



„KULCSKÉPZÉS”

A kompetenciafejlesztés
lehetőségei a munkanélküliség
leküzdésében

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS.....	4
1.1. Bevezető gondolatok.....	4
1.2. Kutatásom célja	6
1.3. Kutatási módszereim.....	7
1.4. Hipotéziseim.....	7
2. A KOMPETENCIA FOGALMA, JELENTŐSÉGE; KULCSKOMPETENCIÁK	9
2.1. Gondolatok a kompetenciáról.....	9
2.2. A kompetencia fogalma	9
2.3. A kompetencia összetevői.....	11
2.4. A kompetenciák tipologizálása, kulcskompetenciák	14
2.5. Kulcskompetenciák a gyakorlatban	14
2.6. Kompetencia jelentősége a munka világában.....	16
3. MAGYARORSZÁG GAZDASÁGI HELYZETKÉPE, KÖVETKEZTETÉSEK	17
3.1. Alapvető gazdasági problémák.....	17
3.2. A gazdaság és az oktatás összefüggései.....	18
3.3. Magyarország foglalkoztatottsági jellemzői	20
3.4. A gazdasági változások által leginkább sújtott társadalmi rétegek	21
3.5. A felnőttképzés szerepe az alacsony végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci helyzetének orvoslásában	25
3.6. A felnőttképzés legnehezebb funkciója: a hátrányos helyzetűek képzése	27
4. A KOMPETENCIAFEJLESZTÉS MÓDSZEREI	29
4.1. A felnőttek képzésének jellegzetességei, a „speciális módszerválasztás”	29
4.2. A célhoz vezető út, avagy milyen módszerekkel fejlesszük a felnőttek kompetenciáit	30
4.3. A megoldás: a résztvevő-központú módszer	31
4.4. A felnőttoktatók felkészültsége, a „siker záloga”	32
5. A KOMPETENCIAFEJLESZTÉS TEREPEI	35
5.1. Tanulási környezet jelentősége a felnőttképzésben	35
5.2. A közművelődési intézmények felnőttképzési lehetőségei.....	36
5.3. Közművelődési intézmények a felnőttképzésben.....	37
5.4. Pályázatok, avagy az anyagi források megszerzésének lehetséges útja.....	40
6. MEGVALÓSULT PROJEKTEK, KOMPETENCIAFEJLESZTÉS A GYAKORLATBAN.....	42
6.1. „Palló” – a mintaértékű projekt	42
6.2. Kiskunfélegyháza és a Karrier Iroda.....	45

6.3. Berettyóújfalu kistérségi projektje.....	48
6.4. „Hass, alkoss, gyarapíts!” Békéscsaba a hátrányos helyzetű rétegek kompetenciáinak fejlesztésében.....	50
7. BEFEJEZÉS.....	53
7.1. Következtetések, javaslatok	53
7.2. Hipotéziseim igazolása.....	56
7.3. Összegzés	59
FELHASZNÁLT IRODALOM	61
TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	68
MELLÉKLETEK.....	69

1. Bevezetés

„Mindenkinek szüksége van egy kulcsra. Ha meg van a kulcs, szélesre tárhatod az ajtót.”

- Andy Mulligan -

1.1. Bevezető gondolatok

Kompetenciafejlesztés és munkanélküliség... mi köze is lehet egymáshoz e két, első olvasásra oly távolinak tűnő, megfoghatatlan, hirtelen összekapcsolhatatlan fogalomnak? Hogyan lenne képes a kompetenciák fejlesztése befolyásolni, sőt megváltoztatni, a gazdaság egy olyan, a rendszerváltás óta folyamatosan erősödő jelenségét, mint a munkanélküliség?

A két fogalom közti szakadékot átívelő híd megnyitásához, egyetlen „kulcsra” van szükségünk, mely nemcsak magához a munkanélküliség égető problémájához segíti eljutásunkat, hanem annak enyhítéséhez is. A "kulcs" a kulcskompetenciákra, a kompetenciák azon csoportjára utal, melyek az egyén életének minden területén feltétlenül szükségesek a minél sikeresebb, és hatékonyabb életvitelhez. Ezek tehát olyan kompetenciák, melyek kulcsot jelentenek, minden emberi tevékenység sikeres elvégzéséhez. Fejlesztésük eredményeképp, olyan készségeink, képességeink, jártasságaink fejlődhetnek, melyek segítségével nagyobb esélyünk lesz a munkaerőpiacra való beintegrálódásra, ezáltal javítva az ország munkanélküliségi mutatóit. A kulcskompetenciák fejlesztése tehát könnyen a munkanélküliség csökkentésének kulcsává válhat.

Amint azt a statisztikák is mutatják, Magyarország valóban rászorul eme gazdasági probléma minél hamarabbi megoldására. Az ország legfrissebb munkanélküliségi rátája jelzi, hogy a munkaerőpiac teljes munkaerő-kínálatának majdnem 11 %-a munkanélküli. A probléma nemcsak a jelenlegi állapot, hanem ennek 2008 óta szünni nem akaró emelkedése, valamint stagnálása (Eurostat, 2012). Úgy tűnik, mintha minden munkanélküliségen változtatni, javítani akaró – akár a magyar politika, akár az Európai unió által megfogalmazott – törekvés hiábavaló, eredménytelen lenne. Dolgozatomban igyekszem választ kapni e törekvések sikertelenségének miéértjére, hogy aztán a felnőttképzést és a kompetenciákat segítségül hívva, egy a probléma megoldását támogató elméletet alkossak.

„Az egész életen át tartó tanulás két egyformán fontos cél megvalósításának az alapját képezi, nevezetesen a tevékeny állampolgári magatartás, valamint a foglalkoztathatóság elősegítését.”- írja az Európai Bizottság, 2000 októberében kiadott Memorandumában, kiemelve az egész életen át tartó tanulás jelentőségét a foglalkoztathatóság elősegítésében (European Commission, 2000). E paradigma szempontjából az egyén tanulása a „bölcstől a sírig” tart, melyre az egyénnek a XX. századtól kezdve egyre növekvő mértékben lehet szüksége, ha a gyors ütemű technológiai és gazdasági változásokra válaszolni akar. Ebbe a folyamatos, permanens nevelésbe illeszthető be a felnőttnevelés is, mely az egész életen át tartó tanulásnak a valódi megtestesítője

(Farkas, 2004). A felnőttoktatás és a felnőttképzés ad lehetőséget a felnőtteknek a változásokra való „válaszadásra”, akár tanulási hiányosságait szeretné pótolni, akár meglévő tudását kiegészíteni. A különböző képzési formákban való részvétel segítséget nyújthat az egyénnek a munkaerőpiacra való be-, illetve visszaintegrálódásban, így járulva hozzá a memorandumban is közölt cél, a foglalkoztatottság növekedéséhez.

Miért is fontos annyira a felnőttképzés, milyen változásokra kell reagálnunk, miért szükséges új tudásanyag megszerzése, miért szükséges folyamatosan tanulnunk? A válasz egyszerű; hogy képesek legyünk lépést tartani a gazdaság hihetetlenül felgyorsult ütemével, hogy az állandóan változó munkaerőpiacon újra és újra megtaláljuk helyünket. Versenyképességünk kulcsa a tudás, ezzel vagyunk képesek alkalmazkodni a változékony munkaerőpiachoz, mely egyre inkább mindenre kiterjedő módon szelektál, kiválogatja a számára legmegfelelőbb munkaerőt. Minden vállalkozás célja a fennmaradás, a versenyben maradás, ezért számukra sem mellékes, hogy milyen munkaerőt dolgoztatnak. Ezért egy-egy állásinterjú során döntő tényező lehet, hogy mennyi gyakorlattal, tapasztalattal rendelkezik a jelentkező az adott munkaterületen, megvannak-e a munkakör ellátásához feltétlenül szükséges kompetenciái. Így például: tud-e megfelelően kommunikálni, tudja-e kezelni a váratlan helyzeteket, meg tudja-e oldani az esetlegesen felmerülő konfliktusokat, ha szükséges képes-e együttműködni kollégáival. A figyelem a kompetenciákra fordult, ma már nem csak a szakmai tudás a fontos, a potenciális munkavállaló felvétele során a munkáltatók a szakmai tudáson, gyakorlati jártasságon kívül, az egyén kompetenciáit is megfigyelik (Farkas, 2007).

A kompetenciák fejlesztése a társadalom hátrányos helyzetű¹ rétegeiben lenne a legszükségsebb, hiszen ezek az embercsoportok azok, melyek hátrányos helyzetükből (például nagyvárosoktól elzárt területen élők) adódóan, mind végzettségük, mind általános kompetenciaszintjük tekintetében leszakadtak a társadalom többi rétegétől. Mivel iskolázottsági szintjük rendkívül alacsony, a tudásalapú gazdaságba való bekapcsolódásuk, a munkaerőpiacra való beintegrálódásuk végzettség, gyakorlat hiányában igen nehezen képzelhető el. A munkaerőpiac nem, vagy igen nehezen fogadja be a végzettséggel, alapvető kompetenciákkal nem rendelkező egyéneket, emiatt az aluliskolázott hátrányos helyzetűek nagy része munkanélküli. A Magyarországon jelenlévő munkanélküliség csökkentése érdekében kiemelt fontosságú lenne ezen rétegek kompetenciafejlesztésbe, képzésbe való bekapcsolása.

E csoportokat azonban nem egyszerű elérni és bevonni a felnőttképzésbe. A legtöbbjük, kis falvakban, nagyvárosoktól elszigetelten, képzésektől távol él, megnehezítve kilábalásukat

¹ Hátrányos helyzetűek közé tartoznak az alacsony végzettségű emberek, a roma emberek, a hátrányos helyzetű térségben élők, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű emberek, a mentális betegséggel élők, valamint bizonyos demográfia csoportok, elsősorban életciklusokhoz köthetően (közéjük tartoznak a gyermeket vállaló nők, a fiatalok és az idősebb munkavállalók) (Magyar Köztársaság Kormánya, 2007).

egyébként is rossz helyzetükből. Ezen kívül legtöbbjük ódzkodik a köznapi használatú „tanulás” kifejezéstől. E szó rossz élmények sokaságát idézheti fel bennük, ezért sokszor úgy tekintenek a tanulásra, mint valami tőlük idegen, távol álló dologra, pedig a tanulás mindannyiunk életét körbeveszi. Már akkor is tanulunk, ha elolvassunk egy plakátot az utcán, vagy ha beszélgetünk a szomszédunkkal az aktuális hírekről, vagy ha leülünk a televízió elé és megnézzünk egy főző műsort. Folyamatosan tanulunk, egész életünk során, csak azt éppen nem minden alkalommal gondoljuk végig, nem mindig vesszük észre, vagy legalábbis nem tekintjük tanulásnak. Ez nem is probléma, hiszen pont ez lehet az a dolog, mellyel megfoghatjuk a leghátrányosabb helyzetű társadalmi csoportokat, s „tudtukon kívül” bevonhatjuk őket a képzések, a tanulás „világába”.

Az informális és nem-formális képzések megvalósításával olyan tanulásféleséget kínálhatunk kedvezményezett csoportunknak, melyek vonzóak lehetnek számukra, melyekbe szívesen bekapcsolódnának. Képzésük tehát speciális, a hagyományos előadó-központú módszerektől és a megszokott tanulási terepektől eltérő környezetet kíván meg. Olyan módszert mely aktivizálja őket, mely tevékenykedve, gyakorlati tapasztalatot szerezve segíti hozzá őket kompetenciáik és tudásuk fejlesztéséhez, valamint olyan helyszínt, mely kevésbé hasonlít a tipikus iskolákra, melyben az aktivizáló módszerek, s a nem-formális tanulási helyzetek megvalósíthatóak, s mely elérhető a kis falvakban élők számára is. A nem-formális tanulási formákban való részvétel sikere ösztönző lehet számukra formális képzésekben, például szakképzésben való részvételre.

1. 2. Kutatásom célja

Dolgozatomban igyekszem rámutatni Magyarország gazdasági problémáinak, a munkanélküliség magas, s a foglalkoztatás alacsony szintjén való változtatás fontosságára, arra, hogy ebben a hátrányos helyzetű rétegek jelenlegi helyzetéből való kiemelése mekkora jelentőséggel bír. Igyekszem hangsúlyozni a kompetenciák jelentőségét a mai állandóan változó gazdasági körülményekhez való alkalmazkodásban, a munkahely kiválasztásában, megtartásában, és a mindennapi életben. Kiemelni, hogy a társadalom leszakadó rétegeinek rendkívüli szüksége van ezekre a kompetenciákra. Azokra a kérdésekre keresem a választ, hogy ezen rétegek foglalkoztathatóbbá tételéhez, kompetenciáinak fejlesztéséhez, milyen módszerek szükségesek, s hogy milyen keretek között, milyen terepen volna lehetséges és érdemes mindezt megvalósítani. Dolgozatomban ezen kívül be is mutatok néhány gyakorlati megvalósulást, melyekre Magyarországon már számos példát lehet találni az Európai Unió pályázatoknak köszönhetően. Az uniós pályázatok keretein belül lehetőség nyílik az egész életen át tartó tanulás megvalósítását célzó projektekre pénzhez jutni, s megvalósítani a kompetenciák fejlesztését nem formális keretek között is.

1.3. Kutatási módszereim

A kutatásaim során gyűjtött és felhasznált információk kettősek. Származnak egyrészt az előzetes ismereteimből, korábbi olvasmányaimból, tanulmányaiból, melyek segítségével hívásával hipotéziseket fogalmazok meg, a hátrányos helyzetű embercsoportok kompetenciafejlesztésének és ennek a munkaerőpiacra gyakorolt hatásával kapcsolatban. Kutatásaim egyik része tehát deduktív jellegű, hiszen az általános törvényszerűségektől jutok el a konkrét jellemzőkig. Dolgozatomban foglalt kutatásaim másik része viszont éppen ezért induktív, mert konkrét információkat begyűjtve, azokat rendszerezve, együttesen értelmezve a következtetéseket, jutok el az általános igazságokat feltáró törvényszerűségekig. Ezt a kutatási módszert alkalmazom empirikus kutatásaim során, mikor a közművelődési intézményekben, hátrányos helyzetű rétegek számára megvalósult kompetenciafejlesztő programokat mutatom be, mint mintaértékű, követendő példákat.

Kutatásaim során primer és szekunder kutatást is egyaránt alkalmaztam. A primer kutatásaim során interjúkat készítettem olyan közművelődési intézmények szakembereivel, amelyekben megtalálhatóak a társadalom hátrányos helyzetű rétegeinek felzárkóztatásához, munkaerő-piaci helyzetük javításához hozzájáruló kompetenciafejlesztő képzések. Igyekeztem kiválogatni ezek közül az efféle kompetenciafejlesztés legjobb gyakorlatait, „best practice”-eit, s ezeket bemutatva alátámasztani hipotéziseimet, valamint a szekunder kutatásaim során összegyűjtött információimat.

Szekunder kutatómunkámban felhasználtam a témámhoz kapcsolódó szakirodalmakat, szakértői tanulmányokat, háttéranyagokat, szakfolyóiratokban megjelent cikkeket, illetve azokat a már lezajlott kutatásokat, melyek igazolják témám aktualitását és relevanciáját. Feldolgoztam elsősorban a kompetenciafejlesztéshez szükséges információkat tartalmazó szövegeket, a fejlesztés leghatékonyabb módszereire és helyszínére ezek alapján következtettem. Ezen kívül igyekeztem felfedni a magyarországi munkaerőpiac aktuális problémáit, s ezzel rámutatni az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező csoportok munkaerő-piaci helyzetén való változtatás szükségességére a munkanélküliségi mutatók csökkentése érdekében.

1.4. Hipotéziseim

Előzetes ismereteim alapján állítom fel a következő hipotéziseket, melyeket primer illetve szekunder kutatásaim bizonyítanak, vagy cáfolnak:

1. Az egyénnek mindennapi életében és a változó gazdasági körülményekhez való igazodásban is rendkívüli szüksége van kompetenciáinak magasabb szintjére, hisz az egyén kompetenciáinak magas szintje biztonságot jelent számára az állandó változásban lévő munkaerőpiacon.

2. A magyar oktatáspolitikai nem alkalmazkodik eléggé a foglalkoztatáspolitikai változásaihoz, így a munkaerő-kínálat és a munkaerő-kereslet között állandó aszimmetria áll fenn. Az oktatási intézmények nem a munkaerőpiac számára legszükségesebb munkaerőt bocsátják ki, hanem az emberek igényeihez alkalmazkodva (melyek sokszor a média által determináltak), az éppen „divatos” szakmákat erősítik.
3. Napjainkban a munkahelyi kiválasztásban sokkal nagyobb hangsúly helyeződik a kompetenciákra, mint a szakmai tudásra, ezért az egyénnek szüksége van az ismeret gyakorlati alkalmazásának elsajátítására is, ez viszont csak nyitott, a hagyományos oktatástól eltérő tanulási környezetben valósulhat meg.
4. A gazdasági változások a társadalom hátrányos helyzetű rétegeit sújtják leginkább. Ők azok akik, azért mert nagyvárosoktól elzártnak élnak, vagy azért mert alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, kiszorúlnak a munkaerőpiacról, s tartós munkanélkülivé válnak. A munkaerőpiac nem fogadja be őket, mert a végzettséget igazoló dokumentum és az ehhez társuló tapasztalat/gyakorlat ma már szigorú előfeltétele egy állás megszerzésének.
5. A közművelődési intézmények, elhelyezkedésükből és felépítésükből adódóan, kiváló terepet nyújtanak a társadalom hátrányos helyzetű egyéneinek munkavállalásukhoz és foglalkoztatásukhoz szükséges kompetenciáinak fejlesztéséhez, a kompetenciafejlesztő módszerek alkalmazásához, nyitnak a felnőttképzésre, élnek a felnőttképzési tevékenységek beindítására vonatkozó lehetőségekkel (például pályáznak).
6. A felnőttképzési tevékenység beindítására vonatkozó pályázatok kiváló lehetőséget biztosítanak a közművelődési intézmények működésének és népszerűségének rövidtávú fenntartására. A cél – a hátrányos helyzetű munkanélküli egyének munkaerőpiacra történő visszaintegrálásának segítése – eredményes eléréséhez azonban, a felnőttképzési tevékenység hosszú távú fenntartására lenne szükség. Ezek a pályázatok csak egy meghatározott időszakon keresztül biztosítanak támogatást a foglalkoztatást elősegítő kompetenciák fejlesztésére, a felnőttképzési szolgáltatások működtetésére, melyek rövidtávú, célját csak részben elérő ad-hoc programokat eredményeznek.

2. *Kompetencia fogalma és jelentősége, kulcskompetenciák*

*„Csak az számít valójában tanulásnak, amit a magam módján tanulok, miközben azt teszem, amit tenni akarok.”
- Richard Bach –*

2.1. Gondolatok a kompetenciáról

„Kompetencia”, mit jelenthet e szó? Úgy teszem fel a kérdést: mit jelenthet egy hétköznapi, s mit egy szakember számára? Mire gondolhat a hétköznapi ember, s mit várhat attól a kifejezéstől, mellyel nap, mint nap találkozunk, de igazán sohasem „beszélget” vele, nem ismeri meg? Egészen biztos, hogy más és más jelentéstartalmak társulnak a szóhoz e két szélsőséges esetben. Ha a hétköznapi ember azt hallja kompetenciafejlesztés, valami egészen újra, valami korszerűre, valami hagyományostól eltérőre asszociál, a szükségyszerűség érzése keletkezik benne. Ennek ellenére sokak számára mégis oly távolinak, s oly megfoghatatlannak tűnik, hogy a következő pillanatban megijedve hőkölnek vissza a fogalom szerteágazóságától. A szakemberek jól tudják, a kompetencia nem esik távol az egyéntől, nem egy rajta kívül megjelenő jelenség, sőt minden emberben ott lakozik, ott rejlik, minden ember képes saját kompetenciáinak kialakítására, fejlesztésére. A kompetenciák valósággal beépülnek mindennapi cselekedeteinkbe, s azokban megnyilvánulva mutatkoznak meg (Henczi, 2009). Kompetenciánk jelenlétét feltételezi már az is, ha képesek vagyunk csoportban dolgozni, vagy ha meg tudunk oldani egy váratlan problémát, vagy akár már csak az is, ha megfelelően tudunk kommunikálni társainkkal. Ez mind-mind kompetencia, melyek olyannyira megszokottak, hogy meglétüket, úgy, mint kialakulásukat sokszor észre sem vesszük, emiatt nem gondolunk arra, hogy ezek lennének azok a bizonyos „sokat emlegetett” kompetenciák. Bár minden – a környezetével megfelelő mennyiségű interakcióba lépő – emberben kialakulnak kompetenciák, egyikünk esetében sem jelennek meg ezek ugyanolyan fejlettségi szinten (Farkas, 2007). Éppen ezért szükséges folyamatosan fejleszteni, s pótolni hiányos kompetenciakészletünket. Hogy erre a gyakorlatban miért is van olyannyira szükségünk? A folyamatos gazdasági változásokra való rugalmas alkalmazkodás miatt, hogy kompetenciáink segítségül hívásával mindig készek legyünk minden helyzetet kezelni, s minden elénk kerülő akadályon átgördülni. A kompetenciák tehát - ahogy Dominique Simone Rychen fogalmaz a kompetenciákról szóló, 2006-ban kiadott összefoglaló kötetben² - „választ adnak az élet fontos kihívásaira” (Rychen, 2006).

2.2. A kompetencia fogalma

Dolgozatomban, s kutatásaimban való tiszta tájékozódás szempontjából rendkívüli fontosságú meghatározni, hogy mit is értek kompetencia kifejezés alatt, mi is az, amit kompetenciának tekintek kutatásaim során. A kompetencia fogalmának meghatározására

² Demeter Kinga (2006): A kompetencia – Kihívások és értelmezések. Budapest, Országos Köznevelési Intézet.

vállalkozva egy igen nehéz feladat elé állítom magam, hiszen a vizsgálandó kifejezés rendkívül összetett. Nehéz egy mindenre kiterjedő, minden szempontból megfelelő fogalmat alkotni. Még a kompetenciákról szóló szakirodalom és az ezzel kapcsolatos oktatáspolitikai dokumentáció is, értelmezési nehézségekkel küzd, mind megnevezésük, mind csoportosításuk terén (Csoma – Lada, 2009). Napjainkra azonban a fogalom, az értelmezési nehézségek ellenére, rendkívüli népszerűsége tette szert, s hamar utolérte az a jelenség, ami már sok más tudományos kifejezést is, „divattá vált” (Csapó, 2003). A kompetencia valósággal a pedagógia és az andragógia „ásza” lett. A kompetenciákra hivatkozva sajnos ma már minden eladható a korszerűség látszatával (Csoma - Lada, 2009).

A kompetencia szó divattá válásával olyan értelmezések jelentek meg, melyek hasonlóak a szaktudományos nézetekhez, de mégis a kifejezés egy más részére összpontosítanak. Így ma már két értelemben használatos a fogalom. Az egyik a Noam Chomsky nézeteiből kinövő, szaktudományos, pszichológiai, kognitív értelmezés, mely a pszichológia által determinált tudást tekinti kompetenciának, s melyet a tudományos közösség hangsúlyoz. A másik pedig, a fogalom divattá válását követő parttalan alkalmazás, mely szinte minden kognitív, pszichológiai jelenséget kompetenciának nevez (Farkas, 2007).

Chomsky a hatvanas években azt is megfogalmazta, hogy más területeken is hasonlóképpen lehetne értelmezni a kompetenciákat, mint ahogyan azt ő tette a nyelvi kompetenciák területén. Úgy gondolta, hogy minden tudásanyag megszerzésének vannak veleszületett előzményei. A kompetenciafogalom teljes körű megfogalmazására, mely számos nemzetközi folyamat elindítója is lett, a kilencvenes évek folyamán került sor. Csapó Benő is Chomsky kompetencia értelmezését vette alapul, mikor megalkotta saját értelmezését: *„A kompetencia esetében pszichológiailag meghatározott rendszerről beszélünk, amikor a tanulás módjai, a fejlődés és a fejlesztés lehetőségei nagyrészt öröklött sémákon alapulnak. A képességek, készségek sajátos rendszerbe szervezéséről van szó, amikor viszonylag kevés elemből az elemeknek nagyon változatos, sokféle kombinációja jöhet létre”* (Csapó, 2004:52).

A kompetencia tehát egy több összetevőből álló rendszer. Ezt a tulajdonságot emeli ki a Pedagógia Lexikonban szereplő meghatározás is: *„a kompetencia alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők”* (Báthory-Falus, 1997:266). Henczi Lajos is leírja, hogy a kompetenciafilozófiát, a kompetencia e jellemzője végett követelték ki az egyesült államokbeli munkaadók már az 1960-as években. Úgy vélték az automatizált, gépies jártasságok és készségek, az intelligencia, a konstruktív magatartás- és tevékenységformák érvényesülését garantáló egyes személyiségvonások, illetve a viselkedésnek és cselekvésnek energiát kölcsönző motivációs rendszer külön-külön nem képes az értékes és eredményes munkavégzés jelzőrendszerének szerepét

betölteni, nem mutatja jól az egyes jelölt munkaalkalmasságát. Erre inkább a személyiségvonások és a motiváció komplex rendszeréből álló kompetenciát látták alkalmasnak. *„A kompetenciára úgy kezdtek el tekinteni, mint az egyén – meghatározó, egymással összefüggő – jellemzőire, melyek hozzáértést (alkalmazható tudást, jártasságokat és készségeket, valamint know how-t) és szociálisan értékes magatartást (szociális intelligenciát) biztosítanak egy konkrét gazdasági, tanulási vagy közösségi tevékenység gyakorlásához”* (Henczi, 2009:96). E meghatározás, a rendszerjellegen kívül, már azt is mutatja, hogy a kompetencia egy adott tevékenységre való alkalmasságot, hozzáértést biztosít a birtoklójának, egy olyan belső energiát, mely segíti az egyént, környezeti kihívásainak cselekvő megválaszolásában.

A kompetencia tehát valamilyen gyakorlati, hasznosítható tudást jelent, a tudás egyik szerveződési formáját³, cselekvésre való képességet, alkalmasságot. Birtokosa a rutinszerű és a váratlan helyzetekben is egyaránt képes eredményes aktivitást kifejtetni, így tehet szert előnyre a kompetenciáit fejlesztő egyén, a hiányos kompetenciakészlettel rendelkező személlyel szemben. A felnőttképzést szabályozó 2001. évi CI. törvény is meghatározza a kompetencia fogalmát, mely szerint a kompetencia *„a személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, amely által képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére”*⁴. Amikor dolgozatomban a kompetenciákat említem, a felnőttképzés kontextusában értelmezett kompetenciafogalom szerint járok el, mely szerint a *„kompetencia a tanulás (tapasztalat, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai (szak)területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását”* (Henczi, 2009:97). Számomra a kompetencia egy olyan több elemből összeálló tudásfőleség, mely használhatóvá, alkalmazhatóvá teszi a már elsajátított ismereteket, egy olyan pluszt – biztonságot, magabiztosságot – adva az egyénnek, mellyel a legtöbb helyzetet képes kezelni és megoldani. A kompetencia a különböző feladatvégzés során felmerülő kérdésekre válaszolván, segítséget nyújt az egyénnek abban, hogy mindig „otthon érezhesse magát a világban”.

2.3. A kompetencia összetevői

A különböző kompetencia értelmezések megegyeznek abban, hogy mivel a kompetencia valamilyen cselekvés elvégzésére vonatkozó alkalmasságot jelent, minden egyes kompetencia készség- vagy képességsrendszer. Ezen kívül néhány pszichikus elemet – ismereteket, érzelmeket, motivációt, attitűdöket, viselkedéseket, sémákat, sztereotípiákat – szokás még hozzákapcsolni a két

³ A tudás kialakulásában három nagy rendszerképző elvet különböztetünk meg: a szakterület logikája szerint szerveződött, a kultúra szerint szerveződött, valamint a pszichológiai sajátosságokból szerveződő tudást. A tudás utóbbi formáját a kompetenciák közé soroljuk. (Csapó, 2003)

⁴ 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről.

előzőekben említett összetevőhöz (Csoma-Lada, 2009). Hasonlóképpen teszi ezt Henczi Lajos is, aki szerint a kompetenciát ismeretek⁵, jártasságok, készségek⁶, képességek⁷ és személyiségbeli szabályozó komponensek alkotják. Ezek öt szinten helyezhetőek el. Henczi az első három szintre helyezte a munkavégzéshez szükséges erőforrás-képződményeket, melyek az ismeretek (kognitív alkotórészek), valamint a tevékenységben való gyakorlottságot jelentő jártasságok és készségek (know-how-komponensek). A negyedik szintre sorolta a képességeket⁸, melyek feltételei⁹ az első három szinten elhelyezkedő összetevők kialakításához. Az ötödik szintre a konstruktív elemeket helyezte. Ezek a munkavégzést döntően befolyásolják. Ilyen például a motiválhatóság, a tolerancia, az önfegyelem, az önállóság, és ami nagyon fontos, az értékrendszer.

1. táblázat: A kompetencia-összetevők szintjei

A kompetencia jellemzője: észlelhetőség és tudatosság	A kompetencia összetevői	A kompetencia jellemzője: fejleszthetőség
Könnyen látható, tudatos szint	<i>Kognitív komponensek</i> (átfogó konceptuális rendszer és szakmaspecifikus ismeretrendszer)	Könnyen fejleszthető
	<i>Jártasságok</i> (know-how-komponensek)	
	<i>Készségek</i> (know-how-komponensek)	
Látható, tudatos szint	<i>Képességek</i> (intellektuális, kommunikációs, cselekvési és szociális képességek)	Fejleszthető
Személyiségbe integrált, szituációkban megnyilvánuló dominánsan tudatos szint	<i>Konstruktív elemek</i> (értékek, beállítódások, önértékelés, önismeret, társismeret, énkép, empátia, érzelmek, etikai sajátosságok, stb.)	Nehezen Fejleszthető

Forrás: Henczi, 2009:98

Az 1. táblázat egyrészt megmutatja, hogy a kompetencia egyes összetevői mennyire észlelhetőek és mennyire tudatosak, másrészt ábrázolja, hogy mennyire lehetséges ezek fejlesztése. Azért fontos ez számunkra, hogy lássuk, hogy nem minden komponens látható meg könnyen, ezért nem minden komponens fejlesztése egyszerű. A legkevésbé látható és fejleszthető összetevők a konstruktív elemek. Ezek szocializációnk során alakulnak és fejlődnek ki bennünk. Akár fejlettek, akár fejletlenek, nagyon nehéz változtatni ezeken az egyén által már kialakított értékrendszereken,

⁵ A készségek és a képességek ismeretekhez kapcsolódnak. Az ismeretek egyrészt gondolkodási és cselekvési műveletek működése által jönnek létre, másrészt az ismeretek gondolkodási és cselekvési műveletek által működnek. A „tudni valamit” műveletek által alakul át „tudni hogyan”, cselekvéssé, készséggé, képességgé (Csoma-Lada, 2009).

⁶ A készségek tanulás révén kialakított, jól begyakorolt, részben automatikussá vált eszközjellegű műveletek, melyek biztosítják a munkavégző rugalmas alkalmazkodását az új helyzetekhez (Győri, 1997:35).

⁷ A képesség az egyén olyan pszichikus tulajdonsága, mely valamely tevékenység gyakorlása során fejlődik ki, majd erősödik meg (Báthory-Falus, 1997).

⁸ Képességek: intellektuális, kommunikációs, cselekvési és szociális sajátosságok (Henczi, 2009).

⁹ A készségek hozzátartoznak a képességekhez; egyrészt a készségek alkotórészei a képességeknek, másrészt a képességek egyben a készségek feltételei, minthogy a készségek elsajátításának (a szabályos automatizmusok kialakulásának) képességbeli feltételei vannak (Csoma-Lada, 2009).

az egyén toleranciáján, esetleg motiválhatóságán. A táblázatból ugyan nem olvasható ki, de tudjuk, hogy a képességek feltételei az első három szint kialakításának, így a felnőttek kompetenciafejlesztése során elsősorban e kompetencia komponenseket szükséges tevékenységek során alakítani, hogy azután azok később készségekké, jártasságokká alakuljanak. Ha az ismeretek, a készségek és a jártasságok, már kialakultak, nagyon könnyű őket továbbfejleszteni, hiszen ezek jelenléte teljesen nyilvánvaló, észlelhető és látható.

