



NEMZETKÖZI
EGYÜTTMŰKÖDÉS

**Készült az EQUAL Európai Közösségi Kezdeményezés
„Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok
támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek
szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik” című
„E” témakörében.
Projekt EMIR: EQUAL-2.2.1.-2005-10-0015/1.0**

Fejlesztési partnerség vezető:
Molnár György

Projektvezető:
Szabóné Nyári Erika

Kéziratok összeállítása:
Gyarakiné és Társai Bt.

Szerkesztés:
Dr. Kibédi-Varga Lajos

Fordítás:
Dr. Kibédi-Varga Lajos

Borítóterv:
Berényi Nagy Péter

Nyomdai előkészítés:
Reproform Bt.

Nyomtatás:
A & M Bt.

Kiadja a Békéscsabai Regionális Képző Központ

Felelős kiadó:
Molnár György igazgató

Békéscsaba, 2007.



TARTALOMJEGYZÉK CONTENTS

A Transznacionális Együttműködési Megállapodás Titkárságának jelentése	6
Hozzáadott érték az EQUAL-REGINET Magyar Fejlesztési Partnerség projekt eredményeihez	16
Milyen hozzáadott értéket adott a transznacionális együttműködés az olasz nemzeti projekthez	18
Milyen hozzáadott értéket adott a transznacionális együttműködés a spanyol nemzeti projekthez	22
Beszámoló a Magyar Fejlesztési Partnerség által szervezett tematikus munkacsoport tevékenységéről	24
A felnőttképzés helyzete Olaszországban	28
A felnőttképzés helyzete Spanyolországban	34
A felnőttképzés jelenlegi helyzete Romániában	38
A turisztikai oktatás és képzés Olaszországban	44
A turisztikai oktatás és képzés Spanyolországban	47
Szociális oktatás és képzés Olaszországban	49
Szociális oktatás és képzés Spanyolországban	51
Összefoglalás a spanyol tematikus munkacsoport tevékenységéről	53
Summary on the TCA Implementation	57
Added Value for the Project Results of the EQUAL-REGINET Hungarian Development Partnership	67
Added Value of Transnational Cooperation Italy	68
Added Value of Transnational Cooperation Spain	70
Report of the Hungarian Thematic Group Development of a European Lifelong Learning Modell of Adult Training	73
Present Situation of the Adult Training in Italy	119
Present Situation of the Adult Training in Spain	125
Present Situation of the Adult Training in Romania	127
Present Situation of Touristic Training in Italy	131
Touristic Education and Training in Spain	134
Social/Health Care Education in Italy	136
Social Care Education and Training in Spain.	138
Implications of Innovation and New Technologies on Lifelong Adaptability for Firms and Workers	141

TRILATERÁLIS TALÁLKOZÓK



A TRANSZNACIONÁLIS EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS TITKÁRSÁGÁNAK JELENTÉSE

„COAST REGADA” Azonosító kód: 3809
<http://www.equal.ecotec.co.uk//transnationality/etcim>

Az EQUAL az Európai Szociális Alap (ESZA) közösségi kezdeményezése a 2000–2006-os programozási időszakra. Olyan projekteket támogat, amelyek új eszközöket próbálnak ki és segítenek a munkaerő piaci hátrányos megkülönböztetés és az egyenlőtlenségek elleni harcban, új elképzeléseket, új eljárásokat és tevékenységeket fejlesztenek ki közös célok érdekében. A transznacionalitás az Equal kezdeményezés egyik alapvető eleme, amely elősegíti a know-how-k és a jó gyakorlatok átadását a tagországok partnerségei között. Az innovatív akciók eredményeinek megosztásával, amelyeket a fejlesztési partnerségek országos szinten, illetve a transznacionális együttműködés során fejlesztenek ki, valóságos hozzáadott értéket adnak a fejlesztéspolitika számára országos és európai szinten egyaránt.

A mi transznacionális együttműködésünk 2005. március 31-én Livornóban kezdődött, ahol a spanyol, magyar, olasz és román fejlesztési partnerségek első alkalommal tartottak hivatalos találkozót, hogy létrehozzák a „COAST REGADA” Transznacionális Együttműködési Megállapodást. De előtte már történtek lépések, gyakorlatilag 2005 januárjától, amikor mindannyian beléptünk az EQUAL Közös Adatbázisába, hogy megfelelő transznacionális partnereket találjunk, akikkel közösen dolgozunk egy projektben a következő 2-3 évben. Valamennyien kapcsolatba léptünk korábbi partnereinkkel és potenciális partnerekkel, akiknek elküldtük projektünk rövid összefoglalóját és szívünket, lelkünket, tudásunkat és együttműködésünket adtuk bele, hogy új partnereket találjunk.

Olyanok voltunk, mint az egyedülálló emberek, akik menyasszonyt, férjet vagy feleséget keresnek. Mindannyian partnerek után kutattunk olyan hasonló Equal projektekből az alkalmazkodóképesség és az életen át tartó tanulás csoportban, ahol a mienkkel azonos célokat tűztek ki:

- A legrosszabb helyzetben levő munkavállalók védelme és a kirekesztésük elleni küzdelem, megvalósítási stratégiák kidolgozása integrációs lehetőségük növelésére folyamatos képzés és életen át tartó tanulás által a munkavállalók és a vállalkozások számára.
- Növelni a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodó képességét az új munkaszervezési formák iránt, az új információs kommunikáció technológián alapuló rugalmas szervezeti keretei között.
- Megfogalmazni, kialakítani és kipróbálni egy fenntartható regionális és transznacionális felnőttképzési hálózatot.
- Elősegíteni a férfiak és nők egyenjogúságának megvalósulását

Végül számos sikertelen telefon és e-mail váltás után néhány kapcsolatfelvétel sikeres volt és elkezdtük a részletesebb egyeztetést a projektek megismerése érdekében, hogy a létrehozandó konzorcium, majd a „házasság” jól működjön. A magyar fejlesztési partnerség transznacionális koordinátora Livornóba utazott a kapcsolatfelvétel céljából. Számos beszélgetés volt a spanyol ADAPTI+D projekt képviselőivel, és végül elhatároztuk, hogy ideje találkozunk és létrehozunk a közös megállapodást. A transznacionális partnerséget és a transznacionális együttműködési megállapodást megalapozó livornói találkozó nagyon intenzív és konstruktív volt. Bár nagyon formálisan kezdődött, a megbeszélés gyorsan gördülékennyé vált. Az egyes fejlesztési partnerségek bemutatták szervezetüket és Equal projektjüket.

Azután megtaláltuk a TCA nevét: COAST REGADA. A betűszó a három projekt nevéből származik: The Knowledge-based *Coast* IT G2 TOS-061 Equal *Reginet* HU 21; *ADAPTI+D* ES-ES 2004 0450 és a résztvevők egyhangúlag elfogadták. Ezután rövid tanácskozást követően a TCA titkársági teendőkkkel az olasz partnert bízták meg. Magyarország javasolta a TCA kibővítését a CIVITAS romániai alapítvánnyal, mint társult partnerrel, amelyik PHARE projekttel rendelkezik. Ezzel a TCA híddá vált a múlt, jelen és jövő európai uniós tagországai között. Spanyolország és Olaszország az unió első tíz tagországa, Magyarország a kibővített huszonötös uniós tagországa, és Románia 2007-ben csatlakozott.

A CIVITAS meghívta a három fejlesztési partnerséget, hogy kicseréljék tapasztalataikat és bemutassák saját projektjeiket és a transznacionális együttműködési megállapodást egy konferencián, amelyeket Erdélyben, a Bálványosi Szabadegyetem keretében tartottak júliusban. Így, miután bizonyos fokú barátság és megértés alakult ki, átbeszéltük az olasz fejlesztési partnerség által készített javaslatot a további feladatokra vonatkozóan. A tevékenységekről brainstormingot rendeztünk.

A magyar partner javasolta, hogy a befogadó munkahely modellje a következő legyen.

- felkészítés
- belépés
- megtartás

Új módszerek bevezetésével a munkába állást illetően, felkészítve a munkavállalókat képességekre és kompetenciákra és segíteni őket szociális szolgáltatásokkal, segélyekkel, munkaszerződésekkel és a munkahely megtartásában. Javasolták, hogy három hangsúlyos terület kapjon helyet a modellben:

- a munkahely
- az életen át tartó tanulás
- a mainstreaming

A spanyol partner a munkahelyi innovációt és az új technológiákhoz való alkalmazkodást állította a középpontba, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók oldaláról, segítve az alkalmazkodóképességüket, megvédeni őket a kirekesztéstől, figyelembe véve a lisszaboni stratégiát, az európai foglalkoztatási stratégiát és tudásalapú Európai Unió célkitűzéseit. Fontos feladatként határozták meg a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésének elősegítését a munkanélküliség elleni küzdelemben.

Az olyan partner az életen át tartó tanulást és a folyamatos képzést hangsúlyozta, mint olyan eszközöket, amelyek révén csökkenteni lehet a munkahely elvesztésének kockázatát, ha a munkavállalók kompetenciája és képességei elavulnak és használhatatlanná válnak a munkaerőpiacon.

A közös célokat és közös, általános termékeket, transznacionális tevékenységeket is meghatároztuk. A három fejlesztési partnerség felelősségét a következőképpen határoztuk meg:

- Olaszország: A TCA titkársága, találkozó és tapasztalatcserék szervezése.
- Magyarország: A társult partnerrel való munka koordinátora, az életen át tartó tanulás módszereinek kutatása különböző országokban, különös tekintettel egy regionális felnőttképzési hálózat kialakítására és működtetésére.
- Spanyolország: felelős a második kutatási területért, az anyagok összegyűjtéséért és a közös honlap elkészítéséért.

A költségvetési kérdéseket a spanyolországi Jaénban, a spanyol partner szervezésében 2005. április 14–15-én megtartott találkozón véglegesítettük.

Az űrlapokat a következő napokban a titkárság töltötte ki és e-mailben küldte el a fejlesztési partnerségeknek, hogy a rájuk vonatkozó részeket töltsék ki és küldjék vissza a titkárságnak, hogy az regisztrálni tudja a TCA-t az Equal Transznacionális Együttműködés Internetes Moduljában (ETCIM), amely arra szolgál, hogy segítse a fejlesztési partnerségeket, hogy elkészítsék, módosítsák, érvényesítsék, és regisztrálják a transznacionális együttműködési megállapodásokat. Ezáltal lehetővé vált, hogy a következő spanyolországi, jaéni találkozón a megállapodást befejezzük és érvényesítsük.

Majdnem készen voltunk, a munka megkezdődött. Ami korábban elképzelhetetlennek, távolinak tűnt, most közel került a megvalósításhoz. Pihentettünk. És meg is tettük, elfogyasztottunk számos olasz tengeri ételt, hogy elmélyítsük egymás megismerését, amely elengedhetetlen a következő 30 havi TCA tevékenységhez. Egy pohár finom livornói bor elfogyasztásával ünnepeltük meg a megállapodást.

A 2. transznacionális találkozót a spanyolországi kereskedelmi és iparkamarában tartottuk 2005. április 14–15-én azzal a céllal, hogy véglegesítsük a transznacionális együttműködési megállapodást és elküldjük érvényesítésre az irányító hatóságokhoz.

Az újonnan csatlakozott román partner is részt vett ezen a találkozón, ahol előkészítettük és megbeszéltük a partnerek e-mail-ben küldött javaslatait. Az elkészült megállapodást ezután a titkárság rögzítette Equal Közös Adatbázisban (ECDB) és kinyomtatta 4 példányban, hogy a fejlesztési partnerségek képviselői aláírják és lebélyegezzék. A dokumentum aláírását fényképen örökítettük meg, amelyek kinyomtattunk és ajándékként bekeretezve átadtunk a megállapodásban résztvevőknek. Azóta mindannyian az íróasztalunkon tartjuk, hogy emlékeztessen bennünket arra a pillanatra, amikor erőfeszítéseink eredményeként új kihívások megvalósításába kezdünk. Hazatérve a TCA titkárság jelentette a módosításokat a közös adatbázisnak és e-mailben elküldte a transznacionális partnereknek érvényesítésére. Miután a titkárság megkapta az értesítést, ő is elvégezte az érvényesítést (2005. április 23-án) és kérte az irányító hatóságot a módosítás jóváhagyására.

A következő lehetőség a találkozásra július 18-án volt a romániai Tusnádfürdőn, a Bálványosi Szabadegyetem keretében, és végül november 16–18-án az olaszországi Livornóban, ahol a munka második szakaszát kezdtük meg. Létrehoztunk egy transznacionális együttműködési megállapodást három partnerrel és egy társult partnerrel, felvázoltunk egy projektet közös célokkal és meghatároztunk egy 30 hónapos közös munkát.

A TCA résztvevői:

Titkárság

Olaszország „TUDÁSALAPÚ PARTVIDÉK” projekt

FP azonosító: IT-G2-TOS-061 Projektvezető: Livornói Tartomány Fejlesztési Ügynöksége

Spanyolország

ADAPTI+D projekt

FP azonosító: ES-ES 2004 0450 Projektvezető: Kereskedelmi Kamara, Jaén

Magyarország

EQUAL-REGINET projekt – Regionális Munkahelymegtartó Hálózat

FP azonosító: HU-21 Projektvezető: Békéscsabai Regionális Képző Központ (BRKK)

Románia, mint társult partner

Phare projekt

Azonosító: 2002/000-568.05.02.02.248. Projektvezető: CIVITAS Alapítvány a Civil Társadalomért

A Coast-Regada TCA közös érdekeltsége a munkaerő piacok és a szociálpolitikák összehasonlítása a kibővült Európai Unió különböző országaiban „különös tekintettel az Unió jövőjére”. A partnerek meghatározzák azokat a jó gyakorlatokat, amelyek elősegítik a transznacionális együttműködést az életen át tartó tanulás, innováció, a munkavállalók és munkáltatók alkalmazkodóképessége, a folyamatos szakképzés és tanulás területén, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalókra.

A TCA közös célja a leghátrányosabb helyzetben lévő munkavállalók védelme a munkaerő piaci kirekesztés ellen. Ennek érdekében a COAST REGADA konzorcium egy sor tevékenységet fogalmazott meg a hatékony megközelítés céljából a TCA-menedzsment számára, a hatékony tapasztalat és jó gyakorlatok cseréje által:

- transznacionális együttműködés és menedzsment találkozók;
- kétoldalú találkozók és tanulmányutak a különböző országok munkamódszerei és stratégiája megismerésére;
- két tematikus munkacsoport és az általuk elért eredmények támogatása, fenntartása és megvalósítása az egyes partnerek által;
- a TCA eredményeinek disszeminációját szolgáló anyagok. Az eredmények terjesztésére a projekt résztvevői hálózatot hoznak létre a helyi partnerségi hálózatok bevonásával azzal a céllal, hogy a transferálható eredményeket átadják egymásnak a megfelelő témákban;
- a honlap elősegíti a kapcsolattartást a partnerek között és hozzájárul a TCA eredményeinek terjesztéséhez;
- 6 konferencia országos és nemzetközi szinten;
- monitoring és értékelés.

A PARTNEREK PROJEKTJEIADAPTI+D-Spanyolország-ES-ES20040450

Az ADAPTI+D projekt az Equal kezdeményezés 3. témaköre.”A vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképessége” keretében célja a munka és az irányítás fejlesztésének elősegítése, a munkavállalók és vállalkozások új technológiákhoz, új munkaszervezeti formákhoz és új szakmai profilokhoz való alkalmazkodóképességének növelése a fenntartható fejlődés és a férfiak-nők közötti egyenlőség perspektívájából. Jaén városában a két legfontosabb foglalkoztatási terület az olaj és a hagyományos kereskedelem, és ebben a városban a legmagasabb a munkanélküliségi index.

Célok:

- a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképességének fokozása az új munkanevezési formákhoz, elősegítve az új technológiákon alapuló rugalmas szervezeti kereteket;
- a kedvezményezettek felkészítése képzési terv kidolgozásával a szektorok speciális igényeinek megfelelően a munkavállalók igényei és szakmák követelményei szerint;

- a szektor vállalkozásai számára adaptálni az új munka-, szervezeti, biztonsági és egyeztetési formákat;
- az információ technológia mint módszer bevezetésének elősegítése a versenyképesség és a vállalkozások megerősödése érdekében.

A fejlesztési partnerség összetétele

Andalúzia Foglalkoztatási és Fejlesztési Tanácsa, Kereskedelmi és Iparkamara Jaén, Tartományi közgyűlés Jaén, Alcaudete Városi Tanács, Martos Városi Tanács, Torredelcampo Városi Tanács, Linares Kereskedelmi és Iparkamara, Jaéni Női Menedzserek és Szakemberek Szövetsége, Jaéni Kereskedelmi Szövetség.

TUDÁSALAPÚ PARTVIDÉK – Olaszország IT-G2-TOS-061, amelyet a Toszkána Régió hagyott jóvá és a projektvezető a Livornói Tartomány Fejlesztési Ügynöksége. A projekt fejleszti a munkavállalók alkalmazkodóképességét a munkaerő piaci kirekesztés kockázatával szemben. A Toszkánai partvidéken 5 tartomány vesz részt a projektben: Livorno, Pisa, Lucca, Massa-Carrera, Grosseto és 34 partner helyi hálózata. A figyelem a vállalkozásokra és az alacsony iskolai végzettségű vagy képességű munkavállalókra irányul, akiket a kirekesztés fenyeget, külföldi munkavállalókra, fogyatékkal élőkre és akiknek nincs megfelelő munkaszerződésük. A projekt azokra az emberekre is irányul, akik a versenyképes ágazatokban dolgoznak és nagy szükségük van a támogatásra és innovatív technológiákra.

Az általános cél az aktív foglalkoztatási politikák integrálása a tartományi fejlesztési politikákkal, hogy elkerüljék a nők és a hátrányos helyzetű munkavállalók kirekesztését folyamatos képzés és életre szóló tanulás által, hogy támogassák az újrakezdő versenyképességet a toszkánai partvidéken. Mindezt az ágazatban foglalkoztatottak humán erőforrás fejlesztésével lehet megvalósítani.

A projekt tevékenységei: hálózat létrehozása a partnerek között az együttműködő governance adaptálása érdekében, a vállalkozások igényeinek felmérése, egyéni képzési kurzusok megvalósítása és a résztvevők tájékoztatása az új uniós programokról. Két transznacionális együttműködési megállapodás jött létre: a COAST REGADA Magyarország, Spanyolország, és Románia mint társult partner és az MZE a Cseh Köztársasággal, Franciaországgal, Magyarországgal és az Egyesült Királysággal.

A projekt időtartama három év: 2005 júniusától 2008 júniusáig.

Honlap: <http://www.costadellaconoscenza.it>

EQUAL REGINET – Magyarország HU-21

Az Equal-Reginet Regionális Munkahelymegtartó Hálózat keretében a nemzeti fejlesztési partnerség a következőket valósítja meg: új módszerek és eljárások kidolgozása, amelyek egyenlő esélyt biztosítanak azoknak a munkavállalóknak, akik hosszú idő után térnek vissza a munkába, hátrányos helyzetűek, vagy fogyatékkal élők. A fejlesztési folyamat eredményeként az FP létrehozta, működteti és országosan, valamint nemzetközi szinten terjeszti az ún. befogadó munkahelyi modellt. A nemzeti fejlesztési partnerség tagjai a dél-alföldi régió regionális képző központjai, munkaügyi központjai és munkáltatók.

Három egymással közös kapcsolatban lévő cél:

- ún. befogadó munkahelyi modell létrehozása, amely magában foglalja a munkahelyi belépést és beléptetést, a munkára való felkészítést és felkészülést, a munkahely megtartását és megtartatását.
- innovatív eszközök, módszerek és eljárások összehangolt fejlesztése
- a hatékony gyakorlat átadása az új európai és nemzetközi foglalkoztatási politikák számára.

Célcsoportok: a munkába hosszú idő után visszatérők, hátrányos helyzetűek és fogyatékkal élő munkavállalók.

A nemzeti fejlesztési partnerség tagjai: Békéscsabai Regionális Képző Központ, Kecskeméti Regionális Képző Központ, Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ és helyi irodái Békéscsabán, Kecskeméten és Szegeden, a szentesi Hungerit Baromfifeldolgozó Zrt., a kiskunhalasi baromfifeldolgozó Zrt., a mezőberényi Körösfront Szociális Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.

PHARE – ROMÁNIA – TÁRSULT PARTNER

Általános cél: az emberek speciális csoportjai számára megkönnyíteni a munkaerő piacra való visszatérést.

Speciális cél: innovatív képzési modell kidolgozása és munkaerő-piaci kihelyezés, a munkavállalók felkészítése alternatív oktatási módszerek alkalmazásával.

Célcsoport: fiatal felsőfokú végzettségű munkanélküliek, akik nem hosszú idő óta munkanélküliek, nők, akik az anyaság után akarnak visszatérni a munkaerő piacra.

Fő tevékenységek: a kedvezményezettek kiválasztása, képzések szervezése, vállalkozások és KKV-k kiválasztása, amelyek magasan képzett szakemberekkel segítik a képzést, a kedvezményezettek kihelyezése az együttműködő vállalkozásokhoz és KKV-khoz 3 hónap időtartamra. A kedvezményezettek teljesítménye alapján 10 fő számára lehetőség munkaszerződés megkötésére.

A projekt eredménye: új hatékony modell, amely kapcsolódik az aktív foglalkoztatási eszközökhöz a célterületeken; 50 munkanélküli kiválasztása és képzése; 40 személy bevonása 3 hónapos munkagyakorlatra; együttműködési megállapodás 30-40 vállalkozással, KKV-val; 10 személy teljes munkaidős munkaszerződése (20%)

Térjünk vissza a 2005. november 16–18-án az olaszországi Livornóban megtartott menedzsment és koordinációs értekezletre. Ez a projekt második szakaszának kezdete, az első fontos tapasztalatcsere és jó gyakorlatok cseréje. A delegációban különböző helyekről érkeztek politikai, államigazgatási, technikai területekről a végrehajtó szakemberek mellett. A magyar partner a megállapodás kibővítését javasolta Szlovákiával, Szerbia- Montenegróval és Ukrajnával, hogy létrejöjjön az életen át tartó tanulás európai modellje, amelyet a Kárpát-medencében lehet kipróbálni. A modell a transznacionális tapasztalatcserehez nagymértékű hozzáadott értékeket ad. Ebből a célból a TCA-hoz kiegészítés készült. A találkozón a partnerek számba vették a korábban elhatározott tevékenységek részleteit, a 2 munkacsoport létrehozását, a partnerek szerepét és a határidőket:

Két munkacsoport (tematikus munkacsoport)

- A magyar FP vezetésével európai élethen át tartó modell a felnőttképzési hálózatra, bevonva a partnereket, valamint szlovák, szerb és ukrán megfigyelőket. Termék: részletes operatív program a 2007–2013-as magyar Nemzeti Fejlesztési Terv számára.
- Spanyol fejlesztési partnerség vezetésével innovatív módszerek alkalmazása a vállalkozások és munkavállalók élethen át tartó, az új technológiákhoz való alkalmazkodóképesség növelésére, bevonva az olasz és a magyar FP-t. Termék: közös dokumentum speciális indikátorokkal a jelenlegi és a legjobb gyakorlatok összevetésére országos szinten és a partner országokban. A munkacsoportok a teljes partnerséget bevonták munkájukba, amelyet találkozókon, internetes fórumokon és e-mailben folytattak. Az eredményeket kiadványban és CD-ROM-ban teszik közzé.

– Honlap platform

A spanyol FP saját honlapján létrehozott egy külön oldalt a COAST REGADA együttműködés számára, amely helyet biztosít a projektekről szóló információknak és a TCA-nak, valamint egy zárt oldalon, kóddal való hozzáféréssel a partnerek számára helyet biztosít munkájuk és dokumentumaik közzétételére. Ezen az oldalon tettük közzé az on-line monitoring kérdőívet is.

– Monitoring kérdőív

Az olasz FP fogja kitölteni és karbantartani. Az adatbázist a spanyol FP fogja kezelni a honlapon keresztül, amely zárt oldalt tartalmaz a monitoring kérdőív számára. Az olyan FP fogja elkészíteni a záró monitoring dokumentumot.

– Szórálapok

A magyar FP fog elkészíteni 5000 példányt a transznacionális tevékenységet bemutató szórálapból, amely tartalmazza a nemzeti projekteket, a transznacionális tevékenységek leírását és a partnerek referenciáit négy nyelven (olasz, spanyol, magyar, angol)

– Modulok, tanulásó egységek a stáb képzésére

A partnerek egyetértettek egy nemzetközi virtuális fórum létrehozásában, amely összegyűjti a híreket a strukturális alapokról. A fórum gazdája spanyol partner honlapja lesz.

Ezután a TCA tevékenységeket és határidőket pontosan meghatároztuk. Elkezdtek a munkát közös céljaink és az eredmények elérése érdekében.

A következő találkozón, 2006. május 11–12-én Békéscsabán minden partner beszámolt néhány konkrét eredményről:

- a spanyol FP bemutatta a jaéni Kereskedelmi Kamara honlapjára készített COAST REGADA honlapot: <http://www.camarajaen.com/proyectos/transnacionalidad/transads>. Minden partnernek van hozzáférése, és fórumra is van lehetőség ahol virtuális közös munka lehetséges.
- disszeminációs anyagként megállapodás született egy szórálap elkészítéséről, amely bemutatja a COAST REGADA TCA-t, annak céljait és a nemzeti projekteket. A brosúrát a magyar partnert állítja össze és nyomtatattja ki. A részleteket és a határidőket rögzítettük, amíg a magyar partner rendelkezésére kell bocsátani a brosúra anyagait.
- az olasz FP bemutatta a monitoring és értékelési tervet, amely a következő dokumentumokat tartalmazza:

- 1) a nemzetközi értékelés vázlata, amely meghatározza a célokat a várható eredményeket, feladatokat és megállapodásokat az értékelési folyamattal kapcsolatban (előkészítés, menet közben, végső), a tevékenységekre vonatkozó ütemtervvel együtt.
- 2) a transznacionális monitoring tevékenységek vázlata, amely folyamatosan figyeli a megállapodásokat és a projekt helyzetét.
- 3) az időközi értékelő kérdőív
- 4) a táblázat, amely azoknak az intézkedéseknek a leírását tartalmazza, amelyet másik FP-nek átadnak.

Ezeket a dokumentumokat köröztük a partnerek között e-mailben és feltettük a honlapra is.
– azután elkezdődött a két tematikus munkacsoport tevékenysége. Az FP-k felelősei bemutatták munkaprogramjaikat és javaslatokat tettek a többi FP feladataira.

Meghatározták a kérdőíveket:

- a tematikus munkacsoportok eredményeit a békéscsabai záró konferencián kell bemutatni;
- azután döntés született a TCA végtermékéről, és arról, hogy ezt a záró konferencián kell bemutatni. A magyar FP kiadványt állít össze és nyomtatattat, amelynek egyik része a magyar FP nemzeti projektjének, a második a közös transznacionális projektnek az eredményeit mutatja be, magyar és angol nyelven. Elfogadásra került a kiadvány terve is.
- Az olasz és a spanyol FP saját költségeikre a kiadvány anyagát CD-ROM formájában adja közre.

A három napos találkozó alatt a magyar partner rendkívül körültekintően gondoskodott a résztvevőkről. Számos látogatást szervezett a nemzeti partnerekhez és a Békéscsaba környéki legszebb helyekre. A meglepetések, amelyekben részesítettek bennünket, megdobogtatták a szívünket és barátvá tették a közös munkát. Olyan légkör alakult ki, amelyben valamennyien kifejeztük, hogy meg kell találni a további együttműködés lehetőségeit.

