

I

(Állásfoglalások, ajánlások és vélemények)

VÉLEMÉNYEK

EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁG

477. PLENÁRIS ÜLÉS, 2012. JANUÁR 18. ÉS 19.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A középiskola utáni szakképzés mint a felsőfokú képzés vonzó alternatívája (saját kezdeményezésű vélemény)

(2012/C 68/01)

Előadó: **Vladimíra DRBALOVÁ**

2011. január 20-án az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy eljárási szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján saját kezdeményezésű véleményt dolgoz ki a következő tárgyban:

A középiskola utáni szakképzés mint a felsőfokú képzés vonzó alternatívája.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Foglalkoztatás- és szociálpolitika, uniós polgárság” szekció 2011. december 16-án elfogadta véleményét.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2012. január 18–19-én tartott, 477. plenáris ülésén (a január 19-i ülésnapon) 208 szavazattal 7 ellenében, 10 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetések és javaslatok

Ajánlások az Európai Bizottság számára

1.1 Az EGSZB kéri, hogy az Európai Bizottság ösztönözze a tagállamokat a bruges-i közleményben lefektetett hosszú és rövid távú célkitűzések elérésére, illetve **a szakképzés színvonalának és hatékonyságának javítására, és ezáltal vonzerjének és jelentőségének növelésére**. A szociális partnereknek a továbbiakban is minden szinten aktív szerepet kell vállalniuk a koppenhági folyamatban, és segíteniük kell a rövid távú célok elérését.

1.2 Az EGSZB kéri, hogy az Európai Bizottság mielőbb fogja egybe, és kezelje integrált módon a bolognai és a koppenhági folyamatot. E szinergia megkönnyíti az egyének szakmai fejlődési és foglalkoztathatósági potenciáljának kiteljesítéséhez szükséges szakképesítések megszerzését.

1.3 Az EGSZB szerint az Európai Bizottságnak fórumot kell biztosítania az egyes tagállamokban tapasztalható helyzet

statisztikai adatokon alapuló nyomon követésére, és platformot kell létrehoznia a bevált gyakorlatok cseréjének megkönnyítésére.

1.4 Az EGSZB üdvözli, hogy az Európai Bizottság új eszközök bevezetésére és új kezdeményezések elindítására törekszik. Ugyanakkor – az eszközök közötti átfedések elkerülése és a meglévő programok és politikák pontos és maradéktalan végrehajtása érdekében – mindenekelőtt azt kell sürgősen felmérni, hogy mi minden valósult már meg.

Ajánlások a tagállamok számára

1.5 Ha az oktatáspolitikai kialakítása során kizárólag az egyetemekre felvételt nyert fiatalok számát tekintjük, az félrevezető, mivel csak részben van jelentősége abból a szempontból, hogy a munkaerőpiacon milyen képességekre van szükség. Ki kell egyensúlyozni az oktatási és képzési rendszereket.

1.6 Elő kell segíteni a bruges-i közlemény és a koppenhágai folyamat sikeres végrehajtását, valamint annak a kiemelt uniós célnak az elérését, hogy a felsőfokú vagy annak megfelelő végzettséggel – **például magasabb szintű szakképzettséggel** – rendelkezők aránya 40 %-ra emelkedjen.

1.7 Pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzőket kell kidolgozni egyfelől a vállalkozások – különösen a kkv-k, a mikrovállalkozások és a kézműves vállalkozások – számára a szakmai alap- és továbbképzés vonzerejének növelése és a gazdasági szereplők mozgósítása érdekében; másfelől pedig az oktatási intézmények számára, hogy együttműködjenek a vállalkozásokkal.

1.8 Átfogó népszerűsítő intézkedések szükségesek a középiskola utáni szakképzés társadalmi elismertségének rendszeres növelése érdekében.

1.9 Hatékonyabb tanácsadási szolgáltatásokat kell biztosítani, amelyek igazodnak a munkaerőpiac és a fiatalok igényeihez, ideértve a fogyatékkal élő személyeknek nyújtott személyre szabott tanácsadást is. Sürgősen szélesíteni kell a fiatalok, családtagjaik és a tanácsadók látókörét, akik hajlamosak úgy vélni, hogy a munkahelyszerzéshez az egyetemi tanulmányok jelentik a kulcsot.

Ajánlások a vállalkozói szervezetek részére

1.10 A vállalkozói szervezeteknek az egyéb szociális partnerekkel karöltve aktívan részt kell venniük a tanácsadó és eligazító rendszerekben, mivel a szakképzési és munkaerőpiaci lehetőségekről való tájékoztatásban mérvadó struktúrát képeznek. Fontos, hogy segítsenek az oktatási szolgáltatóknak a munkahelyi tanulás és az új módszerek fejlesztésében.

1.11 Az iparágaknak és a vállalkozásoknak több gyakornoki állást és munkahelyi képzési lehetőséget kell biztosítaniuk, és ösztönözniük kell a munkavállalókat, hogy átadják tudásukat és tapasztalatukat a gyakornokoknak és a továbbképzésen lévő munkatársaknak, illetve az ideiglenes szakoktatóknak.

Ajánlások az oktatási intézmények részére

1.12 Az oktatási intézményeknek nagyobb bizalommal kell kapcsolatokat építeni a vállalkozásokkal, és fel kell ismerniük az oktatási kereteken kívül szerzett tapasztalatok értékét, valamint azt, hogy szükség van a konstruktív együttműködésre.

1.13 Szorosabban együtt kell működni az iparágakkal, és tovább kell fejleszteni a munkahelyi tanulási módszereket, rugalmasabb szakképzési koncepciókat alakítva ki.

1.14 Garantálni kell a tanárok és oktatók magas szakmai színvonalát. E szereplőknek jól kell ismerniük a munka világának változó igényeit. Ösztönözni kell a tanárokat és szakoktatókat arra, hogy töltsenek vállalatoknál szakmai gyakorlatot.