A kompetenciák felértékelődésének kedvezett a szakképzés²⁰ szerkezeti, tartalmi, módszertani átalakítása is. A 2006-ban megjelent Országos Képzési Jegyzék²¹ (továbbiakban: OKJ) radikális változást hozott a korábbi szakképzési struktúrában. Az új szakképzési szerkezet modulrendszerű és kompetencia alapú lett. Így az OKJ-ban szereplő szakképesítésekhez – a szakképesítésért felelős miniszter által rendeletben – kiadott Szakmai és vizsgakövetelményben (továbbiakban: SZVK) is a kompetencia egyes komponenseire helyeződik a hangsúly. Az országszerte hasonló vizsgafeltételeket és szakmaiságot biztosító rendelet, az egyes képzések által kötelezően nyújtandó tudásanyagot, kompetenciákban adja meg. A szakmai követelménymodulokat tartalmukkal együtt sorolja fel a „Szakmai követelménymodulok” bekezdés alatt. Tartalmukat két részre osztva, tulajdonság- és feladatprofilban határozza meg az elsajátítandó kompetenciákat. A feladatprofil megszabja, hogy a képzés befejeztével, milyen feladatok elvégzésére kell képesnek lennie a képzés résztvevőinek. A tulajdonságprofilban viszont már a képzés során elsajátítandó konkrét kompetenciákat határozza meg. Ezen belül az SZVK négy csoportra osztja a kompetenciákat: szakmai, – melyen belül ismereteket sorol fel típus, és készségeket ad meg szint szerint – személyes²², társas²³, valamint módszer²⁴- kompetenciák.²⁵ Ezek szinte mindegyike olyan elem, melyek csakis gyakorlással sajátíthatóak el, így tehát nagyon fontos, hogy a tanulási környezetet az aktív tevékenység számára alakítsa az oktató. Ebből látható, hogy az oktatáspolitikai kormányzat is felismerte a kompetenciák és azok képzési folyamat során történő fejlesztésének jelentőségét. Hiszen, ha a fiatalok már a képzés során elsajátítják a választott szakmájuk sikeres műveléséhez szükséges kompetenciákat, az egyén elhelyezkedése és munkahelyen való helytállása

²⁰ Szakképzés alatt tágabb értelemben mindazokat az iskolai rendszeren belüli, és azon kívüli képzési formákat értjük, amelyek a munkaerőpiacon elismert képesítéseket nyújtanak. A szakmai képzés folyhat iskolarendszerben és iskolai rendszeren kívül, azaz felnőttképzésben. A szakképzés irányulhat úgynevezett OKJ-s, azaz az állam által elismert szakképesítés megszerzésére, és nem OKJ-s szakmai képzettség megszerzésére.

²¹ Az Országos Képzési Jegyzék az állam által elismert szakképesítéseket tartalmazza.

²² A személyes kompetenciák az egyén munkavégzési teljesítményét és hatékonyságát meghatározó és befolyásoló adottságokból és személyiségjellemzőkből állnak (Farkas, 2006).

²³ A társas kompetenciák közé az együttműködési, kommunikációs, konfliktuskezelési készségek tartoznak (Farkas, 2009)

²⁴ A munkamódszer, munkastílus kompetenciacsoportban minden olyan szakma kulcskompetenciája szerepelhet, ahol kimondottan hangsúlyos, hogy a feladatokat valamilyen meghatározott módszer szerint és/vagy meghatározott elvek folyamatos betartása mellett végezze a szakember (Farkas, 2009).

²⁵ Például a felnőttoktató SZVK-ban szakmai ismeret a felnőttképzés jogszabályrendszere, szakmai készség az egyéni képzéstámogatás ügyintézése, személyes kompetencia a fejlődőképesség, társas kompetencia a fogalmazási képesség és módszerkompetencia az áttekintő képesség.

sokkal eredményesebb, a munkaadó munkaerővel kapcsolatos kockázata sokkal kisebb lehet. Tehát a kompetenciák fejlesztése nem csak a munkát kereső egyén, hanem a munkaadó érdeke is.

2.4. A kompetenciák tipologizálása, kulcskompetenciák

A kompetenciák csoportosítására nem csak az SZVK-ban találhatunk példát, számos más kontextusban is szükségesnek bizonyult a kompetenciák tipologizálása. Témám szempontjából, mely a kompetenciák egy csoportjának fejlesztését szorgalmazza, a Henczi Lajos-féle szakmai kompetenciamodell, valamint az Európai Unió által oly fontosnak ítélt kulcskompetenciákat tartom szükségesnek kiemelni. Henczi öt klaszterbe sorolja a különböző professziók gyakorlásához szükséges kompetenciákat. Az egyes klaszterekben a cselekvés irányultságában eltérő, de egymással szoros kapcsolatban álló, összetartozó komponensek kapnak helyet. Az öt klaszterben négy csoport a cselekvés irányultsága szerint alakítható ki. Ezek a munkatevékenységgel és az egyén szükségleteivel összefüggő szakmai kompetenciák, a környezet kezelésével összefüggő szociális kompetenciák, a környezet fejlesztéséhez szükséges innovatív kompetenciák, valamint a folyamatos önfejlesztéshez szükséges tanulási kompetenciák. Az ötödik csoportot, a többi klaszterbe tartozó kompetenciák gyakorlásához szükséges, ún. kulcskompetenciák alkotják. Ezek azok az általános kompetenciák, amelyek mindennapi tevékenységeink során segítenek bennünket a minél sikeresebb életvitel kialakításában. Ilyen például a logikus gondolkodás, problémamegoldás, vagy az együttműködés képessége (Henczi, 2009). A kompetenciákra, valamint a kulcskompetenciákra irányuló kutatások bemutatását a 1. számú melléklet tartalmazza.

2.5. Kulcskompetenciák a gyakorlatban

Rendkívüli fontosságú, hogy képességeinket ne hagyjuk elveszni, fejlesszük azokat, hogy aztán használható tudássá váljanak. Ha megtanuljuk rugalmasan, kreatívan kezelni a változásokat, vagy ha csak egyáltalán elsajátítjuk a „hogyan tanulás” rejtelseit, nagyobb esélyünk lesz, nemcsak a munkaerőpiacon, hanem a mindennapi életben is. Olyan egyszerű és mindennapi cselekvések és tevékenységek teljesítésének feltételét alkotják kompetenciáink, mint például a házimunka, vagy a tanulás. Egyáltalán a társadalomban való „közlekedni” tudásunk, illetve minden tevékenységünk feltétele egy bizonyos kompetencia készletnek a megléte és azok megfelelő szintje. Ezek fejlesztésével kapcsolatban azonban sokszor felmerül a kérdés, hogy vajon elsajátíthatóak-e oktató programokkal, s ha igen, akkor hogyan. A szakirodalom azt mondja, vannak olyan speciális képzési programok, melyek erre alkalmasak, azonban ezek konstrukcióján és hatékonyságán a tudomány sokat vitatkozik (Mihály, 2002).

Mi a helyzet Magyarországgal? Mennyire sikeres és mennyire lehetséges az európai uniós kompetenciák fejlesztésére vonatkozó törekvések megvalósítása? Farkas Éva azt mondja: „A

magyar oktatás és képzés többszörös kihívás előtt áll. Szembe kell néznie az iskoláskorúak és a felnőttek kulcskompetencia-hiányosságaival” (Farkas, 2007:116). A kulcskompetenciák fejlesztése, a magyar társadalom kompetencia-hiányosságai miatt, szükségszerű. Szükség van a magyar oktatási és képzési rendszerben a kompetenciák fejlesztésére összpontosító tantervekre és képzési programokra. Az iskoláskorúak oktatásában már születtek jó keresztntantervi megoldások, a felnőttképzési törvény²⁶ pedig előírja a képzési programok kötelező tartalmi elemeként a megszerezhető kompetenciák megjelölését. De mi a helyzet a nem formális színterekkel?

Coombs és szerzőtársai²⁷ definiálták először a mára oly általánossá vált tanulási színterek hármasát, a formális, a nem formális és az informális tanulást (Coombs, 1968). Az egész életen át tartó tanulás ezeket a tanulási terepeket foglalja magába, így téve a paradigmát igazolttá. Az Európai Unió Memoranduma alapján a következő meghatározásokat alkottam. A formális tanulás, oktatási és képzési intézményekben valósul meg és oklevéllel, bizonyítvánnyal, végzettséggel, szakképesítéssel ismerik el, szabályozott keretek között zajlik, s a tanuló oldaláról szándékos, tudatos. A nem formális tanulás szintén szándékos, de általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal. Normál képzési és oktatási rendszerek mellett zajlik. Jellemző színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek tevékenysége révén is. Az informális tanulás a másik két tanulással ellentétben nem feltétlenül szándékos, sokszor észrevétlen, a mindennapi élet velejárója. A tudás bővülését sokszor maguk az egyének sem veszik észre (Európai Közösségek Bizottsága, 2000). Az egész életen át tartó tanulás tehát ezen a három szinten folyhat. Általában ezt a felosztást idézik és alkalmazzák a szakirodalmak, de természetesen vannak, akik csak két területet tartanak meghatározónak. Viszont abban, hogy a formális és a nem formális tanulás felismerése és értelmezése sokkal könnyebb, mint az informális tanulásé, nagy egyetértés uralkodik (ETINIM Kft., 2006).

Mivel a kompetencia tevékenységorientált fogalomként²⁸ kezelendő, fejlesztésük leginkább természetes, de semmiképp sem mesterséges környezetben valósítható meg (Csapó, 2003). A cselekvő, interaktív tanulási környezet a formális színtereken, azoknak „szabályozott” keretei miatt, kevésbé hozható létre, míg a nem formális terek, mint például a közművelődési intézmények, kiváló lehetőségeket kínálnak a felszabadult, „szabályozatlan” tanuláshoz.

²⁶ 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

²⁷ Philip H. Coombs, Olof Palme, Paul Lengrand, E. Faure

²⁸ A kompetencia akcióhoz, cselekvéshez, problémamegoldáshoz, döntéshez és kivitelezéshez kötődik, emiatt tevékenységorientált fogalomként kezelendő (Henczi, 2009).

A kompetencia fogalmát a XX. század gyorsan változó világa és az emberek ahhoz való gyors alkalmazkodási kényszere tette értelmezhetővé és szükségessé. A nehézipar vezető szerepét átvevő elektronika, majd az informatika hihetetlen nagy változást idézett elő a munkavégzésben, majd az emberek mindennapjaiban is. A szakterületek eddig évszázadonként, majd évtizedenként bekövetkező változásai az 1980-as évektől egyre rövidebbé váltak. Az állandóan változó munkakörnyezetnek köszönhetően, egy ember aktív életszakaszában akár 5-7 szakmaváltásra is felkészülhet. Erre adott válaszként alakult ki az élethosszig tartó tanulás ideája. Az intézményesített szakképzésváltozásokra való lassú és nem kielégítő reakciója a figyelmet az informális, a nem formális és más iskolarendszeren kívüli tanulási formákra fordították. Így jutott szerephez a kompetencia is, alapot adva számos reformtörekvésnek. A kompetenciák fejlesztése az oktatás és a képzés keretein belül csökkentheti a szakadékot a munkaerőpiac és az oktatás között, melyet az Európai Unió által kiadott 1993-as Fehér Könyv is oly fontos célnak tart (Borbély-Pecze, 2006). Ha az oktatás és a képzés figyeli a munkaerőpiac szükségleteit, s építve arra, olyan tudást ad át és olyan kompetenciákat fejleszt, melyekre az adott munkahelyen igazán szüksége van az embernek, sokkal nagyobb esélye lesz az egyes munkát vállalni akaró személynek a sikeres elhelyezkedésre. Azonban napjainkban, ahogyan az imént említettem, nem elegendő egyetlen szakmára vonatkozó tudásanyagot elsajátítani. Érdemes az egyénnek azon kompetenciáinak fejlesztésére koncentrálni, melyek abban segítik, hogy rugalmas, önbizalommal teli, találékony, kreatív, kommunikatív legyen, mely minden helyzetben segítségére lehet, akár munkakeresés közben, akár már az állás interjún. Így járulva hozzá a munkanélküliség problémájának leküzdéséhez.

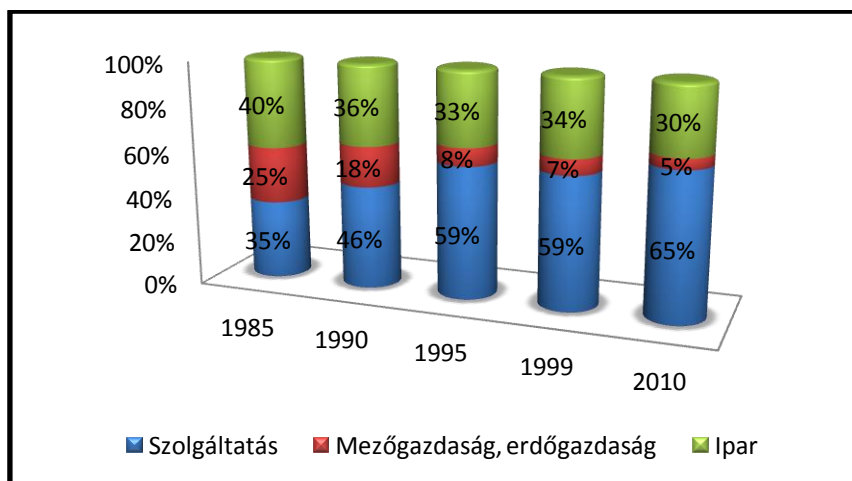
3. Magyarország gazdasági helyzetképe, következtetések

„A világos látáshoz néha elegendő a nézőpont megváltoztatása.”
- Antoine de Saint-Exupéry -

3.1. Alapvető gazdasági problémák

A XX. század utolsó évtizedeiben – az egyenlőségre törekvő szocializmust jellemző teljes foglalkoztatottság megszűnésével –, Magyarország gazdaságában hatalmas változás következett be: létrejött a gazdasági versenyt középpontba helyező piacgazdaság. Az 1989-ben lezajlott átalakulás, nemcsak pozitív következményeket hozott az országra, s az akkori emberek számára. A rendszerváltás olyan nehézségekkel szembesítette a magyar lakosságot, melyekkel korábban, a szocializmus minden embert foglalkoztató időszakában sosem kellett szembenéznie. A piacgazdaság legszembetűnőbb – és emberileg a legnehezebb – változása volt, a foglalkoztatás radikális csökkenése és a munkanélküliség tömeges megjelenése (Zachár, 2003). A munkanélküliség problémája a magyar gazdaságban azóta is jelen van, amely egy bizonyos fokig a piacgazdaság természetes velejárója, azonban a munkanélküliek gazdaságilag aktív népességhez viszonyított magas aránya negatívan hat vissza az ország gazdaságára.

1. ábra: A foglalkoztatottak összetételének alakulása a főbb nemzetgazdasági ágak szerint



Forrás: Zachár, 2003 alapján saját szerkesztés

A másik jelenleg is létező gazdasági probléma, a magyar népesség foglalkoztatottságának alacsony szintje, mely szoros összefüggést mutat a már 1989 előtt elkezdődő, majd az átalakulás során felgyorsuló foglalkoztatási szerkezet átalakulásával, amelynek két elindító, de egymással ellentétes irányba ható tényezője: az állami vállalatok karcsúsítása, valamint az új vállalatok létrejöttének eredménye. Az állam, gazdasági szerepének csökkentése következtében az ipari és

mezőgazdasági szektorban való részvétel egyre csökkenő, a szolgáltatói szektorban azonban egyre növekvő tendenciát mutatott. Jellemzővé vált az iparból és a mezőgazdaságból – Magyarország területi adottságainak ellenére – a szolgáltatói szektorba való átáramlás. Amint az az 1. ábrán is látható, Magyarország foglalkoztatottsági szerkezete hamarosan már a fejlett országok szerkezeti sajátosságait mutatta. Míg 1985-ben a foglalkoztatottak csak 35%-a dolgozott a szolgáltatói szektorban, 1999-re ez az arány megduplázódott, s a gazdaság eme szektora 69%-kal mára vezető szerepre tett szert a foglalkoztatási szektorok között.

3.2. A gazdaság és az oktatás összefüggései

A foglalkoztatási szektorok átrendeződését nagyban befolyásolja a munkaerő mobilitása is. Ezért Zachár szerint az átalakulás kulcsproblémája, hogy *„a gazdasági kihívásokra a munkaerőpiac képes-e megfelelő rugalmassággal és adaptivitással válaszolni?”* (Zachár, 2003:1). A gazdasági kihívásokra való válaszolás ebben az esetben azt jelenti, hogy képes-e a munkaerő-kínálat alkalmazkodni a munkaerő-kereslethez, képes-e a magyar oktatás és képzés tartalmában igazodni a szerkezeti átalakulással megjelenő „piacképes” szakmák változásához, tudja-e nyújtani a megfelelő ismereteket és készségeket a munkaerő-piacra beintegrálódni kívánó egyéneknek.

A versenypiacra jellemzően a munkaerő-kereslet – ebből következően a kínálat is – állandó változásban van. A gazdasági helyzetnek, külső hatásoknak megfelelően az egyes szektorokon belül is, hol az egyik, hol a másik szakma válik „piacképessé”. Az egyén számára a folyton változó világban védelmet, fogódzót a tanulás jelenthet, melynek szerepe, az imént említett okok miatt, jelentősen megnövekedett. Egyik szektorból a másikba való kényszerű átvándorlás, egyik szakmáról a másikra való átváltás csakis újabb tudásanyag megszerzésével, átképzéssel, vagy a már meglévő tudásanyag felelevenítésével, esetleg annak továbbfejlesztésével, továbbképzéssel történhet. A XX. századtól kezdve a tudás kulcsfontosságúvá vált, a tanulás lehetséges terepeinek, színtereinek jelentősége megnövekedett.

Nem csak az egyes embernek nyújt biztonságot a tudás, a tanulás, hanem a versenyben résztvevő szervezeteknek is. Az 1980-as években megjelenő, azóta egyre inkább teret nyerő nézet szerint a vállalatok működését döntő mértékben a rendelkezésre álló erőforrások határozzák meg. Azaz, azok az emberi erőforrások, akik valóban értékes és nehezen pótolható kompetenciákkal rendelkeznek, nagy versenyelőnyhöz juttatják a vállalatokat (Marosán, 2006). Az egyes szervezetek versenyképesebbé válhatnak, ha nagy tudású, tapasztalt, a feladatát jól ellátó, kreatív, új ötletekkel rendelkező, másokkal együttműködni képes, kommunikatív munkaerőt alkalmaznak. Ezért a munkaadók számára sem mindegy, hogy milyen készségekkel, képességekkel, jártasságokkal rendelkezik a munkavállaló. A cégvezetők – főként kisebb vállalkozások esetében – egyre nagyobb figyelmet fordítanak lehetséges munkavállalóik mindenre kiterjedő megismerésére, hogy minél

alaposabb döntést tudjanak hozni a felvett személyre vonatkozóan, így csökkentve az új dolgozó alkalmazásának és a cégre vonatkozó következményeinek kockázatát.

A munkaerő-piacra beintegrálódni kívánó egyéneknek pontosan ezért jelenthet a tanulás biztonságot, mert ha tanulnak, s a képzés során, valóban hasznosítható tapasztalatokat szereznek, az állást is könnyebben megszerezhetik, hiszen a munkavállalóknak, a nem csak „papír” alapú, ismeret központú, hanem az ismereteit gyakorlatban is alkalmazni tudó, számos ötlettel rendelkező egyént részesítik előnyben. Ezzel azt kívánom hangsúlyozni, hogy nem csak maga a tanulás és a képzésben való részvétel a fontos, hanem annak minősége, annak kompetenciafejlesztő hatása. Hiszen ma már bárki elvégezhet egy képzést, szerezhethet formális végzettséget, de nem biztos – a humán erőforrás gazdasági hozadéka miatt – hogy az állásinterjún is elegendő lesz a végzettségét igazoló dokumentum.

A gazdaság és annak problémái tehát szorosan összefüggnek az oktatás és a képzés egyes területeivel, a foglalkoztatáspolitikai erősen megszabja az oktatáspolitikai képzési irányait. Az oktatás hatékonysága attól függ, hogy mennyire képes az iskola előkészíteni a fiatalokat a létező munkalehetőségekre és munkakövetelményekre. Az oktatásnak tehát feltétlenül szükséges nyomon követnie a munkaerőpiac változásait, hogy olyan munkaerőt termeljen, kínáljon a munkaerőpiacnak, amelyre annak szüksége van (Csehné, 2007).

Magyarország jelenlegi foglalkoztatási jellemzői nem mutatnak egyértelmű összhangot a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat között, hiszen a munkanélküliség magas aránya, valamint a foglalkoztatottság alacsony mértéke két dologra utalhat: egyrészt, hogy nincs elegendő rendelkezésre álló munkahely, másrészt, hogy a kínálat, tehát az oktatás, nem egészen olyan munkaerőt termel, amelyre a munkaerőpiacnak, a munkáltatóknak szüksége lenne. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2012. júliusi munkaerő-piaci helyzetről szóló beszámoló szerint a hónap folyamán 72,8 ezer állás állt rendelkezésre a közvetítéshez, ebből a zárónapon 35,0 ezer – azaz a rendelkezésre álló állásoknak majdnem a fele – maradt betöltetlen (AFSZ, 2012). A tények alapján tehát arra következtethetünk, hogy a gazdasági problémák egyik meghatározó oka, a kínálat és a kereslet összehangolatlansága lehet. Az oktatás nem olyan mennyiségű, vagy nem olyan minőségű munkaerőt bocsát ki, amelyre a munkaerő-piacnak szüksége lenne.

Ahhoz, hogy lássuk, mit kellene javítanunk a problémák leküzdésének érdekében, először azokat kell alaposan megvizsgálnunk. Természetesen ahhoz, hogy leküzdjük a problémákat nagyobb összefogásra, s nagyobb körű, teljesebb vizsgálatra lenne szükség. A következőkben a Magyarországi munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, tendenciáit vizsgálom meg, hogy a munkaerő-kereslet a társadalom mely részét nem tudja, nem akarja foglalkoztatni. Ebből következően pedig egy lehetséges megoldást javaslok arra vonatkozóan, hogy a kínálat képzésének mely részét és milyen módon lehetne átalakítani a munkaerő-keresletnek megfelelően.

3.3. Magyarország foglalkoztatottsági jellemzői

Egy ország versenyképességét, Európa, s a világ minden országa között elfoglalt helyét nagyban befolyásolja, hogy hogyan alakulnak foglalkoztatottsági viszonyai. Magyarország nehezen tud helytállni a versenyben. Alacsony, inkább csökkenő, mint növekvő tendenciát mutató foglalkoztatottsági adatai nem biztosítanak előkelő helyet a világ, de még Európa gazdasági rangsorában sem. Bár az európai uniós országok más és más foglalkoztatási szerkezettel rendelkeznek, a piacgazdaság velejárói – a munkanélküliség és a foglalkoztatási problémák – minden országban megjelennek.

Az egyes országok közötti gazdasági eltéréseket jól reprezentáló gazdasági mutató, a munkanélküliségi ráta, mely megmutatja a munkanélkülieknek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népességen belüli arányát (KSH, 2012a). A 2. melléklet 1. ábrája az egyes európai uniós tagállamok munkanélküliségi rátáját ábrázolja. Látható, hogy országunk munkanélküliségi rátája a vizsgált időszakban az EU-27 országokhoz viszonyítva, viszonylag kedvezően alakult, amely az KSH 2012. január-márciusi adatai alapján azt jelenti, hogy a tagállamok 10,7%-os munkanélküliségi rátájához képest Magyarország rátája mindössze egy százalékponttal mutatott magasabb értéket (11,8%). Ahhoz képest, hogy egyes tagállamok munkanélküliségi mutatói, meghaladják a 14 %-ot (például Litvánia, Lettország, Spanyolország!), Magyarország helyzete valóban kedvező a munkanélküliség terén.

Ha azt vizsgáljuk meg, hogy az adott országban az előző időszakokhoz képest, mennyit változott az imént említett adat; megfigyelhető, hogy míg más államok javuló tendenciát mutatnak, Magyarország munkanélküliségi mutatói – néhány rövidebb ideig tartó csökkenéstől eltekintve – fokozatosan romlanak. Magyarországon 2002-ben még a 6%-ot sem érte el a munkanélküliek száma a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva, ezzel szemben más országokban, például Lengyelországban, Szlovákiában 15-20% között volt ez az arány. Bár az említett országok 2007-ben is a legmagasabb munkanélküliségi rátát tudhatták magukénak, hatalmas előrelépést tettek, lefaragták ezt a számot 10-11%-ra, míg Magyarországon nem csökkent, hanem növekedett a munkanélküliek száma (KSH, 2012c). Ez a tendencia napjainkra is jellemző. A munkanélküliségi ráta 2009. május-júliusa óta nem csökkent 10% alá, azóta 10 és 12% között ingadozik, tehát jelentős változást nem észlelhattünk.²⁹

„Számottevő jele annak, hogy gazdasági növekedés általában beindult volna, nem mutatkozott, és ezzel párhuzamosan érdemben sem változott sem a foglalkoztatás alacsony, sem a munkanélküliség magas szintje: a piaci folyamatok alapján úgy tűnik, hogy új, a korábbinál

²⁹ 2008. május-júliusban még csak 7,2%-os a munkanélküliségi ráta, majd 2009. elejére eléri a 9%-ot. 2009. február-áprilisban már 10,1%, tehát 10% feletti. Azóta 10% alá csak egyszer, 2009. április-júniusban csökkent, 9,9%-ra. (KSH, 2012d).

alacsonyabb szinten állandósult állapot alakult ki.” – írja Cseres Gergely Zsombor és Szőke Bálint a 2008-ban kezdődött válság utóhatásaként kialakult gazdasági helyzetről a 2011-es Munkaerő-piaci Tükör című kötetben (Cseres-Szőke, 2011:19).

Magyarország nemcsak munkanélküliségi, hanem foglalkoztatottsági mutatóiban is alul marad az Európai Unió többi országához képest. Már a lisszaboni stratégia 2010-ig elérendő célkitűzéseiben szereplő foglalkoztatottsági rátának a 70%-ra emelésében is jócskán alul maradt a maga 49,2%-os eredményével (KSH, 2012e; Európai Bizottság, 2012a). Bár a 2012. április-júniusi adatok szerint a foglalkoztatási ráta 2010 óta 1,4 százalékpontot emelkedett, továbbra is irreális célnak tűnik a legfrissebb, 2010-ben megfogalmazott – az elkövetkezendő 10 évre számos újabb célt előirányzó – Európa 2020 Stratégiában meghatározott 75%-os foglalkoztatási ráta elérése, a 20-64 év közötti lakosság körében (Európai Bizottság, 2010). A KSH honlapján szereplő legfrissebb adatok szerint a 20-64 év közötti lakosság foglalkoztatási rátája 2012. augusztus-októberében 63,1%, mely a 2010 azonos időszakához képest 2,1 százalékponttal való növekedést jelent (KSH, 2012f). A Nemzetgazdasági Minisztérium, Európa 2020-ra reagáló dokumentumában legfontosabb prioritásként említi a foglalkoztatottság növelésének kérdését, s 1 millió új munkahely létrehozásáról beszél (Nemzetgazdasági Minisztérium, 2010). A kormány tehát kitűzte a célt, azonban ennek megvalósulásához nem 1, hanem minimum évenkénti 1,2-os rátanövekedést kellene produkálnia a magyar gazdaságnak.

Az Európai Unió 15-64 éves lakosságára vonatkozó foglalkoztatási rátája 2011-ben 64,3% volt. Ehhez képest Magyarország 55,8%-os rátájával az utolsó előtti helyet foglalta el (Görögország előtt: 55,6%) az uniós országok foglalkoztatási listáján. Magyarországnak tehát rendesen „fel kell kötnie a gatyaszárát” az EU 2020 Stratégia céljainak eléréséhez (KSH, 2012g). (Magyarország aktivitási és foglalkoztatási mutatóit a 2. számú melléklet 1. táblázata tartalmazza.)

Összefoglalva a magyar gazdaság helyzetét, sem az Európai Unió tagállamaihoz, sem az előző éves adatokhoz képest, nem mutathat fel kiugró eredményeket az ország. A munkanélküliség magas, valamint a foglalkoztatás alacsony szintje hatalmas terhet ró mind az államra, mind az egyénre. A problémákat a gyökerüknél fogva kellene megragadni, s mindenekelőtt a legproblémásabb, a helyzet által leginkább sújtottabb rétegek problémáit orvosolni.

3.4. A gazdasági változások által leginkább sújtott társadalmi rétegek

Melyek a társadalom azon rétegei, melyekre leginkább kihat a munkanélküliség magas, valamint a foglalkoztatottság alacsony szintje? A 2. táblázatban látható, hogy a fiatalok, valamint az idősebbek foglalkoztatási rátája a többi korcsoport adataihoz viszonyítva, meglehetősen alacsony. A két, alacsony adatot produkáló korosztály foglalkoztatottsága 2007 óta sem mutat nagy kiugrást: a 15-19 évesek foglalkoztatottságában egy százalékpontnyi csökkenést, míg a 60-64 évesekben a

három éven keresztül tartó csökkenés után, 2011-re 0,6 százalékpontnyi növekedést tapasztalhatunk. 2011-ben, s az azt megelőző években is egyértelmű a fiatalok alacsony munkaerő-piaci részvétele. Megállapítható, hogy Magyarország gazdasági lemaradása a többi európai uniós országhoz képest leginkább a fiatalok, és az idősebbek alacsony munkaerő-piaci részvételéből származik.

2. táblázat: Magyarország foglalkoztatási rátája korcsoportonként (15-64 évesek), 2007-2011 között, %

Év		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2007	2,9	38,1	71,6	74,8	77,9	79,1	76,3	69,5	48,4	13,6
2008	2,7	36,6	71,1	73,7	77,7	79,4	76,2	69,9	46,2	13,0
2009	2,0	33,3	67,7	72,1	76,1	77,9	74,8	69,5	48,5	13,2
2010	2,0	33,6	66,1	71,5	75,4	77,3	75,7	69,6	51,7	13,0
2011	1,9	33,1	67,4	72,4	74,9	77,3	76,5	70,4	54,1	14,2

Forrás: KSH, 2012i alapján saját készítés

A munkanélküliségi rátának korcsoportonkénti vizsgálata során, szintén kimutathatjuk a fiatal korosztály alulreprezentáltságát a munkaerő-piacon. Az adatsor jól mutatja – a 15-19 éves korosztály 2011-es 43,5%-os, valamint a 20-24 éves korosztály 24,8%-os eredményével –, hogy a legtöbb munkanélküli, a pályakezdő fiatalok közül kerül ki, azaz a 15-19 éves korosztálynak majdnem fele munkanélküli, s ezzel együtt alulfoglalkoztatott (3. táblázat).

3. táblázat: Magyarország munkanélküliségi rátája korcsoportonként (15-64 évesek), 2007-2011 között, %

Év	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
2007	35,8	16,4	8,4	7,2	6,6	6,7	6,0	5,7	4,8
2008	38,2	18,2	9,1	7,2	6,8	6,8	6,5	6,4	5,5
2009	49,4	24,5	12,2	9,2	8,6	8,6	8,6	7,7	7,0
2010	45,7	25,1	14,3	10,4	9,8	9,7	9,5	8,9	8,6
2011	43,5	24,8	12,7	9,3	9,9	9,7	9,9	9,2	9,4

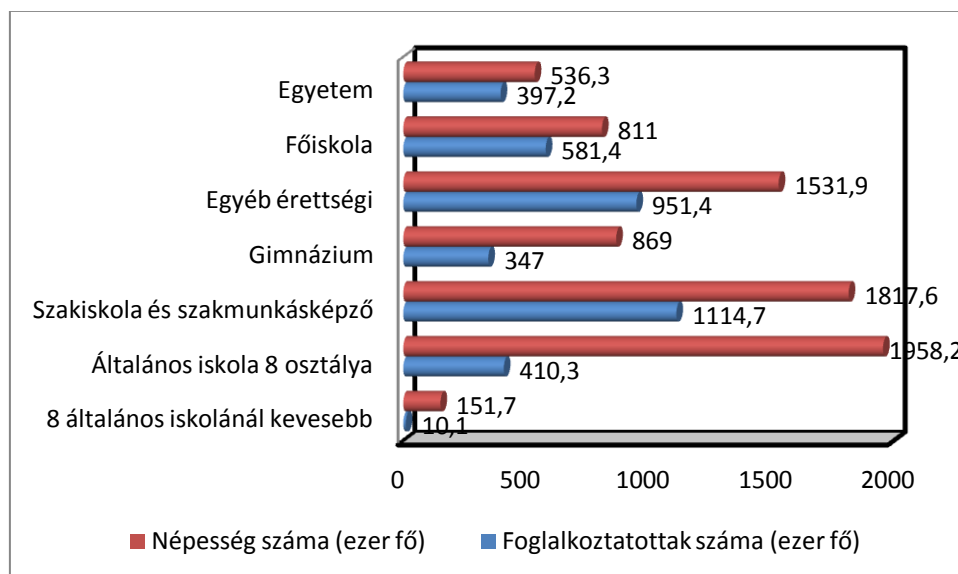
Forrás: KSH, 2012j alapján saját szerkesztés

„Mivel magyarázható a fiatalok alacsony foglalkoztatása?”, teszi fel a kérdést Kertész Dalma a „Megsebzett generáció”-ról szóló elmélkedése során (Kertész, 2012). A Nemzeti Munkaügyi Hivatal által a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján készített munkaerő-piaci helyzetkép szerint a fiatalok 1990-es évek óta tartó folyamatosan csökkenő munkaerő-piaci részvételének magyarázata, a fiatalok képzésben töltött részvételének meghosszabbodása, valamint az, hogy Magyarországon nem igazán terjedt el a tanulás melletti munkavégzés. Egy másik

felmérés, más szemszögből, a fiatalokat foglalkoztató cégek oldaláról közelíti meg, a pályakezdők alacsony foglalkoztatottságának okait. A Hay Group kutatás szerint, az egyes szervezetek nem fordítanak külön figyelmet a pályakezdők bérezésére, mely egyrészt előnyt jelent a pályakezdők fizetésében, másrészt viszont, közvetlenül versenyeznek az egy-két éves tapasztalattal rendelkező egyénekkel. A cégek, ha választani kell, ugyanazért a bérért természetesen a tapasztaltabb munkaerőt alkalmazzák, így a pályakezdők jelentős hátránnyal indulnak (Kertész, 2012). Ráadásul az elbocsátásnál kialakult íratlan szabályok alapján, a fiatalok nem rendelkeznek saját családdal, amelyet el kell tartaniuk, emiatt az elbocsátási lista legelejére kerülnek, így a pályakezdők munkaerő-piaci helyzete válik a leginstabilabbá (Csehné, 2007).