A következő menedzsment és koordinációs találkozó a spanyolországi Jaénban volt 2007. március 22–24. között. Időközben két bilaterális találkozó zajlott: a magyar FP meglátogatta a spanyol FP-t 2006. szeptember végén Jaénban és a spanyol FP látogatást tett az olasz FP-nél Livornóban 2006. november 8–11 között, hogy kicseréljük a jó gyakorlatokat és tapasztalatokat a releváns témákban.

Ezután 2007. március 22–24. között a spanyolországi Jaénban, a Kereskedelmi és Iparkamáránál volt a harmadik találkozó. Minden FP nagyszámú delegációval érkezett, hogy megalapozza a projekt befejezése utáni kapcsolatokat, kicserélje a jó gyakorlatokat és megismerje a vendéglátó partnerek tapasztalatait a fő termelési ágakban, a mezőgazdaságban, iparban, foglalkoztatásban és munkaerő stratégiákban. A spanyol Equal projekt valamennyi helyszínére ellátogattunk: Torredelcampóba, Alcaudetébe, Martosba, Linaresbe és az Andalúziai Juntához annak érdekében, hogy megismerjük politikájukat amellyel elősegítik a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképességét az új technológiákhoz, új munkaformákhoz és új szakmai profilokhoz.

A menedzsment találkozó számba vette a projekt megvalósításának helyzetét, a disszeminációs anyagokat és meghatározta, hogy mit kell még összeállítani és kinyomtatni:

- 1) a TCA-t bemutató szórólapot;
- 2) a két tematikus munkacsoport anyagát;
- 3) a kiválasztott tevékenységek leírását, amelyben az FP-k átadják egymásnak a tapasztalatokat.

Megkezdjük az előkészületeket a záró konferenciára is, amely 2007. október 20–21-én lesz Békéscsabán, a Kolbász Fesztivállal egy időben. Ez nem csupán az ínycsekeknek az ünnepe, hanem alkalom arra, hogy vezető magyar politikusokkal találkozzunk. Ők részt vesznek az eseményen azzal, hogy maguk készítik a kolbászt és kóstolót adnak a vendégeknek. Lehetőség van az idelátogató emberekkel való találkozásra is az arra, hogy a projekt eredményeit a lehető legszélesebb körben terjesszük. A záró konferencián résztvevő delegációban helyet kapnak szakemberek, politikusok, lehetőség van a találkozásra a 4 partner ország helyi munkaügyi vezetőivel. A magyar és spanyol partnerektől a tematikus munkacsoportokról, a TCA titkárságtól a projekt értékeléséről lehet tájékozódni.

A záró konferencián belül kerül sor, hogy megvonjuk a mérleget a COAST RAGADA transznacionális együttműködési megállapodás megvalósításáról. Hangsúlyoznunk kell, hogy a kölcsönös tapasztalat-, gyakorlat-, és megközelítések cseréje az életen át tartó tanulás, az innováció és alkalmazkodóképesség témakörében azt mutatja számunkra, hogy Európa tudásalapú társadalom, amely az Európai Szociális Alap által finanszírozott számos projekt által egyforma problémák megoldásán dolgozik, hasonló célokért. A mi transznacionális projektünk négy és több ország állampolgárait vonta be a közös munkába különböző szinten, segítette a közös munkájukat, ugyanazon a nyelven beszélt, vagy megpróbált beszélni, megpróbálta megérteni egymás felfogását, kultúráját és problémáit. Mindez feljogosít arra bennünket, hogy büszkéek legyünk arra, hogy fontos szerepet játszottunk Európa építésében.

Az erős európai hálózat, amelyet létrehoztunk biztosítja, hogy folytassuk a közös munkát és együtt gondolkodjunk az együttműködés új lehetőségeiről Európában.

**NEMZETKÖZI TALÁLKOZÓ
2006. MÁJUS 11-13., BÉKÉSCSABA-SZEGED-KISKUNHALAS**



HOZZÁADOTT ÉRTÉK AZ EQUAL-REGINET MAGYAR FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG PROJEKT EREDMÉNYEIHEZ

A magyar fejlesztési partnerség regionális befogadó munkahelyi modell létrehozását tűzte ki célul. Ennek keretében a regionális képzőközpontok, a regionális munkaügyi központ és a projektbe bevont három vállalat abból kiindulva, hogy a munkahely megtartása egyre több esetben nem csupán a munkavállaló, hanem a munkáltató érdeke is, olyan módszereket és eljárásokat dolgozott ki, amelyek segítségével már a munkába állás pillanatától kölcsönösen figyel egymásra a foglalkoztatott és a foglalkoztató. Emellett a munkáltatók egyedi igényei alapján olyan képzéseket szerveztünk, amelyek által növekedett a résztvevők esélye a munkahely megtartásában. Tevékenységünk során kiemelt figyelmet fordítottunk a munkahelyre hosszabb idő után visszatérő nőkre, a hátrányos helyzetű és a fogyatékkal élő emberekre. A projekten belül, a transznacionális együttműködési megállapodásban az olasz, spanyol, és romániai partnerekkel közösen, bevonva a magyar fejlesztési partnerség romániai, szlovákiai, szerbiai és ukránjai partnereit is, tematikus munkacsoport keretében kidolgoztuk a kelet-európai felnőttképzés és szolgáltatási hálózat létrehozásának elméleti, módszertani és szervezeti alapjait.

Mindkét célkitűzésünk megvalósításához nagy segítséget jelentett számunkra a transznacionális együttműködés, amely jelentős hozzáadott értékkel gazdagította a magyar nemzeti projekt termékeit.

Ezek a hozzáadott értékek a következők:

- 1) Az olasz, spanyol és romániai foglalkoztatási helyzet megismerésével betekintést nyerünk azokba a módszerekbe, tevékenységekbe, különböző megközelítésekbe, amelyek lehetővé teszik a hátrányos helyzetű munkavállalók, vagy potenciális munkavállalók hatékony védelmét a munkaerő piaci kirekesztés ellen, vagy ismételt beilleszkedésüket a munka világába.
- 2) A transznacionális partnerség résztvevői saját maguk helyzetét bemutató tanulmányokkal járultak hozzá, hogy megismerjük felnőttképzési rendszerüket, különös tekintettel a felnőtt képző intézmények, vállalkozások és helyi önkormányzatok együttműködésére. Ebből a szempontból jelentős volt a spanyol FP által vezetett tematikus munkacsoport eredményeinek összegzése, az életen át tartó alkalmazkodóképesség érdekében, amely vizsgálódás kiterjedt nem csak a munkavállalókra, hanem a munkáltatókra is, hiszen a fenntartható versenyképesség mindkét oldal elemi érdeke.
- 3) Végül, de nem utolsó sorban, az olasz és a spanyol FP értékes helyzetelemzéssel és hasznos javaslatokkal gazdagította a közép-európai felnőttképzési és szolgáltatási hálózat létrehozására irányuló tevékenységünket azáltal, hogy bemutatták a turisztika és a szociális gondoskodás oktatási és képzési rendszerét a saját országukban. Ezzel lehetővé tették a további együttműködést is.

NEMZETKÖZI TALÁLKOZÓK LIVORNÓBAN (OLASZORSZÁG)



MILYEN HOZZÁADOTT ÉRTÉKET ADOTT A TRANSZNACIONÁLIS EGYÜTTMŰKÖDÉS AZ OLASZ NEMZETI PROJEKTHEZ

A transznacionális együttműködés az olasz TUDÁSALAPÚ PARTVIDÉK – IT-G2-TOS-061 Equal projekt fontos eleme, mert elősegíti a tudás és a jó gyakorlat cseréjét a magyar, olasz, spanyol és a román társult fejlesztési partnerség között. Az egyes nemzeti fejlesztési partnerségek által kidolgozott innovatív tevékenységek eredményei, csakúgy, mint a transznacionális együttműködés, valódi hozzáadott érték a kölcsönös megértés és a politikák fejlesztése érdekében. Az olasz nemzeti projekt és annak belföldi partnerei számára sok előnyt jelentett a transznacionális tapasztalatcserében való részvétel. A problémák szélesebb és többoldalú megközelítése, meghatározások és eredmények tágították a partnerek látókörét. Minden egyes partner tanult a többitől. A fejlesztési partnerségek közötti különbség számos területen érezhető és különösen hasznos volt. A transznacionális tevékenységek abból a szempontból is hasznosak voltak, hogy összehasonlításokra adtak lehetőséget és arra, hogy a partnerek tanuljanak egymás tapasztalataiból. A kihívások hasonlóak, de a környezet nagyon különböző az egyes EU tagországokban. A transznacionális együttműködés lehetőséget adott arra, hogy olyan innovatív megoldásokat azonosítsunk, kifejlesszünk és kipróbáljunk, amelyek jól alkalmazhatók a különböző országokban. Azok a látogatások, amelyeket egymás intézményeiben tettünk (munkaügyi központok, fogyatékosok központjai, női központok, különböző szervezetek különböző szinteken, helyi, regionális és országos szinten), cégek, vállalkozások és vállalkozások szövetségei lehetővé tették a közvetlen kölcsönös tapasztalatcserét, amely fejlesztette a kompetenciáinkat és valódi európai gondolkodásmódot adott mindannyiunk számára. A különböző fejlesztési partnerségek különbözősége, a transznacionális együttműködési megállapodás olyan eszköz volt számunkra, amely mindannyiunk fejlődését szolgálta.

A transznacionális együttműködés formális és informális hálózatokat hozott létre. A hálózatok létrehozása elősegítette a kommunikációt a partnerek és más résztvevők között, növelte elkötelezettségüket a probléma megoldás iránt. A részvétel egymás hálózataiban vagy azok építésében egy másik EU tagországban új lehetőségeket nyitott a jövőbeni együttműködésre és a fenntartó együttműködésre, európai dimenziót adva a projektnek.

A transznacionális együttműködés növelte az olasz nemzeti fejlesztési partnerség befolyását helyi, regionális és országos szinten egyaránt. Új kapacitásokat hozott létre a szervezeteken belül azáltal, hogy növelte a minőséget, a kutatásokat és felméréseket, amelyekben a szervezet részt vállalt. A más országokból való résztvevők bevonása a transznacionális tevékenységekbe erősítette a fejlesztési partnerség tagszervezeteit. A transznacionális munka új profilt adott a szervezetek számára, azáltal, hogy politikaformálókka váltak, és tevékenységük komoly hatást gyakorolt országos szinten is.

Ugyanakkor a transznacionális tevékenységek növelték az egyes személyek önbizalmát és magabiztosságát, és tudatosították a résztvevőkben, hogy egy nagy európai családhoz tartoznak és részesei a kibővült Európa építésének, kisebb vagy nagyobb mértékben hozzájárulva a kultúrák kölcsönös áramlásához.

Általában elmondható, hogy fontos volt minden partner számára az érzés, hogy nincs egyedül, amihez különböző témákon dolgozik, és hogy Európa más részein vannak emberek,

akik ugyanazért küzdenek, mint ők. Az egyes partner eredményeit és sikereit megosztottuk mindenkivel, így azok közös alkotássá váltak. Az együttműködés a saját tapasztalatok tárházát is bővítette, megismertük egymás nyelvét, kommunikációs képességeit, különböző kultúrákat és szokásokat.

A transznacionális tevékenységek fontosak voltak az önbecsülés fejlesztésében és azoknak a nehézségeknek a felismerésében, amelyekkel a kedvezményezettek a különböző országokban szembe néznek. Azáltal, hogy a kedvezményezetteket bevontuk a transznacionális tevékenységekbe, erősödött bennük az érzés, hogy fontosak és értékesek, hogy elismerik őket, és ez önbizalommal töltötte el őket.

A transznacionális munka lehetővé tette számunkra, hogy jobban megismerjük a különböző országokat, a fontos EU fejlesztéseket és erősítette a diszkrimináció elleni harcot, amelyvel különböző csoportok néznek szembe, mint a fogyatékkal élők, nők, idősek, illetve más munkavállalók, akiket a munkaerő piaci kirekesztés fenyeget.

A transznacionális tevékenység elősegítette a disszeminációt és az eredmények átadását a politikák és gyakorlat számára, esetenként alkalmat adva új perspektívák kialakítására is. Az EQUAL jelentős eszköz a diszkrimináció és az egyenlőtlenség elleni harcban, a munkaerő piacon hátrányos helyzetű emberek integrációja érdekében, a társadalmi kirekesztés ellen, bővíti a foglalkoztatottságot és a társadalmi szolidaritást.

Az EQUAL keretében folytatott transznacionális tevékenységbe minden szinten bevont emberek megtapasztalták, hogy mit jelent az európai szintű partnerség, hogy együtt lehet csak sikereket elérni. Minden tagországban, ahol más országbeli partnerekkel dolgoztak együtt, a kezdeményezés folyamatosan lehetővé tette a szakértők cseréjét és új módszerek kidolgozását, amely hozzáadott értéket adott a nemzeti kezdeményezésekhez.

A Coast-Regada transznacionális együttműködési megállapodás lehetővé tette az olasz fejlesztési partnerség és az összes partner számára a kölcsönös tapasztalatcserét, a módszerek és a jó gyakorlatok cseréjét az életen át tartó tanulás, az innováció és az alkalmazkodóképesség témakörében, a disszemináció és a mainstreaming területén, az integrált tudás helyi, nemzeti és nemzetközi terjesztésében, a nemzetközi tapasztalatok fejlesztését és erős európai hálózatok létrehozását, amelyek garantálják a hálózat fenntarthatóságát a projekt befejezése után. Valójában, a transznacionális együttműködésben résztvevők már új projekteket dolgoztak ki, hogy folytassák a közös fejlesztést az új ESZA közösségi programok keretében 2007. és 2013. között.

NEMZETKÖZI TALÁLKOZÓK JAÉN-BEN (SPANYOLORSZÁG)



MILYEN HOZZÁADOTT ÉRTÉKET ADOTT A TRANSZNACIONÁLIS EGYÜTTMŰKÖDÉS A SPANYOL NEMZETKÖZI PROJEKTHEZ

Hangsúlyozni kell, hogy a spanyol fejlesztési partnerségnek, mint a Coast Regada transznacionális együttműködési megállapodás egy résztvevőjének közös elképzelései, céljai és stratégiai voltak a transznacionális megközelítéssel és célsoportokkal.

A szinergiákat és közös célokat az alábbiakban foglalhatjuk össze:

- a munkából való kirekesztés természete és tanulmányozása;
- stratégiák megalkotása a kirekesztés ellen és az egyenlő foglalkoztatásért;
- oktatási és képzési rendszerek létrehozása, amelyek segítik az emberek képességeinek kiterjesztését a kirekesztés ellen és azért, hogy aktív állampolgárok legyenek a tudás-alapú Európában.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a folyamatos képzés egyre fontosabbá válik és a folyamatos és hatékony oktatás segíthetik mind a munkában állókat, mind a potenciális munkavállalókat, hogy eredményesebben integrálják magukat a munkaerő piacon.

Másrészt a cégeknek szükségük van segítségre a technológia, szervezeti innováció és a társadalmi fejlődés területén. Ezért érthető, hogy a munkások mindkét irányból a lehetséges legnagyobb támogatást kapják, hogy csökkentsék az egész Európában gyakori kirekesztési tendenciát.

Nagyon fontos volt az új tevékenységek bevezetése, különös tekintettel az innovációra és figyelemmel a vállalatokra, munkaadók szövetségeire és egyesüléseire.

A transznacionális megállapodásban résztvevő partnerek szempontjából figyelembe kell venni az eredményekhez hozzáadott értéket, általában és egy kibővült európai környezetben, illetve az egyes nemzetközi fejlesztési partnerségek vonatkozásában.

A projekt lehetőséget adott az összehasonlításra, hogy az egyes nemzeti fejlesztési partnerségek hogyan irányítják saját projekt tevékenységüket, és a tapasztalat szervezésre különböző szinteken. A transznacionális együttműködésben ugyanis két régi EU tagország (Spanyolország és Olaszország), egy új (Magyarország) és egy leendő (Románia) vett részt.

Általában elmondhatjuk, hogy a hálózaton keresztül növekedett a partnerek egymásról szerzett ismerete, jobban megértettük egymás helyzetét. A projekt munka lehetővé tette az új információk, a tapasztalatok és a jó gyakorlatok cseréjét a folyamatos alkalmazkodóképesség, a szakképzés és a folyamatos oktatás területén, elősegítve a hátrányos helyzetű munkavállalók, különösen a nők és az idősek munkaerő piaci helyzetének javítását. Másrészt tanulmányoztuk az új technológiák bevezetésének hatását a különböző országokban és a munkavállalók alkalmazkodóképességét, akik nem csak, hogy nem veszítik el ezáltal a munkahelyüket, de nő a versenyképességük a munkaerőpiacon.

Hangsúlyozni kell, hogy azért vontuk be a közös munkába Romániát, hogy megismerjük egy olyan ország igényeit és tapasztalatait, amelyik hamarosan teljes jogú tagja lesz az Európai Uniónak.

A transznacionális együttműködésben a spanyol fejlesztési partnerség a következő célokat tűzte ki:

- hasznos gyakorlatok kialakítása, amelyek elősegítik a transznacionális együttműködést az alábbi területeken:
 - 1) korszerű szakképzettség és alkalmazkodóképesség
 - 2) folyamatos szakmai oktatás
 - 3) a hátrányos helyzetű munkavállalók képzése
- a hálózat fenntarthatóságának biztosítása a projekt ideje alatt és befejezése után
- tapasztalatcsere
- a helyzet elemzése a humán erőforrás szempontjából (a kirekesztés veszélyével fenyegetett munkavállalók, fogyatékkal élők, bevándorlók)

Az összes partner által elfogadott közös célok az alábbiak voltak:

- harc a kirekesztés minden formája ellen, cselekvési stratégiák kidolgozása a kirekesztett emberek újra beilleszkedési esélyeinek javítására a munkavállalók oktatása és továbbképzése útján;
- küzdelem a munkaerő piaci kirekesztés ellen a szociális integráció fejlesztésével;
- új módszerek kidolgozása az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtása érdekében;
- információs csatornák kialakítása a társadalomban általában, a kedvezményezettek, a szakemberek, a munkavállalók és a munkáltatók, szakszervezetek, intézmények és politikusok közötti információ áramlás elősegítésére;
- kidolgozni, megtervezni és kipróbálni egy fenntartható regionális és transznacionális felnőttképzési hálózatot.

BESZÁMOLÓ A MAGYAR FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG ÁLTAL SZERVEZETT TEMATIKUS MUNKACSOPORT TEVÉKENYSÉGÉRŐL

FENNTARTHATÓ REGIONÁLIS ÉS TRANSZNACIONÁLIS FELNŐTT KÉPZÉSI HÁLÓZAT LÉTREHOZÁSA

A Békéscsabai Regionális Képző Központ által vezetett EQUAL-REGINET fejlesztési partnerség a tematikus munkacsoport létrehozását azzal a céllal kezdeményezte, hogy egy jövőbeli európai transznacionális felnőttképzési és szolgáltatási hálózat létrehozásához a transznacionális együttműködés keretében megismerje és felhasználja az olasz, a spanyol és a társult romániai fejlesztési partnerség felnőttképzés terén szerzett tapasztalatait és a közös gondolkodás gyümölcseit.

A tematikus munkacsoport részben a két- és többoldalú nemzetközi találkozók alkalmával, részben Internet alapú kommunikáció (közös honlap, e-mail) útján végezte tevékenységét. Ebben a munkában az olasz Tudásalapú Partvidék FP, a spanyol ADAPTI+D FP és a romániai Civitas Alapítvány szakemberei vettek részt.

A magyar FP a tematikus munkacsoport tevékenységébe bevonta a Pannon Forrás Hálózat romániai, szlovákiai, szerbiai és ukrániai regionális képző központjainak szakembereit is.

A közös munka eredményeként:

- 1) Javaslat készült a magyar nemzeti fejlesztési tervhez, amely tartalmazza: a Kárpát-medencei tudás- és munkaalapú gazdasági tevékenységet megalapozó felnőttképzési hálózat:
 - jövőképét
 - küldetését
 - célkitűzését
 - hálózati tevékenység rendszerének felépítését
- 2) Elkészült a hálózat fejlesztési projekt célrendszere:
 - működő hálózat
 - a hálózati fejlesztésen kívül létrejött, hálózatba bevezetett képzések és szolgáltatások
 - a közösen kifejlesztett szolgáltatások
 - európai képzési standardok
- 3) Kidolgozásra került az integrált tevékenységrendszer szerkezete:
 - felnőttképzés
 - munkaerő piaci szolgáltatások
 - fejlesztési szolgáltatások

A magyar FP sikeresnek ítéli a munkacsoport tevékenységét. Különösen biztató az a tény, hogy az olasz FP időközben javaslatot tett egy TWINNING programban való közös részvételre, amely keretében a transzregionális felnőttképzési hálózat építést fogjuk folytatni.

KÁRPÁT-MEDENCEI TUDÁS- ÉS MUNKAALAPÚ GAZDASÁGI TÉRSÉGET MEGALAPOZÓ FELNŐTTKÉPZÉSI HÁLÓZAT

Javaslat a Nemzeti Fejlesztési Tervhez

JÖVŐKÉP

Fenntartható tudás- és munkaalapú gazdasági térség jön létre a Kárpát-medencében.

KÜLDETÉS

Az **ÖSSZETARTOZÁS**, a **SZOLGÁLAT** és a **TUDÁS** alapértékekre épülő, az egész Kárpát-medencében **elérhető**, nemzetközi szinten **élvonalbeli**, **fenntartható** felnőttképzési hálózat létrehozása.

CÉLKITŰZÉS

Munkahelyteremtést, -megtartást és térségen belüli mobilitást szolgáló **versenyképes** munkaerő-piaci felnőttképzés regionális hálózati rendszerű, egységes Kárpát-medencei kiterjesztése és működtetése európai uniós társfinanszírozással.

HÁLÓZATI TEVÉKENYSÉGRENDSZER

A gyakorlati tapasztalatok, az erőforrás szükségletek, valamint a hatékony működés szempontjai alapján az EU-konform, projektszemléletű hálózati tevékenységek rendszere az alábbi:



A TEVÉKENYSÉGRENDSZER ÉRTELMEZÉSE

KULTÚRAFORMÁLÁS ÉS FELTÉTELTEREMTÉS: hálózati kultúra és egységes feltételrendszer kialakítása, folyamatos fejlesztése (emberi erőforrások, infrastruktúra, működés-kommunikáció).

TARTALOMFEJLESZTÉS: hálózati képzési program-, tananyag- és szolgáltatásfejlesztés, illetve adaptáció.

ALKALMAZÁS: a közös tartalomfejlesztés eredményeinek egységes helyi, regionális alkalmazása képzést megelőző, képzési és képzést követő tevékenységek keretében.

* munkaerő-piaci felnőttképzés: munkáltatói igényekre és munkavállalói szükségletekre épülő, kompetencia-alapú, moduláris, gyors reagálású felnőttképzési és szolgáltatási rendszer

TRANSZREGIONÁLIS FELNŐTTKÉPZÉSI ÉS SZOLGÁLTATÁSI HÁLÓZAT (A tervezett fejlesztési projekt célrendszere)

I. MŰKÖDŐ HÁLÓZAT

- I. 1. Hatékony hálózati emberi erőforrás
- I. 2. A hálózati működés személyi háttere
- I. 3. A hálózati működés tárgyi eszköz háttere
- I. 4. SZMSZ és működő minőségirányítási rendszer
- I. 5. Hatékony marketing
- I. 6. Hozzáférhető és működő hálózati erőforrástérkép és adatbázis
- I. 7. Hálózatbővítés feltételrendszere

II. HÁLÓZATI FEJLESZTÉSEN KÍVÜL LÉTREJÖTT, HÁLÓZATBA BEVEZETETT KÉPZÉSEK ÉS SZOLGÁLTATÁSOK

- II. 1. Hagyományos és e-learning képzések
- II. 2. Nyelvi képzés (magyar, mint idegen nyelv, szakmai idegen nyelv)
- II. 3. NSZFI képzők képzése
- II. 4. Előzetes tudásszint mérése és elismerése (PLA, PLA-R) szolgáltatás bevezetése
- II. 5. Andragógia képzés
- II. 6. Hálózati munkaerő-piaci szolgáltatások
- II. 7. A munkaerő-piaci szolgáltatások komplex informatikai támogatása
- II. 8. ECDL vizsgaközponttá válik minden RHK
- II. 9. EBC*L vizsgaközponttá válik minden RHK
- II. 10. ECL vizsgaközponttá válik minden RHK

III. KÖZÖSEN KIFEJLESZTETT KÉPZÉSEK ÉS SZOLGÁLTATÁSOK

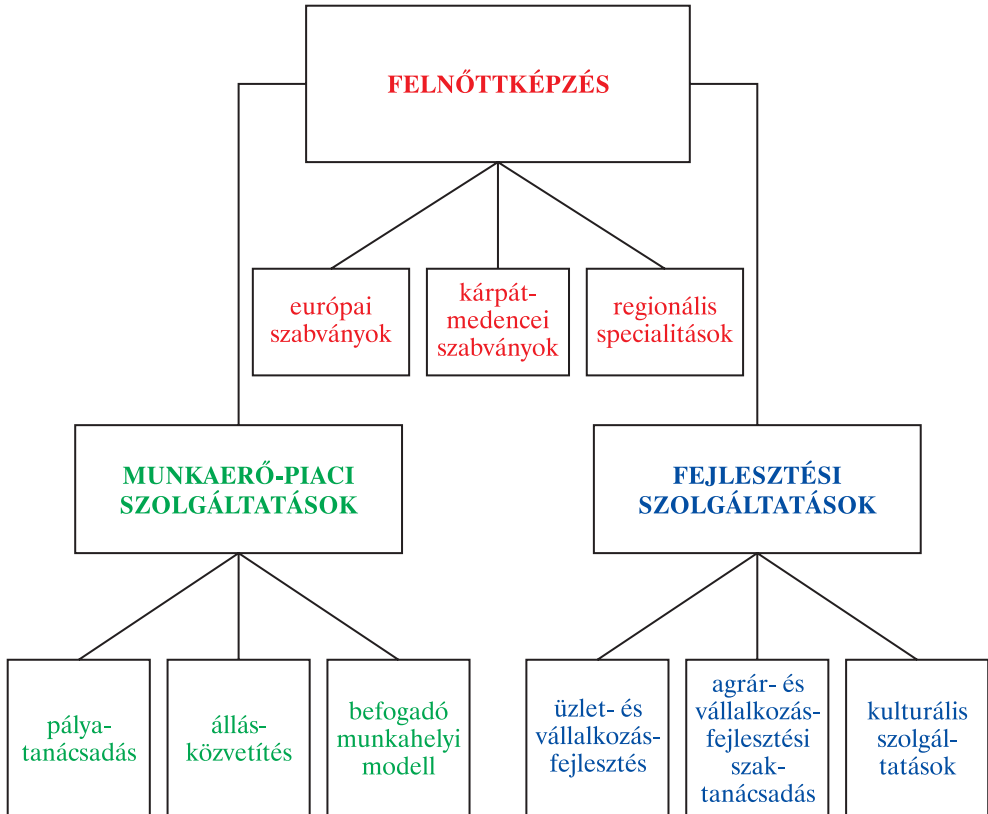
- III. 1. Szociális képzési mintaprogram
- III. 2. Turisztikai képzési mintaprogram
- III. 3. Államnyelv oktatása a szomszédos országokban élő hátrányos helyzetű kisebbségek számára
- III. 4. Bővülő hálózati képzési kínálat

IV. EURÓPAI KÉPZÉSI STANDARDOK

- IV. 1. A hálózati képzési mintaprogramok európai standardokká fejlesztése és bevezetése



INTEGRÁLT TEVÉKENYSÉGRENDSZER



A FELNŐTTKÉPZÉS HELYZETE OLASZORSZÁGBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ OKTATÁSI ÉS KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK, VÁLLALKOZÁSOK, HELYI ÖNKORMÁNYZATOK ÉS CIVIL SZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉRE

2002. és 2003. között Olaszországban a 16 és 65 év közötti emberek 4,6%-a, körülbelül 1 250 000 fő vett részt oktatási tevékenységben (otthoni tanulás, szakoktatás, felnőttképzés, formális és informális tudásszerzés stb.).