Ajánlások a szociális partnerek számára

1.15 Az EGSZB kéri, hogy a szociális partnerek szervezetei vállalják fel a rájuk háruló felelősséget, és legyenek proaktív szereplői a folyamatnak, minden eszközzel igyekezve vonzóbbá tenni a középiskola utáni szakképzést (foglalkoztatással és készségekkel foglalkozó ágazati tanácsok stb.).

1.16 A szociális partnereknek minden szinten tartaniuk kell magukat közös munkaprogramjaikból következő kötelezettségvállalásaikhoz, és elő kell segíteniük a szakképzéssel kapcsolatos uniós eszközök nemzeti szintű átültetését és végrehajtását.

Ajánlások az egyének és a civil szervezetek számára

1.17 Az egyéneknél tudatosítani kell, hogy a felsőfokú képzés nem feltétlenül garancia a munkahelyre, és hogy el kell gondolkodni hatékony alternatívákon. Fel kell ismerniük, hogy saját felelősségük tájékozottan választani a tanulmányi és képzési kínálatból. Végül az is fontos, hogy elegendő önbizalmuk legyen a középiskola utáni szakképzés melletti döntéshez.

1.18 A diákok preferenciáit és családtagjaik elvárásait össze kell vetni a munkaadók igényeivel. A jövőben felhasználhatók az újonnan kifejlesztett uniós „készségkörkép” és annak a képzetségi kínálatra és a munkaerő-piaci igényekre vonatkozó előrejelzéseit.

2. Európai politikai keret

2.1 Az Európai Tanács tavaszi csúcstalálkozója 2010 júniusában Európa 2020 stratégia néven új növekedési és foglalkoztatási stratégiát fogadott el az EU belső piacának fellendítésére, melyet hét kiemelt kezdeményezés és egy stratégiai dokumentum (egységes piaci intézkedéscsomag) támaszt alá.

2.2 Az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kiemelt kezdeményezés, amelynek célja, hogy az emberek elsajátíthassák a munkaerőpiacon elvárt készségeket és a képzetségi kínálat illeszkedjen a munkaerő-piaci igényekhez, határozott szinergiát mutat fel más kezdeményezésekkel (iparpolitika, digitális menetrend, Innovatív Unió, Mozdulásban az ifjúság, szegénység elleni európai platform stb.).

2.3 Az Európa 2020 stratégia céljait a javasolt **többéves pénzügyi keret** támasztja majd alá.⁽¹⁾ Az Európa 2020 stratégia költségvetése Európa intellektuális képességeit az előtérbe helyezve növeli az oktatásra, képzésre, kutatásra és innovációra elkülönített összegeket.

⁽¹⁾ Az Európa 2020 stratégia költségvetése – COM(2011) 500 végleges, I. és II. rész, 2011. június 29.

3. A szakképzés jelenlegi helyzete és feladatai

3.1 Az európai munkaerőpiacok alakulását napjainkban a pénzügyi és gazdasági válságok, a globalizáció, a demográfiai nyomás, az új technológiák és számos egyéb tényező befolyásolja.

3.2 Az Európa 2020 stratégiában meghatározott öt horizontális célkitűzés között szerepel:

— a 75 %-os foglalkoztatási arány célkitűzése a 20–64 évesek körében,

— az iskolai végzettség terén az iskolából kimaradók kérdésének kezelése a lemorzsolódók arányának a jelenlegi 15 %-ról 10 %-ra való csökkentése révén,

— a 30–34 évesek körében a felsőfokú vagy annak megfelelő végzettséggel rendelkezők arányának 31 %-ról legalább 40 %-ra való növelése 2020-ra.

3.3 A 2002. november 29–30-án Koppenhágában elfogadott nyilatkozat a megerősített európai szakképzési együttműködés stratégiáját volt hivatott elindítani, amely „**koppenhágai folyamat**” néven vált ismertté.

3.4 A Tanács 2009. május 12-én elfogadta az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködés keretstratégiáját (Oktatás és képzés 2020).

3.5 Az „Új lendület az európai szakképzési együttműködésnek az Európa 2020 stratégia támogatására” című európai bizottsági közlemény ⁽²⁾ ismerteti a koppenhágai folyamat újraindításához szükséges legfontosabb lépéseket, és kiemeli a szakképzés kulcsszerepét az egész életen át tartó tanulásban és a mobilitásban.

3.6 A bruges-i közlemény, amelyet a szakképzésért felelős uniós miniszterek és európai szociális partnerek 2010 decemberében fogadtak el, határozott elkötelezettségről tanúskodik. A nyilatkozat az alábbi prioritásokat tekinti át és határozza meg az európai szakképzési együttműködés tekintetében 2020-ig:

— a középiskola utáni szakképzés, illetve az európai képesítési keretrendszer magasabb szintjein folytatott szakképzés fejlesztése,

— átjárhatóság a szakképzés és a felsőfokú oktatás között,

— szakpolitikai dokumentum a szakmai kiválóság fontos szerepéről az intelligens és fenntartható fejlődésben.

3.7 Az Európai Bizottság a bruges-i kötelezettségvállalás jegyében megkezdte a szakképzési kiválóság menetrendjének kidolgozását, mely a szakmai alap- és továbbképzést egyaránt figyelembe veszi. A folyamatot a Tanács következtetései fogják beteljesíteni (2012 végén).

4. A megerősített szakképzési együttműködés folyamatának tudásalapja

4.1 A jövőbeli szakképzési igényekről készített Cedefop-előrejelzés szerint 2020-ig a közép- és felsőfokú végzettség iránt növekedni, az alacsony végzettségű munkaerő iránt csökkenni fog a kereslet. Az európai munkaképes korú népességen belül ugyanakkor még mindig 78 millió az alacsony képzettségű személyek száma.