A munkanélküliség és a foglalkoztatottság mértékét iskolai végzettség alapján is érdemes megvizsgálni. Vajon több esélye van-e a munkaerő-piacon annak, aki tanul? A képzettebb egyének valóban nagyobb eséllyel indulhatnak az állásokért? A KSH adatok, és az ezt kutató felmérések azt mutatják, hogy igen, „a munkaerőpiacon való elhelyezkedés esélye, az iskolázottság függvénye” (Kertész, 2012).

2. ábra: A 15-74 éves népesség és a foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011.

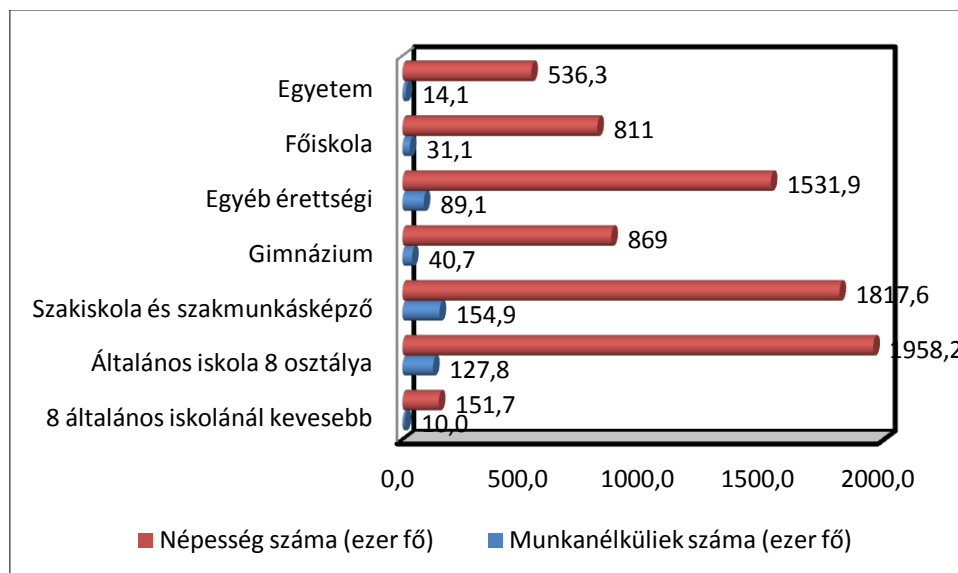


Forrás: KSH, 2012I és KSH 2012p alapján saját készítés

Ezt támasztja alá a 2. és 3. ábra is, melyek az iskolai végzettség függvényében ábrázolják a foglalkoztatottak, illetve a munkanélküliek számát és arányát a magyar népességben belül. A két diagramról, két nagyon fontos információ olvasható le. Az egyik, hogy a foglalkoztatottak körében a legalacsonyabban képzettek, azaz a 8 általános iskolai végzettséggel sem rendelkezők száma a legalacsonyabb, a másik pedig, hogy a legmagasabban képzettek közül kerül ki a legkevesebb munkanélküli. A piacgazdaság a rugalmasan alkalmazkodni tudó, önálló munkavégzésre alkalmas, másokkal együttműködni képes munkaerőt keresi, tehát a munkáltató számára a munkavégzés

minősége a mérvadó. Ezt támasztja alá az a tény is, – melyre az alacsonyan képzettek kisebb mértékű foglalkoztatottságából, valamint a magas iskolai végzettséggel rendelkezők alacsony munkanélküliségéből következtethetünk –, hogy a képzetlen munkaerő leértékelődik (Csehné, 2007). A képzetlen, végzettséggel nem rendelkező, de legfőképpen a kompetenciakészletében hiányos munkaerőre a versenygazdaságnak nincs szüksége.

3. ábra: A 15-74 éves népesség és a munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011.



Forrás: KSH, 2012m és KSH, 2012p alapján saját szerkesztés

Természetesen, ha valaki részt vesz egy képzésen, s megszerezi a végzettséget igazoló dokumentumot, nem biztos, hogy rendelkezik is a munkavégzéshez feltétlenül szükséges kompetenciákkal, ezért egyáltalán nem biztos, hogy sikerül is elhelyezkednie. Ezt mutatja a 3. ábráról leolvasható adat, mely szerint 2011-ben a szakiskolában és szakmunkásképzőben végzettek közül került ki a legtöbb munkanélküli.³⁰ S így van ez a pályakezdők alacsony foglalkoztatottsága esetében is: hiszen „a fiatalok, koruknál fogva keresettebbek a munkaerőpiacon, de a gyakorlatban akadályozza őket a munkaerő-piaci ismeretek és készségek, valamint a szakmai gyakorlat hiánya” (Csehné, 2007:4).

Összegezve tehát, a munkanélküliség és a foglalkoztatottság alacsony szintje a pályakezdőket és az alacsonyan végzettséggel rendelkezőket sújtja leginkább. A társadalom e rétegei azok, melyeknek helyzetén egyre sürgősebben javítani kellene a munkanélküliség leküzdése érdekében. A pályakezdők elhelyezkedési problémáiról a 3. számú mellékletben értekezem.

³⁰ Természetesen ezekhez az adatokhoz azt is hozzá kell tenni, hogy a magyar munkaerőpiacon felülről lefelé kiszorító hatás érvényesül, azaz a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kiszorítják az alacsonyabb végzettségűeket azokról a munkahelyekről, ahol ők a megszerzett végzettségükkel el tudnának helyezkedni.

A pályakezdőkön túl, mint ahogyan azt az előzőekben is megállapítottuk, az általános iskolai végzettséggel, vagy még azzal sem rendelkezők a társadalom másik, munkanélküliség által leginkább sújtott része. Ezeket a rétegeket minél hamarabb foglalkoztathatóvá kellene tenni, hiányos kompetenciakészletüket pótolni, tudásukat kiegészíteni, hogy birtokában legyenek a munka elvégzéséhez feltétlenül szükséges kompetenciáknak. A felnőttek ezekhez a képzésekhez a felnőttképzés keretein belül juthatnak hozzá, hiszen a felnőttképzés biztosítja a nagykorúságot elért, tankötelezettségét teljesítő személyeknek az élethosszig tartó tanulást.

A felnőttek, a saját szükségleteiktől függően, különböző területeken vehetik igénybe a felnőttoktatást, valamint a felnőttképzést. A felnőttképzés és felnőttoktatás fogalmainak, egymáshoz való viszonyának értelmezése, még egy-egy országon belül is eltérő lehet. A terminológiai értelmezések nehézségeinek gyökere a jelenség összetettségéből, határtalanságából fakad. A két fogalom között nem érdemes éles határvonalat húzni, ugyanakkor van árnyalatnyi különbség melyet érdemes figyelembe venni (Harangi, 2000). A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény fogalmi szinten elkülöníti egymástól a felnőttoktatást, mint iskolarendszerben folytatott, valamint a felnőttképzést, mint iskolarendszeren kívül folytatott nevelési-oktatási- képzési tevékenységet (Farkas, 2004).

Az iskolarendszerű felnőttoktatásban, a felnőttek általános és középiskoláiban, azok a nagykorúak vesznek részt, akik az arra hivatott életkorban nem végezték el azt, vagy újabb igényeihez képest alacsonyabb fokon fejezték be iskolai tanulmányaikat, s utólag szeretnék ezeket pótolni. Az iskolarendszerű felnőttoktatás tehát elsődlegesen pótló funkciót tölt be. A résztvevők az oktatás ideje alatt tanulói, vagy hallgatói jogviszonyban állnak az intézménnyel, melyek az alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézmények felnőtt tagozatai (Farkas, 2004).

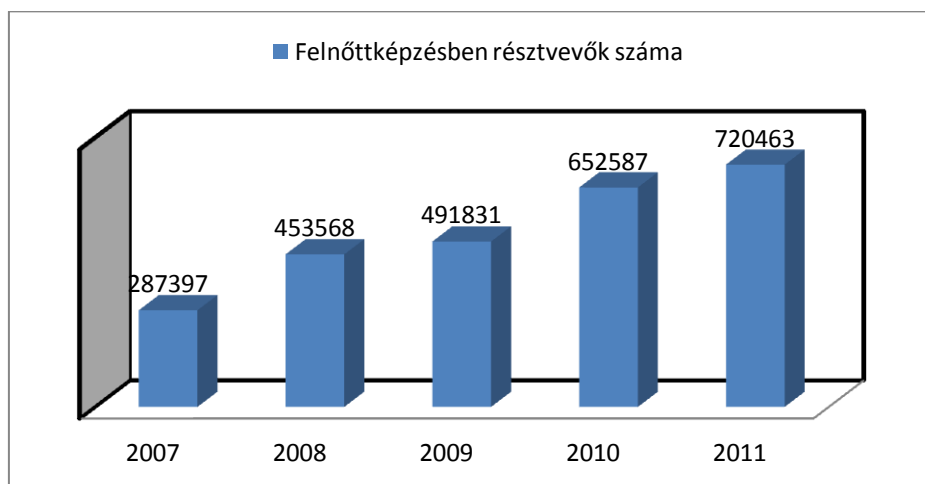
A nagykorúak középiskolában való részvételének alakulása, az általános iskolában való részvételhez képest jóval kedvezőbb. Ezt mutatja a következő adat is, mely szerint a 2010/2011-es tanévben általános iskolai és középiskolai felnőttoktatásban összesen 86 ezren tanultak, ebből mindössze csak 2 ezren általános iskolában, a zöme pedig – 84 ezren – középiskolában (NEFMI, 2010). Ez utalhat arra is, hogy a felnőttek általános iskoláira már kevésbé van szükség, mivel egyre többen szerzik meg az arra hivatott korban – főként a tankötelezettség miatt – az alapfokú végzettséget. Másrészt viszont, még mindig van a társadalomnak egy olyan része, melynek a szocializmus alatt kellett volna elvégeznie az iskolát, azonban mivel akkor ennek nem volt nagy jelentősége, képzetlen maradt. A felnőttek általános iskolái mellett szól az, az érv is, hogy a különböző hátrányos helyzetekből, okokból adódóan, még ma is 10,5%-os az iskolai lemorzsolódás. Az alapképzettségbeli hiányosság problémáját alapvető társadalmi problémának kell tekinteni,

hiszen az alapiskolai végzettséggel nem rendelkezők teljesen kiszorulnak a legális foglalkoztatásból, ami az államnak további kiadásokat jelent (Zachár, 2003). Ennek ellenére „a magyar közoktatás-igazgatásban és a közoktatás szabályozási és finanszírozási rendszerének kialakítása során az iskolarendszerű felnőttoktatás általában marginális szerepet kap” (Farkas, 2004:64-65).

Ha a felnőttek valamilyen konkrét szakképesítést, vagy szakmai képzettséget szeretnének megszerezni, vagy meglévő tudásukat szeretnék kiegészíteni, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést vehetik igénybe. Az iskolarendszeren kívüli képzés nem feltétlenül kötődik oktatási intézményhez, sokféle szinten végbemeget. Ebben az esetben, a résztvevők nem állnak a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban, a viszony köztük szerződéses. Az iskolarendszeren kívüli képzés legnagyobb területe a munkaerő-piaci képzés, de ide tartoznak, a foglalkoztatási célú képzések és a munkahelyi képzések is (Farkas, 2004).

A 4. ábrán is látható, hogy az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben való részvétel az utóbbi öt évben nagymértékben emelkedett, öt év alatt közel háromszorosára nőtt a felnőttképzésben résztvevő felnőttek száma. Ebben a számban is megmutatkozik a tudásalapú gazdaság jellemzője, mely szerint hatalmas szükség van a mai világban a folyamatos, élethosszig tartó tanulásra, azaz a felnőttképzésre.

4. ábra: A felnőttképzésben résztvevők száma 2007-2011



Forrás: OSAP, 2012a alapján saját szerkesztés

A felnőttképzés célja szerint lehet általános, nyelvi, vagy szakmai képzés, továbbá a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatás (2001. évi CI törvény). Az OSAP felmérései alapján, a 2. melléklet 2. táblázatában látható, hogy a tanulni vágyó felnőttek körében, a szakmai továbbképző, illetve az állam által elismert szakképesítések örvendnek a legnagyobb népszerűségnek, majd azt követik a nyelvi, és az általános képzések.

A 2. melléklet 2. táblázatában megfigyelhetjük a 2011 és 2012 teljes évre vonatkozó képzési jelleg szerint beiratkozott tanulók számát. A 2011-es adatsorban látható, hogy a szakmai

továbbképzéseken résztvevők száma itt is a legmagasabb, míg az általános képzések jóval alulmaradnak. Bár a képzések jellege szerinti résztvevői arányok nem sokat változtak, a 2012-es adatsoron a résztvevők számában jelentős csökkenést figyelhetünk meg a 2011-es résztvevőszámhoz képest. E nagy visszaesés egyik lehetséges oka a kormány 2012-es határozata, mely szerint a szakképzési hozzájárulást továbbra is minden munkaadónak fizetnie kell, de az eddigiektől eltérően, abból ők semmit nem igényelhetnek vissza saját dolgozók képzésére/továbbképzésére. Mivel a cégek más forrásból képtelenek képzéseket indítani, megfigyelhető hogy kevesebb, mint felére visszaesett például a szakmai képzések, a nyelvi képzések, sőt az általános képzések száma is. Ezzel nem az a probléma, hogy Magyarország esetleg az európai felnőttképzésben résztvevők számának rangsorában a statisztika legaljára kerülhet, sokkal nagyobb probléma a felnőttek kompetenciakészletének, tudásfrissítésének visszaesése. Mivel a munkahelyek nem tudnak saját dolgozóik fejlesztésére költeni, fontos lenne hangsúlyozni egyéb intézmények – például közművelődési intézmények – bekapcsolódását, főként az általános felnőttképzésbe.

3.6. A felnőttképzés legnehezebb funkciója: a hátrányos helyzetűek képzése

„A felnőttképzés legnehezebb rétegpolitikai funkciója az ún. hátrányos helyzetű felnőtt rétegek oktatásának és képzésének támogatása” (Zachár, 2003:6). Hátrányos helyzetűnek számítanak elsősorban a legalacsonyabban iskolázott, szakképzetlen, s ennek következtében gyakran vagy tartósan munkanélküli emberek. Az alacsony iskolázottság, szakképzetlenség, s az ebből következő munkanélküliség adódhat egészségügyi, származási, szociális, vagy akár területi hátrányokból is. A nagyon széles és szerteágazó hátrányt okozó jellemzőkből adódóan azonban, sokszor egymástól teljesen különböző tulajdonságokkal bírhatnak e réteg egyes csoportjai, ami megnehezíti a felnőttképzésbe, valamint a felnőttoktatásba való bevonásukat. Speciális³⁴ és egyénre szabott képzés segíthet csak ezeken az embereken. Kevés az a képzés melybe be tudnak kapcsolódni, ebből eredően munkanélküliségi mutatóik nagyon magasak, a foglalkoztatásba csak kis arányuk tud bekapcsolódni. Nagyon sokan már az interjún elbuknak, hiszen hiába van végzettséget igazoló „papírjuk”, alapvető kompetenciakészletük hiányos. Ahhoz, hogy segíthessük e réteg integrálódását a munkaerőpiacra, találnunk kell egy olyan közös tulajdonságot, amelyet megragadva együttesen csökkenthetjük az őket sújtó tartós munkanélküliséget. A közös tulajdonság, a hiányos, és alacsony szintű kompetenciakészletük. Elsődlegesen is azon képességek fejlesztése fontos, melyek hozzásegítik őket, ahhoz, hogy sikeresek legyenek a tanulásban, képesek legyenek az önálló ismeretsajátításra.

³⁴ Ezekhez a képzésekhez programok, tematikák kellenek, melyeket vagy a regionális képző központokban (ma Türr István Képző és Kutató Intézet), vagy pályázatok útján kell kidolgoztatni és a legjobbakat egységes szakmai követelményként megjelentetni (Farkas, 2004).

Egy 2012-es európai uniós kutatás során kimutatták, hogy az európai unió felnőtt népességének 40%-a funkcionális analfabéta. Habár megtanult olvasni, nem képes értelmezni azt, tud számolni, de nem tudja azt alkalmazni mindennapi élete során, megtanult kommunikálni, de nem képes mondatba foglalni gondolatait, megtalálni a megfelelő „hangot” társaival. Hiányoznak alapvető, kulcskompetenciái, melyek nemcsak az egyén munkavégzését teszik hatékonyabbá, hanem a mindennapokban nyújtanak segítséget az eléjük kerülő akadályok, problémák sikeres megoldásához, azaz magát az életet teszik hatékonyabbá (European Commission, 2012).

Farkas Erika 2010-ben lefolytatott kutatása, melyben egy mikro vállalkozás illetve egy nagyvállalat vezetőjét kérdezte arról, hogy számukra milyen kompetenciákkal rendelkező munkavállaló lenne az ideális, jól szemlélteti és alátámasztja a hipotézisemet. Mindkét cégvezető fontosnak tartotta olyan általános kompetenciák meglétét, mint a problémamegoldó képesség, az együttműködő képesség, vagy a jó kommunikációs képesség (4. számú melléklet). A munkaadók számára tehát valóban nagyon fontos kritérium, hogy a potenciális munkavállaló képes legyen a rábízott feladatot hatékonyan elvégezni, azaz rendelkezzen a munka ellátásához szükséges alapvető kompetenciákkal. Úgy is mondhatnánk, hogy a munkáltatók a gyakorlott szakembereket részesítik előnyben, tehát ma már egy piacképes szakma megszerzése nem garancia az elhelyezkedésre. A tapasztalatlan munkaerőt a vállalkozások csak betanítással tudják képessé tenni a munka elvégzésére, ami azonban nemcsak pénz, hanem időigényes is, így gyakran inkább a tapasztalt munkavállalót választják a cégvezetők.

Az elhelyezkedés során a kompetenciákra tehát mindenkinek szüksége van, de legfőképp a társadalom azon rétegei igénylik kompetenciakészletük fejlesztését, melyek a leghátrányosabb helyzetűek, s ebből fakadóan az élet nem segítette őket hozzá kompetenciáik fejlődéséhez. Akik, hiába akarnának, nem tudnak elhelyezkedni. Az egész társadalom életminőségének javítása érdekében figyelmet kell szentelni erre a rétegre, hiszen, amint láttuk közülük kerül ki a legtöbb munkanélküli. A munkaerőpiacra való be-, illetve visszailleszkedésüket kompetencia szintjük emelésével, kompetenciáik aktív fejlesztésével érhetjük el.

4. A kompetenciafejlesztés módszerei

*„Mindenki láthatatlan drágakövet rejt magában, akármilyenek született, s ezt csak csiszolni kell.”
- Marlo Morgan -*

4.1. Felnőttek képzésének jellegzetességei, „a speciális módszerválasztás”

A munkanélküli hátrányos helyzetű csoportok, s egyáltalán a felnőttek képzése, kompetenciáik fejlesztése sajátos módszert és helyszínt igényel. Előzetes, már korábban megtapasztalt, tanulással kapcsolatos rossz élményeik erősen befolyásolják fejlődésük folyamatát. Ebből következően olyan módszerrel, olyan környezetben érdemes fejlesztésüket folytatni, melyek növelik motivációjukat, s valamilyen szinten eltérnek a hagyományos, előadás központú közoktatásban alkalmazott tanítási formáktól. A felnőttek mindennapos kötelességei, valamint élettapasztalatai nyomán kialakult³⁵, hátránynak tekintető szempontok ellensúlyozását a felnőttképzés módszertani kultúrája biztosítja (Kraiciné, 2004).

Mivel a felnőttek önirányító személyek, meg tudják határozni – vagy rá kell őket vezetni a felismerésre – hogy mikor, milyen tudásra van szükségük. Személyes céljaik és szükségleteik alapján célirányosan választják ki a számukra leghasznosabb képzést. Kraiciné szerint a választást két tényező befolyásolja: egyrészt a képzést záró bizonyítvány/tanúsítvány társadalmi értéke és presztízse, másrészt a tanulási környezet milyensége, színvonala (Kraiciné, 2004). A kompetenciák fejlesztése az előző fejezetekben leírtakból következően, egy felnőtt ember számára rendkívüli szükségességű. Bár nem végzettséget igazoló dokumentummal, de hatékony tanulási környezetben, megfelelő módszerrel, tanulási, együttműködési, kommunikációs kompetenciáikat fejlesztve, mindenképp hozzásegíti őket a munkába álláshoz. Sőt magasabb szintű képességeik, készségeik („megtanulni tanulni”) kulcsot is jelenthetnek egy esetleges végzettség megszerzéséhez. A kompetenciafejlesztés jelentősége tehát nem kétséges a felnőttek számára. A kétséges az, hogy a társadalom munkanélküliség által leginkább sújtott, legalacsonyabb végzettséggel, vagy azzal sem rendelkező, hátrányos helyzetben élők rétege, – akik számára a legszükségesebb lenne e fejlesztés – mennyire ismeri, és mennyire érti a kifejezést: kompetenciafejlesztés. Valószínűleg kevesen vannak tisztában a fogalom jelentésével és főként fontosságával. Első és legfontosabb feladat tehát e rétegek rávezetése a kompetenciáik fejlesztésében rejlő lehetőségek felismerésére. Ha nem ismeri,

³⁵ A felnőttkori tanulás természetesen sok ponton különbözik a gyermekkori tanulástól. Míg az ifjúság kötelezettségéből, „főállásban” tanul, a felnőtteknek egyszerre sokkal több területen, sokkal több szerepben kell helytállniuk (családfenntartó, szülő, közéleti ember stb.), s melléktevékenységként időt fordítaniuk a tanulásra. A több szerep ellátásából jelentős időhiány, alacsonyabb koncentrációs képesség, változástól való idegenkedés, presztízis alapú nagyobb fokú érzékenység adódhat, ezért a felnőtteket nehezebb bevonni a tanulásba. A felnőttképzésbe való bekapcsolódásuk oka abból a felismerésből fakad, mely szerint a munkaerőpiacra történő bejutás, vagy bennmaradás feltétele a folyamatos tanulás (Kraiciné, 2004).

és nem tudja mit jelent maga a kifejezés, illetve milyen előnyöket jelent a számára, lehet akármilyen jó az oktatási módszer, s akármilyen motiváló a környezet, nem fog belevágni a képzésbe.

4.2. A célhoz vezető út, avagy milyen módszerekkel fejlesztjük a felnőttek kompetenciáit?

A felnőttek hagyományostól eltérő tanulási motivációinak és oktatástól való elvárásainak megfelelően, az általános tanítási elvektől elvonatkoztatva³⁶, a tanulási környezetet, és az azt megteremtő módszert és a helyszínt, mindenképpen a felnőttek igényeihez kell formálni. Ahogyan azt Zachár László is kiemeli: *„Amennyiben a tanulás-tanítás folyamata nem megfelelően alkalmazkodik a felnőtt tanuló képességeihez, esetleg nem is képesek a szükséges tudást megszerezni, vagy csak a szükségesnél nagyobb fáradtsággal!”* (Zachár, 2008:20). A felnőttek tanulás-tanításának sikerességét tehát alapvetően befolyásolja, hogy tanításuk során milyen tanítási módszereket³⁷ alkalmazunk. Olyan módszerek alkalmazása ajánlott tehát, amelyek a lehető legszélesebben biztosítják a felnőttek tanulásának továbbfejlődését (Zachár, 2008).

Kraiciné szerint a felnőttképzés tervezésekor, a megfelelő módszer megválasztásának elősegítése érdekében fontos végig gondolni a következő kérdéseket: kiknek és ki, miért, mit és hogyan, valamint, hogy miből szeretnénk elindítani az adott képzést (Kraiciné, 2004). Célcsoportunk elsősorban a hátrányos helyzetűkből (például alulképzettségéből) adódó, gazdasági problémákat továbbfokozó, munkanélküliségben szenvedő munkanélküli egyének. E kiemelt fontosságú, hátrányaiból adódóan elszegényedő célcsoporthoz igazítva, kompetenciáik fejlesztése céljából kell a lehető leghatékonyabb módszert kiválasztanunk. A „mit szeretnénk és miért a képzés során átadni” kérdésre a következők felelnek. A képzés célja elsősorban a hátrányos helyzetű munkanélküli felnőttek kompetenciaszintjének emelése, a társadalom életszínvonalának növelése, ezzel együtt a gazdasági problémák csökkentése. Mivel a kompetenciák csakis az egyén cselekedeteiben nyilvánulnak meg, fejlesztésük is cselekvéssel, tevékenykedtetés által valósítható meg. Nem elegendő csak az ismeretek „bemagolása”, azokat gyakorlatban is tudni kell alkalmazni. A gyakorlati oktatás során a képességekből ki kell fejleszteni a készségeket, hiszen a készségek elsajátításán alapulnak az egyes feladatok megoldásai. Az alapvető készségek elsajátítása, mint például az írás, olvasás, számolás, tanulás, gondolkodás mentesíti a tanulót a bonyolultabb tevékenységek végzése során a figyelem-megosztás alól, hiszen azok már automatikusak, csak a cselekvés tulajdonképpeni lényegére kell összpontosítani. A gyakorlati oktatás egyik fő célja tehát *„a részműveletek olyan mértékű gyakorlása, hogy azok automatizálódjanak”* (Zachár, 2008:34). Ha

³⁶ „Még gyakori az a szemlélet – az iskola rendszerű és az iskolarendszeren kívüli felnőttképzési rendszerben egyaránt, – hogy tanulási-tanítási-képzési folyamat fő célja a tanár által előre meghatározott tananyag „megtanítása”, szintén a tanár által meghatározott módszerekkel” (Zachár, 2008:22).

³⁷ A tanítási módszer a tanítás hogyanját határozza meg, annak az útnak a milyenségét, mellyel a tananyag, a tanulók számára közvetítésre kerül, s mellyel a kitűzött célt a leghatékonyabban elérhetjük (Kraiciné, 2004).

a tanuló képes ismereteinek önálló alkalmazására³⁹, szilárd készségekkel rendelkezik, valamint képes a probléma elemzésére és megoldására, nem jelenthet gondot a teljes feladat elvégzése. A gyakorlati oktatás során a képességek⁴⁰ fejlesztése sem elhanyagolható, hiszen azok fejlesztése további készségek valamint jártasságok kialakítását teszi lehetővé (Zachár, 2008).

Zachár szerint munkaerő-piaci szempontból kiemelt figyelmet érdemel három képesség-csoport fejlesztése: a kommunikációs (pl. írás, olvasás), a megismerési (pl. tanulási, gondolkodási), és a cselekvési (készség-jártasság) képességek fejlesztése. Ezek azon képességek, melyek az egyén szakmai tudásának elsajátításához, hatékony munkavégzéséhez, készségeinek, jártasságainak kialakulásához feltétlenül szükségesek. Zachár szerint azonban a munka világában történő előrejutáshoz, a szakmai tudáson és az általános műveltségen kívül, további tulajdonságokra is szüksége van az egyénnek (Zachár, 2008). Ezek a tulajdonságok segítik a munkavállalót a munka világába történő beilleszkedésben, a munkahely megtartásában, a sikeres karrier kialakításában, valamint a szükséges, vagy kényszerű munkahely változtatásban. Ezért ha a képzésünk célja a hátrányos helyzetű munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszaintegrálása, e tulajdonságok fejlesztése hatalmas segítséget nyújthat számukra. Ilyen tulajdonság a munkavállaló magatartása, tanulási, és pályaorientációs képességei, valamint az európai unió által oly fontosnak ítélt nyolc kulcskompetencia. A munkavállaló magatartási „minősége” erősen kihat az álláskeresésre, valamint az állás megtartására, a pályaorientációs, – pályaválasztási és pályakorrekciós – képesség pedig döntően befolyásolja az alkalmazkodást a gazdasági változásoknak megfelelően. A fejlesztendő kulcskompetenciákat részletesen az 5. számú melléklet 1. ábrája mutatja (Zachár, 2008).

4.3. A megoldás: a résztvevő-központú módszer

A gazdasági fejlődés, a „piacképes” szakmák állandó, dinamikus változása nagymértékű rugalmasságot vár el az egyénektől. Az új gazdasági körülmények közt az egyénnek az eddiginél magasabb kompetenciaszintre van szüksége. Ezekhez az igényekhez kellett az oktatásnak – de főként a felnőttképzésnek – alkalmazkodnia. A kompetenciák azonban, mint ahogyan azt az előzőekben említettem tevékenykedésen alapulnak⁴³, ezért nem sajátíthatóak el, nem fejleszthetőek hatékonyan az előadó-központú módszerekkel. Sokkal inkább alkalmasak erre, a gazdasági fejlődés hatására létrejött újabb tanítási formák, melyek nem a hallgatóság passzivitásán alapuló

³⁹ Az ismeretek önálló alkalmazásának szintje, egy magasabb ismeretalkalmazást takar, mint a megnevezés és a reprodukció szintje. Míg a tanuló az utóbbi két szinten csak ráismer a fogalomra, valamint le tudja írni, el tudja mondani azt, az önálló alkalmazás szintjén, már képes azt önállóan, megfelelő ütemben és minőségben alkalmazni. Ezt a szintet is meghaladja az alkotó alkalmazás szintje, amikor a tanuló az ismeretet önállóan, s nem tipikus feladatokban is képes alkalmazni (Zachár, 2008).

⁴⁰ „A képességek azok a személyiségvonások, melyek az embert alkalmassá teszik a társadalmilag hasznos tevékenység megvalósítására.” (Zachár, 2008:38)

⁴³ „A kompetencia, mint gyakorlati hasznosítható tudás – egy meghatározott terepen érvényesülő – cselekvésre való alkalmasságot, problémamegoldásban való teljesítőképeséget jelent.” (Henczi, 2009:96)

mechanikus, egyoldalú ismeretek átadására törekednek, hanem a hallgató aktivizálására, s azok tanulási folyamatba történő bevonására. Ezek a résztvevő-központú módszerek, melyeknek elsődleges célja, hogy a résztvevők szemléletét, beállítódásait, motivációit valamint kompetenciáit fejlessze (Kraiciné, 2004). Kijelenthetjük tehát, hogy a kompetenciafejlesztés elsősorban résztvevő-központú, aktivizáló módszereket igényel, úgymint csoportmunka, tréning, prezentáció, szerepjáték, esettanulmány, valamint projektmunka.