- megközelítőleg 400 000 fő alkalmazásban álló, vagy álláskereső, akiket regionális oktatási kurzusokba, vagy otthoni tanulási formába vontak be;
- 420 000 fő, amelynek 53%-a alkalmazásban álló vett részt felnőttképzésben az Oktatási Minisztérium intézményeiben (középiskolai bizonyítvány, írás-olvasás, funkcionális kompetenciák: angol nyelv és információs technológia stb.);
- 60–65 000 alkalmazásban álló és tanuló lett bevonva érettségi utáni esti kurzusokba technikai vagy szakdiplomata megszerzése érdekében;
- 3–400 000 fő vett részt oktatásban, amelyet egyéb állami, magán vagy non-profit szervezet szervezett. Az ISFOI (munkaerő piaci szakképzési kutató intézet) felmérése szerint a lakosság több mint a fele Olaszországban nem ismeri a tanulási lehetőségeket. Ezért sokat kell még tenni a Liszaboni Konferencián elhatározottak teljesítéséért, hogy 2010-re a 16–65 éves lakosság 12,5%-a vegyen részt oktatásban, képzésben. Jelenleg az életen át tartó tanulást Olaszországban egyedül a munkahelyi képzésre vonatkoztatják, és habár ez fontos, de az életen át tartó tanulás nem csupán munkahelyi képzés, hanem aktív részvétel az életben és a társadalomban.

Az állam, a régiók és a helyi ügynökségek egyetértettek egy integrált rendszer létrehozásában helyi szinten az életen át tartó tanulás vonatkozásában, amely koherens az Alkotmány 117. paragrafusával. Ez a rendszer az oktatásból, szakképzésből, egyetemekből, akkreditált képző helyekből, állami, magán és non-profit oktatási intézményekből, állami és magán szervezetekből áll, amelyek az állampolgárok kulturális programjainak területén tevékenykednek. A rendszert egy szolgálat fogja működtetni, amely meghatározza és betartatja a felhasználók jogait monitoring és szankcionálás által. Ha az előírásokat nem tartják be, az akkreditációjukat vissza lehet vonni.

Az életen át tartó tanulás eszközei:

- a képzés és a munka világának összehangolása (egyéni csomagok a képzési órákra, 150 óra felhasználása stb.);
- a fenntartható képzés gazdasági megalapozása (voucherek, egyéni oktatási számlák, tanulmányi szabadság igénybevétele az 53/2000. számú törvény alapján).

Alapvető, hogy együttműködés van a szakmaközi egyesített alapok és a regionális politikák között, másrészt a munkaügyi politikának teljes felelőssége van, azokkal szemben akik nem tudják igénybe venni ezeket az alapokat (vándormunkások, munkanélküliek, a legelesettebbek stb.) A régiók szintén aktívan részt vesznek a folyamatos tanulás megszervezésében, hogy a képzésben való részvétel joga és egyéni felelőssége mint alapvető lehetőség a polgárok rendelkezésére álljon.

Az alapok a következő tevékenységeket segítik:

- a folyamatos tanulás kiterjesztése a kisvállalkozásokra
- a legalacsonyabb társadalmi rétegek bevonása
- a szakképzés fejlesztése annak érdekében, hogy a képességek transzferábilisak legyenek

Az országos szakmaközi közös alapok a folyamatos tanulásért való együttműködés alapján működő szervezeteket foglal magába, amelyet a politikai pártok képviselői speciális unióközi megállapodásokkal támogatnak, amelyeket a munkaadók egyesülései és a nagyobb országos munkavállalók reprezentatív csoportjai hoztak létre. Közös alapokat lehet létrehozni minden gazdasági ágazatban, az iparban, a mezőgazdaságban a szolgáltatásban és a közlekedésben. Az unióközi megállapodásokat különböző szektorokban lehet létrehozni az ágazatok diverzifikálása érdekében, valamint menedzserképzést szolgáló alapokat is. 2003-ban jött létre az első tíz közös alap, megerősítve a 2000. évi 38-as törvényben foglaltakat, amely lehetővé tette, hogy a vállalkozások bevételeük 0,3%-át az INPS-hez (országos társadalmi megelőzési intézet) fizessék be hozzájárulásként személyzetük képzésére. A munkáltatók kérhetik az INPS-t, hogy adja át a hozzájárulást az egyik szakmaközi közös alapnak, amelyik aztán finanszírozni fogja a munkavállalók képzését a tagvállalkozásoknál. Napjainkban az alapok nagyszámú munkavállalót és vállalkozást tömörítenek.

A 289/02. törvény 2. bekezdés 48. cikkely 383/V/03 kiegészítése értelmében „folyamatos tanulási megfigyelő” beosztást hoztak létre a Foglalkoztatási és Szociális Minisztériumban. A megfigyelő feladata:

- javaslatok kidolgozása útmutatók felhasználásával
- vélemények kifejezése és értékelése az alapok tevékenységéről a fenti útmutatók alapján.

Felnőtt oktatás és állandó területi központok

Áprilisban a MIUR jelentést adott ki az olaszországi felnőttoktatásról (állandó képzési központok létrehozása). A jelentés rávilágít legfontosabb társadalmi kérdésekre, és arra, hogy Olaszország hogyan tud válaszolni az EU megoldásaira (egy példa megtalálható a Liszaboni Konferencia dokumentumai között, valamint a 27. számú határozat az életen át tartó tanulásról (2002/06)

A kihívás az, hogy növelni kell az oktatási és képzési szintet, a műveltségi szintet egy olyan országban, ahol

- a lakosság több mint egyharmadának (36,5%) nincs iskolai végzettsége (vagy csupán általános iskolai bizonyítványa van);
- csak 6,5%-nak van egyetemi végzettsége;
- a népesség 65%-a nincs azon az iskolázottsági szinten, hogy elérje a műveltségi kompetencia második szintjét.

1997 óta a CTP (Állandó Területi Központ) próbál megfelelni ennek a kihívásnak.

Oktatási ajánlatok

A CTP oktatási ajánlatai három nagy átfogó kategóriára oszthatók:

- oktatási kurzusok (15%)

- külföldiek nyelvismeretét és társadalmi integrációját szolgáló kurzusok (13%)
- rövid moduláris kurzusok a funkcionális írás-olvasás érdekében (72%)

Természetesen különbségek vannak országos szinten, például az ország déli részén lévő központokban az oktatási kurzusok vannak többségben, míg Emilia Romagnában a külföldiek számára nevezett kurzusok száma jóval az átlag fölött van (25,48%)

2003/2004-ben az Oktatási Egyetemi és Kutatási Minisztérium (MIUR) létrehozta az EdA rendszert, amelyhez az érettségi utáni oktatás, a regionális oktatási rendszerek és a helyi intézmények tartoznak.

Az EdA rendszer alapvető résztvevői a következők:

1. az iskolarendszer
2. a regionális szakképzési rendszer
3. a munkavállalói szolgáltatási rendszer
4. a civil hálózat a felnőtt oktatásért
5. a kulturális infrastruktúra (könyvtárak, múzeumok, színházak stb.)
6. vállalkozások
7. szövetségek (kulturális, önkéntes, szabadidős, családi stb.)

A jelenlegi helyzet (az INDIRE-vel közösen készített monitoring jelentés alapján)

A 2003/2004-es iskolaévben 540 állandó területi központ és 675 középfokú oktatási intézmény működött esti tagozatos osztályokkal, összesen 1215 EdA helyszínen. Hangsúlyozni kell, hogy az állandó területi központok (ÁTK) a kapcsolódó helyszínekre is kiterjesztették tevékenységüket. Az összeírás azt mutatja, hogy 1178 kapcsolódó helyszín volt, amelyeket hozzáadva az ÁTK helyekhez (540) az derül ki, hogy Olaszországban az oktatási tevékenység 1178 helyszínen valósult meg. Azoknak a helyeknek száma, ahol esti kurzusokat is tartottak azonban csak 705. Voltak ÁTK-k és a középfokú oktatási intézmények, ahol esti oktatás folyt börtönlakók számára. 2003/2004-ben 232 oktatási tevékenységgel foglalkozó helyszín volt a börtönökben. Ez a szám az említett ÁTK helyszínekben már benne van.

Az ÁTK-k országos eloszlása:

204 helyszín van északon, 93 a központi régióban, és 243 dél-olaszországban, míg a középfokú oktatási intézmények közül, ahol esti tagozatos osztályok működnek 280 van északon, 126 a központi régióban és 263 a dél-olaszországi régióban.

Az aktív ÁTK hálózat 881 tagot foglal magába, amelyek közül 241 más ÁTK-hoz társult, 283 különböző területi felnőttoktatási szervezet, 200 szakképzési központ és 157 intézmény, amely esti esti tagozatot működtet.

A kurzusok és a felhasználók

Azon EdA kurzusok száma, amelyek oktatással foglalkoznak, 19 536, amelyből 2996 elemi és középiskolai kurzus, 3169 kulturális és nyelvi integrációs kurzus külföldiek számára, 13 371 rövid és moderális kurzus a funkcionális írás-olvasás érdekében. Az ÁTK-k és a középfokú oktatási intézmények által vezetett kurzusokon 468 285 tanuló vett részt. Részleteiben a regisztráció a következőképpen alakult:

- az ÁTK-kon keresztül 403 212 tanuló
- a középfokú oktatási intézmények esti tagozatára 65 073 beiratkozott tanuló

A beiratkozottak egyharmada fiatal felnőtt (29 éves korig), több, mint a 40-esek 26%-a. A nők általában jobban kedvelik a rövid és moduláris kurzusokat (55,2%). Az összes képzésekből egyébként ez a fajta 64,45%-ot tesz ki. A férfiak az oktatási kurzusokon vesznek részt nagyobb számban (43,8%). A jobban képzett résztvevők, azaz a középfokú végzettségük aránya összességében 51%, ebből 9,24% egyetemi végzettségű. Ami a résztvevők foglalkoztatási helyzetét illeti, 53,39% munkavállaló.

Az összeírás szerint 119 989 külföldi vett részt különböző kurzusokban (az összes résztvevő 25,62%-a), amelyből 51,39% (61 665) nő és 48,61 (58 324) férfi. A külföldiek több mint 51%-a nyelvi és társadalmi integrációs kurzuson vett részt, ugyanakkor általános és középiskolai tanfolyamokon az összes résztvevő 50,40%-a, szám szerint 34 146.

Azoknak a külföldieknek a száma, akik iskolai oktatásban vettek részt, 38 177 volt, a külföldi résztvevők 31,82%-a, az összes résztvevő 8,15%-a. A külföldiek legjobban az olasz nyelv tanulását és az iskolai bizonyítvány megszerzését preferálták.

Az általános területi központok fejlődése

Az általános területi központok által az utóbbi hat esztendőben végzett képzések érdekeit a következő táblázat mutatja be:

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04
ATK	375	492	516	546	546	540
képzések	7 197	13 116	14 061	17 068	20 124	19 375
résztvevők	152 019	310 217	337 873	387 007	414 663	403 212

A 2003/2004-es adat csak a rövid és moduláris kurzusokra vonatkozik, az összes többi képzés száma növekedett. Az oktatási kurzusok száma 2672-ről 2996-ra, 12,12%-kal nőtt, a nyelvi és társadalmi integrációs képzésekre a külföldiek számára 3160 volt az előző évi 2958-cal szemben, tehát a növekedés 6,83%. Az EdA célja, hogy a teljes felnőtt lakosság számára biztosítsa az alapfokú tudást és kompetenciát. A kezdeményezés európai szintű és napjainkban stratégiai jelentőségű. Olaszországban az erőfeszítések arra irányulnak, hogy minél több felnőttet vonjanak be a tanulási folyamatba. A különböző felmérések adatai szerint mind az oktatási, mind a szakképzési tevékenységbe bevontak száma folyamatosan nő, megegyezően az európai trenddel és a Lizaboni Konferencia célkitűzéseivel. Pozitív trend, hogy a fiatal felnőttek egyre nagyobb számban vesznek részt középfokú képesítést adó kurzusokban. 2004-ben a részvételi arányuk 69,9%-ról 72,9%-ra emelkedett, ami kétségtávol jelentős eredmény, de még mindig messze van a Lizaboni Konferencia 85%-os célkitűzésétől. Másik pozitív adat a felnőttek iskolai kurzushoz való részvételi aránya, amely 2004-ben 4,7%-ról 6,8%-ra emelkedett. Ezek a pozitív fejlemények elsősorban az oktatási rendszer által meghatározott együttműködésnek köszönhetőek, főként az ATK-k szervező munkája révén. A képzések számának növekedése töretlen volt, amíg elérte a 20 000 kurzust. A beiratozások, amelyek száma kezdetben 150 000 volt, jelenleg 400 000. Ha hozzáadjuk az esti tagozatos képzéseket, akkor a végeredmény meghaladja a 468 000 főt. A trend a rövid és modulszerű képzésekben való részvétel növekedése az alpműveltség megszerzése, valamint az információs technológia és idegen nyelvek elsajátítása. Számottevő növekedés prognosztizálható a külföldiek számára szervezett nyelvi és társadalmi integrációs kurzusok vonatkozásában is.

A monitoring azt igazolja, hogy jelentős a szóródás a képzési helyek között, mindenekelőtt az elsődleges képzők és csatlakozók (iskolai képzés vagy sem) között. Amelyik képző helyen a beiratkozottak száma nem éri el a 2400-at, a képző központhoz kell kapcsolódnia. Az ATK-k és az iskolák gyakran közösen szerveznek esti tagozatos iskolai kurzusokat, időnként más területi szervezeteket is bevonva, hogy növeljék a választási lehetőségeket a résztvevők számára. A külföldiek nagy létszámú iskolai oktatásában való részvétel mindenképpen hasznos a bevándorlók társadalmi beilleszkedése szempontjából. A külföldiek száma kb. 120 000, megközelítőleg az összes résztvevő egynegyede. Külön figyelmet fordítanak akár egyénileg is azokra, akik tanulási nehézségekkel küzdenek. Számukra egyéni tanulási tervet állítanak össze. Hasonlóképp figyelnek a munkanélküliekre és az első állást keresőkre (arányuk kb. 47%). Összefoglalva: a rendszer pozitív hatása az alapvető műveltségi szint széleskörű terjesztése, a társadalmi beilleszkedés elősegítése, az együttműködés az életen át tartó tanulásban érintett intézmények között. A legnegatívabb tény a legkevésbé képzett emberek bevonása, szemben a felsőfokú végzettségűek hajlandóságával. Valószínűleg terjeszteni kell a résztvevők fogadását, a segítségüket és változtatni kell a tanulási stratégiákon, valamint a végzettségek elismerésében és a kredit rendszerben is. 2003/2004-ben több mint 226 000 bizonyítványt és oklevelet adtak ki és ezek nagy része középfokú vagy iskolai végzettséget adott. Az eredmények megfelelnek a Lizaboni Konferencia célkitűzéseinek: a fiatal felnőttek számának növelése az oklevelet adó képzésekben, valamint a felnőtt résztvevők számának megduplázása az oktatási és képzési kurzusokban. Emellett Európa kísérletet tesz arra, hogy nagymértékben csökkentse a fiatal felnőttek kihullását az oktatásból (fiatal felnőttek 18–24 év között, legfeljebb középfokú végzettség alatt és akik nincsenek bevonva képzési vagy oktatási tevékenységbe). Az általános területi központoknak alapvető szerepük van a tanulási hiányosságok leküzdésében és az esti iskolai oktatás megszervezésében.

Egy jó gyakorlat a távoktatásra: TRIO

A TRIO olyan honlap segítségével történő tanulási rendszer, amelyet a Toscanai Régió biztosít valamennyi polgára számára egy e-learning portálon. A TRIO különböző érdeklődési területeket foglal magában, mint szakképzési és üzleti képzés, iskolai és egyetemi oktatás, modern technológia és általános kultúra. Minden egyes témát minőségi tartalom és interaktív szolgáltatás támogat. A TRIO honlaphoz való csatlakozás és valamennyi szolgáltatás teljesen ingyenes az állampolgárok, az államigazgatási szervek és a vállalkozások számára, általában tehát mindenki számára, aki részesülni akar a TRIO e-learning előnyeiből. A TRIO kurzus katalógusrendszeren és e-learning platformon alapul, számos szolgáltatást ajánlva, úgymint online tutorálás, virtuális osztályterem, levelező listák, chat, FAQ, help desk, hírlevél és sok más. Napjainkban a TRIO-közösségnek több ezer regisztrált felhasználója van és a szám folyamatosan növekszik, amely várhatóan a világ egyik leglátogatottabb honlapjává teszi majd a TRIO-t.

A TRIO céljai a következők:

- a munkához szükséges képességek minőségének emelése,
- válasz a növekvő tanulást segítő igényekre,
- ajánlat a naprakész szakmai képességek megszerzésére,
- az iskolai lehetőségek és a vállalkozási szükségletek közötti különbségek csökkentése,

- a közigazgatás technológiai és tanulási eszközeinek támogatása az e-kormányzás fenntartható fejlődése érdekében

Nemzetközi helyzet

A TRIO kezdeményezés projekt európai jelentőségű jó gyakorlat projektté válik. Arra törekszünk, hogy széles körben terjesszük az információkat, az együttműködést más európai e-learning felhasználókkal. Különböző munkacsoportok hozzák létre TRIO projekt vezetői gárdáját Toszkána Régió nevében, amely folyamatosan munkálkodik és értékeli a fejlesztési eredményeket, figyeli a piaci híreket és trendeket, új pályázatokat és megoldásokat dolgoz ki, hogy terjessze a TRIO projektet Olaszország-szerte és Európában.

A FELNŐTTKÉPZÉS HELYZETE SPANYOLORSZÁGBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ OKTATÁSI-ÉS KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK, VÁLLALKOZÁSOK, HELYI ÖNKORMÁNYZATOK ÉS CIVIL SZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉRE

Spanyolországban a felnőttképzés három alapelve a szakképzés, az oktatási rendszeren belül folyó képzés és a foglalkoztatási képzés, mely utóbbi a munkanélküliekre irányul. E három alrendszer a 2002. június 19-i képesítési és szakképzési törvény szabályozza.

A felnőttképzés arra irányul, hogy a munkahely megtartása érdekében a vállalkozások által igényelt tudást és képességet biztosítsa a munkavállalók számára. A felnőttképzés másrészt elősegíti a munkaerő piaci integrációt, az adaptációt, a változó termelési körülményekhez való alkalmazkodást, és növeli a munkavállalási képességeket. Ezen kívül a képzés a termelékenység növelésének is fontos tényezője.

2004. január 1-jén lépett életbe az 1046/2003., augusztus 1-jén hozott királyi rendelet, amely szabályozza a felnőttképzés irányítási modelljét. Ennek a modellnek a célja, hogy segítse a vállalkozásokat, különösképpen a kis- és középvállalkozásokat azáltal, hogy személyre szabott képzési programokat, vagy különböző választási lehetőségeket dolgoz ki számukra. A királyi rendelet olyan irányítási rendszert vezet be, amely csökkenti a bürokráciát, nagyobb választási lehetőségeket kínál a munkavállalók számára mind ágazati, mind pedig ágazatok közötti szinten. Lehetővé teszi olyan ismeretek és képességek biztosítását, amelyek megfelelnek a vállalkozások változó igényeinek, lehetővé teszi azok versenyképességeinek fokozását az egyes munkavállalók számára nyitott szakképzést vállal.

A felnőttképzés kedvezményezettjei:

- a vállalkozások, amelyek igénybe veszik a képzést;
- a magán- vagy állami cégek alkalmazottjai és a társadalombiztosítás által a képzésbe bevont munkavállalók;
- alkalmazottak, akik nem folyamatos munkarendben dolgoznak, munkanélküliek, közmunkások;
- alkalmazottak, akiket a társadalombiztosítás a speciális agrár, autonóm, tengeri- vagy belföldi közszolgálat keretében a képzésbe delegál;
- a közigazgatásban dolgozók meghatározott terv szerinti ütemezésben.

A királyi rendelet minden alkalmazott számára lehetőséget biztosít a felnőttképzésben való részvételhez. Elsőbbséget nyújt az Európai Szociális Alapban meghatározott prioritások mentén az alábbi kedvezményezettek számára:

- kis- és középvállalkozások alkalmazottai (kiemelten az 50 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalkozások),
- nők,
- fogyatékkal élők,
- 45 éven felüliek,
- szakképzetlenek.

- 1) Lehetőség van az egyének önképzésére is, amelyek a munkavállaló korábbi végzettségére alapoznak, és nem járnak kiadással a vállalkozás részéről.
- 2) Szerződött programok a munkavállalók képzésére.

Ezek a képzések a gazdasági élet számos területén transzferábilis és horizontális képességeket nyújtanak a munkavállalók számára. A szerződött képzési programok finanszírozása a július 30-i végrehajtási utasítás szerint állami támogatással történik.

Ezeket a képzéseket munkavállalók képviselői, ágazatok vagy területi szinten választhatják (szakszervezetek, szövetkezeti szövetségek, független társaságok)

3) Kiegészítő és a képzést követő tevékenységek

A felnőttképzéssel kapcsolatos kutatásokat és innovatív megoldások kidolgozását foglalják magukban. A kiegészítő tevékenységek finanszírozása éves szinten, pályázati úton történik, amelyet a július 30-i végrehajtási utasítás szabályoz.

TÁRSULT PARTNER A CIVITAS ALAPÍTVÁNY



A FELNŐTTKÉPZÉS JELENLEGI HELYZETE ROMÁNIÁBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ OKTATÁSI ÉS KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK, CÉGEK, ÖNKORMÁNYZATOK ÉS CIVIL SZERVEZETEK EGYÜTTMŰKÖDÉSÉRE

Bevezető

Az emberi erőforrások fejlesztésének központi kérdése a munkaerő alkalmazkodóképességének növelése a munkapiacra megjelenő új kihívásokhoz. A munkaerő képzettségének javítása nélkülözhetetlen úgy a már működő kis- és középvállalkozások, mint az újonnan alapított vállalkozások számára. Mértékadó elemzések egybehangzó megállapítása szerint a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összhangba hozása komoly hajtómotorja lehet nemcsak Erdély hanem egész Románia fejlődésének. Azonban eme összhang eléréséhez elengedhetetlen a fejlesztési folyamatokkal összhangban álló felnőttképzési rendszer létrehozása.

A felnőttképzés fogalmi kerete

Eme alfejezetben tisztázásra kerül a felnőttképzés fogalmi kerete, azaz, hogy tulajdonképpen mit is értünk felnőttképzés alatt, kik vehetnek részt a képzéseken, illetve melyek is a felnőttképzés főbb célkitűzései.

A jogszabály értelmében Romániában felnőttnek számít minden nagykorú munkaképes személy és minden felnőtt részt vehet a szervezett képzési programokon életkorra, nemre, fajra, etnikai származására, politikai vagy vallási hovatartozására való tekintet nélkül.

A felnőttképzés főbb célkitűzései:

- az egyének társadalomba való beilleszkedésének elősegítése, figyelembe véve az egyének és a munkaadók igényeit;
- a munkaerő felkészítése a munkaerőpiacon kialakult versenyre;
- az egyének alapfelkészültségének, ismereteinek a felújítása, továbbfejlesztése;
- szakmai átképzés a gazdaság átszerveződése és a megváltozott munkabírás függvényében;
- új technológiák elsajátítása.

A képzésnek két formája van, az alapképzés és a folytonos képzés. Az utóbbi hivatott arra, hogy az egyén szakmai kompetenciáit fejlessze, illetve hogy elősegítse az újabb kompetenciák elsajátítását.

A felnőttképzési programokat a célcsoport szerint négy nagy kategóriába oszthatjuk:

- közigazgatásban dolgozókat megcélzó képzések;
- kereskedelmi társaságok alkalmazottait megcélzó képzések;
- képzések civil szervezetek alkalmazottai számára
- munkanélküliek, hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedését megkönnyítő képzések.

A felnőttképzés jelenlegi helyzete

Az utóbbi években történt változások miatt, mint például az új közigazgatási törvény elfogadása, a felnőttképzési programok működésének és akkreditálásának szabályozása vala-

mint az európai uniós csatlakozás, fontos a felnőttképzés területén megjelent új kihívásoknak és lehetőségeknek a feltérképezése.

A felnőttképzés helyzetéről eddig megjelent tanulmányok következtetéseit figyelembe véve egyértelműen kitűnik, hogy elengedhetetlen egy olyan átfogó felnőttoktatási rendszer mihamarabbi kidolgozása és működésének biztosítása, amely a helyi kezdeményesésekre épít, ugyanis a nemzeti szintű képzési stratégiák nem minden esetben képesek teljes egészében lefedni az egyes régiók képzési igényeit. Tekintve, hogy a felnőttoktatási rendszer elsődleges célja választ nyújtani a munkaerőpiacon fellépő változásokra, illetve a munkaerő képzési és képesítési igények változására, a versenyképes felnőttoktatási rendszer megteremtése elengedhetetlen. Ennek a rendszernek természetesen tekintetbe kell vennie mindazon viszonyokat, amelyek befolyásolják a minőségét és hasznosságát az adott célcsoport számára.

A közalkalmazottak képzésének helyzete

A helyi közösségek társadalmi és gazdasági fejlődése szempontjából is kimagaslóan fontos szerep jut a helyi önkormányzatoknak, illetve az ott dolgozó közalkalmazottaknak. Így az önkormányzatok sikeressége a feladataik ellátásában lényegesen meghatározza a helyi vállalkozók versenyképességét, a gazdaság méretét és a helyi közösség jólétének színvonalát is. Mindez ugyanakkor kihat a kivándorlási viselkedésre és ezáltal a közösség megmaradásának esélyeire is.

A Civitas Alapítvány által a közelmúltban elkészített tanulmány szerint, amely az önkormányzati alkalmazottak képzésének szükségességét vizsgálta, alapvetően két gyökeresen eltérő viszonyulást volt tapasztalható. Egyik viszonyulás szerint az alkalmazottak képzettségének kérdése, ha akadnak is néha gondok e téren, nem különösebben égető probléma. Ezen álláspont szerint „Ha az emberek nem is szakképzettek, hamar belejönnek a teendőikbe. A szakképzettség nem minden, és sok feladatkör ellátásához nem is szükséges különösebb szakképzettség.” Ezekben az önkormányzatokban az alkalmazottak képzettségét természetesen kielégítőnek vélik munkájuk sikeres végzéséhez, és új munkaköröket sem hoztak létre az utóbbi években.

A másik viszonyulás szerint (szerencsére a megkérdezett önkormányzatok nagy részére ez volt a jellemző) vannak gondok a személyzet képzettségével, vannak állások melyekre nincsenek megfelelő képzettségű személyek, mi több, egy-egy településen a felsőfokú végzettséget igénylő munkaköröket csak 10%-os arányban sikerült megfelelő képzettségű alkalmazottakkal betölteni.

A tanulmányból kitűnik a közalkalmazottak megfelelő képzettségének a hiánya, amely negatívan befolyásolja az önkormányzatok sikeressége a feladataik ellátásában. Ezért is hárul igen nagy feladat a Nemzeti Közigazgatási Intézetre.

A képzések akkreditációja

A helyi kezdeményezésekre épülő képzési rendszer kidolgozását nagymértékben segítheti az a tény, hogy 2003-ban elfogadták a Romániai Országos Felnőttképzési Tanács működéséről szóló 253-as számú törvényt, amely szabályozza az iskolán kívüli felnőttoktatási programok működését és akkreditálását. Ennek a törvénynek az elfogadásával lehetőség nyílik

olyan oktatási csomagok és szakképesítések biztosítására felnőtteknek, amelyek bizonyos minőségellenőrzésen estek át és ezáltal akkreditáltakká váltak. Az egyes felnőttoktatási programok tanterveinek akkreditálása nem csupán minőségellenőrzési szempontból elengedhetetlen, hanem minősítési szempontból is.