4.2 A szakképzéssel kapcsolatos európai kutatásokat összefoglaló, „A szakképzés korszerűsítése” című negyedik Cedefop-jelentés megfelelő tudásbázist teremt a megerősített szakképzési együttműködés folyamatához. A jelentés egyúttal megjelöli a szakképzési rendszer reformjának azon prioritásait, amelyek hozzájárulhatnak az EU növekedési és foglalkoztatási stratégiájához.

4.3 A szakképzés korszerűsítése a fokozott globális verseny, az idősödő népesség, a munkaerő-piacra nehezedő nyomás és az európai társadalmi kohézió megerősítésére irányuló szándék kontextusában sürgős feladattá lépett elő.

4.4 A Cedefop felveti a kérdést, hogy miként lehetne javítani a szakképzésről kialakult képet és növelni e pálya vonzerejét. A szakképzés vonzerejéhez kapcsolódó mutatók elemzéséből az az általános kép szűrhető le, hogy az EU-ban a szakképzés kevés vonzerővel rendelkezik. A kutatásoknak köszönhetően ma már tudjuk, mely főbb tényezőcsoportok határozzák meg az egyes oktatási pályák vonzerejét:

a) az oktatás tartalma és körülményei: a pályák szelektivitása, az intézmény, a szakterület vagy az oktatási program jó híre,

b) a diákok oktatási és munkaerő-piaci kilátásai: továbbtanulási lehetőségek (elsősorban felsőoktatási szinten), munkavállalási esélyek,

c) gazdasági tényezők: pénzügyi támogatás vagy adókedvezmények, illetve tandíjak.

⁽²⁾ Az Európai Bizottság közleménye: COM(2010) 296 végleges.

4.5 *Híd a jövő felé* című kiadványában a Cedefop elemzi azt is, milyen előrelépések történtek a közös európai alapelvek (szakmai vezetés és tanácsadás, nem formális és informális oktatási lehetőségek azonosítása és támogatása stb.) és eszközök (EQF, ECVET, EQAVET, Europass) ⁽³⁾ kidolgozása és alkalmazása terén. Ezen alapelvek és eszközök célja a foglalkoztatottak, a diákok és az oktatók nagyobb fokú mobilitásának elősegítése a különböző oktatási és képzési rendszerek, illetve az országok között. Kidolgozásuk és alkalmazásuk az oktatás és képzés minden szintjén segíti az eredményorientált oktatást és támogatja az egész életen át tartó tanulást.

4.6 A Cedefop legújabb tudományos dolgozata, ⁽⁴⁾ mely a magasabb szintű szakképzés kérdését vizsgálja 13 országban és 6 ágazaton belül, azt állapította meg, hogy a 6–8. szinten a nemzeti kontextus erősen rányomja bélyegét a szakképzési koncepciókra és képzési keretrendszerre.

4.7 Az Európai Képzési Alapítvány (ETF) hangsúlyozza, hogy nagy szükség van a különböző szakmai területekre vonatkozó információk hatékonyabb terjesztésére, és olyan megalapozott szakpolitikákra, amelyek összekötik az oktatási ágazatot a szakmai ágazatokkal. A középiskola utáni szakképzés vonzerejének növelése érdekében az ETF a következő ajánlásokat fogalmazta meg:

- a diplomák elismerése keretében szoros partnerségre kell lépni az üzleti világgal;
- a középiskola utáni szakképzést (illetve felsőfokú szakoktatást) integrálni kell a felsőfokú oktatási rendszerbe;
- ki kell dolgozni az egész életen át tartó tanulás oktatási lehetőségeit és lépcsőfokait;
- nemzetközi partnerségeket kell létrehozni a magas szintű szakképzés érdekében;
- az oktatási programoknak 20 %-ban elméleti előadásból, 40 %-ban gyakorlati oktatásból és 40 %-ban műhelymunkából kell állniuk;
- az oktatószemélyzetnek elméleti oktatókból és a munka világából érkező szakértőkből kell összetevődni.

⁽³⁾ EQF (Európai Képzési Keretrendszer), ECVET (európai szakképzési kreditátszámítási rendszer), EQAVET (a szakképzés európai minőségbiztosítási referenciakerete), Europass (a munkahelyi és földrajzi mobilitást elősegítő dokumentum-portfólió).

⁽⁴⁾ Cedefop Tudományos Füzetek, 15. szám – Szakképzés és szakoktatás a magasabb képzési szinteken.

4.8 Az Európai Bizottság által megrendelt, a mikrovállalkozások és kézműves típusú vállalkozások jövőbeli képzettségi igényeivel foglalkozó tanulmány ⁽⁵⁾ ajánlásai szerint a szakképzési programoknak a jelenleginél jobban magukba kellene építeniük a trendek és a képzési igények várható alakulását. Több munkahelyi tapasztalaton alapuló tanulási programra van szükség, és jobban el kell ismerni az informálisan megszerzett tudást, európai szinten is.

4.9 Az OECD országok szakminiszttereinek 2007 januárjában, Koppenhágában megrendezett, a szakképzéssel foglalkozó informális találkozója – felismerve a szakképzési profilok számának ugrásszerű megnövekedését – újtárra indította azt az elemzési folyamatot, amelyből 2010-ben megszületett a „Tanulás a munkáért” című jelentés. ⁽⁶⁾ 2010 végén a szakpolitika nyomon követésére új angol nyelvű szakmai szemle indult újtárra, „*Skills beyond School*” címmel.

5. A szakképzés a munkaerőpiac szemszögéből

5.1 A demográfiai változások és a képzettebb munkaerő iránti, várhatóan fokozódó kereslet együttesen azt eredményezik, hogy a gazdasági válság ellenére Európának egyes ágazatokban a munkaerő csökkenésével illetve hiányával kell számolnia.

