

DOKTORI (PhD) ÉRTEKEZÉS

KAPOSVÁRI EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR

A doktori iskola vezetője:
Dr. UDOVECZ GÁBOR
MTA doktora, egyetemi tanár

Témavezető:
Dr. PIROS MÁRTA
Főiskolai tanár

AZ ISKOLARENDSZEREN KÍVÜLI FELNŐTTKÉPZÉS
SZERVEZÉSI SAJÁTOSSÁGAI ÉS TOVÁBBFEJLESZTÉSI
LEHETŐSÉGEI A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓBAN

Készítette:
CSIMÁNÉ POZSEGOVICS BEÁTA

KAPOSVÁR
2011

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	3
2. IRODALMI FELDOLGOZÁS	7
2.1. A FELNŐTTKÉPZÉS JELENTŐSÉGE.....	7
2.2. FELNŐTTKÉPZÉS AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS FOLYAMATÁBAN.....	10
2.3. AZ ISKOLARENDSZEREN KÍVÜLI FELNŐTTKÉPZÉS.....	13
2.4. A FELNŐTTKÉPZÉS RENDSZERE MAGYARORSZÁGON	14
2.4.1. <i>Tudományos-technikai környezet</i>	15
2.4.2. <i>Társadalmi-gazdasági környezet</i>	18
2.4.3. <i>A politikai, jogi környezet</i>	20
2.5. A FELNŐTTKÉPZÉS ORSZÁGOS TERVEZÉSE	24
2.6. A STRATÉGIAI TERVEZETET MEGVALÓSÍTÓ INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK	27
2.7. AZ ISKOLARENDSZEREN KÍVÜLI FELNŐTTKÉPZÉS INTÉZMÉNYRENDSZERE	34
A FELNŐTTKÉPZÉSI AKKREDITÁLÓ TESTÜLET (FAT) MINT FÜGGETLEN SZAKMAI TESTÜLET AZ AKKREDITÁCIÓS ELJÁRÁSBAN KÉT TERÜLETEN KAPOTT JOGOSÍTVÁNYT:	36
2.8. A DÉL- DUNÁNTÚLI RÉGIÓ BEMUTATÁSA	48
3. CÉLKITŰZÉSEK	56
4. ANYAG ÉS MÓDSZER	58
5. EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK	63
5.1. FOGLALKOZTATOTTSÁG A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓBAN	63
5.2. A FELNŐTTKÉPZÉS REGIONÁLIS TERVEZÉSE.....	73
5.2.1. <i>A regionális tervezési dokumentumok vizsgálata</i>	75
5.2.2. <i>A kistérségi stratégiákban megjelenő képzések</i>	77
5.2.3. <i>Képzések a LEADER+ programokban</i>	84
5.2.3 <i>A térségi integráció a régióban</i>	89
5.3. A HEFOP 3.5.1 – BEN MEGVALÓSULÓ FELNŐTTKÉPZÉSI INFORMÁCIÓS RENDSZER	92
5.4. RÉSZVÉTEL A FELNŐTTKÉPZÉSBEN	99
5.5. FELNŐTTKÉPZŐ INTÉZMÉNYEK A RÉGIÓBAN	112
5.5. FELNŐTTKÉPZŐ INTÉZMÉNYEK A RÉGIÓBAN	112
6. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	121
8. ÖSSZEGZÉS	131
9. KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	136
10. FELHASZNÁLT IRODALOM	137
11. A DISSZERTÁCIÓ TÉMAKÖRÉBEN MEGJELENT PUBLIKÁCIÓK	150
12. A DISSZERTÁCIÓ TÉMAKÖRÉN KÍVÜL MEGJELENT PUBLIKÁCIÓK	153

1. Bevezetés

A Lisszaboni Európa Tanács 2000 márciusában azt a stratégiát fogalmazta meg, mely szerint Európának a „világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává kell válnia, amely a több és jobb munkahely, valamint az erősebb társadalmi kohézió révén képes a fenntartható gazdasági növekedésre”(EP 2005).

Ahhoz, hogy ez megvalósuljon, nélkülözhetetlen egy olyan képzési- és oktatási rendszer létrehozása, amely minden egyes életszakaszban tanulási lehetőséget biztosít személyre szabottan minden állampolgár részére. Az Európai Unió és polgárai számára előnyöket és kihívásokat is jelent a globalizáció, a tudásalapú- és az információs-társadalom különböző hatásai. Új esélyek nyílnak az állampolgároknak mind az utazás, a kommunikáció és a munkaerő-piac szempontjából. Ehhez azonban szükséges, hogy folyamatosan új tudást, készségeket és jártasságokat szerezzenek.

A fejlett gazdasággal rendelkező országok mindegyikében gazdasági és társadalompolitikai szempontból meghatározó a képzett munkaerő minősége és mennyisége, és ezzel összefüggésben a *felntőtképzés* az utóbbi években egyre fontosabbá válik. A tudásalapú társadalomban az egyének szellemi tőkéjének fejlődéséhez - az oktatási és a képzési rendszer részeként - a felntőtképzés is hozzájárul, amitől hatékonyabb munkavállalókká, valamint informáltabb állampolgárokká válnak. A megnövekedett érdeklődés a felntőtképzés iránt több tényezőnek tudható be. A gazdaság felől érkező igény az emberek foglalkoztathatóságának növelése, a nagyobb termelékenység és magasabb minőségű munkavégzés személyi feltételeinek biztosítása. A képzett munkaerő

társadalmi vetületben olyan változásokat indukál melyek következtében az embereknek növekszik a személyes jólétük, anyagi társadalmi megtérüléseik, egészségi állapotuk javulásával hosszabb ideig lesznek a társadalom aktív (termelő és fogyasztó) tagjai. Igényesebb konszolidáltabb életmódjuk következtében ritkábban lesznek érintettek bűncselekményekben. A felnőttképzés politikai hozadéka az aktív társadalmi szerepvállalás növekedése és a demokrácia alapjainak erősítése.

A felnőttoktatás hozzájárul az egyén és a társadalom a szellemi tőkéjének növeléséhez. Arról, hogy a szellemi tőke mennyiben járul hozzá a gazdasági növekedéshez, jelentős viták zajlanak, de kevésbé kérdőjeleződik meg az, hogy a szellemi tőke az egyik kulcselem.

Azok, akik kikerültek az alapoktatásból - képzésből, erősíthetik szellemi tőkéjüket a felnőttképzés összes formáján keresztül, legyen az akár formális vagy nem formális. A felnőttképzés segít fejleszteni az alkalmazottak készségeit és termelékenységét, különösképpen hasznos lehet azokban az időszakokban, amikor a technológiai változás gyorsan megy végbe.

Figyelembe véve, hogy a gazdasági növekedés és a foglalkoztatottság növelése mindig kormányzati prioritás, elsődleges fontosságú annak biztosítása, hogy a népesség minél nagyobb hányada legyen alkalmas a munkavállalásra.

A szakképzetlen vagy alacsonyan képzett egyéneket a munkanélküliség nagyobb mértékben sújtja, mint a többi foglalkoztatottat. Ez a tény többek között a felnőttképzés fejlesztésével kezelhető, ami megteremtheti a potenciális foglalkoztatottak szakképzettségét és képesítését. A

munkanélküliség azonban nem az egyetlen oka a felnőttoktatás és -képzés szükségességének.

Az egyes országok és a népesség különböző rétegeinek eltérő igényei miatt egy mindenre kiterjedő felnőttképzési rendszer megtervezése összetett feladatot jelent. Az oktatási szükségletek egy adott népességcsoporton belül is változhatnak, ezért nehéz meghatározni az intézkedések kívánt típusait a népességcsoportok néhány jellemzője alapján. Ezen okból kifolyólag a népesség alcsoportjairól szóló részletes információbázis kialakítása a stratégiák, tervezetek meghatározásának egyik kulcsa lehet.

Magyarországon a rendszerváltozás utáni átalakulások új feladat elé állították a felnőttképzést. A munkaerőpiac és az arra ható folyamatok alátámasztják azt, hogy a felnőttképzés és a gazdaság között szorosabb összhangnak kell érvényesülnie, a képzések terén fokozottabban kell figyelembe venni a gazdaság igényeit. Ehhez elengedhetetlen a gazdaság súlyának szerepvállalásának erősödése a képzési folyamatokban, és hogy összehangolt stratégiák, tervezetek, célrendszerek valósuljanak meg a gazdaságfejlesztés, foglalkoztatás a felnőttképzés, intézményfejlesztés jogalkotás területén.

Az értekezés bemutatja az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést Magyarországon, ennek intézményi és törvényi hátterét, a felnőttképzésre vonatkozó stratégiát. A hozzá kapcsolódó intézkedéseket és a kitűzött célok megvalósulását az eddig elért eredmények összefüggésében elemzi, értékeli. A tervezés, szervezés, megvalósítás folyamatát az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben a Dél-dunántúli Régióban vizsgálja a dolgozat.

A Dél-dunántúli Régió hátrányos adottságait a rendszerváltozás óta eltelt időben nem sikerült kompenzálni. A korábban jelentős számú munkaerőt foglalkoztató ipar összezsugorodott, elsovadt, új húzó ágazatok nem alakultak ki a régióban. Ennek eredményeképpen a munkanélküliség folyamatosan magasabb, az egy főre jutó GDP értéke alacsonyabb az országos átlagnál.

A kutatás kiemelten foglalkozik a Dél-dunántúli Régióban megvalósuló iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel, úgymint tervezés, szervezés, irányítás, koordinálás, ellenőrzés és visszacsatolás. Vizsgálja a régiót a felnőttképzéssel összefüggésben, tervezését a fejlesztési dokumentumokban, feltérképezi az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben résztvevő intézményeket, azok tevékenységét a törvény által előírt kétéves beszámolók alapján, a gazdaság szereplőinek igényeivel összehasonlítva.

Kérdőíves felmérés és interjúk alapján összegzi és megoldásokat keres a felnőttképzési intézmények működési problémáira.

2. Irodalmi feldolgozás

2.1. A felnőttképzés jelentősége

Európában az európai integráció folyamán az igazán fontos értékeink és specialitásaink között mindenekelőtt az emberi erőforrás minősége az első. Az új fogyasztói- szolgáltató társadalom létrejötte jelentősen növeli az emberi erőforrások szerepét a természeti erőforrásokkal szemben. *(Berde-Dajnoki-Juhász 2006)* Az emberi tényező felértékelődött a stratégiai kezdeményezésekben, a versenyelőny megszerzésében és megtartásában. A tudás, a tapasztalat, a szakismeret a tőke egyik formája, a szervezeti vagyon része, stratégiai erőforrás. *(Kővári 2005)* Fejlesztése, működtetése költséges, és jelentős befektetéseket igényel mind a személy, mind az állam és a gazdaság szereplőinek részéről *(Benke 2007)*.

Számos ok szolgál arra, hogy a felnőttképzés az utóbbi években miért került politikai napirendre *(Papp 2005)*. Pallós szerint az oktatás és a képzés hozzájárul az egyén szellemi tőkájének fejlődéséhez, amitől hatékonyabb munkavállalóvá, valamint a tudásalapú társadalom informáltabb állampolgárává válik. A megnövekedett igény a szellemi tőke iránt, számos tényezőnek tudható be. A gazdaság világában a megnövekedett foglalkoztathatóságnak, nagyobb termelékenységnek és magasabb minőségű munkavégzésnek potenciális előnyei vannak. Társadalmi vetületben az embereknek növekszik a személyes jólétük, társadalmi megtérüléseik, de az egészségük is javul, ritkábban lesznek érintettek bűncselekményekben. Politikai előnyei az aktív társadalmi szerepvállalás növekedése és a demokrácia alapjainak erősítése.

A képzés fontos funkciója a foglalkoztatáspolitikai érvényesítése, a foglalkoztatás, a foglalkoztathatóság elősegítése (Pallós 2007). A foglalkoztatáspolitikában erőteljesen előtérbe kerültek az aktív eszközök, illetve azoknak is igen differenciált alkalmazása. A foglalkoztatás bővítésének fontos tényezője a befektetői igényekhez igazodó munkaerő-kínálat biztosítása (Frey-Gere 2000-2003). Ehhez sok tényező fejlesztése, korszerű működtetése szükséges. Soós kutatása szerint a nagyberuházások munkaerő-kínálatának biztosítása a legnehezebb feladat, hiszen ekkor általában egy adott térségben nagyobb létszámú, de speciálisan képzett munkaerőre van szükség, rövid időn belül. Jó esetben, az információk, igények ismeretének birtokában a térség iskolái időben fel tudnak készülni, és a megfelelő létszámú tanulót kiképezni. Ennek azonban az időszükséglete 3-4 év. Rövidebb időn belül a felnőttképzés feladata a szükséges munkaerő képzése (Soós 2005).

A kisebb hazai befektetések, fejlesztések munkaerőforrásainak biztosítása azért viszonylag egyszerűbb lehet, mert kisebb létszámokról van szó, ugyanakkor a kisebb népsűrűségű térségekben nehezebb a megfelelő egyénekből egy-egy tanfolyamra elegendő számú résztvevőt beiskolázni. Különböző foglalkoztatási helyzetek vannak, melyekhez eltérő képzések választékára és főképpen eltérő állami támogatottságra van szükség.

A tapasztalatok szerint az elsődleges munkaerő-piac (a partnerek, a munkaerő-piac szereplői állami segítség nélkül is egymásra találhatnak) foglalkoztatási szempontból különösebb állami támogatást nem igényel, hiszen ott a piac a saját törvényei szerint működik. A munkáltatók és a munkavállalók érdekei alapvetően találkoznak, valamint mindkettő rendelkezik a fejlesztésüket is szolgáló jövedelemmel.

A vállalati képzésekre vonatkozóan Pallós Józsefné megállapította, hogy többnyire szakmai továbbképzések, idegen nyelvi, informatikai képzések és különböző tréningek vannak jelen. Az általános képzést, vagy felzárkóztatást a vállalkozások kevésbé, vagy egyáltalán nem támogatják, az már nem tartozik szorosan az érdekkörükbe, az ilyen képzettségi hiánnyal küszködők helyett inkább képzett munkaerőt vesznek fel (*Pallós 2006*).

Kálmán Anikó kutatása szerint, a szakképzéssel kapcsolatos felnőttoktatás kutatása során az is figyelemreméltó körülmény, hogy sok multinacionális cég a hazánkba telepített gazdasági egységekkel együtt a saját szervezeti kultúráját, módszereit, ezzel együtt a képzési politikáját is alkalmazza. Ezekben a cégekben az e-learning, a távoktatás a továbbképzés már elfogadott és alkalmazott formaként funkcionálnak. Célszerű lenne tehát a kutatásokat jobban a kis- és középvállalatok felé összpontosítani. (*Kálmán 2006*)

A felnőttképzés helyzetére vonatkozó kutatások pályázat útján, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési közreműködésével valósultak meg. A kutatások eredményei mindenki számára elérhetőek az intézet honlapján. Számos kutatási eredmény világítja rá a figyelmet a felnőttképzés problémáira, de ezeknek a kutatásoknak az eredményei szinte alig épülnek be a fejlesztési programokba, így elmondhatjuk, hogy nem hatékony a kutatás fejlesztés egymásra épülése.

2.2. Felnőttképzés az egész életen át tartó tanulás folyamatában

2000-ben az Európai Bizottság az egész életen át tartó tanulásról nyilatkozatot adott ki, melynek címe Memorandum az egész életen át tartó tanulásról (*Memorandum 2000*). Ez volt az alapja az egész Európára kiterjedő egyeztetésnek, melyben részt vettek az Európai Gazdasági Térség, az Európai Unió tagállamai, valamint a tagjelölt országok, bevonva az érintett nemzeti testületeket is. Hangsúlyozták, hogy a koordináció, és az európai szintű kooperáció nélkülözhetetlen. Ahhoz, hogy az egész európai térségben megvalósuljon az egész életen át tartó tanulás, a képzés és oktatás összhangban legyen a többi stratégia, folyamat és terv, különböző elemeivel. A céloknak irányulniuk kell arra is, hogy az egyének meg tudjanak felelni a mai tudásalapú társadalom kihívásainak, tanulmányaik folyamán, szabadon mozoghassanak az országok, munkahelyek, tanulási környezetek között. A tagállamoknak átfogó stratégiákat kellett kidolgozniuk és megalkotniuk. A stratégiák fő célkitűzései megszüntetni az akadályokat, az esélyegyenlőtlenséget, létrehozni egy egységes foglalkoztatási stratégiát, és a már képzett és a könnyen alkalmazkodó munkaerőt. Ebben kulcsszerepet játszik az egész életen át tartó tanulás, ami segít abban, hogy a polgárok megvalósítsák törekvéseiket, és részesei lehessenek egy jobb társadalom kialakításának.

Ha az oktatás és a folyamatos képzés, tanulás mindenki számára elérhető, akkor jelentősen csökkenhetnek az esélyegyenlőtlenségek (*Bajusz 2000*). Ez azonban, csak akkor valósulhat meg, ha a különböző oktatási és képzési rendszerek felkészültek lesznek és lépést tudnak tartani a globalizáció hatásaival. Az egész életen át tartó tanulás keretein

belül ki kell dolgozni és meg kell valósítani egy új oktatás- és képzéspolitikát, melynek része a felnőttképzés is, és amely nem csak intézményi és törvényi szinten történik, hanem figyelembe veszi az egyént és megbecsül minden tudást, jártasságot az élet bármely területéről származzon is.

Az egész életen át tartó tanulás megvalósulásához nélkülözhetetlen a munkaerő-piac, illetve a társadalom a tanulás iránti igényeinek megértése. Ehhez fontos az alapkészségek megszerzése, valamint folyamatos frissítése; az oktatók, a tanárok támogatása, valamint továbbképzésük fejlesztése; a munkáltatók igényeinek felmérése és egyben motiválása; illetve figyelembe kell venni, hogy melyek azok az új alapkészségek, amelyeket a tanulóknak el kell sajátítaniuk ahhoz, hogy helyt tudjanak állni abban, amit a tudásalapú társadalom megkövetel.

Polónyi szerint a felnőttképzés hatékonyságának növelésének megvalósításához elengedhetetlen a nagyobb mértékű pénzügyi befektetés. Növelni kell a magán és állami befektetések mértékét. Megfelelő forrásokkal támogatni kell a formális, a non-formális és az informális tanulás teljes választékát. Újfajta pénzügyi befektetési megközelítés szükséges, a tanulók és a tanulás szempontjából egyaránt. Mindenki számára biztosítani kell a megfelelő tanulási lehetőséghez való hozzájutást. *(Polónyi 2006)*

Zachár László véleménye, hogy a stratégiáknak foglalkoznia kell az esélyegyenlőség megteremtésével is, hogy mindenki számára elérhető legyen az egész életen át tartó tanulás, különösen figyelni kell a hátrányos helyzetűekre, az alacsony jövedelműekre, az etnikai kisebbségekre (köztük a bevándorlókra is), a nyugdíjasokra, a munkanélküliekre valamint azokra, akik csak alacsonyabb szintű

oktatásban és képzésben részesültek. Ehhez fontos, bizonyos korlátok megszüntetése. Nem lehet akadály a földrajzi, vagy szociális elhelyezkedés. Ez azért is fontos, mert mindenkinek mások az igényei (más időpont, más helyszín). Megfelelő tájékoztatást, tanácsadást és iránymutatást kell kapnia minden polgárnak, hogy segítsék őket az egész életen át tartó tanulásban. (*Zachár 2003*)

A tanulás vonzóbbá tételével növelni lehet és kell a részvételi szintet. Szükség van arra is, hogy a tanulni vágyók megismerhessék jogukat, az abból eredő, származó előnyöket. (*EU Tanács 2002*)

A Memorandumban leírtak szerint a tagállamok saját maguk felelősek azért, hogy milyen az oktatási és képzési rendszerük tartalma és szervezése, de vannak olyan konkrét programok, feladatok, amellyel minden tagállamnak foglalkoznia kell, ilyen az egész életen át tartó tanulás is, melynek megvalósítását az uniónak támogatnia kell. Közös elképzeléseket, problémákat kell meghatározniuk, fontos a tapasztalatcsere, és hogy a rendszerek és a politikák átláthatóak legyenek. (*Memorandum 2000*)

A fenti dokumentumok, ajánlások és vélemények eredményeképpen, 2005-ben Magyarország megalkotta „Az egész életen át tartó tanulás stratégiáját”. A stratégia mindig hosszú távú célkitűzés, melyet bizonyos időközönként a felmérések és eredmények értékeléseinek hatására felül kell vizsgálni és az abban leírtakat az aktuális célok szerint változtatni szükséges. Magyarország stratégiája az elfogadása óta változatlan, mely a mai felgyorsult globalizálódott világban nem vezet eredményre.

2.3. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés fogalmát a felnőttképzési törvény értelmező rendelkezései között találjuk, amely így szól:

„iskolarendszeren kívüli felnőttképzés az, ahol nem jön létre tanulói vagy hallgatói jogviszony.” (2001. évi CI. Törvény a felnőttképzésről)

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés keretein belül működő intézményeket a piactudaságra való áttérés után a 2001. CI. *felnőttképzési törvény* foglalta először rendszerbe, irányítását tekintve pedig a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz tartozott. E törvény keretein belül lett először meghatározva - a rendszerváltozás után- az újjászerveződő iskolarendszeren kívüli felnőttképzés intézményi keretei. A korábban működő rendszer ugyanis elsődlegesen a munkanélküliek átképzésére koncentrált. Az ország társadalmi, gazdasági helyzetében bekövetkezett minőségi átalakulások, illetőleg az uniós csatlakozás azonban előtérbe helyezték a lakosság minden rétegének és korosztályának képzésbe történő bevonása szervezeti struktúrájának megteremtését.

A felnőttképzési törvény az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést olyan rendszerben tárgyalja, melynek négy alapvető eleme van:

- az állami képző szervezet a regionális képző központok,
- a non-profit szervezetek,
- a gazdasági társaságok,
- a munkaadók

2006 nyarán az Szociális és Munkaügyi Minisztérium feladatkörébe sorolták a szakképzés irányítását, (2006. évi LV. tv., 170/2006. Korm. rendelet) az addig különálló szakképzés és felnőttképzés intézmény-

rendszerét összehangolták, hogy átláthatóbb legyen a két képzés rendszere (292/2006. *Korm. Rendelet*). A módosítások hatására növekedett a gazdasági kamarák hatásköre a szakmai vizsgáztatásban.

A kormányzati szervezet rendszerében bekövetkezett változások miatt átalakult a Felnőttképzési Akkreditáló Testület úgy, hogy a szaktárcák helyett a gazdaság szereplőinek képviselője erősödjön vagy erősödött benne.

A felnőttképzésben résztvevő intézmények jelentős része mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzésben részt vesznek. A felnőttképzés intézményi rendszere kiépült, a potenciális képzési helyek száma viszonylag magas. A felnőttképzésben résztvevő intézményekből 2008 végére mintegy 4100 került bejegyzésre, ebből 1231 akkreditált volt, 2011-ben 1498 akkreditált felnőttképzési intézmény van (www.nive.hu/akkreditacio).

2.4. A felnőttképzés rendszere Magyarországon

A rendszerszemlélet a menedzsment tudománnyal és a szervezeti viselkedési szemlélettel párhuzamosan alakult ki, s az 1960-70-es években erősödött meg (*Zeller 1995*). Rendszeren az egymással kölcsönösen összefüggő elemek összességét értjük (*Tóth 1973*). Hogy adott esetben mit kell rendszernek tekinteni, mindenekelőtt a vizsgálatól és annak célkitűzéseitől függ.

A megközelítés szerint minden egyes rendszer alrendszerekből áll, és az egyes alrendszerek különálló egységek, melyek azonban az egésznek szerves részei. A rendszerszemlélet elsősorban ezeknek az alrendszereknek az egymáshoz fűződő kapcsolatát vizsgálja. Az elmélet

egyik kulcsgondolata az, hogy ha egy alrendszerhez akármilyen módon hozzányúlunk, akkor a beavatkozás hatása elkerülhetetlenül továbbgyűrűzik az egész rendszerben. A rendszerben való gondolkodás minden tervezési folyamat alapkövetelménye, mely során fontos a legtöbb tényező és környezeti hatás figyelembe vétele.

Jelen esetben a felnőttképzésnek, mint rendszernek a vizsgálata a cél, melynek során bemutatom az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés környezetét azok hatásait. Részletesen bemutatom a tervezésre vonatkozó dokumentumokat, a végrehajtás során elért eredményeket, a rendszerben működő alrendszerek, elemek kapcsolatrendszerét szabályozottságát, feladatait.

Azért is fontos, hogy ismerjük a működő kapcsolatrendszereket, összefonódásokat, mert a különböző intézkedések, rendeletek melyek a felnőttképzési rendszerben működő egyes szervezeteket változtatja meg, kihatással vannak az egész rendszer működésére.

A rendszerelmélet szerint szervezetek működésük során állandó kölcsönhatásban vannak környezetükkel, egyrészt a környezet befolyásolja a szervezet működését, másrészt a szervezet is visszahat a környezetére.

2.4.1. Tudományos-technikai környezet

A tudományos-technikai környezet szervezet-átalakító hatása a tudományos-technikai forradalom felgyorsulásával és az eredmények gyakorlati alkalmazásának kiszélesedésével került a figyelem előterébe. A szervezetek számára nélkülözhetlenné vált a fejlődések eredményeivel való lépéstartás, a legújabb tudományos eredmények

felhasználása. Ahhoz, hogy ezeket alkalmazni is tudják, meghatározó, hogy az új fejlesztéseket ismerő, alkalmazni tudó humánerőforrással rendelkezzenek. A szakmai fejlődés, továbbképzés szempontjából, az új fejlesztések elsajátításához került előtérbe az egész életen át tartó tanulás alkalmazása. Technikai fejlődés következtében az információs társadalom kifejezés került előtérbe.

„Eddig elenyészően kevés pénzt fordított az állam az információs társadalmi felzárkóztatáshoz szükséges felnőttképzésre, jóllehet hathatós anyagi segítsége nélkül nem lehet felszámolni a magyarországi digitális írástudatlanságot.” (Gáspár 2007). A felnőtt lakosságnak csupán 39 százaléka¹ internetezik rendszeresen a háztartáson belül, ami a fejlett országokkal összehasonlítva alacsony arány.

Magyarország lakosságának több mint 60 százaléka digitális értelemben írástudatlan. Az ország, a 27 uniós tagállamot figyelembe véve, a számítógép-használat tekintetében az utolsó előtti helyen áll.

Az információs és kommunikációs technológiák fontos modernizációs tényezőként jelentek meg az elmúlt években az európai és nemzeti oktatáspolitikákban és programokban.

A szélessávú internetkapcsolat elterjedése az Európai Unió fejlesztési célkitűzései között kiemelt helyen szerepel. A szélessávú internetezés lehetőségét egyre többen kihasználják, köszönhető ez - ha lassan is, de - csökkenő csatlakozási díjnak, a fejlődő szolgáltatói hálózatnak és versenyhelyzetnek. A Központi statisztikai Hivatal szerint 2008-ban a háztartások 59%-a rendelkezett valamilyen számítógéppel.

¹ Gáspár Mátyás Parlamenti interpelláció és válasz IT-mentor ügyben. 2007-10-19. /www.itmentor.hu.

A 2006-os felméréshez hasonlóan 2007-ben is meglepően sok háztartás, 49% jelölte indokként, hogy nem akar internetet. 2007-ben a magyar lakosság több mint 54%-a használt már életében internetet. Az internethasználók aránya 2006-ról 2007-re 5,9 százalékponttal nőtt (*KSH 2008*).

A nethasználók 48%-a (2006-ban 29%) használta ezt az eszközt oktatással, képzéssel kapcsolatos szolgáltatások igénybevételére.

Az internettel rendelkező háztartások 87%-ában szélessávú kapcsolat volt (2007-ben 86%). 2006-ról 2007-re a változás erőteljesebb volt, ekkor 68%-ról 86%-ra nőtt az arányszám. 2008-ban az összes háztartás 42%-a csatlakozott széles sávval a világhálóra.

Az adatokat figyelembe véve elmondható, hogy az információs társadalom kiépítése tekintetében a fejlett országok között az utolsó helyeken állunk, de a felzárkózás folyamatos, ha nem is a megfelelő nagyságrendekben.

A stratégiai célok elérése, a döntések megalapozása érdekében az elmúlt években nagyszámú elemzés, kutatás készült a felnőttképzés témakörét érintően. A kutatások, felmérések jelentős része a képzési kínálat és a munkaerő-piac igényeinek közelítését célozza, mint például:

- A középfokú oktatásból, és a felsőfokú oktatásból kikerülő fiatalok pályakövetése, illetve a pályakövetés rendszeré fejlesztése;
- A munkaerő-piaci előrejelzések makro- és területi szinten;
- A nagyvállalatok, valamint a közép- és kisvállalkozások elvárásai a munkaerővel szemben;

- A felnőttképzés hatékonyságára vonatkozó felmérések területi szinten;
- A felnőttképzés módszertani kutatásai;
- A felnőttképzés forrásainak felhasználása, hatékonyságának elemzése.

Ezek a kutatások legtöbb esetben állami megrendelésre a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet által kiírt pályázatokon belül készülnek és az intézet honlapján mindenki számára hozzáférhető.

2.4.2. Társadalmi-gazdasági környezet

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés esetében a gazdasági- a társadalompolitikai munkaerő-piaci célok, a foglalkoztatással függenek össze, részben a foglalkoztatási szint emelésével, részben a foglalkoztatási feszültségek - ágazati és regionális munkanélküliség - kezelésével. A piacgazdasági átmenet során kialakuló munkaügyi- és foglalkoztatás-politika kezdetben a megnövekedett munkanélküliség miatt a munkakerő-piaci képzésekre volt csak képes koncentrálni.

A rendszerváltás első évtizedében a felnőttképzés iránti fokozódó társadalmi és gazdasági igény hatására, döntően vállalkezési alapon jelentősen nőtt a képzésben résztvevő intézmények száma. *(A magyar foglalkoztatáspolitikai átfogó értékelése 2005)*

A társadalmi érdek legfontosabb összetevője a tanultság, a képzettség minél magasabb szintjének elérése. A gazdaság érdeke a munkaerő-piaci kínálat megfelelése a legkisebb befektetés árán. *(Az élethosszig tartó stratégia 2005)*

A kiemelt cél egyrészt a gazdaság, a tudás versenyképességének fejlesztése, másrészt a társadalmi kohézió, valamint a hátrányos helyzetű rétegek felzárkóztatása, az esélyegyenlőség biztosítása.

A piacgazdaság felértékeli az iskolai végzettséget és a szakképzettséget. A foglalkoztatottsági adatokból és folyamatokból igazolhatóan kimutatható összefüggés létezik a tartós foglalkoztatás és a végzettség/képzettség között, továbbá meghatározható egy olyan képzettségi-szakképzettségi szint – ez a legalább befejezett középiskolai végzettség –, amely a munkavállaló felnőttek számára az egész életpályán át viszonylag biztonságos foglalkoztatási (illetve tanulási) feltételt biztosít (*Zachár 2003*).

A globális gazdaság arra készíti a vállalatokat, hogy újra elemezzék kompetencia készletüket, és olyan saját képzési programokat dolgozzanak ki, amelyek megfelelnek a technikai fejlődésnek és a globalizációnak (*Kovács 2007*).

Ebben a folyamatban a továbbképzés a fejlődés eszközének, azaz a versenyképesség eszközének tekinthető, mivel fokozza a munkavállalók kompetencia szintjének emelkedését, és hozzájárul a szakmai és kulturális kategóriák szerinti különbségek csökkentéséhez. Előtérbe került tehát a vállalatokon belül a kompetenciákkal való gazdálkodás.

A piac és így a felnőttképzés is mint piaci szereplő- megfelelő funkcionálás esetén - alapvetően befolyásolja a felnőttképzésben résztvevő szervezetek magatartását, kikényszeríti, hogy a kereslethez rugalmasan alkalmazkodjanak, javítsák termékeik minőségét, csökkentsék a ráfordításokat. Ezen a területen, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés – más képzési rendszerekkel ellentétben - sokkal

eredményesebben tudja kiszolgálni a gazdaság felől érkező igényeket. A gazdaság szereplői köréből érkezik a felnőttképzési igények nagyobbik hányada, és a gazdaság igényei kell, hogy befolyásolják a képzés minden további elemét is. Éppen ezért a felnőttképzés tervezése során a gazdaságot, a munkaerőpiac szereplőit, a gazdasági érdekképviselőket be kell vonni a célok megfogalmazásába, megvalósításába, a konkrét programok, intézkedések kidolgozásába (1069/2004. (VII. 9.) Korm. Határozat).

2.4.3. A politikai, jogi környezet

Magyarország 1998-as Európai Unió átvilágítása során, az oktatásra vonatkozó joganyag szabályozottságát jónak ítélte, de egyben javasolták a felnőttképzést szabályozó törvény megalkotását. A tanuló társadalom, és az egész életen át tartó tanulás szinte alapkövetelménnyé vált és beépült az Európai Unió oktatási, pályaválasztási, szakképzési, foglalkoztatási feladatrendszeribe. A felnőttképzési törvény rögzíti a felnőttképzéshez való hozzáférés elveit. Ennek kiindulópontja az Európa Közösség Tanácsa, 1993-ban kiadott „luxemburgi ajánlása”, mely azt mondja elsőként: *a legfontosabb az, hogy az európai közösség minden dolgozójának joga van egyenlő esélyekkel képzéshez jutni, és annak eredményeit egész élete során hasznosítani.* Tehát ezen új szabályozásnak törekednie kell arra, hogy az állam segítse a felnőtteket a képzésekhez való hozzáférésben.²

² 93/404/EEC: Council Recommendation of 30 June 1993 on access to continuing vocational training: <http://www.eulaw.egov.bg/DocumentDisplay.aspx?ID=159442>

Az Európai Unió által kiadott „*Európai stratégia a teljes foglalkoztatásért és a jobb munkahelyekért mindenki számára*” című dokumentum negyedik pontja: a humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása, melyben megfogalmazta, hogy ennek megvalósulása, elvárás a tagállamok felé.³ A végrehajtás érdekében a tagállamoknak meg kellett alkotni az egész életen át tartó tanulást támogató stratégiáikat, az oktatási és képzési rendszerek minőségének és eredményességének javításával párhuzamosan és természetesen ezt végre is kell hajtaniuk.

A 2000-ben Liszabonban megfogalmazott célok eléréséhez, mindenki számára esélyt kell teremteni azoknak a készségeknek a megszerzéséhez, amelyek megfelelnek a tudásalapú társadalomban a korszerű munkaerővel szemben támasztott elvárásoknak. Emellett csökkenteni kell a képzettségi kínálat és kereslet eltéréséből és a nem megfelelő szakmakínálatból adódó munkaerő-piaci problémákat.