A román felnőttképzés akkreditációját a 129/2000. kormányhatározat szabályozza. Továbbiakban a jogszabály rendelkezik az akkreditációs folyamat lebonyolításáról valamint a szolgáltató további kötelezettségeiről és jogairól.

Felnőttképzésben csak az Országos Képzési Jegyzékben feltüntetett szakmákat lehet oktatni, programokat pedig csak a szakmai, illetve a képzési szabványok szerint lehet szervezni. Tekintettel arra, hogy a jogszabály a legapróbb részletekig mindent szabályoz, az akkreditációs eljárás bonyolult ugyan, de mégis egyszerű. Amennyiben a szolgáltató megfelel minden törvényes előírásnak, úgy max. 30 napon belül megszerezheti a jóváhagyást.

Partnerségek a felnőttképzésben

A felnőttképzési programokat a célcsoport szerint 4 nagy kategóriába oszthatjuk:

- közigazgatásban dolgozókat megcélzó képzések;
- kereskedelmi társaságok alkalmazottait megcélzó képzések;
- képzések civil szervezetek alkalmazottai számára;
- munkanélküliek, hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedését megkönnyítő képzések.

A partnerségi viszonyok is leggyakrabban eme kategóriák mentén alakulnak ki. A romániai felnőttképzés esetében a partnerségi viszonyok kialakulása most kezd igazán lendületet venni. A legszámottevőbb számbéli növekedés a kereskedelmi társaságok és a képző cégek között kialakuló partnerségek valamint a közalkalmazottak képzésében érdekelt szervezetek esetében tapasztalható.

Partnerség a civil szervezetek alkalmazottainak képzése céljából

A civil szervezetek ha alkalmazottaik képzéséről van szó, legtöbbször mint haszonélvezők jelennek meg egy-egy külsőleg támogatott képzési projekt kapcsán. A civil szervezetekre az erőforrások szűkössége miatt sem igazán jellemző a képző cégekkel való szerződés-kötés alkalmazottaik képzése érdekében. Természetesen mindemellett sokat nyom a latban az is, hogy a civil szervezetek egy része képzőként tevékenykedik, ami maga után vonja alkalmazottainak úgymond házon belüli képzését, ha ez szükséges.

Partnerség a munkanélküliek és a hátrányos helyzetűek képzéséért

A munkanélküliek és hátrányos helyzetűek képzése érdekében kialakult partnerségi viszonyok többségében képzők és civil, illetve valósítják meg együttműködve a képzéseket, amelyekben a munkanélküliek és a hátrányos helyzetű csoportok mint haszonélvezők jelennek meg. A képzők lehetnek úgy profitorientált képzők, mint akkreditálással rendelkező civil szervezetek is. Ez utóbbi esetben lényegében kizárólag civil szervezetek közötti partnerség alakul át a képző és civil szervezet közötti együttműködés. Egyes esetekben a képzők állami intézményekkel közösen valósítanak meg egy képzési projektet, azonban ez nem tartozik a túl gyakori példák közé.

Partnerség képző intézmények és kereskedelmi társaságok között

A kereskedelmi társaságok alkalmazottainak képzésében érdekelt intézmények esetében még nem beszélhetünk egy nemzeti szintű rendszerről, mivel főleg a kereskedelmi társaságként működő képző intézmények esetében bizonyos fokú bizalmatlanság figyelhető meg az azonos területen tevékenykedő többi szervezettel szemben. Ez a viselkedés, figyelembe véve a cégek profitorientált voltát, bizonyos mértékig érthető is, azonban sajnos nem a legjobb megoldás a képzési rendszer fejlődése szempontjából.

A fentebb említett képző intézmények és kereskedelmi társaságok partnerségi viszonya a legtöbb esetben az adott kereskedelmi társaság alkalmazottainak a képzésére korlátozódik. Az ilyen típusú partnerségek kialakulásában nagy szerepet játszott az emberi erőforrások fejlesztését célzó előcsatlakozási alapok követelményrendszere, amely a nemzeti szinten elismert képzés nyújtásához kötelezővé tette az akkreditált képzőcég részvételét a projektben, valamint az akkreditált képzőcég részvételét pluszpontokkal is „jutalmazták” az adott pályázat elbírálásakor. Az így kialakult partnerségi viszonyok egy része sajnos a projekt befejeződése után megszűnt, azonban az esetek nagy részében a partnerség a projekt lezárulása után is megmaradt a már létező, illetve a jövőben felmerülő képzési igények kielégítése érdekében.

Partnerség oktatási intézmények és kereskedelmi társaságok között

Ugyancsak úgymond „gyerekcipőben jár” az oktatási intézmények és a kereskedelmi társaságok partnerségi viszonya is, amely nagymértékben elősegíthetné a felsőoktatási intézmények egyes képzései esetében a frissen végzett diákok elhelyezkedési esélyeinek növelését. Ezirányban léteznek már kezdeményezések, amelyek például a kereskedelmi társaságok által támasztott igények figyelembe vételével bővítenék ki a már létező tanterveket, illetve a kereskedelmi társaságok keretén belül biztosítanának egyfajta szakmai gyakorlatot a diákok számára a gyakorlati tudás elsajátítása érdekében még az egyetemi évek alatt. Jelenleg főleg a mérnöki képzések, az informatika, illetve a közgazdaságtan terén léteznek már kialakult úgymond „nyári gyakorlatot” nyújtó kezdeményezések. Az ilyen típusú gyakorlatok alkalmával a társaságok számára megadatik a lehetőség a jó képességű diákok kiválasztására a későbbi alkalmazás érdekében, ezáltal lényegében „elhalászva” a friss munkaerőt a konkurencia elől és növelve saját versenyképességüket az adott doméniumban.

A Nemzeti Közigazgatási Intézet és partnerségi rendszere

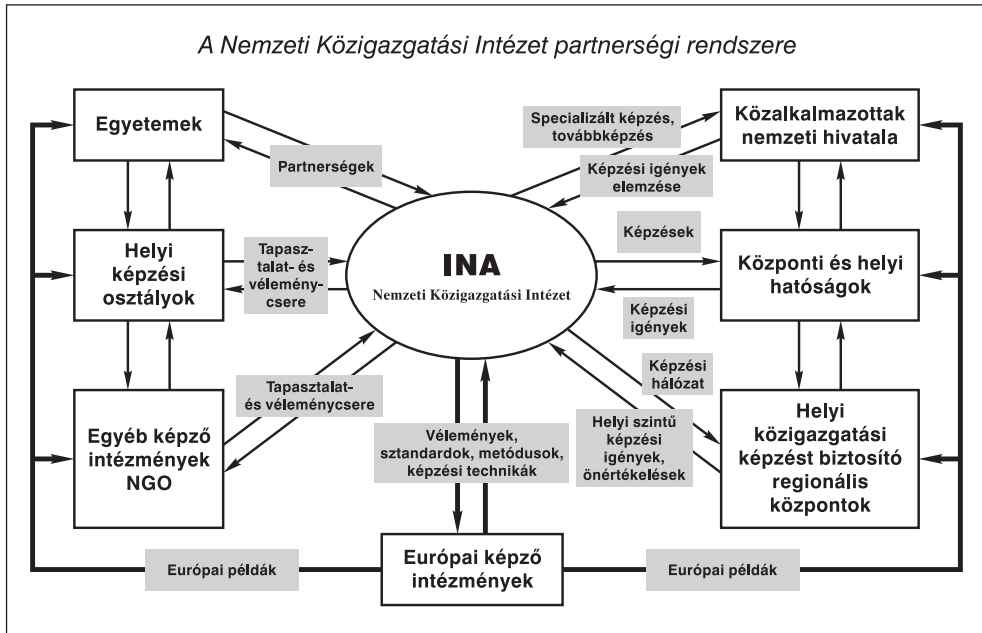
A felnőttképzés terén kialakult együttműködések közül igen nagy fontossággal bír a Nemzeti Közigazgatási Intézet (továbbiakban INA) által koordinált felnőttképzési rendszer, amely lényegében szinte teljes egészében lefedi a közalkalmazottak nemzeti szinten akkreditált képzését. Az INA egyfajta koordinációs központként is működik, amely a képzési igények elemzésével kidolgozza az igényeknek legjobban megfelelő képzési stratégiát, majd a megfelelő képző intézményekkel együttműködve megvalósítja azt.

Az európai uniós képző intézményekkel kialakított kapcsolatai segítségével az INA megvalósítja az uniós közigazgatási képzési standardok, metódusok, illetve technikák átvételét.

A megfelelő felkészültséggel rendelkező friss diplomások képzése érdekében az INA partnerséget alakított ki több nemzetközileg elismert felsőoktatási intézménnyel, közöttük a Babes-Bolyai Tudományegyetem Politika- és Közigazgatástudományi Karával is. Ezáltal el-

kerülhetővé válik az olyan alkalmazottak felvétele a helyi és megyei önkormányzatokhoz, akik nem rendelkeznek a megfelelő alapismeretekkel munkájuk ellátásához.

A felnőttképzési rendszer másik alappillére a helyi képzési osztályokkal valamint a civil szervezetekkel (NGO) való együttműködés, amely révén a képzések során felhalmozódott tapasztalatok cseréje mellett az európai példák, technikák átvétele is megvalósulhat.



Forrás: Nemzeti Közigazgatási Intézet

A civil szervezetek által szervezett, a közalkalmazottakat megcélzó, képzések magas hányada volt előcsatlakozási alapokból finanszírozva. A magyar nyelvű képzések esetében az előcsatlakozási alapokat némiképp háttérbe szorította a közalapítványok támogatása, amely sok esetben összekapcsolódott a magyarországi felsőoktatási és kutatási intézetekkel való partnerséggel.

Az INA és a civil szervezetek partnersége mellett szóló igen jelentős érv a már megvalósított képzési projektek során felhalmozódott tapasztalatok könnyű hasznosíthatósága az új képzések esetében ugyanis az új képzések tervezése és végrehajtása esetében már a létező kapcsolatokra, kapacitásokra és infrastruktúrára lehet építeni. Éppen ezért fontos, hogy a romániai civil szervezetek által a különböző régiókban szolgáltatott felnőttoktatási képzései valamilyen formában integráltak legyenek egy nemzeti képzési rendszerben. Természetesen, ennek a fajta integrációnak kellőképpen rugalmasnak kell lennie ahhoz, hogy az egyes régiókban dolgozóknak elegendő mozgásteret biztosítson a képzéseknek a helyi munkaerő-piaci viszonyoknak az alakulásához való alakítására. Az INA-val való együttműködés nagymértékben hozzájárul a civil szervezetek által nyújtott közalkalmazotti képzésekhez szükséges tananyag szakmai háttérének biztosításához, az oktatás minőségének ellenőrzéséhez.

A civil szervezetek számára az INA által koordinált felnőttképzési rendszerben való részvétel lehetőséget biztosítana új kapcsolatok kialakítására a hasonló jellegű képzést nyújtó, de

más régióban működő civil szervezetekkel. Az így kialakult partnerségek előnyei abban nyilvánulhatnak meg, hogy ezáltal a képzési tevékenységek finanszírozásának biztosítását együttesen lehet kezelni mind helyi, mind európai alapok bevonásával. Ezek az alapok lehetnek országos előcsatlakozási forrásokból az adott országban működő felnőttoktatási tagozat költségeinek részbeni fedezésére, és ebben az esetben a hálózatban való részvétel fő előnye a tagozat versenyképességének növelése a helyi felnőttoktatási piacon. Továbbá, a helyi kereslet-kínálat függvényében szolgáltatott oktatás részben finanszírozható az oktatásban részesülő helyi közigazgatási intézmények költségvetéséből.

A közalkalmazottak képzésének, illetve továbbképzésének másik záloga a Közalkalmazottak Nemzeti Intézetével kialakított partnerség, amely segítségével realisabb kép kapható a képzési igényekről valamint biztosítható a megfelelő szintű szakmai képzés is. A központi és helyi hatóságokkal az együttműködés a képzési igények felmérésére és a megfelelő képzések lebonyolítására összpontosít. A helyi és központi hatóságokkal fenntartott kommunikáció az, ami biztosítja a képzési igények megfelelő felmérését, ezáltal is elősegítve a közalkalmazottak szakszerű képzését minél rövidebb időn belül a fennálló szakmai kihívásoknak történő megfelelés érdekében.

A Nemzeti Közigazgatási Intézet a képzések hatékonyságának növelése érdekében a helyi közigazgatási képzést biztosító regionális központokon keresztül valósítja meg képzési stratégiáit, mivel ezáltal biztosítható a nemzeti szinten kidolgozott képzési stratégiai egyes elemeinek módosítása az adott régió különleges igényei szerint, ezáltal is növelve a képzések hatékonyságát.

Véggövetkeztetések

Összességében elmondható, hogy az oktatási és képző intézmények, cégek, önkormányzatok és civil szervezetek között kialakuló partnerségek száma növekvő tendenciát mutat és bár jelenleg a közalkalmazottak képzése esetében beszélhetünk a legszervezettebb partnerségi rendszerről, a közeljövőben a kereskedelmi társaságok és a különböző oktatási, illetve képző intézmények közötti partnerségek számának is a jelentős növekedése várható.

Azonban a kialakuló partnerségi kapcsolatok pozitív hatásainak növelése érdekében elengedhetetlen lenne egy olyan átfogó felnőttoktatási rendszer kiépítése, amely biztosítaná a helyi kezdeményezésekre építő, de a nemzeti szintű képzési stratégiákat is figyelembe vevő képzések kidolgozását az egyes régiókban tapasztalható igények kielégítésére valamint elősegítené a rendszer tagjai közötti új partnerségek kialakítását is.

Természetesen a rendszer eléggé rugalmas kell legyen ahhoz, hogy a különböző igényekkel rendelkező célcsoportokat megcélzó valamennyi képző szervezet megtalálja a helyét a rendszer keretein belül és képes legyen a lehető legnagyobb hatásfokkal kihasználni az erőforrásait az adott célcsoportok képzése érdekében.

A TURISZTIKAI OKTATÁS ÉS KÉPZÉS OLASZORSZÁGBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KÉPZÉSI PROGRAMOKRA, VALAMINT A KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK ÉS A VÁLLALKOZÁSOK KAPCSOLATÁRA

A turisztikai és szállodai képzés az olasz szakképzési rendszer fontos tényezője. Természetes, hogy a képzési programoknak összhangban kell lenniük a munkaerőpiac igényeivel. Másrészt a turisztikai képzésben való részvétel jó lehetőség a fiatalok számára, hogy megfelelő képességek birtokában megjelenjenek a munka világában. A szakképzés tudást, kompetenciákat nyújt a résztvevőknek, amely növeli értéküket a munkaerő piacon. A képzést különböző szinteken szervezik: turisztikai szakközépiskolákban, iskolarendszeren kívül, végzettséget adó, másoddiplomás, második oklevelet adók képzések formájában.

Emelt szintű középiskola (5 év), amely oklevelet ad.

- nyelvi líceum, amely három szektorból áll: háromnyelvűség, fordítás, turizmus és szállodai ipar;
- turisztikai képző intézmények;
- állami szállodai szakiskolák;
- turisztikai technikusok (pl. Castelportban, Chietiben).

Számos iskolában munkahelyi gyakorlati képzés is folyik, amely hasznos ismereteket ad a hallgatóknak, hogy megismerjék a munkahelyi környezetet, és amely lehetővé teszi az iskoláknak, hogy szoros kapcsolatot építsenek ki vállalkozásokkal, szervezetekkel, vállalkozások szövetségeivel és a helyi közélet szereplőivel. Ezek a kapcsolatok lehetőséget biztosítanak a kölcsönös tapasztalatcserére és arra, hogy az iskolai képzés összhangban legyen a munkahelyi igényekkel, hogy olyan képességeket fejlesszenek ki a résztvevőkben, amelyekre a turisztikai iparnak a jövőben szüksége lesz.

Diploma utáni turisztikai képzés

Ebben a képzési formában azok vehetnek részt, akik főiskolai diplomával rendelkeznek. Időtartama rendkívül változó: 40 és 120 óra között lehet. A diploma utáni munkahelyi gyakorlati képzésmultidiszciplináris megközelítésű, azaz az elméletet szervesen kapcsolja össze a gyakorlattal, bemutató a munkafolyamatot és a munkahelyi környezet sajátosságait. Általában bentlakásos és távoktatást is tartalmaz. A képzés befejezésekor a régió vagy a tartomány diplomát állít ki a felsőfokú végzettségről. A diploma utáni képzés ingyenes, mert az ESZA finanszírozza. A képzéseket a tartományi és regionális önkormányzatok tervezik és akkreditált szakképzési ügynökségek szervezik és valósítják meg.

Másoddiplomás kurzusok

Azok vehetnek részt, akik egyetemi végzettséggel rendelkeznek. A képzés időtartama 80 és 1200 óra között változik és a célja a magas szintű szakmai képességek megújítása mind a szakirányokban, mind az általános képzés területén. Az órák egy részét a vállalkozások szakemberi és kutatók tartják, számos alkalommal nemzetközi tapasztalatcsere látogatásra is sor kerül. A másoddiplomás képzések ingyenesek, mert azokat az ESZA finanszírozza. A képzéseket a tartományi és regionális önkormányzatok tervezik, és akkreditált szakképzési ügynökségek szervezik és valósítják meg. Amennyiben a képző intézmény együttműködik valamelyik egyetemmel, a végzettség első vagy második fokozatú mester végzettség lehet.

Ennek a képzési formának Rómában van a legnagyobb hagyománya, itt szervezték meg először az egyetemi szintű turisztikai képzést két éves kurzus keretében turisztikai és szállodai menedzserek számára és a turisztikai mesterkurzust a nemzetközi turisztikai iskolában, amelyet 1975-ben alapítottak. Ez az egyetlen OMT (World Organisation for Tourist/Turizmus Világszervezete) hivatalos intézmény Olaszországban. Napjainkban már több mint ötven mesterkurzust ajánlanak egyetemek és képző központok. Ezek magukban foglalják az első szintű egyetemi képzési kurzusokat (azok számára, akik első szintű végzettséggel rendelkeznek), a második szintű mester és speciális kurzusokat. Számos mesterkurzus mind első, mind második szinten ingyenes, mert ezeket ESZA finanszírozással szervezik a regionális hatóságok vagy egyéb intézmények szakképzési tevékenységének keretében. Ezeken a kurzusokon a krediteket beszámítják. Több ajánlat hatékonyabb lenne a szakképzési kurzusokban, mint a mester fokozatban, illetve egy ingyenes mesterkurzus mint a fizetős. A mester fokozatot definiálva két típust különböztetünk meg, egyetemi és nem-egyetemi mesterkurzusokat. Az egyetemi mesterkurzusok törvényileg szabályozottak és az egyetemi oktatási rendszer integrált részei. A nem-egyetemi kurzusokat (felsőfokú képzési kurzusok) magán képző szervezetek szervezik, amelyek saját belátásuk szerinti végzettséget igazolnak. (ld. A <http://www.masterturismo.it>). Ilyenek többek között az integrált kulturális kerület tervezési és menedzsment szakértője, amelyet a Luigi Sturzo Institute ad ki. Turisztikai és területfejlesztési mesterfokozat, gazdasági és fenntartható turizmus menedzsment (első szint) turizmus minőségirányítás mesterfokozat, pszichológia és turisztikai marketing, golf menedzsment, eladási mesterfokozat, turisztikai rendszerek és kulturális örökség irányítása és terjesztése (első szint stb.)

A folyamatos képzés lehetővé teszi a munkavállaló munkahelyének megtartását azáltal, hogy friss ismereteket nyújt számára. Általában tervezett képzési kurzusokat tartalmaz, amelyeket a regionális vagy kormányzati szervek határoznak meg és finanszíroznak. A projekteket magán képző intézmények és vállalkozások bonyolítják le, gyakran ESZA finanszírozással. Ezeken a kurzusokon a részvétel általában ingyenes. A képzés időtartama 500 és 1600 óra között változik a képzés típusától függően. A turisztikai képzéseket a szállodai vagy vendéglátóiparban, utazási irodákban dolgozó szakemberek, idegenvezetők és vállalkozók számára szerveznek, de lehetnek speciálisak is, mint lovaglás, környezet, kultúra, vagy turisztikai szolgáltatások.

A kurzusok oklevelet adnak a fiataloknak és a felnőtteknek, beleértve a munkanélkülieket, illetve a munkában állókat, akik a modern tudást és a képességeket kívánják elsajátítani. A munkavállalók a képzésekben való részvételt képzési csekkel egyenlítik ki. A képzési csek, mint fizetőeszköz lehetővé teszi azt, hogy a képzések egyéni jellege fokozódjék. Ebbe a csoportba tartoznak a továbbképző és technikai kurzusok is, amelyeket regionális képző központok, iskolák és vállalkozások szerveznek az iskolai tanulmányok befejezése után. Ezek általában egy éves időtartamúak. Ez a fajta képzés jobban figyelembe veszi a területi sajátosságokat és célja az, hogy közép-, vagy felső szintű képességeket nyújtson a turizmus területén

Az osztálytermi (elméleti) képzés számos hasznos ismeret megszerzésének eszköze, de kevésbé hatékony speciális know-how átadására, speciális feladatokra való felkészítésre vagy éppen a tapasztalatok átadására. Sokkal célravezetőbb, ha az elméleti ismereteket a képzésben résztvevők a gyakorlatban próbálják megvalósítani.

A munkahelyi képzések rövid időtartamúak és céljuk a szakmai ismeretek és képességek munkakörnyezetben történő átadása. Foglalkoztatási szerződés megkötését nem igényli.

Olyan eszköz, amely növeli az első kézből szerzett ismereteket a vállalkozásról és munkatapasztalatot biztosít, amely képzési kreditre váltható és elősegíti a képzésben résztvevők elhelyezkedését. Ugyanis, ha a potenciális munkavállaló az önéletrajzában a szakterületen szerzett munkahelyi tapasztalatokra hivatkozik, azt a munkáltatók előnynek értékelik. Kevésbé ismert, de nem kevésbé értékes a tanoncság, a munkahelyen kívül szerzett szakmai tapasztalat.

A szakmai végzettséget a munkahelyi képzésről helyi és országos szinten el lehet ismertetni. Ez jó lehetőség azok számára, akik munkát keresnek, vagy csupán személyes képességüket akarják fejleszteni.

**A TURISZTIKAI OKTATÁS ÉS KÉPZÉS SPANYOLORSZÁGBAN,
KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KÉPZÉSI PROGRAMOKBA,
VALAMINT A KÉPZŐINTÉZMÉNY
ÉS A VÁLLALKOZÁSOK KAPCSOLATÁRA**

Spanyolország gazdasági életében elsődleges szerepe van a turisztikai ágazatnak, amely új kihívások előtt áll. Kétségtelen, hogy a vállalkozások igényeinek megfelelően kialakított képzés a versenyképesség stratégiáját alapvetően meghatározó tényező, és egyben megmutatja ennek az ágazatnak a gyengeségeit is. A turizmusfejlesztési terv része a képzési terv, amelynek az a feladata, hogy megfeleljen a képzettséggel, és a munkaerőhiánnyal kapcsolatos elvárásoknak, amelyek a turisztikai ágazatban az utóbbi időben jelentkeztek, a kínálat növekedése és a fokozott specializáció okozta minőségi követelmények miatt.

A CCT, Center of Tourist Qualification turisztikai kvalifikációs központ, ebben az évben, a turisztikai terv szerint képzéseket szervezett a szállodák, éttermek, utazási irodák stb. alkalmazottai számára. Ezen kívül szemináriumokkal, néhány napos felkészítőkkal, ösztöndíjjal és egyéb módon segítette a munkavállalókat annak érdekében, hogy növelje az ország turisztikai vállalkozásainak minőségi tevékenységét a humán erőforrás fejlesztése útján. A végző cél, hogy az ország turisztikai cégei színvonalasabb szolgáltatást tudjanak nyújtani, folyamatosan és minél szélesebb körben, a versenyképzés fokozása érdekében.

A felnőttképzés területén megvalósított képzések közül egy sem tartozik a szokásos tanítási formákhoz. További információk a www.educarm.es honlapon található.

Az ANESTUR a spanyol turisztikai iskolák szövetsége. Az integrált iskolák az egész ország területén megtalálhatók. Minden egyes iskola fenntartója, és ez által a végzettség minőségének garanciája az állam. Ez lehetővé teszi a turisztikai felsőoktatáshoz való kapcsolódást.

-A szövetség egységesen lép fel az állammal és helyi szerveivel, az állami és magán cégekkel szemben, kollektív érdekeket, jogokat és kötelezettségeket képvisel.

A különböző állami szervek és osztályok tájékoztatása igény, illetve érdeklődés szerint szintén szövetségi szinten történik.

- A szövetség erőt ad a turisztikai képzéssel foglalkozó intézmények számára.
- A szövetség összegyűjti és bemutatja a turisztikai képzés fejlesztéseit és a jó gyakorlatot az illetékes hatóságoknak.
- A szövetség javasolja képző központok létrehozását és a turisztikai fakultások fejlesztését.
- Az országos és nemzetközi szervezetekkel való kapcsolatok lehetővé teszik a szövetség számára, hogy együttműködjön az új szükségletek kielégítése területén.
- A szövetségi központok megléte lehetővé teszi a jó gyakorlatok adaptálását.
- A szövetség keretein belül szervezik meg a turisztikai képzéssel kapcsolatos kulturális tevékenységeket, konferenciákat, szimpóziumokat, szemináriumokat, kongresszusokat, kiadványok és folyóiratok kiadását stb.
- A szövetség kezdeményezi új országos és nemzetközi kapcsolatok felvételét.

TEAT:

Technician of Companies and Tourist Activities (turisztikai technikus) egyetemi végzettségnek megfelelő a 865/1980. április 14-i határozat alapján. Három éves tanulmányi idő, záróvizsga.

DEAT:

Graduate in Companies and Tourist Activities (turisztikai diploma) a 259/1556. február 16-i kormányhatározat alapján. Három éves tanulmányi idő és záróvizsga.

DT:

Graduate in Tourism (turisztikai oklevél) a 604/1986. április 15-i kormányhatározat szerint. Három éves tanulmányi idő és záróvizsga.

SZOCIÁLIS OKTATÁS ÉS KÉPZÉS OLASZORSZÁGBAN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KÉPZÉSI PROGRAMOKRA, VALAMINT A KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK ÉS VÁLLALKOZÁSOK KAPCSOLATÁRA

Az elhatározás, hogy valaki szociális vagy egészségügyi területen dolgozzon, erős személyes indíttatásból fakad. Az emberekkel való foglalkozás, pszichológiai és szociális problémák kezelése magas fokú szakértelmet kíván. A szociális és egészségügyi terület napjainkban egyre több jól képzett és jól tájékozott munkaerőre számít.

A gyerekekkel, időskorúakkal, fogyatékkal élőkkel, drogfüggőkkel dolgozó szakemberek képzését a kormány a regionális egészségügyi hatóságok hatáskörébe utalta. Ezek igazgatási szerepet töltenek be a szociális és egészségügyi szakemberek képzésében. A hatóságok a képzéssel magán vagy állami képző intézményt bízhatnak meg és a finanszírozás az ESZA-ból történhet. Központú és regionális kormány megállapodások (Egészségügyi Minisztérium, Szociális Szolidaritás Minisztériuma) munkaköri leírást és útmutatót fogadtak el az alapképzésre, amely a szociális-, egészségügyi szakemberekre vonatkozik.