5.2 Kétségtelen tény, hogy az EU strukturális hiányosságokkal küzd a képzett munkaerő terén. E hiányosságok azonnali következménye, hogy az európai vállalkozások számos lehetőséget elszalasztanak a növekedésre és a termelékenység fokozására. A következő években a képzett munkaerő hiánya lehet a gazdasági növekedés egyik fő kerékkötője.

5.3 A zöld munkahelyek és az „idősek gazdasága” – ezen belül a szociális és egészségügyi szolgáltatások – új és tisztességes munkahelyek lehetőségeit teremtik meg minden munkaképes korosztály számára, s egyúttal javítják az egész európai gazdaság versenyképességét és növekedési potenciálját. Ugyanakkor nő a kereslet az új szakmák, a naprakész és magasabb szintű képzések iránt.

5.4 A szakképzés a következőkkel járulhat hozzá az Európa 2020 kiemelt célkitűzésének megvalósításához: 1) új lehetőségeket teremt a szakképzési rendszerből a szakirányú képzés és a felsőfokú oktatás irányába való továbblépésre, 2) tovább fejleszti az EQF magasabb szintjein zajló szakképzést, szilárd középfokú szakképzési rendszerekre támaszkodva, 3) elősegíti a megfelelő megállapodásokat, hogy a nem formális tanulás eredményei valamennyi szinten el legyenek ismerve és hitelesítve legyenek, illetve 4) fejleszti a munkahelyi tapasztalatokra alapuló szakképzést, melynek révén az idősebbek is hozzájárulnak a fiatalok sikeréhez.

⁽⁵⁾ „A mikro- és kézműves jellegű vállalkozásoknál 2020-ig várható, készségekkel kapcsolatos szükségletek meghatározása” című zárójelentés, FBH (Forschungsinstitute für Berufsbildung in Handwerk an der Universität zu Köln), 2011. január.

⁽⁶⁾ Az OECD áttekintése a „Tanulás a munkáért” projektről (előtérben a szakképzéssel), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 Az európai kis- és nagyvállalkozások versenyképességének növelése érdekében létfontosságú, hogy Európa mobilis munkaerőt termeljen ki, amely fel van vértvezve a jelenlegi munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képesítésekkel és készségekkel. A vállalatoknak átlátható és összehasonlítható képesítésekre van szükségük, függetlenül a képesítések megszerzésének módjától.

5.6 A jelenlegi oktatási eredményekre ráépülő kredit- és képzési rendszerek kiépítése megkönnyítené az egyének által megszerzett kompetenciák értékelését. Ez pedig elősegítheti a kínálat és a kereslet harmonikusabb illeszkedését az európai munkaerőpiacon. A munkáltatókat nem a képesítések, hanem a teljesítmények érdeklik. Ugyanígy az oktatási rendszernek is sokkal inkább a tanulás valódi eredményét kellene szem előtt tartania, semmint például azt, hogy hány hétig tart egy adott kurzus.

5.7 Fontos biztosítani a szakképzési rendszerből a felsőoktatásba való továbblépés lehetőségeit, amit megkönnyítené a megszerzett kompetenciák nagyobb átláthatósága. A tanulási eredmények megfelelő képesítési szinten jóváírt kreditegységekre való átváltása révén az európai képesítési keretrendszer hasznos eszköznél bizonyulhat abban, hogy nagyobb legyen az átjárhatóság a szakképzési és a felsőoktatási kreditrendszer között.

5.8 A középiskola utáni szakképzés nem maradhat afféle szürke zóna a középiskolai szakképzés és a felsőoktatás között. A középiskola utáni szakképzés stratégiai jelentőségű terület az Európa 2020 stratégián belül, mivel vonzóbb karrierlehetőséggé teszi a szakképzést a fiatalok számára, és elősegíti a képesítések és maga az oktatás színvonalának emelését. Az európai kis- és középvállalkozások szempontjából nézve történt némi előrelépés abba az irányba, hogy a szakképzés és a felsőfokú szakképzés hatékonyabb és vonzóbb legyen. Ugyanakkor az erőfeszítéseket minden szinten – európai, nemzeti, regionális, helyi és ágazati szinten egyaránt – fokozni kell a magasabb szintű szakképzési kínálat színesítése, az átjárhatóság javítása, a szakképzési rendszer reformja és a pénzügyi ösztönzők növelése érdekében, a vállalkozásokat és az egyéneket is arra ösztönözve, hogy kötelezzék el magukat egy magasabb színvonalú szakképzési rendszer mellett.

5.9 A képzés minősége és kiválósága döntően hozzájárul a szakképzés vonzerejének növeléséhez. A kiváló minőségű szakképzés azonban költséges, és a kkv-k sajátos kihívásokkal szembesülnek: 1) ők vállalják a legaktívabb szerepet a szakmai alapképzésben, 2) nem csak a legjobban képzett, de a többi munkavállalójuk tudását is naprakészen kell tartaniuk. Az utóbbi területen a munkahelyi gyakorlati képzés kulcsszerepet játszik a kkv-k kompetenciáinak fejlesztésében.

5.10 A határokon átnyúló tanulási célú mobilitás létfontosságú terület, melyet a vállalkozások régóta támogatnak, különös tekintettel a szakképzési és gyakornoki programokban részt vevő fiatalokra. Európában a szakképzési célú mobilitás szintje

továbbra is túl alacsony mind a munkavállalók, mind a tanulók és oktatók tekintetében. A nagyobb fokú mobilitáshoz azonban elengedhetetlen legalább egy idegen nyelv alapos ismerete.

6. Miért nem elég vonzó a szakképzés, különösen a középiskola utáni szakképzés?

6.1 A felsőoktatást gyakran használják az elméleti irányultságú egyetemi oktatás szinonimájaként. A felsőoktatást sokszor szembeállítják a szakképzéssel – az utóbbi ilyenkor értelemszerűen alacsonyabb szintet képvisel.