Az előzőekben felsorolt résztvevő-központú módszerek közül a csoportmunkát és a tréninget szeretném elsősorban kiemelni, melyek a felnőttképzés és a kompetenciafejlesztés leghatékonyabb és leggyakrabban alkalmazott módszerei. A csoportmunka, melynek irányítása a csoport tagjainak feladata, s melyben a résztvevők közösen együtt dolgozva, a többi csoporttól és a csoportvezetőtől függetlenül önállóan oldják meg a feladatokat, hatékonyan elősegíti például a résztvevő együttműködési képességének fejlődését. *„A résztvevők a tudatosan kialakított, komplex tanulási környezetben új tapasztalatokat szerezhetnek, melyeket a tanulócsoportban aktívan feldolgozva önmaguk számára érthetővé tesznek, és előzetes tudásukba beépítenek.”* – írja Feketéné Szakos Éva (Feketéné, 2002). A munka során az ismeretek aktív feldolgozásán keresztül természetesen nem csak az együttműködési képesség, hanem számos más kompetencia is fejlődik, mint például a kommunikációs képesség, a kezdeményezőképeség, és az önfegyelem. Ezért is oly hatékony a kompetenciafejlesztésben a csoportmunka módszerének alkalmazása. Valójában a tréning is egyfajta csoportmunka, melynek alapelve, hogy *„a csoporttagoknak önállóan kell megtanulni az aktív ismeretsajátítást és gyors problémamegoldást, illetve a társak munkába történő bevonását, a munkamegosztást és az együttműködést”* (Kraiciné, 2004:115). A tréning módszerével, az élmény-dús helyzetgyakorlatok és az egyéni aktivitás során, az egyes helyzetek megtapasztalásával, annak esetleges megoldásával alapvetően mind a személyi, mind a közösségi tulajdonságok hatékonyan fejleszthetőek (Kraiciné, 2004). Fejlődik például a résztvevő önismerete, önkritikája, mások befolyásolásának képessége, valamint hatékonyabbá válik kommunikációja is (Cserné, 2006). Mivel a résztvevő-központú módszerek mindegyike – a csoportmunkához és a tréninghez hasonlóan – a résztvevői aktivitásra, tevékenykedtetésre, önálló tanulás irányítására törekszik, mind kiválóan alkalmas a cselekvés-központú kompetenciák elsajátítására.

4.4. A felnőttoktatók felkészültsége, a „siker záloga”

Ahhoz, hogy a módszerek valóban eredményesen működjenek, a kompetenciák ténylegesen fejlődjenek, nem elegendőek a módszerek alkalmazásának elméletei, fontos a felnőttoktatók, tréner felkészültsége is. Forintos Klára szerint: *„A tréner alapos felkészültsége az egyik kulcsa a módszer eredményes használatának”* (Forintos, 2001:49). A felnőttek oktatásának hatékony módszerei alapvetően más tanítói/oktatói viselkedést, hozzáállást várnak el az oktatótól, mint a

fiatalabb korosztályok tanítási módszerei. Bár az oktató szerepe minden esetben a nevelés, természetes, hogy korosztályonként másként megy végbe a tanulás, valamint a tanítási célok miatt, különbözik az oktatás tartalma is. Ebből következően az egyes korosztályokat másként is kell nevelni, tanítani. A felnőttképzésben a tanár nem a résztvevők irányítására, sokkal inkább tanulásuk segítésére, támogatására, vagy befolyásolására törekszik (Csoma, 2003). Így van ez a kompetenciák fejlesztése esetében is, ahol szintén egyfajta önirányított tanulásról van szó, ami azt jelenti, hogy az egyén megtervezi a saját tanulási programját, egyéni igényeit célokká alakítja, majd olyan tanulási alkalmakat keres, amellyel közelebb kerül céljai eléréséhez, végül értékeli, hogy mennyire volt sikeres előre kitűzött céljainak megvalósítása. Ebben az önirányított folyamatban a felnőttoktató csak „mellékszereplőként” van jelen, nem szól bele a folyamatba, nem irányítja azt, csupán segítséget nyújt az egyénnek, a teljesítményéről alkotott kép kialakításában. A résztvevő-központú módszerek esetében tehát a felnőttoktató egy segítő „informátor”, aki a megoldandó problémáról, valamint az egyén elért céljainak mértékéről nyújt a résztvevőnek információt.

Mivel minden tanuló más és más közegből érkezett, mindenki különböző életélménnyel, tapasztalattal rendelkezik, ezért a felnőttoktató egyik fontos feladata, hogy nagy hangsúlyt fektessen a felnőttek előzetes tapasztalatainak, tanulási, olvasási készségeinek, jártasságainak felderítésére, hogy aztán azokat kihasználva, azokra építve alkossa meg a hatékony tanulás környezetét. Ez azért is nagyon fontos, mert minden felnőtt tanuló egy, már általa kialakított – tapasztalataiból összetevődő – sémával rendelkezik, melybe igyekszik az új ismereteket beleilleszteni. A sémák nagyon sokszínűek lehetnek, ezért a tanár egy másik fontos feladata, hogy hagyja a tanulóra az ismeretelsajátítást, hogy azt ő úgy dolgozhassa fel, ahogyan szeretné. Egy probléma vagy feladat saját ötleteken alapuló, önálló feldolgozása, egyrészt megkönnyíti az adott problémával kapcsolatos ismeretelsajátítást, másrészt segít a cselekvés élményén keresztül hosszú távon maradandóvá tenni az adott feladat,- vagy probléma megoldási stratégiáját. A felnőttoktatónak tehát egyszerre kell építenie az előzetes tapasztalatokra (mely a tanulócsoport többi tagjának is előnyére válhat), és egyszerre kell hagyni a felnőttek önálló kibontakozását, hogy aztán az önálló kidolgozással számtalan készség, képesség, jártasság, azaz számtalan kompetencia fejlődjön.

A képzők feladata tehát nem egyszerű, *„az önirányított tanulás támogatása olyan speciális szakmai tudást igényel, amivel nem feltétlenül rendelkezik minden tanár”* (Cserné, 2006:100). Ahhoz, hogy a kiválasztott módszer „rendeltetésszerűen”, hatékonyan működjön, azaz elérje a célját, a képzők speciális didaktikai szemléletmódú, a tanulásra hangsúlyt helyező szakmai és módszertani felkészültsége szükséges. A felnőttoktatók alapos képzésének fontosságát hangsúlyozza Kocsis Mihály is, aki azt mondja, hogy az önirányító tanulás területén *„a felnőttek mentális életkorának olyan intervallumát találhatjuk, amely a képzők képzése nélkül szinte reménytelenné teszi az adekvát irányítási folyamatok kidolgozását”* (Kocsis, 2006:133).

A képzés céljainak eredményes elérése érdekében a körültekintően megválasztott módszer és a felnőttoktató szakmai, módszertani, emberi felkészültsége mellett fontos szerepe van a tanulási környezetnek is. A kérdés tehát az, hogy hol találunk a kompetenciafejlesztésnek és célcsoportunknak egy olyan terepet, ahol a legeredményesebben megvalósítható a képzés, ahol a legkönnyebben elérhető, és ahová leginkább behívható a felnőtt társadalom leghátrányosabb, munkanélküliséggel sújtott rétege.

5. A kompetenciafejlesztés terei

*„Az elégedett és a boldog élet kulcsa a tanulás és az öröm összekapcsolása.”
- Richard David Precht -*

5.1. Tanulási környezet jelentősége a felnőttképzésben

A felnőttek oktatása nem csak sajátos módszert, hanem sajátos helyszínt is igényel. A hatékony tanítás-tanulás érdekében szükséges megteremteni a felnőtteket motiváló, a hagyományos színterektől és teremelrendezésektől eltérő tanulási környezetet. A fentiekben említett résztvevő-központú módszerek is – mivel eltérnek a hagyományos oktatási formáktól, azaz nem a tipikus „tanár beszél - hallgató hallgat” típusú képzést takarják – nagyobb szabadságot biztosító, aktivitásra, tevékenykedésre ösztönző, mozgatható berendezéssel, nagy szabadterülettel rendelkező terepet kívánnak meg. Leszögezhetjük tehát, hogy az új típusú módszereket alkalmazó kompetenciafejlesztés egy hagyományostól eltérő tanulási környezetet igényel.

Mivel képzésünk nem az egész felnőtt társadalomra, hanem annak csupán egy kiemelt, aluliskolázottság vagy rossz szocializációs körülmények miatt hátrányos helyzetbe került, tartós munkanélkülivé vált rétegére koncentrál, meg kell keresni azt a helyszínt, ahol őket a legkönnyebben el tudjuk érni, ahová őket a legkönnyebben be tudjuk vonzani. A társadalom e csoportjának elérése és bevonása egyrészt azért is nagyon nehéz, mert legtöbbjük már régen feladta az álláskeresést, „sorsába” beletörődött, önbizalmát veszített tartós munkanélkülivé vált, másrészt pedig a legtöbb hátrányos helyzetű munkanélküli abból az okból adódóan hátrányos helyzetű, mert nagyvárosoktól elzárt, kis településen, azaz képzési és munkalehetőségektől távol él. A kis településeken nem könnyű elérni, pláne bevonzani a sokszor tanyákon élő, civilizációtól elzárkózott, alacsony végzettséggel rendelkező, segélyekből élő, de a munkanélküliség problémája által leginkább sújtott embercsoportokat. Mégis nagyon fontos lenne foglalkozni velük, „kirángatni” őket jelenlegi helyzetükből, hiszen, amint azt az előző fejezet statisztikáiból is láthattuk a munkanélküliek nagy részét az alacsonyan képzettek teszik ki.

Sajnos azonban a statisztikák alapján az a tendencia figyelhető meg – talán az őket ért sok kudarc, a tehetetlenség okából kifolyólag –, hogy a hátrányos helyzetűek rétege nem is igyekszik változtatni helyzetén. A statisztika azt mutatja, hogy hiába nő a felnőttképzésben résztvevők száma, leginkább csak a magasabb, legalább középiskolai végzettséggel rendelkezők és a 35 év alatti felnőttek vesznek részt a képzésekben, az aluliskolázott, idősebb felnőttek meg sem próbálnak javítani helyzetükön, nem tanulnak, nem jelentkeznék képzésekre. Ez azért is érdemel kitüntetett figyelmet, mert ezáltal a felnőttképzés nemhogy csökkentené, még tovább növeli a társadalom

egyes csoportjai közötti szakadékot. Míg az egyébként is magasabb végzettséggel rendelkezők egyre magasabb végzettségekre tesznek szert, az aluliskolázottak tudásszintje nemhogy növekedne, az idő előrehaladtával mindinkább apad valaha meglévő tudásanyaguk (Zachár, 2008). Az Európai Unió is e probléma prioritássá tételével igyekszik buzdítani tagállamait a cselekvésre. Az Európa 2020 stratégia egyik kiemelt célja: 20 millióval csökkenteni a szegénység kockázatának kitett lakosok számát (Európai Bizottság, 2010). Ezt a követelményt csak akkor leszünk képesek teljesíteni, ha „*a korszerű tudás megszerzését – a jelenleginél szervezettebben, szélesebb körben és folyamatosan –, társadalmi méretekben tudjuk biztosítani*” (Zachár, 2008:19).

A nyitott tanulási környezet megteremtését már a 2003-ban kiadott, a Memorandum általános célkitűzéseit konkretizáló, Stratégiai Ajánlások is szorgalmazzák. A dokumentum fontos célként jelöli meg az oktatási és képzési rendszerhez való hozzáférés megkönnyítését minden egyén számára. Ehhez tartozik a nyitott tanulás megteremtése is, mellyel az Európai Unió arra kívánja sarkallni a tagállamait, hogy igyekezzenek minden ember számára megteremteni a tanulás lehetőségét, még pedig azért, hogy a társadalom egyetlen csoportja se rekesztődjön ki a tanulásból (European Council, 2002). Ilyen tanulási lehetőség lehetne a kis falvakban élő, alulképzett felnőttek számára a közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységbe való bekapcsolásának megteremtése.

5.2. A közművelődési intézmények felnőttképzési lehetőségei

A kulturális intézmények „*a művelődésnek, a szellemi élet egészének vagy meghatározott részének szervezését, irányítását, fejlesztését, valamely művelődési feladat végzését ellátó szervezetek*” (Kormos, 1999:15). Jelentős különbségek vannak tevékenységi körük, művelődési területük, felépítésük tekintetében, de az eltérő vonások mellett számos azonos tulajdonsággal is rendelkeznek. A kulturális intézmények egyik csoportját képezik a közművelődési intézmények. Az 1997. évi CXL. törvény alapján a „*közművelődési intézmény: a lakosság közösségi közművelődési tevékenységéhez erre a célra alapított, fenntartott, működtetett, megfelelő szakmai, személyi, infrastrukturális feltételekkel és alapító okirattal rendelkező költségvetési szerv vagy egyéb fenntartású intézmény*”⁴⁴. A közművelődés helyi, esetenként területi feladatokat ellátó intézményei a művelődési otthonok és a könyvtárak, melyek a közművelődési intézmények al csoportjait képezik.

A művelődési otthonok alapvető funkciói a helyi lakosság művelődési igényeinek kielégítése. A művelődési otthonok hálózata már a szocializmus alatt kialakult. A 6. számú melléklet 1. táblázatából leolvashatjuk, hogy Magyarország 3154 településén még ma is 2878 intézményt találhatunk. Azaz ma majdnem minden településen találhatunk egy olyan terepet, amely

⁴⁴ 1997. évi CXL. törvény – a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról, és a közművelődésről

– jelenleg akár működik, akár nem – jelen van, s kiválóan alkalmas színtér nem csak az új oktatási módszerek alkalmazására, hanem a hátrányos helyzetű rétegek elérésére is. Arapovics Mária szerint: „A közművelődési színtereken folytatott tevékenység előnye, hogy az egyén egy szabadon választott, nyitott tanulási pályát követhet, és nem kényszerül előre meghatározott módon haladni az adott tanulási cél érdekében”(Arapovics, 2011:4). A kisebb és nagyobb települések művelődési házai tehát kiváló lehetőséget biztosítanak a felnőttek hatékony oktatásához szükséges résztvevő-központú módszerek alkalmazására. Ezen kívül olyan társadalmi csoportok elérését teszik ezek lehetővé, melyek a klasszikus felnőttképzési szervezetek számára kevésbé elérhetőek. A kis települések művelődési házai sokszor többszörösen hátrányos helyzetű egyénekkal kerülnek kapcsolatba, melyek lehetővé teszik e rétegek közvetett bevonását a felnőttképzésbe (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012). Ehhez azonban a művelődési házak tevékenységi körének kibővítése, felnőttképzés felé történő nyitása szükséges.

5.3. Közművelődési intézmények a felnőttképzésben

A magyar állam saját felismerése és az európai uniós törekvések alapján, a felnőttek képzésében rejlő előnyök kiemelésével igyekszik ösztönözni a közművelődési intézmények bekapcsolódását a felnőttképzésbe. Az Emberi Erőforrás Minisztérium Kultúráért Felelős Államtitkársága a 2012-es Magyar Közművelődés Szakpolitikai Konceptiójában a magyar közművelődés helyzetének áttekintésére és társadalmi szerepének megerősítésére törekszik. Kiemeli a közművelődés kitüntetett szerepét az esélyegyenlőség megteremtésében, a művelődési házak lehetőségét a hátrányos helyzetű rétegek felzárkóztatásában. A mai közművelődési intézményekről már nem lehet a régi, XX. század végén érvényben lévő előítéletek alapján vélekedni, ma már jóval sokszínűbb tevékenységét nem az ideológia- és programközpontúsággal, hanem sokkal inkább a közösségépítő személyiségfejlesztés központba állításával lehet jellemezni. „A kulturális intézmények között a legszélesebb körben ma ők biztosítják a kulturális javakhoz való hozzáférést és a kulturális esélyegyenlőséget.” (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012:7) Ezek az intézmények maradtak a társadalom leszakadó, hátrányos helyzetű rétegei számára a kulturális aktivitás leginkább elérhető intézményei, melyek felkarolása elsőrendű feladat (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012). Látható tehát, hogy a közművelődési intézmények, az egész életen át tartó tanulás fontos részét képezik, hiszen ahogyan azt a statisztikákból megállapítottuk, az alacsonyan képzett hátrányos helyzetű csoportok tudásszintjének emelése kitüntetett feladat a munkanélküliség leküzdésében.

Hol is a helye pontosan a közművelődési intézményeknek a felnőttképzés átfogó területén, mely szerep az, mely az egész életen át tartó tanulás egy önálló alrendszerévé tette azt? Miért is annyira alkalmas terep ez a kompetenciák fejlesztésére? A barátságos tanulási helyzetben zajló

közösségi foglalkozások, valamint a klasszikus felnőttképzési intézmények által kevésbé elérhető réteget is aktivizáló, informális és nem-formális képzések alapozó, ráhangoló, aktivizáló szerepet tölthetnek be a felnőttképzésben. A közművelődési intézmények szerepe tehát nagyon is fontos, sokszor helyettesíthetetlen. Rendkívül alkalmasak ezek a színterek a felnőttképzési szolgáltatások⁴⁵ ellátására. Nyújthatnak például pályaaorientációs, pályaválasztási vagy pályakorrekciós ismereteket, melyek segítséget jelenthetnek az egyén számára legmegfelelőbb állás megtalálására, vagy készségekkel, képességekkel, kulcskompetenciákkal gyarapíthatják az egyént, melyek segíthetik a változó gazdasági körülményekhez való alkalmazkodást, valamint a munkahelyen való hatékonyabb, hosszú távú helytállást. Ezeknek a képzéseknek, foglalkozásoknak rendkívül jó terepet kínálnak ezek a házak, hiszen lehetővé teszik a hatékony, új módszereket alkalmazását a nem-formális és informális tanulási formákon keresztül. Ezen kívül az élethosszig tartó tanulás új tanulási alkalmainak támogatásához szükséges személyi kompetenciák is adottak ebben a környezetben. Összességében leszögezhetjük, hogy *„a közművelődési intézmények kultúrákövetítő intézményként nélkülözhetetlen szerepet töltenek be a felnőttképzésben, részt vállalnak a készségek és a képességek, kulcskompetenciák fejlesztésében, az életminőség javításában”* (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012:12).

Mint ahogyan azt az előzőekben említettem, majdnem minden kisebb és nagyobb településnek van egy saját művelődési háza, mely kiválóan alkalmas az aluliskolázott, nagyvárosoktól elzártan élő, ebből adódóan hátrányos helyzetű réteg elérésére, kompetenciáinak fejlesztésére. A kérdés csak az, hogy ezek működnek-e, a fenntartók (főként az önkormányzatok) fordítanak-e elegendő figyelmet, támogatják-e megfelelően ezeket a házakat, a gyakorlatban milyen a valószínűsége egy kompetenciaprogram megvalósulásának, milyen forrásokból lehet ezeket működtetni? A nagyobb települések legtöbbjén nincs probléma a közművelődési intézmények működésével, funkciójukat ellátva, pályázati forrásból finanszírozva nem csak kívülről újultak meg, hanem tevékenységi körük is kiszélesedett. A kistelepüléseken, mely kompetenciafejlesztő törekvésünk kedvezményezett helyszíne, más a helyzet. A Közművelődési Koncepció egyik fő törekvése, hogy minden településen legyenek közösségi együttlétre, művelődésre alkalmas terek, ennek megvalósítását, új művelődési házak építésével, vagy a meglévők felújításával igyekeznek véghezvinni. A kistelepülések Közkincs hitelből megvalósult fejlesztések hitel-és kamat törlesztéseit továbbra is a Kormány látja el. Ezen kívül az önkormányzatok feladata a közművelődési tevékenység támogatása és ellátása a helyi rendeletben meghatározott konkrétumok szerint. Az ötezer lakosnál kisebb fávak közösségi művelődésének támogatását a Koncepció további

⁴⁵ A szolgáltatások célja a képzések egyénre szabott kialakítása, a képzés hatékonyságának javítása, a munkavállalás elősegítése.

635 db IKSZT⁴⁶ létrehozásával igyekszik biztosítani. Ha azonban van is a településnek működő közösségi művelődést szolgáló intézménye, nem biztos, hogy végez felnőttképzési tevékenységet, sőt az sem biztos, hogy szívesen váгна bele egy felnőttképzési projektbe. Nem azért mert nem lát benne lehetőséget (hiszen az állam a közművelődési intézmények tevékenységi köréből, már inkább finanszíroz felnőttképzési tevékenységet, mint egyéb szolgáltatást⁴⁷), hanem azért, mert a felnőttképzési törvény nem ösztönzi eléggé a művelődési házak felnőttképzésbe való bekapcsolódását. Az akkreditációs elvárások sok települési intézmény számára nehezen teljesíthetőek, azonban felnőttképzési célú költségvetési és uniós pályázati forráshoz csak akkreditált intézmények juthatnak hozzá.

Az intézmények akkreditációs feltételeinek hiányossága sokszor a kevés andragógiailag jól felkészített szakember hiányán alapszik, nincsenek az intézmények minőségi szempontból megfelelően kialakítva. Sok esetben ezek az intézmények nem azért mulasztják el az akkreditációt, mert nem tudnák teljesíteni az elvárásokat, hanem azért, mert nem rendelkeznek az ott dolgozó szakemberek naprakész minőségbiztosítási, andragógiai ismeretekkel. Ezt a problémát is képzéssel lehetne orvosolni. A közművelődési intézményekben dolgozók 75%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A korábban művelődésszervezőként végzett munkavállalók gyakorlati és előképzettségbeli kompetenciái adottak az egész életen át tartó tanulás támogatására. A művelődésszervezők képzésének mindig is volt andragógiai tartalma, így kevés anyagi és idő ráfordítással lehetne a már előképzettnek számító, gyakorlattal rendelkező személyzet tudásanyagát kiegészíteni az új, gyakorlatorientált felnőttképzési tevékenység végzését támogató szemlélettel, aktuális munkaerő-piaci, minőségbiztosítási ismeretekkel kibővíteni. Azonban a Koncepció azt mondja, az andragógia alapszak nem pótolja a művelődésszervező alapszakot, szükséges lenne ennek visszaállítása, modern tartalommal való feltöltése (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012).

Összességében elmondható tehát, hogy a közművelődési intézmények hidat jelenthetnek a hátrányos helyzetű munkanélküli rétegek és a munkaerőpiac között. A legtöbb hátrányos helyzetű, aluliskolázott, munkanélküli egyén sokkal hamarabb és sokkal könnyebben megközelíti, kapcsolódik be a saját településén található művelődési ház életébe önfejlesztés céljából, sokszor nem is tudván róla, hogy ő akkor éppen egy tanulási folyamatban, „képzésben” vesz részt. Ezáltal olyan kompetenciákhoz juthatnak és egy olyan pozitívabb kép alakulhat ki bennük a tanulásról, mely lendületet adhat számukra további, formálisabb keretek között történő képzés, például szakképzés elvégzésére. Ezért is mondhatjuk azt, hogy a közművelődés a felnőttképzésnek, az

⁴⁶ Integrált Községi és Szolgáltató Tér

⁴⁷ Manapság gyakran tapasztalhatjuk, hogy a kis települések művelődési házai leginkább a nagyterem bérbe adásából tartják fenn magukat. Különböző használtruha kereskedések, műanyagot árusító cégek veszik bérbe az árusításra, s a falvakban élő népesség elérésére kiválóan alkalmas termeket. Szentkirályon (Bács-Kiskun megyében található 2000 fős település) például minden kedden a nagyteremben használtruha, minden csütörtökön műanyag vásár működik, a kisebb termeket pedig fodrász, alkalmanként szemész bérlí.

egész életen át tartó tanulásnak egy nélkülözhetetlen részét képezi, hiszen az informális és non-formális tanulási alkalmak ezeken a terepeken tudnak a leghatékonyabban megteremtődni. Szerepük tehát rendkívül fontos, felnőttképzési tevékenységbe való bekapcsolódásuk ösztönzése rendkívüli feladat. Az állam igyekszik lépéseket tenni buzdításuk érdekében, s a közművelődési intézmények széleskörű kulturális tevékenységi köréből leginkább a felnőttképzéssel kapcsolatos tevékenységeket támogatni. A művelődési házak kihasználva ezeket a lehetőségeket, pályázatok és egyéb források útján anyagi javakhoz jutva teremthetik meg az informális és non-formális tanulást, kompetenciafejlesztő foglalkozások, tréningek, egyéb gyakorlat-orientált képzések keretein belül. Az általános tapasztalat azonban az, hogy a közművelődési intézmények lehetőségeikhez képest, még mindig kisebb szerepet vállalnak a felnőttképzésben. A Koncepció ennek megoldására nagyobb tudatosságot, szemléletváltoztatást és szélesebb körű kapcsolatrendszer kiépítését tartja megfelelőnek (Emberi Erőforrás Minisztérium, 2012).

5.4. Pályázatok, avagy az anyagi források megszerzésének egy lehetséges útja

Ma a felnőttképzési intézmények nyilvántartásában mintegy 200 közművelődési szervezet sorakozik fel, az Európai Unió pályázatain történt sikeres szereplés eredményeként. Előre láthatólag még további 40-50 intézmény esetében várható intézményi akkreditáció a TÁMOP 3.2.3.-09/1. pályázatok befejezésével. Látható, hogy a közművelődési intézmények elsősorban a felnőttképzési tevékenységüket támogató pályázatokon keresztül juthatnak anyagi forráshoz. A pályázat a rendszerváltás óta a kulturális szférában dolgozók számára egy új, alternatív finanszírozási formát jelent. Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásával számos új pályázási lehetőség tárult fel a felnőttképzési és a közművelődési intézmények számára. A pályázati kiírásokra 2004 óta napi rendszerességgel anyagokat készíthetnek s nyújthatnak be az intézmények, a Strukturális Alapból való részesedés elnyeréséhez.

Magyarországon elsőként az. I. Nemzeti Fejlesztési Terv Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program keretében (2004-2006) nyílt lehetőség a felnőttképzési szolgáltatások európai uniós forrásból történő támogatására (Magyar Köztársaság, 2003). 2007-ben vette kezdetét a következő európai uniós program, az Új Magyarország Fejlesztési Terv (továbbiakban ÚMFT), melynek keretén belül 2007-2013 között nyílt lehetőség támogatásszerzésre. Mivel úgy vélik, hogy a problémákon ott kell javítani, ahol azok jelentkeznek, kiemelt fontosságú a munkaerő-piaci környezet fejlesztése és az új munkahelyek teremtése, főként a hátrányos helyzetű térségekben.

Az ÚMFT közművelődési szférára vonatkozó programja a Társadalmi Megújulás Operatív Program (továbbiakban: TÁMOP). A program a humánerőforrás fejlesztését szorgalmazva igyekszik a foglalkoztatottságot és a munkaerő-piaci aktivitást növelni. Az aktivitás növelésének elengedhetetlen feltétele az egyén kompetenciáinak javítása. A TÁMOP kiemelt figyelmet szentel a

foglalkoztatási szint növelésében a munkaerőpiacról kiszorult hátrányos helyzetű területen él kompetenciaszintjének emelésére. A fő cél tehát a humán erőforrás „minőségi” javítása, foglalkoztathatóvá tétele. E cél eléréséhez a foglalkoztatás, az oktatás és képzés, a szociális szolgáltatások, az egészségügy, a kultúra és a közművelődés eszközrendszerére egyaránt szükség van (Magyar Köztársaság Kormánya, 2007).

Amint látjuk, a TÁMOP foglalkoztatást elősegítő, kompetenciafejlesztő, hátrányos helyzetű rétegek helyzetének orvoslását hangsúlyozó céljai összefüggnek a dolgozatomban megfogalmazott célokkal. A TÁMOP tehát kitűnő finanszírozási alapot képezhet a hátrányos helyzetű csoportok kompetenciafejlesztésének közművelődési intézmények színterein megvalósuló projekteknek. A TÁMOP hat prioritása közül leginkább a harmadik, a „Minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek” beavatkozási pontjai kapcsolódnak leginkább a közművelődés területéhez. E prioritás fő céljai között kiemelten szerepel az egész életen át tartó tanulás feltételeinek megteremtéséhez szükséges új tanulási lehetőségek és formák elterjesztése. A 2005-ben kiadott egész életen át tartó tanulás stratégiája (A Magyar Kormány stratégiája az egész életen át tartó tanulásról 2005) nevesíti a kulturális intézményeket, mint az egész életen át tartó tanulás helyszíneit. A céloknak megfelelően a TÁMOP 3. prioritásán belül több program is elindult, e pályázati kiírások felsorolását a 7. számú melléklet tartalmazza.

6. Megvalósult projektek, kompetenciafejlesztés a gyakorlatban

„Elvárjuk a kutatótól, hogy bizonyítékokkal szolgáljon. Ha például egy nagy hegy felfedezéséről van szó, azt várjuk el tőle, hogy nagyköveket hozzon magával.”

- Antoine de Saint-Exupéry-

A pályázatok, mint lehetséges finanszírozási források, jelentős segítséget nyújtanak a közművelődési intézményeknek, az egész életen át tartó tanulásban való szerepvállaláshoz, azon társadalmi rétegek elérésén keresztül, melyek munkaerő-piaci helyzetén javítani szükséges, melyek a felnőttképzés hagyományos intézményei számára szinte elérhetetlenek. A közművelődési intézmények számára elérhető pályázatok rendkívüli ösztönzőként hatnak az emberi erőforrás fejlesztésébe történő befektetésükre, hiszen mivel erre a célra lehet – sokszor vissza nem térítendő – támogatásokat szerezni, intézményük fenntartása érdekében pályáznak is e lehívható anyagi forrásokra. A pályázati kiírások természetesen szigorú feltételeket szabnak a források felhasználásának lehetőségében, de ha az intézmények felismerik a felnőttképzési tevékenységben rejlő pozitívumokat, s azt, hogy a mai világban nem elegendő csak közművelődési tevékenységet ellátniuk, előszeretettel használják fel a pályázati pénzt, a pályázati kiírásnak megfelelő, az adott intézmény által elkészített pályázatban foglaltak szerint. Számos közművelődési intézmény igyekezett kihasználni, s némelyik nagyon kiválóan ki is használta a programok adta lehetőségeket, anyagi támogatást szerezvén például a hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságát növelő kompetenciáinak fejlesztésére. A TÁMOP 3.2.3.-08/1, TÁMOP 3.2.3.-08/2, TÁMOP 3.2.3.-09/1 és a TÁMOP 3.2.3.-09/2 „Építő Közösségek” megnevezésű pályázatok adhattak anyagi forrást, lehetőséget a közművelődési intézményeknek felnőttképzési tevékenység elindítására. Összesen 148 db pályázatot támogatott az Irányító Hatóság. A beadott és támogatott pályázatok számát a 8. számú melléklet 1. táblázata mutatja. Ezek közül választottam ki néhány jó példát, melyek a 8. számú melléklet 2. táblázatában találhatóak meg. Ezen kívül a következőekben részletesebben is bemutatok négy kiváló gyakorlati pályázati megvalósulást, a programok „best practice”-eit.

6.1. „Palló” – a mintaértékű projekt

A „PALLÓ – Az élethosszig tartó tanulás információs, felkészítő és segítő hátterének biztosítása a közművelődési intézményekben” megnevezésű projekt, az első olyan megvalósult program, mely a közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységbe való bekapcsolódását szorgalmazza. A Budapesti Művelődési Központ (továbbiakban: BMK) a HEFOP 3.5.4. keretein

belül elinduló programra⁴⁸ adta be pályázatát. A projekt a pályázati forráshoz való hozzájárás eredményeképp, 2005. február 1. és 2007. január 31. között, a BMK vezetésével, valamint a Biatorbágyi Faluház és Karikó János Könyvtár, mint konzorciumi partner részvételével valósult meg. A részletesebb információimat a projektről, az intézmény által működtetett internetes honlap⁴⁹, illetve a BMK képzési osztályának vezetőjével, Klein Mariannával készített interjúm (18. számú melléklet) adja. Az interjú során feltett kérdéseket az 10. számú melléklet tartalmazza. (Mind a négy kiemelt projekt esetében ezeket a kérdéseket tettem fel.)

A PALLÓ projekt megtervezői úgy vélik, hogy a széles rétegek elérésére alkalmas pályainformáció-nyújtás természetes és leghatékonyabb színtere a legtöbb településen hozzáférhető közművelődési intézményhálózat lehet (Borbély-Juhász-Brüll-Klein, é.n.). Ezért is tartják oly fontos feladatnak a közművelődési intézmények felnőttképzésbe való bevonását. Ennek mintaértékű modellje a BMK-ban működő PALLÓ projekt, melyet Klein Marianna elmondása szerint pontosan azért indítottak el, hogy az ország közművelődési intézményei számára legyen egy jó példa arra vonatkozóan, hogy felnőttképzési tevékenység folytatásával hogyan is lehet egy közművelődési intézmény keretein belül segítséget nyújtani a helyi munkanélküli egyéneknek.

A HEFOP pályázat keretei között számos tevékenység megvalósításra került (a megvalósult tevékenységeket a 9. számú melléklet tartalmazza), melyek közül kiemelkedő eredményt ért el a felnőttképzési konzulens képzés elindítása, a felnőttképzési tájékoztató szolgálat, valamint a Palló felnőttképzési információs rendszer. Fenntartásuk a HEFOP támogatás megszűnésével, 2007 után is sikeres volt, majd 2009-ben a TÁMOP pályázat elnyerésével szereztek anyagi forrást további működtetésükhöz.