Ez a személy, aki a speciális szakképzésben megszerzett végzettség birtokában képes:

- kielégíteni egy ember alapvető szociális és egészségügyi igényeit a kompetenciáján belül
- ellátni az otthoni gondozási asszisztensi feladatokat a család gondozás területén általában, vagy a hospice tevékenységben, az egészségügyi eszközök és berendezések tisztításában és karbantartásában, diplomás nővér munkájának segítésében.

Az Egészségügyi Minisztérium szabályozza a képzési kurzusokat és adja ki a szakmai végzettséget bizonyító dokumentumokat. A képzéseket a Regionális Egészségügyi Hatóság felügyi és a helyi egészségügyi hatóságok irányítják.

A képzés időtartama

A képzések 1000 órák és a következő részekből állnak:

- 545 óra elmélet, benne 100 óra egyéni tanulás
- 440 óra szakmai gyakorlat
- 15 óra záróvizsga

A képzési kurzus összetételét a szolgáltató szervezetek igényei szerint kell kidolgozni.

Munkalehetőségek

A szövetségek és szövetkezetek hálózatot hoztak léte, amely egészségügyi szervezetekből és központokból, csoportokból, napi szolgálatokból, bennlakásos vagy részben bentlakásos formákból, hátrányos helyzetűekkel, kirekesztettekkel, drogfüggőkkel, morális és pszichológiai sérültekkel foglalkozó szakemberekről. A cselekvési terv magába foglalja a gyerekekkel való törődést, beleértve a különböző kultúrákban élőket és etnikumokat, a fogyatékkal élőket, időskorúakat és drogfüggőket, a rehabilitációs programok részvevőit. A képzés szociális, kulturális, személyes gondozási, egészségügyi, társadalmi beilleszkedési és otthoni gondozási valamint kórházi ápolási ismereteket tartalmaz.

A képzésben részt vevők köre

Regionális és tartományi önkormányzatok, regionális és helyi egészségügyi hatóságok, delegált intézmények, vállalkozások, önkéntes egyesületek, non-profit szervezetek, állami és magán képző szervezetek, egyetemek, középiskolák szociális fakultással (szociális/egészség-

ügyi diploma). A képzéseket Olaszország szerte megszervezik mindazok számára, akik meg akarják szerezni ezt a képesítést. A szociális és egészségügyi szakemberek olyan emberekért dolgoznak, akik nem rendelkeznek teljes önállósággal és függetlenséggel, ezért pontosan meg kell határozni felelősségüket és szakmai feladataikat.

Példák a képzésekre, amelyek a Szakképző Központok szerveznek (<http://www.centreformazioneassistenza.com>)

Gyermekgondozók képzése

Azok számára szervezik, akik gyerekek gondozásával kívánnak foglalkozni és szakmai képességeket szerezni egy olyan társadalomban, ahol biztosítják a gyermekek jogait és egészségüket.

A gyermekgondozással foglalkozó szakemberek a képzés elvégzése után már nem tanulási nehézségekkel állnak szemben, hanem viselkedési és szocializációs problémákkal, különösen olyan gyermekek esetében, akik hátrányos helyzetű vagy más problémákkal küzdő családokban élnek. Ezért a képzés során megtanulják a gyermekek speciális problémáinak kezelését és végül szakmai gyakorlaton vesznek részt, ahol első kézből szereznek tapasztalatot a gyermekgondozásról.

A képzés két részből áll:

- 1) Elméleti ismeretek gyermekgondozók számára.
- 2) Gyakorlat és munkahelyi gyakorlat.

Egyéb speciális formák:

- időskorúak gondozása,
- fogyatékkal élők gondozása,
- fogyatékkal élők turisztikai segítői,
- drogfüggők gondozása,
- közösségi beilleszkedést segítő.

**SZOCIÁLIS OKTATÁS ÉS KÉPZÉS SPANYOLORSZÁGBAN,
KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A KÉPZÉSI PROGRAMRA,
VALAMINT A KÉPZŐINTÉZMÉNYEK
ÉS VÁLLALKOZÁSOK KAPCSOLATÁRA**

A szociális képzést Spanyolországban az 1046/2003-as, 2004. január 1-jén életbe lépett királyi rendelet szabályozza.

A képzés szintjei:

- nem felsőfokú képzés azoknak a munkavállalóknak, akik nem rendelkeznek meghatározott végzettséggel;
- felsőfokú (okleveles) képzés közép- vagy magasabb szintű végzettséggel rendelkező munkavállalók részére.

A felnőttképzésben a különböző szakmáknak megfelelően különböző lehetőségek vannak, amelyeket a közösségek, csoportok vagy szövetségek szerveznek.

Három alapvető feltétel a képzési stratégia és modulitás, a tanítási módszer, mind a nem felsőfokú, mind a továbbképzési kurzusok esetében.

- Az első a képzés-képzés, mely lehetővé teszi az egészségügy fejlesztésével kapcsolatos különböző szerepek és feladatok számbaba vételét, ez nem csupán motivációs képzés és nem csak útmutatást ad.
- A második a tárgy tanulásának interaktív természete: egyénnel, csoportokkal és közösségekkel való foglalkozás.
- A harmadik az attitűdök, képességek, módszerek és technikák közötti koherencia igénye, amely az egészségügyi munka során javallott, mind a közös munkában, az egészség oktatásában és a képzésben is.

Ami a képzési stratégiákat illeti, nem beszélhetünk csupán „tudásról” és „know-how-ról”. Sokkal hasznosabb, ha gyakorlat van a középpontban és az interaktivitás. Ily módon vannak egyszerű informatív, útmutató részei a képzésnek (konferenciák és osztályfoglalkozások, amelyeket nem önálló tanulási formának nevezünk és- vagy távoktatás, ezek kombinációja különböző megközelítésekkel attól függően, hogy nem felsőfokú, felsőfokú interaktív képzésről vagy továbbképzésről van szó.

Alapvető, hogy a képzés utolsó felében a képzésnek az együttműködésre kell irányulnia, osztálykeretek között. Sőt mivel a hangsúly a tanulón és az aktív pedagógián van, a fő stratégia a gyakorlati tanulás és a feladatok elsajátítása, mert ezek hozzák létre a kognitív együttműködőket és képességeket.

A távoktatás jól alkalmazható az információs és kommunikációs technológiák használatával, amelyek jó lehetőséget kínálnak a tanárok és tanulók együttműködésére. Az elektronikus integrációs és multimédiás információk áthidalják a különböző csoportok közötti földrajzi távolságokat és lehetővé teszik a mentorálást s a monitoringot a képzés egész ideje alatt. Mind a nem felsőfokú, mind a felsőfokú és a továbbképzés esetében modulításra van szükség a különböző témák összekapcsolása érdekében.

A következő modulok szükségesek:

- Információs és értékelési tevékenységek: találkozók, szimpóziumok tapasztalatcserék.

- Alapképzés: az általános koncepciók, módszertan és az egészségügyi oktatás általános kérdései.
- Specifikus képzés: speciális témák, illetve speciális csoportok esetében.
- Képzési szolgáltatások, azaz képzés és tanácsadás a csoportmunkában.
- Projekt- vagy feladatalapú képzés. A középpontban a projekt vagy a feladatok ellátásával kapcsolatos kérdések állnak.

A képzés programozása

A képzés programozása során a következő lépések megtételére van szükség:

- 1) Helyzetelemzés és képzési szükségletek felmérése, beleértve a résztvevők igényeit, a képzést szervező intézmény módszertani lehetőségeit és a tanárok felkészültségét.
- 2) A tartalom és a célok meghatározása.
- 3) A tanítási-tanulási módszerek és stratégiák kidolgozása a célok elérése érdekében.
- 4) A fejlesztési eszközök kiválasztása.

ÖSSZEFOGLALÁS A SPANYOL TEMATIKUS MUNKACSOPORT TEVÉKENYSÉGÉRŐL

A VÁLLALKOZÁSOK ÉS A MUNKAVÁLLALÓK ÉLETEN ÁT TARTÓ ALKALMAZKODÁSA AZ INNOVÁCIÓKHOZ ÉS AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKHOZ

A tematikus munkacsoport témaválasztása az Equal Közösségi Kezdeményezés 3. prioritása: alkalmazkodó képesség. Téma: a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodó képességének támogatása a strukturális gazdasági változásokhoz, az információs technológia és más új technológiák alkalmazásához.

A Coast Regada Transznacionális Együttműködési Megállapodás többek között egy tanulmány elkészítését tűzte ki célul, arról, hogy milyen módon lehet növelni a munkavállalók munkaerő piaci képességeit.

A tanulmány általános célja:

- ANTICIPÁCIÓ: A vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodó képességének támogatása a szervezeti változásokhoz és az információs technológiák alkalmazásához.
- FEJLESZTÉS: A munka minőségének és termelékenységének növelése szakképzés útján, lehetőség a munkavállalók részére a folyamatos képzésre.
- ISMERET: A külföldi jó gyakorlatok és koncepciók megismerése.
- EGYEZTETÉS: A munkaidő-szervezés optimalizálása, hogy jobb legyen az összhang a munka és a magánélet között, valamint a munkaerő piaci mobilitás elősegítése.

A vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodása a társadalmi, gazdasági, munkaerő piaci változásokhoz növeli a termelékenységet és új, magasabb szintű munkahelyeket teremt. A projekt partnerségének éppen ez volt a célja.

A létrehozott cselekvési modell a Coast-Regada nemzetközi együttműködés része, amely a közös fejlesztési stratégián és módszereken alapul: a probléma érzékenységen, a felmérésen, a kutatáson és a képzésen, amelyek együttesen erősítik a versenyképességet.

Az új gazdasági kapcsolatok között a vállalkozások és a munkavállalók egyaránt felelősek a változásokhoz való alkalmazkodásban.

Az ADAPTI+D projekt a jaéni tartományban dolgozott ki intézkedéseket a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodó képességének növelésére, megkülönböztetett figyelemmel azokra a munkavállalókra, akiket állásuk elvesztése fenyeget a technológiai változások és a potenciális ágazati szerkezetváltozások miatt.

A cselekvési terv a következő intézkedéssorozatot foglalja magában:

- tanácsadás,
- képzés,
- audit,
- az új technológiák megismertetése,
- a vállalkozások szociális felelősségének növelése.

A tanácsadást és a munkavállalók képzését a munkaügyi szolgálat végzi, mégpedig a képzési igények, a területi és ágazati sajátosságok alapján. Felmérései eredményeként a munkaügyi szolgálat kompetencia mérleget készített a szakmai profilok összehasonlításával, valamint létrehozott egy adatbázist a jaéni kereskedelmi ágazatban működő vállalkozások és munkavállalók adataiból.

Ami a képzést illeti, mind a munkavállalókra, mind a munkaadókra kiterjed, az új technológiák, minőség, menedzsment, humán erőforrás és az egyes ágazatok speciális kompetenciáinak a témakörében. A képzésben való részvétel elősegítésére innovatív módszertani eszközöket alkalmaztunk. Az olíva olaj ágazatban olyan rendszert dolgoztunk ki, amely a képzéseket az olíva olaj piac jövőbeni igényei alapján tervezzük, lehetővé téve a menedzsment számára, hogy megfelelő eszközöket használjanak a kereskedelmi döntések optimalizálása érdekében.

Ebben a két ágazatban elemeztük a jelenlegi technológiát, az új munkaformák alkalmazását, szolgáltatási eljárásokat csakúgy, mint az összhang és az egyenlőség kérdéseit. A felmérések eredményei alapján jelentések készültek megfelelő ajánlásokkal, amelyek lehetővé teszik a felhasználóknak a változásokhoz való alkalmazkodását.

Munkánk másik prioritása azoknak a technológiáknak a bevezetése volt, amelyek növelik a termelékenységet, valamint a munka és a családi élet összhangját. Számos vállalkozásnál vizsgáltuk az információs technológia alkalmazásának új lehetőségeit, mint pl. az elektronikus kereskedelem, az e-learning, mint a versenyképesség növelésének eszközei.

Az IT és az alkalmazkodó képesség

Az információs és kommunikációs technológia területén végbemenő fejlődés, különösképpen az Internet tömeges elterjedése a múlt századi forradalmi változások egyike, amely megváltoztatja a társadalom életét, átalakítja a vállalkozásokat és a közigazgatást, a szolgáltatási módszereket, a kommunikáció technikáját és a tanulási módszereket.

Az új technológiák felhasználása növeli a vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodó képességét és versenyképességét.

Következtetések

A Coast Regada nemzetközi együttműködési partnerség különböző országok szervezeteit fogja össze, ezáltal lehetővé teszi a különböző nézőpontok, jó gyakorlatok, tevékenységek megismerését és cseréjét a vállalkozások és a munkavállalók új munkaszervezési formákhoz való alkalmazkodó képességének növeléséhez. A globalizáció nagy kihívás Európa számára a foglalkoztatás politika területén. Az innováció és az új technológiák felhasználása eszköz a foglalkoztatási versenyképesség és az esélyegyenlőség érdekében.

Végső következtetések

A munka világa rohamosan változik, maga mögött hagyva a hagyományos szervezeti formákat, amelyeket a feladatok sokasága, a szalagszerű termelés, a centralizált döntéshozatal stb. jellemezett. A gazdasági globalizáció jelenlegi állapota dinamikus vállalkozásokat igényel. A piachoz való alkalmazkodást és megfelelő választ a felmerülő igényekre. Személyre szabott ügyfél szolgálatot. Az új társadalom másrészt a szakmák, képességek és kvalifikációk változását eredményezi, amelyekhez feltétlenül alkalmazkodni kell.

A globális piac új társadalmának igényeire különösen jó válasz a folyamatos képzés. Nem csupán azért, hogy választ ad az új munkakultúra által felvetett képzési igényekre, hanem azért is, hogy maga a képzés sokkal rugalmasabb és nyitottabb. Mindez lehetővé teszi az új szervezési modelleknek és az információs technológián alapuló társadalom elvárásainak való megfelelést.

Felmérések szerint feltétlenül szükség van az új információs és kommunikációs technológiák meghonosítására a folyamatos képzésben. Az új technológiák alkalmazása, különösképpen az Internet nem csak új kultúrát generál a társadalomban, hanem új koncepciót és tervezést is igényel a folyamatos képzésben. A folyamatos képzésben ennek megfelelően fontos változások történnek. Jelentős ezek között, hogy emelni kell az Internet használat színvonalát, különösen az Internet alapú képzések területén. Meg kell változtatni a képzések szerkezetét és megvalósítási módját, hogy megfeleljenek az új személyes és szakképzési profil igényeinek, amelyek elősegítik a munkavállalók beilleszkedését a tudásalapú társadalomba és annak minden elemébe, a munkába, a kultúrába, a szórakozásba és a társadalmi életbe.

Kiemelt figyelmet kell fordítani a 40 év feletti emberekre, amikor új tanulási technológiákról beszélünk, hiszen számukra már több nehézséget okoz ezek megismerése és alkalmazása. Ugyancsak nagy kihívás a folyamatos képzés jelenlegi tervezési rendszerének fejlesztése horizontálisan, vertikálisan és diagonálisan, ezáltal lehetővé téve a munkavállalók szakmai és személyes fejlődését.

Az új információs és kommunikációs technológiák decentralizált struktúrákat igényelnek, amelyek nyitottak és rugalmasak a változásokra, és lehetővé teszik a gyors alkalmazkodást a változásokhoz és a célcsoportok különböző igényeihez, segítve őket, hogy gyorsan alkalmazkodjanak a technológiai újításokhoz a termelésben és a termékek vonatkozásában egyaránt.

Az új technológiák alkalmazása a folyamatos képzésben azt feltételezi, hogy a közigazgatás felejtse el a semmitmondó retorikát és a politikai marketinget, ehelyett tegye meg a szükséges intézkedéseket, bevonva a társadalmi és gazdasági szervezeteket, és hogy megfelelően finanszírozza az emberi erőforrás fejlesztését.

SUMMARY ON THE TCA IMPLEMENTATION
elaborated by the Secretariate
EQUAL CIP – Round II – action 2 –
Transnational Cooperation Agreement

“COAST REGADA” – Id code: 3809

<http://www.equal.ecotec.co.uk/transnationality/etcim/>

EQUAL is the European Social Fund (ESF) Community Initiative for the 2000–2006 programming period, providing funds for projects which test and promote new means of combating discrimination and inequalities in the labour market, it is a laboratory for new ideas, new processes and activities toward this common objective. Transnationality is an essential element in the Equal initiative for promoting the transfer of know-how and good practice between partnerships and between member states. By sharing the results of innovative actions carried out by the DPs at national level, transnational co-operation provides real value-added for policy development at the national and European levels.

Our transnational adventure started in Livorno on 31st March 2005, where our DPs – Spain, Hungary, Italy and Romania finally met to hold their first official meeting to establish our TCA there called “COAST REGADA”. But before then other steps had already been taken. In fact, since January 2005, we all had entered the EQUAL Common Database (ECDB) looking carefully for our ideal transnational partners with whom to share a transnational project for the next 2-3 years. We – all of us did it – also contacted all partners we had already worked with and any potential ones, sending abstracts of our project and putting our hearts, souls, skills and collaboration in order to attract future partners. We were like singles intensively looking for a fiancé or for a husband or a wife. Each of us was looking for partners carrying out similar Equal projects, on Adaptability and Lifelong learning axis, with analogous aims and objectives to:

- prevent and combat isolation of weakest workers and to define and implement strategies to increase their possibilities of integration through continuous training and lifelong learning for employees and companies.
- favour the adaptability of companies and workers to the new forms of organization of work, promote flexible frames of organization based on the new information communication technologies (ICT).
- define, form and test a sustainable regional and trans regional adult training network.
- promote the principles of equal treatment and opportunities between men and women.

Finally, after many ineffective phone calls and e-mails for all of us, a few contacts (the ones among us) were successful and we started having deeper exchanges to know each others and our related projects better in order to understand if the consortium and then the “marriage” might have worked. The project manager of the Hungarian DP came to Italy for an informal visit and met the Italian referee under the lining tower of Pisa. There were many talks with the Spanish representatives of the project “ADAPTI+D” and at last we decided that the time was ripe to meet and try to establish our mutual agreement.

In Livorno the meeting to establish the transnational partnership and the basis of the TCA was very intense and constructive. It started very formally, but soon the discussion took

quite an easy going bent. Each DP presented his organization and his national EQUAL project. After that, we found the name to give to TCA: “COAST REGADA”. The acronym that joins all the three projects titles (“The Knowledge-based **Coast**” IT G2 TOS – 061; “Equal **REGINET**” HU 21; “**ADAPTI + D**” ES-ES 2004 0450) was unanimously accepted and, after some discussion, the secretariat of the future TCA was entrusted to Italy.

Hungary proposed to extend our TCA to another partner, as associated, the Romanian Foundation, CIVITAS, PHARE project titular. Our TCA then became an ideal bridge between the past to the present and to the future of European Union. Spain and Italy represented the first and more experienced European Union of 10 countries, Hungary, the new one, extended to 25 countries, and Romania, the incoming country, in January 2007, the future.

CIVITAS invited our three DPs to exchange experiences and present our national projects and the Transnational Agreement at the conference they were going to hold in July in a summer University Campus in Transylvania (Romania). So, after having established a certain friendship and proximity, we went through the draft of application form Italian DP had already prepared in order to discuss it together and implement it.

A brainstorming of the activities:

Hungary wanted to work on developing a model about “work”:

- preparing to work
- entering to work
- keeping work

developing new methods for job insertion, to prepare skills and competences of workers and support them with social services, aids, work agreements and to help them in maintaining job.

The focuses proposed by HU are:

- focus on the work place
- focus on lifelong learning
- focus on mainstreaming.

Spain focused on innovation at the workplace and on the application of the new technologies by employees’ and employers’ work, on promoting their adaptability and avoiding exclusion, keeping in mind the Lisbon strategy, the European Employment Strategy and the knowledge based EU. Very important was for them to promote collaboration between employers and employees in all actions to fight unemployment.

Italy focused on lifelong learning and continuous training as a means of countering the risk the workers may face when their competences and skills become obsolete and useless in a Labour Market that is more and more demanding on matter of updating.

Common objectives were fixed as well as common/complementary products, transnational activities and meetings. The responsibilities of the three DPs were established in the following ambits:

- Italy: TCA secretary and concerned in meetings organization and in exchange of operators
- Hungary: coordinator of the relations with the associated partner and the research on methodologies of Lifelong Learning in different countries with special emphasis on forming a regional and trans regional adult training network and products realization

- Spain: responsible for the second research stage, the collecting of materials and the web side production.

The Budget considerations were updated to the next meeting set on 14–15 April 2005 in Jaen, Spain headquarters of the Chamber of Commerce Responsible of project “ADAPTI+D”.

This application form had to be completed at home during the next few days and then sent by e-mail to all DPs in order they might fill in the specific spaces reserved to each DP and send it to the secretary in order to register it in the Equal Transnational Co-operation Internet Module (ETCIM), an Internet-based tool designed to help DPs to input, modify, validate and submit their Transnational Co-operation Agreements (TCAs) to be able, during the next meeting in Jaen, Spain, to complete all parts and to validate it.

We were almost ready: the adventure had begun. What seemed to be impossible to attain, full of obstacles, of issues to be tackled was now quite near and reachable. Now we could relax. And we did it, in front of some splendid dishes of the Italian and Livorno sea cuisine – cacciucco first – in order to deepen our mutual knowledge and to plan the next 30 months of the TCA activities. A toast with the renowned wines of Livorno province celebrated our agreement.

The 2nd Transnational meeting of Action 1 was then held in the Chamber of Commerce of Jaen, Spain, on 14th–15th April 2005 with the aim of drawing up the final document of the Transnational Cooperation Agreement “Coast Regada” and to send it for validation to our Managing Authorities.

The newly associated Romanian partner also participated in this reunion during which the draft TCA “Coast Regada” was prepared and discussed and updated with all suggestions given by all the partners that had received the file by e-mail and had revised it. The final Agreement was then recorded into the Equal Common Database (ECDB) by the ETCIM Secretary and printed in 4 copies to be signed and stamped by the representative of each DP. The signature of the document was immortalized in a memorable picture that we printed in several copies, put in a frame and gave to all TCA members as a souvenir. We all keep it on our desks to remind us of the culminating moment of all our efforts and the start of new challenges.

Once back home, the TCA secretary reported all the modifications on the ECDB, created and edited the TCA and sent e-mail notification to all transnational partners to validate. When the secretary received confirmation that all DPs had validated, validated as well (on 23/04/05) and asked for the final validation of the Management Authorities by sending a notification requesting the MA approval.

The next opportunity to meet was in Tusnad, Romania on the 18th July for the Balvanyosi Conference and finally in Livorno, Italy, on the 16th–18th November, to open the works of the 2nd Phase of Equal CIP.

At that point we had built a TCA among 3 partners and an associated one, we had drawn up a project with common aims and objectives and we had a perspective of 30 months of shared work and activities.

Our TCA was comprised:

DP Secretary

ITALY, project “THE KNOWLEDGE BASED COAST” (La Costa della Conoscenza)

DP Id: IT-G2-TOS-061 Responsible: Provincia di Livorno Sviluppo Srl

DPs involved:

SPAIN, project “ADAPTI+D”

DP Id: ES-ES20040450 Responsible: Chamber of Commerce of Jaén

HUNGARY, Project “REGINET – Regionális Munkahelymegtartó Hálózat “

DP Id: HU-21 Responsible: Regional training center of Békéscsaba (BRKK)

ROMANIA as Associated partner, Project PERSEUS – RO

AP Id: 2002/000-586.05.02.02.248 Responsible: CIVITAS Foundation for Civil Society

The common interest of our TCA “Coast Regada” was to compare the Labour Market and the Social policies of different Countries of the Enlarged Europe with a special focus on the future of the EU. The partners wanted to define useful practices to facilitate the transnational relationships on the themes of lifelong learning, innovation and adaptability of employees and firms, continuous vocational training and learning targeted to disadvantaged workers (males and females).

The common aim of our TCA was to prevent and fight exclusion from the labour market of the weakest workers and, therefore, the members of the COAST REGADA consortium had identified a range of activities to ensure a vigorous approach to the management and delivery of the TCA in order to create a strong pole of exchange and transmission of best practices:

- Transnational coordination and management meetings.
- Bilateral meetings and visits to have an in depth understanding of other countries’ working methodologies and strategies.
- Two Thematic groups and related output supported, maintained and activated by each partner.
- Joined production of materials for promotion and dissemination of the TCA results and outputs.

The network for the dissemination of results and products created by the project also took advantage of the local partnership network and was aimed at carrying on activities and producing transferable instruments which may be self-updating regarding the target themes and that will not be exhausted after the end of the project.

- The website to facilitate contact among the partners and spread TCA outcomes and results.
- 6 Conferences (at national and international level).
- Monitoring and evaluation.

THE NATIONAL PROJECTS OF THE PARTNERS:

ADAPTI+D – SPAIN – ES-ES20040450



The Project ADAPT I+D, framed in the Initiative EQUAL inside the Axis 3 “Adaptability of companies and workers” aims to generate labour and managerial improvement, stimulate and support the adaptability of the workers and the companies to the new technologies, to the new forms of organization of the work and the new professional profiles, from a perspective of sustainable development and of equality between men and women.

The two main sectors of employment even with the biggest index of unemployment of the city of Jaén are the oleic and traditional trade.

Objectives:

- To favour the adaptability of companies and workers to the new forms of organization of the work, promoting flexible frames of organization based on the new technologies.
- To qualify the beneficiaries through the development of a Formative Plan based on the specific qualification for the sectors based on the needs of the workers for the new technologies and the demands of professionals.
- To adapt to the companies of the sectors to the New Forms of Work, Organization, Security and Reconciliation.
- To promote the application of the Information Technologies I+D as a method for the anticipation of changes, to improve the competitiveness and consolidation of the companies.

Composition DP

General address of Development of the Employment of Council of Employment of the Meeting of Andalucía; Official Chamber of Commerce and Industry of Jaén; Provincial delegation of Jaén; City council of Alcaudete; City council of Martos; City council of Torredelcampo; Official Chamber of Commerce and Industry of Linares; Union of Women Managers and Professionals of the City of Jaén; Commerce of Jaén (Managerial Federation Trade Jienense and Services)

THE KNOWLEDGE BASED COAST – ITALY – IT-G2-TOS-061



Our national project, **EQUAL C.I.P. Round 2 – Action 2 – “THE KNOWLEDGE BASED COAST” IT-G2-TOS-061** was approved by the Tuscany Region and Provincia di Livorno Sviluppo is the project leader. It promotes the adaptability of workers at risk of exclusion from the labour market and involves the 5 provinces stretching along the Tuscan coast (Livorno, Pisa, Lucca, Massa-Carrara, Grosseto) and a local network of 34 partners. Atten-

tion is focused on companies and on workers with a low schooling level or low skills, those at risk of being considered obsolete, foreign workers and those with disabilities and no proper work contracts. The project is also aimed at people working in highly competitive sectors and in greater need of support and innovative technologies.

The overall objective is to integrate active employment policies with the province's policies for development, to avoid and fight the sidelining of female and disadvantaged workers by means of permanent training and lifelong learning in an attempt to re-launch entrepreneurial competitiveness along the Tuscany coast.

This is to be achieved by preservation, growth and improvement of human resources employed in the sector.

Activities in the project are: the setting up of a network of partners adopting cooperative governance, needs analysis of companies, the design and implementation of individual training courses and informing users on new EU programmes. **Two Transnational Cooperation Agreements** were established: "**COAST REGADA**" with Hungary, Spain, and Romania as associated partner; "**M2E**" with Czech Republic, France, Hungary and U.K.

The duration is three years from June 2005 to June 2008. Web site: <http://www.costadella-conoscenza.it>

REGINET – HUNGARY HU-21

EQUAL-REGINET

In the framework of the EQUAL-REGINET Regional Job Protection Network the national and transnational DP implement: development of new methods and processes for ensuring equal opportunities to the employees who return to their workplace after a long break, being disadvantaged or disabled. As a result of the development process they form, establishment and spreading on national and international levels of a so-called "receiving workplace model". Members of the national partnership are the South Plain Regional Training Centre, the Labour Centre and other companies.