6.2 A felsőoktatás fejlesztését és kiterjesztését célzó politikák nem szenteltek kellő figyelmet a szakoktatásnak. Ugyanakkor a szakirányú (szakma/munkaerőpiac-orientált) oktatás és képzés egyelőre „láthatatlan”, de mégis jelentős részét képezi a felsőoktatásnak.

6.3 Európában a szakképzés rendkívül diverzifikált terület. Az intézményi megoldások sokfélesége zavart szül. Egyes országokban nem is igazán lehet valódi szakképzési rendszerről beszélni.

6.4 A nemzeti oktatási és képzési rendszerek maguk is kevésbé átláthatóak, és igen kevés az átjárhatóság a különböző képzési pályák között. A középiskola utáni oktatási és képzési kínálatban különböző szolgáltatók széles köre vesz részt: egyetemek, felsőfokú szakképzési intézmények, középiskolák, felnőttoktatási intézmények, szociális partnerek, magánvállalkozások.

6.5 A szakképzéseket más országokban olykor nehezen értelmezhetők, ezért nem könnyű elismertetni őket. A szakképzési programok nem illeszkednek a bolognai háromciklusos modellekbe (Bachelor, Master, Doctor). Még mindig nincs világos elképzelés arról, hogyan és milyen szinten lehetne beilleszteni a szakmai képesítéseket a nemzeti illetve európai képesítési keretrendszerbe.

6.6 A tanulmányok során megszerzett képesítések és szak tudás nincsenek szerves kapcsolatban a nemzeti szakmai osztályozási rendszerekkel.

6.7 A média által közvetített kedvezőtlen kép és a jelenlegi válság fejleményei aláaknázzák magának az ipari szektornak a helyzetét. Emiatt az ipari vállalatok egyre kevésbé bíznak Európában.

6.8 A szakiskolai diplomával rendelkezők megbélyegzése és alacsony társadalmi elismertsége jelentős számú fiatalat riaszt el attól, hogy erre a képzési pályára lépjenek.

6.9 Az általános iskolában megszerzett alacsony aritmetikai tudásszintjük miatt a fiatalok húzódnak attól, hogy karrierterveiket a reáltantárgyakra (a természettudományokra, a technológiára, a műszaki tudományokra és a matematikára), vagy gyakorlati irányultságú szaktárgyakra alapozzák.

6.10 A szakképzési rendszer ugyanakkor nehezen tud lépést tartani az ikt-k gyors fejlődése és az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való fokozatos átállás miatt folyamatosan változó képzési igényekkel.

6.11 Hiányoznak a megfelelő képzési és munkaerő-piaci perspektívák: a továbbképzési lehetőségek – különösen felsőoktatási szinten –, a megfelelő állások, a vonzó bérek, a kielégítő karrier, valamint a képzettségnek pontosan megfelelő munkalehetőségek.

6.12 Az érintettek és családjaik nem kapnak megfelelő tájékoztatást, amikor első ízben felmerül a fiatalok jövőbeli karrierjének kérdése. Gyakran a szülők élettapasztalata és szakmai életpályája lesz a döntő érv, amikor meghozzák a végleges döntést az iskola- és pályaválasztásról. A karrier-tanácsadás gyakran széttöredezett, nem proaktív és a valóságtól elrugaszkodott.

6.13 Egyes tagállamok kormányai nem kínálnak megfelelő pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzőket a munkaadóknak a szakképzésbe való beruházáshoz és a programok kidolgozásához.

6.14 A vállalkozások képviselői és az oktatási intézmények közötti együttműködés keretei nem alkalmasak olyan programok kidolgozására, amelyek biztosítják az elméleti oktatás és a szakmai kompetenciák közötti egyensúlyt. Az iskolák és egyetemek továbbra is bizalmatlanul állnak hozzá a vállalkozásokkal való kapcsolatok kiépítéséhez. Az oktatási intézmények igen kevésbé ismerik el az oktatási kereteken kívül szerzett tapasztalatok értékét.

6.15 A jelenlegi aktív munkaerő egyre idősebb. Számos ország tanár- és oktatóhiánnyal küszködik a szakképzési intézményekben. Egyes tanárok és oktatók nem rendelkeznek friss munkatapasztalattal.

6.16 Nincs kellően elismerve a szakképzésnek a társadalmi hátrányok leküzdésében betöltött szerepe. A hátrányos helyzetű fiatalok többsége hamar kihullik az oktatási rendszerből.

6.17 A szakképzést, különösen a középiskola utáni szakképzést számos nem-i sztereotípiá kíséri, melyek kihatnak a karriertervezésre.

6.18 A határokon átnyúló, tanulási célú mobilitás komoly problémát jelent a szakképzésben és a gyakornoki rendszerben. A szakképzésben részt vevő tanulók és oktatók mobilitása Európában alacsony szinten van.

6.19 Jobb nyelvi kompetenciákra volna szükség ahhoz, hogy a mobilitás reális és hasznos lehessen.

6.20 A felsőoktatást nem tekintik kellő mértékben globális kihívásnak, és ez különösen sújtja a középiskola utáni szakképzést. Támogatni kellene a fokozott részvételt a világméretű tudáscserében.

7. Hogyan lehetne vonzóbbá tenni a középiskola utáni oktatást és képzést?

7.1 Mára tarthatatlanná vált, hogy az egyetemre járó diákok százalékos arányát tekintsük a modernség és a haladás egyetlen mércéjének. Az egyetemek önmagukban nem képesek biztosítani a gazdasági növekedést és a társadalmi haladást. Minden alternatív utat fel kell térképezni és támogatni kell.

7.2 A szakmai képesítések átláthatóságának és minőségének javítására irányuló koppenhágai folyamatot szorosan össze kell kapcsolni a felsőoktatás reformjával. A két folyamat – a bolognai és a koppenhágai – integrált koncepcióvá való összedolgozása döntően meghatározza a fiatalok sikeres és fenntartható beilleszkedését a munkaerőpiacra.