„A nemzeti prioritásokkal összhangban, a szakmapolitikáknak elsősorban a következő eredmények elérését kell célul kitűznie 2010-ig:

- az Európai Unióban a 22 évesek legalább 85%-a rendelkezzen felső-középfokú végzettséggel;
- az egész életen át tartó tanulásban részt vevő felnőtt munkavállalási korú népesség (25-64 éves korosztály) aránya az Európai Unióban átlagosan érje el legalább a 12,5%-ot.”⁴

³ SZMM 2004: Foglalkoztatási irányvonalak:

www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=11017

⁴ A magyar köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról 2005. szeptember: klaszterek.tpf.hu/upload/docs/.../Ill_strategia_kormany_050921.pdf

Ma az európai szóhasználatot figyelembe véve a szubszidiaritás azt jelenti, hogy a döntések azon a szinten történjenek, ahol biztosított a megfelelő tervezés, végrehajtás, legnagyobb az átláthatóság. Korábban úgy fogalmaztak, hogy a döntési pontok ott sűrűsödjenek, ahol az adott döntéshez a legtöbb információ áll a rendelkezésre. Így vagy a döntési kompetenciát visszük az információhoz, vagy az információt a döntési ponthoz. Ez a centralizáció, decentralizáció egyik legfontosabb kérdése. A mai európai tendencia egyértelműen a decentralizáció. (Szép 2003)

Az állam szerepe igen fontos, politikai, szakmapolitikai kérdés. Az állam eszközei lényegében a jogszabályalkotás, az állami források (államháztartás, egyéb források) elosztása, az információval való gazdálkodás, annak terjesztése, valamint makro- és területi szintű tervek, stratégiák készítése.

Benke Magdolna szerint a régiók szerepének erősítése elképzelhetetlen anélkül, hogy több és pontosabb információval rendelkezünk a régiók humán erőforrásainak állapotáról és azok várható alakulásáról. A regionális és az ágazati tervezés kapcsolatának vizsgálata újszerű módon kapcsol össze két dimenziót, mindezt a régiók és a kistérségek szintjére vonatkoztatva, ezáltal olyan jelenségekre és problémákra hívja fel a figyelmet, amelyek a hagyományos megközelítésből nem érzékelhetők (Benke 2004).

A csatlakozás után Magyarország elkészítette a „Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért”⁵ dokumentumot, mely az alábbi megállapításokat tartalmazza.

Az iskolai végzettség tekintetében Magyarországnak nincs számottevő elmaradása az EU elvárásaihoz képest: a 2002-es adatok szerint 25-64

⁵ Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2005-2008 (2005): www.szm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20449

éves népesség 57%-a középfokú, és 14%-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezik. A fent említett elvárás mely a 22 évesek végzettségére vonatkozik 2004-ben 84,0% volt. Ez az arány csak a középfokú végzettségre vonatkozik, mivel Magyarország 2006-tól vezette be a bolognai rendszert, így az egyetemet végzők tekintetében 22 évesen nem valósult meg a felsőfokú végzettség.

Az összehasonlító adatokkal rendelkező 17 OECD-országban átlagosan a végzés jellemző korában lévő személyeknek jelenleg 32%-a fejez be felsőoktatási alapképzést, mely egyetemeket és hasonló képesítést nyújtó intézményeket foglal magába. Az összehasonlítható adatokkal rendelkező 20 OECD-országból 17-ben a felső középiskolai végzettségűek aránya a végzés jellemző korában lévő népesség arányában meghaladja a 70%-ot. Dániában, Németországban, Japánban, Norvégiában, Lengyelországban és Svájcban az érettségizettek aránya legalább 90%. (*Education at a Glance 2004*)⁶.

„A politikáknak elsősorban arra kell irányulniuk, hogy jelentősen növekedjenek a humán erőforrás-fejlesztésre fordított befektetések. Különösen fontos, hogy növekedjenek a vállalatoknak a felnőttképzésre fordított befektetései, a termelékenység és a versenyképesség javítása, valamint, ösztönözni kell a munkáltatóknak és az egyéneknek a humán tőke fejlesztésére irányuló befektetéseit.”⁷

⁶ www.oecd.org/edu/eag2004

⁷ SZMM 2004: Foglalkoztatási irányvonalak:

www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=11017

2.5. A felnőttképzés országos tervezése

A kormány 2004 őszére kidolgozta *az egész életen át tartó tanulás stratégiáját*.

A stratégia fő célkitűzései:

- versenyképes munkaerő biztosítása;
- alapkészségek fejlesztése;
- új és meglévő képességek fejlesztése;
- munkavállalók piacképes tudásának fejlesztése és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása;
- a foglalkoztatottság növelése, a potenciális munkavállalók bevonása a munkaerő-piacra;
- a humán tőkébe történő beruházás növelése és eredményesebbé tétele.

A stratégia megfogalmazza, hogy a szociális partnereket, a tudomány és a felnőttképzés reprezentáns képviselőit be kell vonni a célok megfogalmazásába, megvalósításába, a konkrét programok, intézkedések kidolgozásába.

Annak érdekében, hogy a gazdaság, a munkaerőpiac szereplőinek érdeke minél jobban érvényesüljön, a kormány Felnőttképzési Programtanácsot hozott létre, amely a felnőttképzési stratégia megvalósulását, fejlesztési irányainak meghatározását és további programok kidolgozását hivatott elősegíteni. Felkérte a szociális partnereket, hogy az országos érdekegyeztetésben és az ágazati párbeszéd bizottságokon keresztül tegyenek ajánlásokat a munkahelyi képzésekről szóló megállapodásokra, amelyhez a kormányzati oldal módszertani segédletet készített.

2004-ben a felnőttképzés rendszerének fejlesztésére átfogó intézkedést indított a kormány. Az intézkedés a következő tevékenységeket foglalja magába:

- a felnőttképzés hozzáférhetőségének javítása a hátrányos helyzetű térségekben a közművelődési hálózat felnőttképzési tevékenységeinek fejlesztésével,
- felnőttképzési módszerek és tananyagok kidolgozása,
- a felnőttoktatásban résztvevő oktatók és szakemberek képzése,
- a távoktatás módszertanának továbbfejlesztése, a távoktatás elterjesztése,
- a hátrányos helyzetű csoportok, köztük az alacsony szakképzettségű dolgozók, az idősebb munkavállalók, a fogyatékos emberek, sajátos képzési szükségleteihez igazodó tananyagok és képzési módszerek kidolgozása.

A felnőttképzési rendszer fejlesztésére vonatkozóan célként fogalmazódott meg az oktatás és képzés rendszerének a munkáltatókkal és a gazdaság egyéb szereplőivel való kapcsolatának erősítése.

További cél, hogy növelni kell a munkavállalók részvételét a képzésekben a támogatási rendszer bővítésével, a vállalatokat pedig ösztönözni kell, hogy többet fordítsanak munkavállalók képzésére. A munkahelyi képzések jelentősen hozzájárulnak a munkavállalók és a szervezetek alkalmazkodóképességének javításához. A külföldi befektetésekkel, a technológiaváltással új szakképesítésekre és ezek oktatására irányuló igények jelennek meg, ami a munkavállalók folyamatos továbbképzését teszi szükségessé. Különösen fontos a

tőkeszegény, finanszírozási problémákkal küzdő mikro-, kis- és közepes vállalkozások munkavállalóinak képzésben való részvételét elősegíteni.

A vállalati képzéseket segítették a következő intézkedések:

- Vállalkozások részére támogatás a beruházással és technológiai változással kapcsolatos képzésekhez;
- Munkavállalók és a vállalatok versenyképességének és alkalmazkodóképességének javítása érdekében képzések támogatása

A kormány célja, hogy – a felzárkóztatáson túl – a támogatott képzések a munkáltatói igényekre alapozva, a mielőbbi elhelyezkedést, illetve a továbbfoglalkoztatást szolgálják. Ennek érdekében növelni kell a munkanélküliek és más nem dolgozó, aktív korúak számára nyújtott képzési kínálatot, támogatásukat, érdekeltségüket a képzésben (1069/2004. (VII. 9.) Korm. Határozat). A megvalósítás érdekében az alábbi részcélokat fogalmazták meg:

- a munkanélküliek, veszélyeztetett munkavállalók, képzettséggel nem rendelkezők támogatott tanulásának bővítése, és a lehető legszélesebb körben konkrét munkaerő-piaci igényekhez, eredményességhez kötése a cél;
- a vállalkozói ismeretek és készségek fejlesztésére, az idősebb munkavállalók képzettségének, szakismereteik megújítására munkaerőpiaci szolgáltatásokkal (tanácsadás, munkahely kiválasztás, próbaidő stb.) összekapcsolódó képzési programok indítása
- a nők munkaerő-piaci visszatérését célzott, a munkavállaláshoz szükséges ismeretek és készségek megőrzését és megújítását

szolgáló programokkal kell támogatni, képzési, távoktatási programokon, foglalkoztatási szolgáltatásokon és tanácsadáson keresztül, különös tekintettel a munkaerőpiacra hosszabb szünet után visszatérő nőkre;

- a civil szervezetek közreműködésével a hátrányos helyzetűek, a romák, a fogyatékos emberek minél szélesebb körének elérése, számukra komplex képzési programokat indítani,
- mindenki számára elérhetővé kell tenni a tanulás lehetőségét az otthoni tanulás informatikai feltételeinek megteremtésére, a családi tanulás ösztönzésére;
- a távoktatási rendszerben rejlő lehetőségek maximális kihasználása érdekében tovább kell fejleszteni módszertanát, elterjeszteni használatát, megteremteni az így szerzett tudás elismerésének lehetőségét;
- törekedni kell arra, hogy egy órán belül tömegközlekedéssel mindenki eljusson egy olyan intézménybe, amely garantált színvonalon képes számára felnőttképzési szolgáltatást nyújtani.

2.6. A stratégiai tervezetet megvalósító intézkedések, programok

Humánerőforrás Fejlesztő Operatív Program 3.4. intézkedés keretein belül a Gazdasági Versenyképesség Operatív Program keretében megpályázott beruházásokhoz és egyéb fejlesztésekhez kapcsolódó képzések megvalósításának támogatására volt lehetőség, melynek célja volt, a munkaerő versenyképességének, a munkavállalók munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása azáltal, hogy a vállalkozások igényeinek leginkább megfelelő képzési projektek valósuljanak meg. A

program nagy népszerűsége miatt, nagyon sok gazdálkodó szervezet nyújtott be pályázatot, ezért idő előtt leállították, majd a források átcsoportosításával újraindították. A pályázatok értékelése időközben, és a végén sem történt meg (*HEFOP IH 2008*).

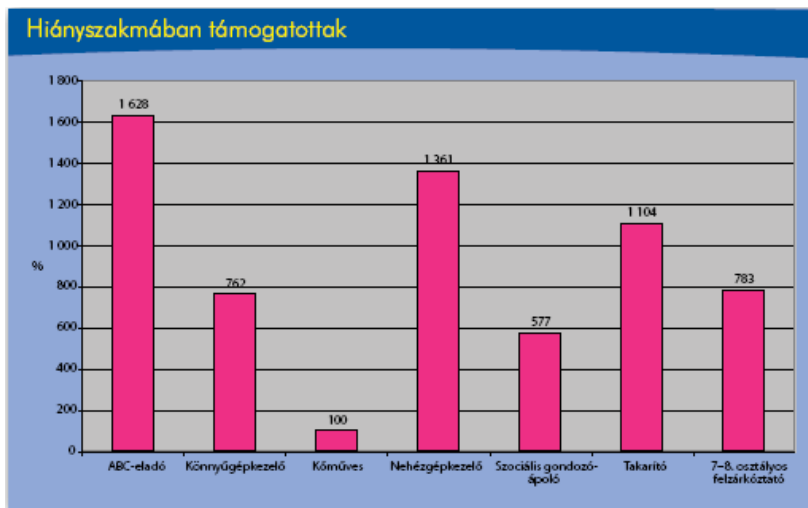
A Regionális Operatív Program 3.4. pályázat keretein belül a regionális igényekhez igazodó humán erőforrás-fejlesztés a régió-specifikus szakképzések támogatása volt a cél (*VÁTI KHT 2008*). A régió-specifikus szakmai képzések támogatásának célja a megfelelő szakmai ismeretekkel rendelkező munkaerő biztosítása a szakemberhiánnyal küzdő kulcsfontosságú ágazatokban, és a turisztikai vállalkozások sikeres működésének elősegítése humán kapacitásaik fejlesztése révén. A felnőttképzési törvény módosításával a vállalatokon belüli képzések is támogatást kaphatnak a „tanuló munkahely” jegyében.

Ez a program is magas részvételi arányokat regisztrált, mely országosan több mint 22000 főt érintett, de itt sem készült jelentés az utánkövetésről. A képzésnek, így a felnőttkori képzésnek egyik legfontosabb feladata a felzárkóztatás, a beilleszkedés támogatása, a munkaerő-piacról kikerülők készségeinek, képességeinek fejlesztése, az elhelyezkedési lehetőségek perspektivikus javítása. Ezért növelni kell a munkanélküliek és más nem dolgozó, aktív korúak számára nyújtott képzési kínálatot, növelni támogatásukat, érdekeltségüket a képzésben.

A munkanélküliek, veszélyeztetett munkavállalók, képzettséggel nem rendelkezők támogatott tanulását bővítő célkitűzéshez kapcsolódóan az Európai Unió támogatásával „*Lépj egyet előre*” címmel hirdetett projektet a munkavállalók szakmai ismereteinek bővítésére, képzettségi színvonalának növelésére. A program célja a magyar felnőtt lakosság

képzettségi színvonalának növelése érdekében olyan képzések indítása, amelynek során a korábbi képzettségi, tudásszintjüktől egy szinttel magasabb szintre kerülnek. A képzésbe bekapcsolódó felnőttek a képzési költségek, plusz egy havi minimálbér mértékéig támogatást kaptak, a résztvevők célcsoportjaként az állástalanok kerültek előtérbe. A program fő elemei voltak alapfokú iskolai végzettség megszerzése irányuló képzés azoknak, akik kevesebb, mint 6 osztályt végeztek, megszerezhették a szakképzés megkezdéséhez szükséges közismereti és szakmai kompetenciát, majd ezután szakképesítést is szerezhettek. Akik rendelkeztek a 6. osztály befejezését igazoló bizonyítvánnyal, szakképesítést adó képzésekbe is bekapcsolódhattak. Az általános iskolát befejezettek számára, vagy a már szakmával rendelkezők számára lehetőséget biztosított a program szakképesítés megszerzésére hiányszakmákban vagy a munkáltató által igényelt munkakörhöz kapcsolódó szakmákban. Az érettségivel rendelkező felnőttek lehetőséget kapnak, hogy érettségire épülő szakmát szerezzenek a projekt során.

A programban résztvevők életkora 18 és 62 év közötti lehetett. Nem volt mód támogatni a program keretében felsőfokú végzettséggel rendelkező felnőtt képzését. Összesen 33 ezer jelentkezőt regisztráltak a programban.

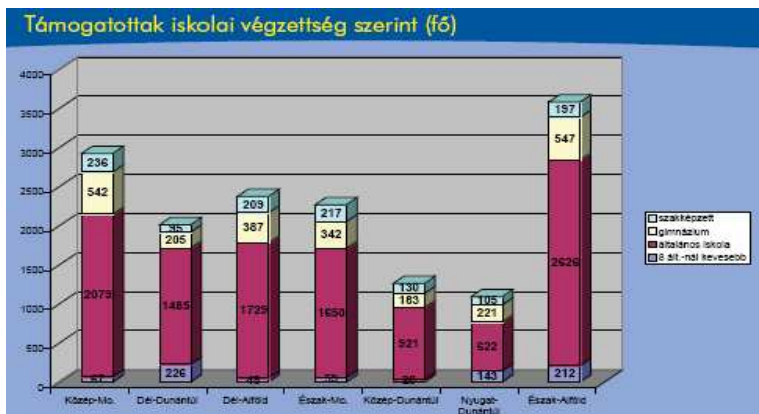


1. ábra: Képzések a Lépj egyet előre programban

Forrás: Lépj egyet előre program zárójelentés (2009)

A képzések között domináltak a szolgáltatási szakmák, a szociális gondozó, ápoló, takarító szakképesítés, személy- és vagyonőr, könnyűgépkészítő, nehézgépkészítő, a számítógéppel, informatikával összefüggő foglalkozások. A lemorzsolódás a végzettek körében nagyon kicsi volt 5 százalék alatt maradt. A program értékelése során kiemelték, hogy a kevés lemorzsolódás annak is köszönhető, hogy a sikeres vizsgát tett résztvevők a „jutalmat kaptak” – egy havi minimálbért - azért, hogy ezt az erőfeszítést megtették.

A program értékelésénél sikeresnek találták, hogy a programban résztvevők fele már egy hónappal a végzés után jobb helyzetben volt, mint amikor elindult a képzés, vagy sikerült elhelyezkednie – az állásnélkülieknek körülbelül 40 százaléka munkát talált –, vagy a megszerzett szakképzettség alapján magasabb fizetést kapott.



2. ábra: A programban résztvevők iskolai végzettsége

Forrás: Lépj egyet előre program zárójelentés (2009)

A régiók számára meghatározott résztvevői keretszámok a kereslet függvényében változtak, a kvóták között időközben szükség volt némi átcsoportosításra, látszott, hogy bizonyos régiókban még az eredetihez képest is viszonylag alacsonyabb érdeklődés mutatkozik, bizonyos megyékben pedig, például Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, többszörösen is emelni kellett a kvótát, mert olyan nagy volt az érdeklődés.

A *Lépj egyet előre II*, melyben a részvétel feltételei hasonlóak voltak, a megkötés csupán annyi, hogy nem vehetett részt az, aki a Lépj egyet előre I. programban támogatott volt, de lemorzsolódott vagy nem végezte el sikeresen a képzést.

Pályázati rendszer támogatta a vállalati képzéseket, a munkahelyteremtő beruházásokhoz kapcsolódó képzéseket, a KKV-k versenyképességének javítását, illetve a vállalkozói készségek fejlesztését szolgáló képzéseket.

Külön pályázati forrás támogatja a vállalkozó gazdák át- és továbbképzését, elősegítve a mezőgazdasági tevékenységek korszerűsítését és új tevékenységek bevezetését, a mezőgazdaság alkalmazkodóképességének javítását. Az agráriumban egyik legjelentősebb változás az 1990-es években a foglalkoztatottak létszámának csökkenése volt. Ennek és az alacsonyabb képzési szintnek köszönhetően a munkanélküliség jelentős mértékben volt és van jelen a vidéki, a falusi társadalomban. A hátrányok leküzdéséhez fontos a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeinek alkalmazása, mivel az agráriumban is szükséges a magasabb képzettségi szint a technológiaváltás és ezen keresztül a minőségi termék-előállítás előfeltételeként. *(Juhász-Dózsa-Csordás 2000)*

2006-ban a Dél-dunántúlon végzett mikrovállalkozások képzésével kapcsolatos kutatás *(Kalmár 2006)* szerint melynek fele mezőgazdasági vállalkozás volt, megállapították, hogy a jövőben a mikrovállalkozások ismeretei bővítésében kiemelten kell kezelni a támogatásokkal, pénzgazdálkodással és adózással, piaccal, technológiai fejlesztésekkel kapcsolatos oktatásokat. A vállalkozások elsősorban a rövid szakmai továbbképzést részesítették előnyben, másodsorban a más cégekhez történő gyár- vagy teleplátogatást érezték hasznos segítségnek.

A Humán erőforrás Operatív Program 1.1.1, - mely a hátrányos helyzetű munkanélkülieket támogatta képzés és munkatapasztalat szerzés tekintetében - 2004. szeptemberétől indult, a mentori hálózatot pedig – a közbeszerzési eljárás miatt - 2005-ben indították. A program egyik legfontosabb pillére a mentori szolgáltatás volt, amely a komplex személyes fejlesztésen keresztül kísérte végig az egyéneket a program

szakaszain. Tevékenységrendszerük átfogta az egész programot, mivel végigkísérte a résztvevőket a belépéstől egészen a kilépésig.

A program általános tapasztalata szerint a programban résztvevők 40%-a tudott munkaviszonyt létesíteni

A HEFOP 3.5.1. jelű, „Korszerű felnőttképzési módszerek kifejlesztése és alkalmazása” című program a következő fejlesztésekre irányult.

1. Az Regionális Képző- és fejlesztő Központ - hálózatban – mint központi költségvetési felnőttképzési intézményekben – alkalmazandó program- és tananyagfejlesztésekre irányul, két releváns igénynek megfelelően.

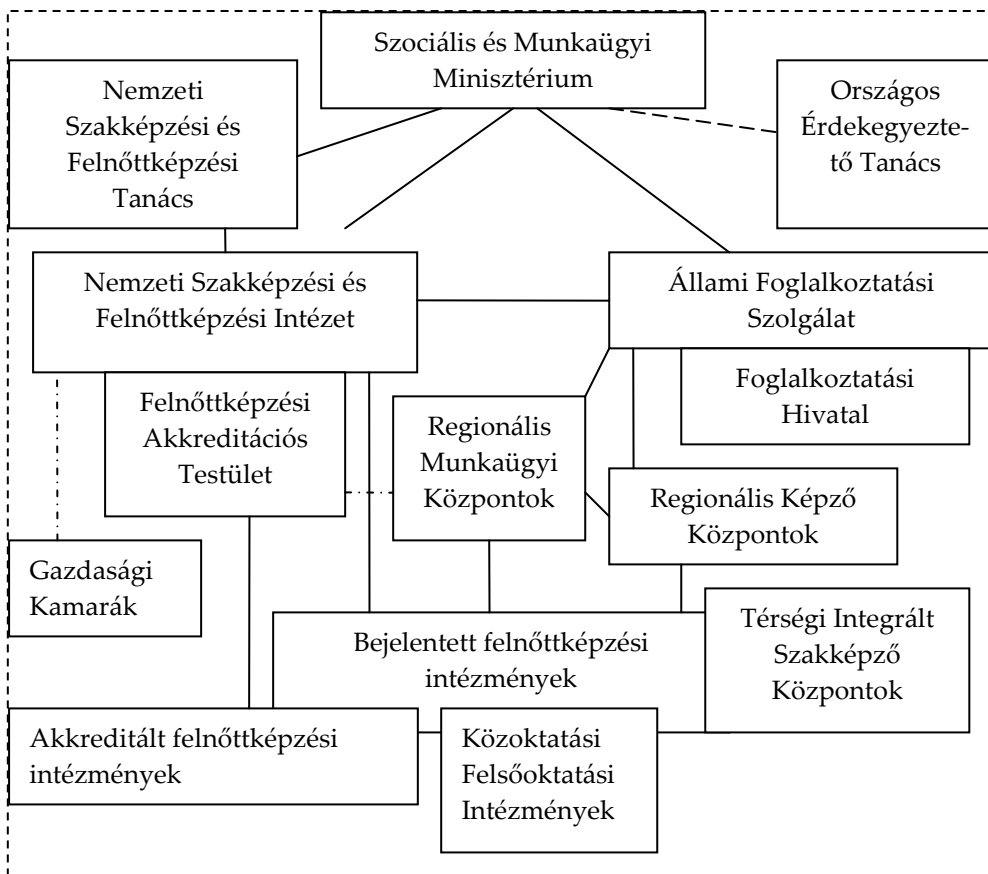
2. Kísérleti programok (képzések)

3. Képzők képzése

4. „A felnőttképzés információs rendszere” elnevezésű alkomponens

A dolgozat szempontjából a negyedik komponens a legfontosabb, hiszen ez jelenti az intézményrendszer fejlesztését. Ennek a komponensnek az értékelése a dolgozat egyik célkitűzése.

2.7 Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés intézményrendszere



3. ábra: Intézményrendszer 2008-ban

Forrás: saját szerkesztés 2009

A *Szociális és Munkaügyi Minisztérium* (SZMM) az életen át tartó tanulás ösztönzésének elősegítésére, felnőttképzési és munkaerő-piaci képzési programokat dolgozott ki, törvényeket, rendeleteket, határozatokat készített elő és felnőttképzési intézményeket tartott fenn.

Az *Állami Foglalkoztatási Szolgálat* a munkaerő piac központi és specifikus problémáival foglalkozott. Az *ÁFSZ* a *Foglalkoztatási Hivatalból* (FH), regionális munkaügyi központokból és azok kirendeltségeiből, valamint kilenc regionális átképző központból (RKK) állt, így alkotva hazánk legnagyobb állásközvetítéssel foglalkozó szervezetét. Az állásközvetítés mellett a munkaadók munkaerő-igényeinek feltárásával, közvetítésével, a hátrányos helyzetű rétegek számára nyújtott speciális programok kialakításával foglalkoztak. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal foglalkoztatáspolitikai feladatkörében meghatározta a munkaügyi központok szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket, fejlesztette a munkaerő-piaci szolgáltatásokat. Javaslatokat tett a hivatal és a munkaügyi központok informatikai rendszerének és ingatlanállományának fejlesztésére, valamint a Munkaerő Piaci Alapban rendelkezésre álló központosított keret felhasználására. Vezette a jogszabályok által meghatározott nyilvántartásokat; adatokat gyűjtött és elemzett a képzésekre vonatkozóan.

A Hivatal a regionális képző központokkal kapcsolatban

1. meghatározta a munkaügyi központok és a képző központok együttműködésének és az általuk a külön jogszabály szerint kötött együttműködési megállapodás elveit,

2. meghatározta a képző központok által végzett adatgyűjtési és adatszolgáltatási rendszert, hatékonysági vizsgálatokat végzett, melyekhez kapcsolódóan prognózisokat, elemzéseket, statisztikai összesítéseket, nyilvántartásokat készített,

3. véleményezte a képző központok éves képzési tervét, a minisztériumi jóváhagyást követően ellenőrizte annak végrehajtását.

A *Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI)* közreműködött az országos képzési modultérkép összeállításában és nyilvánosságra hozatalában, működtette a nemzeti referencia- és tájékoztatási központot, valamint a szakképzési információs központot. Vezette a szakmai vizsgák adatait tartalmazó központi nyilvántartást, ellátta a szakképzési hozzájárulással, valamint a szakképzési és felnőttképzési támogatások kezelésével összefüggő külön jogszabályban meghatározott feladatokat, a Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT) hatáskörébe tartozó akkreditációs ügyek elbírálásának előkészítését, titkársági feladatait. Nyilvántartást vezetett az akkreditált intézményekről és programokról, valamint ellátja a külön jogszabályban meghatározott feladatokat. Meghatározta és felügyelte a szakképzéssel és felnőttképzéssel összefüggő regionális és országos kutatásokat, irányította szakmasztruktúra-fejlesztést.

A Felnőttképzési Akkreditáló Testület (FAT) mint független szakmai testület az akkreditációs eljárásban két területen kapott jogosítványt:

- Dönt a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjáról, illetve azok visszavonásáról.
- Ellenőrzi az akkreditált intézmények felnőttképzési tevékenységét, az akkreditált programokban előírt feltételek rendelkezésre állását.

A FAT a miniszter, valamint az egyházak, a gazdasági kamarák, a munkaadók, a munkavállalók, a helyi önkormányzatok, a felnőttképzési szakmai szervezetek képviselőiből, továbbá a felnőttképzés elismert szakértői közül felkért személyekből állt. Működésének rendjét, a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs szabályairól szóló 22/2004. (II. 16.) Kormányrendelet, valamint a FAT szervezeti és működési szabályzata tartalmazza. Törvényességi felügyeletét a szociális és munkaügyi miniszter gyakorolta.

Az akkreditáció egyik leglényegesebb célja - a képzésben részt vevő személyek elégedettségének, jogainak védelme, valamint tájékoztatása érdekében - annak tanúsítása, hogy: az akkreditált intézmény az általa kínált, illetőleg meghirdetett felnőttképzési tevékenységét és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatást a jogszabályban meghatározott követelményeknek megfelelően nyújtja. Rendelkezik mindazon feltételekkel, amelyek a tevékenység rendszeres folytatásához szükségesek, illetőleg a képzési program résztvevői részére adott annak lehetősége, hogy elsajátítsák azokat az ismereteket, illetőleg birtokolják mindazon jártasságokat, készségeket és képességeket, kompetenciákat amelyeket a program képzési célként megjelölt.

A FAT-nak ezt a munkát kellett felelősen szervezni, irányítani és olyan transzparens szabályokat alkotni, mely a felnőttképzés szereplői számára lehetővé teszi a minőségi szolgáltatások kínálatát és az érintett felnőttek számára a minőségi szolgáltatások elérhetőségét. A FAT tevékenységének kiemelt feladatai: elősegíteni a felnőttképzés szakmai színvonalának emelését oly módon, hogy csak az arra érdemes szereplők és programok kaphassanak akkreditációs minősítést. A szakmai

színvonal növelése mellet a testület az akkreditáció folyamatában gondoskodik a törvényesség betartásáról, az államigazgatási eljárás általános szabályainak alkalmazásáról.

Az oktatási és képzési rendszerek minőségi előírásainak szigorítása és biztosítása érdekében folyamatos felülvizsgálatra kerül a felnőttképzési intézményekre vonatkozó akkreditációs rendszer.

Az egyes szakképzési és felnőttképzési tárgyú törvények módosításáról szóló 2006. évi CXIV. törvény által módosított 2003. évi LXXXVI. törvény 12. §-a rendelkezik a *Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács* (NSZFT) létrehozásáról, egy testületbe összevonva a szakképzéssel és felnőttképzéssel kapcsolatos feladatokat. A Tanács a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter felnőttképzéssel és szakképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, szakmai döntéselőkészítő, véleményező és javaslattevő országos testületként működik.

Az NSZFT véleményt nyilvánít:

- a) a felnőttképzést érintő stratégiai kérdésekben,
- b) a felnőttképzés-támogatási rendszer elveiről,
- c) a felnőttképzést érintő jogszabályok tervezetéről,
- d) az akkreditációs eljárás szabályairól és az akkreditáció szakmai követelményrendszeréről.

A Tanács javaslatot tesz

- az alaprész központi, valamint a decentralizált pénzügyi kereteinek elkülönítésére, a decentralizált résznek a régiók közötti felosztására, és ajánlást tesz a felhasználási prioritásokra,
- az alaprész központi keretének és az oktatásért felelős miniszter rendelkezési jogkörébe tartozó részének felhasználására,

- a felnőttképzésben részt vevő felnőttek elhelyezkedési lehetőségeit elősegítő intézkedésekre,
- szakmai követelmények, tananyagok, valamint új eljárások kifejlesztésére és ehhez anyagi források biztosítására,
- új szakképesítés bevezetésére;
- értékeli a szakképzés és tanácsadás eredményességét, valamint a tananyagok és a szakmai követelmények alkalmazását;
- évente felülvizsgálja a szakképzésben szakképesítést szerzett pályakezdő szakemberek elhelyezkedési lehetőségeinek a tapasztalatait, különös tekintettel a pályakezdő fiatalok munkanélküliségére, és ajánlásokat tesz a szakképzést folytató intézmények fenntartói számára;
- ellátja a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprész felhasználásával kapcsolatos döntés-előkészítő feladatokat;
- 2008. január 1-től dönt - a szakképesítésért felelős miniszter javaslata alapján - az országos beiskolázással indítható szakképesítések köréről és a szakképesítés megszerzésére felkészítő intézményekről.

A Művelődési és Közoktatási miniszter - a nemzetközi távoktatási közösség kezdeményezését is figyelembe véve, a hazai távoktatási tevékenység ösztönzésére, támogatására és koordinálására - 1991-ben létrehozta a *Nemzeti Távoktatási Tanácsot*. A Nemzeti Távoktatási Tanács döntés-előkészítő, koordináló testületként a távoktatás magyarországi bevezetését és fejlesztését az ebben érdekelt tárcák és intézmények képviselőinek bevonásával segíti, és közvetíti a magyar felsőoktatás bázisán létrejött országos távoktatási hálózathoz a

"felhasználói szféra" igényeit, szükségleteit. A Tanács feladata a nemzetközi távoktatási együttműködések kialakítása és koordinálása, a távoktatással összefüggő szakmai tevékenység ösztönzése, a távoktatás képviselőinek ellátása a kormány és az érintett szaktárcák vonatkozásában. A Nemzeti Távoktatási Tanács a megalakulása óta eltelt időszakban létrehozta Magyarországon a távoktatási regionális központok hálózatát, kapcsolatot tart fenn a neves gyakorló távoktatási szakemberek közösségével, kidolgozza és folyamatosan gondozza a távoktatás fejlesztésének nemzeti koncepcióját. Nemzetközi együttműködési projekteket dolgoz ki, külföldi szakértők bevonásával elemzéseket végez, vizsgálja a hazai fejlesztési lehetőségeket, intenzív nemzetközi kapcsolatokat tart fenn, közreműködik a hazai és nemzetközi erőforrások allokálásában.

A regionális távoktatási központok a Nemzeti Távoktatási Tanáccsal együttműködve segítik az adott régióban a távoktatás fejlesztését, az igények és lehetőségek feltárását, távoktatási szakemberek képzését, stb. A Nemzeti Távoktatási Tanács ehhez részben anyagi források (infrastrukturális beruházások és személyi költségek), részben a nemzeti és nemzetközi kapcsolatok szervezeti háttérének biztosításával járul hozzá.

A munkaügyi szervezetekben 2007. január 1-től jelentős változás következett be. A korábbi megyei munkaügyi központok helyett *regionális munkaügyi központok* jöttek létre. A munkaügyi központok felnőttképzéssel összefüggő szolgáltatásai:

- Információszoigáztatás
- Pályaválasztási tanácsadás
- Pályaorientációt segítő foglalkozások

- Pályakorrekciós foglalkozások
- Pályamegerősítő foglalkozás
- Képzési tanácsadás
- Álláskeresési technikákat oktató program
- Tartósan álláskeresők reintegrálását célzó foglalkozás

A Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) elsősorban a pályaválasztás, illetve a pályamódosítás előtt állóknak nyújt segítséget, a pályaválasztással/pályamódosítással kapcsolatos legfontosabb kérdéseikre ad választ. Rendelkezésre állnak számítógépes érdeklődés- és képességvizsgáló kérdőívek, szakmaismerető leírások, filmek, tájékoztatók iskolákról, képző intézetekről.

A kirendeltségen dolgozó közvetítők, illetve munkavállalási tanácsadók az álláskeresésre készítik fel a munkanélkülieket 2-3 napos foglalkozás keretében. A felkészítés során ismertetik az álláskeresés technikáit, megismerik az álláskereséshez szükséges legfontosabb munkaerő-piaci információkat, a különböző önéletrajz típusokat, a bemutatkozó kártya szerepét, a munkáltatói felvételi beszélgetés sarkalatos pontjait és sok apró, praktikus ötletet, mellyel sikeresen el tudja adni az álláskereső a munkaerőjét.

A Munkaügyi Központok képzései a Képzési ajánlattételi felhívásnak eleget tett intézményekkel, képzőkkel valósulnak meg.

Regionális Képző Központok (RKK) 1992-ben az országos felnőttképzési hálózat részeként jöttek létre és megalakulásukat követő években (1992-96 között) alaptevékenységük szinte kizárólag a munkanélküliekre

koncentrálódott, ami a társadalmi-gazdasági átalakulással együtt járó robbanásszerű munkanélküliséget volt hivatott kezelni.