Egyik kiemelendő programjuk, a művelődési házak dolgozói számára létrehozott felnőttképzési konzulens képzés, melynek legfőbb célja, olyan művelődési szakemberek képzése, akik segítik az intézmény felnőttképzési szolgáltató tevékenységét, valamint a vonzáskörzetben élők felnőttképzésbe való bekapcsolódását. A képzés meglehetősen népszerű, már több mint 150 felnőttképzési szakember volt résztvevője a programnak, s sajátította el a felnőttek képzésének szemléletmódját. Feltettem a kérdést a képzési osztály vezetőjének, hogy nyomon követik-e ezeket a személyeket, sikerült-e nekik meghonosítani a felnőttképzést a saját művelődési intézményeikben. Klein Marianna így válaszolt: *„150 fő végzett, ezeknek sajnos csak töredéke végez felnőttképzési tanácsadást.”* Sokan – főként a kormány intézkedései miatt (közművelődési intézményekben dolgozók számának csökkentése) – nem dolgoznak ma már a művelődés területén. A projekt megvalósítói mégis e képzést tartják a projekt legnagyobb eredményének, hiszen e képzéssel tulajdonképpen képessé tették a közművelődési intézményeket felnőttképzési tevékenység

⁴⁸ „A felnőttképzés hozzáféréseinek javítása a rendelkezésre álló közművelődési intézményrendszer rendszerszerű bevonásával”

⁴⁹ <http://www.felnottkepzesinfo.hu/>

folytatására. A képzés, a HEFOP támogatásából megvalósult projekt lezárása óta sem ért véget, BMK képzési kínálatában még ma is szerepel, s minden évben elindul legalább egyszer.

A PALLÓ projekt esetében fontos még kiemelni a felnőttképzési tájékoztató szolgálatot, mely a mai napig is sikeresen működik. (A felnőttképzési tájékoztató szolgálatról és lógójáról képet a 11. számú melléklet tartalmaz.) A 2006 januárjában induló budapesti Palló iroda a lakosságnak nyújtott, ingyenesen igénybe vehető szolgáltatásai mellett szakmai módszertani támogatásával (Palló adaptációs útmutató) segíti a felnőttképzési tájékoztató szolgálatokat. Olyan személyre szóló szolgáltatásokat kínál fel, mint például az ingyenesen igénybe vehető felnőttképzési információnyújtás, mellyel elősegíti a felnőttek felnőttképzésbe történő bekapcsolódását, ezzel munkaerő-piaci helyzetének javulását. Az iroda ezzel egyfajta „hidat képez” a munkaerőpiac, a felnőttképzés és az érdeklődő lakosság között. Minőségi szakmai szolgáltatását és egységes arculatát a „PALLÓ felnőttképzési szolgálat” márkanév levédésével biztosítja. Az iroda, a hálózat kiépülésével, bármely közművelődési intézményben létrejöhet. A Palló iroda egyik nagyon jól működő, kiemelkedő szolgáltatása az internetes információs rendszer. A www.felnottkezesinfo.hu oldalon naprakész felnőttképzéssel, munkaerőpiaccal, és munkavállalással kapcsolatos információkat találhatnak a felnőttek. A honlap létjogosultságát mi sem bizonyítja jobban, minthogy az éves egyedi felhasználók száma 2010-ben több mint 100.000 fő volt.

A PALLÓ projekt tehát elsősorban felnőttképzési szolgáltatások nyújtására specializálódott, képzést csak a kulturális szakembereknek szervez, kiknek képzésbe történő behívása nem jelentett problémát, hisz a kulturális szakemberek látták e képzés elvégzésében rejlő lehetőségeket. Ezen kívül interjú alanyom beszélt még egy, a munkanélküli egyének munkaerőpiacra visszaintegráló kompetenciákat fejlesztő tréningről. Ezen mindössze 25 munkanélküli egyén vett részt, kiknek toborzása – a munkaügyi központ közreműködése révén – nem jelentett problémát

Az interjúban kíváncsi voltam arra is, hogy a projekt lebonyolítása során merültek-e fel nehézségek, és ha igen, mi jelentette a problémát. Klein Marianna szerint a probléma a felnőttképzési konzulens képzésben résztvevők önirányított e-learninges tanulásában nyilvánult meg. Mivel a képzés blended formában zajlott, a felnőttek csak 3 hetente jártak ténylegesen a képzésre, 3 héten keresztül pedig e-learninges tanulás formájában önállóan kellett az ismereteket elsajátítaniuk. Ez természetesen azért sem volt számukra könnyű, mert 2005-ben az e-learninges oktatás még nem volt elterjedt, így e tanulási forma rendkívül szokatlannak bizonyult.

A HEFOP pályázatból finanszírozott projekt tulajdonképpen egy következő program alapját teremtette meg. A 2009 és 2013 között zajló TÁMOP 1.4.3. – Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok (B komponens) keretein belül Palló felnőttképzési szolgálatok országos hálózatának kiépítése is megvalósult a közművelődési intézményekben. 2010-ben négy Palló Iroda nyílt meg az ország különböző régióiban: Budapesten, Békésen, Debrecenben, valamint Veszprémben.

Jelenleg a PALLÓ projektnek nincs semmilyen fenntartási kötelezettsége, ennek ellenére a képzések most is folynak, a Palló szolgáltatásai napjainkban is működnek. Folyamatos támogatást nyújt a projektnek a BMK, melynek alaptevékenységébe tartozik a felnőttképzési tevékenység folytatása. Klein Marianna elmondása szerint a Palló szakmai presztízse sokkal nagyobb, mint az anyagi hozadéka, s célja e presztízsz további növelése, ezért igyekeznek pályázatokat keresni a képzések és az Iroda támogatására és ingyenes fenntartására.

E projekt mára már hatalmas kiterjedése, s a szolgáltatásokat igénybevevők száma jelzi számunkra, hogy valóban szükséges és egyben lehetséges is a közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységbe való bekapcsolódása, hiszen főként a társadalom munkaerőpiactól leginkább eltávolodott embercsoportjaival képesek felvenni a kapcsolatot. A PALLÓ projekt közvetíti számunkra a felnőttképzés e szemléletét, s ezzel együtt példát mutat és segítséget nyújt a közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységbe történő bekapcsolódására. Leszögezhetjük tehát, hogy a PALLÓ projekt mindenekelőtt, egy kiváló, közművelődési intézmények számára mintaértékű projekt.

6.2. Kiskunfélegyháza és a „Karrier Iroda”

A TÁMOP 3.2.3. keretein belül elinduló „Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért. Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának kibővítésére” című program kiemelt célja, hogy minél szélesebb körben legyenek elérhetők és hozzáférhetők a közművelődési intézmények által nyújtott, felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások. Ezen kívül kiemelt célként jelöli meg a szolgáltatások számának növelését, valamint a közművelődés területén dolgozó szakemberek kompetenciáinak felnőttképzési ismeretekkel történő kibővítését is. A programra pályázhatnak közművelődési intézmények, közművelődési feladatellátásra a helyi önkormányzattal közművelődési megállapodást kötött szervezetek, valamint ezen intézmények fenntartói (Nemzeti Fejlesztési Ügynökség, 2012). E program keretein belül már számos példát találhatunk közművelődési intézményekben megvalósult, leginkább nem-formális felnőttképzési projektekre.

Egyik ilyen projekt a kiskunfélegyházi Móra Ferenc Művelődési Központban (továbbiakban: MFMK) megvalósult program. Az MFMK 2009-ben adta be a pályázatát az ÚMFT TÁMOP „Építő közösségek, közművelődési intézmények az egész életen át tartó tanulásért Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának kibővítésére” című programra, mely 2010. április 1. és 2012. március 31. között valósult meg. A pályázat írójával és egyben megvalósítójával, Czímer Zoltánnal, valamint a projektmenedzserrel, Tóth Judittal készített

interjú (19. számú melléklet) és az intézmény honlapján⁵² található információk alapján foglalom össze, e számomra mintaként szolgáló, sikerekben gazdag program főbb elemeit.

A projekt tehát egy Bács-Kiskun megyében található városban, Kiskunfélegyházán valósult meg. Kiskunfélegyháza munkanélküliségi mutatói igen magasak, a rendszerváltást követően kialakult magas arányú munkanélküliség konzerválódott. E régóta fennálló probléma lehetséges megoldására írták meg a TÁMOP pályázatot, mely az MFMK-t jelölte meg a projekt lezajlásának helyszínéül. Célcsoportként az álláskeresőket, fiatal pályakezdeket, tartósan inaktívakat és a végzős középiskolások csoportját jelölték meg. A projekt kiemelt célja, a célcsoport munkaerő-piaci helyzetének előmozdítása volt. A projektmenedzser így nyilatkozott: *„Szerettünk volna hosszú távú elhelyezkedési lehetőséget biztosítani Kiskunfélegyháza hátrányos helyzetű munkanélküli csoportjainak”*. A pályázati pénzből egy olyan projektet sikerült elindítaniuk, melynek képzéseiben, tevékenységeiben keresztül lehetőséget kaptak a város munkanélküli, valamint munkanélküliség által veszélyeztetett rétegei a munkavállaláshoz szükséges kompetenciák résztvevő-központú módszerekkel való hatékony elsajátítására.

Kihasználva Kiskunfélegyháza turizmusban rejlő lehetőségeit, a résztvevők nem csak általános álláskeresői kompetenciákkal gazdagodhattak, hanem turisztikai ismeretekkel, készségekkel is. Ezen kívül lehetőség adódott a német nyelv megtanulására is, mely segítséget nyújthat a résztvevőknek, a városba özőnlő német anyanyelvű turistákkal való kommunikációban. Az egész projekt során tehát egy olyan kompetencia-csomagot kaphattak a résztvevők, melyek hatékonyabbá teheték őket a munkaerőpiacon. A program során lezajlott tevékenységek közül nagyon jó ötletnek tartom, a Karrier Iroda működtetését. (A Karrier Iroda logóját a 14. melléklet 1. képe ábrázolja.) A munkaerőpiac aktuális információi, az aktuális „piacszakmák”, a munkaerő-keresletről szerzett információ megkönnyíti a megfelelő pályaválasztást és segít a pályakorrekcióban is. A Karrier Iroda igénybevételével bárki hozzájuthatott a legfrissebb adatokhoz, bárki segítséget (pályatanácsadás) kaphatott az álláskeresőben, önéletrajz, esetleg motivációs levél elkészítésében, ami hatalmas segítséget jelent egy kétségbeesett, tartósan munkanélküli egyénnek. Az iroda sikerét és szükségességét mi sem bizonyítja jobban, minthogy a két éves időtartam alatt összesen 748-an vették igénybe az iroda szolgáltatásait. Az irodában havonta Álláskereső Klubja is működött, ahol csoportos beszélgetések formájában vitathatták meg a résztvevők, álláskeresővel kapcsolatos kudarcaikat, sikereiket, ezáltal egymástól tanulva, kommunikációs készségeiket is fejlesztve sajátíthatták el a különböző álláskeresői technikákat. A projekt többi tevékenysége is hasonló módszerekkel valósult meg, a két éves időszak alatt lezajlott tevékenységek listáját a 12. számú melléklet tartalmazza. Mindegyik esetben törekedtek a

⁵² <http://moramuvhaz.hu/kunkapocs.html>

gyakorlati, aktivizáló, tevékenységalapú ismeretsajátítás szorgalmazására. (A kompetenciafejlesztő tréningről kép: 14. számú melléklet 2. kép)

A projekt sikeresnek tekinthető, hiszen az eredmények, az előre megadott indikátorok mindegyikének megfelelték. Az indikátorokat, a kitűzött és az elért célokat a 13. számú melléklet tartalmazza. A két év során a nyolc képzést 134 főből, 131 fő sikeresen teljesítette, s kapott látogatási igazolást. A képzéseken leginkább szakmunkás végzettséggel, és érettségivel rendelkezők vettek részt, a leghátrányosabb helyzetű, nyolc általános iskolai végzettségűek csak kis arányban képviseltették magukat a projekt során. Az ő esetükben a motiváció hiánya, és az álláskeresői attitűd erősen befolyásolta passzivitásukat, pedig leginkább nekik lett volna szükségük módszertani ismeretekre, tapasztalatokra, technikákra.

Az interjú során rákérdeztem arra is, hogy hogyan toborozták össze a képzések résztvevőit, mennyire volt ez nehéz feladat. A projektmenedzser azt mondta nem jelentett problémát a résztvevők toborzása, mert a Munkaügyi Központtal közösen szervezett Állásbörzéken sok álláskereső értesült a képzésekről, a tréningekről és a Karrier Irodáról is. Ezen kívül a Szuperinfóban is megjelent egy hirdetés a projektről, de kiemelte, hogy a résztvevők leginkább egymástól szereztek információt a képzésekről, hiszen az álláskeresők – Kiskunfélegyháza kisváros lévén – ismerték egymást.

A képzést sikeresen befejezők közül aktív foglalkoztatottá váló egyének jelzik a projekt legfőbb céljának megvalósulási mértékét. A projektmenedzser elárulta: ma már nincs rá mód, hogy nyomon kövessék a résztvevőket. Ennek oka a projekt végeztével megszűnő anyagi támogatás, mely a Karrier Iroda bezárását vonzotta maga után. Amíg a Karrier Iroda működött, az Irodán keresztül tudtak információkat begyűjteni a képzés volt résztvevőiről, de ma már nem képes az intézményben jelenleg dolgozó 10 fő ezt a feladatot ellátni.

A projektmenedzser azt mondja, mivel nagy érdeklődés volt a képzések és az Iroda iránt, minden erővel igyekeznek folytatni, s továbbfejleszteni a projektet, pályázási lehetőségeket keresni, de jelenleg sem az anyagi, sem a tárgyi, sem a személyi feltételek (10 dolgozó) nem adnak lehetőséget az önerőből történő folytatásra⁵³. Az Iroda ma már sajnos nem működik.

A projektmenedzser a projekt legnagyobb előnyének magát, az anyagi támogatást tartja. Azaz azt, hogy ennek segítségével viszonylag hosszabb ideig (másfél évig) tudták működtetni az Irodát, s ezzel, valamint a képzésekkel a kiskunfélegyházi munkanélküli és álláskereső egyéneknek segítséget tudtak nyújtani.

⁵³ Volt egy olyan próbálkozásuk, hogy az Iroda szolgáltatásait fizetés ellenében igénybe lehetett venni, de sajnos a tapasztalat az volt, hogy az álláskeresőknél nem volt elegendő pénzük ezeket megfizetni, (vagy nem ez volt számukra az elsődleges,) így az Irodát használók száma jelentősen megcsappant. Megtapasztalták, hogy az ingyenesen igénybe vehető szolgáltatás mekkora motivációt jelent ezeknek az embereknek.

Végső soron elmondható, hogy e projekt egy kiváló bizonyítéka annak, hogy a közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységbe történő bekapcsolódására igenis szüksége van a társadalom hátrányos helyzetű, munkanélküli egyéneinek, másiktól pedig bizonyítja, hogy a közművelődési intézmények kiválóan alkalmasak felnőttképzési tevékenység folytatására.

6.3. Berettyóújfalu kistérségi projektje

Szintén a TÁMOP 3.2.3.-08/1. pályázatra beadott pályázati forrás elnyeréséből indították útnak a Berettyóújfalu kistérségben, a „Civil és intézményi együttműködés a Bihari kistérség felnőttképzési kapacitásának fejlesztéséhez” megnevezésű projektet. A projektről részletesebb információkat a Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület honlapjáról⁵⁴ gyűjtöttem, ezt kiegészítve az egyesület elnökével, Harasztosi Sándorral készített interjú (20. számú melléklet) során szerzett információkkal.

A pályázat megírói azért tekintették szükségesnek a projekt lefolytatását, mert a Bihar-megyében található 65 nyilvántartásban szereplő felnőttképzési szervezet közül egyik sem művelődési ház. Mivel az akkreditáció feltételei nincsenek biztosítva a helyi közművelődési intézményekben, nem fordítanak figyelmet, vagy nem ismerik fel a felnőttképzés iskolarendszeren kívüli területeinek létrehozásában fontos szerepüket. Ennek ellenére a társadalom hátrányos helyzetű rétegeinek helyzetén szükséges lenne javítani a megye munkaerő-piaci mutatóinak csökkentéséhez. Ezt viszont csak a számukra legkönnyebben megközelíthető terek, a művelődési házak képesek megvalósítani. *„A projekt elindításának legfőbb oka, az intézményi akkreditáció megszerzése volt, mely egy minőségi bizonyítványt kölcsönöz a Népfőiskola, valamint a vele együttműködési szerződést kötött biharkeresztesi Városi Művelődési Ház felnőttképzési tevékenységéről.”* – árulta el Harasztosi Sándor.

A projekt hosszú távú célja a helyi közművelődési intézmények felkészítése a minőségi követelményeknek megfelelő, de rugalmas iskolarendszeren kívüli felnőttképzésre. Ezen belül is egy megyei szintű hálózat létrehozása, melyet a kistérségben található, minőségi követelményeknek megfelelő intézmények alkotnak. A közvetlen cél pedig, két intézmény, a biharkeresztesi Városi Művelődési Ház és Könyvtár felnőttképzési intézményi akkreditációja, ehhez pedig az ott dolgozó szakemberek kompetenciáinak felnőttképzési ismeretekkel, készségekkel történő kibővítése. Törekednek ezen kívül a munkaerő-piaci integrációt hatékonyan elősegítő képzési programok kínálatának bővítésére, valamint a képzési programokhoz kapcsolódó felnőttképzési szolgáltatások (álláskereső-, munka-, pályatanácsadás) biztosítására.

⁵⁴ <http://www.biharinepfoiskola.hu/page.php?19>

A projekt 2009. szeptember 1. és 2011. június 30. között zajlott a berettyóújfalui kistérség több intézményében. A képzésekben részt vehettek a helyi közművelődési, oktatási intézmények felnőttképzéssel kapcsolatban álló szakemberei, valamint a középfokú, alapfokú és az alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkanélküliek is. A pályázat keretein belül kidolgozott képzési programok mind figyelembe vették a gyakorlat-központúságot, s képzéseikben igyekeztek megvalósítani a „hagyományos iskolaformától” eltérő, tevékenykedés által hatékony kompetenciafejlesztést. Például a 300 órás Megújuló energiagazdálkodási szakember képző tanfolyamot megelőzte egy 80 órás kulcskompetenciákat fejlesztő tréning, sőt egy olyan 210 órában lefolytatott tréning is elindult, melynek a legfőbb célja az alapkészségek fejlesztése volt. Ezen kívül a projekt a program során tanító tréner, oktatók képzésére is fordított figyelmet, egy erre felkészítő képzési programmal. Kiemelném a projekt felzárkóztató jellegű képzési programjait is, melyben az 5.-6. osztályos, avagy 7.-8. osztályos vizsgára felkészítő 300 órás tanfolyamot egy 80 órás speciális oktatás előzte meg. Ebben felmérték a felnőttek alapismereteit, tanulási képességeit, attitűdjeit, valamint tréningeken fejlesztették tanulás-módszertani, kommunikációs és interperszonális képességeiket. A pályázat megírói, valamint a képzési program kidolgozói tehát figyelembe vették a hátrányos helyzetűek kompetenciaszintjének alacsony mértékét, s igyekeztek beleépíteni a programokba a hiányos kompetenciákat fejlesztő tréningeket. A megvalósult képzési programok felsorolását a 15. számú melléklet tartalmazza.

Az interjú során kíváncsi voltam arra, hogy mennyiben jelentett nehézséget a képzésben résztvevők toborzása, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak a képzésekbe? Az Egyesület elnökétől azt a választ kaptam, hogy mivel az egyes képzések esetében más-más célcsoportot kellett megszólítani, a toborzás nehézsége képzésenként változott. A kulturális szakemberképzésre a környék művelődési házainak dolgozói nagy számban jelentkeztek, így a képzéseket a tervezettnél nagyobb létszámmal indították, 12-12 fő helyett, az egyik képzésben 21 fő, a másikban 16 fő vett részt. A többi képzésre történő toborzás már nehezebb feladatot jelentett. A felzárkóztató képzésekre jelentkezőket leginkább a 8 általános iskolai végzettség ingyenes megszerzése motiválta. A többi képzésbe a képzési támogatás igénybevételének lehetősége vonzotta a hátrányos helyzetű munkanélküli rétegeket.

Harasztosi Sándor elmondása szerint a projekt rendkívül gördülékenyen zajlott le. Talán egyetlen nehézség merült fel a program során, mégpedig az, hogy az 5.-6. és a 7.-8. osztályos vizsgára felkészítő tanfolyamra való bekapcsolódás előfeltétele a 4 általános iskolai osztály elvégzése volt. Sok munkanélküli egyénnek ez is hiányzott, így ők nem tudtak bekapcsolódni a képzésbe.

A projekt sikeresnek tekinthető, mivel sikerült véghezvinni két, a kistérségbe tartozó intézmény, továbbá valamennyi képzési program akkreditációját is. A 15. számú mellékletben

felsorolt megvalósult képzések mindegyike akkreditációt szerzett. A képzéseken résztvevő 135 fő, majdnem teljes létszámban (2 fő nem szerzett tanúsítványt) sikeresen elvégezte a tanfolyamot, ami azt jelenti, hogy számos középfokú, alapfokú és alapfokú végzettséggel nem rendelkező munkanélküli jutott a sikeres álláskereséshez és munkavállaláshoz szükséges kompetenciákhoz. Azt, hogy ténylegesen mennyien váltak a résztvevők közül aktív foglalkoztatottá, bár leginkább személyes kapcsolatok útján, de igyekeznek nyomon követni. Interjúalanyom emellett megemlítette, hogy 2011. augusztus végén fel is mérték, hogy hányan helyezkedtek el. A felmérés eredménye azt mutatta, hogy a képzések résztvevői közül legtöbben önkormányzatoknál helyezkedtek el.

A Bihari Népfőiskola TÁMOP 3.2.3.-08/1. pályázata tehát sikerekkel zárult. Az Egyesület elnöke a projekt legnagyobb eredményének a projekt során szerzett szakmai presztízst tartja. A megye 12 intézményéből vettek részt közművelődési szakemberképzéseiken, mely a megyében jelentős szakmai elismertséget hozott számukra. A projektet ma is fenn tudják tartani, sőt a TÁMOP 3.2.3.-09/2. lehetőséget adott annak továbbfejlesztésére és kibővítésére is. A TÁMOP 3.2.3.-09./2. projekt során a B és E komponensek keretében nem formális és informális tanulási alkalmak (szakkörök, egyéni és kiscsoportos tehetséggondozó foglalkozások, tréningek, szakmai tapasztalatcserék, táborok, életvezetési programok) valósultak meg, 2011. január 1.-től 2012. július 31.-ig. További pályázási lehetőségek keresésével igyekeznek jelenleg is fenntartani a már elért eredményeket. Jelenleg például a TÁMOP 5.1.1.-09/7. pályázat megvalósítása folyik, a „Második esély népfőiskolai program Biharban” címmel.

6.4. „Hass, alkoss, gyarapíts!”, Békéscsaba a hátrányos helyzetű rétegek kompetenciáinak fejlesztésében

A következő, s egyben utolsó részletes bemutatásra kerülő projekt, Kölcsény Ferenc egy híres epigrammájának utolsó sorát idéző, Békéscsabán megvalósításra kerülő „Hass, alkoss, gyarapíts!” című projekt. E programot azért is tartom fontosnak kiemelni, mert keretein belül – amint arra megnevezése is utal – valóban igazi, az egyén aktivitásán alapuló alkotó tevékenység, ezzel együtt személyes és társas kompetenciák sokaságának fejlesztése, gyarapítása folyik. Kézműves foglalkozásoktól, szakköröktől kezdve, a fűvósklubokon és a színjátszó csoportokon keresztül, egészen a hátrányos helyzetű felnőtteknek szóló asszertív tréningig, minden alkotó, s egyben az egyén közösségi és személyes kompetenciáit fejlesztő tevékenység megtalálható a VOKE Vasutas Művelődési Háza és Könyvtára által megvalósított projekt színes palettáján.

E sok színes szakkör és képzés szintén az ÚMFT TÁMOP 3.2.3.-08/2. „Építő Közösségek – közművelődési intézmények az egész életen át tartó tanulásért” című európai uniós támogatás elnyerésével, majd felhasználásával valósulhatott meg, 2010. június 10. és 2012. február 28. között.

A békéscsabai művelődési ház honlapjáról⁵⁶ könyvtárosi és kulturális szervezői feladatokat ellátó szakemberével, Baukóné Burkus Ágnessel készített interjú (21. számú melléklet) során kiderült, hogy mivel a ház feladataihoz inkább a B komponens (művészeti és egyéb csoportok működtetése) állt a közelebb, a projekt elsősorban e célból indult. A fenti komponens mellé azonban kötelezően kellett vállalniuk egy másik komponens elindítását, amelyben viszont a hátrányos helyzetű emberekre vonatkozó programokat látták megvalósíthatónak. Tehát a VOKE Művelődési Háznak is céljai közé tartozik a régióban hátrányos helyzetbe került embercsoportok felzárkóztatása és életkilátásainak javítása, a közművelődési intézmények iskolarendszeren felnőttképzési tevékenységén keresztül.

A projekt tehát több részből tevődött össze. (A projekt során megvalósult tevékenységek felsorolását a 16. számú melléklet tartalmazza.) Az „A” komponens során két munkatárs szakmai továbbképzése zajlott. Mintaértékűnek tartom a „B” és az „E” komponens keretein belül megszervezett közösségi és egyben egyéni kompetenciákat is fejlesztő tevékenységeket. A „B” komponensben kompetencia-, készség- és képességfejlesztő szakkörök, közösségi alkalmak, táborok, tehetséggondozó⁵⁷ programok megvalósítására került sor.

A projekt hátrányos helyzetű munkanélküliekre koncentráló tevékenységei leginkább az „E” komponens keretein belül valósultak meg. Az elsődleges célja ezeknek a tevékenységeknek az volt, hogy a munkanélküliség által sújtott egyének, az önvezérelt, aktív cselekvésen alapuló ismeretelsajátításon és készségfejlesztésen keresztül, olyan kompetenciák birtokába kerüljenek, melyek segítik őket a munkaerőpiacra való visszatalálásban. Interjú alanyom kiemelte, hogy a munkanélküli egyének munkaerőpiacra való visszavezetésében fontos eszközként tartották számon a munkanélküli egyének önismereti fejlesztésén keresztül, újabb kapcsolatrendszerük kialakítását. Ezek, a már sok esetben több éve a társadalomtól elszigetelődve élő emberek lehetőséget kaptak arra, hogy újra emberek közé kerülve, kapcsolatok kialakításával önbizalmat szerezzenek, s sikerekkel feltöltődve, újra neki induljanak munkát keresni a projekt során szerzett tudással. Baukóné Burkus Ágnes szerint talán ez volt a legnagyobb előny, melyet e projekt adhatott a hátrányos helyzetű munkanélküli egyéneknek.

A komplex életvezetési és munkavállalásra felkészítő programokba történő bekapcsolódással képességek, készségek, kompetenciák sokaságát szerezhették meg a résztvevők. A munkavállalásra felkészítő csoportban például heti egyszer összesen 6 alkalommal 16 fő sajátíthatta el ismerkedés, közösségépítés, önismereti csoportmunka, kommunikációfejlesztés során például azt, hogy hogyan kezelje rugalmasan a válsághelyzeteket, valamint hogy hogyan oldja meg

⁵⁶ <http://bcsvmh.hu/>

⁵⁷ Például: fúvószenekar, színjátszó kör, mazsorett csoport. Bár a szakkörök legtöbbjét 6-25 éves korosztály számára hirdették meg, a fiatalabb korosztály kompetenciáinak fejlesztése is szorosan kapcsolódik témámhoz. Rendkívüli fontosságú, hogy a jövő felnőtt generációja a hatékony életvezetéshez szükséges kompetenciákkal felszerelve kerüljön ki a munkaerő-piac állandóan változó világába.

a munkahelyen felmerülő konfliktusokat. Egy hasonló program volt, a „Kreatív Én és közösség az információs társadalomban” megnevezésű kompetenciafejlesztő tábor, melynek egyik fő eleme a résztvevők munkavállaláshoz szükséges számítástechnikai alapszintű készségeket fejlesztő, a másik fő eleme, a kreativitást fejlesztő önismereti blokk volt. A táborról képet a 17. számú melléklet tartalmaz. Fontosnak tartom kiemelni a tréning módszeren alapuló, szintén az „E” komponens keretein belül megvalósult „Asszertív tréning”-et, mely 6 alkalommal várta a hátrányos helyzetű egyéneket a szituációs játékokon alapuló képességfejlesztésre. Célja a kudarcot okozó helyzetek felismerésének, megoldási lehetőségeinek, az ezzel kapcsolatos érzelmek feldolgozásának fejlesztése, valamint az öntudatosság, a magabiztosság, a reális önértékelés témakörével történő megismerkedés és azok személyre szabott fejlesztése. A résztvevők a képességfejlesztő szituációs helyzeteken keresztül, azokat átélve, „játszva” tanulhatták meg.

Interjú alanyom szerint a projekt során a legnagyobb nehézséget a résztvevők toborzása jelentette. A megfelelő létszám elérését végül hirdetések, személyes kapcsolatok útján, a munkaügyi hivattal együttműködve sikerült kialakítani. A képzéseken túl, hatalmas vonzerőt jelentett például az ingyenes ellátás (pl.: táborban ingyenes étkezés) biztosítása. Bár eleinte nehezen indult a képzések résztvevőinek toborzása, később, mikor már bekapcsolódtak képzésekbe és látták miről szólnak ezek, szívesen látogatták azokat és vettek részt a programokon. Interjú alanyom szerint *„Amikor a megfelelő létszám meg volt, onnantól kezdve a program megvalósításával nem volt gond”*.

Sajnos a képzésben résztvevők nyomon követésére az intézménynek nincs lehetősége. Baukóné Burkus Ágnes azt mondta: *„2 vagy 3 főnek sikerült elhelyezkednie még a projekt befejezése előtt, de ez nagyon kevés a résztvevők létszámához viszonyítva. Azok, akik esetleg a művelődési házba jönnek más program miatt, szívesen megkeresnek és szívesen emlékeznek vissza a programban töltött időre.”* Jelenleg – a fenntartási időszakban – csak az egyéni prevenciós foglalkozások működnek, mert úgy vélik ez az ami részükről fenntartható. A prevenciós foglalkozások jelenlegi működését lehetővé teszi, hogy az egyéni prevenciós foglalkozások vezetője díjmentesen vállalta fel a fenntartási időszakban nyújtott segítséget.

7. Befejezés

*„Az egyén erőfeszítésének legértékesebb eredménye, nem az, amit kap, hanem amivé válik tevékenysége által.”
- John Ruskin -*

7.1. Következtetések, javaslatok

A négy fent említett megvalósult projekt bizonyítja a közművelődési intézmények fontosságát a felnőttképzésben, valamint mintául szolgál számunkra, hogy a gyakorlatban hogyan is képzeljük el a művelődési házban zajló hátrányos helyzetű munkanélküliek számára meghirdetett kompetenciafejlesztő, hatékonyabb munkavállaláshoz hozzásegítő nem-formális képzések gyakorlati megvalósulását.

Láthatjuk, hogy nem kell elvont, nehéz dologra gondolnunk mikor „a művelődési házban történő kompetenciafejlesztésre” gondolkodunk, hiszen a művelődési ház ugyanazt a tevékenységet végzi, mint azelőtt: művelődő szakköröket, foglalkozásokat szervez, csak éppen ezúttal ezt sokkal szervezettebben, céltudatosabban, a társadalom segítségére szoruló rétegére koncentrálni teszi. Mivel az Európai Unió is jelentős szerepet tulajdonít nem csak a kompetenciafejlesztésnek, de a hátrányos helyzetű rétegek számára könnyen elérhető művelődési házak nem formális felnőttképzésben történő részvételének is, anyagi támogatást biztosít ezen tevékenységek végzésére. Az uniós támogatások tehát egy esélyt adnak közművelődési intézmények felnőttképzésbe történő bekapcsolódására. Nehezebb dolog azonban – mint ahogyan azt a kiemelt négy projekt esetében is láttuk – ezeknek a tevékenységeknek a hosszú távú fenntartása. Mivel az Európai Unió csak időszakos támogatást biztosít (az Építő Közösségekben általában 2 évet), a pályázatban foglalt tevékenységek lezajlásával ezek a támogatások megszűnnek. A közművelődési intézmények hátrányos helyzetű, munkanélkülieken segítő programjai pedig nyilvánvalóan akkor lennének a legeredményesebbek a munkanélküliség leküzdésében, ha huzamosabb ideig – nem csak egy 2 éves projekt időtartama alatt – működnének. A művelődési házaknak tehát valahonnan anyagi forrást kellene teremteniük a felnőttképzési tevékenység további folytatására, főként, hogy a kiemelt négy példában láthattuk, hogy ezek a programok valóban képesek segítséget nyújtani a munkanélkülieknek a munkaerőpiacra történő visszaintegrálódásban, vagy legalább abban, hogy addigi helyzetükön felülemelkedve, önbizalommal feltöltődve, ismét neki álljanak az álláskeresésnek.