7.3 Javítani kell Európában az ipari szektorról kialakult képet. Új iparpolitikai koncepciót kell kidolgozni, figyelembe véve az ipar jelentős szerepét a növekedésben és a munkahelyteremtésben, a fejlesztést és az innovációt helyezve előtérbe. Egy ilyen koncepció elősegíthetné az ipar fejlődését, a hangsúlyt a fenntarthatóságra, az innovációra és az emberi kompetenciákra helyezve, melyek biztosítják, hogy az EU ipara versenyképes maradjon a világpiacon.

7.4 A szolgáltatások létfontosságú elemei az európai gazdaságnak. Ez a szektor adja az Unió GDP-jének 70 %-át, és az összes munkahely mintegy kétharmadát. Tíz új munkahelyből kilenc a szolgáltató szektorban jön létre. Ez a tendencia új távlatokat nyit a középiskola utáni szakképzés előtt.

7.5 A számos szakmában munkaerőhiánnyal küszködő Európának jobban oda kell figyelnie az oktatási és képzési rendszerek egyensúlyban tartására, és törekednie kell arra, hogy megtalálja az általános, szakmai és elméleti oktatás közötti helyes arányokat. A középiskolai szakképzés problémája jól szemlélteti, milyen kihívást jelent ez. A végcél a munkahely mint hasznos tanulási környezet maradéktalan kihasználása.

7.6 A képesítési keretrendszerek igen hasznosan támogatják a szakképzési rendszereket. A képesítési keretrendszer elősegítheti a szakképzési rendszer egységesítését és átláthatóbbá tételét – hogy a tanulók, munkaadók és egyéb érintettek könnyebben felismerhessék a különböző képesítések valós

értékét –, az egész életen át tartó tanulást, valamint a felső-oktatáshoz való általános hozzáférés megvalósítását. A képesítési keretrendszerek kidolgozása új lendületet adott a szakoktatás és szakképzés profiljáról és státuszáról, meghatározásáról és értelmezéséről folyó vitának.

7.7 Az oktatási intézmények, a nagyvállalatok képviselői és a kkv-k között kölcsönös bizalom és megértésen alapuló, valódi együttműködési készséget kell kialakítani. Az EGSZB hisz a közelmúltban meghirdetett „Tudásszövetségben”,⁽⁷⁾ melynek keretében a vállalkozások és az oktatási/képzési szektor közösen igyekeznek áthidalni az innováció területén kialakult kompetenciadeficitet, és megfelelni a munkaerő-piaci igényeknek. A fentiek tükrében az Európai Bizottságnak a 2012-ben megrendezendő első szakképzési-vállalkozói fórumra irányuló javaslatra ígéretes új kezdeményezés.

7.8 Az ipari ágazatoknak és maguknak a vállalatoknak is be kell ruházniuk a belső képzésekbe, több gyakornoki állást és munkahelyi képzési lehetőséget kell biztosítani, lehetővé kell tenniük a vállalkozó szellemű és megfelelően felkészült munkavállalóknak, hogy belső oktatókként vezessék a gyakornokokat és a továbbképzésen lévő munkatársakat, támogatniuk kell a felkészült dolgozók jelentkezését az ideiglenes szakoktatói munkára, engedélyezniük kell a dolgozóknak, hogy munkaidőben járjanak szakképzésre, és együtt kell működniük az oktatási intézményekkel a piaci igényeknek megfelelő kompetenciák kialakítására irányuló oktatási programok kidolgozásában.

7.9 Az oktatási szolgáltatást nyújtó szervezeteknek tovább kell fejleszteniük a munkahelyi tanulási módszereket (pl. nem csak a gyakornoki képzésnek, de a továbbképzések többségének a munkahelyen kellene zajlania), rugalmasabb hozzáállást kellene kialakítaniuk a szakképzéshez (rugalmasabb tanulási módszerek), minden szakképzési programba bevonva az iktkat és szorosan együttműködve az ipari ágazatokkal az új képzési igények feltérképezésében.

7.10 A karrierrek diverzifikálódásával a hatékony karriervezetés egyre nehezebbé, s egyúttal fontosabbá és szükségesebbé válik. A polgároknak, különösen a fiataloknak világos elképzelést kell kialakítaniuk tanulmányaikról és kilátásaiokról. A régi elgondolás, mely szerint a szakképzés egyetlen pályára készíti fel a diákokat egész későbbi karrierjük során, tovább nem fenntartható. Megfelelő forrásokat kell biztosítani a pályaválasztási tanácsadáshoz, melynek következetesnek, proaktívnek, objektívnek és megalapozottnak kell lennie. Kiemelt figyelmet kell fordítani a fogyatékkal élő személyeknek nyújtott tanácsadásra, amelynek erősen személyre szabottnak kell lennie, figyelembe kell venni a fogyatékoság jellegét, a mobilitásnak ebből eredő esetleges korlátozottságát, valamint az ennek nyomán adódó nehézségeket bizonyos képzettségek megszerzésében.

(7) „Új készségek és munkahelyek menetrendje” kiemelt kezdeményezés.

7.11 Nem szabad alábecsülni a család szerepét. A tájékoztatásnak, tanácsadásnak és karriervezetésnek a családra is figyelemmel kell lennie, hiszen a szülők és családtagok gyakran meghatározó szerepet játszanak a fiatalok tanulmányi és karriereképzeléseiben. Több tájékoztató és figyelemfelkeltő tevékenységen és valós tényeken alapuló politikát kell kialakítani, amely képes rámutatni a felsőfokú szakképzéshez kapcsolódó munkaerő-piaci lehetőségekre.