There are three closely related goals:

- Forming a so called receiving workplace model containing the entering to the workplace and its support, preparation for the job and its support, protecting the job and its support.
- Harmonized development of innovative tools, methods and processes.
- Transfer of the effective practice for the new European and international employment policies.

Target groups are the people who return to their workplace after a long break, disadvantaged or disabled employees.

Members of the national development partnership:

Regional Training Centre in Békéscsaba, Regional Training Centre in Kecskemét, South Plain Regional Labour Centre and its local offices in Békéscsaba, Kecskemét and Szeged, Hungerit Poultry Processing PLC, Szentes, Poultry Processing PLC, Kiskunhalas, Körösfront Social Service and Commercial Ltd., Mezőberény.

PERSEUS – ROMANIA – ASSOCIATED PARTNER

General objective is to facilitate the reintegration on the labour market of special categories of people.

Special objective is the development of an innovative model of qualification and labour force placement, based on the involvement of the employees in the process and the recognition of alternative educational methods.

Target group comprises young unemployed high school graduates who are not in long term unemployment, women who, after the end of their maternity leave wish to return to the job market.

Main activities are the selection of the beneficiaries; the organization of the training sessions; identification of the companies and SMEs that will cooperate by hiring people that had the best results at the training; placing the beneficiaries at the cooperating companies/SMEs for a 3-month internship period. Based on these performances there will be the possibility of full time work contracts for 10 persons at the cooperating firms.

Results of the project will be a new and efficient method connected to the active employment measures in the target localities; 50 unemployed persons selected and trained; 40 persons included in the 3 months internship program; cooperation agreements with 30-40 companies/SMEs; 10 persons with full time work contracts (20%).

Let's go back to **Livorno (Italy) Management and Coordination Meeting, held on 16th–18th November 2005**. This was the opening of Action II, the first important moment of our profi-cuous exchange of experience and good practices. The delegations participating in the vis-its were of different spheres: political, administrative and technical, besides the operational ones.

The Hungarian partner proposed an extension of the agreement to other Countries as Slo-vakia, Serbia – Montenegro, Ukraine to define an European model for lifelong learning to be tested on the Carpathian Basin, a great added value in terms of transnational exchange. An addendum to our TCA was created for this aim.

During the meeting the partners listed the particulars of all the previously agreed activities, the ambit of the 2 study groups, the partners' roles and fixed deadlines:

- **2 STUDY GROUPS (thematic groups):**

- “Development of a European lifelong learning model of adult training network,” led by the Hungarian DP, involving beside the partners, Slovakian, Serbian and Ukrainian observers. Product: a detailed operational programme for the Hungarian National Development Plan of 2007–2013.
- “Implications of Innovation and New Technologies on lifelong adaptability for firms and workers”, led by the Spanish DP, involving the Italian and Hungarian DP. Product: a benchmark document based on specific indicators to compare the state and the best practices of the national level in the partners countries.

The structure of study groups foresaw the involvement of all transnational partnerships and was to be developed during the established meetings and through internet forum and by e-mail. A publication and a CD rom will contain all the results of these two studies.

• **WEBSITE Platform:**

Spanish DP hosts in their national project website included an external page for “COAST REGADA” with an open space with several information about the projects and the TCA and a reserved area – accessible by an access code where the partners share and exchange their work and data documents. In this page it was possible to fulfil the on-line monitoring questionnaire.

• **MONITORING QUESTIONNAIRE**

Italian DP would provide for the compilation, the updating of it. The data collection would be cared by the Spanish DP through the website which will contain a reserved page for the monitoring questionnaire. The Italian DP will provide a final monitoring document.

• **LEAFLETS**

Hungary DP will realize 5.000 copies of a transnational leaflet containing a brief description of the national projects, the short description of transnational activities and all the references of the partners, in 4 languages (IT, ES, HU, EN).

• **MODULES/UNITS FOR STAFF TRAINING**

All partners agree to create an international virtual forum to collect all the news about the future of the Structural Funds. If possible this forum was to be hosted on the web site of Spanish partner.

The plan of the TCA activities was then completely fixed as well as was its deadline. We had only to work at our common objectives and expected results.

In the next meeting, 11th–12th May, 2006 – Békéscsaba, Hungary, each partner was already able to provide some concrete results:

- Spanish DP presented the **web site** dedicated to COAST REGADA TCA they created and published through a link on the Chamber of Commerce of Jaén home page: <http://www.camarajaen.com/proyectos/transnacionalidad/transads.html>
Each partner had access to it and to a forum where it was possible to meet and work together virtually.
- As far as the **dissemination material**, it was agreed to publish a **leaflet** that will promote the COAST REGADA TCA, its aims, and the single DPs’ national projects. The brochure had to be created and printed by the Hungarian partner and all the details of it were fixed by the partners who had to supply all the texts by the agreed times.
- After this, **the monitoring and evaluation plan** was presented by the Italian DP that showed the documents elaborated in order to allow such activities throughout the project:
 1. the draft of transnational evaluation that identifies objectives, expected results, tasks, arrangements for the evaluation procedures (preparatory, in progress, and final) with the related timetable of activities;

2. the draft of transnational monitoring of activities foreseen in the COAST REGADA TCA to constantly check and assess the project status;
3. the intermediate evaluation questionnaire and
4. the grid to be used for the description of the Measures selected to be transferred to the other DPs.

These documents circulated among the partners by e-mail and were published on the web site.

- Then the launch of the two thematic groups went on. The DPs responsible of the Thematic groups illustrated their issues, the related work programme and the tasks assigned to each partner. All time limits were established.
- All the results and outputs of the Thematic groups were to be presented in the Final Conference of Békéscsaba.
- It was then decided about the **end products** to be produced by our TCA and presented to the final Conference. Hungarian DP will print a **publication** in two volumes, the first of which must contain the results of their national project and the **second one all the results of our common transnational project**, Coast Regada TCA, in english. The plan of the publication was agreed as well.
- The Italian and Spanish DPs, at their own expenses, will take care of the publication of a CD rom with the same texts of the above mentioned volume.

During the three days meeting our Hungarian partner took care of us in a very special way. Many visits were organized to their national partners and to very extraordinary places of the Region of Békéscsaba. The surprises they organized for us repeatedly took our breath away and created a wonderfully, friendly climate that contributed to making our work together easier and pleasant. This atmosphere was conducive to us wanting to look ahead and find further possible ways of collaboration.

The next Management and Coordination Meeting took place in Jaen – Spain, on 22nd–24th March 2007.

Meanwhile two bilateral meetings were held: the HU DP visited the SP DP in Jaen in the last days of September 2006 and the SP DP visited the IT DP in Livorno on 8th–11th November 2006 to exchange good practices and experiences on relevant matters for the partners.

Then on 22nd–24th March 2007 we were in the Chamber of Commerce of Jaen, in Spain, for our third meeting.

Each DP brought a large delegation in order to establish good future relationships even after the end of our project, exchange best practices and learn from experiences of the hosting partners in their leading productive sectors: agriculture, industry, employment and labour strategies. Visits were paid to all the municipalities partners of the Spanish Equal project: Torredelcampo, Alcaudete, Martos, Linares and to the Junta de Andalucia to learn about their policies to stimulate the adaptability of companies and workers towards the new technologies, the new forms of organization of the work and the new professional profiles.

The Management meeting checked the state of implementation of the project outputs and dissemination materials and verified what had still to be completed and printed: 1) the TCA promotional leaflet, 2) the study for the two thematic workgroups and 3) the “Grids to be

used for the description of the Measures selected” to report the best practices of each DP experience to be transferred to the other DPs and their partners.

We also started the preparation of the Final Conference, to be held in Bekéscsaba on 20th–21st October 2007 during the “Sausage National Festival”. This is not only a gourmet celebration, but it’s a good chance to meet the majority of Hungarian politicians. They contribute to the success of the event by making the sausages themselves and serving them to the people. But it is also the right time to meet and exchange opinions with the population, attend lectures and conferences and – as in our case – spread and disseminate final outputs and results of a project to a large and varied audience. The delegations of the partners participating in the Conference will include professionals, technical and political levels: the talks will be by local ministers for labour of the 4 partner Countries, by the Hungarian and Spanish partner for their thematic groups, by the TCA secretary for the evaluation.

It will be then the moment to draw the balance of our common work under the aegis of “COAST REGADA” TCA. We wish to underline that the mutual exchange of experiences, practices and approaches in terms and on the matter of lifelong learning, innovation and adaptability made us citizens of the same large Country: Europe a knowledge-based society that is, through the many projects financed under the ESF, working on the same problems, fighting the same battles and striving for similar aims and objectives.

Our transnational activity involved people of four and more countries at different levels, helped them work together, speaking or at least trying to speak, the same language, trying to understand each other’s diversity, habits, cultures and problems. All this made us aware and proud to be the actors of an important play that is going on: the building of Europe. And the strong European network we constructed will look at the future to continue working together to think and act in a European dimension for new opportunities of cooperation and collaboration.

ADDED VALUE FOR THE PROJECT RESULTS OF THE EQUAL-REGINET HUNGARIAN DEVELOPMENT PARTNERSHIP

Aim of the Hungarian Development Partnership was to create a receiving workplace model. In its framework regional training centres, regional labour centre and three companies considered that the maintenance of the workplace sometimes is not only the employees' interest, but also of the employers. That is why they developed such methods and processes, which help the workers and the firms to take their needs into consideration mutually from the first moment of the job.

Besides this, according to the special requirements of the employers we organised such training courses, which increased the chance of the participants to keep their job. During our work we focused to the women who return to their workplaces after a long time, to the disadvantaged or disabled people.

Within the project, in the transnational cooperation agreement, together with the Italian, Spanish and Romanian partners, involved Romanian, Slovakian, Serbian and Ukrainian partners of the Hungarian DP, in the framework of a thematic work group, we elaborated the theoretical, methodological and organizational basis of an Eastern European adult training and service network.

The transnational cooperation effectively supported the implementation of both of our two objectives, enriching the final products of our national project with significant added values. Those added values are as follows:

1. By sharing information on the Italian, Spanish and Romanian employment situation we learnt such methods, activities and different approaches which allowed the effective protection of the disadvantaged employees or potential employees against the labour market exclusion or help their reintegration into the world of the work.
2. Participants of the transregional partnership contributed that we know their adult training system, with special emphasis on the cooperation among training bodies, companies and local governments by presenting the situation of their countries. From this point of view the summary of the thematic work group led by the Spanish DP was very important in the theme of the life long adaptability. This study dealt not only with the interests of the employees but also of the employers, because the sustainable competitiveness of a company is the fundamental interest of both sides.
3. Finally, the Italian and the Spanish DPs enriched our Eastern-European adult training and service building activity by presenting situation analysis and useful suggestions by presenting the education and training system for tourism and social care in their countries. This activity allowed us to continue the cooperation in the future.

ADDED VALUE OF TRANSNATIONAL COOPERATION IN OUR PROJECT (ITALY)

The Transnational cooperation had been a relevant element of our EQUAL project, **THE KNOWLEDGE BASED COAST – IT-G2-TOS-061**, because, through our agreement “*Coast Regada*”, it promoted the transfer of knowledge and good practice among Development Partnerships (Hungary, Italy, Spain and the associated partner, Romania) and our related countries. By sharing the results of innovative activities carried out by the single DPs at national level, transnational cooperation provided real added value for mutual understanding and future policy development.

Our domestic project and our national partners have obtained genuine benefits from participating in the transnational exchanges. A wider and multifaceted vision of problems, identification of solutions and results were conceived all together and each partner learned the others on many subjects. Moreover, the differences found among our DPs in the various fields touched upon, were particularly fruitful because we learned much from them.

The transnational activities undertaken have demonstrated the benefits of being able to compare and learn from the experiences of our partners. The challenges are similar but the context in each Member State varies.

Transnational cooperation provided the opportunity to identify, develop and test innovative solutions that were applicable in different contexts and countries.

From the visits paid to each others' institutions, services (Job Centres, Disabled Centres, Women's centres, various organizations of different levels, at local, regional and national levels), firms, enterprises and enterprises associations, we were able to mutually experience direct knowledge that improved our competences and developed a true European approach and way of thinking in all of us. The diversity of the various DPs was, and is, the TCA wealth that must be fostered as a tool through which to achieve growth and development for all.

Transnational cooperation has promoted the establishment of formal and informal networks. The creation of networks improved communication between partners and actors and increased their commitment and understanding of the problems faced. Participating in each others' networks and building contacts in other Member States opened up new opportunities for future cooperation and sustainable collaboration, while adding a European dimension to the project's work programme.

Transnational co-operation increased the potential impact of our “national” DPs at local, regional and national levels. It has also built capacity within the organisations by improving the quality, resources and awareness of the organisations involved.

The reinforcement and credibility achieved through involving actors from other countries and participating in transnational activities had an impact on DP organisations. Working transnationally gave a higher profile to the organisations involved in the eyes of the actors and policy makers, this in turn enhance visibility and lent weight to the activities carried out at national level.

At the same time, transnational activities had an impact of increasing self-confidence and self-assurance of the individuals involved, and of making participants aware of “belonging to a large European family” and to be really building an extended Europe step by step, even with our small contribution, by providing a setting for **cross-cultural debate** and exchange.

In general it was important for all the participants to realise that we are not alone when working on the different topics and issues, and that there are people in other parts of Europe fighting the same battles as we are. The results and the successes of one were and are shared among all, becoming a common patrimony. It also improved our personal baggage of experience: the knowledge of each others' languages, of communication skills and of different cultures and habits.

The transnational activities were very important in promoting empowerment, self-esteem and recognition of the difficulties that the beneficiaries, across the different countries, face. Being invited to participate in transnational activities made the beneficiaries feel important and valued, aware of their role, giving them a confidence boost.

Transnational work allowed us to gain a better understanding of different national contexts, relevant EU developments and to raise awareness of the discrimination faced by certain groups such as disabled people, women, elder and other target of workers at risk of exclusion from labour market.

Transnational work has promoted the dissemination and transfer of results into policy and practice, giving DPS the opportunity to influence – at least sometimes – the policy agenda by looking at issues from a new perspective.

EQUAL represents a significant tool for: combating discrimination and inequality in the labour market and integrating people who are at a disadvantage in the labour market, preventing social exclusion, increasing employment and providing schemes for social protection.

The transnational activity in EQUAL has involved people at every level and exemplified what can really be achieved when partnerships across Europe work together successfully and use European diversity to strengthen their domestic activities. Across all the Member States, working with partners in other countries this initiative continues to offer the opportunity to exchange expertise and develop new approaches, thereby adding value to national initiatives.

Transnational Cooperation Agreement in “Coast Regada” has given us and all our other partners, a mutual exchange of experiences, practices and approaches in terms and on the matter of lifelong learning, innovation and adaptability; the dissemination and mainstreaming of the integrated knowledge to local, national and international policy making structures; the development of international relationships and strong European networks that will guarantee the sustainability of this network well after the end of the project. In fact the TCA members have already defined new projects to continue and further develop their common work through the new ESF and other Community programmes 2007–2013.

ADDED VALUE OF TRANSNATIONAL COOPERATION IN OUR PROJECT (SPAIN)

It is important to emphasize that the DP that we have formed which is part of the TCA “Coast Regada” had purposes, common objectives and synergies, both in our national programmes of work as in the approaches to the Transnational and the target groups which we were going to work.

These synergies and common objectives can be summarized in:

- Understanding the nature and study of exclusion to the access of work.
- Creation of strategies to combat exclusion and seek employment in equality
- Establishment of systems of education and training suited to providing people with the skills that will help to combat the trends to exclusion and to maintain an active citizenship in the Europe of Knowledge.

The evidence shows that the continuing training is becoming increasingly important and that a permanent and effective education can help, both real workers as well as potential, to integrate themselves more effectively in the labour market.

On the other hand, companies need help in the field of technology, as well as in the organisational innovation and social development. It is, therefore, vital that both direction and workers receive the greatest amount of aid as possible to reduce the trends towards exclusion from employment that is evident throughout Europe.

It was very important to introduce activities in a special focus innovation and pay attention to the role of enterprises, associations of employers and unions.

Given the nature of the partners who have participated in the agreement, is to consider the nature of added value of the results is both general, in the context of an enlarged Europe, and a specific to each of the specific DP.

In fact, the project offers the possibility of comparing (in the question of the management of the programme of the European Community) experiences at different levels:

Consolidated (Spain and Italy), new (Hungary) and a vision of the future of having to Romania as a partner attached.

From a general point of view we can highlight that through the network we have improved the knowledge and understanding of the perceptions and positions of the other partners in the TCA.

In a specified for the project transnational work has allowed us the exchange of information, experience and good practices in management of projects related to the continuous adaptability, vocational training and continuing education, aimed at consolidating to disadvantaged workers, especially women and the older workers.

On the other hand we studied the impact that the use of innovation and new technologies have on other countries and the adaptability of workers is being carried out in those countries not to entail a loss of employment or job but an improvement in their competitiveness.

It is important to highlight the vision that we have provided Romania which brings us the vision of the new countries that want to enter the EU and to know the needs of those countries as well as experiences that apply to the adaptation of their workers to the requirements of the Union.

Objectives pursued:

- Define useful practices to facilitate the transnational relationship on the themes:
 - Update professionalism and adaptability.
 - Learning continuous vocational.
 - Learning for disadvantaged employees.
- Ensure the sustainability of the network during and after the end of the project.
- Exchange of experiences
- Analyze the situation and context from the point of view of human resources (employees with risk of exclusion, disabled, immigrants, problems of gender) and of employers and companies.

Other common objectives of all partners were:

- To combat all forms of exclusion and define and implement strategies to increase the chances of integration or excluded in the E. U. and ensure the education and retraining of employees and enterprises
- Identify and consider actions to combat exclusion in the labour market for the development of social integration in the E. U.
- Define methodologies of work in line with the new European Employment Strategy
- Develop a great action of information and awareness among the society in general, beneficiaries, professionals, employees and employers, trade unions, institutions and politicians
- Define, design and test a network of adult education regional and transregional sustainable



Report
of the Hungarian thematic group
development of a European lifelong
learning model of adult training

TRANSREGIONAL NETWORK BUILDING AS AN EPOCH-CHANGE DEVELOPMENT MODEL

By the enlarging of the European Union, in the Eastern-Central European countries became also available the community development sources. This fact allow an epoch-change also in the overborder adult training cooperation. Earlier it was characterized by experience transfer and spontaneous capacity placement (placement training courses) from west to east. Nowadays it can be changed by harmonized common development of the countries and process of the planned capacity building. As a result own adult training network can be established by areas and of overbord their unique transregional system. We can think in regional adult training, which are parts of an wider Eastern-Central European adult training and service network at trhe same time and enjoy the advantaged of belonging to this macroregional network, too. It means that the earlier low level financed forms of the experience transfer methods (conferences, seminars, placement training courses with foreign lecturers, trainings) can be changed by greater, common development methods and their harmonizing, modern development model: by the network building itself. Its most important precondition is a competitive partnership and a EU-conform development concept plus an elaborated development project. These conditions ont he adult training became existed int he Carpathian basin between 2004 and 2007.

Harmonized establishment and development of regional and transregional networks are possible because the network building can be characterized similar methodological elements and relations on both level. They have similar building conditions, organic development stages, financing technics and operational network characters. These common bases and relations ensure the new development policy quality, synergic impact and strenghtening character of the harmonized built networks.

Timeliness and importance of the multi country network building are supported by community initiatives for vocational transparency such as Common Quality Assurance Framework (CQAF), European Qualification Framework, EUROPASS, and European Vocational Education and Training Credit System, ECVET. These initiatives allow that the transregional network established int he framework of the EQUAL-REGINET operate in a EU conform quality management system, by using the European vocational training framework, by EU standard training pogrammes, while handling the regional features, too.

Considering all of the mentioned facts we can declare that the overbord transregional adult training andf service network elaborated by the transnational partnership of the EQUAL Community Initiative COAST REGADA cooperation can be considered as an epoch-change development paradigm which ensures the harmony of the national and European integration.

György Molnár

**TRANSNATIONAL OPENING CONFERENCE
TUSNÁDFÜRDŐ (ROMANIA) 18–22 JULY 2005**



Chronological summary of the workshops



CENTRAL EUROPEAN ADULT TRAINING AND SERVICE NETWORK

Vision

An international leading, coherent, sustainable adult training and service network will be established to support creating and protecting work places and serving the mobility in the Central European area.

Mission

By spreading of such an adult vocational training system, which ensures the competitiveness of the companies and of the adaptability of the employees, creating a receiving and protecting work place model and of labour market services to create a complex training, employment network in the Central European area.

Justification

In the recent 15 years an international leading adult training and labour market service system was established. The state formed a national network of regional training centres. Now number of the accredited institutes are over 1,200. By 2007 a national programme, by EU co-financing is going on for the modernization of the adult training.

At the same time as a resourch programme found in 2004, in the Central European area there is not a similar competence based, modular built, adult training system and additional activities which can quickly adapt to the demand of the employers.

To establish an adult training and service network in the Central European area is also justified, because the schools can satisfy the demand of the quickly changing labour market only with delay.

Objectives

- To form a full-scale cooperation among the initiative (mainly non-profit) partners of the network and companies, competent public and EU organizations.
- To elaborate a EU-conform adult training and service development operational programme for the Central European area
- In 2007-2013 to realize that programme, building, continuous development and operating of the network.

Offer of the PannonForrás Network to its strategic partners and chief sponsors

- Representation in the managing and professional bodies of the network, participation in the planning and development activities

- Mainstreaming the results of the development programmes (Equal, Interreg, HEFOP, Phare, etc) between 2006–2007. Planning and implementation of national and EU financed network developments according to the demand of the companies, mainstreaming of their results (programme and curricula development, receiving workplace model, employee support services) in 2007–2013.
- Promotion of all advertisements of the network.

Enclosures

- Draft of an EU conform operational development programme
- Network partnership

Results and events of the network building can be read at the homepage <http://www.brkk.hu> or <http://www.pannonforras.hu>

PannonForrás
**ADULT TRAINING AND SERVICE NETWORK FOR A KNOWLEDGE BASED
CENTRAL EUROPEAN ECONOMIC AREA**
Structure of an operational programme
connecting to the 3rd objective (European territorial cooperation)
of the European Union 2007–2013 development period

I. NETWORK CULTURE FORMING AND CONDITION CREATION

- I.1. Human resources
 - I.1.1. Competence based definition of training programmes
 - I.1.2. Curricula development
 - I.1.3. Training of instructors, advisors and network managers
- I.2. Infrastructure
 - I.2.1. Image planning
 - I.2.2. Investment
 - I.2.3. Equipments
- I.3. Operation and communication
 - I.3.1. Elaboration of organizational and operational rules
 - I.3.2. Establishment of a quality management system
 - I.3.3. Marketing

II. CONTENT DEVELOPMENT

- II.1. Training programme
 - II.1.1. Consideration and systematization of available training programmes
 - II.1.2. Development process
 - II.1.3. Adoption
- II.2. Curricula
 - II.2.1. SCID workshop
 - II.2.2. Development process
 - II.2.3. Adoption
- II.3. Service
 - II.3.1. Development of services before training
 - II.3.2. Development of training services
 - II.3.3. Development of service after training

III. APPLICATION

- III.1. Activities before training
 - III.1.1. Situation analysis
 - III.1.2. Preparation of training programmes
 - III.1.3. Database handling
- III.2. Training activities
 - III.2.1. Admission of students
 - III.2.2. Motivation training, closing up
 - III.2.3. Competence based, target group specific theoretical and practical training
 - III.2.4. Preparation for exams

III.3. Activities after training

III.3.1. Elaboration of a unified training and evaluation system

III.3.2. Elaboration of a unified follow up system

III.3.3. Elaboration of the PannonForrás network examination system

IV. EUROPEAN DISSEMINATION

PannonForrás
**FOUNDING ORGANIZATIONS OF THE CENTRAL EUROPEAN
 ADULT TRAINING AND SERVICE NETWORK**

Upper-Hungary (Slovakia)

- Nagykapos and its Neighbourhood Territorial Association, Nagykapos
- EUREG Civil Association, Vágsellye, Galánta

Sub-Carpathia (Ukraine)

- II. Rákóczi Ferenc Hungarian College, Beregszász
- Dorcas Foundation, Szürte
- Federation of Hungarian Educators, Beregszász

Transylvania (Romania)

- Christian University, Nagyvárad
- Fundation of Fragment Hungarians, Temesvár
- Civitas Foundation, Kolozsvár, Székelyudvarhely
- Magna Education Centre, Marosvásárhely
- Kis-Küküllő Territorial Association, Erdőszentgyörgy
- Sapientia Transylvanian Hungarian University Facultate of Csíkszereda, Csíkszereda
- Eurocenter Amőba Education Centre, Sepsiszentgyörgy
- LAM Foundation, Illyefalva

Vojvodina (Serbia and Montenegro)

- Hungarian Adult Training Association, Topolya
- Serbia and Montenegro Telecottage Association, Topolya
- Methodological Centre, Újvidék
- Youth Forum, Szabadka

Hungary

- Regional Training Centre in Békéscsaba, Békéscsaba
(national network of regional training centres)
- Foundation for Regional Knowledge Networks, Békéscsaba
- National Society of Adult Training Experts, Veszprém

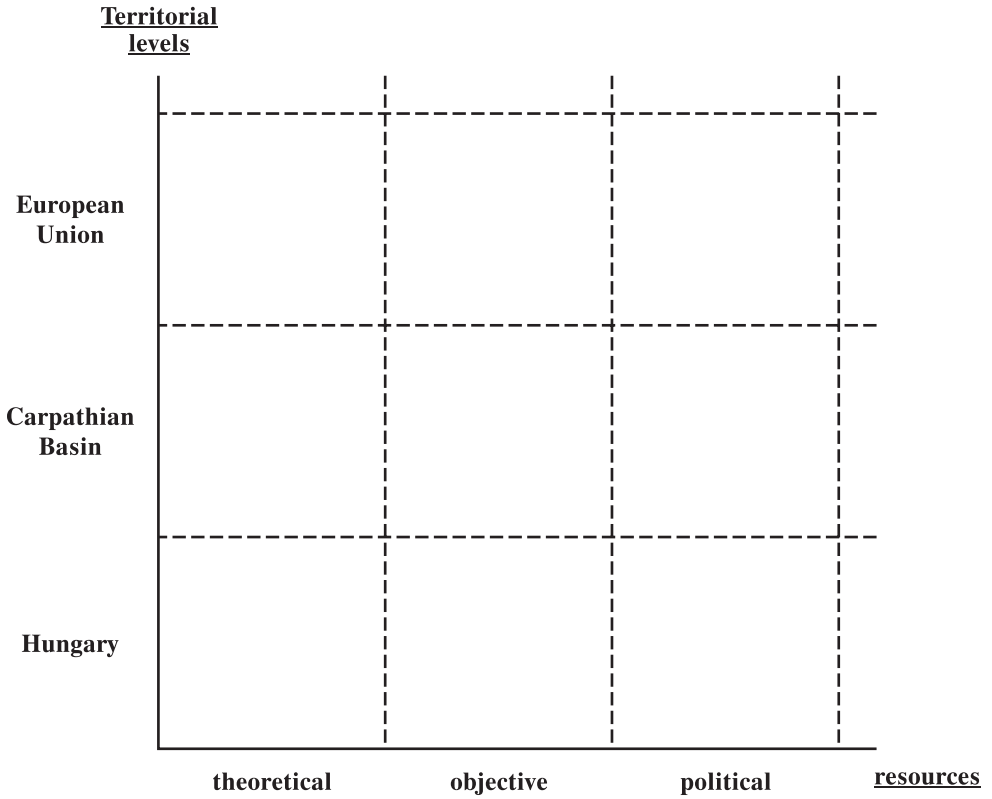
Cooperating national institutes

- National Adult Education Institute(NFI), Budapest
- National Vocational Training Institute (NSZI), Budapest
- Ministry of Agriculture and Rural Development, Training and Consulting Institute (FVM KSZI), Budapest
- National Family and Social political Institute (NCSSZI), Budapest
- Health Vocational Training and Retraining Institute (ETI), Budapest
- Hungarian Investment and Trade Development Agency (ITDH), Budapest