Az előzőekben bemutatott projekteket tudatosan úgy válogattam össze, hogy azok már mind lezárultak, hogy arra vonatkozóan is tudjak információt gyűjteni, hogy sikerült-e fenntartani ezeket, s ha igen, milyen forrásból. Amint láttuk, a négy intézményből három fenn tudta tartani a felnőttképzési tevékenységet. Egyedül a kiskunfélegyházi Móra Ferenc Művelődési Központ,

elegendő anyagi, személyi és tárgyi feltételek híján nem képes már működtetni Karrier Irodáját. (Kiemelném, hogy szeretnék módot találni a folytatásra, hiszen látták ennek pozitív hatását, s népszerűségét a munkanélküliek körében.) A Palló projektet jelenleg a BMK-n keresztül Budapest Főváros Közgyűlése finanszírozza, mivel a BMK alaptevékenységében benne foglaltatik a felnőttképzési tevékenység. Ez egy kitűnő példája annak, hogyan lehet biztosítani egy közművelődési intézményben zajló projekt lezárulás utáni továbbélését, azonban nem minden kis falu – egyébként is kis költségvetéssel rendelkező – önkormányzata képes állandó pénzbeli forrása lenni egy hasonló projektnek. A Bihari Népőiskola és a Békéscsabai VOKE Vasutas Művelődési Háza és Könyvtára további támogatókat, pályázatokat igyekszik keresni a további fenntartás érdekében. Az európai uniós pályázatok megpályázása hatalmas munkát igénylő feladat, egy-egy (főként a kisfalvakban található) művelődési intézmény humán erőforrása azonban nem mindig elegendő mennyiségű (1-2 fős), vagy megfelelő minőségű. Ezen kívül a pályázati folyamat is rendkívül lassú, a projekt során gyakran utólag, a számlák leadásával jutnak hozzá a pénzbeli támogatáshoz, ami azért jelent nehézséget, mert nem minden kis falu képes finanszírozni egy nagyobb projekt kiadásait.

Úgy gondolom, a legjobb megoldás az lenne, ha az önkormányzatok vennék kezükbe a művelődési házak ügyét, egy olyan kisebb munkaközösséget alakítva, mely a művelődési házak felnőttképzési tevékenységbe történő bekapcsolását tűzi ki célul. E vállalkozás mindenképp jó beruházás lenne az önkormányzatok számára, hiszen a helyi hátrányos helyzetű munkanélküliek munkavállalási kompetenciáit fejlesztő tréningek hozzájárulnak a település munkanélküliségi mutatóinak, valamint az önkormányzat segélyezésre fordított kiadásainak csökkentéséhez. Én úgy vélem, nem reménytelen az önkormányzatok figyelmének a művelődési házak felnőttképzési szerepére, annak fontosságára történő fordítása. Lakhelyem, a 2000 főt számláló község, Szentkirály önkormányzata is igyekszik ez ügyben lépéseket tenni. Még ha ő maga egyelőre nem is indít pályázatokat a munkanélküliség csökkentésének céljával, támogatja az ilyen és hasonló célokat kitűző, alulról jövő kezdeményezéseket. Az egy nagy teremmel, és több kis teremmel rendelkező Gárdonyi Géza Művelődési Házat Szentkirály Község Önkormányzata tartja fenn. Művelődési házunk már évek óta csak a fodrászat, a különböző turkálók és műanyag-vásárok helyszíne. Ezen kívül a település Faluháza is kiváló helyszínt biztosíthatna a képzéseknek.

A szentkirályi Falugondnokok Duna-Tisza Közi Egyesülete a TÁMOP-5.5.1.B-11/2-2011-00256 „Az álmom a család – tanyagondnokokkal a családokért a kecskeméti kistérség tanyagondnoki településein” című kiírásra adta be pályázatát és nyerte el az Európai Unió támogatását. A projekt átfogó céljai közé tartozik a családok életminőségének javítása, a munkanélküliség csökkentése, az egész életen át tartó tanulás szemléletmódjának kialakítása, kisgyermekes édesanyák jobb munkaerő-piaci integrációja, a GYES-ről, GYED-ről visszatérők

foglalkoztathatóságának javítása. A programban tehát fontos szerepet tölt be a kisgyermekes családok jelenlegi helyzetének javítása, nyelvi képzésekkel, tanácsadásokkal, tréningekkel, különböző közösségi klubok működtetésével a szülők munkaerő-piaci integrációjának segítése, hozzájárulva a települési lakosság életminőségének javításához. Bár a fő pályázó az Egyesület, az önkormányzat is fontos szerepet tölt be a programok megvalósításában. Az önkormányzat a rendezvények helyszínéül, a művelődési házat és a faluházat ingyen biztosítja. Ez hatalmas támogatást jelent az Egyesületnek, hiszen a terembérlet díját, a projekt tényleges megvalósítására fordíthatják.

A szentkirályi egyesület programját egy kiváló kezdeményezésnek tartom, hiszen falumban amellet, hogy napról-napra tapasztalom a kulturális és közösségi élet hanyatlását, a munkanélküliség eluralkodása is egyre inkább jellemzővé válik. Úgy vélem a legtöbb település ugyanilyen vagy hasonló problémákkal küszködik, emiatt érdemes lenne minden településen egy hasonló projektet elindítani, a lakosságnak esélyt és lehetőséget adni munkaerő-piaci helyzetének jobbá és biztonságosabbá tételéhez. Bár e projekt még csak kezdőstádiumban van (2012. november 1.-jén indult, 2012. november 16. projekt megnyitója), már valami megkezdődött, valami mely segítséget nyújt, valami mely lehetőséget biztosít, s melynek célja a hosszú távú, fenntartható működés.

Úgy vélem, az én kutatásom sem állhat meg ezen a ponton, hiszen a nem-formális és az informális tanulás elterjedése és köztudottabbá válása még napjainkban is folyamatban van. Nagyon sokan még mindig csak a formális, iskolai keretek között zajló oktatást vélik igazi „tanulásnak”, holott az informális és nem formális keretek sokkal hatékonyabb fejlődést, sokkal eredményesebb „tanulást”, sőt tapasztalatszerzést és kompetenciafejlesztést biztosítanak. Ezért is lenne feltétlen fontosságú a társadalom tagjaiban tudatosítani az élethosszig tartó tanulás paradigmáját, hogy bekapcsolódva ezekbe a tanulási formákba, hatékonyabb ismereteket és kompetenciákat szerezve kerüljenek a folyamatosan változó, alkalmazkodásra készítő munkaerőpiacra. A cél eléréséhez szükséges az is, hogy az állam és ezzel az önkormányzatok is értesüljenek a lehetőségekről, azokról a lehetséges megoldásokról, melyekkel javíthatnak a településeken uralkodó társadalmi-gazdasági problémákon. Dolgozatom egy lehetséges irányt mutat arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet a munkanélküliséget a kompetenciafejlesztés és a minden településen jelenlévő művelődési házak segítségével – természetesen csak részben – megoldani. Kutatásaimat továbbfolytatva a dolgozatomban bemutatott példák alapján egy projektet terv elkészítésére vállalkozom, melynek elsődleges és legfontosabb célja a településeken élő munkanélküli nagycsaládok foglalkoztatáshoz hozzásegítő kompetenciáinak fejlesztése.

- 1. Az egyénnek mindennapi életében és a változó gazdasági körülményekhez való igazodásban is rendkívüli szüksége van kompetenciáinak magasabb szintjére, hisz az egyén kompetenciáinak magas szintje biztonságot jelent számára az állandó változásban lévő munkaerőpiacon.**

Az első fejezetben kifejtett kompetencia-fogalmak kiválóan bizonyítják, hogy kompetenciáink feltétlenül szükségesek bármilyen cselekvés hatékony és eredményes elvégzéséhez. Például kompetenciáink tesznek képessé bennünket az állandóan változó munkahelyi környezet támasztotta követelményeknek való megfelelésre, arra, hogy dönteni tudjunk, hogy képesek legyünk gondolkodni, az elénk kerülő problémákat megoldani, vagy akár arra, hogy képesek legyünk másokkal együttműködni, együtt dolgozni. Rychen is azt mondja: kompetenciáink fontos szerepet töltenek be az élet kihívásaira történő válaszadásban: segítséget nyújtanak nemcsak a gazdasági változásokhoz való rugalmas alkalmazkodásban, hanem mindennapjainkban is. Rendelkezésre álló készségeink és képességeink tehát egyfajta biztonságot nyújtanak nekünk a munkában és a mindennapi életünk során is, hisz lehetővé teszik életünk legkülönbözőbb helyzeteiben történő helytállást. Ezért is oly fontos, hogy az egyénenként más és más szinten megjelenő készségeinket és képességeinket folyamatosan fejlesszük, hiányzó kompetenciáinkat pótoljuk.

- 2. A magyar oktatáspolitikai nem alkalmazkodik eléggé a foglalkoztatáspolitikai változásaihoz, így a munkaerő-kínálat és a munkaerő-kereslet között állandó aszimmetria áll fenn. Az oktatási intézmények nem a munkaerőpiac számára legszükségesebb munkaerőt bocsátják ki, hanem az emberek igényeihez alkalmazkodva (melyek sokszor a média által determináltak), az éppen „divatos” szakmákat erősítik.**

Csehné nyomán bebizonyosodott, hogy ahhoz, hogy a gazdaság megfelelően működjön, hogy mindig legyen a keresletnek megfelelő kínálat, az oktatásnak rendkívül szükséges nyomon követnie a folyamatosan mozgásban lévő munkaerő-piaci változásokat. Fontos, hogy az oktatás biztosítsa a gazdaságban éppen uralkodó trend alapján legszükségesebb képezett munkaerőt a foglalkoztatóknak, a munkaadóknak. A Magyarországon uralkodó munkanélküliség magas aránya, valamint a foglalkoztatás alacsony mértéke azt jelzi, hogy az ország gazdaságában nincs összhang a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat között, az oktatáspolitikai nem a foglalkoztatáspolitikai számára szükséges munkaerőt „termeli ki”. Az AFSZ 2012. júliusi adatai szemléltetik leginkább a gazdaság e két szektora között uralkodó asszimmetriát: 2012 júliusában 72,8 ezer rendelkezésre álló állásból 35,0 ezer maradt betöltetlen. Ezért mialatt több ezren válnak munkanélkülivé, számos állás marad betöltetlen. A kínálat és a kereslet összehangolatlansága lehet az egyik fő oka a Magyarországon uralkodó gazdasági problémáknak. A változtatás tehát szükséges lenne mind az oktatás által egy-egy szakmára „kitermelt” munkaerő mennyiségben, mind az oktatás minőségében.

3. Napjainkban, a munkahelyi kiválasztásban sokkal nagyobb hangsúly helyeződik a kompetenciákra, mint a szakmai tudásra. Az egyénnek tehát szüksége van az ismeret gyakorlati alkalmazásának elsajátítására is, ez viszont csak nyitott, a hagyományos oktatástól eltérő tanulási környezetben valósulhat meg.

Manapság, mint ahogyan az Farkas Erika kutatásából is kiderült, a munkaadók is – a potenciális munkavállaló szakmai tudásán és a végzettséget igazoló dokumentumán kívül – elvárják, hogy az egyén valóban képes legyen elvégezni feladatait, s hatékonyan, a vállalat számára profitot termelve, képesek legyenek ellátni a rájuk bízott munkakört. Egy állás megszerzéséhez tehát ma már nem elegendő az elméleti tudás, fontos, hogy a munkavállaló helyt tudjon állni minden őt körülvevő helyzetben, hogy meg tudja oldani a felmerülő problémákat, hogy képes legyen munkáját hatékonyan ellátni, azaz, hogy rendelkezzen a munka eredményes ellátásához szükséges kompetenciákkal. Ez csak a megfelelő kompetenciakészlettel rendelkező egyének képesek eredményesen teljesíteni. Az egyén kompetenciakészlete azonban, mint ahogyan azt Kraiciné is leírta, csakis tevékenykedés, tapasztalatszerzés, aktív cselekvés útján bővül és fejlődik. Ezen kívül a felnőttek hatékony képzése érdekében, rendkívül fontos az is, hogy figyelembe véve a felnőttek fiatalabb tanulóktól eltérő tulajdonságait (pl.: előzetes tapasztalat, munkahely, iskolával/tanulással kapcsolatos rossz élmények), a hagyományos oktatási környezettől különböző, sokkal nagyobb szabadságot biztosító tanulási környezetet alakítsunk ki. A felnőttek kompetenciáinak megfelelő módon történő gyarapításával, fejlesztésével lehetővé válik számukra egy, a munkahely szempontjából sokkal biztonságosabb és a mindennapokban is hatékonyabb élet megteremtése.

4. A gazdasági változások a társadalom hátrányos helyzetű rétegeit sújtják leginkább. Ők azok akik, mert nagyvárosoktól elzártan élnek, vagy azért mert alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, kiszorulnak a munkaerőpiacról, s tartós munkanélkülivé válnak. A munkaerőpiac nem fogadja be őket, mert a végzettséget igazoló dokumentum és az ehhez társuló tapasztalat/gyakorlat ma már szigorú előfeltétele egy állás megszerzésének.

A dolgozatban bemutatott és elemzett statisztikákból kiderült, hogy a munkanélküliség és az alacsony foglalkoztatás, a társadalom alacsony végzettséggel rendelkező rétegeit sújtja leginkább. Hiába létezik ma már a diplomás munkanélküliség jelensége, az általános vélemények azt igazolják, hogy azok az emberek, akik alacsonyan végzettek sokkal nehezebben illeszkednek be a munkaerőpiacra, mint azok, akik magasabb végzettséggel rendelkeznek. A társadalom átlagos tudásszintjének emelkedésével, a végzettséget igazoló dokumentum és az ehhez társuló tapasztalat vált egy állás betöltésének előfeltételévé. Az alacsonyan képzettek ennek megfelelően, kellő szakmai végzettség és tapasztalat hiányában, tartós munkanélkülivé válva kiszorulnak a munkaerőpiacról. A nagyvárosoktól, tanulási lehetőségektől, munkahelyektől távol, kisebb falvakban élő egyénekre, ezen életkörülményeknek köszönhetően, különösen jellemző az alacsony

végzettség és ebből adódóan a tartós munkanélküliség. Mindenekelőtt alapvető kompetenciáik fejlesztésével foglalkoztathatóvá kell tenni őket. Elsődlegesen is azon képességek fejlesztése fontos, melyek hozzásegítik őket, ahhoz, hogy önálló tanulásra legyenek képesek, hogy aztán a munkaerőpiacra kilépve sikeresek legyenek az elhelyezkedésben.

- 5. A közművelődési intézmények, elhelyezkedésükből, és felépítésükből adódóan kiváló terepet nyújtanak a társadalom hátrányos helyzetű egyéneinek munkavállalásukhoz és foglalkoztatásukhoz szükséges kompetenciáinak fejlesztéséhez, a kompetenciafejlesztő módszerek alkalmazásához, nyitnak a felnőttképzésre, élnek a felnőttképzési tevékenységek beindítására vonatkozó lehetőségekkel (például pályáznak).**

A résztvevő-központú módszereket alkalmazó kompetenciafejlesztés, mely eltér a tipikus „tanár beszél - hallgató hallgat” tanítási formától, nagyobb szabadságot biztosító, aktivitásra ösztönző, nagy szabadterülettel rendelkező terepet kíván meg. Erre a feladatra mind felépítésükből mind elhelyezkedésükből adódóan kiválóan alkalmasak a közművelődési intézmények. A KSH adatait elemezve láthattuk, hogy Magyarországon ma majdnem minden településen találhatunk egy olyan terepet, mely kiválóan alkalmas szintén nem csak az új oktatási módszerek alkalmazására, hanem a hátrányos helyzetű rétegek elérésére is. A kis települések művelődési házai sokszor többszörösen hátrányos helyzetű egyénnel kerülnek kapcsolatba, melyek lehetővé teszik e rétegek közvetett bevonását a felnőttképzésbe. Ehhez azonban a művelődési házak tevékenységi körének kibővítése, felnőttképzés felé történő nyitása szükséges. Erre lehetőséget az európai uniós pályázatok kínálnak. Dolgozatomban részletesebben intézmények dolgozóinak mindegyike azt hangsúlyozta, látva a kompetenciafejlesztő tréningek, felnőttképzési szolgáltatások eredményét és szükségességét, hogy mindenképp érdemes lenne folytatni e tevékenységet. A Közművelődési Koncepcióban megfogalmazott általános tapasztalat azonban sajnos még mindig az, hogy a közművelődési intézmények lehetőségeikhez képest, még mindig kisebb szerepet vállalnak a felnőttképzésben.

- 6. A felnőttképzési tevékenység beindítására vonatkozó pályázatok kiváló lehetőséget biztosítanak a közművelődési intézmények működésének és népszerűségének rövidtávú fenntartására. A cél – a hátrányos helyzetű munkanélküli egyének munkaerőpiacra történő visszaintegrálásának segítése – eredményes eléréséhez azonban, a felnőttképzési tevékenység hosszú távú fenntartására lenne szükség. Ezek a pályázatok csak egy meghatározott időszakon keresztül biztosítanak támogatást a foglalkoztatást elősegítő kompetenciák fejlesztésére, a felnőttképzési szolgáltatások működtetésére, melyek rövidtávú, célját csak részben elérő ad-hoc programokat eredményeznek.**

A közművelődési intézmények elsősorban a felnőttképzési tevékenységüket támogató európai uniós pályázatokon keresztül juthatnak anyagi forráshoz. Ezeknek a forrásoknak köszönhetően, a művelődési házak olyan nem-formális és informális képzéseket indíthatnak el, melyek

hozzájárulnak a helyi hátrányos helyzetű népesség fejlesztésén keresztül a munkanélküliség csökkentéséhez. Pontosabban: „hozzájárulhatnának”, ha nem csak időszakos támogatást tudnának szerezni erre a tevékenységre. Márpedig az uniós pályázatok, csak egy meghatározott ideig (általában 2 évig) lehetnek anyagi forrásai egy-egy programnak. A probléma ezzel csak az, hogy a célok eléréséhez a felnőttképzés hosszú távú fenntartására lenne szükség. Primer kutatásaim alapján bebizonyosodott, hogy a támogatás megszűnése után bizony nem könnyű újabb pénzbeli forrást szerezni a tevékenység további folytatására. Kiskunfélegyházán például hiába igyekeztek fenntartani a Karrier Irodát, a projekt lejártával, ingyenes működtetésére nem volt elegendő anyagi forrás. Interjúalanyom azt is hozzátette, hogy valóban nagy segítséget lett volna képes ez a program adni a munkanélkülieknek, hisz volt egy-két résztvevő is, aki nagy sikerrel vissza tudott illeszkedni a munkaerőpiacra, de sajnos a munkanélküliek összlétszámához képest ez a két év nem volt elegendő ahhoz, hogy kiugró eredményeket tudjanak elérni. A másik három intézményben tovább folytatódott a munka, további támogatások, pályázatok keresésével, ami azonban hatalmas energiákat felemésztő feladat. A rövidtávú támogatás eredményei az ad-hoc, céljait csak részben elérő projektek. Az nem kérdéses tehát, hogy a művelődési házak jelentős segítséget képesek nyújtani a helyi segélyekből élő egyéneknek. A munkanélküliség csökkentése a művelődési házak a csatornáján keresztül tehát elérhető, reális cél lenne, már csak az ehhez szükséges legstabilabb anyagi forrást lenne szükséges biztosítani. Az államnak nagyobb figyelmet kellene fordítania a művelődési házak gazdasági problémákat orvosló szerepére, s egy állandó forrást kellene biztosítani a helyi közművelődési intézmények felnőttképzési tevékenységére.

7.3. Összegzés

Dolgozatom utolsó soraiban felteszem ismét a kérdést: „Kompetenciafejlesztés és munkanélküliség... mi köze is lehet egymáshoz e két, első olvasásra oly távolinak tűnő, megfoghatatlan, hirtelen összekapcsolhatatlan fogalomnak?”. Dolgozatom során bebizonyosodott, igenis jelentős összefüggés uralkodik e két fogalom között. A kompetenciák nemcsak a mindennapok hatékonyabb megélésében nyújtanak segítséget, hanem esélyt adnak munkánk eredményesebb ellátására, a munkanélkülieknek segítséget nyújtanak abban, hogy a munkanélküliség csapdájából kikerülve, ismét visszatérhessenek az állandó megélhetést biztosító munkaerőpiacra. Kompetenciáink és ismereteink szintje nem statikus, az idő múlásával alacsonyabb szintre esnek vissza. Ezért is oly fontos kompetenciáink „karbantartására”, melyre nem csak a munkanélküli egyéneknek, hanem minden embernek szüksége van, hiszen ha nem fejlesztjük őket, az egyén munkaerő-piaci versenyképessége, akár van munkahelye akár nincs, csökkenni fog. A probléma az, hogy már jelenleg is a társadalom 28,8%-a él a szegénységi küszöb alatt, sőt a számok azt mutatják, hogy a középosztálynak is mind nagyobb része küzd elemi megélhetési gondokkal. A

magyar társadalomnak tehát több mint negyede nem éri el a létminimumot, amely 2011-ben havi 83.941 forintot jelentett egy főre számítva. A létminimum egyre növekszik (6,6%-kal magasabb, mint 2010-ben), míg a bérek egyre csökkennek, ezáltal a társadalom egyre nagyobb része kerül a szegénységi küszöb alá. Ha a jelenlegi helyzetben nem szánunk időt kompetenciáink fejlesztésére (amit manapság az állam sem szorgalmaz kellőképpen: lsd. szakképzési hozzájárulás egy részének saját dolgozók fejlesztésére való visszaigénylésének megvonása), munkaerő-piaci versenyképességünk csökkenni fog, az egyén jelenleg meglévő kompetenciaszintje, fejlesztés hiányában visszaesik, a válság után igen kevés esélye lesz az újbóli elhelyezkedésre.

Ha nem fordítunk időt kompetenciáink fejlesztésére, tovább fog növekedni a szegénység, hiszen egyre kevesebben lesznek képesek hatékonyan ellátni munkájukat. A jelenleg hátrányos helyzetben élő egyéneknek való segítségnyújtás rendkívüli fontosságú. Ennek megoldását a legtöbb településen megtalálható művelődési házak felnőttképzési tevékenységbe való bekapcsolódásában látom. Ezek azok a terepek, melyek elérhetők és megközelíthetők minden kisebb településen élő munkanélküli számára, s közelebb állnak a hátrányos helyzetű rétegekhez, mint például az iskolák, vagy a felnőttképzési intézmények. A művelődési házak nem-formális és informális keretek között megvalósuló képzései, a tréningeken a csoportmunkán, s más aktivitáson alapuló módszereken keresztül, hatékony fejlődést biztosítanak a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztathatóvá tételében. Ez lehet az a bizonyos „kulcs”, mely a felnőttek foglalkoztathatóvá tételéhez szükséges kompetenciák fejlesztésén keresztül esélyt ad a szegénységben szenvedő, vagy az elszegényedés veszélyének kitett egyének számára, azaz feltárja előttük a régóta bezárt, munkaerőpiac kapuját.

Felhasznált irodalom

- 1) ÁFSZ (2012): A munkaerő-piaci helyzet alakulása az Állami Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján – 2012. július. Nemzeti Munkaügyi Hivatal.
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:aCiBkBp43nQJ:www.afsz.hu/resource.aspx%3FResourceID%3Dafsz_stat_merop_helyzet_201207+&hl=hu&gl=hu&pid=bl&srcid=ADGEESgem7KCn
(letöltve: 2012.11.09.)
- 2) ARAPOVICS Mária (2011): Felnőttek tanulása közművelődési és közgyűjteményi intézményekben. In: Henczi Lajos (szerk.): A szak- és felnőttképzés-szervezés gyakorlata. Budapest, Raabe Tanácsadó és Kiadó Kft., 2011. február, I/20.
- 3) BÁTHORY Zoltán – FALUS Iván (1997): Pedagógiai Lexikon II. kötet. Budapest, Kereban Kiadó.
- 4) BORBÉLY-PECZE Tibor Bors (2005): A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában. In: Munkaügyi Szemle, 2006/5.
- 5) BORBÉLY-PECZE Tibor Bors- JUHÁSZ Ágnes–BRÜLL Edit – KLEIN Marianna (é.n.): A közművelődési intézményrendszer szerepének újradefiniálása az egész életen át tartó tanulás nemzeti rendszerében.
<http://www.taninfo.hu/tanulmanyok/pallotanulmany.doc>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 6) COOMBS, Philip H. (1968): The World Educational Crisis a System Analyze, Oxford University Press.
- 7) CSAPÓ Benő (2003): A tudás és a kompetenciák. In: MONOSTORI Anikó (szerk.): A tanulás fejlesztése. Budapest, Országos Közoktatási Intézet, 65-74.
- 8) CSAPÓ Benő (2004): Tudás és iskola. Budapest, Műszaki Kiadó.
- 9) CSEHNÉ PAPP Imola (2007): A munkaerőpiac és az oktatás problémáinak elemzése napjaink szakemberképzésének tükrében. Új Pedagógiai Szemle, 57:3-4, 193-199.
<http://www.ofi.hu/tudastar/munkaeropiac-oktatas>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 10) CSERES-GERGELY Zsombor – SZŐKE Bálint (2011): A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben. In: FAZEKAS Károly – KÉZDI Gábor (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2011. Közelkép: Foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálata. Budapest, MTA Közgazdasági Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 18-41.
- 11) CSERNÉ ANDERMANN Gizella (2006): A felnőttek tanulásának, tanításának új, korszerű módszerei az élethosszig tartó tanulás aspektusából. In: Koltai Dénes – Lada László (szerk.): Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. 85-104.

- 12) CSOMA Gyula – LADA László (2009): Nincs minden rendben a kompetenciákkal, és a kompetenciaalapú képzéssel sem. In: Felnőttképzés 2009/3.
http://site.nive.hu/folyoiratok/images/stories/Felnottkepzes/2009/3szam/1090313_csoma_nincsenmindenrendbenakompetenciakkalv.pdf
(letöltve: 2012.11.05.)
- 13) CSOMA Gyula (2003): Mesterség és szerep – A nevelési-tanítási szerep a pedagógusok és az andragógusok munkájában. Pécs, PTE TTK FEEFI.EMBERI ERŐFORRÁS MINISZTERIUM (2012): A Magyar Közművelődés Szakpolitikai Konceptiója. Kultúráért Felelős Államtitkárság
http://www.kkdsz.hu/userimages/File/Kozmuvelodesi_koncepcio.pdf
(letöltve: 2012.11.09.)
- 14) EMBERI ERŐFORRÁS MINISZTERIUM (2012): A Magyar Közművelődés Szakpolitikai Konceptiója. Kultúráért Felelős Államtitkárság
http://www.kkdsz.hu/userimages/File/Kozmuvelodesi_koncepcio.pdf
(letöltve: 2012.11.09.)
- 15) ETINIM Kft. (2006): Az informális és nem-formális tanulási keretek között szerzett tudás elismerése. Pdf dokumentum, Etenim Kft., 2006.
www.okm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=735
(letöltve: 2012.11.05.)
- 16) EURÓPAI BIZOTTSÁG (2010): Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Brüsszel, Bizottsági Közlemény.
- 17) EURÓPAI BIZOTTSÁG (2012a): Bizottsági Szolgálati Munkadokumentum - Magyarország 2012. évi nemzeti reformprogramjának és konvergenciaprogramjának értékelése. Brüsszel, SWD (2012) 317 final.
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2012_hungary_hu.pdf
(letöltve: 2012.11.09.)
- 18) EURÓPAI BIZOTTSÁG (2012b): Youth@Work.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=982&langId=hu>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 19) EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA (2000): Memorandum az egész életen át tartó tanulásról, Brüsszel.
- 20) EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK TANÁCSA (1993): Luxemburgi ajánlás a szakmai képzéshez való hozzáférésről, Luxemburg.
- 21) EUROPEAN COMMISSION (2002): Key Kompetencies. Brussels, European Commission. Directorate for Education and Culture. Eurydice.

- 22) EUROPEAN COMMISSION (2012): Invisible EU Crisis: Adulty Illiteracy. A long underestimated problem. Berlin, Zukunftsbau GmbH.
http://www.grundbildung-und-beruf.info/et_dynamic/page_files/505_datei.pdf?1345124721
 (letöltve: 2012.11.09.)
- 23) EUROPEAN COMMUNITIES (2001): Training and learning for Competence. Luxembourg, European Communities, Cedefop.
- 24) EUROSTAT (2012): Harmonised unemployment rate by sex (% seasonally adjusted)
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>
 (letöltve: 2012.11.05.)
- 25) EUROPEAN COMMISSION (2000): Memorandum on Lifelong Learning (2000): Brussels, European Commission.
- 26) EUROPEAN COUNCIL (2002): Presidency Conclusions – Lisbon European Council. 23 and 24 march 2000. Lisbon.
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm
 (letöltve: 2012.11.09.)
- 27) FARKAS Erika (2011): Érdekek útvesztőjében – A munkaerő-piaci folyamatok és a felnőttképzési rendszer összefüggései a Dél-alföldi régióban. In: FARKAS Éva – SZIRMAI Éva - ÚJVÁRI Edit (szerk.): Sokszínű tehetség. Szeged, SZTE JGYPK FI, 9-22.
- 28) FARKAS Éva (2004): Felnőttoktatás és –képzés Magyarországon. Miskolc, Kolombusz Kkt.
- 29) FARKAS Éva (2006): A felnőttképzés felértékelődése az emberi erőforrás fejlesztés folyamatában. Pécs, PTE FEEK.
- 30) FARKAS Éva (2007): Rendszerváltás a szakképzésben. PhD dolgozat. Debrecen, Debreceni Egyetem.
- 31) FARKAS Éva (2009): A vizsgáztatás tartalmi és módszertani kérdései. In: HENCZI Lajos (szerk.): Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 186-197.
- 32) FEKETÉNÉ SZAKOS Éva (2002): A felnőttek tanulása és oktatása - új felfogásban. Budapest, Akadémiai Kiadó.
- 33) FN24 (2010): A PISA-siker több apja.
http://fn.hir24.hu/itthon/2010/12/08/pisa_siker_tobb_apja
 (letöltve: 2012.11.09.)
- 34) FORINTOS Klára (2001): A készségfejlesztő tréningek tapasztalatainak elemzése a hallgatói visszajelzések tükrében. Tudásmenedzsment, 2. évfolyam, 2. szám, 49-52.

- 35) GYÖRI Miklós (1997): Pedagógiai Lexikon II. kötet, szócikk. In: BÁTHORY Zoltán – FALUS Iván (szerk.): Pedagógiai Lexikon II. kötet. Budapest, Kereban Kiadó.
- 36) HARANGI László (2000): A non-formális felnőttoktatás helyszínei és aktorai. In: HARANGI László - PORDÁNY Sarolta (szerk.): Felnőttképzés a közművelődésben. Budapest, Magyar Művelődési Intézet, 9-35.
- 37) HENCZI Lajos (2009): A kompetencia fogalma és jelentősége a munka világában. In: HENCZI Lajos (szerk.): Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó, 94-103.
- 38) ILO (2012): Youth employment.
<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 39) KERTÉSZ Dalma (2012): „Megsebzett generáció”, avagy a fiatalkori munkanélküliség rákfeneje.
<http://www.hrportal.hu/hr/megsebezett-generacio-avagy-a-fiatalkori-munkanelkuliseg-rakfeneje-20120821.html>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 40) KOCSIS Mihály (2006): A felnőttek tanulási motivációi. In: Koltai Dénes – Lada László (szerk.): Az Andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet. 113-140.
- 41) KORMOS Sándor (1999): Közművelődési intézmények és szervezetek. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- 42) KRAICINÉ SZOKOLY Mária (2004): Felnőttképzési módszertár. Budapest, Új Mandátum könyvkiadó.
- 43) KRAICINÉ Szokoly Mária (2006): Pedagógus-andragógus szerepek és kompetenciák az ezredfordulón. Budapest, ELTE-Eötvös Kiadó.
- 44) KRAICINÉ Szokoly Mária (2009): Az EU 2006. évi referenciakerete a kulcskompetenciákról. In: HENCZI Lajos (szerk.): Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- 45) KSH (2012a): Módszertani leírás.
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1206m1.pdf>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 46) KSH (2012b): A 15-64 éves népesség munkanélküliségi rátája. (2008-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_int001b.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 47) KSH (2012c): Munkaerő-piaci helyzetkép. In: Statisztikai Tükör. VI. évfolyam, 14. szám
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz11.pdf>
(letöltve: 2012.11.09.)