A 90-es évek közepétől kezdve azonban, a nemzetgazdaság erősödése és ezzel együtt a munkanélküliek számának csökkenése miatt a képzési kapacitásnak már csak egy bizonyos hányadát kötötte le a munkanélküliek képzése. A már kipróbált módszertani ismeretek és tapasztalatok birtokában a tartósan munkanélküliek, halmozottan hátrányos helyzetű rétegek, megváltozott munkaképességűek, menekültek mellett újabb célcsoportok számára ajánlották szolgáltatásaikat.

A képzési kínálatok összeállításában egyre jelentősebb lett a munkáltatói megrendelés szerinti, a foglalkoztatottság fenntartására irányuló, valamint az egyéni igényeknek megfelelő kurzusok ajánlata az egész életen át tartó tanulás szellemének megfelelően. Mára már szakmafejlesztési folyamatok, komplex programok, európai uniós projektek valósulnak meg, s a sikeres és mindinkább hangsúlyozott pályázati tevékenység a lehetőségek további bővüléséhez vezetett a központok számára.

Az EU irányelveiben nagy hangsúlyt fektet a munkaerő képzésére. Ebben óriási érdemei vannak a *nonprofit szervezeteknek*. A szektor létéért való küzdelme mai napig is folytonos aktivitásra ösztönzi a szervezeteket. A pályázati programok nagy része is képzéssel kombinált. A fejlesztési terület kihívása, hogy a források ne szegregálják véglegesen a nonprofit szektor, különböző szinten álló szervezeteit. A kormányzat fontos célja lehetne, hogy az EU-s programokban a fejlesztési célkitűzések között

szerepeltesse az oktatáshoz, információhoz való hozzájutás esélyeinek a javítását, fenntartását.

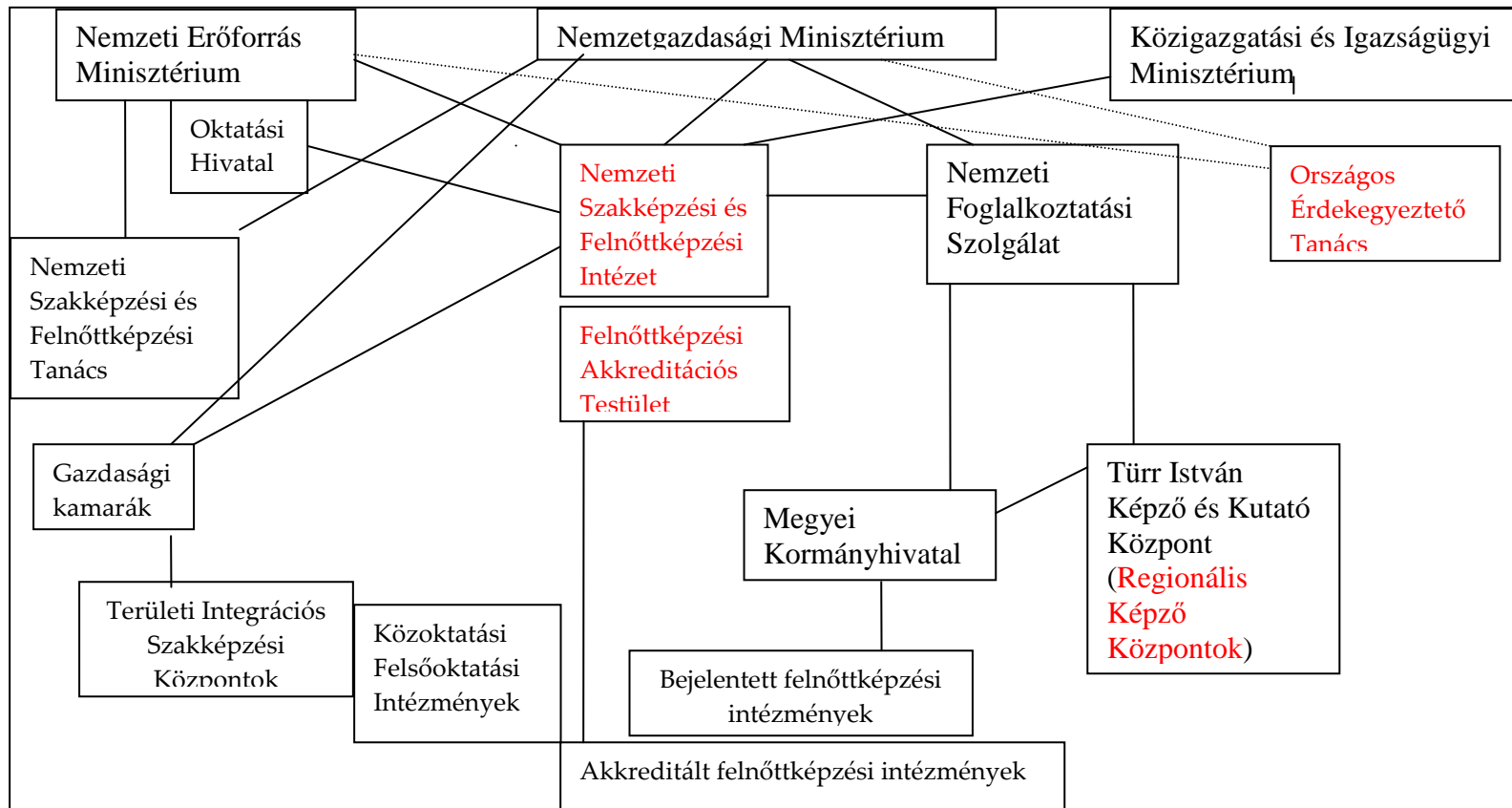
A munkaerőpiac igényeihez igazodó oktatás és képzés tekintetében megállapítást nyert, hogy Magyarországon a munka világa és a képzési rendszerek között fennálló kapcsolat nem elég szoros (*Lannert Mártonfi Sinka Tót 2009*) Európai Uniós csatlakozást követően a források befogadásának tekintetében, kiemelt jelentősége van az intézmények közötti együttműködési formák erősítésének, fejlesztésének. Ennek elősegítése érdekében a Nemzeti Fejlesztési Terv Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programja 3.2 intézkedés 2. és a 4.1 intézkedés 1. komponenseinek tárgya volt a *Térségi Integrált Szakképző Központ* (TISZK) létrehozása, működtetése, infrastruktúrájának fejlesztése.

A térségekben végbemenő integráció következtében célként megfogalmazódott, hogy új szervezeti és irányítási forma alakuljon ki, amely hat-nyolc szakképzést folytató intézmény fenntartóinak konzorciumi együttműködésével vagy egyéb módon létrejövő nonprofit központ. A HEFOP pályázatban megadott cél, hogy a TISZK gazdasághoz közeli, a munkaerő-piaci igényeket rugalmasan követni tudó iskolai rendszerű és iskolarendszeren kívüli szakképzést folytasson, mely szakképzésekkel, a szakképzéshez szükséges korszerű infrastruktúrával megteremtse a régió lakossága számára az egész életen át tartó tanulás feltételeit. A képzési kínálatában, a források felhasználásában hatékonyabb koordinációt biztosítson mind regionális, mind helyi szinten. A térségi integrált szakképző központok (TISZK) rendszerének létrehozásával költséghatékonyabb szakképző intézményrendszer valósuljon meg. A moduláris és gyakorlatorientált

szakképzés bázisául szolgáljon, valamint megszüntesse meg, illetve csökkentse a párhuzamos kapacitások kiépítését, valamint növelje a vállalati képzőhelyeken gyakorlati képzésben részesülő tanulók arányát.

További célként fogalmazódott meg, hogy TISZK-en belül valósuljon meg az iskolai rendszerű szakképzés mellett a felnőttképzés, a részszakképesítések megszerzésének lehetősége, a hátrányos helyzetű, a roma, a fogyatékkal élő fiatalok szakképzésbe való beléptetése és lemorzsolódásuk csökkentése, esélyegyenlőségük javítása, a tanulók és a felnőttek szakképzésbe történő ki- és visszalépésének elősegítése.

Gazdasági kamarák az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés tekintetében a vizsgáztatás és a gyakorlóléhelyek ellenőrzésében vesznek részt.



4. ábra: Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés intézményrendszere 2010-ben

Forrás: saját szerkesztés 2011

2010-ben az új intézményrendszer a fentiek szerint alakult. A felső szintű irányításban a szakképzés és felnőttképzés irányítása három minisztériumhoz került. A szakképzés tekintetében a felnőttképzés a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) szakképzés és felnőttképzési főosztályához, az általános képzés a Nemzeti Erőforrás Minisztérium (NEFMI) felnőttképzési osztályához tartozik. A Regionális Képző Központok Türr István Képző és Kutató Központ néven az irányítás tekintetében a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztériumhoz (KIM) tartoznak. Elsősorban a hátrányos helyzetű lakosság számára szervezett képzési programok szervezése és felzárkóztatása a feladatuk. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat névre változott a Regionális Munkaügyi Központok helyett pedig a Megyei Kormányhivatalok (MKH) részeként jönnek létre a megyei munkaügyi központok.

A felnőttképzés irányítását végző intézmények tekintetében 2011. és a 2012. év elején a következő változások történtek. A Kormány 1452/2011 (XII.22.) Korm. határozata a Felnőttképzési Akkreditáló Testület megszüntetését tartalmazza, mely szerint 2012 II. félévében a FAT jelenlegi formájában megszűnik. Nagyon valószínű, hogy ez nem a teljes megszűnést jelenti, hanem a jelenlegi formában való működésre vonatkozik.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 2011. december 31-én beolvadt a Foglalkoztatási Hivatalba. A Foglalkoztatási Hivatal az NSZFI általános és egyetemes jogutóda. A Foglalkoztatási Hivatal elnevezése 2012. január 1-jétől Nemzeti Munkaügyi Hivatalra változott. Ezáltal az országos szintű irányítás egyszerűbbé és átláthatóbbá válhat.

Zachár László szerint (Zachár 2008) a felnőttképzésben, az elért eredmények alapján, de figyelembe véve a még meglévő hiányosságokat, az alábbi problémák megoldását kell szem előtt tartani :

A fejlődés megköveteli, hogy a képző intézmények is aktívabban járuljanak hozzá az eredményekhez, és elsősorban a következő fejlesztésekre koncentráljanak:

- szélesebb képzési kínálat, és szolgáltatások,
- korszerűbb eszközök és hatékonyabb módszerek, különösen a hátrányos helyzetű rétegek számára,
- munkavégzéssel összehangolható, az otthoni tanulást segítő távoktatás elterjesztése,
- több és pontosabb felnőttképzési információ,
- folyamatos továbbképzésben is részesült képzettebb tanárok és oktatók alkalmazása,
- erősebb – konzorciális – együttműködés a felnőttképzési intézmények között.

A feldolgozott irodalmak, kutatások, hivatalos dokumentumok azt bizonyítják, hogy a felnőttképzés fejlesztése folyamatos, de kérdés hogy elég hatékony-e, a kutatások eredményei beépülnek-e a fejlesztésekbe. A fejlesztéseket nehezíti, hogy a végrehajtott programok értékelése nem történt meg. Jól látható, hogy nagyon sok intézmény szervezet vesz részt a felnőttképzés irányításában, de ezek csak a felső szinten vannak jelen, így a rendszer nem teszi lehetővé a különböző fejlettséggel rendelkező országrészekben, a helyi igények megfelelő érvényesülését. A különböző

irányító hatóságok által koordinált képzési programok tekintetében, nem kerültek kiszűrésre a párhuzamosságok.

2.8. A Dél- dunántúli Régió bemutatása

Dél-dunántúli Régió az ország harmadik legnagyobb területű, de ugyanakkor legkisebb népességű régiója.

Ebből adódóan a népsűrűség itt a legalacsonyabb, az országban (68 fő/km²) és Tolna az ország két legritkábban lakott megyéje.

1. táblázat: Lakónépesség

Terület	Felnőttkorúak a lakónépesség arányához viszonyítva	Időskorúak a lakónépesség arányához viszonyítva
Közép-Magyarország	63%	22,36%
Közép-Dunántúl	64%	20,38%
Nyugat-Dunántúl	64%	21,12%
Dél-Dunántúl	63%	21,47%
Észak-Magyarország	62%	21,56%
Észak-Alföld	63%	19,39%
Dél-Alföld	62%	22,24%
Összesen	63%	21,36%

Forrás: KSH 2009.

http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsd004b.html

A régió megközelíthetősége nehézkes, a fejletlen úthálózat, a befektetőket nem ösztönző gazdasági adottságok nem tették lehetővé az ipari nagyvállalatok idetelepülését.



5. ábra: Dél-dunántúli Régió

Forrás:www.ddrfu.hu 2009

A Dél-dunántúli Régióra jellemzően, két nagyobb városának, Pécsnek és Kaposvárnak a dominanciája érvényesül a gazdaság és az oktatás irányításában. Az egész térségre jellemző, hogy a munkanélküliség az országos átlagnál nagyobb, a vállalkozások száma kevesebb, gazdasági teljesítményük alacsonyabb.

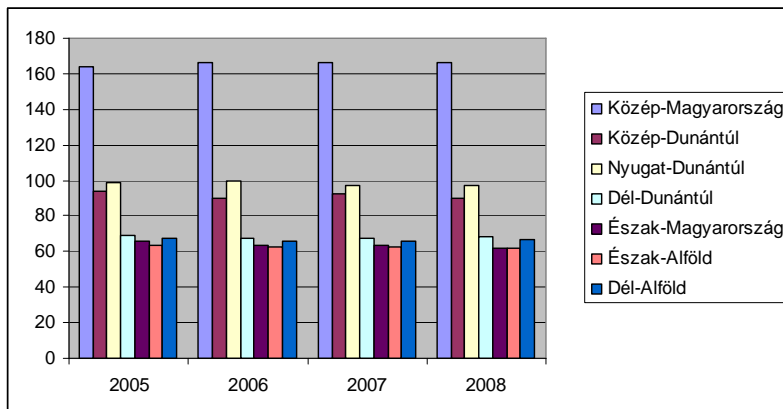
A régiót alkotó három megye, Baranya, Somogy, Tolna közül az utóbbi kettő ipari és kereskedelmi szempontból a múltban is és jelenleg is az ország perifériájához, kevésbé fejlett részeihez tartozott. A Dunántúl, mint ország rész viszonylatában pedig egyértelműen a legkisebb gazdasági potenciál jellemezte és jellemzi ma is. A három megyeszékhely közül valójában csak kettő határozta meg a térség jellegét.

Pécs elsődlegessége mindig is vitathatatlan volt. A legnagyobb lélekszámú település a régióban 160 ezer fő feletti lakossal, gazdasági potenciálja szintén mesze kiemelkedő, az ország harmadik legnagyobb kulturális központja, egyetemi városa. A rendszerváltás előtt, 1989-ben a foglalkoztatottak döntő többsége, 14%-a az iparban dolgozott. Jelenleg

az egészségügyi, szociális ellátási és az oktatási ágazatban van a legtöbb alkalmazásban álló, arányuk 17%. Kaposvár a térség második számú, meghatározó súlyú települése, lakossága mintegy 68 ezer fő. 1990 előtt és után is jelentős volt a vendéglátásban és a szolgáltatásban foglalkoztatottak száma és aránya, mely mára még tovább nőtt, 18%-ra. Szekszárd igen kis lélekszámával az ország legkisebb megyeszékhelye 35 ezer főnyi lakossal, jelképes iparával sem a gazdaságában, sem a foglalkoztatásában nem domináns a régióban. Dombóvár és Szigetvár vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint feldolgozóipari potenciállal és egyre erősödő fémipari, gépészeti aktivitással bír. Foglalkoztatási mutatóik tekintetében néhány százalékponttal elmaradnak a megyeszékhelyektől.

A településszerkezet meghatározója a régió belüli fejlettségi különbségeknek. A nagyvárosok térsége és a Balaton menti kistérségek fejlődésével ellentétben áll a Dráva-menti, valamint a megyék belső határain elhelyezkedő elmaradott kistérségek helyzete. A régió 24 kistérsége közül 18 hátrányos helyzetű, közülük pedig 9, a leghátrányosabbak közé tartozik az uniós besorolás szerint. (*ddrfü 2009*) Ez azt jelenti, hogy a régió lakosságának közel fele (47,5%) él hátrányos helyzetű térségben, ezen belül a népesség közel 20%-a él a leghátrányosabb térségekben.

A régió legfejlettebb térsége a megyeszékhelyek mellett Siófok környéke. Néhány térségben megindult a helyi adottságokra alapozott gazdasági fejlődés. Ilyen a Balaton üdülőkörzet, illetve Harkány- Siklós-Villány térsége, amely a turizmuson túl a minőségi bortermelésen alapul. Egy főre jutó bruttó hazai termék az országos átlag százalékában



6. ábra: Egy főre jutó bruttó hazai termék az országos átlag százalékában

Forrás: KSH 2009.

http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpt014.html

A Dél-Dunántúl az ország gazdaságilag kevésbé fejlett régiói közé tartozik, az egy lakosra jutó bruttó hazai termék az országos átlag 69,4%-át tette ki, ezzel a 7 régió közül a 4. helyet foglalta el 2005-ben. 2009-re az egy főre jutó bruttó hazai termék aránya 68,9% -ra változott de sorrend szerint maradt a 4. helyen. Az egy főre vetített GDP értéke az országos százalékában a régión belül Somogyban a legalacsonyabb, mindössze 65,7%-os, Baranyában a legmagasabb (72,5%), Tolna megyében pedig 69,1%. A mutató 2000-tól évről-évre folyamatosan 1-1 %-ponttal csökkent, 2004-ről 2005-re viszont a leszakadási folyamat felgyorsult és 2%-pontos visszaesés következett be.

A gazdaság súlypontjának eltolódását jól mutatja, hogy a kilencvenes évektől mindinkább mérséklődött a termelőágak súlya és egyre jobban előtérbe került a szolgáltatási szektor. 2001-ben már ez a szektor adta a régióban megtermelt bruttó hozzáadott érték 61 %-át, míg az ipar részesedése 26%, a mezőgazdaságé 8%, az építőiparé 5% volt. Ennek ellenére a szolgáltatási szektor termelési értéke az országos átlagnál

alacsonyabb volt azóta eltelt időszakban.

A külföldi érdekeltségű vállalkozások száma, saját tőkéje, külföldi tőkeértéke jóval az országos átlag alatt maradt. A gazdaság fejlődését eredményező beruházások aránya is folyamatosan csökken, s nem közelíti meg az országos átlagot.

A régió gazdaságában továbbra is jelentős szerepe van a mezőgazdaságnak, a GDP 7,5%-t ez a nemzetgazdasági ág állította elő, az országban csak a Dél-Alföld esetében magasabb ez az arányszám. Különösen Somogy és Tolna megyében van kiemelt szerepe az agráriumnak. Ugyanakkor az ipar részesedése jóval alacsonyabb (20,2%) az országos átlagnál (25,8%),.

A fentiekhez kapcsolódóan a régió ipari fejletlenségét jelzi az is, hogy az ország 2006. évi ipari termelésének mindössze 4,2%-a származott a Dél-Dunántúlról (2005-ben még 4,8%-a). 2009-ben és 2011-ben ez növekedett 4,9 és 5%-ra.

Az egy lakosra jutó ipari termelési érték a Dél-Dunántúlon csupán 44%-a volt az országos átlagnak, a régiók körében itt a legalacsonyabb ez a mutató. Ez az arányszám Baranyában mindössze 38,6%-os, Somogyban 47,6%-os, Tolna megyében pedig 48,8%-os volt.

A régió építőipari termelése 9,3%-ban járul hozzá az országoshoz, szintén süllyedő trendet rámutatott 2006-ban (9%-kal) az országos 2,8%-os bővüléshez képest.

2006-ban a Magyarországon regisztrált vállalkozások 8,9%-a tevékenykedett a dél dunántúli térségben. Az egyéni vállalkozások száma 70,6 ezer, a társas vállalkozásoké 35,3 ezer volt. Az ezer lakosra jutó vállalkozások száma 110 volt régiós szinten, az országos átlagnál

nyolccal kevesebb. Ezen a téren Tolna megye mutat a legnagyobb elmaradást, ahol mindössze 98 vállalkozás jut ezer lakosra.

A működő vállalkozások ágazati összetétele eltér az országostól, régiókban a mezőgazdasági vállalkozások részaránya 6%-os, duplája az országos átlagnak (3%). A kereskedelem és a szálláshely, vendéglátás területén tevékenykedők súlyaránya is 1-1%-kal magasabb. Ezzel szemben az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás területén jelentős az elmaradás, az országos 27%-kal szemben csak 22%.

A régió megyéi között még jelentősebb az eltérés. A mezőgazdasági vállalkozások aránya Somogyban a legnagyobb és régiós átlag feletti, az iparban, építőiparban pedig Tolna megye vezet. A kereskedelmi cégek részesedése csak kisebb eltérést mutat, ezzel szemben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás szerepe Somogyban a balatoni üdülő körzet miatt sokkal jelentősebb, mint Baranyában, vagy Tolnában. Az előbbiekkal ellentétesen az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások cégeinek súlya Baranyában kimagasló, a régió átlagát meghaladva, csak 1 %-ponttal marad el az országostól.

A vállalkozási kedv az utóbbi öt évre visszatekintve az egész országban hanyatló volt, a Dél-Dunántúlon valamivel erőteljesebben. A régióban, 2006-ban valódi új vállalkozást 5 037-et jegyeztek be, amely négyszázzal kevesebb, mint 2005-ben volt és a legkevesebb az ország hét régiója közül.

A külföldi érdekeltségű vállalkozások mindössze 5%-a tevékenykedik a térségben. Az általuk befektetett 173,7 Mrd Ft tőke a legalacsonyabb a régiók közül, az utánunk következő Dél-alföldi régió értékének is csupán 56%-a. Megyénként elemezve legkisebb tőkebefektetés Tolna megyében

történt, majd Baranyában az országos kimutatás szerint.

Dél-Dunántúl jelenlegi gazdasági helyzetével a régiók versenyképességi rangsorában az élen állóktól jócskán leszakadva a középmezőnyben foglal helyet. Ezt a pozícióját ugyan jó ideje tudja tartani, de ha a fejlettebb régióktól való leszakadását vizsgáljuk, akkor elszomorító kép tárul szemünk elé. Annak mértékbeli különbsége ugyanis olyan nagy, hogy az jelenleg és a közel jövőben behozhatatlannak tűnik. Ezt támasztják alá a közgazdasági mutatókkal végzett elemzések is és erre utal a 2007-2013 közötti időszakra megfogalmazott Dél-dunántúli Operatív Program is, amelynek hosszú távú (2020-ig) célkitűzése a Dél-dunántúli Régió felzárkóztatása az ország fejlettebb térségeihez. A 2007-2013 közötti időszakban reális célként régióink további estleges leszakadásának a megállítását tűzték ki.

A Dél-dunántúli Operatív Program (2007-2013) négy fejlesztési irányt határozott meg:

- A városi térségek fejlesztésére alapozott versenyképes gazdaság megteremtése,
- A turisztikai potenciál erősítése a régióban,
- A humán közszolgáltatások és közösségi településfejlesztés,
- Az elérhetőség javítása és a környezetfejlesztés.

Az Operatív Program egyik fő projektjeként szerepel az Európa Kulturális Főváros 2010 program megvalósítása, amely Pécs város és környéke turisztikai, szellemi és kulturális értékeit egyesíti és összefogja egy nagy egésszé. A program megvalósítása által fellendülhet, tovább erősödhet, és nemzetközi hírűvé válhat e térség kulturális és konferencia turizmusa, képzőművészete, oktatása és nem utolsósorban bor és

gasztronómiai turizmusa.

A Dél-dunántúli Operatív Programok által felvázolt programok és stratégiák megvalósítása nagyban hozzájárulhat a térség gazdasági felzárkóztatásához. Azonban tudnunk kell, hogy mindez csak egy lassú folyamat eredményeként jöhet létre, amelyhez biztosítani kell a szükséges alapfeltételeket: az infrastruktúra és a tőke mellett kiemelten fontos a szakértelem, a humán erőforrás - a szakképzett munkaerő.

Garai 2008-ban megjelent felmérése szerint a felnőttképzésben, a Dél-dunántúli Régióban indított munkaerő-piaci képzések többsége számítástechnikai, közhasznú és nyelvi képzés. Szerinte a képzők nagy része a nyelvi és számítástechnikai képzésekre rendezkedett be, az olcsó infrastruktúra miatt. A gazdaság által igényelt modern gépészeti, építőipari szakmák képzése drágább, és nincsenek megfelelő ismeretek a munkaerő szakemberhiányáról. *(Garai 2008)*

A Patrónus tanulmánykötet szerint a felnőttképzésben működő szervezetek között jelentős szerep jut a regionális képző központnak, és együttműködési hálójuk révén összekötő szerepet töltenek be a piac és a képző intézmények között. *(Juhász 2007)*

3. Célkitűzések

Céлом az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés vizsgálata a Dél-dunántúli Régióban, melynek megvalósítása során a következő feladatokat végeztem:

1. A tervezési dokumentumok vizsgálata helyi, kistérségi és regionális szinten, azokban a felnőttképzés jelenlétének és az egyes szintek egymásra épülésének vizsgálata.
2. A bejelentett és az akkreditált intézmények összesítése, és területi elhelyezkedésének vizsgálata. A bejelentett intézmények működésének vizsgálata a következők tekintetében:
 - milyen azoknak az intézményeknek az aránya, amelyek folytatnak képzéseket és amelyek nem,
 - a megvalósult képzések fajtái, és ezek összehasonlítása a gazdasági ágazatok teljesítőképességével, az egy főre jutó GDP és a gazdasági ágazatban foglalkoztatottak arányával összefüggésben,
 - a képzésekben résztvevők számának alakulása idősoros elemzéssel,
 - milyen arányú a megvalósult képzések között a hiányszakmára való képzések jelenléte, ezzel összefüggésben hozzájárul-e a hiányszakmákra való képzés a munkanélküliség csökkenéséhez és ha igen, milyen mértékben.
3. Az intézmények körében kérdőíves vizsgálatok lefolytatása, annak felmérésére, hogy az intézmények hogyan értékelik saját működésüket, tevékenységeiket, szükségesnek tartják-e az

akkreditációt, milyen marketingeszközöket használnak a képzéseik népszerűsítésére, mi alapján végzik az előzetes tudásszint felmérést, milyen minőségbiztosítási rendszerrel rendelkeznek, hogyan választják ki az oktatókat és mit tesznek a továbbképzésük érdekében, végeznek-e utánkövetést a képzettek körében, miben szeretnék javítani a saját tevékenységüket.

4. –A Humánerőforrás Operatív Program 3.5.1. egyik prioritásának, a felnőttképzési információs rendszer kiépítése megvalósulásának és működésének a vizsgálata, elemzése.

Hipotézisek:

1. A felnőttképzés irányítása sokszintű, bonyolult, ezért az irányító szinteken nem elég hatékony.
2. A képzéseken résztvevők és a képzést szervezők részére sem áll rendelkezésre kellő mennyiségű és megbízható információ a felnőttképzés valóságos helyzetéről.
3. A fentiekből következik, hogy a felnőttképzés és a munkaerőpiac igényei nem találkoznak.
4. A felnőttképzés sem a tervezés, sem a minőségbiztosítás tekintetében nincs összehangolva, ezért nem kellően hatékony.

4. Anyag és Módszer

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés helyzetének elemzését a Dél-dunántúli Régióban szekunder és primer adatokra alapozva végeztem el. A primer adatok és információk elsősorban mélyinterjúkból és a felnőttképzési intézmények körében végzett kérdőíves vizsgálatból származnak.

A statisztikai adatok forrását a KSH T-STAR, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, valamint az Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet Országos Statisztikai Adatszolgáltató Program adatbázisa képezi. A társadalmi-gazdasági jellemzők közül a demográfiai folyamatokat (lakosságszám, természetes népmozgalom, vándorlás), valamint a gazdaságra (foglalkoztatás, vállalkozások) és az infrastruktúrára vonatkozó adatokat vizsgáltam.

Pontos meghatározást találni a felnőttképzésre több szempontból sem egyszerű feladat. Az egyik szempont az, hogy nehéz meghatározni, ki vesz részt felnőttképzésben a másik, hogy milyen képzés számít felnőttképzésnek. A meghatározások országonként (vagy néha a helyi hatóságok, esetleg a program típusa szerint) változnak a képzés kiterjedtsége, a szabályozás és életkor szerint. Például az iskolarendszerű képzés mindenhol beletartozik a meghatározásba, ellenben az iskolarendszeren kívüli és főleg az informális képzés már jóval ritkábban. A felnőttképzésben részt vevők alsó korhatára is változik; a legalacsonyabb néhány meghatározás szerint 16 év, ha az illető dolgozik (pl. Spanyolország vagy Portugália), más esetekben ez lehet 17,5, 18, 19 vagy 25 is. Az országok, a nem szakmai képzések kiterjedtsége szerint is

változnak. A konszenzus hiánya az egységes meghatározás terén lehetetlenné teszi elegendő felnőttképzésre vonatkozó, összehasonlítható adat összegyűjtését, így az adatokat nemzetközi összehasonlításban nem vizsgáltam.

Az adatok felhasználhatósága tekintetében mindenhol részletesebb adatgyűjtésre lenne szükség, hiszen nem mindegy, hogy az adott személy visszatért-e a képzésbe, vagy még be sem fejezte tanulmányait. A felnőttképzési törvény is arra vonatkozik, aki a tankötelezettségét teljesítette, ugyanakkor az adatgyűjtés nem így történik.

A szekunder kutatás során a nemzetközi és hazai szakirodalom tanulmányozása elsősorban a témában fellelhető szakfolyóiratokat, konferencia-kiadványokat, tudományos közleményeket és szakkönyveket dolgoztam fel. Ezek segítségével megfelelő mélységű betekintést nyertem a felnőttképzésben a jelenlegi trendekbe, megismertem felnőttképzésben lezajló folyamatokat, eseményeket, tendenciákat, valamint a téma jelentőségének szempontjából fontosnak minősülő politikákat, intézkedéseket.

A vizsgált főbb dokumentumok:

- Az egész életen át tartó tanulás stratégiája
- Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv
- Humán erőforrás Operatív Program 3.5.1.
- Dél- Dunántúli Regionális Operatív Program
- Dél- Dunántúli Regionális Innovációs Stratégia
- Humán erőforrások fejlesztése
- Kistérségi fejlesztési dokumentumok

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést folytató intézmények adatbázisát és a nyilvántartásba vett intézmények kétéves beszámolóit a

munkaügyi szervezet kezeli. Ezeket az adatbázisokat és beszámolókat a munkaügyi szervezeteknél vizsgáltam. Az adatbázis és a beszámolók összehasonlításából kitűnt, hogy a régióban működő intézmények közül szinte valamennyi intézmény rendelkezik akkreditációval, amelyik felnőttképzést végez.

Az Európai Unió statisztikai hivatalának, az Eurostatnak a statisztikai kimutatásai, a 24-65 évesek oktatásban való részvételét vizsgálják. Magyarországon ilyen életkori bontásban nem készülnek adatok. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésre vonatkozó adatok életkor tekintetében az 55 és az afeletti korosztályig bontva állnak rendelkezésre. Az Országos Statisztikai Adatrögzítő Program adatbázisban szereplő adatok minden képzést a felnőttképzés körébe sorolnak a nyelvi és járművezető képzést is függetlenül az életkortól. A Dél- Dunántúli Régió tekintetében ebben az adatbázisban szereplő adatok relevánsnak tekinthetők, mivel a munkaügyi szervezetnél végzett kutatás szerint akkreditált intézmények végeznek képzést és esetükben az ellenőrzés kiterjed a bejelentési kötelezettségre is, így az adatok megbízhatónak tekinthetők.

A vállalatokon belüli oktatás egyértelműen a felnőttképzés részének tekinthető, de a régió tekintetében ezeket az adatokat nem lehet elemezni, mivel minimális azoknak a szervezeteknek a száma, amelyek bejelentést tettek, hogy belső képzést folytatnak. A régiót tekintve valószínűsíthető, hogy belső képzés nem nagyon van jelen, hiszen kevés az olyan nagyvállalat, amelyik rendelkezik saját oktatásszervezéssel, és azok is sok esetben külső képző intézménnyel végzik az oktatást. (Paksi atomerőmű, Elcotec).

A dokumentumok elemzése mellett primer kutatásként interjút készítettem a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ munkatársaival, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Felnőttképzési Főosztály munkatársaival az Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet munkatársaival, több felnőttképzési akkreditációs szakértővel, a Területi Integrációs Szakképző Központok munkatársaival, a LEADER+ programok tekintetében pedig koordinációs iroda munkatársaival.

A primer adatok másik forrása kérdőíves lekérdezés volt. Az általam felhasznált kérdőív kérdéseivel 2005-2008. közé eső időszakban iskolarendszeren kívüli felnőttképzést végzett intézményeket kerestem meg, interneten és postai úton, mivel ez nem hozott értékelhető eredményt, a kérdőív kérdéseinek mentén végzett személyes megkérdezéssel végeztem a további kutatást.

Azokat a felnőttképzéssel foglalkozó intézményeket kerestem meg, melyek a vizsgált időszakban felnőttképzést végeztek, a Dél-dunántúli Régióban, vagy a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központnál vannak bejelentve, mint felnőttképzési intézmény és akkreditációval rendelkeznek. Mind a 109 akkreditált intézménynek eljuttattam a kérdőívet, melyből 49 darab volt értékelhető. Figyelembe véve, hogy a munkaügyi központban tárolt kétéves jelentések szerint a 2005-2007-es időszakban 71 intézmény 2006-2008-as időszakban pedig 65 intézmény végzett képzést a régióban bejelentett intézmények közül, a válaszadási arány 72% volt. A többi intézmény többszöri megkeresésre sem volt elérhető, vagy nem volt hajlandó a kérdőív kitöltésére. A kérdések arra irányultak, hogy az intézmények a működésük során milyen nehézségekbe ütköznek, a működésük feltételei megfelelőek-e, milyen

minőségpolitikát folytatnak. A kérdőívbe felvett kérdéseket három részre tagoltam. Az első részben az intézmények általános adatait vettem fel.

A kérdőív második szakaszában a saját minőségi működésükre vonatkozó fontos kérdésekre került sor, mely kérdésre adott válaszok által hiteles eredményeket kaptam a régióban működő iskolarendszeren kívüli képző intézményekről, a magyarországi stratégiában és az azóta megfogalmazott intézményekre vonatkozó fejlesztési célok tekintetében.

A kérdőív végén megfogalmazott nyitott kérdések lehetőséget nyújtottak az intézményeknek arra, hogy a saját szavaival is értékelje cége menedzsmentjének koncepcióját, eredményeit, feladatait, illetve elemezze az esetlegesen fennálló működési problémák lehetséges kezelési módjait.