7.12 A szakképzési kínálatnak egyensúlyt kell találnia a diákok preferenciái és a munkaadók igényei között. A diákok preferenciáit is figyelembe kell venni, de a személyes vágyak általában önmagukban nem elegendők. A munkavállalói igények szintén igen fontosak, csakhogy nem mindig könnyű körvonalazni őket. Az egyensúly megvalósulása egyaránt függ a közfinanszírozástól, illetve maguktól a diákoktól és a munkaadóktól.

7.13 Egyenlő elbánást kell biztosítani minden diák számára valamennyi képzési módon belül, és egyenlő hozzáférést a lakhatáshoz, a közlekedéshez, az egészségügyi ellátáshoz és a szociális biztonsági rendszerekhez.

7.14 Igen fontos tényező a tanárok és oktatók minősége. E szereplőknek jól kell ismerniük a munka világát. E cél érdekében támogatni kell a rugalmas toborzási módokat, melyek megkönnyítik az ipari kompetenciákkal rendelkező oktatók bekerülését a szakképzési intézmények állományába. Tovább kell fejleszteni az oktatói mobilitás fokozására irányuló programokat.

7.15 A szociális partnerek létfontosságú szerepet töltenek be a lényegre törőbb és rugalmasabb szakképzési rendszer kialakításában. A kiváló színvonalú szakképzés előmozdítása érdekében jobban be kell vonni a szociális partnereket a szakképzési politikák – nevezetesen a tanrendek – kidolgozásába és végrehajtásába, hogy az ott megszerezhető kompetenciák megfeleljenek a munkaerő-piaci igényeknek. A tapasztalatok azt mutatják, hogy általában azok a sikeres országok, amelyek gondoskodnak az oktatási rendszerük és a munkaerőpiac közötti koordinációról, és a munkaerő-piaci szereplőket bevonják a szakmai kompetenciák és képesítések nyomon követésébe, felügyeletébe és tanúsításába. Az EGSZB számos alkalommal hangsúlyozta a foglalkoztatással és készségekkel foglalkozó ágazati tanácsok szerepét⁽⁸⁾ a munkaerő-piaci igények minőségi és mennyiségi elemzésében, és üdvözölte az európai szociális partnerek együttes törekvését, hogy közös munkaprogramjukban az oktatásra és a képzésre koncentráljanak.⁽⁹⁾

(8) Az EGSZB feltáró véleménye, HL C 347., 2010.12.18., 1. o.

(9) A kompetenciák és képzettségek egész életen át tartó fejlődését szolgáló intézkedések kerete (2002), illetve a befogadó munkaerőpiacokról szóló, új önálló megállapodás (2010).

7.16 A válság megmutatta, hogy számos intelligens és hatékony megoldás létezik a munkahelyek megőrzésére, és különféle oktatási és képzési rendszerek alakíthatók ki a vállalkozások szintjén. A válságból való kilábalás uniós stratégiájáról szóló EGSZB-vélemény⁽¹⁰⁾ számos „bevált gyakorlatot” idéz fel ezzel kapcsolatban.

7.17 A tanulási célú mobilitás az új kompetenciák megszerzése révén segíti a foglalkoztathatóság javítását, különösen a fiatalok esetében. Az EGSZB ezért üdvözli az Európai Bizottság által javasolt, a tanulási célú mobilitás helyzetének értékelésére vonatkozó ambiciózus, de politikailag szükséges programot. E program kiköti, hogy az EU nemzeti szakképzési rendszereiből kikerülő fiatalok legalább 10 %-ának kellene rendelkeznie külföldi tanulmányi vagy képzési időszakokkal. Ez mind mennyiségi, mind minőségi értelemben javíthatja a szakképzési célú mobilitás helyzetét, egyenrangúként kezelve a szakképzést és a felsőoktatást.

7.18 A szakmai képesítések elismeréséről a közelmúltban kiadott zöld könyv⁽¹¹⁾ nyilvános vitát kezdeményezett arról, hogyan lehetne csökkenteni és egyszerűsíteni a szakmai képesítésekhez szükséges korlátozó előírásokat, a belső piac működésének tökéletesítése és a határokon átnyúló mobilitás illetve üzleti tevékenység élnépszerűsítése érdekében. Az újonnan javasolt európai szakmai igazolvány sikere mindenekelőtt a tagállamok közötti kölcsönös bizalom és együttműködésen áll vagy bukik.

7.19 Az EGSZB meggyőződése, hogy minden tanár és oktató számára létfontosságú – különösen a szakképzés területén –, hogy rendelkezzen a tartalomalapú nyelvtanulás népszerűsítéséhez szükséges kiváló színvonalú nyelvi kompetenciákkal (Oktatás és képzés 2020). Az EGSZB támogatja a „Vállalkozások platformja a többnyelvűség előmozdítására”⁽¹²⁾ illetve az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek általános kiterjesztésén munkálkodó „Civil társadalmi fórum a többnyelvűségért”⁽¹³⁾ e téren végzett tevékenységeit.

7.20 A huszonegyedik században elengedhetlenné vált, hogy felszámoljuk az általános iskolától jelen lévő sztereotípiákat, és támogassuk a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeit az oktatás és a képzés valamennyi szintjén, ösztönözve minden olyan kulturális intézkedést, amely a fiatal nőket a tudományos és műszaki tanulmányok felé orientálja, a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktum szellemében.⁽¹⁴⁾

7.21 Az elmúlt évtized folyamán számos ország dolgozott ki és vezetett be különféle költségmegosztási koncepciókat. Ezek módosították az állam, a munkáltató és az érintett egyén hozzájárulásainak mérlegét. E pénzügyi intézkedések többek között

szakképzési alapokat, adókedvezményeket, szakképzési utalványokat, egyéni tanulmányi számlát, hiteleket és megtakarítási módokat foglaltak magukba. Céljuk az európai szakképzési kreditrendszerbe való egyéni befektetések és részvétel ösztönzése.