- 48) KSH (2012d): A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként (1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf002.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 49) KSH (2012e): Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal9807_02_11a.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 50) KSH (2012f): Gyorstájékoztató: 71 ezer fővel dolgoznak többen, mint egy évvel ezelőtt.
Foglalkoztatottság – 2012. augusztus-október.
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21210.pdf>
(letöltve: 2012.11.09.)
- 51) KSH (2012g): A 15-64 éves népesség foglalkoztatottsága (2000-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int012.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 52) KSH (2012h): A 15-74 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként (1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf001.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 53) KSH (2012i): Foglalkoztatási ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf016.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 54) KSH (2012j): Munkanélküliségi ráta korcsoportok szerint, nemenként (1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf017.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 55) KSH (2012l): A foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként.(1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf007.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 56) KSH (2012m): A munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettségük szerint, nemenként.
(1998-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf012.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 57) KSH (2012n): Közművelődési intézmények és rendezvények.
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_zkz008.html
(letöltve: 2012.11.09.)
- 58) KSH (2012o): Népsűrűség, települések száma, január 1. (2001-)
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsd005.html

(letöltve: 2012.11.09.)

59) KSH (2012p): A 15-74 éves népesség száma legmagasabb iskolai végzettség alapján

http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf015.html

(letöltve: 2012.11.09.)

60) KUTAS János (1996): Hallgatói létszám, felsőoktatás-finanszírozás. Munkaügyi Szemle, 40. évfolyam, 5. szám., 23-25.

61) MAGYAR KÖZTÁRSASÁG (2003): Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program, 2004-2006.

www.nfu.hu/download/43650/KÖZOP_20120621.pdf

(letöltve: 2012.11.09.)

62) MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA (2007): Társadalmi Megújulás Operatív Program. Budapest

63) MAROSÁN György (2006): Fenntarthatóság és minőség. Magyar Minőség, 2006:1.

http://www.quality-mmt.hu/adat/fajlok/letoltesek/magyar-elektronikus-folyoirat/mm_2001-2009/mmt_beliv_2006_0809.pdf

(letöltve: 2012.11.06.)

MIHÁLY Ildikó (2002): OECD-szakértők a kulcskompetenciákról. Új Pedagógiai Szemle, 52. évfolyam, 6. szám, 90-99.

<http://epa.oszk.hu/00000/00035/00061/2002-06-vt-Mihaly-OECD.html>

(letöltve: 2013.01.06.)

64) MIHÁLY Ildikó (2005): Hol tart a lisszaboni döntések megvalósítása. Új Pedagógiai Szemle, 55. évfolyam, 3. szám, 107.

65) NEFMI (2010): Statisztikai gyors tájékoztató a 2010/2011. tanév eleji adatgyűjtés előzetes adatairól.

<http://www.nefmi.gov.hu/miniszterium/oktatasi-statisztikak/gyorstajekoztato-tanev-eleji-adatgyujtes-2010-2011>

(letöltve: 2012.11.09.)

66) NEMZETGAZDASÁGI MINISZTERIUM (2010): Összhangban Európával: az EU2020 Stratégia.

http://www.kormany.hu/download/c/e1/00000/sszhangban_Eur_p_val_az_EU2020_Strategia.pdf

(letöltve: 2012.11.09.)

67) NEMZETI FEJLESZTÉSI ÜGYNÖKSÉG (2012): Pályázati eredmények; Aktuális statisztikák; Eljárás szerinti lekérdezések.

https://emir.nfu.hu/nd/kozvel/?link=umft_1_1

(letöltve: 2012.11.09.)

68) OSAP (2012a): Képzésbe beiratkozottak száma – 2007.-2011. évi adatszolgáltatások alapján.

<https://statisztika.nive.hu/>

(letöltve: 2012.11.09.)

69) OSAP (2012b): Képzésbe beiratkozottak száma képzés jellege szerint – a 2011. és 2012. évi adatszolgáltatások alapján.

<https://statisztika.nive.hu>

(letöltve: 2012.11.09.)

70) RYCHEN, Dominique Simone (2006): Kulcskompetenciák: válasz az élet fontos kihívásaira. In: DEMETER Kinga (szerk.): A kompetencia – Kihívások és értelmezések. Budapest, Országos Közoktatási Intézet, 45-79.

71) ZACHÁR László (2003): A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói. Tudástár.

<http://www.ofi.hu/tudastar/felnottoktatas-kepzes/felnottkepzes-rendszere>

(letöltve: 2012.11.06.)

72) ZACHÁR László (2008): A korszerű képzés és képzettség jellemzői és rendszerei. In: Zachár László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. 19-65.

Internetes weboldalak

73) BUDAPESTI MŰVELŐDÉSI KÖZPONT (Palló Projekt-felnőttképzési információs rendszer) honlapja:

<http://www.felnottkepzesinfo.hu/>

74) KISKUNFÉLEGYHÁZI MÓRA FERENC MŰVELŐDÉSI KÖZPONT IFJÚSÁGI ÉS MŰVELŐDÉSI HÁZ honlapja:

<http://moramuvhaz.hu/kunkapocs.html>

75) BIHARI SZABADMŰVELŐDÉSI ÉS NÉPFŐISKOLAI EGYESÜLET honlapja:

<http://www.biharinepfoiskola.hu/page.php?19>

76) BÉKÉSCSABAI VOKE VASUTAS MŰVELŐDÉSI HÁZA ÉS KÖNYVTÁRA honlapja:

<http://bcsvmh.hu/>

Jogszabályok

77) 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

78) 1997. évi CXL. törvény – a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról, és a közművelődésről

79) 1262/1999/EK az Európai Szociális Alapról

Táblázatok és ábrák jegyzéke

Táblázata sorszáma	Táblázat címe	Oldalszám
1.	<i>A kompetencia-összetevők szintjei</i>	12
2.	<i>Magyarország foglalkoztatási rátája korcsoportonként (15-64 évesek), 2007-2011 között, %</i>	22.
3.	<i>Magyarország munkanélküliségi rátája korcsoportonként (15-64 évesek), 2007-2011 között, %</i>	22.
2. számú melléklet 1. táblázat	<i>A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása Magyarországon 2008-ban és 2011-ben</i>	72.
2. számú melléklet 2. táblázat	<i>A képzésbe beiratkozottak száma a 2011. és 2012. évi adatszolgáltatások alapján</i>	73.
6. számú melléklet 1. táblázat	<i>Közművelődési intézmények és települések száma (db) 2001-2011</i>	78.
8. számú melléklet 1. táblázat	<i>TÁMOP 3.2.3. pályázati kiírásokra beérkezett és IH által támogatott pályázatok száma</i>	80.
8. számú melléklet 2. táblázat	<i>A TÁMOP 3.2.3. keretein belül megvalósult pályázatok példái</i>	81.-82.

Ábra sorszáma	Ábra címe	Oldalszám
1.	<i>A foglalkoztatottak összetételének alakulása a főbb nemzetgazdasági ágak szerint</i>	17.
2.	<i>A 15-74 éves népesség és a foglalkoztatottak száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011.</i>	23.
3.	<i>A 15-74 éves népesség és a munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2011.</i>	24.
4.	<i>A felnőttképzésben résztvevők száma 2007-2011</i>	26.
2. számú melléklet 1. ábra	<i>A 15-64 éves népesség munkanélküliségi rátája, 2012. január-március</i>	71.
2. számú melléklet 2. ábra	<i>A 15-74 éves korú lakosság foglalkoztatási rátájának alakulása 1998 és 2012 között</i>	71.
5. számú melléklet 1. ábra	<i>A kulcsképessegek rendszere</i>	77.

1. számú melléklet

Kompetenciák, kulcskompetenciák kutatása

Napjaink európai uniós politikájában is megfigyelhető a kulcskompetenciák fontosságának hangsúlyozása. Egyre több uniós kutatás irányul a kulcskompetenciák feltérképezésére és egyre több dokumentum szorgalmazza ezek fejlesztését. Európa figyelme a XX. század utolsó évtizedeiben fordult a kompetenciák gazdaságban betöltött szerepére. Párhuzamot fedeztek fel a munkavállalók képességei és az európai versenyképesség között⁵⁸. Az Európai Szociális Alapról szóló 1262/1999. június 21-ei rendelet már kimondta a kompetenciák fejlesztésének fontosságát és ennek szerepét a munkanélküliség elleni küzdelemben. A következő lépés a kompetenciák felértékelődése felé, a 2000. évi lisszaboni konferencia volt, amikor az egész életen át tartó tanulást a tudásalapú gazdaság kialakításának feltételeként határozták meg. Az élethosszig tartó tanulás fontosságának kimondásával felértékelődtek a tanulás iskolán kívüli színterei is, köszönhetően annak, hogy e paradigmának a lényege az egyén egész élete során elsajátított ismereteinek összessége, függetlenül attól, hogy iskolapadban vagy azon kívül, más – nem-formális vagy informális környezetben szerezte azt meg az egyén. A lisszaboni nyilatkozat 2005. évi brüsszeli értékelésében, a lifelong learning érvényesítésének szellemében, meg is fogalmazódott az iskolán kívül, azaz informális tanulás útján szerzett kompetenciák elismerésének szükségessége (Kraiciné, 2009). Ettől kezdve egész Európa figyelme a kompetenciákra, s azok fejlesztésének, fejlesztetőségének kutatására fordult, a kompetencia fogalma „divattá vált” (Csapó, 2003).

A kompetenciák kutatását, az átfogó viszonyítási keretrendszer iránt megmutatkozó igény következményeképp nemzetközileg is megvalósították. Az 1990-es évek végén az OECD⁵⁹ számos kutatást indított a kompetenciák meghatározása és kiválasztása céljából. A szerteágazó kutatások közül a legismertebb a 2001-ben közzétett DeSeCo-vizsgálat (Defining and Selecting Key Competencies), amely számos új fogalmat és kompetenciacsoportosítási lehetőséget vetett fel (Mihály 2005, Kraiciné 2006). A kutatás azon kompetenciákat tekintette kulcskompetenciának, *„amelyek az élet legkülönbözőbb területein fontosak, és hozzájárulnak a sikeres egyéni élet egészéhez, valamint a társadalom jó működéséhez”* (Kraiciné, 2009:104). E kutatás rámutatott, hogy a kulcskompetenciák jelentőségét hiányukban fedezhetjük fel. Minél kisebb szinten birtokoljuk e kompetenciákat, annál kevésbé tudunk sikeres életet élni, s így annál kisebb mértékben tudunk hozzájárulni a gazdasági növekedéshez. A kulcskompetenciák birtoklása javítja az egyén által birtokolt tudás minőségét, hatékonyságát, konvertálhatóságát. Alkalmassá teszi az

⁵⁸ 1993. évi Luxemburgi Ajánlás hívta fel a figyelmet a munkavállalók képességei és az európai versenyképesség közötti összefüggésre (Európai Közösségek Tanácsa, 1993).

⁵⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development

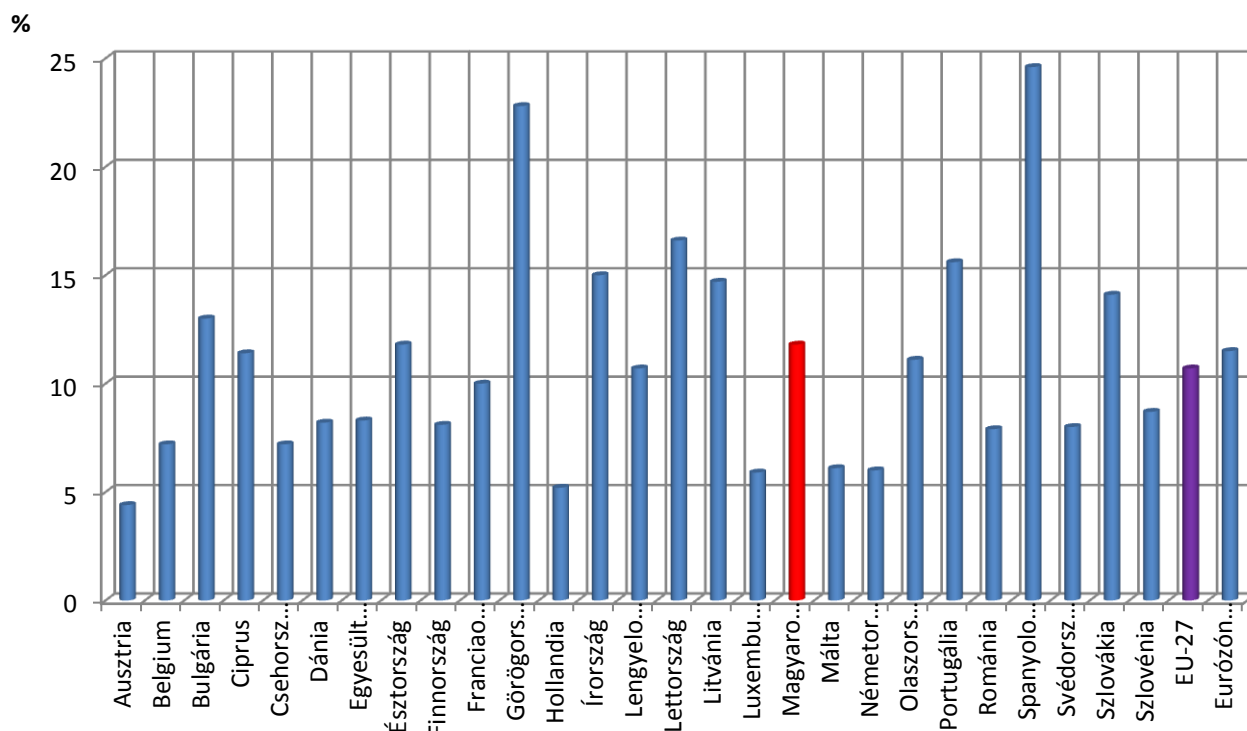
embereket feladatkörük ellenőrzésére, menedzselésére és a munkahelyi, illetve a külső kooperáció megszervezésére, amelyet az állandóan változó munkahelyi környezet támaszt (European Communities, 2001).

A kulcskompetenciák közé tartoznak az alapképességek, melyeket sokféle helyzetben lehet alkalmazni. A rugalmasság, a terhelhetőség, a döntésképeség, a kreatív és problémamegoldás képessége, stb., mind-mind abban segítik az egyént, hogy az egyre gyorsabban változó gazdaságot követni tudja, s legyen képes hozzá alkalmazkodni. Az európai dokumentumok egyöntetűen megfogalmazzák, hogy ezek fejlesztése felnőttkorban is lehetséges, sőt szükséges az oktatás és képzés során (European Commission, 2002).

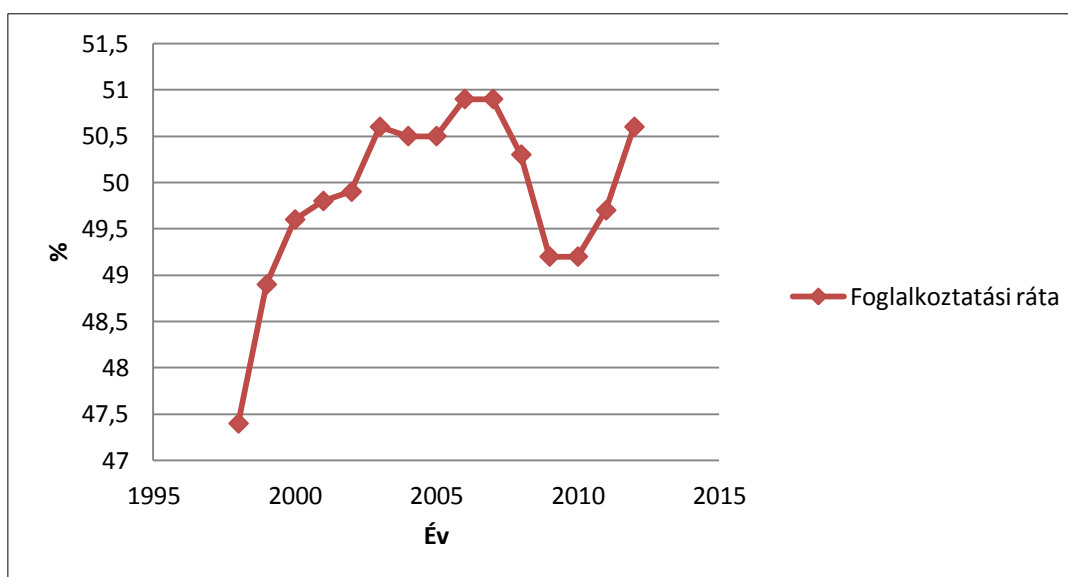
Az OECD egyes kutatásai más és más nézőpontból vizsgálták a kulcskompetenciákat. Markánsan két irányvonal mutatkozott meg; az egyik, melyet a DeSeCo-program is képvisel, az oktatáspolitikai oldaláról indított vizsgálódásokat. A DeSeCo három fő kulcskompetencia területet emel ki: a környezettel való interaktív eszközhasználatot, a heterogén csoportokkal való interakciót, valamint a saját élet felelős és autonóm vezetését és menedzselését. Az Európai Unió 2003-ban inkább a másik, a kulcskompetenciákat az emberi-erőforrás oldaláról vizsgáló irányt követve nyolc kulcskompetenciát határozott meg: az anyanyelven folytatott kommunikáció, idegen nyelveken folytatott kommunikáció, matematikai kompetenciák és alapvető kompetenciák a természet-és műszaki tudományok terén, digitális kompetencia, a „tanulás megtanulása” kompetencia, szociális és állampolgári kompetencia, kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia, kulturális tudatosság és kifejezőkézség (European Council, 2002). Mivel a kompetenciák közül, ezek a készségek, képességek járulnak hozzá leginkább a személyes önmegvalósításhoz és fejlesztéshez, az aktív polgársághoz, a társadalmi beilleszkedéshez és a foglalkoztatáshoz, az Európai Unió ezek fejlesztését tartja legkívánatosabbnak az oktatás és képzés minden egyes szintjén. Ezek a kompetenciák lehetnek segítségünkre a sikeres életvitel kialakításában, s abban, hogy a változó munkaerő-piaci környezetben mindig megtaláljuk a helyünket.

2. számú melléklet

1. **ábra:** A 15-64 éves népesség munkanélküliségi rátája, 2012. január- március. Forrás: KSH, 2012b alapján saját szerkesztés



2. **ábra:** A 15-74 éves korú lakosság foglalkoztatási rátájának alakulása 1998 és 2012 között. Forrás: KSH, 2012h alapján saját szerkesztés



1. táblázat: A 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása Magyarországon 2008-ban és 2011-ben. Forrás: KSH, 2012d alapján saját szerkesztés

Idő-Szak	15 - 64 éves Népesség (ezer fő)	Ebből:		Gazdaságilag aktív (ezer fő)	Gazdaságilag nem aktív (ezer fő)	Aktivitási arány (%)	Foglalkoztatottsági arány (%)	Munkanélküliségi ráta (%)
		Munkanélküli (ezer fő)	Foglalkoztatott (ezer fő)					
2008	6794,2	328,8	3849,1	4177,9	2616,3	61,5	56,7	7,9
2011	6770,2	467,6	3779,0	4246,6	2523,6	62,7	55,8	11,0

A 2. számú melléklet 1. táblázat Magyarország 2008-as, valamint a 2011-es foglalkoztatottsági adatait tartalmazza. Bár a 2008-as adatokhoz képest csökkent a 15-64 éves népesség 24 ezer fővel, a foglalkoztatottak és a munkanélküliek száma mégis nőtt, ezzel a gazdaságilag aktívak száma is növekedett, és a csökkenés az inaktívak számában mutatkozott meg. A gazdaságilag aktív népesség foglalkoztatottsági rátája körülbelül egy százalékponttal csökkent, azaz jobban csökkent a foglalkoztatottak száma a 15-64 éves népesség számánál, ami kevesebb foglalkoztatottat jelent. A munkanélküliségi ráta ezzel párhuzamosan emelkedett, mely szintén negatív hatást eredményezett, hiszen 2008-hoz képest több mint három százalékponttal növekedett a munkanélküliek száma a gazdaságilag aktív népességben belül.

Magyarországon tehát a munkanélküliség, ahogy azt a korábban idézett tanulmányban is megfogalmazták, a korábbinál alacsonyabb szinten állandósult. Az idei évben, sőt az „*előrejelzés távlatában sem várható javulás a munkanélküliség két számjegységének kérdésében*”, olvashatjuk Magyarország 2012. évi nemzeti reformprogramjának és konvergencia programjának értékelésében (Európai Bizottság, 2012a:19). Ez a tartós állapot nemcsak az egyénekre, hanem az államra is hatalmas terheket ró, hiszen a munkanélkülieket segélyekkel kell támogatnia. A foglalkoztatottság növelése az államnak is érdeke, hiszen a magasabb arányú foglalkoztatási rátával rendelkező országnak nagyobb a mozgástere az adók és a járulékok megállapításánál, és több lehetősége adódik azok csökkentésére is.

2. táblázat: A képzésbe beiratkozottak száma a 2011 és 2012. évi adatszolgáltatások alapján.

Forrás: OSAP, 2012b alapján saját szerkesztés.

A képzésbe beiratkozottak száma		
Képzés jellege	2011	2012
szakmai továbbképző	246 948	174 188
állam által elismert OKJ szakképesítést adó	113 851	103 606
nyelvi képzés	95 673	59 124
általános felnőttképzés	77 469	48 727
munkakörhöz, foglalkozáshoz szükséges nem OKJ szakképesítést adó	51 937	37 693
informatikai képzések	68 548	23 330
hatósági jellegű (közlekedési, hírközlési és vízügyi ágazat) képesítésre felkészítő képzés	48 052	20 745
elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzés	7 831	6 019
hátrányos helyzetűek felzárkóztató képzése	1 678	2 609
szakképesítést megalapozó szakmai alapképzés	7 978	2 988
bemeneti kompetenciára felkészítő	53	443
megváltozott munkaképességűek rehabilitációs képzése	442	427
Összesen	720 460	479 899

3. számú melléklet

A pályakezdők elhelyezkedési problémái

Mivel a pályakezdők elhelyezkedési problémái egyre nagyobb hangsúllyal, egyre szélesebb körben látszanak megmutatkozni, mind az Európai Unió, mind az egyes tagállamok, köztük Magyarország is, előtérbe helyezte a probléma megoldását.

Az ILO⁶⁰ foglalkoztatási szektorának igazgatója szerint, a pályakezdők problémája megoldható lenne, de csak akkor, ha a munkahelyteremtés a fiatalok számára elsődleges prioritássá válna. Először is, ösztönözni kellene a vállalatokat a pályakezdők alkalmazására adókedvezményekkel, vagy más ösztönzőkkel. Másodszor, csökkenteni kellene a munkaerő-kereslet és a fiatalok képzettsége közötti szakadékot, s olyan vállalkozói programra lenne szükség, melyben integrálják a készségek fejlesztését, a mentoring tevékenységet, és a tőkéhez való hozzáférés lehetőségét (ILO, 2012). Mivel a probléma nem csak Magyarországot, hanem más uniós országokat is érint – sok helyen azonos mértékben, mint országunkat – az Európai Bizottság is, az Európa 2020 Stratégia keretében kidolgozta az európai Youth@Work programot, melyben a hangsúly a fiatalok és a kis- és középvállalkozások közötti kapcsolat kiépítésére helyeződik. Emellett elindult a „Mozgásban az ifjúság” című program is, melynek legfőbb célja, a fiatalok foglalkoztatási rátájának emelése a tagállamok ösztönzésén keresztül, arra vonatkozóan, hogy hozzanak intézkedéseket az oktatás és az elhelyezkedés közötti átmenet megkönnyítésére (Európai Bizottság, 2012b).

A magyar kormány is igyekszik lépéseket tenni, a 2010-es 15-24 éves korosztály foglalkoztatási rátájának európai átlagához képest, a 15,8 százalékpontos elmaradásunk leküzdése érdekében. Az Orbán-kormány tízpontos munkahelyvédelmi akciótervet hirdetett, melynek keretében jövőre a 25 év alattiaknál a munkáltatói járulékot felére csökkentik. Emellett a Nemzetgazdasági Minisztérium is próbál javítani a helyzeten, a hárommilliárd forintos munkaerőpiaci programjával, melynek célja a pályakezdők munkához juttatása. Ennek keretében a munkáltatók a 2012. szeptember 1. és december 31. között foglalkoztatott, regisztrált pályakezdő álláskeresők után, támogatásként megkapják a bér és a szociális hozzájárulási adó összegét a minimálbér kétszereséig. Mivel a foglalkoztatásért felelős államtitkár, Czomba Sándor szerint, a munkáltatók elsősorban a munkatapasztalat hiánya miatt nem alkalmazzák a fiatal pályakezdőket, a tárca legfontosabb célja, hogy minél több fiatal pályakezdő szerezhessen gyakorlatot.

Amint látjuk, a pályakezdők problémáinak fő forrása, a gyakorlat hiányában látszik megmutatkozni. A gyakorlat alatt a munkáltatók olyan kompetenciákat értenek, melyekkel a munkavégző hatékonyan, a vállalat céljainak elérése érdekében tudja a rábízott munkát

⁶⁰ International Labour Organization (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet)

végrehajtani. Ezért, már a felsőfokú, sőt a középfokú oktatásban is fontos az egyének gyakorlatorientált, a problémamegoldást, a kommunikációfejlesztést, s ezzel együtt a kreativitást kibontakoztató oktatás elterjesztése, hogy mire kikerülnek a munkaerőpiacra, rendelkezzenek azon kompetenciákkal, melyeket a XXI. század versenygazdasága, azaz a munkáltatók elvárnak tőlük. S valóban, *Kutas János* véleménye szerint a fiatal munkanélküliek magas arányának oka, a képzési rendszerünkben keresendő⁶¹ (Kutas, 1996).

Mivel a pályakezdők munkanélküliségi problémáinak megoldása sokkal inkább tartozik a pedagógia, mintsem az andragógia tárgykörébe, dolgozatomat egy a munkanélküliség által sújtott másik réteg, az alacsony végzettséggel rendelkezők nehézségeinek feltárására, problémáinak megoldatlanságára, majd egy lehetséges megoldás felkínálására hegyezem ki.

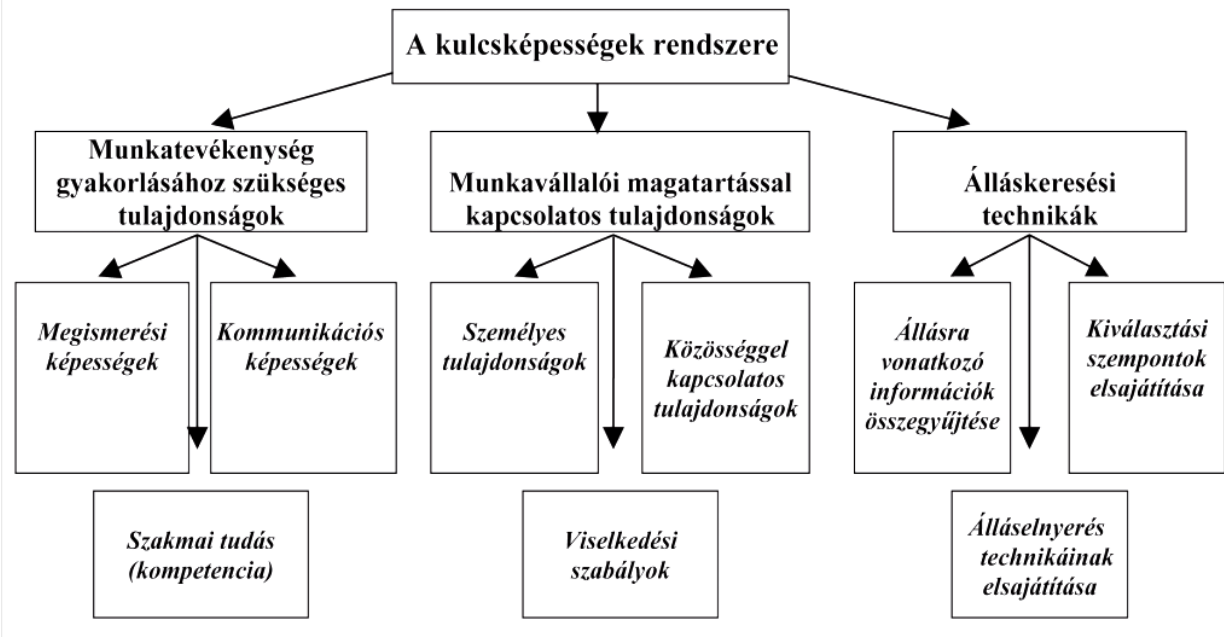
⁶¹ Erre mutat rá, a következő eredmény, mely bizonyítja, ha változtatunk a rendszeren, csökkenhet a funkcionális analfabéták, növekedhet a gyakorlott, munkaképes egyének létszáma. A 2010-es PISA adatok pozitív elmozdulást mutatnak a magyar 15 éves tanulók aggasztó olvasás-szövegértési teljesítményében. Bár még mindig magas a funkcionális analfabéták száma (minden hatodik diák funkcionális analfabétaként hagyja el az iskolát) Magyarország olvasás-szövegértés terén, 2000 óta átlag alattiból, átlag felettivé küzdötte magát. A siker több okból is fakadhat, pontosan nem lehet tudni, hogy mi az oka, de az oktatáskutatók szerint nagy szerepet játszik benne egyrészt a neten való olvasás nagyszámú növekedése, másrészt a PISA kutatások negatív eredményei. A sorozatos negatív eredmények korrekcióra sarkallták a rendszert. „Az Educatio Kft. által kifejlesztett kompetenciaalapú programcsomagok több ezer pedagógushoz, az iskolák 10 százalékához értek el, akik tovább fejlesztették annak – a gyakorlati tudást előtérbe helyező – szellemiségét.” Az érettségi tartalmi változása is nagyban hozzájárulhatott a javuláshoz, mivel a gyakorlat közeli feladatok kihatottak a tankönyvek tartalmára, sőt a új módszertani elemek használatára is (FN24, 2010).

4. számú melléklet

A nagyvállalat vezetője fontosnak tartotta: a problémamegoldó készséget, a logikus gondolkodást, a gyakorlatias feladatértelmezést, az együttműködő készséget, a kompromisszumkésztséget és a toleranciát valamint – a személyes kompetenciák közül – az önálló feladatmegoldást és a terhelhetőséget. A kisvállalat vezetője más kompetenciákat is fontosnak vélt, úgy gondolta, hogy a sokrétű munkavégzéshez szükséges a jó kommunikációs készség, a meggyőzőképesség, a felelősségtudat, valamint az, hogy pontos, precíz és szorgalmas legyen. A kiscég vezetője, sokkal többféle kompetencia birtoklását tartja fontosnak a munkavégzés során, mint a nagyvállalat vezetője. Egy kisebb vállalatban egy munkavégzőnek egyszerre több feladat elvégzésére kell képesnek lennie, több területen is helyt kell tudni állnia. Ezzel szemben egy – sokszor több száz embert alkalmazó – nagyobb szervezet esetében nincs szükség akkora önállóságra, kreativitásra, a munkakörök pontosak, tehát mindenkinek meg van a saját feladata, s sokszor még az újoncok betanítására is van elegendő pénz. Itt pedig ismét megállapíthatjuk, hogy a munkaerő-kínálatnak milyen nehéz alkalmazkodnia a munkaerőpiac igényeihez, hiszen az oktatásnak egyszerre kell tudnia kielégíteni a nagyobb illetve a kisebb vállalat egymástól eltérő munkaerő-szükségleteit is (Farkas, 2011).