Compiled by György Molnár and dr. Lajos Kibédi-Varga

**HARMONIZED AND COMPLEX CONDITION SYSTEM
OF THE ADULT TRAINING NETWORK**

(Net of the resources and territorial levels)



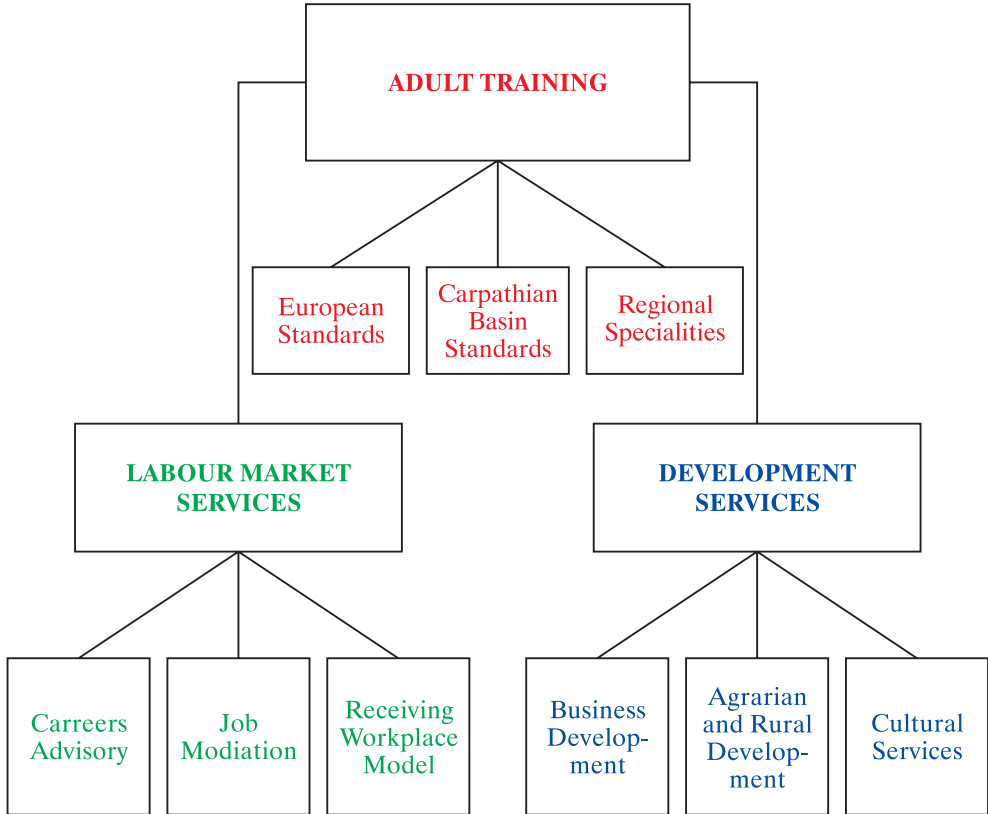
NETWORK BUILDING WORKSHOP

SZÉKELYUDVARHELY (ROMANIA) 29 SEPTEMBER – 1 OCTOBER 2005

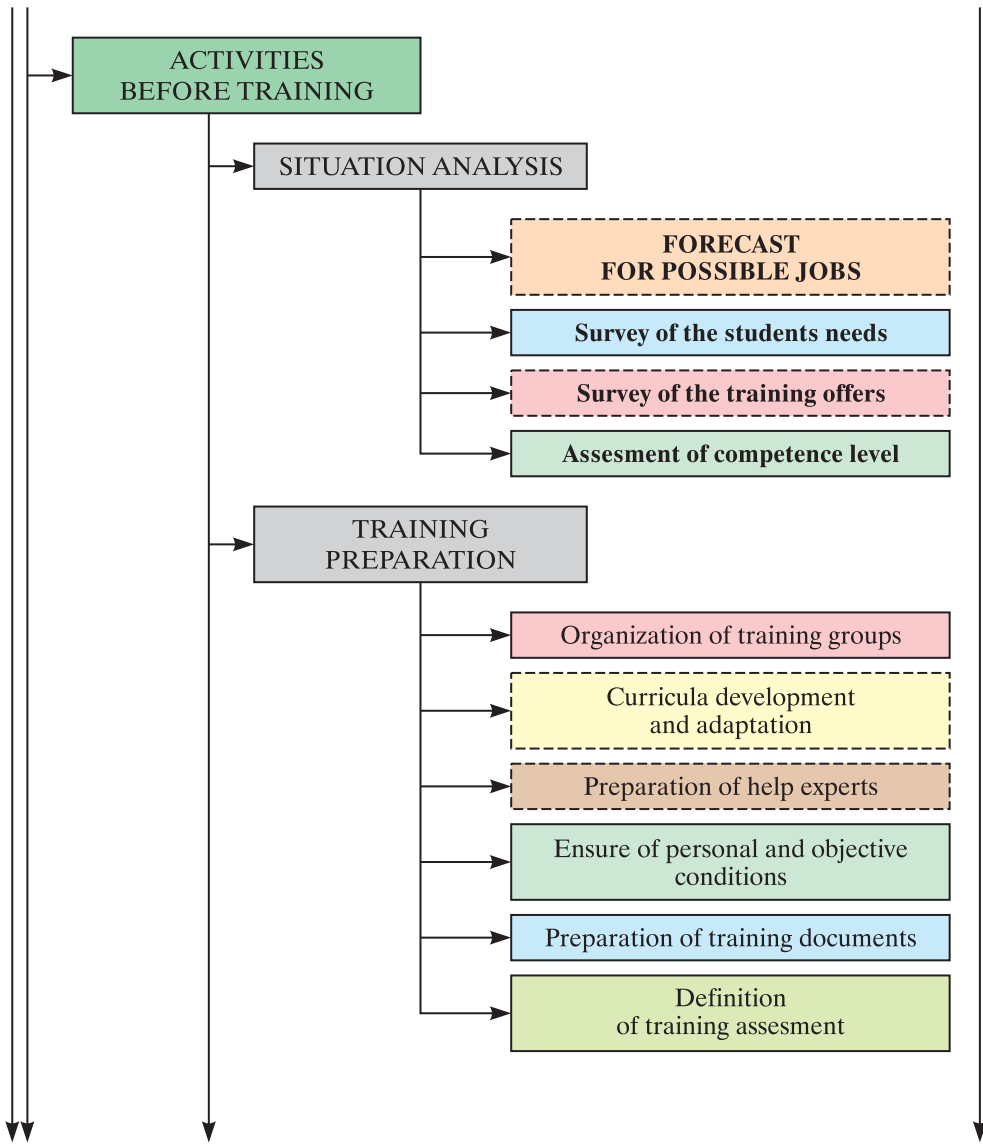




SYSTEM OF INTEGRATED ACTIVITIES

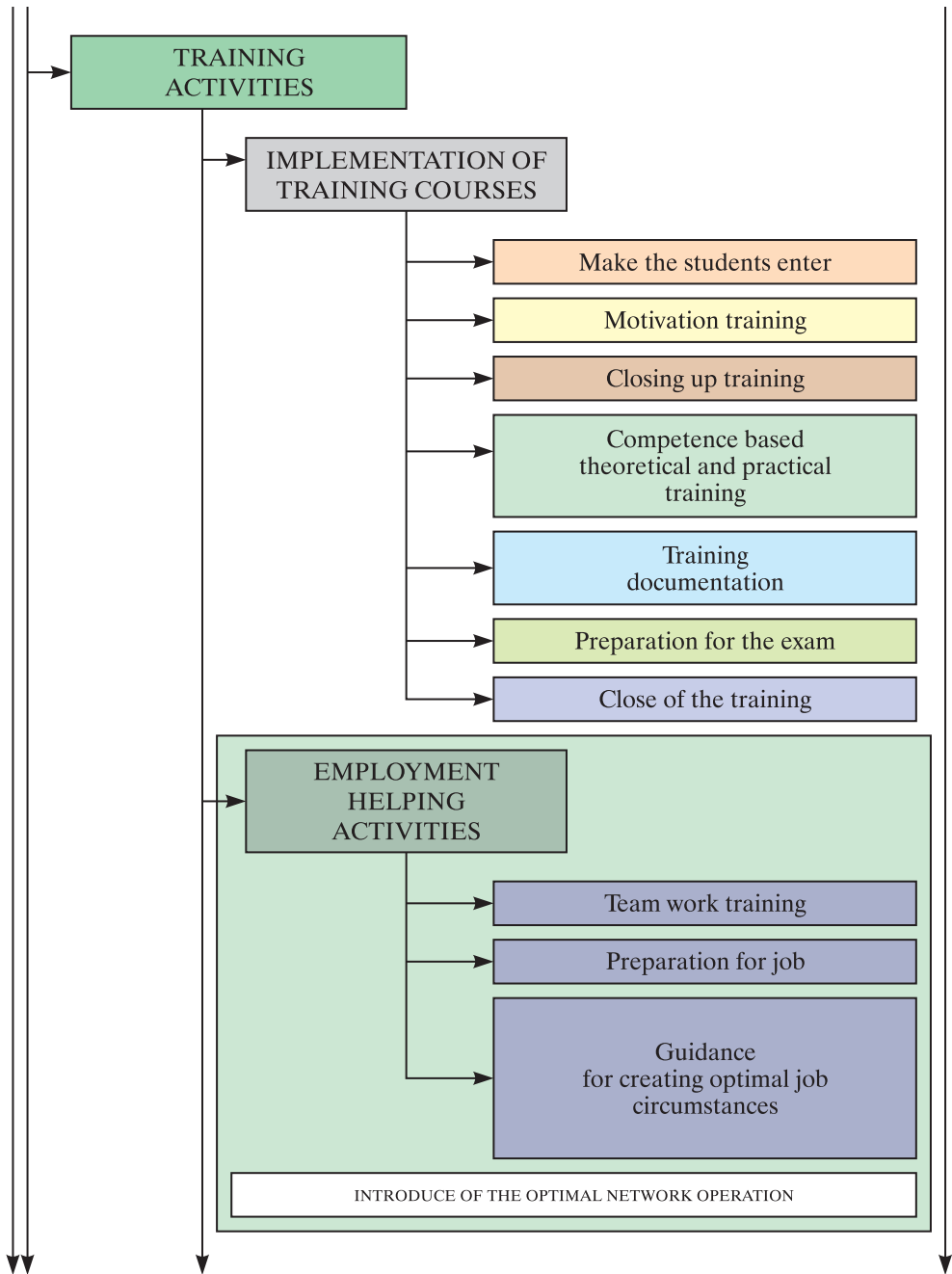


COMPLEX TRAINING AND SERVICE SYSTEM OF THE PANNON FORRÁS ADULT TRAINING NETWORK 1/1.

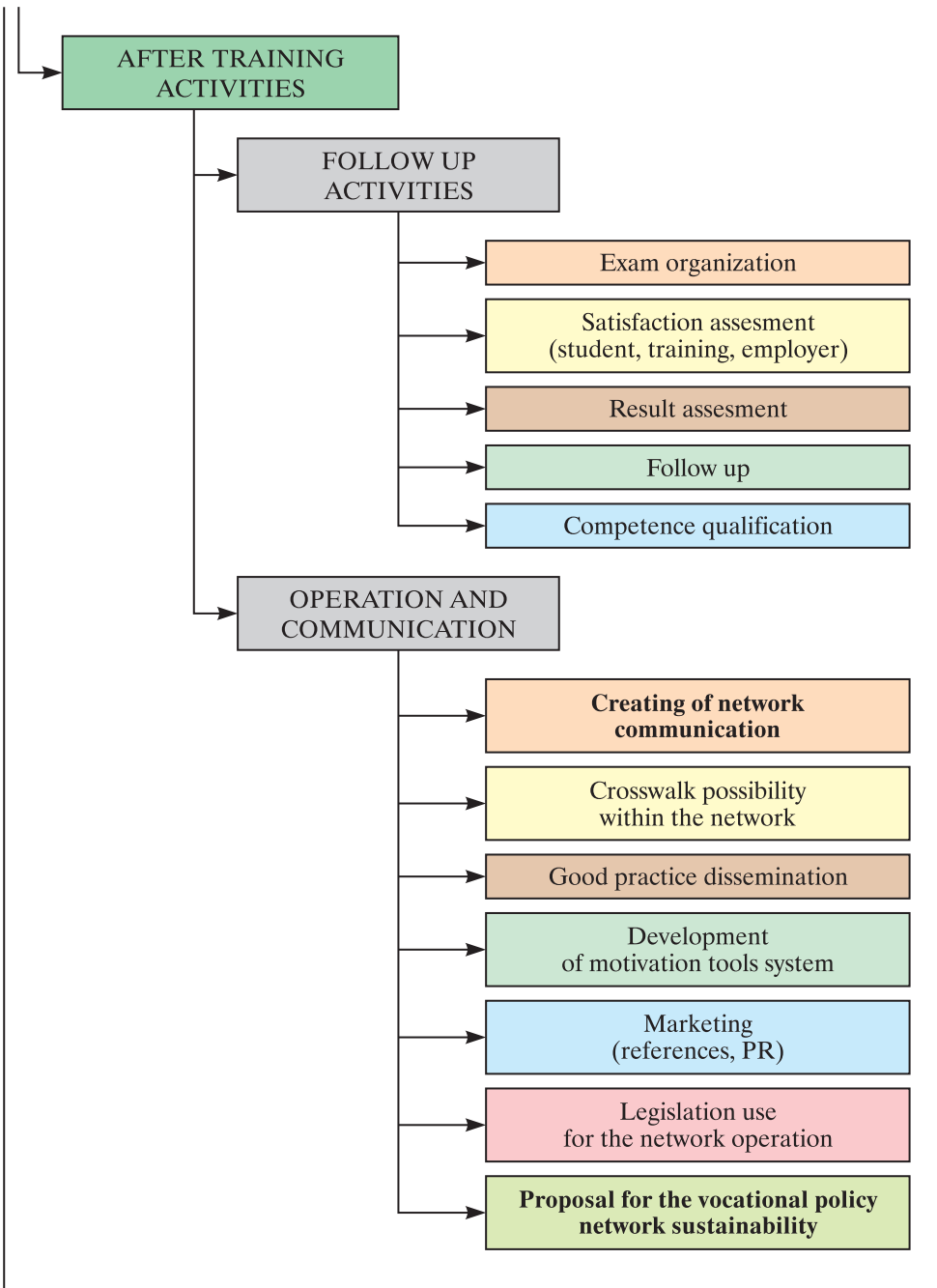


--- regional level activities

COMPLEX TRAINING AND SERVICE SYSTEM OF THE PANNON FORRÁS ADULT TRAINING NETWORK 1/2.

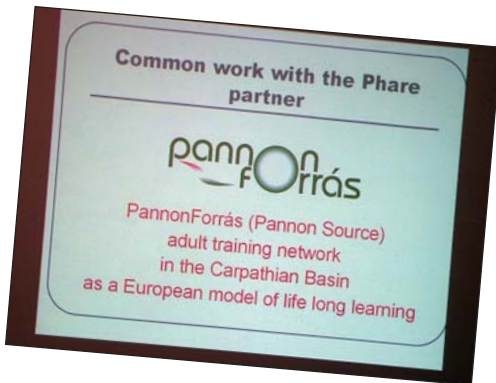


COMPLEX TRAINING AND SERVICE SYSTEM OF THE PANNON FORRÁS ADULT TRAINING NETWORK 1/3.



PANNON FORRÁS TRANSNATIONAL AGREEMENT

LIVORNO (ITALY) 17 NOVEMBER 2005



ANNEX**to the Transnational Cooperation Agreement “COAST REGADA”**

Considering the Lisbon Strategy, focusing the importance of life long learning and using new methods of transregional cooperation during the years of 2007–2013, the Hungarian, the Italian, the Spanish and the associated partner Romania agree the additional paragraph as follows:

We enlarge the work of the transregional partnership such a way that under the management of the Hungarian DP we form a work group and cooperate on developing a transregional adult training network in the Carpathian Basin as a European model, including Slovakian, Ukrainian and Serbian partners. This enlarging will mean an additional value to the project without changing the budget or the existing partnership of the “COAST REGADA” project.

Livorno, 17th November, 2005.

on behalf of the Hungarian DP
György Molnár

on behalf of the Italian DP
Maria Giovanna Lotti

on behalf of the Spanish DP
José Miguel Ruiz Delgado

on behalf of the associated DP
Márton Balogh

**PANNON FORRÁS LEADERS TRAINING AND GENERAL ASSEMBLY,
ESTABLISHMENT OF A NETWORK MANAGEMENT BODY (SENAT)**

GYULA (HUNGARY) 3 MARCH 2006



During the general assembly of the Foundation for Regional Knowledge Networks advisory board the resolved decisions for creating an organization of the Pannon Forrás Adult Training and Services Network are as follows:

1/2006. (III. 3.) decision

Decision on the addendum of the Foundation for Regional Knowledge Networks Constitution:

- Strategic decisions connecting with the establishment and operation of the Pannon Forrás Adult Training and Service Network, professional management and representation of the network will be the task of the senate. Operation of the senate will be managed by its president.
- The senate is a body containing the representatives of the founding organizations of the Pannon Forrás Adult Training and Service Network. It has to have meeting at least yearly.
- Between the period of the senate meetings the Executive Board is responsible for the implementation of the network activities, for its coordination and representation. It contains from 1-1 senator from the Partium, Transylvania, Vojvodina, Upper Hungary, Sub-Carpathia and Hungary regions. Operation of the Executive board is managed by the president of the senate.

2/2006. (III. 3.) decision

Advisory board of the Foundation for Regional Knowledge Networks appoints the members of the senate as follows:

Upper Hungary (Slovakia)

KárolyBosák, chairman of EUREG Civil Association (Galánta, Vágsellye)

Rudolf Gabri, chairman of Asociation and Surrounding of Nagykapos (Nagykapos)

Sub-Carpathia (Ukraine)

Ildikó Orosz, president of II.Ferencz Rákóczi Hungarian College a (Beregszász)

Éva Valkócz Éva, director for Foundation DORCAS (Szurte)

Natália Váradi, head of adult training for II.Ferencz Rákóczi College (Beregszász)

Partium (Romania)

Dr. Györgyi Szilágyi, deputy rector for Partium Christian University (Nagyvárad)

Zoltán Zakota, teacher for the Partium Christian University (Nagyvárad)

Zsolt Kása, representative of the Szivárvány Foundation Zsolt, (Temesvár)

Transylvania (Romania)

Márton Balogh, director for Civitas Foundation Márton (Kolozsvár)

Kinga Bereczki, director for AMÖBA EUROCENTER Education (Sepsiszentgyörgy)

Emma Borbély executive director for Kis-Küküllő Territorial Association (Erdőszen-
györgy)

Gábor Kolumbán, senior lecturer for Sapientia Transylvanian Hungarian University,
Faculty of Csíkszereda (Csíkszereda)

László Mihály Nagy, director for Magna Education Centre (Marosvásárhely)
Miklós Orbán, head of training section for LAM Foundation (Illyefalva)

Vojvodina (Serbia and Montenegro)

Viola Diósi, chairman of Vojvodina Youth Forum (Szabadka)

Lenke Erdély, representative of Vojvodina Methodological Centre (Újvidék)

András Verbászi, chairman of Serbian-Montenegro Telecottage Association (Topolya)

Zsuzsanna Zellei, education organizer for Vojvodina Adult Training Association (Topolya)

Hungary:

Dr.Lajos Kibédi-Varga, chairman for Foundation for Regional Knowledge Networks (Békéscsaba)

Dr. Sándor Madarász, president for National Association of Adult Training Experts (Veszprém)

György Molnár, director for Regional Training Centre in Békéscsaba (Békéscsaba)

Advisory Board of Foundation for Knowledge Networks appointed György Molnár for the president of the senate.

Gyula, 3rd of March 2006.

Dr. Lajos Kibédi-Varga

PANNON FORRÁS WORKSHOP

SEPSISZENTGYÖRGY (ROMANIA) 27–28 APRIL 2006



ENSURE THE HARMONY BETWEEN LABOUR MARKET AND ADULT TRAINING IN THE PANNON FORRÁS NETWORK

Using the national and international experiences of the last one and half decade, harmony of the Carpathian Basin macroregional adult training network's training offers with the labour market is guaranteed a mechanism operating on three levels:

- Complexity of the activity system
- Quality management
- Uniform method for labour market demand assesment.

1. Complexity of the network activity system

Labour market and development services are joining directly to the adult training activities (see the elements of the integrated activity system for the Pannon Forrás Adult Training and Service Network). These elements ensure together the direct connection of each sectors and professional areas with the training structures and their contents and to the students (e.g. agrarian and rural development advisory connected with agrarian training, or the business development and career advisory.) Those services are implemented by the network itself or its institutional cooperation with state labour services, with civil and private services or with social partners.

2. Two level quality management

Base of the network quality management is the self assesment system which is building for the TQM philosophy. First level is the complex entirety of the quality basic requirements declared for the whole network approved together. The quality qualification of the network centres are on those base, realized by the Network Coordination and Methodological Centre. Second level is the institutional one, i.e. the quality management operated by the network centres, which contain the process and system optimalization and self assesment according to defined parameters. Such parameters e.g. the key output parameters (exam succesfullness, employment rate after the training course, correspondance to the workplace requirements, employers' opinion about the usefullness of the knowledge and skills). These elements reflect the correspondance of the training courses to the requirements of the labour market. Data collecting is realized by unified methods on network level (follow up with questionnaire, visit to the customers, satisfaction assesment of the partners, statistical data collection, etc.)

3. Development and use of unified method for assesment of the labour market demands

During the period of the development of the first project the consortia's organizations agreed on the common development and regional use of the labour market demand assesment method. Such a way the optimalization of the employment possibilities can be realized by the definition of the professional sectors and of the training offer.

PANNON FORRÁS WORKSHOP FOR NETWORK PLANNING

SZÉKELYUDVARHELY (ROMANIA) 22-23 JUNE 2006





ADULT TRAINING SYSTEM

Standards

European				
Carpathian Basin				
regional				
	General competences (economic, ITC, language, management)	Tourism, agrarian and rural development	Social equal chances, social care	<u>Target areas</u>

PANNON FORRÁS THEMATIC INFORMATION FORUM

GYULA (HUNGARY) 18–21 SEPTEMBER 2006



PROGRAMME OF THE INFORMATION FORUM

Objectives

- Definition of elements of network activity and adult training system
- Consultation current questions of partnership and of cooperation
- projekttervezés

Participants

- representatives of the Upper-Hungary, Sub-Carpathia, Partium, Transylvania and Vojvodina regional network centres
- experts of the network coordination and methodological centre
- Hungarian strategic partners, lecturers

Programme

Monday, 18th September

- 9.00 Definition of the objective
Moderator: György Molnár, director for Regional Training Centre in Békéscsaba
- 10.00 „Az integráció új nemzetpolitikát tett szükségessé”
Lecturer: Dr. Erika Törzsök, chief consultant for minority affairs for the Office of Prime Minister
- 10.30 Presentation of the CEUCOM and the Norwegian Found. Cooperation possibilities in the network building. Consultation with the representatives of the Foundation for European Comparative Minority Research (EÖKIK).
Lecturers: Tamás Pintér, employee of EÖKIK, Gábor Rajnai, employee of Prime Minister Office, József Palotás, leader of Norwegian network development project
- 13.00 Lunch
- 14.00 Presentation of the financial planning for the Norwegian network building project
Lecturer: Edit Szelei, financial manager of the project
- 15.00 Summary of the first day
- 18.00 Pannon Forrás cultural programme

Tuesday, 19th September

- 9.00 Consultation about the career advisory as a network activity. The e-path model.
Lecturer: Ágnes Dr. Nagy, director for Békés County Labour Centre
- 10.00 Consultation on the two level quality management for the network
Lecturer: Dr. Sándor Madarász Sándor quality management leader of the National Employment Office, chairman of the Association of Adult Training Experts
- 11.00 The new Hungarian National Qualification Register (OKJ) and its issue for the adult training
Lecturer: László Nagy, general director for National Vocational Institute Consultation on the possibilities and methods of the harmonization of the OKJ and programme accreditation by countries
Moderator: Attiláné Beszédes, deputy director for BRKK
- 13.00 Lunch

- 14.00 Adult training programmes on European level
Lecturer: Dr. Tamás Köpeczi-Bócz, director for Human Resources Development Operational Programme and EQUAL Management Authority
The central programme for the adult training in Hungary
Lecturer: László Zachár, director for the National Adult Training Institute
- 15.30 Summary of the second day.