7.22 Az uniós költségvetésen belül a humánpolitikai beruházásokhoz az Európai Szociális Alap (ESZA) adja a legjelentősebb pénzügyi hozzájárulást. A kompetenciák növelése és a fiatalok körében számos országban tapasztalható magas munkanélküliség kezelése érdekében a következő többéves pénzügyi keret időszakában ki fogják terjeszteni a Leonardo program által támogatott intézkedéseket.⁽¹⁵⁾

8. Az európai intézkedések és elvek nemzeti szintre történő megfelelő átültetése

8.1 Az európai szakképzési együttműködés megerősítése érdekében létrehozott eszközök bevezetésekor világossá vált, hogy a különböző struktúrák közötti együttműködés fokozása maguk a struktúrák jobb működésének is szükséges feltétele.

8.2 A koppenhágai és a bolognai folyamat nem fejlődhet tovább egymástól függetlenül. Javítani kell a különböző eszközök közötti interoperabilitást és azok összehasonlíthatóságát. El kell ismerni, hogy a koppenhágai folyamat kevésbé van előrehaladott állapotban, és hogy az európai szakképzési kreditrendszer (ECVET)⁽¹⁶⁾ illetve az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) csak évek múlva lesz valóban működőképes.

8.3 Az EKKR, az ECVET és az EQAVET célja a tanulás előmozdítása minden szinten és minden típusú oktatási és képzési rendszerben. Az EKKR 6–8. szintjét a nemzeti képesítési keretrendszerekben a felsőoktatással egyenrangú képesítésként kell számon tartani. Ami a szakképzési kreditrendszert, az ECVET-et illeti, törekedni kell, hogy alkalmazása következetes legyen, és egybevájon az ECTS-sel,⁽¹⁷⁾ miután az ECVET egyelőre még nem működőképes rendszer.

8.4 Az európai eszközöket nemzeti eszközök (pl. nemzeti képesítési keretrendszerek) is kiegészíthetik, illetve ezen eszközök beépülhetnek a nemzeti szabályozásba (pl. a nemzeti kreditrendszerekbe), ha a nemzeti szintű oktatási reform ezt megköveteli. Több együttműködésre kell törekedni a különböző szintek között (EU, tagállamok, régiók).

8.5 Előre kell lépni a „szakképzési Erasmus” megvalósítása irányába. E program biztosíthatja, hogy a szakképzés egyenlő elbánásban részesüljön a felsőoktatási kezdeményezésekkel, ezzel is hozzájárulva a szakképzés támogatásához. Ugyanakkor

⁽¹⁰⁾ Az EGSZB saját kezdeményezésű véleménye, HL C 318., 2011.10.29., 43. o.

⁽¹¹⁾ COM(2011) 367 végleges, Zöld könyv – A szakmai képesítések elismeréséről szóló irányelv korszerűsítése, 22.6.2011.

⁽¹²⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf.

⁽¹³⁾ http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf.

⁽¹⁴⁾ A Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács 3073. ülése, 2011. március 7.

⁽¹⁵⁾ Az Európa 2020 stratégia költségvetése – COM(2011) 500 végleges, 2011. június 29.

⁽¹⁶⁾ Európai szakképzési kreditrendszer – a munkahelyi kompetenciák és a szaktudás átváltását, elismertetését és felhalmozását elősegítő rendszer.

⁽¹⁷⁾ ECTS: Európai kreditátviteli rendszer.

nemzetközi dimenziót is kölcsönözne a szakképzésnek, áthidalná a mobilitás hiányát, és növelné a középiskola utáni szakképzés láthatóságát és vonzerejét.

8.6 Ugyanakkor az Európai Bizottságnak várnia kell az újabb eszközök létrehozásával, amíg ki nem értékelte, milyen hozzáadott értéket teremtettek a meglévő eszközök. Javítani kell a

kommunikációt és az együttműködést a meglévő eszközökön belül és azok között is, hogy céljaik a gyakorlatban is megvalósulhassanak.

8.7 Az EGSZB számos kiváló minőségű véleményt dolgozott ki a szóban forgó eszközökről – az ECVET-ről⁽¹⁸⁾ és az EQAVET-ről,⁽¹⁹⁾ illetve a szakképzés során megszerzett képesítések tagállamok közötti összehasonlíthatóságáról.⁽²⁰⁾

Kelt Brüsszelben, 2012. január 19-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Staffan NILSSON

⁽¹⁸⁾ Az EGSZB véleménye: HL C 100., 2009.4.30., 140. o.

⁽¹⁹⁾ Az EGSZB véleménye: HL C 100., 2009.4.30., 136. o.

⁽²⁰⁾ Az EGSZB véleménye: HL C 162., 2008.6.25., 90. o.

MELLÉKLET

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményéhez

Az alábbi módosító indítványokat, amelyeknél a támogató szavazatok száma az összes leadott szavazat legalább egy-egyede volt, a vita során elutasították (Esz. 54. cikk (3) bekezdés):

1.10. pont

A következőképpen módosítandó:

A vállalkozói szervezeteknek aktívan részt kell venniük a tanácsadó és eligazító rendszerekben, mivel a szakképzési és munkaerő-piaci lehetőségekről való tájékoztatásban ők képezik a leginkább mérvadó struktúrát a legfontosabb szereplők. Fontos, hogy segítsenek az oktatási szolgáltatóknak a munkahelyi tanulás és az új módszerek fejlesztésében.

A szavazás eredménye:

Mellette:	81
Ellene:	100
Tartózkodott:	20

1.18. pont

A következőképpen módosítandó:

~~Az elő kell segíteni, hogy a diákok preferenciáit és családtagjaik elvárásait egybeessenek össze kell vetni a munkaadók igényeivel. A jövőben felhasználhatnák az újonnan kifejlesztett uniós „kézségkörképet” és annak a képzettségi kínálatra és a munkaerő-piaci igényekre vonatkozó előrejelzéseit.~~

A szavazás eredménye:

Mellette:	75
Ellene:	127
Tartózkodott:	18