Az adatfeldolgozás folyamata a kérdőívek ellenőrzésével kezdődött. A felvétel során összegyűjtött adatokat táblázatban rögzítettem, az értékelés eredményeit a dolgozatban bemutatott táblázatok és ábrák elkészítése zárt le. Az adatbázis ellenőrzése során lépésenként vizsgáltam a feltett kérdésekre kapott válaszok teljességét, illetve hiányosságait, a felfedezett hiányok lehetőség szerinti pótolhatóságát. Az adatok jellegéből adódóan nem volt szükség többváltozós kiértékelési metodika alkalmazására. Gyakorlati szempontból az adatok feldolgozására rendelkezésre álló módszerek közül a leghatékonyabbnak ítélt egyszerű matematikai-statisztikai módszereket alkalmaztam.

Az adatok feldolgozása, értékelése során a következő statisztikai módszereket használtam: viszonyszámok és azok együttes alkalmazása, középértékekkel, idősorokkal végzett egyszerűbb elemzések.

5. Eredmények és értékelésük

A felnőttképzési rendszer elemzéséhez és értékeléséhez - úgymint tervezés, szervezés, irányítás, ellenőrzés – a következő területeket vizsgáltam:

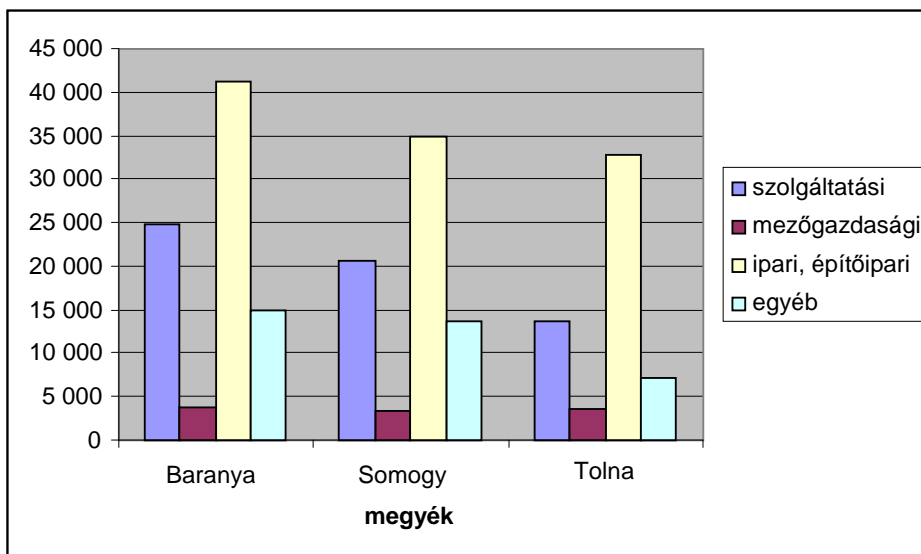
- a tervezéshez figyelembe kell venni a munkavállalók részéről a foglalkoztatottsági, iskolázottsági, munkanélküliségi adatokat, a munkáltatói oldal részéről pedig az egyes gazdasági ágazatok jelenlétét megoszlását és a betöltetlen álláshelyeket, állás kínálatot,
- a szervezettség vizsgálatához figyelembe vettem a képzések jelenlétét megvalósulását a munkaerőpiac igényeihez képest, az irányítás tekintetében pedig elemeztem az felnőttképzési integrált irányítási rendszer. Az ellenőrzés tekintetében ez elhelyezkedési adatokat és a felnőttképzési intézmények véleményét értékeltem az ellenőrzéséről.

5.1. Foglalkoztatottság a Dél-dunántúli Régióban

Az alkalmazásban állók számának számbavételére a KSH új módszert alakított ki. Eszerint 2006-tól az egy fő és afeletti gazdasági szervezetek adóbevallásain alapulva teljes körűvé vált a statisztika az alkalmazásban állók számára, valamint nemzetgazdasági ág szerinti megoszlására vonatkozóan. Az új metodikával megfigyelt szám adatok azt mutatják, hogy Dél-dunántúli Régióban az alkalmazásban állók száma 2005 évhez képest 1 %-kal gyarapodott, az országos bővülés 1,9%-os volt. A régiót alkotó három megye közül azonban csak Tolnában beszélhetünk számottevő emelkedésről (4,7%-os), Baranyában a stagnálás volt megfigyelhető (0,6%), Somogyban pedig az előzőekkel ellentétben

1,1%-os csökkenés volt tapasztalható.

A 7. ábra mutatja az egyes gazdasági ágazatok jelenlétét a régióban. Az alkalmazottak megoszlását gazdasági áganként elemezve a régióban a feldolgozóiparban dolgoznak a legtöbben 21 %, ezt követi a kereskedelem 13%-kal, majd az oktatás 11 %-kal. Az alkalmazottak egytizede a közigazgatásban tevékenykedik, 9% pedig az egészségügy területén. Az építőipar munkásai 7%-ot, a mezőgazdaság, a szállítás, az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások 6-6%-ot tesznek ki. Legkisebb részarányú (1 %) a pénzügyi közvetítés területén dolgozók hányada.



7. ábra: Termelőágazatok (darab)

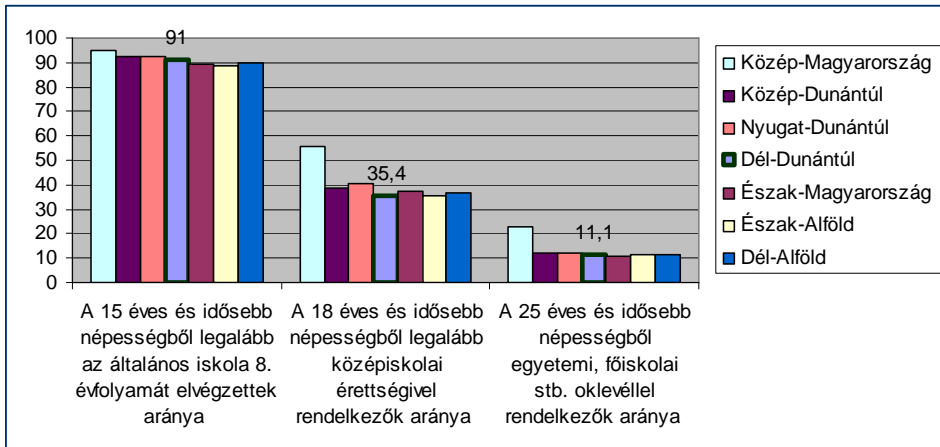
Forrás: 3.2.4.1. Működő, valódi új, valódi megszűnt vállalkozások száma nemzetgazdasági ág szerint (2000–2008) – TEÁOR '03(2/2)

KSH 2010: http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpg002b.html

Megyéenként vizsgálva kisebb-nagyobb eltérést figyelhetünk meg: a mezőgazdaság Somogy megyében, a feldolgozóipar és villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás Tolna megyében (Paksi Atomerőmű) az oktatás

Baranya megyében (PTE) haladja meg számottevő mértékben a másik két megyét.

A régióra jellemző képzettségi adatokat a 8. ábra mutatja be.



8. ábra: Képzettségi adatok (%)

Forrás: Iskolázottsági adatok: 3.5 A foglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettségének jellege és szintje KSH 2005 évi mikrocenzus http://www.mikrocenzus.hu/mc2005_hun/kotetek/09/tables/load3_5_1.html

A foglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettsége a KSH 2005. évi mikrocenzusának adataiból ismerhető meg. Eszerint a Dél-Dunántúl térségében foglalkoztatottak 11,1%-a legfeljebb általános iskolát végzett, 34,3%-a érettségivel nem, de középfokú szakmai képesítéssel rendelkezik (szakmunkás), 31,8%-a érettségizett, 17,3%-a pedig felsőfokú végzettségű. Ezek az arányszámok nagymértékben eltérnek a munkaképes korú lakosság iskolázottság szerinti adataitól, ugyanis az elhelyezkedésnél általánosságban nagyon jelentős előnnyel jár a magasabb képzettség, és óriási hátrányt jelent az iskolázatlanság. Ez nem régiós sajátosság, hanem általánosan érvényes. A Dél-dunántúli Régióban foglalkoztatottak körében az országos átlagnál 5,5%-ponttal

több a szakmunkás, viszont az érettségizettek aránya 2,9%-ponttal, a diplomásoké pedig 3,5%-ponttal elmarad attól.

A foglalkoztatottak szakképesítést igénylő foglalkozásait vizsgálva azt látjuk, hogy legtöbben az eladók vannak, közel hatezren, őket a lakatosok követik, de már jóval kevesebben, csak 2400-an. A gyakoriság tekintetében a szakmák sorában a kőművesek következnek, mintegy 1800 fővel.

A szakképesítéshez nem kapcsolódó betanított és segédmunkás foglalkozásokban a tehergépkocsi vezetők vannak legtöbben, számuk meghaladja háromezret, de a gyártósori összeszerelők is többen vannak 2800-nál (munkáltatók részéről erre a munkakörre van a legnagyobb igény). A lakás- és intézménytakarítók a harmadik helyen szerepelnek a gyakorisági sorban.

A régióban jelenlévő munkanélküliségre jellemző adatokat a vizsgált időszakban a 2. táblázat szerint alakultak.

2. táblázat: Munkanélküliség

megye	év	nyilvántartott álláskereső(fő)	munkanélküli (fő)	munkanélküliségi ráta (%)
Baranya	2005	22109	13300	8,4
	2006	21112	12100	7,6
	2007	23059	11300	7,5
	2008	24274	15700	10,4
	2009	29060	18800	11,6
	2010	28857	21800	13
	2011	-	23600	14,5
Somogy	2005	21004	11800	9,2
	2006	21838	12900	10,3
	2007	23707	14500	11,7
	2008	24113	13100	10,4
	2009	27887	14100	11,4
	2010	26639	17300	13,5
	2011	-	16400	13,1
Tolna	2005	12947	9000	8,8
	2006	11908	9700	9,6
	2007	12678	11400	11,6
	2008	13508	9800	10,2
	2009	16176	8900	9,4
	2010	14980	7800	8,4
	2011	-	8400	9
Összesen	2005	56060	34100	8,8
	2006	54858	34700	9
	2007	59441	37200	10
	2008	61895	38600	10,3
	2009	73123	41800	11
	2010	70476	46900	12,1
	2011	-	48500	12,7

Forrás: 6.2.1.2. A munkanélküliek száma (2000–) KSH

http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf022.html

A Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ 2008. december 20-án 61,895 álláskeresőt tartott nyilván, amely a régió gazdaságilag aktív népességének (374100 fő) 16,5%-a volt. A Dél-Dunántúl rátája az

országos átlagot 4,2%-ponttal haladta meg, és a régiók között továbbra is az ötödik helyen szerepelt. 2011-re a munkanélküliségi ráta 2,4%-al nőtt. Az egyes megyék között is igen jelentősek a különbségek. Somogy megyében a regisztráltak száma átlagosan 24.113 főre emelkedett a gazdaságilag aktív népesség 16,2%-a volt álláskereső, míg Baranyában mérsékeltebb (4,6%-os) volt a növekedés, így a nyilvántartottak átlagos száma 22.100 főt tett ki 12,9%-os rátával. Tolna megyében az álláskeresők havi átlagos száma 13.508 volt, amely 11,5%-nak felel meg és az előző évit 3%-kal haladta meg. 2011-re a munkanélküliségi ráta minden megyében növekedett legmagasabb arányban Baranya megyében (4,1%-kal).

Az elhelyezkedési esélyek szempontjából egyik legfontosabb tényező az iskolai végzettség. Komoly problémát jelez, hogy a régió területén nyilvántartott álláskeresők 45,6%-a (25.841 fő) legfeljebb 8 osztályt végzett (7,7% 4.366 fő még az általános iskolát sem fejezte be). A szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők aránya 32,5%-os volt, 18,1 %-a középiskolában szerzett érettségivel, 3,5%-a felsőfokú végzettséggel keresett munkát. Az utóbbiak számának növekedése meghaladta a 10%-ot. (Baranyában a 13%-ot). Különbség a megyék között kevésbé jelentős. Tolnában kisebb az alacsony iskolázottságúak aránya, Baranyában pedig magasabb a felsőfokú végzettségűek aránya a regisztráltak között.

2007-ben átlagosan az álláskeresők 18,3%-a, mintegy 10 ezer fő tartozott a 25 évnél nem idősebb kategóriába. 2011-re ez a szám több mint 2 ezerrel nőtt. A 26-35 évesek aránya 27,6%, a 36-45 éveseké pedig 24,8% volt, a 45 év feletti aránya 29,4%-ot tett ki.

A nyilvántartott álláskeresők között átlagosan 9% volt a pályakezdő

fiatal, arányuk a 2005-2011 es években alig változott.. A pályakezdők száma a régióban összesen 5.000 és 6500 fő között volt, 2005-ről 2006-ra 300 fővel csökkent azután pedig folyamatosan nőtt a számuk. Kétötödük csak maximum általános iskolát végzett (2.091 fő), de 7,2%-uk (370 fő) felsőfokú végzettsége ellenére sem talált álláslehetőséget.

Az álláskeresők közül legtöbben - a régióban közel hatezren - eladó szakképzettséggel szerettek volna elhelyezkedni, amelynek fele Baranyában állt rendelkezésre. Másodsorban az irodai adminisztrátorként állást vállalók voltak sokan, 3 és fél ezren. Ez a sorrend áll fenn Baranyában és Tolnában is, de Somogy megyében csak 2 főt regisztráltak ilyen FEOR számmal. A régiós sorrendben azután következtek a felszolgálók, a kőművesek és a lakatosok. Ez ismét Baranyára és Tolnára jellemző, Somogy megye gazdasági különbségeit mutatja, hogy ezekben a szakmákban itt csak alig néhány fő nem tudott elhelyezkedni. Helyette távközlési foglalkozásúak, laboránsok, vadász, vadtenyésztők vannak nagy számban, akik munkát keresnek. A sorrendben következő foglalkozás a szabó, varrónő, modellkészítő, amely mindhárom megyére jellemző. Ezt követik a festők, vagyonőrök, szakácsok. Ez alól ismét Somogy megye kivétel, ahol fénymásolók, gyártóeszköz-gazdálkodók és az egyéb irodai foglalkozások szerepelnek. Ez után a régiós sorrendet (bútorasztalos, gépjárműszerelő, villanyszerelő, raktárkezelő), nem követi a mind a három megye csak Baranya. Somogy megyében gépésztechnikusok, faipari foglalkozásúak, ácsok, házvezetők, Tolnában pedig épületasztalosok villanyszerelők, húsfeldolgozók váltak sokan álláskeresővé.

A szakkézettséget nem igénylő foglalkozásokban a segéd munkások 15 ezer főt meghaladó csoportját, egyéb örök, majd a tehergépkocsi vezetők követik. A 3. táblázat az álláskereső és a bejelentett álláskereső viszonyát mutatja.

3. táblázat: Álláskereső, álláshelyek (db) 2007

Sorrend	Álláskereső	Bejelentett álláshelyek
1	Eladó (Kb. 6000)	Eladó (1000)
2	Irodai adminisztrátor (3500)	Lakatos, (593) (Somogy: Húsfeldolgozó, Tolna: Irodai adminisztrátor)
3	Felhasználó	Szabó, varrónő (500)
4	Kőműves	Hegesztő (430)
5	Lakatos	Kőműves (420) Felhasználó (413)
6	Szabó, varrónő, modellkészítő	Egyéb gépszerező (300)
7	Festő	Szakács (200)
8	Vagyonőr	Húsfeldolgozó
9	Szakács	Erdőgazdasági foglalkozások

Forrás: DDRMK adatai alapján saját feldolgozás 2009

A 2007-ben végzett felmérések szerint a Dél-dunántúli Régióban a munkaadók által bejelentett állások között - mindhárom megyében - első helyen az eladó szakma szerepel, közel ezer ilyen állást hirdettek, de kevesebbet, mint az előző években.

Ezután következik régiós szinten a lakatos szakma (593 fő), melynek felét Baranyában keresik, a másik két megyében a húsfeldolgozó, ill. az

irodai adminisztrátor áll a második helyen. Harmad sorban szabó, varrónőket keresnek legtöbbit, mintegy ötszáz főt, 35-35%-át Baranyában és Somogyban, kisebb hányadát (30%-át) Tolnában. Ezt követik az irodai adminisztrátori állások, mely közül a legtöbbit Somogy megyében jelentették be, legkevesebbet pedig Tolna megyében. Hegesztőket több mint négyszázat keresnek, elsősorban Baranyában. Kőműveseket keresnek 420 főt, főként Somogy megyében, Tolnában kevésbé. Felszolgáloí állást 413-at jelentettek be, többségét Somogy megyében. Egyéb gépek- és berendezések szerelőit háromszázat vennének fel, kétharmadát Baranyában. A szakács szakma szintén Somogyban keresett legjobban. Kétszáz körüli nagyságrendben keresnek a régióban húsfeldolgozókat (többségüket Tolnában), ill. egyéb erdőgazdasági foglalkozásúakat.

A szakképesítéshez nem kapcsolódó foglalkozásokban a segéd munkások a legkeresettebbek (közel 15 ezer állás), majd a gyártósori összeszerelők következnek 1.668 fővel. Itt meg kell jegyezni, hogy az új OKJ egyes volt betanított munkás munkakörökhöz szakképesítést rendel hozzá.

A 2008-ban, a munkaügyi központok által lebonyolított vállalati kérdőíves felmérések, a 10 fő feletti vállalkozások tekintetében, a következő képzettségekre tartós munkaerőhiányt prognosztizáltak: elektroműszerész, hegesztő, egyéb fémmegmunkálók, általános állattartó és tenyésztő, fémmegmunkáló gépkezelő. Az előrejelzések megbízhatatlanságát bizonyítja, hogy a pénzügyi válság hatására a tartós munkaerőhiányt jelző vállalkozások leépítéseket jelentettek be az adott szakmákban. Megbízhatóbbnak tekinthető a visszamenőleg több évre végzett vizsgálatok adatainak összegzése a keresletre vonatkozóan, mely a következőképpen alakult:

4. táblázat: Szakmák keresettsége

Szakma	Keresettség 2005-2008 (bázisév 2005)
Eladó	Egyenletesen nagy
Kőműves	Változó
Lakatos	Harmadával nőtt
Szabó, varró, modellkészítő	Jelentősen csökkent
Irodai adminisztrátor	Jelentősen csökkent
Felhasználó	Jelentősen csökkent
Egyéb erdőgazdálkodási fogl.	Harmadára csökkent
Hegesztő, lángvágó	Közel egyenletes
Szakács	Mérsékelt csökkenés
Húsfeldolgozó	Harmadára csökkent
Ács-állványozó	Negyedével csökkent

Forrás: DDRMK adatai alapján saját feldolgozás 2010

A munkaadók által bejelentett állások szakmaiban általában régiós szinten az álláskeresők száma sokszorosán meghaladja az állásbejelentések számát, sok esetben még sem találnak egymásra a kínálat és a kereslet.

Ennek okai a munkaügyi központ adatai és munkatársai véleménye alapján:

- A munkaerő kereslet zöme a nagyobb településeken, megyeszékhelyeken jelentkezik, a tömegközlekedés-, a nagy foglalkoztatók által üzemeltetett munkás-járatok hiánya miatt a **munkahely megközelítése** nehézségekbe ütközik. A munkáltatók egy része az utazás költségeit sem szívesen téríti meg.
- A munkaadók a pályakezdő álláskeresők helyett **gyakorlattal rendelkező munkavállalókat** részesítenek előnybe.

hátrányos helyzet kialakulásának, ezért azokon a területeken kiemelt jelentősége van a koordinált segítségnyújtásnak, az összehangolt tervezési folyamatnak.

A Dél –dunántúli regionális fejlesztési programok és stratégiák elemzése mellett mely a regionális fejlesztési tanács és a regionális fejlesztési ügynökség fejlesztési anyagainak a vizsgálatára vonatkozott, a régióban lévő kistérségek fejlesztési dokumentumait is megvizsgáltam. A dokumentumelemzést felnőttképzési szakértői interjúk egészítették ki, a regionális munkaerő-fejlesztő és képző központ szakembereinek, a munkaügyi központ szakértőinek és a civil szervezetek szakembereinek megkérdezésével.

A felnőttképzési szakértők szerint régióknak az oktatáshoz és képzéshez, mint ágazathoz való viszonyát jól érzékeltetik a régió fejlesztési dokumentumai, s hogy ezekben milyen szerepe van a humán erőforrások fejlesztésének. A fejlesztési elgondolásokat, tervezéseket befolyásolják a nevezett térség adottságai, a népesség iskolázottsági szintje, a régióban működő képző intézmények szakirányi kibocsátása, a régió népességet és munkaerőt megtartó képessége, valamint a működő gazdasági egységek és a tervezett fejlesztések munkaerőigénye.

Véleményem szerint, fontos szempont hogy a humán erőforrás fejlesztések milyen módon, közvetlenül vagy közvetve épülnek-e be a stratégiai programok (prioritások) sorába. A felnőttképzés jelentősége nem tükröződik igazán a volt régiós és jelenlegi területi rendszerben: a régió, a városok, a kistérségek és a települések fejlesztési koncepcióiban sem szerepel kellő súllyal a felnőttképzés. A felnőttképzésre utalásokat találhatunk az egyes intézkedési programokban, de a felnőttképzés kifejezett fejlesztése egyik intézkedésnek sem kiemelt célja.

5.2.1. A regionális tervezési dokumentumok vizsgálata

A *Regionális Innovációs Stratégiában* (www.deldunantul.com//ddrfu) a regionális szakképzési rendszer fejlesztési céljai között a felnőttképzésre vonatkozóan is történtek tervezések, mely szerint regionálisan kell koordinálni a szak- és felnőttképzést és fontos a hosszú távú munkaerőpiaci igények előrejelzésére és a képzési kapacitások regionális szervezésére.

A regionális koordináció kialakításának javasolt lépései között elsőként egy **Regionális Szakképzési és Felnőttképzési Tanács** felállítását tervezték mely szakmai egyeztető és stratégiaalkotó fórumként működne, tagjai a szakképzésben érdekelt megyei intézmények (munkaügyi központok, kamarák, ágazati érdekképviselői szervezetek), az iskolafenntartók, a felnőtt- és szakképző intézmények, a Pécsi Regionális Képző Központ, valamint a munkáltatók, különösen kisvállalkozások képviselői. A tanács funkcióinak felsorolásai között már nem említik a felnőttképzést, a feladatokat pedig jelenleg a Regionális Képzési és Fejlesztési Bizottságok látják el.

A stratégia szól egy **Regionális Szakképzési és Felnőttképzési Központ** kialakításáról és működtetéséről, melynek a régióban működő vállalati igények, elsősorban az alulreprezentált kisvállalkozások képzési rendszerrel kapcsolatos igényeinek komplex feltérképezése (a meglévő megyei adatbázisok integrálásával), közös adatbázisba gyűjtése és ezek közvetítése a képzési rendszer megfelelő szereplője felé lenne a feladata mind a középfokú iskolarendszerű, mind a felsőfokú és a felnőttképzés területén.

A Központ pályorientációs információs és tanácsadói rendszert működtetne, melyet mind a képzőintézmények, mind a képzésben résztvevők felhasználnának. Különösen a nehezen beiskolázható, kevésbé népszerű hiányszakmák esetében támogatja újszerű pályorientációs programok, az e szakmák presztízsét növelő akciók végrehajtását. Ezen feladatok a Regionális Munkaügyi Központnak és az azóta megalakult Térségi Integrációs Szakképzési Központoknak is feladatuk.

A regionális koordináció alapja a megfelelő információs bázis kialakítása lenne. Az adatbázis a meglévő információs adatbázisokat (elsősorban kamarák, munkaügyi központok információt) integrálná és egészítené ki. Tartalmazná a régió iskolarendszerű szakképzésre, felsőoktatására és felnőttképzésére vonatkozó statisztikai adatokat, a térségben található képzési kínálatra vonatkozó, valamint munkaerőpiaci információkat, trendelemzéseket. Az adatbázis internetes felülettel is rendelkezne, melynek felhasználói a szakképzésben érdekelt szervezetek, fenntartók, az oktatási intézmények, a vállalkozások és a képzésben résztvevők egyaránt. Az adatbázist a felállítandó Regionális Szakképzési és Felnőttképzési Központ kezeli, mely ennek segítségével is biztosítja a folyamatos információáramlást a rendszer egyes szereplői között.

A *Dél-dunántúli Régió Humán Közszolgáltatások Stratégiai Programja* (www.deldunantul.com//ddrfu/fejlesztes) szintén foglalkozik a felnőttképzéssel, de a képzések elemzése nem található meg benne. A stratégia használja a Koltai Dénes által készített felmérést a régióban található felnőttképzési intézmények számszerűsítése és a gazdálkodási formára vonatkozó elemzés tekintetében. Megemlíti a felnőttképzés fejlesztését, de nem fejti ki, hogy mit hogyan kellene fejleszteni. Tehát az

előző fejlesztési dokumentummal szemben kevesebb figyelmet szentel a felnőttképzésnek.

5.2.2. A kistérségi stratégiákban megjelenő képzések

A kistérségi stratégiák elemzése során *Komlói stratégia* turizmussal kapcsolatos felnőttképzés fejlesztésére helyezi a hangsúlyt, a jelentős inaktív állomány reaktiválása érdekében célorientált képzési- átképzési programok kidolgozását említi.

A képzettségi szint növelését a megfelelő távoktatási felnőttképzési programok előtérbe helyezésével kívánta elérni, mely jelenleg nem megvalósítható az infrastrukturális háttér elégtelensége miatt. Pontosan meghatározták a képzési területek is a nagy múltú szakiskolákra támaszkodva idegenforgalmi képzések, a helyi, ill. a környék munkaerőpiaci igényének megfelelő kihelyezett szakképzési programok szervezése (pl.: túravezetők képzése, kézműves szakmák, ökoturisztikai szemléletformáló speciális képzés kidolgozása, megszervezése a falusi vendéglátók részére, környezeti nevelés). Falusi vendéglátó, gazdaasszony képzés, takarítónő, gondnok kihelyezett képzések, szakképesítést nyújtó számítógépes tanfolyamok, távoktatás - szakképesítést nyújtó távoktatási programok biztosítása. Modul rendszerű, a szakképesítés megszerzését támogató, előkészítő felzárkóztatási, előkészítő speciális képzések, felnőttképzés e-learning felnőttképzési konzultációs helyek kialakítása a fejlett informatikai és távközlési eszközök (WIFI, ADSL, műholdas és kábeles telekommunikáció, HotSpot, Messenger) kihasználásával.

A *Mohácsi kistérség* tervezete a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő, korszerű ismereteket közvetítő képzési struktúra kialakítását a cégstratégiák és a képzési tervek összehangolásával a kor követelményeihez és a munkaerőpiac igényeihez alkalmazkodó képzési struktúra kialakítása kistérségi szinten.

Tevékenységek:

- A cégstratégiák megismerése, a vállalkozások jelenlegi és jövőbeli igényeinek felmérése
- Az igények egyeztetése az oktatási intézményekkel, oktatásfejlesztési koncepció felállítása
- Az iskolarendszerű képzési tervek elkészítése, munkamegosztás kialakítása az iskolák között
- A felnőttképzés és az átképzések programjának elkészítése, munkamegosztás kialakítása az intézmények között
- A nyelvtanulás lehetőségeinek bővítése a szakma specifikus nyelvoktatás feltételeinek kidolgozása
- Az EU-sztenderdeknek megfelelő tananyagok adaptálása

A *Siklói kistérség* az agráriumban jelenlévő humánerőforrás számára kívánatos továbbképzések specifikációját, majd a humánerőforrás fejlesztés megszervezését tűzte ki célul. A felnőttképzés, átképzés rendszere kialakulatlan a kistérségben ezért a felnőttképzési rendszer korszerűsítését tűzte ki célul. Az indoklás szerint az egyre súlyosbodó munkanélküliségi helyzet azonban megköveteli, hogy a kistérség átfogó felnőttképzési program kidolgozásával vállalkozzon a felnőttképzés megszervezésére, így biztosítsa a kistérség lakossága számára az állampolgári jogon történő tanulás kiterjesztését. A helyzetelemzés

munkanélküliségről szóló fejezetében szerepelt, hogy a kistérségben sok az alulképzett tartós munkanélküli, és a szakképzettséggel ugyan rendelkező, de a munkaerő piaci kereslethez nem illeszkedő munkanélküli. A kistérségnek meg kell szerveznie, a felnőttképzés funkcióinak működési feltételeit, hogy a lakosság részt vehessen iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli, folyamatos szakmai képzésekben, kiegészítő képzésekben. A feladatként a szétaprózott felnőttképzési irányok újragondolását, a munkaerő piachoz illeszkedő, annak változásait rugalmasabban követő kistérségi felnőtt képzési struktúra kidolgozását határozták meg. A felnőttképzési struktúra kialakítása során alapelvnek kell tekinteni, hogy a képzés minél közelebb kerüljön az „otthonokhoz”, tehát minél kevesebb utazással legyen megoldható a tanulás, a képzés gyakorlatorientált legyen, illeszkedjen a helyi munkaerő piaci igényekhez.

A *Szentlőrinc kistérségi stratégia* megállapítja, hogy a felnőttképzés szükségletei nincsenek felmérve. A képzés, szakképzés szerkezete nem minden esetben tükrözi a helyi gazdasági lehetőséget és elvárásokat, így a hatékonysági gondok jelen vannak. A lehetséges fejlesztési irányokhoz igazodóan, a kialakítandó felnőttképzést helyi megoldásként kell kezelni. A térség lakóinak jövedelemforrását elsősorban a mezőgazdaság, valamint a természeti adottságokra alapozott turizmus határozza meg. A térség alkalmazkodó agrárstruktúrája szükségessé teszi a felnőttképzési rendszer alkalmazkodását is, kiépítve a személyi és tárgyi feltételrendszert.

A *Paksi dokumentum* a felnőttképzés hiányát említi, a *Bonyhádi* egy Felnőttképzési Központ kialakítását, tervek és intézkedések nélkül.

A többi kistérség dokumentumaiban nem említik a felnőttképzést, mint lehetséges fejlesztést.

A hátrányos kistérségekben a megfelelő mennyiségű és minőségű, stabilan jelen lévő belső emberi erőforrások hiánya akadályozza helyi innovációs folyamatok beindulását és sikerét.

A megkérdezett felnőttképzési szakértők és a munkaügyi központ véleménye megegyezik abban, hogy a régióban a felnőttképzéssel foglalkozó intézmények között rendkívül kevés az együttműködés a tervezés szintjén. Továbbá hogy az egyes intézményeknek nincs mindig teljes ismeretük a többi intézmény átfogó tevékenységéről, s az intézmények vezetői számára hiányoznak azok a regionális fórumok, amelyeken egyeztetethetnék tevékenységüket. Előfordul, hogy az egyes intézmények csak a saját érdekeltségi körükbe tartozó szervezetekkel hajlandóak együttműködni, a vitákon nem tudnak egyetértésre jutni a tervezett programokat illetően.

Nézetem szerint a tervekészítésben minőségileg új elemként kellene megjelennie a partnerségnek. Ez jóval többet jelent, mint a terveknek a jogszabályokban rögzített egyeztetési kötelezettsége. A partnerség nem merülhet ki az elkészült tervek formális vitájában, hanem érdemi párbeszédet jelent az összes érintett érdekelt fél között a tervekészítés teljes folyamatában.

A humán erőforrás-fejlesztés és benne a felnőttképzés szerepét nagymértékben determinálják az adott térség gazdasági fejlettségi állapota és a közelebbi – távolabbi jövőre vonatkozó elvárásai és kilátásai. A gazdasági fellendülés pozitívan hat az emberi erőforrás és a képzés megítélésére, a visszafejlődés, leépülés, stagnálás periódusa – például a 2009-ben kezdődő válság - nem kedvez a képzések megítélésének, noha szakértői vélemények szerint ebben az időszakban kellene beruházni az emberi erőforrásokba. A nagy tömegben feleslegessé vált és rendelkezésre álló alacsony képzettségű munkaerőre építés a képzettségi szint emelése helyett egyfelől mérsékeli a tetemes potenciális munkanélküliségből fakadó feszültségeket, ugyanakkor konzerválja a technikai-technológiai színvonalat, s nem készít fel egy magasabb fejlettségi szint befogadására. Ez a dilemma tetten érhető minden olyan térségben, ahol az elmúlt években végbement tőkekivonás, termelésmegszűnés következtében alacsonyan képzett (betanított) munkástömeg, illetve gazdasági szerkezetváltás nyomán felszabaduló, leértékelt vagy megszűnő szakmájú foglalkoztatott tömegek újbóli hasznosítása a feladat. Benke Magdolna említi a munkaerőpiaci kutatásában, hogy a munkanélküliség a munkaerő-piac távolabbi területeit is negatívan befolyásolja, és a drasztikusan visszaeső fogyasztási szint miatt dominóelvszerűen mérsékeli a térség többi, elsősorban a szolgáltatásokat érintő tevékenységeinek jövőbeli gazdasági kilátásait is. (Benke, 2005)

A megkérdezett felnőttképzési szakértők véleménye szerint a tervezési folyamattal kapcsolatosan az egyik legsűrűbben emlegetett probléma a „maradékelv” érvényesülése. A tervezési folyamatban – több szakértői vélemény alapján – a felnőttképzés a maradék elv alapján működik.

A fenti dokumentumok elemzés során kitűnik, hogy a tervezők számára a felnőttképzés elsősorban az iskolapótlást, az ott elmulasztott ismeretek pótlását jelenti, azok közül is elsősorban valamilyen szakképzés jelleggel. Általánosan fennálló jelenség, hogy a vállalati (munkahelyi) képzés nem része a tervezési folyamatnak, noha a dolgozók tudásszintje erőteljesen befolyásolja egy régió tudáspotenciálját.

A kistérségek többségében ugyan nem készült erőforrás-térkép, de a megkérdezett szakértők szükségesnek tartanák, hogy mindenhol készüljön. Ehhez a munkához a helyi fejlesztők, képzési szakemberek és kutatók szoros összefogására lenne szükség.

Az elmúlt időszak munkaerő-piaci mutatóit elemezve kitűnik, hogy az eddigi humán fejlesztések a vizsgált kistérségek jelentős részében sajnos nem hoztak átütő eredményeket. A vizsgálatok alapján megállapítható – a megkérdezett szakértők egybehangzó véleménye alapján - hogy a hátrányos kistérségek fejlesztését gátló tényezők között kiemelt szerepe van többek között az ott élők alacsony iskolázottságának, a képzett munkaerő elvándorlásának, a nehéz megközelíthetőségnek, a kapcsolati tőke és az innovációs vonzerő hiányának. A kistérségek hátrányos helyzetükből való elmozdulását az is gátolja, hogy – a felgyülemlett hiányosságokból fakadóan - a települési önkormányzatok fejlesztési tervei nagyon sok esetben a közszolgáltatások és az infrastruktúra fejlesztésére irányultak.