5. számú melléklet

1. ábra: A kulcsképeségek rendszere. Forrás: Zachár, 2008:44



6. számú melléklet*1. táblázat: Közművelődési intézmények és települések száma (db) 2001-2011*

	Közművelődési intézmények száma	Városok száma	Községek száma	Települések száma összesen
2001	3258	237	2898	3135
2002	3358	252	2883	3135
2003	3751	252	2893	3145
2004	3661	256	2889	3145
2005	3778	274	2871	3145
2006	3555	289	2856	3145
2007	3367	289	2863	3152
2008	3339	298	2854	3152
2009	2793	306	2846	3152
2010	2924	328	2824	3152
2011	2878	328	2826	3154

Forrás: KSH, 2012n és KSH, 2012o alapján saját szerkesztés

Pályázatok a TÁMOP 3. prioritására vonatkozóan. FORRÁS: Márkus, 2011

TÁMOP-3.2.11/10/1. Nevelési-oktatási intézmények tanórai, tanórán kívüli és szabadidős tevékenységeinek támogatása

TÁMOP-3.2.3/08/1. – Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére

TÁMOP-3.2.3/08/2. – Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és az informális tanulás szolgálatában

TÁMOP-3.2.3/09/1. – Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére

TÁMOP-3.2.3/09/2. –Építő közösségek – közművelődési intézmények az egész életen át tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és informális tanulás szolgálatában (konvergencia)

TÁMOP-3.2.4/08/1. - Tudásdepó-Expressz – A könyvtári hálózat nem formális és informális képzési szerepének erősítése az élethosszig tartó tanulás érdekében

TÁMOP-3.2.4/08/2. - Tudásdepó-Expressz – A könyvtári hálózat nem formális és informális képzési szerepének erősítése az élethosszig tartó tanulás érdekében - Országos elektronikus szolgáltatások bővítése, fejlesztése

TÁMOP-3.2.4-09/1. Tudásdepó-Expressz- A könyvtári hálózat nem formális és informális képzési szerepének erősítése az élethosszig tartó tanulás érdekében

TÁMOP-3.2.8/08/B. – Múzeumok Mindenkinek Program – Múzeumok oktatási-képzési szerepének erősítése

TÁMOP-3.2.8/10/B. Múzeumok Mindenkinek Program – Múzeumok oktatási-képzési szerepének erősítése

8. számú melléklet

1. **táblázat:** TÁMOP 3.2.3. pályázati kiírásokra beérkezett és IH által támogatott pályázatok száma

Forrás: https://emir.nfu.hu/nd/kozvel/?link=umft_1_1

Pályázat száma	Pályázat megnevezése	Beérkezett pályázatok száma	IH által támogatott pályázatok száma
TÁMOP 3.2.3-08/1	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére	48	24
TÁMOP 3.2.3-08/1/KMR	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére	14	3
TÁMOP 3.2.3-08/2	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és az informális tanulás szolgálatában	85	55
TÁMOP 3.2.3-08/2/KMR	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és az informális tanulás szolgálatában	12	6
TÁMOP 3.2.3.-09/1	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére	40	18
TÁMOP 3.2.3.-09/1/KMR	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 1. kör: Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére	9	6
TÁMOP 3.2.3.-09/2	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és az informális tanulás szolgálatában	61	32
TÁMOP 3.2.3.-09/2/KMR	Építő Közösségek, közművelődési intézmények az élethosszig tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és az informális tanulás szolgálatában	10	4
Összesen:		279	148

2. táblázat: A TÁMOP 3.2.3. keretein belül megvalósult pályázatok példái:

Intézmény	Pályázat száma, és megnevezése	Felnőttképzések tartalma	A projektben résztvevők	Projekt időtartama	Részletes információ
- Szentes Városi Könyvtár Non-profit Közhasznú Kft. (fő pályázó) - Jövőkért Alapfokú Művészeti Iskola - Szentesi Művelődési Központ	TÁMOP 3.2.3.-08/1-2009-0038 „Szentesi Közművelődési Intézmények a Felnőttoktatás Megújításáért”	7 modulós, 250 órás ECDL 250 órás angol nyelvtanfolyam 400 órás, OKJ képesítést adó fazekas tanfolyam anyagai	60 fő igazoltan hátrányos helyzetű személy + fazekas kurzuson 15 fő	2009. október 1. – 2011. június 30.	http://www.vksz.hu/palyazat_TA_MOP323.pdf
Komló Város Önkormányzat Községek Háza, Színház-és Hangversenyterem	TÁMOP 3.2.3.-09/1-2009-0043 „Kapaszkodó- a komlói Községek Háza, mint felnőttképzési intézmény”	120 órás számítástechnikai képzés 240 órás nyelvi képzés	képzésenként minimum 10 fő, maximum 30 fő tartósan munkanélküli és hátrányos helyzetű (egyéni haladásukat képzés szervező és mentor segíti	2010. július 1. – 2012. március 31.	http://kozossegek.haza.khszinhaz.hu/tamop-3-2-3-kapaszkodo
- Békéscsabai Ifjúsági Központ (Ifjúsági Ház és Általános Társaskör - fő pályázó) - Battonya Város Önkormányzata (József Attila Művelődési Központ és Alapfokú Művészeti Iskola) - Sarkad Város Önkormányzata (Bartók Béla Művelődési Központ)	TÁMOP 3.2.3.-08/1-2009-0008 „Program a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési kapacitásának bővítésére Békéscsabán, Battonyán és Sarkadon”	például: - szobaasszony és bejárónő képzés - parkgondozó képzés - kompetencia-és készségfejlesztő tréning - digitális írástudás képzés - álláskeresői tréning - tutorálás - német nyelvtanfolyam	Battonya: 15+20+20+20 fő Békéscsaba: 20+21+15+45+20+20+20+10+20 fő Sarkad: 20+40+20+15 fő Hátrányos helyzetűek: romák, alapfokú iskolai oktatásból lemorzsolódtak, alacsony végzettségűek, képesítés nélküliek, regisztrált álláskereső, tartósan inaktívak, GYED-en, GYET-en, GYES-en lévők...stb.	2009. július 1. – 2011. június 30.	http://ifihaz.hu/felnottkepzes/
- Békés Megyei IBSEN Oktatási, Művészeti és Közművelődési Nonprofit Kft. Békéscsaba (fő pályázó) - Művelődési Ház és Könyvtár Medgyesegyháza - Békés Város Kulturális Központ - Kalocsa Róza Nonprofit Közhasznú	TÁMOP 3.2.11.-08/1-2009-0010 „Híd a munka világába – felnőttképzési programunk a munkanélküliség csökkentésért”	- önismereti tréning - számítógépes képzés - termékmarketing képzés	- önismereti tréning: min. 8 fő - számítógépes képzés: min. 8 fő → 18 fő (túljelentkezés) - termékmarketing képzés: min. 8 fő → 15 fő munkanélküliek, álláskereső, GYES-en,	2009. november 1. – 2011. június 30.	http://muvhaz.me/dgyesegyhaza.hu/index.php?page=felnottkepzes

Kft. Mezőkovácsháza és Köröstarcsa Községi Önkormányzata			GYED-en lévők, Mezőgazdasából élők		
MagHáz Centrum Nonprofit Közhasznú Kft. (Maglód – fő pályázó) - Rábai Miklós Művelődési és Községi Ház, Könyvtár (Ecser) - József Attila Művelődési Ház (Vecsés)	TÁMOP 3.2.3.-08/1/KMR-2009-0011 „Maglód, Ecser és Vecsés építő közössége az élethosszig tartó tanulásért – a felnőttképzés kapacitás növelése a Monori kistérségben”	- beszédközpontú olasz nyelvoktatás - gépírási tanfolyam - kosárfonás	sajátos nevelést igénylő, alacsony iskolázottságú, a társadalmi munkamegosztásban vesztes, tartósan munkanélküli, pályakezdő, megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek	2009. szeptember 1. – 2011. november 30.	http://www.ecsermuhaz.hu/felnottkepzes.html
Aba-Novák Kulturális Központ (Szolnok)	TÁMOP 3.2.3. -09/1-2009-0042 „Déméter program az Aba-Novák Kulturális Központban”	- ECDL Select (Select Start) informatikai írástudás látás-és hallássérültek-nek is - Wellness Animátor – az egészségturizmusban - Web animátorképzés	Összesen 36 fő végezte el a képzéseket. regisztrált munkanélküliek, GYES-en, GYED-en lévők, pályakezdő munkanélküliek	2011. január 1. - 2012. február 2.	http://info.szolnok.hu/alap.php?inc=dsp_news&mid=278&nid=2007 http://kepzes.ank.hu/
Kispesti Munkásotthon Művelődési Ház	TÁMOP „Lépéselőny – több tudás, több esély a munkaerőpiacon”	- Munkaerő-piaci kompetenciafejlesztő képzés - Vállalkozási alapismeretek - Álláskeresési tréningek és Hatékony tanulás felnőttkorban tréningek	Munkaerő-piaci kompetenciafejlesztő képzés: 15 fő Vállalkozási alapismeretek: 15 fő alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, pályakezdő fiatalok, tartós munkanélküliek, GYED-ről visszatérő kismamák, az egyéni vállalkozás útját kereső emberek, szakképzettséggel nem rendelkező, vagy eddigi szakmáját váltani akaró munkavállaló	2010. június 1. – 2012. március 30.	http://www.kmo.hu/tamop/a_projekt_bemutatasa/

9. számú melléklet

A HEFOP 3.5.4. keretein belül megvalósult Palló projekt tevékenységei:

- **Felnőttképzési konzulens képzés**, amely képessé teszi a művelődési szakembereket arra, hogy a felnőttképzés és –oktatás bármely formájába bekapcsolódni kívánók számára tájékoztatást, útmutatást nyújtsanak
- **Internetes információs rendszer**, amely összegyűjti, és könnyen elérhetővé teszi a felnőttképzési információkat, lehetővé teszi országos és helyi információk elhelyezését, valamint segíti a konzulensek kapcsolattartását
- Felnőttképzésbe való bekapcsolódást segítő program, **Útmutató** kifejlesztése és lefolytatása a Zsámbéki-medencében
- **Tájékoztató szolgálat működtetése**, ahol a felnőttképzési konzulensek a számítógépes információs rendszer felhasználásával segítik a személyesen, telefonon vagy interneten hozzájuk fordulókat
- **Központi „help-desk” szolgáltatás** működtetése, mely segíti a más intézményben működő felnőttképzési konzulenseket a kompetenciájukon túlmutató problémák megoldásában

Forrás: http://felnottkepzesinfo.hu/?page=page&id=1&menu_id=8

10. számú melléklet

Az interjúk során, a négy kiemelt közművelődési intézményben lefolytatott projekt szervezésében és lebonyolításában résztvevő szakembertől a következő kérdésekben kértem segítséget:

1. Miért tartották fontosnak, hogy ezt a projektet megírják/elindítsák, mi az a fő cél, ami miatt a projekt elindult?
2. Mit tartottak Önök a program legnagyobb előnyének, jelentőségének? Miért jó ez, milyen előny származik ebből?
3. Hogyan tudták összetoborozni a felnőtteket, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak, s részt vegyenek a képzésekben?
4. Milyen nehézségek merültek fel a projekt megvalósítása során?
5. A projekt lezárult. Mi a helyzet most a képzések résztvevőivel, sikerült-e elhelyezkedniük, nyomon követik-e őket? Ha igen, hogyan?
6. Az anyagi támogatás a projekt végeztével megszűnt. Fenn tudják-e tartani jelenleg is a projektet, ha igen, milyen forrásból?

11. számú melléklet

1. kép: A Palló felnőttképzési tájékoztató szolgálat logója



2. kép: A Palló felnőttképzési tájékoztató szolgálat irodája



12. számú melléklet

A Kiskunfélegyházi Móra Ferenc Művelődési Központban megvalósult „A Kiskunfélegyházi Kistérség (Kompetens) Karrier Központja II.” megnevezésű projekt keretében lezajlott tevékenységek:

- 4 darab álláskeresési tréning,
- egy, a helyi igényekhez igazodó felnőttképzési program kidolgozás és akkreditálása (Komplex képzés a kistérség turizmusának élénkítésére),
- a közművelődési szakemberek felkészítése képzési tevékenység végzésére (Felnőttképzési kompetencia-fejlesztő műhely),
- felnőttképzési konzultációs szolgáltatás kialakítása, folyamatos működtetése (Karrier Iroda),
- az intézményi felnőttképzési akkreditációs folyamat lefolytatása,
- 4 darab képzés- és állásbörze szervezése, lebonyolítása,
- 2 darab német nyelvtanfolyam.

13. számú melléklet

1. táblázat: A Kiskunfélegyházi projekt indikátorai. Forrás: Móra Ferenc Művelődési Központ pályázata

INDIKÁTOR MEGNEVEZÉSE	CÉLÉRTÉK	ELÉRT ÉRTÉK
A képzésbe bevont résztvevők közül a képzést sikeresen befejezők aránya:	75 %	96 %
A képzésen kívüli, egyéb felnőttképzési szolgáltatások (Help-desk, mentorálás, konzultáció, tanácsadás, stb.) igénybevételének száma:	2000 db	3579 db
Akkreditált felnőttképzési programok száma:	1 db	1 db
Lebonyolított felnőttképzések száma:	4 db	4 db
A képzést sikeresen befejezők közül aktív foglalkoztatottakká váltak száma a képzést követő egy éven belül:	10 %	2013. március 31-ig.
Bevezetett felnőttképzést támogató szolgáltatások száma:	4 db	9 db
Speciális képzésbe bevont tanulók száma:	80 db	80 db
Felnőttképzésben résztvevők száma:	54 db	54 db
Képzésben részt vett közművelődési dolgozók száma:	12 db	12 db
) Intézményi akkreditáció megszerzése:	1 db	1 db

14. számú melléklet

1. kép: A Karrier Iroda logója. Forrás: Móra Ferenc Művelődési Központ pályázata



2. kép: Felnőttképzési kompetenciafejlesztő műhely foglalkozása. Forrás: Móra Ferenc Művelődési Központ pályázata



15. számú melléklet

A Berettyóújfalui kistérségben, a „Civil és intézményi együttműködés a Bihari kistérség felnőttképzési kapacitásának fejlesztéséhez” megnevezésű projekt keretein belül megvalósult és akkreditált képzési programok:

- 140 órás Kulcskompetenciák fejlesztése
- 30 órás Digitális írástudás kompetenciák: ECDL Operációs rendszerek, ECDL Internet és kommunikáció (látás és hallássérülteknek is)
- 100 órás Képzők képzése – Kulcskompetenciák fejlesztése
- 300 órás 8. osztályos felzárkóztató képzés
- 300 órás 7. osztályos felzárkóztató képzés
- 300 órás 6. osztályos felzárkóztató képzés
- 300 órás 5. osztályos felzárkóztató képzés
- 60 órás „A felnőttképzés módszertana” felnőttképzési program
- 60 órás „Felnőttképzési program-és intézményakkreditációs ismeretek” felnőttképzési program
- 210 órás kulcskompetenciára épülő alapkészség fejlesztő program

- 300 órás Megújuló-energiagazdálkodási szakemberképzés (Művelődési Ház)
- 210 órás kulcskompetenciára épülő alapkészség fejlesztő program (Művelődési Ház)
- 30 órás Digitális írástudás kompetenciák: ECDL Operációs rendszerek, ECDL Internet és kommunikáció (látás és hallássérülteknek is) (Művelődési Ház)

- + 2 intézmény akkreditáció:
- Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület
- Városi Művelődési Ház és Könyvtár

A Békéscsabai VOKE Művelődési Háza és Könyvtárában megvalósult „Hass, alkoss, gyarapíts!” c. projekt komponensei és részelemei:

- A/ Komponens
 - 2 fő szakmai továbbképzésen történő részvételének támogatása
- B/ Komponens
 - 1Fúvósklub
 - Ifjúsági fúvósklub
 - Vasútmodell szakkör
 - Gyermek amatőr színjátszó csoport
 - Kézműves alkotó műhely
 - Művészetterápiás műhely
 - Természetes életmód szakkör
 - Mazsorett csoport
 - Kiscsoportos zenei tehetséggondozás
 - Fúvóstábor
 - Harsona és mélyrézfúvós tehetséggondozó tábor
 - Ifjúsági fúvóstábor
- E/ Komponens
 - Munkavállalásra felkészítő csoport
 - Egyéni prevenciós foglalkozások, konzultáció
 - „Kreatív Én és közösség az információs társadalomban” kompetenciafejlesztő tábor
 - Asszertív tréning

17. számú melléklet

1. kép: Békéscsaba – „Hass, alkoss, gyarapíts!” című projekt: „Kreatív Én és közösség az információs társadalomban” kompetenciafejlesztő tábor. 2010. július, Pécs



Interjú:

Budapesti Művelődési Központ – „PALLÓ projekt”

Pályázat száma: HEFOP 3.5.4.

Projekt megnevezése: „PALLÓ – Az élethosszig tartó tanulás információs, felkészítő és segítő hátterének biztosítása a közművelődési intézményekben”

Interjú alany: **Klein Marianna**

Beosztása: *osztályvezető*

1. Miért tartották fontosnak, hogy ezt a projektet megírják/elindítsák, mi az a fő cél, ami miatt a projekt elindult?

Azért tartottuk fontosnak e projekt elindítását, mert e projekt szakmai és módszertani példája lehet az ország közművelődési intézményeinek. E projekt mintaértékű abban, hogy hogyan lehet egy közművelődési intézmény keretein belül a helyi munkanélküli egyéneknek segítséget nyújtani felnőttképzési tevékenység folytatásával. Az intézmény e „felnőttképző célja” már korábban is megfogalmazódott, de az elindításához és végrehajtáshoz nem állt rendelkezésünkre elegendő anyagi forrás, így kihasználva a TÁMOP pályázatot kezdhettünk hozzá a Palló iroda, és az internetes információs rendszer, mint felnőttképzési szolgáltatás kialakításához. Ezzel együtt elindíthattuk a kulturális szakemberek felnőttképzési tevékenységre való felkészítését célzó felnőttképzési konzulens képzést.

2. Mit tartottak Önök a program legnagyobb előnyének, jelentőségének? Miért jó ez, milyen előny származik belőle?

A Palló projekt keretein belül felnőttképzési konzulens képzés valósult meg. Az ország közművelődési intézményeiből egy-egy tónusban 30 művelődésben dolgozó kulturális szakember sajátíthatta el a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges ismereteket, s válhatott képessé arra, hogy ő maga is létrehozassa ezt a saját településén található művelődési intézményben. A projekt legnagyobb előnyének tehát a közművelődési intézményrendszer felnőttképzési tevékenység folytatására való alkalmassá tételét tartjuk. A Felnőttképzési konzulens képzés évenkénti indításával megteremtettük a közművelődési intézményekben a humánerőforrás felkészítését a felnőttképzési tájékoztató munka területére.

A Palló iroda és az internetes információs rendszer is előnyként emelhető ki, hiszen ezen keresztül sok munkanélküli, segítségre szoruló egyén tájékozódhat az állásokról, lehetőségekről, melyekből kiindulva előbb-utóbb munkához juthat.

3. Hogyan tudták összetoborozni a felnőtteket, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak, s részt vegyenek a képzésekben?

A Palló projekt keretében a Budapesti Művelődési Központban képzési tevékenység csak Felnőttképzési Konzulens Képzés formájában folyt. A képzésre nagy volt az érdeklődés. A projektben együttműködő Biatorbágyi Faluház és Karikó János Könyvtárban 25 munkanélküli személy munkaerőpiacra felkészítő képzése valósult meg. A toborzásban együttműködött a munkaügyi központ, így a résztvevők behívása nem jelentett problémát.

4. Milyen nehézségek merültek fel a projekt megvalósítása során?

A projekt lebonyolítása során csupán egyetlen nehézség merült fel, ez is a Felnőttképzési Konzulens képzésben résztvevők körében nyilvánult meg. A képzés blended formában valósult meg, ami azt jelenti, hogy a kulturális szakemberek csak 3 hetente jártak ténylegesen órára, 3 héten keresztül pedig e-learning típusú oktatás folyt. A képzésben résztvevőknek újdonságot jelentett ez a tanulási forma, főként az önálló munkát, tanulást igénylő e-learninghez szoktak hozzá nehezen. (Ez természetesen azért is jelentett számukra nehézséget, mert 2005-ben az e-learninges oktatás még egyáltalán nem volt elterjedt.) Ez a résztvevőkön túl, ugyanúgy az oktatásszervezőnek is nehézséget jelentett.

5. A projekt lezárult. Mi a helyzet most a képzések résztvevőivel, sikerült-e elhelyezkedniük, nyomon követik-e őket? Ha igen, hogyan?

A Felnőttképzési Konzulens képzésben résztvevőktől nem volt elvárás az, hogy amint elvégzik a képzést, kötelezően felnőttképzési tevékenységet kell folytatniuk. Ennek ellenére – bár a projektnek sem volt kritériuma, hogy nyomon kövessék a képzések résztvevőinek további életét – évente felmérjük azt, hogy a 150 végzett kulturális szakember közül, hányan dolgoznak azóta is a művelődés területén. A felmérések eredménye nagyon változó képet mutat. Természetesen vannak olyanok is, akik jelenleg is felnőttképzési tanácsadást folytatnak saját művelődési intézményükben, de nagyon sokan – főként a kormány intézkedései miatt (közművelődési intézményekben dolgozók számának csökkentése) – nem dolgoznak ma már a művelődés területén. A 150 felnőttképzési konzulens képzésben résztvevő művelődési szakembernek sajnos csak töredéke végez felnőttképzési tanácsadást.

6. Az anyagi támogatás a projekt végeztével megszűnt. Fenn tudják-e tartani jelenleg is a projektet, ha igen, milyen forrásból?

Jelenleg a Palló projektnek nincs semmilyen fenntartási kötelezettsége, ennek ellenére a Palló Iroda napjainkban is működik, s a képzések most is folynak. Folyamatos támogatást nyújt a projektnek a BMK, melynek alaptevékenységébe tartozik a felnőttképzési tevékenység folytatása, így a BMK-n keresztül Budapest Főváros Közgyűlés a Palló tényleges finanszírozója. A Palló szakmai presztízse sokkal nagyobb, mint az anyagi hozadéka, s célja e presztízs további növelése a szolgáltatások

kibővítésével, minőségének növelésével. Mivel továbbra is ezt a célt szeretnénk szem előtt tartani, igyekszünk pályázatokat keresni a képzések támogatására és a Palló Iroda fenntartására, ezen szolgáltatások és képzések további ingyenes működtetésére.

Interjú:

Móra Ferenc Művelődési Központ – A Kiskunfélegyházi Kistérség (Kompetens) Karrier Központja II.

Pályázat száma: TÁMOP 3.2.3.-09/1.-2009-0011

Projekt megnevezése: „A Kiskunfélegyházi Kistérség (Kompetens) Karrier Központja II.

Interjú alany: **Tóth Judit**

Beosztása: *projektmenedzser*

1. Miért tartották fontosnak, hogy ezt a projektet megírják/elindítsák, mi az a fő cél, ami miatt a projekt elindult?

A projekt elindítását elsősorban a munkanélküli hátrányos helyzetű rétegeken és a pályakezdőkön való segítségnyújtás érdekében tartottuk fontosnak. Szerettünk volna hosszú távú elhelyezkedési lehetőséget biztosítani a társadalom ezen csoportjainak. Ez a projekt az első elnyert TÁMOP (KunKapocs) támogatásból kialakított tevékenységek, például a Karrier Iroda meghosszabbítására adott lehetőséget. A Karrier Iroda biztosítja a személyes kapcsolattartást az álláskeresőkkal, a különböző hírlevelek, Állásbörzék segítségével hozzásegíti őket a számukra legmegfelelőbb munkahely megtalálásához.

2. Mit tartottak Önök a program legnagyobb előnyének, jelentőségének? Miért jó ez, milyen előny származik belőle?

A legfőbb előny maga az anyagi támogatás volt. Az, hogy ennek segítségével viszonylag hosszabb ideig (másfél évig) tudtuk működtetni az Irodát, s ezzel, valamint a képzésekkel a kiskunfélegyházi munkanélküli és álláskereső egyéneknek segítséget tudtunk nyújtani. Az Iroda – anyagi támogatás híján – ma már sajnos nem képes működni.

3. Hogyan tudták összetoborozni a felnőtteket, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak, s részt vegyenek a képzésekben?

Nem jelentett problémát a résztvevők toborzása, mert a Munkaügyi Központtal közösen szervezett Állásbörzéken sok álláskereső értesült a képzésekről, a tréningekről és az Karrier Irodáról. Ezen kívül a Szuperinfóban is megjelent egy hirdetés a projektről, de kiemelném, hogy a résztvevők leginkább egymástól szereztek információt a képzésekről, hiszen az álláskeresők – Kiskunfélegyháza kisváros lévén – ismerték egymást.

4. Milyen nehézségek merültek fel a projekt megvalósítása során?

A lebonyolítás meglehetősen gördülékenyen zajlott. Az egyetlen nehézség anyagi szinten alakult ki, mégpedig hogy a pályázati folyamat rendkívül lassú volt, s anyagi keretek közé szorított bennünket: csak annyit költhettünk, amennyit lehetett. A pénzt részletekben a projekt alatt, nem pedig egyszerre kaptuk meg.

5. A projekt lezárult. Mi a helyzet most a képzések résztvevőivel, sikerült-e elhelyezkedniük, nyomon követik-e őket? Ha igen, hogyan?

Sajnos nincs rá mód, hogy nyomon kövessük a résztvevőket. Amíg az Iroda működött, az Irodán keresztül szereztünk információt a felnőttekről, de mivel az anyagi támogatás megszűnt, nem tudtuk fenntartani az Irodát, így a résztvevőkkel csak személyesen tarthatjuk a kapcsolatot.

6. Az anyagi támogatás a projekt végeztével megszűnt. Fenn tudják-e tartani jelenleg is a projektet, ha igen, milyen forrásból?

A projekt végeztével az anyagi támogatás megszűnt, az Irodát vissza kellett adnunk, mert anyagi forrás híján nem volt lehetőségünk a fenntartására. Mivel nagy érdeklődés volt a képzések és az Iroda iránt, minden erővel igyekszünk tovább vinni, s továbbfejleszteni a projektet, pályázási lehetőségeket keresni, de jelenleg sem az anyagi, sem a tárgyi, sem a személyi feltételek (10 dolgozó) nem adnak lehetőséget az önerőből történő folytatásra. (Volt egy olyan próbálkozásunk, hogy az Iroda szolgáltatásait fizetés ellenében igénybe lehetett venni, de sajnos a tapasztalatunk az volt, hogy az álláskeresőknak nem volt elegendő pénzük ezeket megfizetni, (vagy nem ez volt számukra az elsődleges,) így az Irodát használók száma jelentősen megcsappant. Megtapasztaltuk, hogy az ingyenesség mekkora motivációt jelent ezeknek az embereknek.) Az Iroda sajnos ma már nem működik.

Interjú:

Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület – „Civil és intézményi együttműködés a Bihari kistérség felnőttképzési kapacitásának fejlesztése”

Pályázat száma: TÁMOP 3.2.3.-08/1.-2009-0006

Projekt megnevezése: „Civil és intézményi együttműködés a Bihari kistérség felnőttképzési kapacitásának fejlesztése”

Interjú alany: *Harasztosi Sándor*

Beosztása: *elnök*

1. Miért tartották fontosnak, hogy ezt a projektet megírják/elindítsák, mi az a fő cél, ami miatt a projekt elindult?

A legfőbb célunk, és ami miatt fontosnak tartottuk e projekt elindítását a Bihari Népfőiskolának és az azzal együttműködési szerződést kötött biharkeresztesi Művelődési Ház és Könyvtár intézményi akkreditációja volt, ennek érdekében számos képzési program is akkreditációt szerzett. Emellett fontosnak tartjuk a 2 tónusban lefolytatott közművelődési szakemberképzést is, mely nagy népszerűségnek örvendett, hiszen a tervezett 12-12 fő helyett, az első képzésben 21 a másodikban 16 kulturális szakember vett részt. A hátrányos helyzetű munkanélküliek felzárkóztatását célzó kompetenciafejlesztő képzéseinket sem hagyhatom ki főbb céljaink közül, hiszen a közművelődési intézményekben folyó minőségi felnőttképzés e réteg életminőségének javítása érdekében zajlik.

2. Mit tartottak Önök a program legnagyobb előnyének, jelentőségének? Miért jó ez, milyen előny származik belőle?

A program legnagyobb előnye a projekt során szerzett szakmai elismertség. A megye 12 intézményéből vettek részt közművelődési szakemberképzéseinken, ez hatalmas szakmai elismertséget hozott számunkra.

3. Hogyan tudták összetoborozni a felnőtteket, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak, s részt vegyenek a képzésekben?

A kulturális szakemberképzést, mint említettem a tervezettnél több fővel indítottuk, tehát sokan kaptak alkalmon, s jelentkeztek a képzésre, a toborzás nem okozott problémát. A többi képzésre történő toborzás már nehezebb feladatot jelentett. A felzárkóztató képzésekre jelentkezőket leginkább a 8 általános iskolai végzettség ingyenes megszerzése motiválta. A többi képzésbe a

képzési támogatás igénybevételének lehetősége vonzotta a hátrányos helyzetű munkanélküli rétegeket.

4. Milyen nehézségek merültek fel a projekt megvalósítása során?

Nehézséget jelentett az, hogy az 5.-6. és a 7.-8. osztályos vizsgára felkészítő tanfolyamra való bekapcsolódás előfeltétele a 4 általános iskolai osztály elvégzése volt. Egyébként a projekt gördülékenyen lezajlott.

5. A projekt lezárult. Mi a helyzet most a képzések résztvevőivel, sikerült-e elhelyezkedniük, nyomon követik-e őket? Ha igen, hogyan?

Nyomon követjük, de leginkább személyes kapcsolatok útján. 2011. augusztus végén egy részletesebb felmérést is végeztünk, hogy hányan helyezkedtek el. A felmérés eredménye azt mutatja, hogy a képzések résztvevői közül legtöbben önkormányzatoknál helyezkedtek el.

6. Az anyagi támogatás a projekt végeztével megszűnt. Fenn tudják-e tartani jelenleg is a projektet, ha igen, milyen forrásból?

A projektet jelenleg is fenn tudjuk tartani, sikeresen továbbél. Igyekszünk pályázni további anyagi támogatásokra, különböző pénzek megszerzésére.

Interjú:

VOKE Vasutas Művelődési Háza és Könyvtára (Békéscsaba) – „Hass, alkoss, gyarapíts!”

Pályázat száma: TÁMOP 3.2.3.-08/2.-2009-0072

Projekt megnevezése: „Hass, alkoss, gyarapíts!”

Interjú alany: **Baukóné Burkus Ágnes**

Beosztása: *könyvtáros, kulturális szervező*

1. Miért tartották fontosnak, hogy ezt a projektet megírják/elindítsák, mi az a fő cél, ami miatt a projekt elindult?

A TÁMOP 3.2.3. pályázat megírása során inkább a B komponens (művészeti és egyéb csoportok működtetése) állt a közelebb a ház feladataihoz és ehhez nyújtott a pályázat nagyon jó támogatást, ezért indítottuk ezt a projektet. A fenti komponens mellé kötelezően kellett vállalni egy másik komponens vállalását, amelyben a hátrányos helyzetű emberekre vonatkozó programokat láttuk megvalósíthatónak.

2. Mit tartottak Önök a program legnagyobb előnyének, jelentőségének? Miért jó ez, milyen előny származik belőle?

Gondolom ez a kérdés a hátrányos helyzetű emberek részére nyújtott programokra vonatkozik. A pályázat megírása során fontosnak tartottuk, hogy ezeknek az embereknek segíteni tudjunk a munkaerő piacon, az önismeretben, ezáltal az emberekkel való kapcsolatrendszerük kialakításában. A programnak nagy előnye volt, hogy a résztvevők újra emberek közé kerültek (sokan elszigetelődve élnek munkanélküliségük miatt), ott feloldódva nagyobb önbizalmat kapva újra nekiindultak munkát keresni, azzal a tudással (számítógépes képzés, kompetenciafejlesztés), amelyet a projekt nyújtott számukra.

3. Hogyan tudták összetoborozni a felnőtteket, hogyan vették rá őket, hogy bekapcsolódjanak, s részt vegyenek a képzésekben?

Hirdetések útján, személyes ismeretségeken keresztül, munkaügyi hivatallal közös munkában és azt is elmondom, hogy sokaknak a képzésen kívül fontos volt, hogy ellátást kaptak pl. a táborban ebédet. Amikor már elkezdtek és látták miről szól ez, akkor már szívesen jöttek a programra, sőt voltak olyan résztvevők, akik a táborunkban, majd a munkára felkészítő csoportunkban és az egyéni prevenciós foglalkozásokra is eljöttek, mert hasznosnak látták ezt magukra nézve.

4. Milyen nehézségek merültek fel a projekt megvalósítása során?

A toborzás volt a legnagyobb nehézség. Amikor a megfelelő létszám meg volt, onnantól kezdve a program megvalósításával nem volt gond.

5. A projekt lezárult. Mi a helyzet most a képzések résztvevőivel, sikerült-e elhelyezkedniük, nyomon követik-e őket? Ha igen, hogyan?

Sajnos nem tudjuk őket nyomon követni. 2 vagy 3 főnek sikerült elhelyezkednie még a projekt befejezése előtt, de ez nagyon kevés a résztvevők létszámához viszonyítva. Azok, akik esetleg a művelődési házba jönnek más program miatt, szívesen megkeresnek és szívesen emlékeznek vissza a programban töltött időre. Jelenleg a fenntartási időszakban csak az egyéni prevenciók foglalkozások maradtak, mert úgy láttuk ez a fenntartható részünkről.

6. Az anyagi támogatás a projekt végeztével megszűnt. Fenn tudják-e tartani jelenleg is a projektet, ha igen, milyen forrásból?

Az egyéni prevenciók foglalkozások vezetője díjmentesen vállalta fel a fenntartási időszakban nyújtott segítséget.