Az eredményes tervezés megvalósítását a pénzügyi források hiányán túlmenően a kistérségben élő emberek fásultsága, kiábrándultsága, illetve a munkaképes lakosság elvándorlása is nehezíti.

Megállapítható, hogy a felnőttképzés szegmensei közül a vizsgált térségekben leginkább a munkaerő-piaci képzések kapnak prioritást. A tervezési folyamatok humánoldala következtében számos hátrányos kistérség leszakadó mikrorégióként jelenik meg, és a humánpotenciál tekintetében behozhatatlan hátrányokra tesz szert. Ezt a folyamatot erősíti, ha a térségben nincs olyan felnőttképzési intézmény, amely felvállalná a tervezésben és fejlesztésben a közreműködést, és a felnőttek beiskolázásában is szerepet vállalna. Kulcsszerepük van a helyi munkaügyi kirendeltségeknek a tekintetben, hogy szerveznek-e helyben képzéseket az ott élők számára, illetve hivatkoznak-e esetleg gazdaságtalanságra, mint a képzés ellen ható tényezőre.

A munkaügyi központok nyilvántartási rendszere nem teszi lehetővé, hogy a képzés helye szerint statisztika készüljön, kihelyezett képzésekről, amit esetenként nagyobb városokból, a megyeszékhelyekről érkező cégek, illetve helyenként a Regionális Képző Központok tartanak, a kihelyezett képzéseknek a megítélése pedig eltérő a szakértők körében. Az EU-s irányelvek azt hangsúlyozzák, hogy a hátrányos helyzetű térségekben a képzést elérhetővé kell tenni, helybe vinni a képzetlen emberek számára, hogy a hozzáférés ne legyen akadály a tudásszerzésnek. Komoly nehézséget jelent, hogy fennáll annak a veszélye, hogy azokban a kistérségekben, ahol a felnőttképzési intézmények alul reprezentáltak (vagy nincsenek is jelen), a térségi tervezőknek nincs megfelelő tudásuk a felnőttképzés jelentőségéről. Több kutatás megerősíti, - köztük Orosz Beáta kutatása - hogy a legnagyobb nehézséget a helyben megvalósuló képzések hiánya jelenti. (Orosz. 2006)

A képzések szervezésének helyszíne és a közlekedési nehézségek – úgy tűnik –, sok esetben eleve leküzdhetetlen gátat szabnak az oktatási és a képzési lehetőségek igénybevételének, pont azok számára és azokban a térségekben, akiknek, és ahol arra a legnagyobb szükségük lenne.

5.2.3. Képzések a LEADER+ programokban

Ezzel ellentétben néhány esetben sikerült feltérképezni olyan képzéseket mely a tervezéstől a megvalósításig a kistelepülések és az ott élők fejlesztését szolgálták. A **LEADER program** lényege, hogy a lokális szereplők (önkormányzatok, vállalkozások, civil szervezetek) összefogásban, partnerségben elkészítik térségük humán, földrajzi, környezeti (épített és természeti egyaránt), stb. adottságaira építő, az ott élők igényeit, szükségleteit megfogalmazó helyi vidékfejlesztési tervet. Az ebben foglalt operatív szintű programok megvalósításához rendelkezésre bocsátott források felosztása helyi pályázatok útján, helyi döntéshozatallal történik. A sikeres LEADER programokban már a tervezés fázisában is csak olyan fejlesztési elképzelések kerülnek be a tervbe, melyeket az önkormányzatok, vállalkozások és civil szervezetek ténylegesen megvalósítani kívánnak, valós szükségletre épülnek, rendelkezésre áll a szükséges saját forrás nem csak a létrehozáshoz, hanem a működtetéshez is. Ez vonatkozik a humán-erőforrás fejlesztését célzó képzési programokra is. Végző soron minden fejlesztésnek összhangban kell lennie a vidékfejlesztési terv célkitűzéseivel, annak megvalósításához kell hozzájárulnia. A helyi vidékfejlesztési terveket tervezői csoportok készítették, akik a részvételen alapuló tervezés lépéseit alkalmazva a helyzetfeltárástól az intézkedések megfogalmazásáig koordinálták a folyamatot. A képzéseket megvalósító

csoporthoz 60 %-ánál a tervezők elképzelési alapján, az adott vidékfejlesztési terv prioritásainak megfelelően alakították ki a képzéseket. Ezen belül két esetben a tervezők úgy ítélték meg, a fejlesztési programhoz elengedhetetlen volt az adott képzési intézkedések megvalósítása. A maradék 40 %-ban a helyi szereplők igényei alapján fogalmazódtak meg a képzési intézkedések, ez elsősorban olyan pályázókat jelentett, akik már a tervezés fázisában is tisztában voltak azzal, konkrétan milyen típusú, kiket érintő képzéseket kívánnak végrehajtani és ezt meg is tették.

A képzési intézkedések igen széles palettájával találkozhattunk a tervekben. (*1. melléklet*) Természetesen a képzési intézkedések mindenhol a vidékfejlesztési terv megvalósulását voltak hivatottak segíteni. Több akciócsoportnál is megjelentek a vállalkozói, marketing, valamint a pályázatkészítési ismeretek, kedvelt volt továbbá a falusi turizmussal kapcsolatos tudnivalók elsajátítására irányuló oktatás is. Ezen túlmenően adott térség sajátosságaihoz igazodva találkozhatunk a roma lakosság felzárkóztatásához, a lovas turizmushoz, a szőlészeti melléktermékek hasznosításához, a gyógynövénytermesztéshez, stb. kapcsolódó ismeretátadást is.

A képzések közül kettő egyéni, sajátos példát emelnék ki, melyek azzal hívták fel magukra a figyelmet, hogy egyrészt a tervezők nagyon reálisan mérték fel adott térség képzési szükségleteit, másrészt a képzési módszereket és tananyagokat rugalmasan tudták a képzettek igényeihez illeszteni, ezáltal az összes képzésben résztvevő maximális elégedettségével zárultak a programok.

Az egyik akciócsoportnál a programkészítők felismerték, hogy a településeiken élő tartósan munkanélküli, sokszor elkeseredett nők visszavezetése a munkaerő-piacra egy lépésben nem kivitelezhető. Szükségesnek látták az érintettek előzetes felkészítését, ezért programjukban többek között a nők háztartási- és életvezetési ismereteinek bővítését célozták meg. Ennek az intézkedésnek a célja tulajdonképpen nem is annyira a tudásanyag átadása volt, hanem a nők visszavezetése a társadalmi életbe, társadalmi, közösségi kapcsolataik gazdagítása. A programban az alábbi elemekkel találkozhatunk: önismeret, illem, etikett és protokoll a hétköznapiakban; mozgás, egészséges életmód; csapatépítés; szabás-varrás, a család gazdálkodása, hivatalos ügyintézés; növényápolás, virágkötészet; testápolás, kozmetika. A program sikerességét mutatja, hogy az érintett nők nagyon lelkesen vettek részt a rendezvényeken és mindannyian nagyon várták a folytatását, melyben már – felkészülten a várható kihívásokra – tényleges munkaerő-piaci ismeretekhez juthatnak.

Szintén ez az akciócsoport volt az, amely a hátrányos helyzetű gyermekek középiskolára való felkészítését is sajátosan közelítette meg. A képzés ugyanis nem a felvételre készítette fel őket, hanem arra, hogy bármilyen helyzetben megállják a helyüket (önismereti tréning, önbizalom-fejlesztés, a tehetség kibontakoztatása), hogy nemcsak az iskolában, hanem az életben is jobban teljesítsenek.

Egy másik akciócsoport tervében EU-s képzést célzott meg kézművesek számára. Azonban nem a hagyományos értelemben vett EU-s képzést kell elképzelnünk, hanem e speciális célcsoport sajátos igényeinek megfelelő ismeretek átadását (pénzügyi, adózási, fogyasztóvédelmi és angol nyelvi jártasságok növelése), melyek segítségével mind a hazai,

mind az uniós piacokon biztonsággal és hatékonyan tudják értékesíteni termékeiket. A képzési program pozitív hatását rövid időn belül érzékelhették az érintettek, hiszen az azóta eltelt időszakban egyetlen vásáron sem büntették meg őket – a korábban tapasztaltakkal ellentétben – számlakitöltési, fogyasztóvédelmi vagy egyéb okokból és a nemzetközi vásáron is magabiztosabban tudtak helytállni. Ez a képzés a térség kézműveseit képviselő egyesület javaslatára került be a tervbe.

A pályázati kiírás nem tette kötelezővé az akkreditált felnőttképzési intézmények alkalmazását, ezért a vizsgált 18 képzésből csupán 6 alkalommal vontak be ilyen típusú intézményeket a program megvalósításába. A képzők kiválasztása szinte minden esetben korábbi ismeretség alapján történt.

A képzéseket a klasszikus értelemben vett előzetes tudásfelmérés a legtöbb esetben nem előzte meg. Az viszont megállapítható, ahol az első órákon végeztek bármilyen szintfelmérést, és annak tapasztalatait be is építették az oktatási anyagba, sokkal sikeresebben zajlott le a program, mint abban az esetben, ahol ez csak formalitás volt (az akkreditált intézmények, programok esetében ez ugyanis kötelező elem), illetve meg sem történt.

Hiányosságként értékelhető, hogy hivatalosan egyik képzés zárásaként sem készült részvevői elégedettségi vizsgálat. Tény, hogy ahol elégedettek voltak a képzettek, ott ezt – informálisan – ki is nyilvánították. Az esetleges elégedetlenség és annak okai azonban nem kerültek dokumentálásra. Az OKJ-s képzések vizsgával zárultak, mely

sikeres abszolválása a képzés eredményességére utal ugyan, de az elégedettséget nem méri.

Általában minden szereplő eredményesnek tartotta a képzéseket, de majdnem minden esetben megemlítették bizonyos nehézségeket, problémákat (képzők részéről – kevés volt az óraszám; a pályázók részéről – nagyon bonyolult volt a pályázati dokumentáció; a szervezők részéről – a hallgatók kezdeti ellenállása, volt ahol erővel kellett a célcsoportot „padba ültetni”). A vizsgált esetekben jó és rossz példát egyaránt megtalálható. Volt olyan eset, ahol a tervben megfogalmazott és megvalósított képzéseket mind a képzettek, mind a képzők és a tervezők is maximálisan pozitívan értékelték és már most biztosak abban, hogy folytatják a megkezdett munkát. Az ellenpéldát az a néhány képzési program képviseli, ahol a képzendő személyek döntő többségének közömbössége, valamint a képzők sablonossága és rugalmatlansága miatt (bár akkreditált felnőttképzési cégekről volt szó!) nem volt sikeres az ismeretátadási folyamat. Nagyobb figyelmet kellett volna fordítani a képzők kiválasztására (hiszen ismerték már őket) és a képzendő motiválására, jövőképük formálására. A motiválás folyamatában nem csak a szervezőknek, hanem a képzést lebonyolító szervezeteknek is jelentős szerepük van.

A képzések sikerességét döntően befolyásolja, hogy a tervezők mennyire ismerik az adott térséget, megfelelő szakértelemmel készítik-e el a helyzetfeltárást, majd azt követően a tényleges szükségletek figyelembevételével, jól fogalmazzák-e meg a képzési intézkedéseket.

Az egyes akciócsoport vidékfejlesztési tervének megvalósulásához akkor tudnak hozzájárulni a képzések, ha olyan típusúak, hogy felkészítik a

szereplőket a kapcsolódó beruházási források fogadására (pl. turisztikai képzések turisztikai beruházásokhoz).

Tapasztalatok szerint az akkreditált felnőttképzési intézmény alkalmazása nem jelentett többletet egy nem akkreditált képzőhöz képest a képzések eredményességében, ebben a típusú programban.

A felnőttképzéssel foglalkozó cégeknek képeseknek kell lenniük arra, hogy kész képzési programjaik kínálása mellett alkalmasok legyenek speciális tervek, programok képzéseinek lebonyolítására is (mint például amilyen maga a LEADER+ Program). Ilyenkor a képzésben résztvevők különböző tudásszintjéhez, igényeihez igazodva át kell tudni alakítaniuk kész tematikájukat, tananyagukat.

Tanulságként megemlíthető az emberi tényező fontossága. Ahol ugyanis volt egy, vagy több motiváló, lelkes személy, aki képes volt megmozgatni és folyamatosan ösztönözni a szereplőket, leküzdve kezdeti ellenállásukat, ott minden résztvevő elégedetten fejezte be a programot.

A LEADER+ Program képzései esetében különösen igaz az a tapasztalat, hogy az ismeretátadás során a gyakorlati képzés a legcélravezetőbb.

A LEADER Program alapelveinek megfelelően a sikeres képzések kapcsán megfigyelhető a résztvevők körében egyfajta szemléletváltozás mind a saját helyzetük és jövőképük megítélésével, mind pedig a közösségi részvétellel kapcsolatban.

5.2.3 A térségi integráció a régióban

A térségekben végbemenő integráció következtében célként megfogalmazódott, hogy új szervezeti és irányítási forma alakuljon ki, amely hat-nyolc szakképzést folytató intézmény fenntartóinak

konzorciumi együttműködésével vagy egyéb módon létrejövő nonprofit központ. A HEFOP pályázatban megadott cél, hogy a **TISZK** gazdasághoz közeli, a munkaerő-piaci igényeket rugalmasan követni tudó iskolai rendszerű *és iskolarendszeren kívüli szakképzést* folytasson, mely szakképzésekkel, a szakképzéshez szükséges korszerű infrastruktúrával megteremtse a régió lakossága számára az egész életen át tartó tanulás feltételeit.

A pécsi és kaposvári TISZK-nél lefolytatott interjú során azokra a kérdésekre kerestem a választ, hogy a megalakuláskor kitűzött célok hogyan valósultak meg. A központi gyakorlati képzőhelyként való működés beváltotta a hozzá fűzött reményeket, a korszerű jól felszerelt műhelyek nagy népszerűségnek örvendenek mind a gyakorlati oktatók, mind a diákok körében. Az azonos helységben lévő iskolák folyamatosan használják a műhelyeket, a más helységekből, pedig tömbösített gyakorlat keretében veszik igénybe. A felnőttképzés részeként megvalósult az oktatók továbbképzése, átképzése, az új tananyagok bevezetése tekintetében és a lemorzsolódás csökkentése érdekében. A saját képzéseikkel való kilépés a felnőttképzési piacra még várat magára, de a felnőttképzési program akkreditációkat már megszerezték. A felnőttképzésen belül a munkaerőpiacra irányuló képzések indításával kívánják kiegészíteni az eddig tisztázatlan fenntartási forrásokat, de ezzel versenytársaivá válnak az intézményhez tartozó iskoláknak, hiszen azok is foglalkoznak ilyen irányú képzésekkel. Mindemellett ez a szándék ellentmond annak az alapításkor megfogalmazott célnak, hogy a TISZK-központi képzőhely csak gyakorlati képzést folytasson. Hiányosságok vannak a képzésszervezés és a párhuzamos képzések megszüntetése tekintetében, hiszen nincs világos hatásköre nem rendelkezik

legitimációval, döntési és irányítási jogkörrel így feladatát nem tudja teljes mértékben ellátni. Megoldatlan a térség és a régió munkaerőpiaci előrejelzése mivel a kamarák nem tudnak megfelelő előrejelzéseket biztosítani és a gyakorlati oktatásnak helyet adó cégek, nem tudják megfelelően kifejezésre juttatni elvárásaikat. A TISZK-ek feladatai között szerepel a gazdaság szereplőivel való kapcsolattartás a gazdasági szervezeteknél megvalósuló gyakorlati képzés minél eredményesebb megvalósítása a munkaerő-piaci szakmunkás igény előrejelzése tekintetében, de ezeket a feladatokat, egyelőre nem tudják elvégezni, hatáskör és forráshiány miatt. További gondot jelent a szervezet és a gyakorlati képzőhelyek fenntarthatósága.

A szervezetek szerepköre nem kellően kitalált és alátámasztott hiányzik a döntési jog és megfelelő források. A jelenleginél megfelelőbben kell biztosítani a TISZK hosszú távú fenntarthatóságát pénzügyileg, jogilag egyaránt. Tisztázni kell más képző szervezetekkel a regionális képző központtal, a munkaügyi központtal való kapcsolatát, hogy várható-e valamilyen szintű összeolvadás, esetleges kooperáció vagy versenytársai lesznek egymásnak különösen a felnőttképzés tekintetében. A gazdasági igények begyűjtésében, munkaerő-piaci prognózisok elkészítésében eddig a kamarák, munkaügyi központok és független szakértők vettek részt. A megalakuláskor a TISZK-ekhez is hozzárendelték ezt a feladatot és legújabbán a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok tevékenységei között is szerepel. Valójában ki fogja ezeket elkészíteni és ki szolgáltatja hozzá az adatokat? Nem történt döntés abban a tekintetben, hogy ki koordinálja a TISZK-eket egységes rendszerré, milyen szerepe lesz ebben az adott régió képviselőinek, lesz-e egyáltalán érdekegyeztetés a régió szereplőivel. A Térségi Integrált Szakképző

Központok létrejötte lehetőséget teremt a régiókon belül a szakképzés és a felnőttképzés koordinálására és átláthatóbbá tételére, de amíg a fent említett problémák megoldatlanok, a tervezési dokumentumokban megfogalmazott feladatait csak részben tudja ellátni.

5.3. A HEFOP 3.5.1 – ben megvalósuló Felnőttképzési Információs Rendszer

A felnőttképzésben való részvétel vizsgálatához megfelelő adatbázissal kell rendelkezni, mely adatbázist, az irodalmi összefoglalóban bemutatott felnőttképzési információs rendszer megvalósulását, a Foglalkoztatási Hivatal felnőttképzési főosztályának munkatársaival készített interjúk alapján mutatom be. A létrehozandó adatbázis a felnőttképzési igények kielégítését szolgálja a **tanulni szándékozó felnőttek, a munkaadók, a munkaügyi szervezet, a képző intézmények számára.**

A felnőttképzésben részt vevők számának növelése érdekében a hagyományos intézményrendszer és felnőttoktatási technikák korszerűsítésén túl szükséges az új nonformális tanulási formák szélesebb körben történő elterjesztése is, kielégítve - azt a feladatot is, hogy a tanulni szándékozó felnőttek részére biztosítani kell a szakszerű segítséget, hogy személyre szólóan tudják a képzési információkat értelmezni. Ennek érdekében szükséges, hogy az érdeklődők a támogatott képzésekről megfelelő információkkal rendelkezzenek, lehetőségük legyen az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) 2006. évi módosításával kapcsolatos információk megszerzésére, ilyenek a szakképesítés leírása, a

képzéssel kapcsolatos alapkövetelmények, a képzés időtartama, elméleti és gyakorlati órák aránya.

A felnőttképzés irányítása, valamint a felnőttképzést érintő statisztikai adatgyűjtések az Oktatási Minisztérium feladatkörébe tartoztak 2002-ig. A regionális képző központok a 2002-ben megjelent rendelet alapján kapcsolódtak a munkaügyi szervezethez, ezért kimaradtak a Humán-erőforrás Operatív Program munkaügyi szervezetet érintő intézkedéséből, s hasonlóképpen kimaradt a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásával kapcsolatos feladatcsoport is. A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartását 1997-98-ban a megyei munkaügyi központok végezték, az éves összesítés a Budapesti Munkaerő-piaci Intervenciós Központ feladata volt. Beszámolók ebben az időszakban nem voltak. 1998 után a nyilvántartás vezetését az Országos Közoktatási és Vizsgaközpont regionális igazgatóságai vették át, az adatok feldolgozása pedig a Nemzeti Szakképzési Intézet feladata lett. 2002-ben a nyilvántartás vezetése továbbra is az Országos Közoktatási és Vizsgaközpont intézményeinél maradt, az éves összesítést és a beszámolók feldolgozását azonban - létrehozását követően - a Nemzeti Felnőttképzési Intézet kapta feladatul.

A nyilvántartás vezetése 2004. január 1-től több jogszabály együttes változásának köszönhetően az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat** intézményeinek feladatává vált. Jelenleg a nyilvántartás vezetését a rendeletben kijelölt munkaügyi központok, az adatok éves összesítését, továbbá a beszámolók feldolgozását és az adatok közzétételét, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal végzi. A többszöri migráció következtében az adattartalom sérült, részben hiányos, részben a

nyilvántartott intézmények adataiban bekövetkezett változások miatt teljes tartami átvizsgálást igényel.

Az adatbázis felhasználóit különböző csoportosítások alapján különböztetjük meg. A felhasználók jogosultságaik alapján:

Felnőttképzés területén

- Foglalkoztatók,
- Képzésben részt vevők,

Felnőttképzést folytató intézmények:

- Felnőttképzést folytató intézmények,
- Regionális Képző Központok,
- Regionális Munkaügyi Központok
- Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet

Szakmai irányítás

- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Fejlesztési (település, térségi) beruházási döntéshozók

Egyéb minisztériumok

Egy integrált rendszert kívántak létrehozni, mely biztosítja az előre meghatározott adatkörök betöltését, feltöltését, karbantartását, a felnőttképzési intézmények, illetve a további felhasználók számára. Ezzel kívánták megvalósítani a felnőttképzés átláthatóságát, nyilvánosságát.

A rendszer informatikailag támogatja a felnőttképzési adatbázis adatainak összegyűjtését és karbantartását célzó hatósági nyilvántartásba vételi ügyviteli folyamatot. A felhasználói jogosultságoknak megfelelően az adatok megjelenítése elektronikus és nyomtatott formában is

megjelenik. Lehetőség van keresési felületek megadására a felnőttképzést folytató intézmények között, területi elhelyezkedés szerint (országosan, régióként), név szerint, - nem belső képzést folytató intézményekre,- felnőttképzési tevékenységet főtevékenységként folytató intézményekre. A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásakor biztosítani kell a nyilvánosságot, amely a különböző lekérdezési felületekkel jogosultsági szinten hozzáférhetővé válik. A képzési programok között szintén a területi elhelyezkedés szerint, megnevezés szerint, megszerzhető képesítés azonosító száma alapján (OKJ), a képesítéssel betölthető munkakör foglalkozási csoport (FEOR) kód alapján, szakmacsoport alapján, hátrányos helyzetűeknek nyújtható képzésekre, támogatott képzésekre, bemeneti lehetőségekre, munkaerő-piaci keresettségre lehet keresni.

Az integrált rendszer adatbázisa két, eddig teljes elkülönülten működő szakterületet ölel fel, s két alrendszerként összefűzve teremti meg az átlátható és egységes rendszert. Az első a munkaügyi központok képzéssel kapcsolatos feladatait kezeli, amely hatósági munkaként jelenik meg, ennek részeként valósul meg a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartása, illetve a feladathoz szervesen kapcsolódó intézményi- és program akkreditációt támogató alrendszer, a második a képző központok hálózatszerű működését, az egységes képzésmenedzsment kialakítását támogatja. A rendszerbe való adatbevitel különböző adattartalmú panelek segítségével történik

Az alrendszerek a következő területekre bonthatóak:

1. Nyilvántartási alrendszer, amely tartalmazza

- A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartási

modult

- Az intézményi- és program akkreditációs modul
- A felnőttképzéshez tartozó egyéb adatok nyilvántartása, elérhetőségének biztosítása modul

2. A képzésmenedzsment alrendszer, amely tartalmazza

- A képzési keretek tervezését, felosztását
- A keretgazdálkodás és a keretek felhasználásának ellenőrzését
- A képzési programok, modulok, tanfolyamok tervezését, nyilvántartását
- A képzési igények fogadása, képzésben részt vevők toborzása, képzések támogatása, alkalmasság-vizsgálata
- A képzések indítása, lebonyolítása, adminisztrálása
- A statisztikák és lekérdezések lehetőségét

A felnőttképzési integrált rendszer nagy része a képzésmenedzsment adataira épül, a támogatott képzések esetén akár a regionális munkaügyi központ, akár a regionális képző központ adatait, az egyén által önfinanszírozott képzések esetén a regionális képző központ oldali adatokat tételesen tartalmazza. Ahhoz, hogy országosan teljes körű legyen a képzési adatbázis, a későbbiek folyamán a külső képző intézmények **valamennyi**, a regionális munkaügyi központok által **nem támogatott képzéseket rögzíteni kell**, amelyhez a rendszer működése lehetőséget ad. A külső, államilag nem támogatott képzések rögzítéséhez a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a képző intézményekkel olyan **együtműködési megállapodás megalkotásán dolgozik** motiváltja őket, hogy a

rendszert használva jelenítsék meg a teljes képzési adataikat.

A felnőttképzési integrált rendszer szorosan kapcsolódik a regionális munkaügyi központok, illetve a regionális képző központok központi adatbázisához. Az egyéni ügyfelek, álláskeresők, munkaadók, illetve megrendelők, foglalkoztatók adatainak tárolás, karbantartása ebben a központi adatbázisban történik. A két adatbázis közös használata azt jelenti, hogy szükség esetén - ugyanazzal az eljárással - mindkét rendszerből alapadatokat lehet felvinni, karbantartani és az egyedi adattételek a többi adatbázis elemmel történő kapcsolat hálójának kialakítását vezérli. A felnőttképzési integrált rendszer a képzésmenedzsment alrendszerének oktatásszervezési - bonyolítási folyamataiban, ugyanakkor az egyén, mint entitás, csak közvetett módon szerepel. Az egyén, mint jelentkező van jelen a jelentkezési folyamatban, azaz a jelentkezés modulban az egyénre csak közvetett hivatkozás történik. Az előző logika szerint a felnőttképzési adatbázisban adottnak tekinthető a foglalkoztatókra, intézményekre, cégekre, megrendelőkre történő hivatkozás lehetősége. Az ezen adatosztályra vonatkozó adatkarbantartás a központi adatbázis rendszer részeként, az alapnyilvántartásokban történik meg. Amennyiben a felhasználói körben - regionális munkaügyi központ, regionális képző központ -, bárhol felmerül új foglalkoztató felvitelének a szükségessége, ezt mind a regionális munkaügyi központ, mind a regionális képző központ oldalon, a megfelelő karbantartási funkció meghívásával lehet végrehajtani.

A felnőttképzési integrált rendszer segítségével megvalósítható a tervezésekor felmerült igény, hogy a felnőttképzésben dolgozó

felőttkőpzést folytató intézményekről és tevékenységükéről *tiszta, megbízható, átlátható adatok álljanak a kutatók, a felőttkőpzést irányító vezetők rendelkezésére.*

A nyilvántartási alrendszerben a felőttkőpzést folytató intézmények nyilvántartásához kapcsolódó feladatok jelennek meg. A kérelem alapú nyilvántartásba vételt, a bejelentési kötelezettséget, a felfüggesztést- és feloldást, a jogorvoslatot, igazolások bekérését, nyilvántartásból történő törlést, és a nem megfelelő adatok hiánypótlását kell megvalósítani.

A regionális munkaügyi központ kiadja a jogszabályban megfogalmazottak alapján meg szerkesztett igazolás és értesítés formanyomtatványokat és vezeti a képző intézmények és a bejelentett felőttkőpzési tevékenységeik nyilvántartását. Szoros kapcsolatban van az intézményi nyilvántartás és az akkreditációs folyamat, hiszen csak azoknak az intézményeknek az adatai jelenhetnek meg az akkreditációs folyamatban, akik szerepelnek a nyilvántartásban

Az intézményi nyilvántartás tartalmazza a regionális képző központok és az egyéb képző intézmények adatait is, így ha regionális képző központról beszélünk, az adatok mindkét alrendszerben megjelennek.

5.4. Részvétel a felnőttképzésben

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben résztvevők adatait a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet gyűjti. Az adatokat 1995-től kezelik, mely rendszer mára jól működő az adatok lekérdezéseket megfelelően szolgáltató rendszerré vált. A felnőttképzéssel foglalkozó intézmények adatszolgáltatási kötelezettsége mindegyik intézmény számára egyértelművé vált, így az adatok teljes körűnek tekinthetők.

A 2005-2008 időszak adatait vizsgálva kitűnik, hogy a képzésben való részvétel jelentősen megnőtt (5. táblázat). A táblázatban a régiók sorrendje látható aszerint, hogy a régióban élő felnőttkorú lakosság hány százaléka vett részt a felnőttképzésben az adott évben. Ennek az aránynak a növekedése tekintetében a Dél-dunántúli Régió egy hellyel visszaesett a sorban 2008-ra. Az adatok szerint a 2010-2011-es időszakban jelentősen megnőtt országosan képzésben résztvevők száma, de a Dél-dunántúli Régióban a képzésben résztvevők számarányának növekedése a felnőtt korú lakosság tekintetében visszaesett az utolsó helyre. A visszaesés legvalószínűbb oka, hogy 2010-től az adatszolgáltatásra vonatkozóan kötelezettséget, sokkal szigorúbban kezdték el ellenőrizni az akkreditációs intézmények tekintetében, ez pedig országosan sokkal nagyobb részvételi számokat eredményezett. A régió vonatkozásában a kétéves beszámolókat tanúsága szerint a képzők eleget tettek a beszámolási kötelezettségnek. Ebből az valószínűsíthető, hogy reálisan a régió a részvétel tekintetében korábban sem volt sokkal jobb helyen az országos adatokhoz viszonyítva.

5. táblázat: Képzésben való részvétel

Régiók	Régió sorrend a 2005. évi adatok alapján	Résztevők arányának növekedése 2008-ig (%)	Régió sorrend a növekedés alapján 2008-ban	Résztevők arányának növekedése 2011-ig (%)	Régió sorrend a növekedés alapján 2011-ben
Közép-Magyarország	I	10,28	I	14,76	I
Dél-Dunántúl	II	2,42	III	4,11	VII
Nyugat-Dunántúl	III	1,22	VI	7,23	II
Közép-Dunántúl	IV	2,52	II	5,03	VI
Dél-Alföld	V	0,95	VII	5,6	V
Észak-Magyarország	VII	2,62	IV	6,67	II
Észak-Alföld	VI	2,29	V	5,95	IV

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján saját számítás 2011

A lakosság és a képzésben résztvevők arányait figyelembe véve megállapítható, hogy a Dél-dunántúli Régióban közel azonos mértékben nőtt résztvevők száma, mint a vele hasonló fejlettségi szinten lévő régiókban. Kivételt képez a Közép Magyarországi Régióban ahol sokkal nagyobb mértékben nőtt a részvétel.

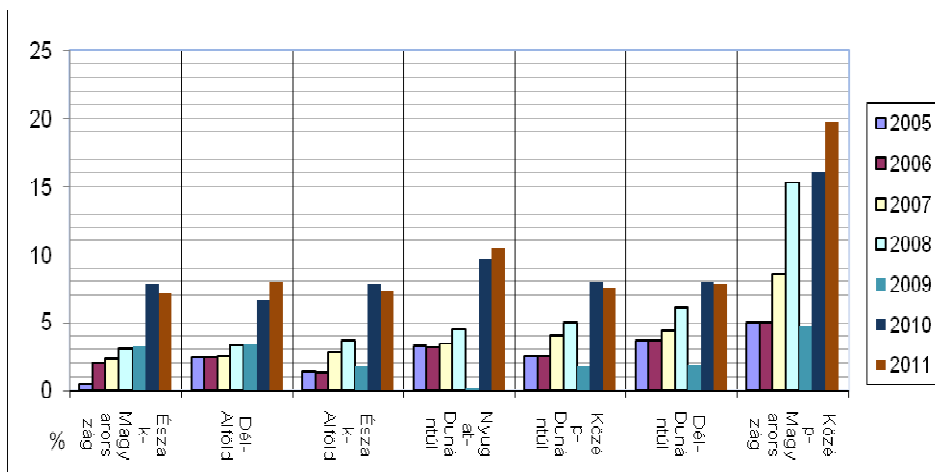
A következő táblázat (6. táblázat) az egyes régiókban a képzésekbe beiratkozottak számát mutatja, mely adatok szerint 2009-ig nagyon sok az olyan képzésbe beiratkozott személy ahol nem jelentették le a régiót.

6. táblázat: Képzések résztvevőinek száma a régiókban (fő)

Régiók	2005.	2006.	2007.	2008.	2009	2010	2011
nem meghatározható	21774	33173	127496	217752	300325	-	-
Dél-Alföld	14972	17963	13767	22950	28333	56801	67892
Dél-Dunántúl	12322	13396	13788	19596	38848	50645	48083
Közép-Dunántúl	11472	18522	13878	20498	12852	56897	53758
Közép-Magyarország	30506	55177	65641	99684	85693	289913	356475
Nyugat-Dunántúl	10124	19122	16178	18724	1258	61978	67263
Észak-Alföld	8710	17487	20401	31116	17398	75476	71172
Észak-Magyarország	8526	17989	16248	23232	25140	60877	55820
Összesen	118406	192829	287397	453552	9482	652587	720463

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján és a DDRMK-ban lévő két éves intézményi beszámolók alapján 2011

Az adatokat részletesen vizsgálva a részvételi arányok növekedése tekintetében ugyan a régió egy hellyel visszaesett, de a 2008-as részvételi arányokat tekintve a második helyen áll (6,11%) a Közép-magyarországi Régió után (15,32%). 2009-től a részvétel nem egyenletesen nő, nagy ingadozás figyelhető meg. A legkevesebb résztvevő az Észak – Magyarországi Régióban volt 2008-ban (3,09%). Az adatok jól mutatják (10. ábra), a központi régió kimagasló értékeit a többi régióhoz képest.



10. ábra: Képzésben résztvevők aránya

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján

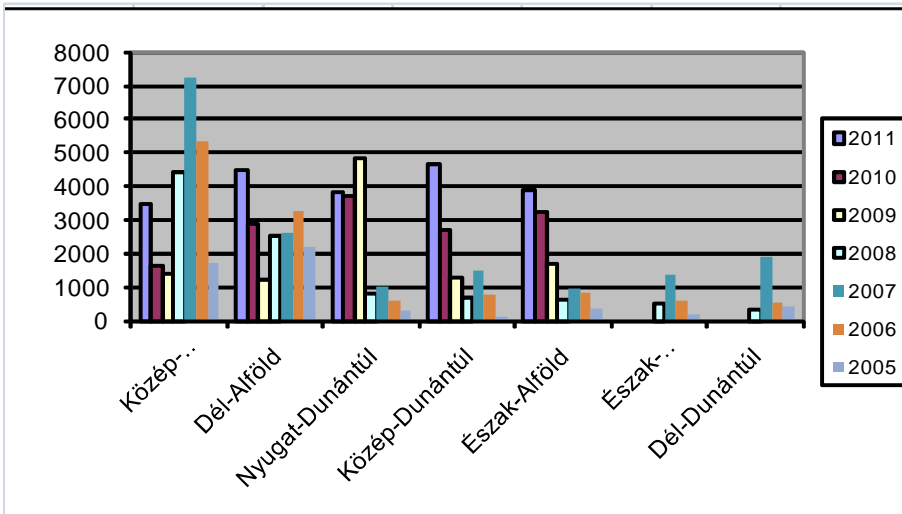
A régiók szerinti nyilvántartásban szereplő képző intézmények, természetesen nem csak a bejelentés helye szerinti régióban végeznek képzéseket. Ebből az látszik, hogy a Dél –dunántúli Régióban regisztrált képző intézmények nagy mértékben végeznek képzéseket a régió kívül. A beiratkozottak száma, (7. táblázat) de nem csak a képzőhely nyilvántartása szerinti régióban tartott képzésekbe beiratkozottakkal együtt a következők szerint alakul. Itt a 2008-as év számít kiemelkedőnek, ugyan a régióban regisztrált képző intézmények 2010-ben valamivel több képzést végeztek, mint 2008-ban, de a régióban képzésben résztvevők számához viszonyítva sokkal kevesebbet, tehát a résztvevők egy részét nem a régióban nyilvántartott intézmények képezték.

7. táblázat: Az egyes régiókban regisztrált intézmények által megvalósított képzésekben résztvevők száma (fő)

Régiók	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
nem meghatározható	34761				1258	6	
Dél-Alföld	15971	20618	21423	28715	300325	40419	42637
Dél-Dunántúl	10178	22700	26983	37610	28333	37977	31431
Közép-Dunántúl	7486	17981	28402	35864	11350	42661	44523
Közép-Magyarország	33581	90709	152710	275727	12852	411685	477281
Nyugat-Dunántúl	7964	20906	22046	28694	17398	36417	43444
Észak-Alföld	7490	13511	26994	35750	25140	52545	48638
Észak-Magyarország	3729	15725	18377	24168	9482	30877	32509
Összesen	121160	202150	296935	466528	491831	652587	720463

Forrás: OSAP 1665 és a kétéves beszámolók adatai alapján 2011

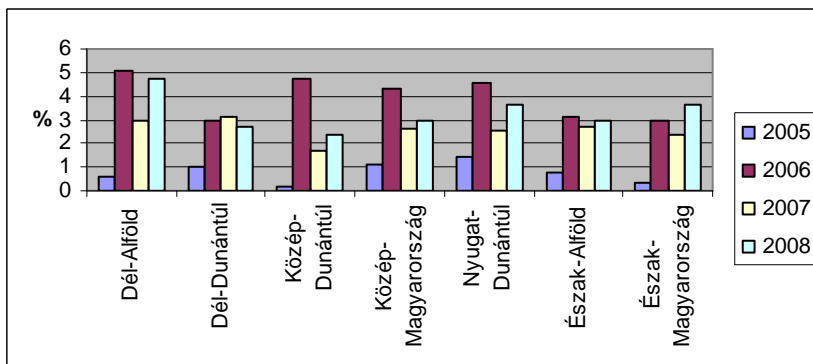
A képzéseket be nem fejezők számát vizsgálva (11. ábra) a Dél-Dunántúli Régió van a legkedvezőbb helyzetben, ami nem jelenti azt, hogy a képzéseken résztvevők elhivatottabbak, hanem a képzők szerint a résztvevők sok esetben a juttatások miatt fejezik be a képzéseket. Az állami szerv dolgozói véleménye szerint a képző intézménynek is érdeke, hogy a beiratkozott személy elvégezze a képzést, hiszen csak így igényelheti a képzési díjat.



11. ábra: Lemorzsolódás (fő)

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján 2011

Az 55 év felettek tekintetében (12. ábra) nem az előzőekhez hasonló a részvétel. A Dél-Dunántúlon körülbelül azonos a részvétel, addig a 2006-os év tekintetében több régió kimagasló adatokat mutat. Ezt a korosztályt vizsgálva a Közép-Magyarországi Régióban sincsenek kiugró adatok, ami meglepő, hiszen az időskorúk aránya az összlakossághoz képest itt a legmagasabb.



12. ábra: 55 év felettek részvétele

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján 2010

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben résztvevők iskolai végzettsége (8. táblázat) tekintetében megállapítható, hogy szakmával nem rendelkező 8 általános iskolai végzettséggel rendelkező egyének vettek részt a legtöbben képzéseken. A magas részvétel a munkaerőpiaci képzés állami támogatásával van összefüggésben, mert az állam a MPA alapból elsődlegesen a szakmai képzést támogatja, mivel a munkanélküliség szempontjából a szakképzetlenek a legveszélyeztetettebbek. Az általános iskola 8. osztályánál kevesebb végzettséggel rendelkezők számára szintén a pályázati és az állami támogatások teszik lehetővé a képzésben való részvételt, mely magában foglalja a 7-8 osztályos felzárkóztató képzést. Ezeknek a képzéseknek hatékonysága megkérdőjelezhető, mivel nem valószínű, hogy ők csak a 7-8 osztályban tanult ismereteknek nincsenek birtokában, hanem a korai iskolaelhagyás miatt funkcionális analfabétizmus, analfabétizmus is ebben a rétegben a legmagasabb.

Feltűnő, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül kevesen vettek részt iskolarendszeren kívüli képzésben. Ez azonban nem jelenti azt, hogy kevesebben vennének részt a felnőttképzésben, hiszen minél magasabban képzett a személy annál valószínűbb, hogy részt vesz valamilyen képzésben, és a tanulás többszöri aránya is nő. Az országos adatokat tekintve tanulás a legmagasabban képzett réteg számára a legnagyobb mértékű, 2005-ös végzettségi adatokat figyelembe véve a régióban nem alacsonyabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, mint más hasonló fejlettségű régiókban. Közöttük a legkisebb arányú a munkanélküliség, valószínűsíthető, hogy ők a megfelelő képzéseket

tudatosan választják mely képzések esetében a mobilitás sem jelent akadályt.

A középfokú végzettséggel rendelkezők jelentős részénél a tanulás szintén a sikeres karrierút része.

8. táblázat: Képzettek iskolai végzettsége (fő)

Legalacsonyabb végzettség	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
az általános iskola 8. osztályánál kevesebb	11	4178	3184	4661	6030	5899	5296
8. évfolyam elvégzésével tanúsított iskolai végzettség	1796	610	7414	12247	15301	22283	22422
szakiskola, szakmunkásképző iskola	664	1955	241	1554	928	1744	1475
speciális szakiskola	14	447	1546	0	30	72	92
gimnázium, szakközépiskola, technikum	2389	2705	1717	4085	4811	8226	8054
Főiskola	79	0	238	166	2288	7900	5363
Egyetem	23	268	10	0	81	13	67
befejezett 10. évfolyam	0	26	858	274	472	890	343
befejezett 12. évfolyam	0	0	0	0	4554	2686	2862
bemeneti kompetencia mérés (OKJ 3-as szintjén)	0	0	0	79	998	149	39

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján és a DDRMK-ban lévő kétéves intézményi beszámolók alapján 2011

A képzések tekintetében megvizsgáltam, hogy milyen képzések kerültek lebonyolításra a régióban az adott időszakban.

A felnőttképzési törvény megkülönböztet szakmai, nyelvi és általános képzést.

A szakmai képzéseket, szakmacsoport szerinti bontásban vizsgáltam. (8. táblázat) A járművezetői képzéseket külön A, B kategóriás és egyéb járművezetői képzéseket nem vettem figyelembe, hiszen az A, B kategóriás képzések nem jogosítanak munkavégzésre, míg a többi igen. Külön figyelmet kell fordítani a nyelvi (9. táblázat) és az informatikai képzésekre, hiszen ezen a téren Magyarországnak komoly lemaradásai vannak az Európai Unió országai között. Az országos adatokat jelentősen megnövelik a Közép –Magyarországi Régió adatai.

A nyelvi képzésekbe beiratkozottak aránya a vizsgált időszakban jelentősen nőtt az összes képzésben résztvevőhöz képest, de az országos adatokat figyelembe véve a nyelvi képzésekbe beiratkozott személyeknek csak 4,5%-a vett részt a képzésekben, a Dél-dunántúli Régióban .

9. táblázat: Nyelvi és járművezetői képzések (fő)

képzés	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A+B kategóriás (fő)	543	743	933	1249	1272	1120	1043
egyéb járművezető (fő)	18	24	228	489	562	442	530
Nyelvi képzések aránya az összes képzésen belül (%)	0,21	2,25	4,6	6,73	10,9	10,1	9,1

Forrás: OSAP 1665 adatai és a DDRMK-ban lévő kétéves intézményi beszámolók alapján 2011

A járművezető képzések tekintetében jól látszik, hogy a képzéseken belül jelentősen megnőtt azoknak a képesítéseknek a száma melyek munkavégzésre jogosítanak.

A szakmacsoportokon belüli képzések tekintetében a kereskedelem – marketing, üzleti adminisztráció, a mezőgazdaság és a gépészet szakmacsoporton belül került sor a legtöbb képzés lebonyolítására. A képzési irányok - a régió elemzést figyelembe véve a munkaerő keresletre vonatkozóan – megfelelőnek mondható.

10. táblázat: Képzések szakmacsoportok szerint (fő)

Szakmacsoport	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. Egészségügy	328		116	163	52	203	427
2. Szociális szolgáltatások	198	362	148	143	186	355	274
3. Oktatás	48	21	130	63	40	107	147
4. Művészet, közművelődés, kommunikáció	26	0	18	32	0	71	82
5. Gépészet	1582	2668	1554	2233	895	970	1788
6. Elektrotechnika-elektronika	703	607	346	424	374	258	209
7. Informatika	258	375	385	309	264	359	124
8. Vegyipar	0	0	0	38	57	0	15
9. Építészet	0	178	184	629	371	1672	998
10. Könnyűipar	0	0	38	82	15	18	0
11. Faipar	0	26	23	30	32	34	16
12. Nyomdaipar	96	0	0	0	0	0	23
13. Közlekedés	0	57	21	77	36	76	38
14. Környezetvédelem-vízgazdálkodás	20	18	69	0	32	12	57
15. Közgazdaság	721	703	774	735	660	975	822
16. Ügyvitel	0	32	149	98	47	163	35
17. Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció	423	657	1922	3157	590	797	852
18. Vendéglátás-idegenforgalom	184	307	747	753	448	701	450
19. Egyéb szolgáltatások	324	550	441	804	336	1823	1121
20. Mezőgazdaság	1822	1751	2743	2852	1028	1257	1026
21. Élelmiszeripar	0	42	69	79	47	62	53

Forrás: OSAP 1665 és a DDRMK-ban lévő kétéves intézményi beszámolók adatai alapján 2011

A költségviselők tekintetében (11. táblázat) számszerűen a legtöbb, a képzésbe beiratkozott személy által önffinanszírozóként jelenlévő finanszírozás. Ugyan számszerűen ilyen képzésben vettek részt a legtöbben, de pénzösszeg tekintetében nem ez a finanszírozási forma áll az első helyen, mivel általános, hogy az önffinanszírozók az alacsonyabb képzési költségű tanfolyamokat válasszák. A költségigényes – leginkább a gépészet szakmacsoporton belüli - képzések állami, vagy EU és hazai társfinanszírozásúak. A második helyen áll a vállalkozások által finanszírozott képzés. Az állam által finanszírozott képzések a táblázat szerint nem az első helyeken vannak, de a MPA-ból és költségvetési szervezetek által finanszírozott képzések összeadódnak, így ez áll az első helyen. Két esetben megfigyelhető nagyarányú növekedés, a költségvetési szervezetek által finanszírozott és vállalkozások által finanszírozott képzések tekintetében.

A szakképzési hozzájárulás terhére megvalósuló képzések aránya nem túl magas, ami a régióban jelenlévő kis és középvállalkozások túlsúlyával van összefüggésben, hiszen az ő esetükben a szakképzési hozzájárulás összege olyan alacsony, ami nem teszi lehetővé, hogy megfelelő minőségi és magasabb óraszámú képzéseken vegyenek részt.

11. táblázat: Finanszírozás (fő)

	2005	2006	2007	2008
fogyatékos felnőtt	0	67	15	0
képzésbe beiratkozott személy	311	5201	5417	7252
MPA-ból munkaügyi központok által támogatott	85	2432	3163	4034
1. állam által elismert szakképesítés	0	205	94	0
egyéb nemzetközi és EU forrás	0	0	109	52
EU és hazai társfinanszírozással	0	0	2024	2774
költségvetési szervezetek (munkáltatóként):	0	265	330	5804
ösztöndíjak, támogatások (kivéve EU forrás!) non-profit és egyéb szervezetektől:	0	0	1217	209
vállalkozások (munkáltatóként) a szakképzési hozzájárulási kötelezettség terhére	156	791	1362	2631
vállalkozások nem a szakképzési hozzájárulás terhére, valamint non-profit szervezetek	6	958	1851	6085
	558	9919	15582	28841

Forrás: OSAP 1665 adatai alapján 2010

A munkaerőpiaci képzések tekintetében kötelező a monitoring vizsgálatok lefolytatása, mely az EU által elfogadott értékeket (40%-os hasznosulást kér) mutat a képzések hasznosulása (munkába állás) tekintetében, viszont valójában arra enged következtetni, hogy a képzések fele feleslegesen lett lebonyolítva. (12. táblázat) A legkevésbé tudtak munkába állni azok, akik a PRKK képzésein vettek részt, ami azzal magyarázható, hogy ők foglalkoznak leghátrányosabb helyzetben lévőkkel. Ugyanakkor részükről ez nem jelenthetne problémát, hiszen a HEFOP-on belül kiemelten lettek támogatva a képző központok, a minőségi programok kidolgozása tekintetében és a róluk kialakult kép szerint, „ az évek folyamán a náluk kialakult módszertani kultúra és tudás garanciát jelent a minőségi képzésre”. A legmagasabb a munkaviszonyban lévők aránya a munkaviszonyban állók képzése tekintetében, viszont a résztvevők száma folyamatosan csökken. Ezen képzések lebonyolítására vonatkozóan kétségek merültek föl, mivel több

esetben előfordult, hogy az ellenőrzés során kiderült, hogy a képzések csak papíron lettek megtartva. Továbbá a részvételi arány csökkenése azzal magyarázható, hogy a kis és középvállalkozások nem merik vállalni a képzett személy hosszú távú foglalkoztatását.

12. táblázat: A munkaerőpiaci képzéseken részt vettek elhelyezkedési arányai

		2006	2007	2008
Ajánlott képzések	Résztevők (fő)	1990	955	794
	Válaszadási arány %	59,6	57,4	54,2
	Munkában állók aránya %	42,2	31,1	41,2
Elfogadott képzések	Résztevők(fő)	758	555	458
	Válaszadási arány %	57,1	56,6	59,8
	Munkában állók aránya %	49,1	47,1	50,4
Munkaviszonyban állók képzése	Résztevők(fő)	588	321	341
	Válaszadási arány %	90	95,6	90
	Munkában állók aránya %	83,4	85	89,3
Prkk által képzettek	Résztevők(fő)	1253	2128	1808
	Válaszadási arány %	53,9	60,8	48,5
	Munkában állók aránya %	35	39	35,6

Forrás: DDRMK adatai alapján 2010

5.5. Felnőttképző intézmények a régióban

2008-ban az országoshoz (4308) képest a régióban 13%-a volt jelen a felnőttképzést folytató intézményeknek.

13. táblázat: Bejelentett felnőttképzési intézmények a régióban (darab)

Bejelentett intézmények	Akkreditált intézmények	Nonprofit intézmények	Akkreditált nonprofit intézmények
592	109	47	15

Forrás: NSZFI 2009

Az akkreditált intézmények pedig az országos adat 8%-a. Ebből látható, hogy az intézményeknek nincs lehetőségük akkreditáltatni magukat. A régióban található intézmények közül a kétéves beszámolók alapján arra a következtetésre jutottam, hogy 2005-2007-ben 71 intézmény végzett képzést, 2006-2008-ban pedig 65. A vizsgált időszakban tehát akkreditált intézmények 62%-a végzett képzést. Mindegyik intézmény, amelyik képzést valósított meg akkreditációval rendelkezik. A munkaügyi központ által kezelt, a felnőttképzési törvényben 2009. október elsejéig érvényben lévő, a bejelentett intézmények (592) kétéves kötelező beszámolója teljes, hiszen ha egy intézmény nem tett eleget e törvényi kötelezettségének, a munkaügyi központ felszólítására pótolta azt. Mivel ezeket a beszámolókat nem összesítették csak begyűjtötték és tárolták, ezért eddig senki nem tudott pontos információt arról, hogy hány intézmény végez valójában képzést. A bejelentett intézmények számából kiindulva a kutatók és a döntéshozók hangsúlyozzák, hogy elegendő a felnőttképzést végző intézmény van jelen a felnőttképzésben, de ha a

valójában képzést végző intézmények számát vesszük figyelembe (átlag 68) az állítás már nem helytálló. Kérdőíves felmérés keretein belül végzetem kutatás a felnőttképzést indított intézmények körében, a kérdőíveket a 109 akkreditációval rendelkező intézmény számára juttattam el.

A kutatás az intézmények működési feltételeit vizsgálta, abból a szempontból, hogy az intézmények hogyan értékelik a jelenleg fennálló felnőttképzési rendszert, a működésük szempontjából milyen fejlesztéseket terveznek. Mivel a felnőttképzést folytató intézmények közül mindegyik akkreditált, ezért a kérdések első része az akkreditációra vonatkozott.

A válaszokból kitűnik, hogy az intézmények nagyobbik része az állami támogatások miatt tartja fontosnak az akkreditációt (9. diagram), mely valószínűsíthető volt a képzési adatokkal összefüggésben, hiszen a legtöbb képzés szakmai képzés, ami azt jelenti, hogy az intézmények valamilyen munkaerő-piaci, vagy más pályázati programban vesznek részt. A második helyre szorult a minőségi képzés, mely világossá teszi, hogy az akkreditáció megléte nem feltétlenül biztosítja, hogy a képzési program minőségi képzést nyújt. A tanulók minimális igénye az akkreditáció meglétére, bizonyítja, hogy a tanulni vágyók, vagy tanulni kényszerülők, nincsenek tisztában az akkreditáció jelentőségével, így nem is igénylik azt.



13. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

Az akkreditációs folyamattal összefüggésben általában elégedettek (86%) az intézmények, abban a kevés esetben, amikor nem (10%) a túl bürokratikus rendszert említették meg, mint negatív tényezőt. Az akkreditációs folyamatok és ellenőrzések szigorítása az utóbbi időben a FAT kiemelt célja, mely legtöbb esetben a papírok részletes ellenőrzésével van összefüggésben, és ritkább a képzések valódi minőségi ellenőrzése, de ezzel elérhetővé vált az akkreditált intézmények által a jogi előírások teljesítése minek következtében az adatszolgáltatásnak eleget tesznek és a minőségi képzés „formálisan” biztosan megvalósul. Mindez együtt jár azzal, hogy az intézményeknek, túl sok jelentést és adminisztrációs feladatot kell elvégezniük, hiszen külön kell jelentést készíteni a munkaügyi szolgálat részére az OSAP, a FAT részére és ha valamilyen pályázati programban vesznek részt az irányító hatóságnak is. Ezen a rendkívül bürokratikus rendszeren

egyszerűsítene, ha egy integrált rendszer működne, mely minden központi intézmény adatbázisát egyesíti. A HEFOP-ban megvalósuló FIR, betölthette volna ezt a funkciót.

Az képzésbe bekerülés feltétele az akkreditált intézmény esetében az előzetes tudásszint felmérés, mely egyik legvitatottabb pontja a felnőttképzésnek, hiszen ha nincsen pontosan végzettséghez kötve az egyes képzésekre való jelentkezés (OKJ-n kívüli képzések) nem biztos, hogy szükséges a felmérés elkészítése. A képző intézmények 80%-a saját teszt alapján végzi az előzetes tudásszint felmérést és csak nagyon kevés használja az NSZFI által készített módszertani útmutatókat. A többi felnőttképzési szolgáltatás tekintetében körülbelül fele intézmény nyilatkozott úgy, hogy bele van építve a képzési programba, a többi intézmény nem a programokhoz kötötte, hanem külön kínálja a szolgáltatásokat. A kétéves beszámolók alapján kiderült, hogy több intézmény nem végez képzést, csak felnőttképzési szolgáltatásokat kínál és végez.

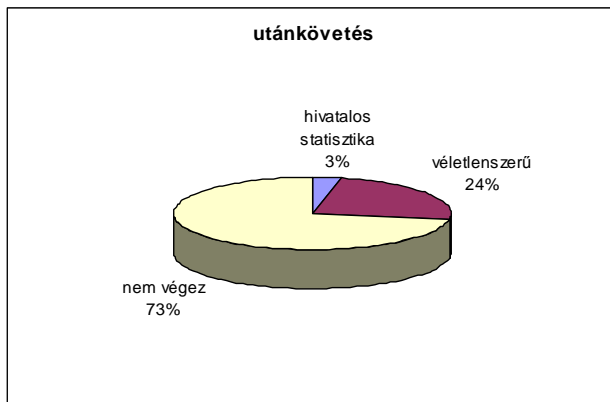
Az oktatók kiválasztása tekintetében döntően az ismeretség, vagy az ismerős általi ajánlás szerepel, a legkevésbé reprezentált a hirdetés útján való keresés. A legnagyobb értéket az ismertség alapján kiválasztott oktató kapta, melyből arra lehet következtetni, hogy az intézmények nem fektetnek hangsúlyt arra, hogy új oktatók kiválasztásával foglalkozzanak. Ugyanakkor azt is jelenti, hogy nem megfelelően hozzáférhető, vagy nincsenek azok az adatbázisok, melyből oktatókat lehetne választani.



14. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

A felnőttképzési intézmények tekintetében nem előírás a végzettek utánkövetése, de a minőségirányítás és a pályázatokon való részvételnél előnyt jelenthet, ha megbízható adatokat tudnak az általuk képzettek utólagos érvényesüléséről. A 2009. X. 1-én életbe lépett jogszabályi változások, a munkaerőpiaci alapból finanszírozott képzések tekintetében a résztvevőt kötelezik, hogy a képzés után jelentést küldjön a munkába állásáról. Az utánkövetés igazolhatja a képzés minőségét, tehát ennek a hiánya arra enged következtetni, hogy a képző intézmények minőségirányítási rendszere nem működik megfelelően.



15. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

A 2009. évet megelőzően az akkreditált intézményeknek éves képzési terv készítése kötelező volt, melyet a SZTT hagyott jóvá. Az éves képzési tervek elkészítéséhez, segítség lehetett volna a megfelelő regionális kistérségi gazdaságfejlesztési és felnőttképzési tervek. Ezek hiányában a képző intézmények nem tudtak megfelelő terveket készíteni, ezért feleslegesnek tartották ezt az akkreditációs kötelező elemet. A szakmai tanácsadó testület megfelelő működtetése során, többek között a képzési tervek készítéséhez is kellene, hogy tanácsadással szolgáljanak, ezzel járulva hozzá a képző intézmény működéséhez. Ezek a válaszok arra is rávilágítottak, hogy a szakmai tanácsadó testület sok intézménynél csak formálisan van jelen.



16. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

Minden akkreditált intézménynek rendelkeznie kell minőségpolitikával. A minőségpolitikában megfogalmazott célok megvalósulását értékelni kell, mérniük kell a működés eredményességét, melynek része az önértékelés. Az önértékelés során értékelniük kell, hogy az adott működés az indikátor értéke alapján (melyek alapja a képzési terv is) erősség vagy fejlesztendő terület-e. Fejlesztendő terület esetén be kell avatkozni, vagy az adottságok oldalán – ami a működés javítását célozza meg és sokszor az adott terület szabályozását, folyamatszabályozását jelenti –; vagy a célok és a hozzá tartozó indikátorok módosítására van szükség. Az intézményi fejlesztő tevékenység alapja a rendszeres intézményi önértékelés. Az önértékelés folyamata nem más, mint a cél-adottságok-eredmények kapcsolat értékelése alapján, az erősségek és a fejlesztendő területek meghatározása.

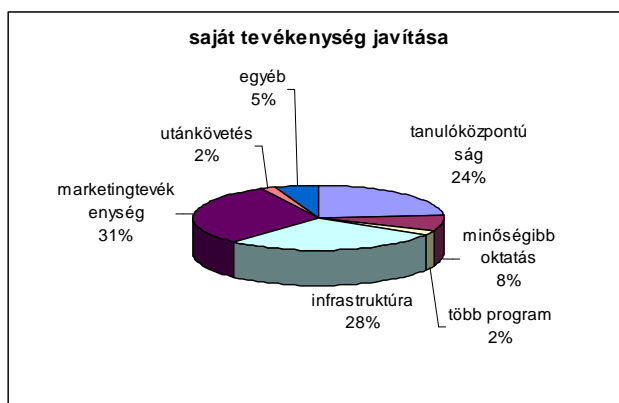
CÉL – ADOTTSÁGOK – EREDMÉNYEK



17. ábra

Legtöbbször azért nem megalapozottak az önértékelések, mert az intézmények ezt a logikai kapcsolatot nem hozzák létre. Az eredmények kritériumokban meghatározott indikátor (mutató) értéke mutatja a cél teljesülését: tudnunk kell, hogy melyik célhoz tartozik az értékelt indikátor, mert a fejlesztés, a beavatkozás a célra, vagy legtöbbször a cél megvalósítását segítő adottságra (módszer, eljárás, folyamat) irányul.

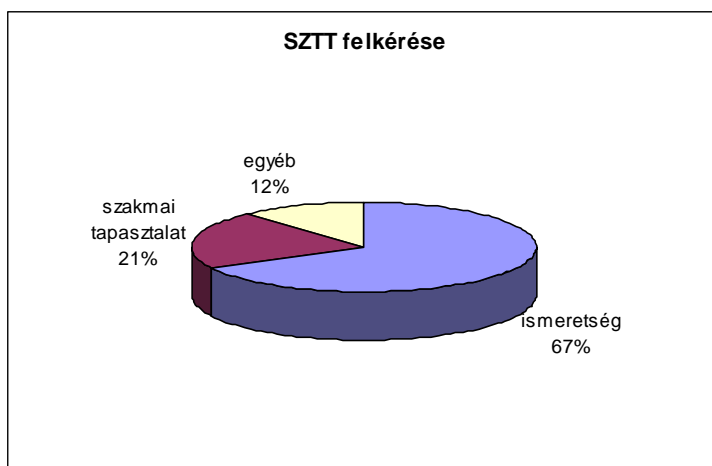
Arra a kérdésre, hogy az intézmény saját tevékenységének javítására milyen feladatokat határozott meg, a legjelentősebb értéket a marketingtevékenység, az infrastruktúra-fejlesztés és a tanulóközpontúság kapott. Kevés intézmény tartotta fontosnak a minőségi oktatás fejlesztését, a gyakorlati képzés fejlesztését egyik intézmény sem tartotta fontosnak.



18. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

Az akkreditált intézményeknek rendelkezniük kell szakmai tanácsadó testülettel, mely az intézmények működéséhez megfelelő szakmai háttér biztosítását jelenthetné. A testület felkérése általában ismertség alapján történik, nem elsősorban a szakmai felkészültség szerint. Az intézmények azt nyilatkozták, hogy a testület csak formálisan működik, valódi tanácsadást nem végez. Ha a tanácsadás megfelelően működne, a felnőttképzési tevékenységet magasabb szinten tudnák végezni, a megfelelő tanácsadók kiválasztásával, pedig a munkaerőpiaci változásokról jobb információkkal rendelkezhetnének, ezáltal jobban tudnák tervezni tevékenységüket működésük eredményesebb lenne.



19. ábra

Forrás: saját adatgyűjtés ($n=49$)

6. Következtetések, javaslatok

Az iskolarendszeren kívüli intézmények vizsgálata során megállapítottam, hogy a régióban a bejelentett intézmények töredéke vesz részt a képzésben, az intézmények nagyobb része nem végez semmilyen képzést. A bejelentett intézmények száma viszonylag magas az országos átlaghoz képest a lakónépesség arányában. Az idősoros vizsgálatból kitűnik, hogy az Európai Unióhoz való csatlakozás óta, folyamatosan és rohamosan nőtt a képzésekben résztvevő intézmények száma, kivéve az utolsó két évet.

A bejelentett intézmények kevesebb, mint egy ötöde akkreditált, a programokat elemezve valamivel magasabb ez az arány. A képzések szinte csak akkreditált intézményekben és akkreditált programokban valósulnak meg. Az akkreditált programok között nagyon kevés a nonprofit intézmény által akkreditáltatott program és az akkreditált nonprofit képző intézmények száma is alacsony.

Az akkreditált intézmények az országos akkreditált intézmények 7,8%-át teszik ki, az akkreditált programok pedig az országos adat 7,1%-át.

Az akkreditált intézmények között a régióban összesen 15 db nonprofit akkreditált intézmény található.

A tervezési folyamatok során megvizsgáltam az egyes szintek egymásra épülését, a felnőttképzés középszintű tervezés megjelenését a Dél-dunántúli Régióban. A tervezésre vonatkozóan a felnőttképzés tekintetében az országos tervezésre vonatkozó koncepciót az irodalmi összefoglalóban bemutatott dokumentumok tartalmazzák, melyek a

különböző fejlesztési programokon és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetein keresztül valósulnak meg. Megállapítottam, hogy a középszintű tervezés tekintetében a régiós dokumentumok és kistérségi tervezési dokumentumok nagyon kis mértékben tartalmaznak a felnőttképzésre vonatkozó tervezéseket. A LEADER+ programokban a helyi fejlesztésekkel összhangban és azt megvalósítandóan jelennek meg képzési programok, melyek megvalósítása sikeres volt, és a fejlesztések megvalósítását szolgálta. A vizsgált programok - egy kivételével – jó gyakorlatként követendőnek értékelem más térségi felnőttképzési tervezések és azok megvalósítása során.

A fejlesztési elgondolások tartományát számottevően befolyásolják a nevezett térség adottságai, a népesség iskolázottsági szintje, a régióban működő képző intézmények kibocsátása, a régió népességet és munkaerőt megtartó képessége, valamint a működő gazdasági egységek és a tervezett fejlesztések munkaerőigénye. A hátrányos helyzetű térségek számára a leszakadás megállításában, és a fejlődési folyamat elindításában elengedhetetlen a kistérségi humán erőforrások folyamatos fejlesztése, külső képzési központokkal való folyamatos kapcsolattartás, a helyi fejlesztési, képzési tapasztalatok rendszeres összegyűjtése.

Az elemzések során a következő megállapításokat tettem:

- a képző központoktól való földrajzi távolság nem teszi lehetővé a helyi humán erőforrások fejlesztését
- a vizsgált hátrányos kistérségekben hiányoznak, illetve igen korlátozottak a tanuláshoz való hozzáférés esélyei és lehetőségei, részben a képző cégek elérhető kínálata, részben a közlekedési infrastruktúra elmaradottsága miatt

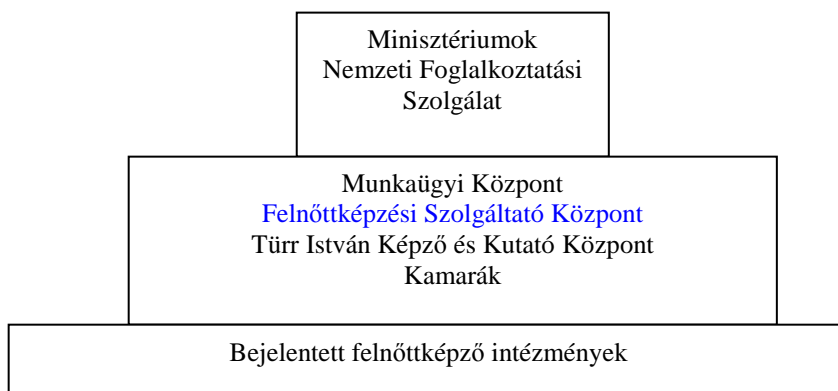
- az igen szegényes oktatási és képzési infrastruktúra gátolja a hátrányos térségekben a leszakadás megállítását, a fejlődés beindulását és az ott élők felemelkedését

A tanuláshoz, képzéshez, szakképzéshez való folyamatos hozzáférés biztosítása jelentheti az első lépcsőt a hátrányos kistérségekben élők számára a leszakadás megállításához, de ez csak akkor eredményes ha a helyi gazdaság fejlesztéseivel összhangban és azt kiegészítve történik.

A felnőttképzés jelentősége nem tükröződik igazán a jelenlegi rendszerben: a megyék, a városok, a kistérségek és a települések fejlesztési koncepcióiban sem szerepel kellő súllyal a felnőttképzés. Az oktatás, képzés, ezen belül a felnőttképzés nem jelenik meg nyomtatékosan a területi fejlesztési programokban. A felnőttképzésre utalásokat találhatunk az egyes intézkedési programokban, de a felnőttképzés kifejezett fejlesztése egyik intézkedésnek sem kiemelt célja. Ennek legfőbb oka, hogy a régióban és a megyékben a felnőttképzéssel foglalkozó intézmények között rendkívül kevés az együttműködés a tervezés szintjén. További magyarázatként említhető, hogy az egyes intézményeknek nincs mindig teljes ismeretük a többi intézmény átfogó tevékenységéről, s az intézmények vezetői számára hiányoznak azok a regionális területi fórumok, amelyeken egyeztetetnék tevékenységüket. Az első hipotézisem mely szerint a felnőttképzés irányítása sokszintű, bonyolult, ezért az irányító szinteken nem elég hatékony, részben igazolódott mivel a dolgozat megírása közbeni időszakban az országos intézmények tekintetében történt változások átláthatóbbá teszik az országos szintű intézményrendszert, de ezeknek az intézményeknek a megfelelő működése a jövőben lesz értékelhető.

Előfordul, hogy az egyes intézmények csak a saját érdekeltségi körükbe tartozó szervezetekkel hajlandóak együttműködni, a vitákon nem tudnak egyetértésre jutni a tervezett programokat illetően. A tervekészítésben minőségileg új elemként meg kell jelen lennie a partnerségnek. Ez jóval többet jelent, mint a terveknek a jogszabályokban rögzített egyeztetési kötelezettség. A megyei esetleg régiós és térségi tervezésekben a humán erőforrás fejlesztésre vonatkozóan a felnőttképzés tekintetében meg kell tervezni, hogy a gazdasági és egyéb fejlesztések megvalósításához a rendelkezésre nem álló munkaerőt milyen képzési programokkal, milyen képzőkkel kívánják pótolni. Ehhez információkkal kell rendelkezni a képzettségekről, -szintek és ágazatok tekintetében- a képzőkről, a finanszírozásról.

Területi, kistérségi elemzések szükségesek a humán erőforrás szegmenseit illetően az elérhetőség szempontjából. Ebben a különböző helyi szervezetek tudnak nagy segítséget nyújtani. A jelenleg nem megfelelően működő feladatellátásra vonatkozóan a felnőttképzési rendszer tekintetében szükségesnek tartom a változtatást az alábbi modell szerint.



A modell kialakításánál figyelembe vettem, hogy teljes mértékben támaszkodjon a meglévő szervezetekre és új szervezet ne keletkezzen. Másrészt a modell egyetlen eleme sem von el hatásköröket a meglévőtől, nem hosszabbítja meg az ügyintézés útját. Nem érinti az egyes résztvevők önállóságát, a modell működése során a koordinációt segíti, mely- jó működése esetén - nem terhes a képző szervezetek számára, sőt egy biztos erőforrás elosztást nyújt. A modell segítségével egyszerűbb, átláthatóbb, a felnőttképzés tervezése, megvalósítása. A Központok célszerűen létrejöhetnek a térség felsőoktatási intézményein, vagy regionális képző központjain belül mivel itt rendelkezésre áll a megfelelő infrastruktúra és humánerőforrás.

A felső szintű irányítás tekintetében feleslegesen sok szervezet, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács, a Nemzeti Távoktatási Tanács feladatait a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetet magában foglaló Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat el tudja látni. A létrejövő felnőttképzési szolgáltató központ a régió és a térségek tervezési dokumentumaihoz a felnőttképzésre vonatkozóan, a tervezett képzések megvalósításához és az után követéshez nyújtana szolgáltatást.

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben résztvevők és a képzéseket megvalósító intézmények vizsgálata során a következőket állapítottam meg:

Az adatgyűjtésre vonatkozóan jelenleg nem áll rendelkezésre olyan rendszer, mely teljes körű és megfelelő adatokat szolgáltatna. A felnőttképzés tekintetében az OSAP 1665 adatszolgáltató programnak teljesnek kellene lennie, de nem megoldott az adatszolgáltatási kötelezettség ellenőrzése, ezért a döntéshozók sem tartják megbízhatónak

az adatokat és nem tudnak nyilatkozni a pontos részvételi arányokról. A HEFOP 3.5.1 programban megvalósult FIR, nem működik megfelelően a nyilvántartás felülvizsgálata nem valósult meg, így egy intézmény telephellyel és székhellyel is szerepel, ezért még az intézmények pontos számát sem lehet megállapítani. A képzések tekintetében a rendszer a munkaügyi központok és a regionális képzőközpontok által megvalósított képzések adatait tartalmazza, mely az összes képzésnek a régió tekintetében a felénél kevesebb, így a többi képzés átláthatósága nem megoldott. Az egyén, aki felnőttképzésben kíván részt venni, továbbra sem talál olyan információs forrást, mely tájékoztatná őt, hogy mely képzők végeznek képzést az egyes területeken, és milyen eredménnyel valósulnak meg a képzések így a második hipotézis is beigazolódt. 2009. X. 1-ig érvényben volt a bejelentett képző intézmények kétéves beszámolási kötelezettsége, de az adatok feldolgozása nem valósult meg. Törvénymódosítás szükséges a megvalósított képzések bejelentése tekintetében.

A munkaerő-piaci képzések tekintetében megvalósult ugyan a pályakövetés, de nem teljes körűen. Az állami vagy Európai Unió forrásból támogatott képzések tekintetében teljes körű után követést kell megvalósítani, melyhez a felnőttképzési szerződés megkötésekor kötelezni kell a képzésben részt vevőt az adatszolgáltatásra a képzés utáni munkába állásra vonatkozóan. Munkaerőpiaci elemzésekhez szükségesek szegmentációs módszertani fejlesztések az egyes csoportok szempontjából. Rendszeresen elemezni kell az álláskereső szegmentációját, a képzések típusát és hatékonyságát. Továbbra is alapvető célkitűzésként kell kezelni az átláthatóság, a megfelelő

információs és indikátorrendszer kidolgozását és a programokra vonatkozóan 100 százalékban monitoring rendszer működtetését.

A hiányszakmákra való képzés megfelelő a bejelentett munkaerőhiányra vonatkozóan, de a monitoring vizsgálatok szerint a képzettek felénél kevesebb tud elhelyezkedni. Ennek okát a mobilitás hiánya és az, hogy a nem kellő gyakorlattal rendelkező képzetteket kevésbé részesítik előnyben a munkáltatók. Megoldása lehetne a részletesebb információs rendszer, mely lehetővé tenné, hogy a munkaerőhiánnyal közvetlenül sújtott területen élők közül kerüljenek ki a képzésekben résztvevők. Továbbá szorosabb együttműködés szükséges a munkaügyi központ a leendő munkáltató és a képző között, annak tekintetében, hogy kik legyenek beiskolázva a képzésekre és a munkáltató bevonása a gyakorlati képzésbe. A leendő munkáltató bevonása szükséges, a képzendő kiválasztásánál a képzésre történő beiskolázás előtt és megállapodás kötése a képzett személy, szakképzettség szerinti foglalkoztatása tekintetében.

A képző intézmények körében végzett kérdőíves felmérés eredményeire vonatkozóan az intézmények szinte csak az állami támogatások miatt tartják fontosnak az akkreditációt, így a hipotézisekben említett formális minőségbiztosítás beigazolódott. A társadalom részéről még nem jelent meg az igény, hogy befolyásolná a képző választást az akkreditáció megléte. Az intézmények nem tartanak szoros kapcsolatot a gazdaság szereplőivel, elsődleges számukra a biztos anyagi támogatású képzések indítása – munkaerőpiaci képzések- és a reklám, mellyel az egyéneket – saját finanszírozással- tudnak bevonni a képzésekbe. A képzések tervezésénél sem tartanak kapcsolatot a munkáltatókkal, a munkaügyi

központtal és a regionális képző központtal való kapcsolattartás az elsődleges számukra. Az akkreditáció ellenőrzése során nagyobb hangsúlyt kell fektetni a minőségbiztosítás ellenőrzésére.

7. Új tudományos eredmények

1. Megállapítottam, hogy a régióban bejelentett felnőttképző intézmények nagyobb része nem végez semmilyen képzést annak ellenére, hogy a vizsgált időszakban folyamatosan nőtt a számuk. A képzések túlnyomó része az akkreditált intézményekben akkreditált programok keretein belül valósult meg.
2. A térség adottságai alapvetően befolyásolják az alkalmazható fejlesztéseket. A hátrányos helyzetű kistérségekben korlátozottak és részben hiányoznak a tanuláshoz való hozzáférés lehetőségei, a nem megfelelő képzési kínálat és a közlekedési infrastruktúra elmaradottsága miatt. E térségek számára alapvetően fontos a kistérségi humán erőforrások folyamatos fejlesztése. Hasonlóképpen elengedhetetlen a képzési központok tapasztalatai mellett, a helyi fejlesztések és képzések hatásainak összegzése és hasznosítása, mert csak ennek segítségével lehet mérsékelni az itt élők leszakadását. A vizsgált LEADER+ programokban megvalósított képzések „jó gyakorlatként” szolgálhatnak például a fejlesztéseket megelőző tervezések során.
3. A régió és a kistérségek fejlesztési koncepcióiban nem szerepel kellő súllyal a felnőttképzés. A képzéssel foglalkozó intézményekben – a képzések tervezése során - másodlagos a munkáltatókkal kialakítandó kapcsolat, és a munkáltatói szükségleteken alapuló igényfelmérés. A felnőttképző intézmények számára a regionális képző központtal és a

munkaügyi központtal történő kapcsolattartás az elsődleges fontosságú.

4. A képző intézetek legfontosabb viszonyulási pontja a megszerzhető állami támogatás. Ez motiválja őket a napi és a stratégiai döntéseikben. Az akkreditáció megszerzését döntően az állami támogatások elérhetőségének feltételeként tartják fontosnak, de hasonlóan gondolkodnak a minőség fejlesztésekor illetve a minőség-ellenőrzés megvalósítása során is. Megállapítható, hogy az állami támogatások rendszere vezérli, alakítja a képzési struktúrát. Amennyiben az állami támogatások szerkezete és mennyisége összhangban van a térség piaci igényeivel, akkor ez a rendszer jól működtethető, ha nem akkor a képzésre fordított pénzeszközök hasznosulása nem lesz megfelelő.

8. Összegzés

A fejlett gazdasággal rendelkező országok mindegyikében gazdasági és társadalompolitikai szempontból meghatározó a képzett munkaerő minősége és mennyisége, és ezzel összefüggésben a *felnőttképzés* az utóbbi években egyre fontosabbá válik. A tudásalapú társadalomban az egyének szellemi tőkéjének fejlődéséhez - az oktatási és a képzési rendszer részeként - a felnőttképzés is hozzájárul, amitől hatékonyabb munkavállalókká, valamint informáltabb állampolgárokká válnak. Az egyes országok és a népesség különböző rétegeinek eltérő igényei miatt egy mindenre kiterjedő felnőttképzési rendszer megtervezése összetett feladatot jelent. Az oktatási szükségletek egy adott népességcsoporton belül is változhatnak, ezért nehéz meghatározni az intézkedések kívánt típusait a népességcsoportok néhány jellemzője alapján. Ezen okból kifolyólag a népesség alcsoportjairól szóló részletes információbázis kialakítása a stratégiák, tervezetek meghatározásának egyik kulcsa lehet. Az értekezés bemutatja az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést Magyarországon, intézményi törvényi háttérét, a felnőttképzésre vonatkozó stratégiát. A hozzá kapcsolódó intézkedéseket és a kitűzött célok megvalósulását az eddig elért eredmények összefüggésében elemzi, értékeli. A tervezés, szervezés, megvalósítás folyamatát az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben a Dél-dunántúli Régióban vizsgálja a dolgozat.

A munkaerőpiac igényeihez igazodó oktatás és képzés tekintetében megállapítást nyert, hogy Magyarországon a munka világa és a képzési rendszerek között fennálló kapcsolat nem elég szoros. Az Európai Unió csatlakozást követően a források befogadásának tekintetében, kiemelt

jelentősége van az intézmények közötti együttműködési formák erősítésének, fejlesztésének.

A feldolgozott irodalmak, kutatások, hivatalos dokumentumok azt bizonyítják, hogy a felnőttképzés fejlesztése folyamatos, de kérdés hogy elég hatékony-e, a kutatások eredményei beépülnek-e a fejlesztésekbe. Jól látható, hogy nagyon sok intézmény szervezet vett részt a felnőttképzés irányításában, melyek száma 2012 lecsökkent az országos hatáskörű intézmények tekintetében. Az intézményi változások nem érintették jelentősen a közép és alsóbb szintű intézményeket ezért a rendszer továbbra sem teszi lehetővé a különböző fejlettséggel rendelkező országrészekben, a helyi igények megfelelő érvényesülését.

A dél –dunántúli regionális fejlesztési programok és stratégiák elemzése mellett mely a regionális fejlesztési tanács és a regionális fejlesztési ügynökség fejlesztési anyagainak a vizsgálatára vonatkozott, a régióban lévő kistérségek fejlesztési dokumentumait is megvizsgáltam. A dokumentumelemzést felnőttképzési szakértői interjúk egészítették ki, a regionális munkaerő-fejlesztő és képző központ szakembereinek, a munkaügyi központ szakértőinek és a civil szervezetek szakembereinek megkérdezésével.

A felnőttképzésben való részvétel vizsgálatához megfelelő adatbázissal kell rendelkezni, az irodalmi összefoglalóban bemutatott felnőttképzési információs rendszer a felnőttképzési igények kielégítését szolgálja a *tanulni szándékozó felnőttek, a munkaadók, a munkaügyi szervezet, a képző intézmények számára.*

Egy integrált rendszert kívántak létrehozni, mely biztosítja az előre meghatározott adatkörök betöltését, feltöltését, karbantartását, a felnőttképzési intézmények, illetve a további felhasználók számára. Ezzel

kívánták megvalósítani a felnőttképzés átláthatóságát, nyilvánosságát. Az adatgyűjtés tekintetében továbbra sem tud a felnőttképzési rendszer megbízható adatokat szolgáltatni és nem valósul meg az egyén, az intézmények és a döntéshozók számára a felnőttképzés átláthatósága. A FIR rendszer működése az irányító szervezetek számára megfelelő adatokat szolgáltat, de csak a munkaerőpiaci képzések tekintetében.

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben résztvevők a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet gyűjtötte. Az adatokat 1995-től kezelik, mely rendszer mára jól működő az adatok lekérdezéseket megfelelően szolgáltató rendszerré vált. A 2005-2011 időszak adatait vizsgálva kitűnik, hogy a képzésben való részvétel jelentősen megnőtt.

A szakmai képzéseket, szakmacsoport szerinti bontásban vizsgáltam a régióban. A járművezetői képzéseket külön A, B kategóriás és egyéb járművezetői képzéseként értékeltem. Külön figyelmet kell fordítani a nyelvi és az informatikai képzésekre, hiszen ezen a téren Magyarországnak komoly lemaradásai vannak az Európai Unió országai között. A nyelvi képzésekbe beiratkozottak aránya a vizsgált időszakban jelentősen nőtt az összes képzésben résztvevőhöz képest, de az országos adatokat figyelembe véve a nyelvi képzésekbe beiratkozott személyeknek csak 4,5%-a vett részt a képzésekben, a Dél-dunántúli Régióban.

A szakmacsoportokon belüli képzések tekintetében a kereskedelem – marketing, üzleti adminisztráció, a mezőgazdaság és a gépészet szakmacsoporton belül került sor a legtöbb képzés lebonyolítására. A képzési irányok - a régióelemzést figyelembe véve a munkaerő keresletre vonatkozóan – megfelelőnek mondható.

A költségviselők tekintetében számszerűen a legtöbb, a képzésbe beiratkozott személy által önfinanszírozóként jelenlévő finanszírozás.

Ugyan számszerűen ilyen képzésben vettek részt a legtöbben, de pénzösszeg tekintetében nem ez a finanszírozási forma áll az első helyen, mivel általános, hogy az önfinanszírozók az alacsonyabb képzési költségű tanfolyamokat válasszák. A költségigényes – leginkább a gépészet szakmacsoporton belüli - képzések állami, vagy EU és hazai társfinanszírozásúak. A második helyen áll a vállalkozások által finanszírozott képzés. Az állam által finanszírozott képzések a táblázat szerint nem az első helyeken vannak, de a MPA-ból és költségvetési szervezetek által finanszírozott képzések összeadódnak, így ez áll az első helyen. Két esetben megfigyelhető nagyarányú növekedés, a költségvetési szervezetek által finanszírozott és vállalkozások által finanszírozott képzések tekintetében.

A munkaerőpiaci képzések tekintetében kötelező a monitoring vizsgálatok lefolytatása, mely az EU által elfogadott értékeket (40%-os hasznosulást kér) mutat a képzések hasznosulása (munkába állás) tekintetében, viszont valójában arra enged következtetni, hogy a képzések fele feleslegesen lett lebonyolítva. A legkevésbé tudtak munkába állni azok, akik a PRKK képzéseiben vettek részt, ami azzal magyarázható, hogy ők foglalkoznak leghátrányosabb helyzetben lévőkkel. Ugyanakkor részükről ez nem jelenthetne problémát, hiszen a HEFOP-on belül kiemelten lettek támogatva a képző központok, a minőségi programok kidolgozása tekintetében és a róluk kialakult kép szerint, „az évek folyamán a náluk kialakult módszertani kultúra és tudás garanciát jelent a minőségi képzésre”. A legmagasabb a munkaviszonyban lévők aránya a munkaviszonyban állók képzése tekintetében, viszont a résztvevők száma folyamatosan csökken.

A képző intézmények körében végzett kérdőíves felmérés eredményeire vonatkozóan az intézmények szinte csak az állami támogatások miatt tartják fontosnak az akkreditációt. A társadalom részéről még nem jelent meg az igény, hogy befolyásolná a képző választást az akkreditáció megléte. Az intézmények nem tartanak szoros kapcsolatot a gazdaság szereplőivel, elsődleges számukra a biztos anyagi támogatású képzések indítása – munkaerőpiaci képzések- és a reklám, mellyel az egyéneket – saját finanszírozással- tudnak bevonni a képzésekbe. A képzések tervezésénél sem tartanak kapcsolatot a munkáltatókkal, a munkaügyi központtal és a regionális képző központtal való kapcsolattartás az elsődleges számukra. Az akkreditáció ellenőrzése során nagyobb hangsúlyt kell fektetni a minőségbiztosítás ellenőrzésére.

9. Köszönetnyilvánítás

Szeretném kifejezni köszönetemet konzulensemnek, Dr. Piros Márta főiskolai tanárnak, aki egy sikeres három éves munkatársi kapcsolatban tisztelte önállóságomat, kutatási területemet értékesnek találta és azt iránymutató javaslataival mindvégig segítette.

Köszönöm a Kaposvári Egyetem Felnőttképzési Tanszék munkatársainak segítő támogatását, külön köszönöm Dr. Martinkó József egyetemi docens, szakmai, szellemi és erkölcsi támogatását.

A doktori értekezés jelentős része a kutatás során felkeresett, munkaerőpiaci képző intézmények segítségével nélkül nem valósulhatott volna meg, melyet ezúton is köszönök. Emellett külön köszönet illeti szakmai segítségükért a felnőttképzésben tevékenykedő szakembereket is.

Végül köszönöm családomnak, hogy mindvégig segítették munkámat.

10. Felhasznált irodalom

- A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium tájékoztatója a felnőttképzés fejlesztéséről. In: Szakképzési Szemle, 20.évf. 2004. 3.sz. pp. 250-255.
- A magyar mikro-, kis- és kézműipari vállalkozások megoldásra váró problémái a szakképzésben és a felnőttképzésben. In: Szakoktatás, 54.évf. 8.sz. pp.14-16.
- Adler Judit: A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése. In: Munkaügyi Szemle, 48.évf. 2004. 7-8.sz. pp. 43-48.
- Antalovits Miklós: Kompetencia-alapú képzési modell a vállalati oktatókpedagógiai/pszichológiai fejlesztéséhez. In: Felnőttképzés, 4.évf. 2006. 2-3.sz. pp.60-66.
- Bajusz Klára: A felnőttkori tanulás motivációi, a felnőttkori tanulási képességek. In: A jó pap is holtig tanul. Miskolc, Észak-magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ, 2004. pp. 85-90. (A felnőttképzés módszertana. Szakirodalmi és módszertani gyűjtemény, 2.)
- Bajusz Klára: Közösségi és egyéni elvárások. Nagyító alatt a felnőttoktatás funkciórendszere. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 3.sz. pp. 9-12.
- Basel Péter - Eszik Zoltán (Szerk.): A felnőttoktatás kutatása.. Bp., Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, OKI, 2001. p.256
- Benke Magdolna: A képzés helye és szerepe a régiók fejlesztési terveiben. In: Szakképzési Szemle, 2004. 4.sz. pp. 267-287.

- Benke Magdolna: A regionális és az ágazati tervezés kapcsolata a hátrányos helyzetű térségekben. Zárótanulmány. Bp., NFI, 2005. p. 129
- Berde Csaba – Dajnoki Krisztina – Juhász Csilla: Kis- és középvállalkozások tulajdonosai és alkalmazottai képzésének fejlesztésére indított (pályázati) programok és képzési szolgáltatások elemzése, költségszámításokkal alátámasztott javaslat az igényekhez, feltételekhez igazodó információs és támogatási rendszerre, együttműködési projektekre és hálózatokra.. Bp., NFI, 2006. p.107
- Berde Éva - Scharle Ágota: A kisvállalkozók iskolai végzettsége és részvételük a felnőttoktatásban. In: Statisztikai Szemle, 82.évf. 2004. 9.sz. pp. 821-829.
- Borsos Ágnes: Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés – átképzés. In: Munkaügyi Szemle, 44. évf. 2000. 7-8.sz. pp. 65-67.
- Budai Ágnes: Az egész életen át tartó tanulás. In: Új Pedagógiai Szemle, 50.évf. 2002. 11.sz. pp. 107-121.
- Cities and Regions in the New Learning Economy, OECD 2001 Participation in Vocational Education and Training: a need for a sustainable employability. <http://www.academus.pt/public/EstudosPlanmnt/ProjCurs/PARTICIPA.doc> COM(2004) 474 final, 2004/0153(COD).
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES:
COMMUNICATION FROM COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES: Proposals for a Decision
- Csendes Lilla: A korszerű oktatásszervezés feladatai. In: Tanár-továbbképzési konferenciák 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. pp. 81-91.

- Cserné Dr. Adermann Gizella, Dr. Fodor Imréné, Dr. Koltai Dénes, Kövesi Gusztáv, Kövesi Jenő, Muity György, Dr. Nemeskéri Zsolt: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre. Bp., NFI, 2006.
- Csernyák Mariann Natália - Janák Katalin - Zaláné Olbrich Anikó.: Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning. Bp., KSH, 2004. p.60.
- Csízik Tímea: Munkahelyi képzés és karriermenedzsment. In: Munkaügyi Szemle, 51.évf. 6.sz. pp.16-18.
- Csoma Gyula: A magyar felnőttképzés új korszakának értelmezéséhez. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 4.sz. p. 17-26.
- Csoma Gyula: Felnőttképzés – a piacon túl is. In: Felnőttképzés, 5.évf. 2007. 2.sz. pp. 1-5.
- Deregán Gábor: A gazdasági fejlődés gátja a szakemberhiány. In: Felnőttképzés, 3.évf. 2005. 2-3.sz. pp. 72-74.
- Deregán Gábor: A tudás nem ismer határokat. Élethosszig tartó tanulás egy világcégnél. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2.sz. pp. 42-44.
- Dombi Gábor: Idősek útja az információs társadalom technológiájához. In: Európai Tükör, 10.évf. 2005. 7-8.sz. pp. 115-126.
- Durkó Mátyás: Társadalmi kihívások és a felnőttnevelés funkciói. Pécs, PTE FEEFI, 1998. p.405
- Egyed László: Csoportos tanulás, egyéni foglalkozás. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 3.sz. p. 27-32.
- Erdei Gábor: Célok és perspektívák a felnőttoktatási kutatások területén. In: Magyar-német együttműködés az európai partnerségben. Bp., Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, Pécs, PTE TTK FEEFI, 2003. pp. 166-174.

- Fábri György: Tudástól a tudományig – a magyarországi felnőttképzés (ön)reflexiója. In: Tanár-továbbképzési konferenciák. 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. pp. 233-249.
- Farkas Éva: A felnőttképzés fejlesztésének tartalma és igényei. In: Szín – Közösségi Művelődés, 11.évf. 2006. 5.sz. pp. 21-24.
- Farkas Éva: A felnőttképzés felértékelődése az emberi erőforrás-fejlesztés folyamatában. Pécs, PTE FEEFK, 2006. p.156
- Fodor Imréné: Fókuszban a felnőttképzés. In: Munkaügyi Szemle, 46. évf. 2002. 12.sz. p. 42-43.
- Forgács András: Tanulási lehetőségek az Európai Unióban. In: Európai Tükör, 9.évf. 2004. 2.kesz. pp. 1069-1087.
- Garai Péter : A szakoktatás munkaerő-piaci szempontú vizsgálata a Dél-Dunántúli Régióban a Kaposvár TISZK Kht. tevékenységének, lehetőségeinek feltárásával. 2008.
- Gerő Ildikó: Életpálya – portfólió. Az egész életen át tartó tanuláshoz. In: CEO Magazin, 9.évf. 2008. 2.sz. pp. 39-40.
- Gutassy Attila: Minőségmenedzsment a felnőttképzésben. Bp., NFI, 2004. p.165
- Halász Gábor: Közös oktatásfejlesztési célok az Európai Unióban. In: Oktatás és képzés 2010 konferencia kiadványa. Bp., OM., 2004. pp. 59-67.
- Halmos Csaba: A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra. Bp., NFI, 2005. pp. 228.
- Harangi László - Kelner Gitta (Szerk.):Az e-learning a felnőttoktatásban és -képzésben.. Bp., Magyar Pedagógiai Társaság, 2003. p.126

- Harangi László – Sz. Tóth János Heribert Hinzen. Bp., Német Népfitőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, 1998. pp. 9-17.
- Harangi László: A „lifelong learning” paradigma és hatása. In: A tanulás kora. Felnőttoktatási Akadémia, Gyula, 2002. október 16–19.
- Harangi László: Az e-learning európai és hazai dimenziói. 1., 2. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 3.sz. p. 9-26., 4.sz. pp. 13-16.
- Harangi László: Az élethosszig tartó tanulás minőségi követelményei az európai oktatásban. In: Új Pedagógiai Szemle, 54.évf. 2004. 6.sz. pp. 77-82.
- Henczi Lajos (Szerk): A szak- és felnőttképzés-szervezés gyakorlata. Képzési útmutató gazdasági társaságoknak és intézményeknek. Bp., Raabe, 2007.
- Henczi Lajos: Felnőttképzési menedzsment. Elmélet és gyakorlat. Bp., Perfekt, 2005. p. 334
- Iván András – Green, Christopher: A humán tőke optimalizálása az élethosszig tartó tanulóval. In: Humánpolitikai Szemle, 18.évf. 2007. 12.sz. pp. 64-65.
- Juhász G. - Dózsa Zs. - Csordás Á.: Piacorientált emberi erőforrás fejlesztés a dél-dunántúli régióban. In: Acta Scientiarum Socialium (Historia, Philosophia, Sociologia). 2000. 7. sz. pp. 37-41.
- Juhász Gábor (szerk.): PATRÓNUS. A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Tanulmánykötet. Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, p. 2007.

- Dr. Kalmár Sándor, Dr. Alpár György, Dr. Keszi Andrea, Ábrahám-Bajsz Brigitta, Szabó Gábor: Képzési programok bővíthetősége mikrovállalkozásoknak. Nemzeti Felnőttképzési Intézet Bp. 2006.
- Kerékgyártó László: Lehetőségek és feltételek a felnőttképzésben. In: Szakoktatás, 55.évf. 2005. 5.sz. pp. 7-11.
- Kerékgyártó Mihály: Komplex szolgáltatás – állami felnőttképzés. In: Szakoktatás, 55.évf. 2005. 6.sz. pp. 20-22.
- Kis Ibolya: Kutatás a felnőttoktatás és képzés hazai cél és feladatrendszerének változásáról a korszerű piacgazdaság, illetve a tanuló társadalom fejlődésének tükrében. Bp., NFI, 2005. p.192
- Kiss Ferenc: Változtak a felnőttképzési intézmények nyilvántartására vonatkozó szabályok. In: Humánpolitikai Szemle, 18.évf. 2007. 5.sz. pp. 33-46.
- Koltai Dénes: A felnőttképzés elméleti, gazdasági és területi problémái. Pécs, PTE TTKFEEFI, 2001. p.234
- Koltai Dénes: A felnőttoktatás feladatai. In: Tudásmenedzsment, 7.évf. 2006. 3.sz. pp. 3-4.,
- Koltai Dénes: Az emberi erőforrás mint pedagógiai probléma.. Pécs, PTE TTK FEEFI, 2004. p.202
- Koltai Dénes: Felmérés a hazai akkreditált felnőttképzési szervezetek működéséről. Országos regionális elemzés. Kutatási zárótanulmány. Bp., NFI, 2005. p.113
- Komiszár János: „Változás és stabilitás a szak- és felnőttképzésben”. V. Országos Szak és Felnőttképzési Konferencia. In: Felnőttképzés, 6.évf. 2008. 1.sz. pp. 49-53.
- Kónyáné Tóth Mária – Molnár Csaba (Szerk.): Változás és stabilitás a szak- és felnőttképzésben. V. Országos Szak- és Felnőttképzési

- Konferencia, Hajdúszoboszló, 2007. december 13-15. Debrecen, Suliszervíz, 2007. p.515
- Köpeczi Bócz Tamás: A szakképzés és felnőttképzés európai dimenziói. In: Felnőttképzés, 4.évf. 4.sz. pp. 19-25.
- Köpeczi Bócz Tamás: Kutatás a felnőttoktatás és képzés nemzetközi cél- és feladatrendszerének változásáról a korszerű piacgazdaság, illetve a tanuló társadalom fejlődésének tükrében. Bp., NFI, 2005. p.92
- Krisztián Béla: A kölcsönös egymásrautaltság – felnőttképzés és gazdaság. In: Humánpolitikai Szemle, 14. évf. 2003. 7-8.sz. pp. 102-104.
- Krisztián Béla: A szervezeti feladatrendszer-tudástranszfer összefüggései és a személy karrierlehetősége. In: Humánpolitikai Szemle, 15.évf. 2004. 11.sz. pp. 3-8.
- Krisztián Béla: Európai térség és a felnőttképzés. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 2.sz. pp. 22-25.
- Martinkó József: Felnőttképzési curriculum fejlesztés, Jegyzet az andragógia BA alapszak számára, Kaposvár, 2010, p. 200.
- Mayer József – Singer Péter. Bp., Országos Közoktatási Intézet Felnőttoktatási és Kisebbségi Központ, 2003. pp. 223-235.
- Mészáros Attila: Képzés a multinacionális vállalatoknál. In: Felnőttképzés, 4.évf. 2006. 2- 3.sz. pp. 37-39.
- Mihály Ildikó: A felnőttképzés szerepe a szakmastruktúra átalakításában. Beszélgetés Szilágyi Antallal. In: Munkaügyi Szemle, 51.évf. 2007. 10.sz. pp. 5-8.
- Mihály Ildikó: Felnőttek tanulása – elméleti és gyakorlati tapasztalatok. In: A jó pap is holtig tanul. Miskolc, Észak magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ, 2004. pp. 73-84.

- Mihály Ildikó: Oktatás és képzés 2010. Összefoglaló az Oktatás és képzés 2010 munkaprogram végrehajtásának tapasztalatairól készült közös európai jelentésről In: Új Pedagógiai Szemle, 55.évf. 2005. 2.sz. pp. 85-96.
- Molnár Anna, Sz.: Az idős felnőtt rétegek (45 év feletti) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei. Háttér tanulmányok. Bp., NFI., 2005. p.126.
- Molnár György – Szigethy Géza: Elmaradott kistérségek munkavállalóiért. In: Felnőttképzés, 4.évf. 2006. 1.sz. pp. 53-54.
- Noszky Erzsébet: Tanuljunk egy életen át...de biztos, hogy erre van szükség?! In: CEO Magazin, 9.évf. 2008. 2.sz. p. 41-45. of the European Parliament and of the Council establishing an integrated action
- Orosz Beáta: A regionális fejlesztési, a kistérség-fejlesztési, valamint az ágazati fejlesztési tervek elemzésének tapasztalatai a Szobi kistérségben. Budapest, 2005.
- Óry Mária: Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Bp. NFI, 2005. p.144.
- Pallós Józsefné: A befektetői igényekhez igazodó képzési programok, a beruházás-, munkahelyteremtés-ösztönző, továbbá a gazdasági szerkezetváltást, technológiaváltást, a foglalkoztatási válsághelyzet megoldását célzó képzési pályázati programok elemzése. Kutatási zárótanulmány. Bp., NFI, 2006. p.189.
- Pásztor Miklós: Vállalati szakképzések: Túlélés képzés nélkül? In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 1.sz. .p. 51-53.

- Pethő László: Felnőttoktatás és politika. In: Fókuszban a felnőttek tanulása. Szerk. Feketéné Szakos Éva. Gödöllő, Szent István Egyetem, 2006. .p.133-140.
- Polónyi István: A felnőttképzés megtérülési mutatói = Cost returns on adult education in Hungary. Bp., Felsőoktatási Kutatóintézet, 2004. 32 p. (Kutatás közben = Research papers, 256.)
- Polónyi István: A vállalatok képzési politikájának néhány jellemzője, 1., 2. In: Munkaügyi Szemle, 48.évf. 2004. 3.sz. p. 25-30., 4.sz. p. 22-26. programme in the filed of lifelong learning [SEC(2004)971]. Brussels, 14.7. 2004.
- SCHLÜSSELZAHLEN ZUM BILDUNGSWESEN IN EUROPA 2000. Eurydice. Europäische Kommission Brussel. p.104.
- Soltész Péter: Lifelong learning rendszerek. Nemzetközi összehasonlító elemzés, hazai fejlesztések és fejlesztési javaslatok. 1., 2. In: Magyar Felsőoktatás, 12.évf. 2002. 9.sz. p. 44-46., 10.sz. pp. 44-47.
- Soós Adrianna: Az állami szerepvállalás a foglalkoztatási célú képzésekben. In : Tanártovábbképzési konferenciák. 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. pp. 50-67.
- Soós Roland - Fedor László - Balázs Tamás (Szerk. és összeáll.):A non-formális tanulás térhódítása.. Miskolc, Észak-magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ, 2004. p.118.
- Sós Tamás: Piacképes szakképzés – a szak- és felnőttképzés struktúrájának átalakítása 2007. In: Comitatus, 17.évf. 2007. 9.sz. pp. 75-80.
- Strategies for Sustainable Investment in Adult Lifelong Learning. In. Education Policy Analysis. OECD, 2003. pp. 79-102.

- Sz. Tóth János (Szerk): Európa kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról. Dokumentumok, szervezetek, programok az emberierőforrás-fejlesztés, a felnőttképzés, a közösségi művelődés és az ifjúsági programok terén. Bp., Magyar Népfőiskolai Társaság, [Jászberény], Szent István Egyetem Jászberényi Főiskolai Kar, 2001. p.633.
- Sz. Tóth János (Szerk): Felnőttképzés az Európai Unióban. Kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról, 2. Bp., Magyar Népfőiskolai Társaság, 2004. p. 571.
- Szakképzési és felnőttképzési kutatások a jövőért. Tanulmánykötet = Vocational and adult education research for the future. A volume of studies. Szerk. Bruckner László. Bp., NFI, NSZI, 2005. 115, p.119.
- Szekeres Tamás: Gazdaság és felnőttképzés. In: Tanár-továbbképzési konferenciák. 2007. Szerk. Zachár László, Bp., NSZFI, 2007. pp. 9-16.
- Szép Zsófia – Vámos Tamás: Felnőttképzés és szakképzés – makrofolyamatok, tervezés. Pécs, PTE FEEK, 2007. p.245.
- Szép Zsófia, Vámosi Tamás, Váradi Ákos: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre. Bp., NFI, 2006. p.236.
- Szép Zsófia: A felnőttképzési rendszer helye a hazai emberierőforrás-fejlesztésben. In: Tanár-továbbképzési konferenciák 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. .p. 39-49.
- Szép Zsófia: A szakképzés és felnőttképzés hatékonysága. Kutatási tájékoztató. In: Felnőttképzés, 6.évf. 2008. 2.sz. pp. 39-43.
- Szép Zsófia: Emberi erőforrás-fejlesztés - felnőttképzés. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 2.sz. pp. 11-17.

- Szép Zsófia: Tervezés, finanszírozás a felnőttképzésben. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 3.sz. pp. 5-8.
- Szigeti Tóth János: A fejlett országok felnőttképzési rendszerei. In: Tanár-továbbképzési konferenciák. 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. pp. 216-232.
- Szilágyi Antal: Tanulás egy életen át a felnőttképzés tükrében. In: Felnőttképzés, 2.évf. 2004. 1.sz. pp. 30-36.
- Szilágyi Klára: A képzéshez kapcsolódó szolgáltatások és fejlesztési irányai. In: Tanártovábbképzési konferenciák. 2007. Szerk. Zachár László. Bp., NSZFI, 2007. pp. 183-201.
- Szítás József: Humánpotenciál és az életen át tartó tanulás finanszírozása. In: Emberi Erőforrás-menedzsment, [2004]. 6.sz. pp. 7-30.
- Szivi József: A HEFOP 3.5.1. központi program a megvalósulás útján. In: Felnőttképzés, 4.évf. 1.sz. pp. 48-49.
- Szivi József: A szakértő és a minőség megítélése a felnőttképzésben. In: Felnőttképzés, 3.évf. 2005. 2-3.sz. pp. 35-37.
- THE COMMISSION The New Generation of Community and Training Programmes Brussels, 9.3.2004 COM(2004) 156 final
http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0156en01.pdf
- Török Balázs: Felnőttkori tanulás – célok és akadályok. In: Educatio, 2006. 15.évf. 2006. 2.sz. pp. 333-347.
- Uwe Gartenschläger – Heribert Hinzen (Szerk.): A felnőttoktatás perspektívái és a fejlődés irányai. Bp., Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, 2001. p.147.
- Várad László (Szerk.): A felnőttképzés jogszabályai, támogatási rendszere.. Bp., NFI, 2004. p.300.

- Várnagy Péter: A képzéshez való „hozzáférés” feltételeinek alakulása. In: Az andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Szerk. Koltai Dénes – Lada László. Bp., NFI, 2006. pp. 55-71.
- Vedovatti Anildo: A felnőttképzés átalakulásának kihívásai. In: Felnőttképzés, 6.évf. 2008. 2.sz. pp.44-50.
- Z. Piros M. (2002): Képzési motivációs vizsgálatok mezőgazdasági vezetők körében.
- Zachár László: A felnőttképzés fejlődési irányai. Egy rendszerszemléletű megközelítés. In: Felnőttképzés, 1. évf. 2003. 1.sz. pp. 12-19.
- Zachár László: A felnőttképzés korszerű elvei és modelljei. In: Az andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Szerk. Koltai Dénes – Lada László. Bp., NFI, 2006. pp. 73-84.
- Zachár László: A hazai felnőttképzés fejlesztésének eredményei. In: Az andragógia korszerű eszközeiről és módszereiről. Szerk. Koltai Dénes – Lada László. Bp., NFI, 2006. pp. 39-53.
- Zachár László: Felnőttképzés, munkaerőpiaci képzés tervezése. Pécs, PTE TTK FEEFI, 2003. p. 152.

Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést szabályozó törvények, rendeletek

- A felnőttképzésről szóló törvény (2001. évi CI. tv.)
- 2/2010. (II. 16.) SZMM rendelet a felnőttképzési tevékenység megkezdésének és folytatásának részletes szabályairól
- 22/2004. (II. 16.) Korm. rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól.

- 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól
- 4/2008. (IV. 22.) SZMM rendelet a regionális fejlesztési és képzési bizottságok működéséről
- 292/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetéről
- 8/2006. (III. 23.) OM rendelet a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről, valamint a térségi integrált szakképző központ tanácsadó testületéről.
- 1/2006. (II. 17.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről.
- 15/2007. (IV. 13.) SZMM rendelet a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészből felnőttképzési célra nyújtható támogatások részletes szabályairól
- 15/2009. (VII. 24.) SZMM rendelet a saját munkavállalók részére szervezett képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásáról

11. A disszertáció témakörében megjelent publikációk

Tudományos közlemények

Sáriné Dr. Csajka Edina, Csimáné Pozsegovics Beáta: A LEADER+ Program képzési projektjeinek tapasztalatai. II. Terület- és vidékfejlesztési konferencia, Kaposvár, 2008. április 25. CD kiadvány

Csimáné Pozsegovics Beáta, Sáriné Dr. Csajka Edina: Képzés a LEADER+ programban. Felnőttképzés VI. évfolyam 2008/3. p. 35-39.

Csimáné Pozsegovics Beáta - Bitáné Bíró Boglárka: A nemek közötti foglalkoztatási- és bérkülönbségek az Európai Unióban, Acta Oeconomica Kaposváriensis 2008. december ISSN 1789-6924 p. 53-61.

Csimáné Pozsegovics Beáta- Horváthné Tóth Ildikó: A nonformális informális tanulás a közművelődési intézményekben. Nonformális – informális autonom tanulás Konferencia, Eger, 2009. március 20. p. 164-173.

Csimáné Pozsegovics Beáta– Sáriné Dr. Csajka Edina: Iskolarendszeren kívüli felnőttképzést végző intézmények működése a Dél –dunántúli Régióban, In: A felnőttképzés perspektívái Nemzetközi Konferencia, 2011. CD kiadvány

Idegen nyelvű tudományos közlemények

E. Sáriné, Csajka, B. Csimáné, Pozsegovics (2008): The Role of Trainings in Rural Areas. In: Acta Scientiarum Socialium (Historia, Oeconomia, Paedagogia, Sociologia) XXVII. Szám, Kaposvár, 2008. p.107-113.

Beáta Csimáné Pozsegovics: Regional integration in vocational training and adult education in the south-transdanubian region In: Research Institute of J. Selye University, Komarno, 2009. p. 30-38.

Csimáné Pozsegovics B. – Horváthné Tóth I.: Presentation title: The role of educational institutions in non-formal learning. In: Acta Scientiarum Socialium. 2009. p. 141-149.

Előadások

Csimáné Pozsegovics Beáta: A nonprofit és a piaci alapon szerveződő felnőttképzés intézményei és azok viszonyának bemutatása a Dél-dunántúli Régióban. KE CSVM PFK Tudományos és Művészeti Napok. (2006. november 7-8.)

Sáriné Dr. Csajka Edina, Csimáné Pozsegovics Beáta: A LEADER+ Program képzései projektjeinek tapasztalatai. II. Terület- és vidékfejlesztési konferencia, Kaposvár, 2008. április

Csimáné Pozsegovics Beáta – Horváthné Tóth Ildikó: Tanártovábbképzések a felnőttképzésben dolgozó tanárok, oktatók, szakemberek számára. II Képzés és Gyakorlat konferencia, 2008. április

Csimáné Pozsegovics Beáta- Horváthné Tóth Ildikó: A nonformális informális tanulás a közművelődési intézményekben. Nonformális – informális autonom tanulás konferencia, Eger 2009. március

Csimáné Pozsegovics Beáta: A felnőttképzési rendszer tervezett fejlesztése és megvalósulása a végrehajtott programok tükrében. III. Képzés és Gyakorlat konferencia, 2009. április

Csimáné Pozsegovics Beáta: Részvétel az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben, IV. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia, 4. szekció: Szakképzés, felnőttoktatás 2010. április

Csimáné Pozsegovics Beáta– Sáriné Dr. Csajka Edina: Iskolarendszeren kívüli felnőttképzést végző intézmények működése a Dél –dunántúli Régióban, A felnőttképzés perspektívái Nemzetközi Konferencia, 2010, szeptember

Csimáné Pozsegovics Beáta Sáriné Dr. Csajka Edina, Kaposvári Egyetem: Felnőttképzési módszerek a helyi közösségi programokban, I Kárpát-medencei Nemzetközi Módszertani Konferencia, Lehetőségek és alternatívák 2010. október

Proceedings-ben megjelent absztraktok

Csimáné Pozsegovics Beáta: Részvétel az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben, IV. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia, 4. szekció : Szakképzés, felnőttoktatás 2010. április 22.

Csimáné Pozsegovics Beáta– Sáriné Dr. Csajka Edina: Iskolarendszeren kívüli felnőttképzést végző intézmények működése a Dél –dunántúli Régióban, A felnőttképzés perspektívái Nemzetközi Konferencia, 2010, szeptember 17.

Csimáné Pozsegovics Beáta Sáriné Dr. Csajka Edina, Kaposvári Egyetem: Felnőttképzési módszerek a helyi közösségi programokban, I Kárpát-medencei Nemzetközi Módszertani Konferencia, Lehetőségek és alternatívák 2010. október 18.

12. A disszertáció témakörén kívül megjelent publikációk

Tudományos közlemények

Csimáné Pozsegovics Beáta, Takács Anett.: „Egyenlő munkáért egyenlő bért” Nemek közötti bérkülönbségek Magyarországon – helyzetfelmérés, jó gyakorlatok: In: Acta Scientiarum Socialium (Historia, Oeconomia, Paedagogia, philosophia, Sociologia). Társadalomtudományi Tanulmányok XXIV. Kaposvár 2007. május

Idegen nyelvű tudományos közlemények

Ferenc Csima- Beáta Csimáné Pozsegovics: Applicability of oligopoly theories in Hungarian sugar industry. In.:Acta Scientiarum Socialium (2006)

Pozsegovics Cs. Beáta - Csima F. (2006): Influencing factors of industry competitiveness in Hungarian sugar sector. MICROCAD 2006 International Scientific Conference. Miskolc, 2006. március 16-17, Q szekció, p.13-16.

Pozsegovics Cs. Beáta - Csima F. (2006): Economic challenges of future sugar beet growing in Hungary. MICROCAD 2006 International Scientific Conference. Miskolc, 2006. március 16-17, Q szekció, p.17-22.

Oktatási segédanyagok

Pozsegovics Beáta (2006): A színek festője – Vaszary János élete és munkássága. Oktatási segédanyag. p.1-15.

Pozsegovics. Beáta – Csere Ágota (2005): Gyere velünk a villába – Rippl- Rónai József élete és munkássága. Oktatási segédanyag. p.1-30.

Ismeretterjesztő közlemények

Pozsegovics Cs. Beáta – Csere Ágota (2003): Néprajzi mesék. Kaposvár, Kiállítás-vezető kiadvány. p.1-20.

13. Szakmai önéletrajz

Csimáné Pozsegovics Beáta 1971. április 8-án született Kaposváron. Érettségi bizonyítványát a kaposvári Táncsics Mihály Gimnáziumban szerezte.

2004-ben szerzett diplomát a Kaposvári Egyetem Csokonai Vitéz Mihály Főiskolai Karán. 2006-ban a Pécsi Tudományegyetemen okleveles művelődésszervezőként, az Eötvös Lóránt Tudományegyetemen múzeumpedagógusként végzett. 2006-ban felvételt nyert a Kaposvári Egyetem Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskolájába. 2011-ben life, business coach és mediátor képesítést szerzett.

2004 óta dolgozik a Kaposvári egyetem Felnőttképzési tanszékén, először gyakorlatvezetőként, majd tanársegédként, jelenleg pedig adjunktusi munkakörben. Oktatott tárgyai: szervezés és vezetés elmélet, a felnőttképzés szervezeti rendszere, felnőttképzési akkreditáció, a felnőttképzés jogi háttere, kommunikációs gyakorlatok.

Doktori szigorlatát 2009. május 5-én „summa cum laude” eredménnyel abszolválta. Államilag elismert középfokú „C” típusú angol és alapfokú „C” típusú német nyelvvizsgákkal rendelkezik. Tagja a Felnőttképzés Fejlesztéséért Egyesületnek.

Mellékletek

1. melléklet: A Dél-dunántúli Régió Helyi Akciócsoportjainak képzésekkel összefüggő legfontosabb adatai

Akciócsoport	Képzési projektek címei (pályázatok)	A képzési projektekben résztvevők száma (fő)	Az egyes képzési projektekre igényelt támogatás összege (Ft)	Az egyes képzési projektek összköltsége (Ft)	Képzési támogatások összesen (Ft)	Az akciócsoport által elnyert összes támogatás (Ft)**	A képzési támogatások aránya az összes támogatáshoz képest (%)
Baranyai Hegyhát HACS*	„Hétköznapi praktikák” A munkaerőpiactól tartósan távol lévő nők; illetve a Hegyhát asszonyainak háztartási és életvezetési ismereteinek bővítése	15-30 fő/tanfolyam 14 tanfolyam	5 999 999	6 315 789	9 999 998	83 549 821	12
	Vendégváró Hegyhát” hegyháti kézműves- és falusi turizmus fejlesztése képzések, tanulmányutak, tapasztalatcserék révén	Nem valósult meg	-	-			
	„Impulzus” - a fiatalok képzettségi szintjének növelése, hátrányos helyzetű gyermekek középiskolára való felkészítése,,	35 fő/tanfolyam 3 tanfolyam	3 999 999	4 210 526			

Baranyai Határmenti Települések HACS	Komplex forrászerzési ismeretek képzés lebonyolítása gazdasági ismeretek témakörben	33 fő	1 499 400	1 764 000	5 997 600	67 911 436	8,8
	Komplex forrászerzési ismeretek képzés lebonyolítása projektmenedzsment témakörben	Még folyamatban	1 499 400	1 764 000			
	Komplex forrászerzési ismeretek képzés lebonyolítása szervezet-humán erőforrás fejlesztés; jog és közbeszerzési ismeretek témakörben	Még folyamatban	1 499 400	1 764 000			
	Szőlészeti, borászati melléktermékek feldolgozására irányuló speciális szakmai ismeretek	32 fő	1 499 400	2 116 800			
Keleti-Mecsek HACS	Vállalkozási ismeretek gyakorlati oktatása	8	760 000	800 000	1 520 000	71 238 999	2,1
	Roma lakosság felzárkóztatása program	Még folyamatban	760 000	800 000			
Mecsek-Hegyhát HACS	Falusi vendégfogadók képzése a Mecsek-Hegyháton	30	1 415 557	1 490 060	2 915 550	76 293 825	3,8
	Lovastúra vezető képzés Orfűn	19	1 499 993	1 578 940			

Népmese Vidék HACS	Fűben-fában orvosság Döbrögi uramnak avagy a mikrotérségi gyógynövénytermesztés humán hátterének megteremtése képzés útján	12	1 436 400	1 512 000	5 785 500	84 937 533	6,8 %
	Jancsi és Juliska mézeskalács házikója avagy falusi vendégfogadós szakemberképzési projekt	12	1 425 000	1 500 000			
	Óperenciás tengeren innen-és túl avagy turisztikai rendezvényszervező képzés	12	1 425 000	1 500 000			
	Vállalkozási és pályázatírási alapismeretek	10	1 499 100	1 893 600			
Sárköz-Dunavölgye HACS	Sárköz Dunavölgye Menedzsment Építése	21	4 615 836	4 858 775	9 127 186	66 014 387	13,8
	Idegenforgalmi képzés a Sárköz települései számára	60-70	278 390	293 043			
	Alsónyéki Népfőiskola- Falusi turizmus képzés	30-40 (még folyamatban)	1 785 000	2 100 000			
	A Tolna Megyei Népművészeti Egyesület tagjainak képzése Európai Unió ismeretek tárgyában	20	2 447 960	2 576 800			
	Új típusú menedzsment ismeretek a gazdasági fejlődés szolgálatában	Nem valósult meg	-	-			
	Korszerű menedzsment a Sárköz-Dunavölgye jövőjéért	Nem valósult meg	-	-			

2. melléklet

Interjú alanyok és időpontok

Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Foglalkoztatási Hivatal, Felnőttképzési Főosztály (2009. május):

- osztályvezető,
- osztályvezető-helyettes

Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Dél- Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, Képzési osztály (2009. május- augusztus):

- 2 fő

Felnőttképzési Akkreditációs Testület (2009. április)

- akkreditációs szakértők 2 fő

Térségi Integrált Szakképző Központok (2008. október)

- 2 fő

Kistérségi Koordinációs Hálózat (2009. április)

- 4 fő

LEADER+ programirodák képviselői

- 4 fő

3. melléklet

Akkreditált intézmények

Az adatbázisban az akkreditált intézmények és programok tanúsítványaikban szereplő adatok találhatóak. A 2009. július 29.-ai FAT ülés döntéseinek alapján.

Összesen **39** darab találat

Lajst.	Intézmény neve	Felnőttképzési nyilvántartási szám	Megye	Város	Utca	Szám	Irszám	Az akkreditáció érvényes:
AL-0090	Németh Autóközlekedési Oktatásszervező és Szolgáltató Kft.	14-0089-05	Somogy	Kaposvár	Anna u.	12.	7400	2011. február 20.
AL-0144	Kocsis Szolgáltató, Ipari és Kereskedelmi Kft.	14-0002-06	Somogy	Kaposvár	Rákóczi tér	12.	7400	2011. március 5.
AL-0150	Eötvös Lóránd Műszaki Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium	14-0151-05	Somogy	Kaposvár	Pázmány Péter u.	17.	7400	2011. március 6.
AL-0171	Didaktika Járművezető-képző Kft.	03-0015-04	Somogy	Kaposvár	Vásártéri út	4/a	7400	2011. március 20.
AL-0194	ABISÁI Informatikai, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	14-0084-05	Somogy	Baté	Petőfi u.	90/a.	7258	2011. április 2.

AL-0268	Kopernikusz Nyelviskola Bt.	03-0027-04	Somogy	Kaposvár	Mátyás király u.	54.	7400	2011. május 31.
AL-0272	Balaton Képzőközpont Bt.	14-0001-06	Somogy	Fonyód	Ady E. u.	27-29.	8640	2011. április 30.
AL-0308	Meiszterics Autósiskola és termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	03-0003-04	Somogy	Marcali	Gorkij u.	28.	8700	2011. május 1.
AL-0385	Excellent Oktatásszervező Kft.	03-0017-04	Somogy	Balatonboglár	Dózsa Gy. u.	67-69.	8630	2011. június 12.
AL-0430	Tamás Autósiskola Kft.	14-0062-04	Somogy	Kaposvár	Fő u.	45.	7400	2011. július 3.
AL-0496	Magyar Vöröskereszt Somogy Megyei Szervezete	14-0013-05	Somogy	Kaposvár	Szent Imre u.	8.	7400	2011. augusztus 28.
AL-0643	T.G. - Virágdekor Szakképző Iskola és Kollégium	03-0068-05	Somogy	Kecel	Május 1. tér	13.	6237	2011. december 4.
AL-0650	Educationis Oktatási Alapítvány Szakképző Iskolája	14-0087-06	Somogy	Nagyberény	Templom u.	3.	8656	2011. december 18.
AL-0722	ERLO-Interkontakt Tolmács, Fordító, Oktatási és Rendezvényszervezési Iroda Bt.	14-0107-05	Somogy	Kaposvár	Somssich Pál u.	9.	7400	2012. március 3.
AL-0732	Somogy Megyei Vállalkozói Központ Közalapítvány	14-0067-05	Somogy	Kaposvár	Ond Vezér út	1.	7400	2012. március 11.
AL-0773	Kereskedelmi és Vendéglátó Vállalkozók Somogy Megyei Érdekképviselője ◆KISOSZ◆	14-0147-05	Somogy	Kaposvár	Németh István fasor	37.	7400	2012. március 11.

AL-0819	Széchenyi Zsigmond Szakközép- és Szakiskola	14-0008-06	Somogy	Somogyzsifta	Ady Endre u.	8.	8734	2012. március 25.
AL-1028	Atád Autós Motoros Iskola Szolgáltató Kft.	14-0159-04	Somogy	Nagyatád	Selmecbányai u.	14.	7500	2013. január 13.
AL-1032	Talentum Európa Nyelvstúdió Betéti Társaság	14-0112-04	Somogy	Kaposvár	Ezredév u.	22.	7400	2013. január 13.
AL-1296	Studium Effektive Oktatási és Oktatásszervezési Kft.	14-0071-05	Somogy	Balatonfenyves	Nimród u.	1.	8646	2010. október 11.
AL-1459	HUMAN INTERACTION OTK Oktatási, Tanácsadó és Képzésszervező Bt.	14-0120-04	Somogy	Kaposvár	Damjanich u.	8-10.	7400	2011. június 13.
AL-1479	Dialóg Nyelvstúdió Kkt.	14-0019-06	Somogy	Kaposvár	Fő u.	45.	7400	2011. június 20.
AL-1485	Studium Futurum Nyelviskola - Maljusinné Kis Edit egyéni vállalkozó	14-0070-04	Somogy	Kaposvár	Honvéd u.	18/B.	7400	2011. július 18.
AL-1504	Vitalitas Iroda Oktatásszervező, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	14-0006-07	Somogy	Fonyód	Magay u.	2.	8640	2011. július 18.
AL-1552	KVALI-FITT Szolgáltató Betéti Társaság	14-0134-05	Somogy	Kaposvár	Laborfalvi Róza u.	2.	7400	2011. augusztus 29.
AL-1646	Marcali Szakképző Iskola	14-0037-05	Somogy	Marcali	Hősök tere	3.	8700	2011. augusztus 29.
AL-1647	Szigeti-Gyula János Egészségügyi Szakképző Iskola	14-0124-04	Somogy	Kaposvár	Bajcsy-Zs. u.	58.	7400	2011. augusztus 29.
AL-1689	Ady Endre Gimnázium és Szakközépiskola	14-0147-04	Somogy	Nagyatád	Dózsa Gy. u.	13.	7500	2011. október 3.

AL-1745	Somogyi Térségi Integrált Szakképző Központ Középiskola, Szakiskola és Kollégium	01124-2008	Somogy	Siófok	Bakony u.	2.	8600	2012. február 13.
AL-1748	Kinizsi Pál Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Gimnázium	14-0082-04	Somogy	Kaposvár	Baross u.	19.	7400	2012. február 13.
AL-1808	Talentum Szakközépiskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézmény	14-0038-07	Somogy	Marcali	Szegedi u.	14.	8700	2012. május 28.
AL-1892	SKIK Szolgáltató és Oktatási nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	14-0019-05	Somogy	Kaposvár	Anna u.	6.	7400	2012. október 29.
AL-1945	MIOK Dél-dunántúli Régió Kiemelten Közhasznú Nonprofit Kft.	00507-2008	Somogy	Kaposvár	Bajcsy-Zsilinszky u.	18.	7400	2013. január 14.
AL-1952	Tanít-Oktat Oktatási Bt.	14-0048-04	Somogy	Marcali	Arad u.	12.	8700	2013. február 4.
AL-2012	Somogy Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Társulat	03-0023-04	Somogy	Kaposvár	Dózsa Gy. u.	18.	7400	2013. május 20.
AL-2015	Hargita Vendéglátó és Kereskedelmi Közkereseti Társaság	14-0160-04	Somogy	Nagyberény	Szabadság u.	44/A	8656	2013. május 20.
AL-2022	8s Tanácsadó Kft.	00206-2009	Somogy	Siófok	Honvéd u.	1/C	8600	2013. május 20.
AL-2032	Richter & Richter Kereskedelmi és Munkavédelmi Tanácsadó Kft.	14-0037-07	Somogy	Barcs	Mező u.	34.	7570	2013. június 24.

ALF-031 Kaposvári Egyetem 03-0054-02 Somogy Kaposvár Guba Sándor u. 40. 7400 2012. május 6.

Az adatbázisban az akkreditált intézmények és programok tanúsítványaiban szereplő adatok találhatóak. A 2009. július 29.-ai FAT ülés döntéseinek alapján.

Összesen **46** darab találat

Lajst.	Intézmény neve	Felnőttképzési nyilvántartási szám	Megye	Város	Utca	Szám	Irszám	Az akkreditáció érvényes:
AL-0013	Pécsi Regionális Képző Központ	02-0154-05	Baranya	Pécs	Bázis út	10.	7634	2010. november 27.
AL-0044	PENTA UNIÓ Oktatási Centrum Kft.	02-0153-05	Baranya	Pécs	Czindery u.	6.	7622	2010. december 13.
AL-0055	Valeria Security Vagyonvédelmi és Szolgáltató Kft.	02-0139-04	Baranya	Pécs	Xavér u.	19.	7624	2010. december 13.
AL-0110	Simonyi Károly Szakközépiskola és Szakiskola	03-0002-04	Baranya	Pécs	Malomvölgyi út	1/B	7632	2011. február 26.
AL-0149	Pécsi Tudományegyetem Szociális és Egészségügyi Szakképző Iskola	03-0028-04	Baranya	Pécs	Mária u.	5-7.	7621	2011. március 6.
AL-0253	Dr. Marek József Szakközépiskola	02-0013-06	Baranya	Mohács	Szent István u.	18-20.	7700	2011. április 17.
AL-0314	Baranya Megyei Autóközlekedési Tanintézet Kft.	02-0107-04	Baranya	Pécs	Hengermalom u.	4.	7630	2011. május 15.
AL-0341	Szociális Háló Egyesület	02-0143-04	Baranya	Selye	Batthyány u.	4.	7960	2011. június 12.
AL-0554	Pécs-Baranyai Kereskedelmi és	02-0040-05	Baranya	Pécs	Majorossy Imre	36.	7625	2011. szeptember

	Iparkamara				u.			25.
AL-0559	MEGAMOS Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.	03-0004-04	Baranya Pécs	Donátusi út	25.	7635		2011. szeptember 25.
AL-0621	Zipernowsky Károly Műszaki Szakközépiskola	02-0146-05	Baranya Pécs	48-as tér	2.	7622		2011. november 20.
AL-0696	Pollack Mihály Műszaki Szakközépiskola és Szakiskola	02-0073-04	Baranya Pécs	Batthyány u.	1-3.	7622		2012. január 20.
AL-0787	FEOK Oktatási, Felnőttképző és Szolgáltató Kft.	03-0031-04	Baranya Szajk	Ady E. u.	48.	7753		2012. március 11.
AL-1048	RQC Regionális Minőségbiztosítási Központ Kft.	02-0085-04	Baranya Pécs	Majorossy Imre u.	36.	7625		2013. február 10.
AL-1146	Apáczai Nevelési és Általános Művelődési Központ	02-0066-04	Baranya Pécs	Apáczai körtér	1.	7632		2013. szeptember 1.
AL-1150	M-Stúdium Oktatásszervező Kft.	02-0123-05	Baranya Sásd	Nagyvárad u.	17.	7370		2009. augusztus 31.
AL-1152	Simon István - Mazsola Autósiskola	02-0132-05	Baranya Pécs	Maléter Pál u.	102.	7632		2009. augusztus 31.
AL-1158	Comenius Szakközépiskola és Szakiskola	02-0058-05	Baranya Pécs	Várad A. u.	4.	7621		2009. augusztus 31.
AL-1275	MIOK a hátrányos helyzetű emberekért Alapítvány	02-0061-05	Baranya Pécs	Frankel Leó u.	33.	7632		2010. július 5.
AL-1313	PBKIK Oktatási Központ, Oktatási és Vendéglátóipari Kft.	02-0098-05	Baranya Pécs	Majorossy Imre u.	36.	7625		2010. november 8.
AL-1340	Agro-Portéka Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	02-0151-04	Baranya Pécs	Megyeri út	59. 1	7623		2011. január 24.
AL-1347	Európai Üzleti Szakközép- és Szakiskola	02-0068-06	Baranya Pécs	Szabadság u.	23.	7623		2011. március 7.

AL-1422	VAN + Akadémia Járművezető - képző Kft.	02-0086-06	Baranya Pécs	Őz u.	5.	7624	2011. június 13.
AL-1442	Holden Stúdió Kft.	02-0040-04	Baranya Pécs	Munkácsy M. u.	22.	7621	2011. június 13.
AL-1449	B+T Autós Kft.	03-0009-04	Baranya Pécs	Somogyi B. u.	7.	7622	2011. június 13.
AL-1557	Hamburger és Társa Oktatási Kft.	02-0043-04	Baranya Pécs	Szentegyház u.	10.	7636	2011. augusztus 29.
AL-1576	Rogép Oktató és Környezetvédelmi Bt.	02-0004-06	Baranya Pécs	Móra F. u.	89.	7632	2011. augusztus 29.
AL-1607	M-SANSZ Kereskedelmi Termelő és Szolgáltató Kft.	02-0105-05	Baranya Szentlőrinc	Attila u.	62.	7940	2011. augusztus 29.
AL-1622	PÉCSI TUDOR Környezetvédelmi, Oktatási, Szolgáltató és Kereskedelmi Bt.	00-0168-05	Baranya Pécs	Radnics u.	18.	7624	2011. augusztus 29.
AL-1634	SOFL Oktatásszervező és Szolgáltató Kft.	02-0163-05	Baranya Pécs	Bajcsy Zs. u.	7.	7622	2011. augusztus 29.
AL-1635	FOETUS-CAR Szociális Szolgáltató Kht.	02-0028-07	Baranya Somberek	Petőfi u.	1.	7728	2011. augusztus 29.
AL-1687	Pécsi Kereskedelmi, Idegenforgalmi és Vendéglátóipari Szakközépiskola és Szakiskola	02-0150-04	Baranya Pécs	Rét u.	10.	7623	2011. október 3.
AL-1707	Grextend Tanácsadó és Szolgáltató Kft.	02-0033-06	Baranya Pécs	Rácvárosi út	35.	7634	2011. december 5.
AL-1862	500. sz. Angster József Szakképző Iskola	02-0041-02	Baranya Pécs	Rét u.	41-43.	7623	2012. augusztus 27.
AL-1865	Dél-Dunántúli Regionális Forrásközpont Kht.	02-0142-05	Baranya Pécs	Aradi vértanúk útja	20.	7625	2012. szeptember 24.
AL-1869	HIR Kereskedelmi, Információs és	03-0012-04	Baranya Pécs	Bokor u.	21.	7627	2012. szeptember

	Továbbképző Iroda Kft.							24.
AL-1885	Egy Hajóban Gyermekek- és Ifjúságvédő Alapítvány	21010-2007	Baranya Pécs	Szabadság út	5.	7623		2012. október 29.
AL-1914	Pannoncom Studio Oktatási és Szolgáltató Kft.	00457-2008	Baranya Vajszló	Batthyány u.	52.	7838		2012. december 3.
AL-1938	Baranya Megyei Kereskedők Egyesülete	02-0166-05	Baranya Pécs	Citrom u.	7.	7621		2012. december 17.
AL-1947	TEKT Képzési és Tanácsadó Kft.	21127-2007	Baranya Pécs	Kerényi K. u.	10/a.	7633		2013. január 14.
AL-1958	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület	02-0035-07	Baranya Szigetvár	Basa u.	19.	7900		2013. február 4.
AL-1984	COCO Szépség és Egészség Központ Egyéni Cég	21234-2007	Baranya Pécs	Megye u.	14.	7621		2013. március 4.
AL-1997	Baranyai Pedagógiai Szakszolgálatok és Szakmai Szolgáltatások Központja	02-0041-05	Baranya Pécs	Egyetem u.	2.	7626		2013. április 22.
AL-2017	FELNŐTTEK ISKOLÁJA Korlátolt Felelőségű Társaság	00033-2009	Baranya Pécs	Basamalom út	27.	7630		2013. május 20.
AL-2031	Jazz Communication Oktatási Kft.	00636-2008	Baranya Pécs	Bajcsy-Zsilinszky u.	5. II.	7622		2013. június 24.
ALF-015	Pécsi Tudományegyetem	03-0014-04	Baranya Pécs	Szántó Kovács János u.	1/b	7633		2012. április 27.

Az adatbázisban az akkreditált intézmények és programok tanúsítványaiban szereplő adatok találhatóak. A 2009. július 29.-ai FAT ülés döntéseinek alapján.

Összesen **24** darab találat

Lajst.	Intézmény neve	Felnőttképzési nyilvántartási szám	Megye	Város	Utca	Szám	Irszám	Az akkreditáció érvényes:
AL-0248	Kereskedők, Vállalkozók Tolna Megyei Szervezete KISOSZ	17-0145-05	Tolna	Szekszárd	Arany János u.	17-21.	7100	2011. április 17.
AL-0267	TIR - SULI Oktató és Kereskedelmi Bt.	17-0144-05	Tolna	Szekszárd	Mátyás király u.	46.	7100	2011. május 1.
AL-0326	Aranyi és Társai Hegesztő Iskola Kft.	17-0133-04	Tolna	Szekszárd	Keselyúsi út	7.	7100	2011. május 15.
AL-0377	Edutop Oktató és Szolgáltató Kft.	17-0172-05	Tolna	Szekszárd	Rákóczi u.	41.	7100	2011. június 12.
AL-0503	505 DIDACTIC Oktató és Oktatásszervező Bt.	17-0047-04	Tolna	Szekszárd	Major u.	1.	7100	2011. augusztus 28.
AL-0770	FVM Dunántúli Agrár-szakképző Központ, Csapó Dániel Középiskola, Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium	17-0154-04	Tolna	Szekszárd	Palánk	19.	7100	2012. március 11.
AL-0816	Vályi Péter Szakképző Iskola és Kollégium	17-0011-06	Tolna	Tamási	Deák Ferenc u.	6-8.	7090	2012. március 25.
AL-0832	Bernhardt János Magán Autósiskola	17-0029-05	Tolna	Bonyhád	Benczúr u.	43.	7150	2012. április 8.
AL-0927	Grammaticus Plusz Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	17-0132-04	Tolna	Szekszárd	Táncsics Mihály u.	29.	7100	2012. június 17.
AL-1010	Energetikai Szakközépiskola és Kollégium	17-0143-05	Tolna	Paks	Dózsa Gy. út	95.	7030	2012. november 18.
AL-1138	Dialóg Nyelviskola - Kolics Jánosné magánvállalkozó	17-0035-04	Tolna	Dunaföldvár	Béke tér	12.	7020	2009. augusztus 31.
AL-1192	Simon Andrea	17-0108-04	Tolna	Szekszárd	Széchenyi u.	11-13.	7100	2009. november 16.

AL-1255	Apáczai Csere János Általános és Középiskola, Alapfokú Művészetoktatási Intézmény és Kollégium	03-0019-04	Tolna	Dombóvár	Arany J. tér	21.	7200	2010. május 3.
AL-1262	MO-VA Autósiskola Bt.	17-0069-05	Tolna	Tamási	Dózsa Gy. út	64-68.	7090	2010. május 3.
AL-1274	Laszlóczki László magán-autósiskola	03-0010-04	Tolna	Paks	Könyök u.	1.	7030	2010. július 5.
AL-1409	ATOMIX Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	17-0065-06	Tolna	Paks	Gesztenyés u.	2.	7030	2011. május 16.
AL-1486	PROMINENT GROUP Oktatási és Kereskedelmi Kft.	17-0137-04	Tolna	Szekszárd	Mikes u.	24.	7100	2011. július 18.
AL-1563	Emberi Oldal Oktatási és Tanácsadó Kft.	17-0056-05	Tolna	Szekszárd	Esze T. u.	21/B	7100	2011. augusztus 29.
AL-1661	M.I. Talentum Nyelvoktató, Tolmács, Fordító és Szolgáltató Bt.	17-0131-04	Tolna	Dombóvár	Bartók B. u.	10.	7200	2011. szeptember 12.
AL-1749	Tolna Megyei Önkormányzat Szent László Szakképző Iskolája és Kollégiuma (TISZK)	21173-2007	Tolna	Szekszárd	Széchenyi u.	2-14.	7100	2012. február 13.
AL-1763	Paksi Atomerőmű Zártkörűen Működő Részvénytársaság	17-0155-05	Tolna	Paks	Pf. 71	hrs.: 7031		2012. március 19.
AL-1880	Dombóvári Roma Közhasznú Alapítvány	17-0041-07	Tolna	Dombóvár	Dombó Pál u.	5.	7200	2012. szeptember 24.
AL-1908	516. sz. Ipari Szakképző Iskola és Kollégium	03-0021-04	Tolna	Dombóvár	Népköztársaság útja	21.	7200	2012. október 29.
AL-1988	Eötvös József Pedagógiai Szolgáltató	01063-2008	Tolna	Szekszárd	Szent István tér	11-13.	7100	2013. március 25.