Wednesday, 20th September

- 9.00 Consultation about the possibility of the touristic development in the Carpathian Basin with special emphasis on the health tourism.
Lecturer: Tiborné, Győri, CEO for KÖRÖS-TOURS Ltd.
- 9.30 Health tourism in higher education
Lecturer: Dr. Lajos Köteles, head of Health Faculty of Tessedik Sámuel College
- 10.00 Elements of the touristic, agrarian and rural development concept of the network
Moderators: Attiláné Beszédes, deputy director for BRKK, Istvánné Laczó head of sector for BRKK, László Mihály Nagy, director for Magna Education Centre in Marosvásárhely
- 13.00 Lunch
- 14.00 Consultation about the establishment of the agrarian and rural development advisory in the network.
Lecturer: Tamás Pataki, general director for Training and Advisory Institute of the Ministry of Agriculture and Rural Development
- 15.00 Closure of the third day

Thursday, 21st September

- 09.00 Consultation about the cooperation possibility between the Pannon Forrás Network and Carpathian Basin youth organizations
- 10.00 Integration of social and labour market services
Lecturer: Tamás Gyuris, general director for National Family and Social Policy Institute
- 11.00 Summary of the workshop results, conclusions, further objectives
Moderator: György Molnár, director for BRKK
- 12.00 Lunch

PANNON FORRÁS NETWORK TEAM WORK

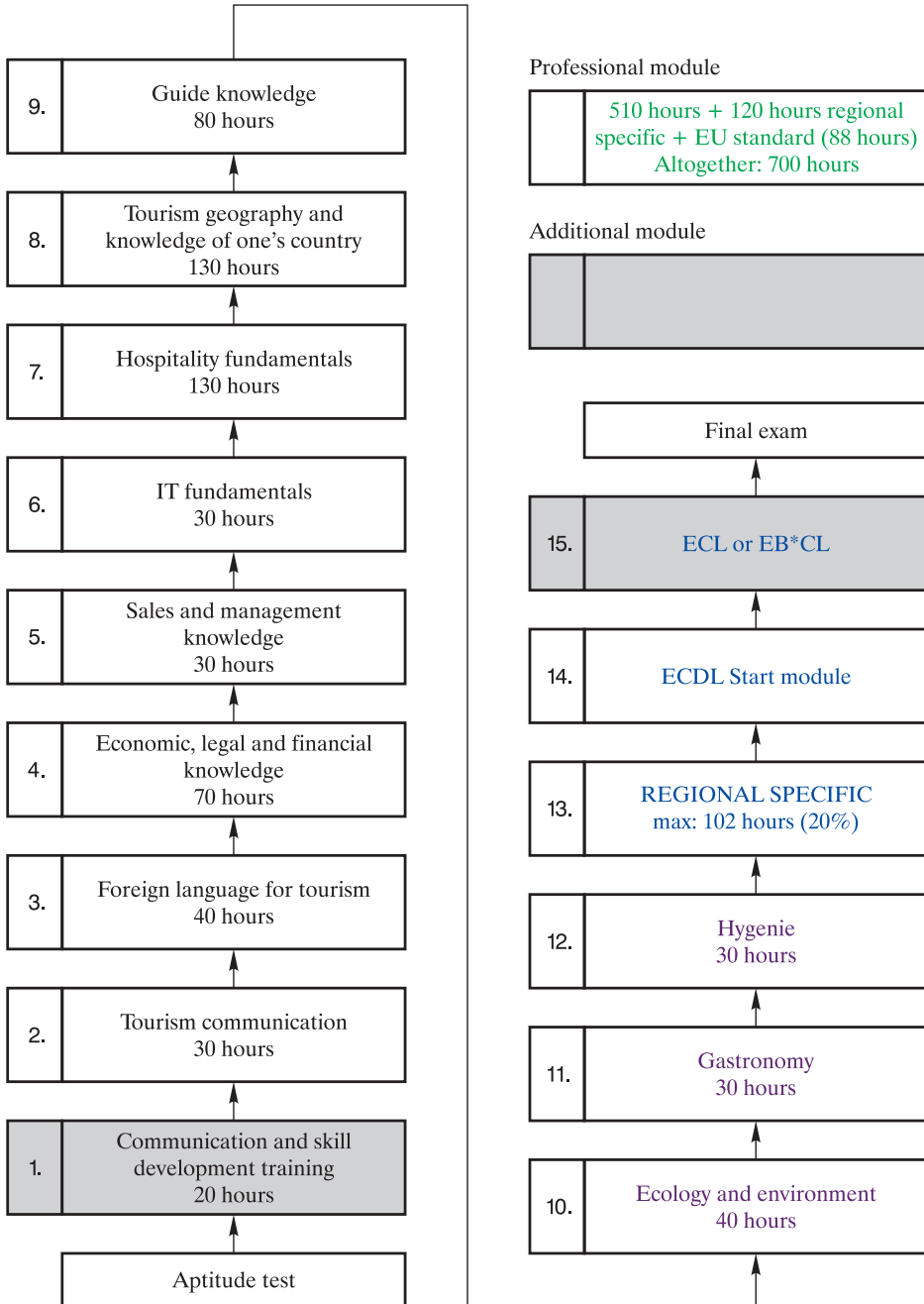
SZOVÁTA (ROMANIA) 5-6 OCTOBER 2006



**PANNONFORRÁS Adult Training Network
SWOT analysis**

<p>STRENGHTENS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harmonized resources aquisition • Good cooperation skill • Network knowledge • Transregional approach • Network partnership • Commitment, will • Presence int he Carpathian basin • Appropriate vocational knowledge and experiences • Innovation and creativity • Competitive organizations • Efficient interest enforcement • Unified image elements • Identity and culture • Multilinguality • Network fexibility 	<p>WEEKNESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limited financial resources • Limited personal presence • Different degree of supply with IT tools • Geographical distance • Different ideas • Limited human resources • Different vocational euridition • Lack of harmonized training courses
<p>OPPORTUNITIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Network establishment and operation • Resource harmonization • Development of common training courses and services • Unified marketing • Development of Carpathian basin and European standards • Carpathian basin adult training penetrability • Implementation of national political objectives • Establishment and operation of network quality management system 	<p>TROUBLES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Different legislation • Social differences • Economical differences • Political differences • Overboard pass difficulties • Limited absorption skill • Not harmonized applications • Untreatable post financing • Different EU status • Competition • Structural changes of the partner organizations

GRAPHIC MODULE PLAN FOR TOURIST SERVICE EXPERT TRAINING



PANNON FORRÁS WORKSHOP FOR PROJECT PLANNING
SZÉKELYUDVARHELY (ROMANIA) 22-24 FEBRUARY 2007



**PLANNED OBJECTIVES AND ACTIVITIES
OF A TRANSREGIONAL ADULT TRAINING NETWORK
AS A PROJECT**

1. OPERATING NETWORK

1.1. Efficient network human resources

- a. Network culture development
- b. Basic training for instructors
- c. Further training for instructors

1.2. Personal background of the network operation

- a. Programming office – coordination, administration, financing, organization
- b. Regional network centres – coordination, administration, financing, organization

1.3. Material background of the network operation

- a. Assessment of material needs
- b. Assessment of existing materials
- c. Material purchasing
- d. Forming an inside informatic system
- e. Homepage development and maintenance
- f. Purchasing of office requisities

1.4. Constitution and operating quality management system

- a. Constitution development workshop
- b. Building of quality management system

1.5. Efficient marketing

- a. Forming a strategy
- b. Image planning
- c. Promotion

1.6. Network map and database

- a. Self assessment of the regional network centres
- b. Network self assessment
- c. Establishment and maintenance of an electronic database

1.7. Conditions of network enlargement

- a. Preparation of the enlargement

2. TRAINING COURSES AND SERVICES DEVELOPED OUT OF THE NETWORK TO BE ESTABLISHED

2.1. Adaptation conditions of traditional and e-learning training courses

- a. Demand assesment int he territory of the regional network centres
- b. development of the adaptation process by regions

2.2. Language education (Hungarian as a foreign language and professional foreign languages)

- a. Further training of the language teachers
- b. Pilot course in Hungarian language
- c. Pilot course in touristic professional language

2.3. Training of trainers

- a. Training of trainers for organizations out of network

2.4. Assesment of previous knowledge level and its approvement (PLA, PLA-R)

- a. Adaptation of development directions
- b. Establishment a unified network practice

2.5. Androgogical, touristic and social care higher education

- a. Establishment a cooperation among the hugher education institutes
- b. Adaptation of professional description
- c. Accreditation by countries in one higher education institute

2.6. Network labour market services

- a. Assesment of needs int he territory of the regional network centres
- b. Development of adaptation process by regions
- c. Adaptation and establishment of the cosen service sin all regional network centres
- d. Pilot job transfer

2.7. Complex informatic supplement of labour market services

- a. Adaptation of CEUCOM network
- b. Adaptation of e-path network

2.8. ECDL exam centre establishment in all regional network centres

- a. Establishment of personal and material conditions
- b. Exam centres accreditation
- c. Implementation of pilot training courses

2.9. EBC*L exam centre establishment in all regional network centres

- a. Establishment of personal and material conditions
- b. Exam centres accreditation
- c. Implementation of pilot training courses

2.10. ECL exam centre establishment in all regional network centres

- a. Establishment of personal and material conditions
- b. Exam centres accreditation
- c. Implementation of pilot training courses

**3. TRAINING COURSES AND SERVICES DEVELOPED TOGETHER
IN THE NETWORK****3.1. Social care pilot programme****3.2. Touristic pilot programme****3.3. Education of Hungarian language for the overboard disadvantaged minorities****3.4. Enlarging network training offer**

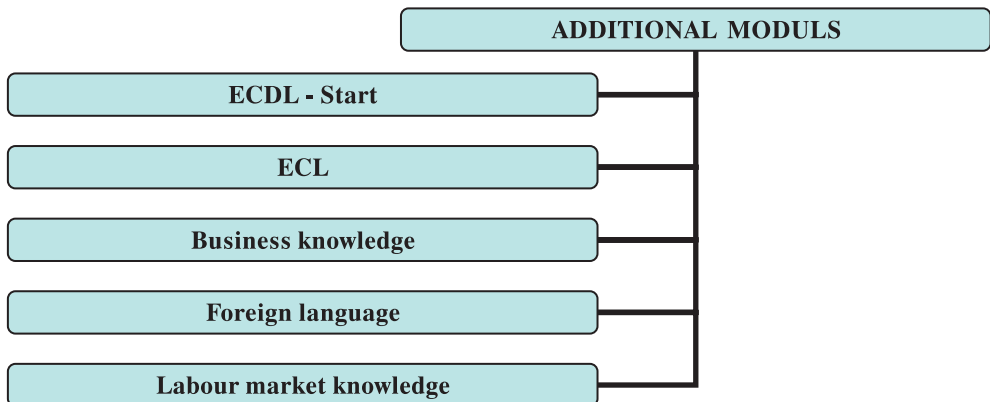
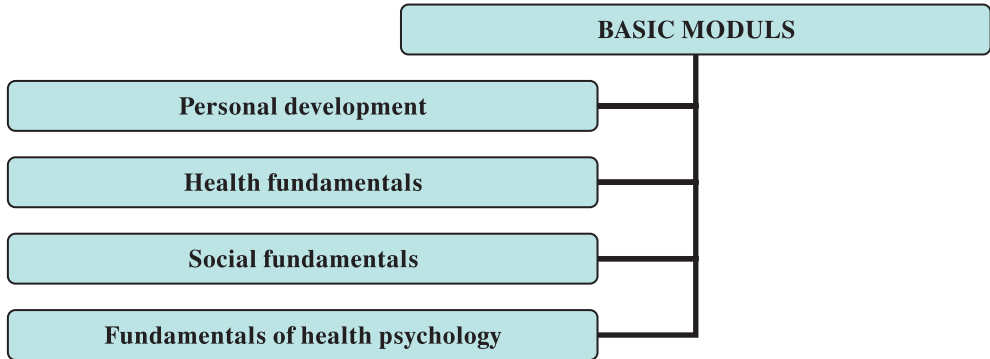
- a. Need assesment
- b. Development and implementation of quick react pilot programmes
- c. Development and establishment of Carreer Driving Licence (CDL)

IV. EUROPEAN TRAINING STANDARDS**4.1. Spreading of the network training programmes as European standards**

PANNON FORRÁS WORKSHOP FOR NETWORK PLANNING

SZÉKELYUDVARHELY (ROMANIA) 12 MAY 2007



PILOT NETWORK TRAINING PROGRAMME II.**EUROPEAN SOCIAL CARE
COMPETENCE LICENCE (ESC*CL)**

SUMMARY OF THE NETWORK BUILDING

Investment to the labour market adult training in Hungary

1. Before joining to the EU
 - World Bank programmes
 - Phare, Phare-Equal, Phare-CBC
2. As a new member of the EU 2004–2006
 - HEFOP, EQUAL, INTERREG
3. In the first whole planning period 2007–2013
 - TÁMOP, TIOP, ROP, ETE

Justification of the transregional network building

- Transparency and permeability are needed in the enlarging European training area
- Opening boards, economically nearing Carpathian basin regions, unifying labour market
- Language and cultural identity which help the realization of common objectives and activities

Mission of the transregional network

- For a short period – Common development, unified implementation and spreading as European standard of training programmes required by the labour market in the Carpathian basin
- For a middle period – establishment of the integrated system of the adult training network and its connecting labour market and economic development services, its unified operation, ensuring the labour market mobility in the Carpathian basin

Target areas of the training

- General (economic, informatic, language, management) competences, European standards
- Tourism, agrarian and rural development
- Social equal chances, social care

Integrated system of activities

- ADULT TRAINING
 - European standards
 - Carpathian basin standards
 - Regional standards

- LABOUR MARKET SERVICES
 - Career advisory
 - Job transfer
 - Receiving workplace model
- DEVELOPMENT SERVICES
 - Business development
 - Agrarian and rural development advisory
 - Cultural services

Network partnership

- Founding organizations (21 network centres)
 - Different Hungarian, Slovakian, Ukrainian, Serbian and Romanian organizations
- Joining organizations
 - Enlarging number of territorial training places
- Cooperating national institutes
 - National Vocational and Adult Training Institute (NSZFI)
 - Training and Consultant Institute of Ministry of Agriculture and Rural Development (FVM KSZI)
 - Health Vocational and Further Training Institute (ETI)
 - ITD Hungarian Investment and Business Development Ltd.

Planned objectives and results of the network development (2007–2013)

- Operating network
- Adapted training programmes and services
- Training programmes and services developed together
- European training standards

Financial possibilities (2007–2013)

- European community initiatives and programmes (LLL, ECVET, etc.)
- National and EU resources in Hungary (Mother Country Foundation, operational programmes – TÁMOP, TIOP, ROP, ETE)
- Additional resources by countries (European, national, business)

**PANNON FORRÁS WORKSHOP FOR RESULTS EVALUATION,
2007. JULY 21–22, ILLYEFALVA, SEPSISZENTGYÖRGY**



**PRESENT SITUATION
OF THE ADULT TRAINING IN ITALY**
(focused on the cooperation of the education and training institutions,
companies, local authorities and civil organizations)

Continuous training

1. The actual situation

Today (2002–2003) in Italy the number of people between 16 and 65 years old involved in educational activities (continual in house training, vocational education on an individual level, adult education, formal and informal cultural awareness activities, etc.) is not above 4,6%, approximately 1,250,000 individuals:

- 400,000 approximately are employed or looking for employment and are involved in regional educational courses and continual in-house training;
- 420,000, of which 53% are workers who frequent CTP adult education courses that were instituted by the Ministry of Education (middle school certificates, literacy, functional competencies: English and Information Technology, etc.);
- 60–65,000 workers and students enrolled in upper secondary school evening courses to obtain a technical or professional diploma;
- 3–400,000 who frequent educational activities organized by other public, private or non profit agencies. According to a recent research completed by ISFOL (*Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori*), more than half of the adult population of Italy not only have not had, but have not sought out possibilities for structured learning. We are therefore a long way for the goal fixed for 2010 at the Lisbon Conference (12,5% of the population in the age group between 16–65), and from the results obtained in other European countries. The situation is aggravated by the fact that in our country the idea prevails that lifelong learning is characterized by ongoing workplace training, that however important, is not exhaustive in the educational terms: as lifelong education is not only work training but education to allow the active participation in life and the society.

The state, the regions, and the local agencies have agreed to an integrated system of structured lifelong learning on a local level that is coherent with the performance levels defined by the State in the article 117 of the Constitution. The system is composed of: education, professional training, universities, accredited training bodies, public, private and non profit education agencies, and public and private bodies that operate in the field of citizens' cultural programs, *I Fondi Interprofessionali Paritetici* Inter-professional joint funds⁽¹⁾, training companies. The system will be flanked by a service that will oversee and safeguard the users' rights with the task of monitoring and sanctioning. This includes the ability to revoke the accreditation of agencies if they are not respecting the standards.

(1) National inter professional joint funds for continuing education are organizations of an associative nature promoted by the representatives of the political parties through specific inter-union agreements stipulated by the employers union and larger national workers representative groups. Joint funds can be created for all the economic industrial sectors, agriculture, service industry and crafts; the inter-union agreements can provide for the creation of funds for diverse sectors, as well as the constitution of funds for manager training. In 2003, the creation of the first 10 joint funds, consolidated what was written in the law 388 of 2000, that allows businesses to designate 0.3% of the contributions to INPS (*Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale*) to staff training. The employers can in fact, ask INPS to transfer the contributions to one of the inter professional joint funds, that will then provide finance for worker training activities in the member businesses. Today the funds cover a large part of the workers and businesses.

Lifetime learning is sustained by measures aimed at:

- reconciling the training with obligations and working life (individual packets of training hours, utilization of the 150 hours, etc.);
- making the economic cost of training sustainable (vouchers, individual educational accounts, utilizing the educational leave foreseen by the law 53/2000).

It is therefore essential that there is co-ordination between the inter-professional joint funds and regional politics, that other than having full responsibility of work politics, must concentrate on those that don't enter into the funds (itinerant workers, unemployed, the less fortunate, etc.). The regions have also activated continued learning on individual request, a fundamental opportunity to make training a right and an individual responsibility of workers. The funds need to act on the following points:

- to extend continued learning into small business;
- to involve even the lowest ranked workers;
- to develop vocational training so that the skills acquired are transferable.

Adhering to the comma 2, article 48 of the law 289/02, with DM 383/V/03, "The continued learning observation post", was instituted by the Ministry of Employment and Social Politics. The Observation Post has the task of:

- elaborating on proposals using the set guide-lines;
- express opinions and valuations of the activities held by the funds, in relation to the above guide lines.

Adult education and permanent territorial centers

In April a report was published by MIUR on adult education in Italy ("*L'offerta formative dei centri territoriali permanenti*"): The report highlights the more relevant questions on society's mind, or rather the ways in which our country is to respond to the solicitations of the EU (an example is seen in the Lisbon Conference document but also in the resolution on lifelong learning of 27/06/2002).

The challenge is to raise the level of education and training enhancing the literacy of a country where:

- more than a third of the population (36,5%) has no educational qualification (or only the primary school certificate),
- only 6,5% have a university education,
- 65% of the population, not with standing the level of education, do not reach the second level of literacy competency.

It is since 1997 that the *Centri Territoriali Permanenti* (CTP) have been trying to respond to this challenge.

The educational offers

The Educational offers of the CTP can be divided into three broad categories:

- educational qualification courses (15%)
- courses for linguistic and social integration for foreigners (13%)
- short modular courses of functional literacy (72%)

Differences on national levels exist: for example in the CTPs located in the south of the country, educational qualification courses prevail, whilst in Emilia Romagna there are an above average amount of courses for foreigners. (25,48)

EdA (2003/2004) is promoted by the Minister of Education, Universities and Research (MIUR) – The Education Department – General Management of post secondary education, with the educational systems of the regions and the local bodies.

The principal participants in the EdA system are:

1. The scholastic system
2. The regional vocational training system
3. The workers' services system
4. The civic network for adult education initiatives
5. The cultural infrastructure (libraries, museums, theatres, etc)
6. Businesses
7. The associations (cultural, voluntary, free time, family...)

The sites (from the monitoring report completed with the collaboration of INDIRE)

In the 2003/2004 school year there were 540 CTP and 675 secondary education institutes that held evening classes, for a total of 1215 EdA sites. It should be highlighted that the CTPs can also hold their activities in connected sites. The census has shown the existence of 1178 connected sites that, when added to the number of CTP sites (540) bring the number of sites that are used for education activities in Italy to 1718. The sites where evening courses are held, however, are only 705. The CTPs and the Secondary Education Institutes, who run the evening courses, also hold educational activities, for inmates of the jails. In 2003/2004 it was revealed that 232 educational activity sites were within the prison system. These are complementary to those in connected sites and in the CTP sites already mentioned. The national distribution of the sites is as follows: 204 sites in the north, 93 in the central region, and 243 in southern Italy; whilst the Secondary Educational Institutes who hold evening classes are distributed as follows: 280 in the north, 126 in central region, and 269 in southern Italy.

The network

The active CTP network consists of 881 members, of which 241 are joined with other CTP, 283 with various territorial adult education organizations, 200 with the centers for professional training, and 157 with institutes that manage evening courses.

The Courses and the Users

The EdA courses, with the exclusion of those that are education qualification courses, number 19 536, of which: 2996 are CTS-primary and middle school certificates courses; 3169 cultural and linguistic integration courses for foreigners (CILS); 13 371 short and modular courses for functional literacy. (CBMAF).

There have been 468 285 participants of the courses organized by the CTP and by the Secondary Educational Institutes. In particular the registrations have occurred:

- through the CTP. 403 212 enrollments;
- through the Secondary Educational Institutes evening courses –65 073

Young adults (up to 29 years old) have filled one third of the enrollments, a greater number than the 26% of the over 40s. Women (56,20%) have overall frequented the short and modular courses, in numbers that totaled up to 64,45% of enrollment in these types of courses. Men (43,80% of the total) have shown a greater presence in education qualification courses (55,71%). The number of better educated participants, that is those with an education qualification above the middle school certificate is equal to 51% of the total, of which 9,24% hold university degrees. Finally in relation to the employment status of participants, the results show that 53,39% are employed.

The figures show 119 989 foreign participants at the courses (25,62% of total users), of which 51,39% (61 665) were women and 48 61% were men (58 324). Over 51% percent of foreigners frequented the courses for linguistic and social integration; but we must not forget the data that shows us that foreigners who frequented education qualification courses for primary and middle school certificates, number 34 146 or 50,40% of the overall enrollments in these types of courses. The total number of foreigners who frequented the courses to gain an education qualification reached 38 177, or 31,82% of the foreign enrollments, and 8,15% of the total. Learning Italian and the gaining an education qualification are the major educational needs of foreigners.

The development of the CTP

The educational courses offered by the CTP in the last six years are represented in the following table:

Table 1 – Progression of national survey data from the 1998/99 to 2003/2004 school years.

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04
CTP	375	492	516	546	546	540
Courses	7 197	13 116	14 061	17 068	20 124	19 375
Enrollments	152 019	310 217	337 873	387 007	414 663	403 212

The dip of 2003/4 relates exclusively to short and modular courses; the other types of courses have all increased. In fact, courses that lead to education qualifications rose from 2672 to 2996, with a growth of 12,12%; the course for linguistic and social integration for foreigners reached 3160, in comparison to 2958 in the previous year, with a growth of 6,83%.

The EdA is a sector of education that aimed at many strata of the adult population in the attempt to guarantee to all citizens a base level of competency and knowledge by providing an extraordinary amount of courses. The initiatives taken on a European level are testament to the strategic importance that this sector is gaining in today's society; also in Italy the actions undertaken to favour the return to study of adults are becoming more numerous and consistent, confirming that an act of system consolidation of vast proportions is in process. The data from the various surveys and the information present in the databanks of the ministry signal, above all, a continual growth of education qualification courses or professional

qualification courses, in line with the European trends and the goals of Lisbon concerning the lifting of the base competency levels and the educational level of the adult population. This positive trend, confirmed in recent European documents, attests to the growth in our country of young adults that hold a secondary level educational qualification. In fact in 2004 the percentage rose from 69,9% to 72,9%, without doubt a positive result, but it is however, a long way from the 2010 goals expressed in Lisbon of 85%. Other positive data is the percentage of adults in educational courses, that has grown in 2004 from 4,7% to 6,8%. The contribution of the educational system has obviously aided these results, especially because of the participation of adults in the educational activities organized by the CTPs. The activities have had over time an exponential growth to the current number of 20 000 courses. The enrollments, that at the start were around 150 000 are now around 400 000. And when the enrollments in evening courses are added indicate more than 468 000 users of the EdA. The trend is towards a greater attendance in the short and modular courses for base literacy (and in particular Information Technology and Foreign languages) and a notable growth in the course for linguistic and social integration for foreigners.

The monitoring has confirmed the presence of adults in the whole of the country, with a notable diffusion of these service sites: principle sites and connected sites (scholastic and not), that have now reached a number greater than 2400, to which must be added the centers within the jail system. The CTPs and the schools that organize evening classes often join together with other territorial entities with the obvious consequence of an increase in the possible choices and services available for the users, that consent a better degree of personalization of courses. The large foreign presence in the courses is a testament to the dedication of the scholastic institutions to welcome and include immigrants into the society. They foreigners number around 120 000, around one quarter of the total users. The activities performed within the jail system are proof of the attention given to those who find themselves in difficulty and that can re-design, through education, there life plans. Equally significant is the attention given to those less fortunate, in particular the unemployed or those first time job seekers (equal to around 47%); moreover the data relative to female enrollments is noticeable, the figure has reached 56%. In summary, these are the principle positive aspects that can be interpreted as strong points of the system: the diffusion of basic literacy skills to a wide ranging sector of the population that includes the social involvement and support of the less fortunate; collaboration and integration within a framework of organic growth of continued learning.

The main negative points are represented by an certain difficulty in attracting less educated users, considering that often the courses held by the CTPs are frequented by people that already possess superior school educational qualifications, and the dispersion during the courses, that is indirectly gleaned from the outcome of the educational activities. Perhaps improvements are needed in the courses, the welcome, the support, and modifications are needed to the courses, as are new strategies of learning, and ways to develop the certification recognition and credit systems. The fact remains, however that in the year 2003/2004 more than 226 000 certificates and educational qualifications were issued, and a large part of these were relative to secondary studies and professional courses. The phenomena is coherent with the objectives of Lisbon: to increase the amount of young adults with diplomas and double the percentage of adults in educational and training courses. In addition, Europe is trying to greatly reduce the percentage of young adult 'dropouts' (young adults

between 18 and 24, with at maximum a lower secondary education and who are not involved in training or educational courses). A fundamental role in the fight against this type of scholastic loss can be performed by the CTPs and the evening schools.

A good practice for distance education: TRIO

TRIO is a web-learning system made available by the Regione Toscana for all its citizens, an e-learning portal for everyone. TRIO covers different fields of interest including Professional and Business Training, School and University Education, Advanced Technology and General Culture, each supported by quality contents and highly interactive services. Access to the TRIO website and to any service is absolutely free of charge for any Citizen, Private or Public Organization, Company and, in general, for anyone who wishes to benefit of TRIO's e-learning offer. TRIO is based on a course catalogue system and an e-learning platform, offering a number of services such as online tutoring, virtual classrooms, mailing lists, chat, FAQ, help desk, newsletter and many more. Currently TRIO's community has several thousands of registered users and the number is constantly increasing thus developing a noteworthy web traffic which sets TRIO among the largest e-learning websites in the world.

TRIO goals are to:

- Improve quality of working skills.
- Answer the increasing request for learning support.
- Offer a constant update of professional skills.
- Favour the alignment of school reality and business requirements.
- Supply technological and learning tools to the Public Administration in order to sustain the development of an E-Government.

International status

Our ambition is for TRIO to become a best-practice project of European significance. The idea is to create a wide range of information and updates, cooperating and comparing with other active participants in the European and International e-learning world. The different teams forming the staff in charge of the TRIO project, on behalf of the Regione Toscana, are constantly working on and evaluating new ideas for improvement, as well as monitoring market news and trends, creating and implementing new applications and advanced solutions, promoting the TRIO project throughout Italy and Europe.

**PRESENT SITUATION
OF THE ADULT TRAINING IN SPAIN**
(focused on the cooperation of the education and training institutions,
companies, local authorities and civil organizations)

Adult Training (Continuous Training)

The Continuous Training is one of the three subsystems that make up the System of Vocational Training in Spain, together with the Training, gained through the educational system and the Training Occupational, addressed to the unemployed.

The link of the three subsystems is the Organic Law of the Qualifications and of Vocational Training, of 19 June 2002.

The Continuing Education intended to provide workers occupied the training they may require along their working lives, so that they obtain the knowledge and skills required in each time by enterprises. The Continuous Training contributes to their integration, adaptation and promotion to changes in the productive systems, as well as to increase their employability before the swings of labour market. In addition, it is considered to training as an important factor for the increase of productivity in business

Since 1 January 2004 is in force the Royal Decree 1046/2003, of August 1, which regulates the model for the management of Continuous Professional Training. This management model aims at facilitating to enterprises, especially for small and medium, the development of training programmes for their workers either individually or using different options and Initiatives Training that contemplates the system.

This Royal Decree launched a new management model less bureaucratic in its use by companies and with greater formative offer for all workers occupied since its scope sectoral and intersectoral and, always with the purpose of providing workers occupied the training they may require along their working lives, in order to obtain the knowledge and practices appropriate to the requirements in each moment require companies, and and will reconcile their greater competitiveness with the improvement of professional training and promoting individual worker.

The beneficiaries of the Continuing Education, are as follows:

- The companies that contribute by Training.
- The employees who provide their services in private firms or public entities and business quoted to Social Security in concept of vocational training.
- Likewise, workers may participate in the fixed discontinuous periods of not occupation, workers who agree to the unemployment situation when they are in training and workers placed to regulation of employment in their periods of suspension of employment by dossier authorized.
- The workers included in the Special Regimes Agrarian, Autonomous, of the Sea, Service Domestic and others in the Social Security that not traded by the contingency of vocational training.

- The staff at the service of the public administrations may participate through the specific plans that are promoted in accordance with the procedure to establish the agreements of continuous training in the Administrations.

Similarly and, with a view to ensuring access to the Continuing Education for all workers, it provides access to the training of workers collective priority European Social Fund and, in particular the following:

- Workers of small and medium-sized enterprises (especially those of less than 50 workers)
- Women
- Persons with Disabilities
- Senior of 45 years
- Workers Not qualified

Initiatives

The Royal Decree 1046/2003, of August 1, provides three types of Initiatives Continuous Training

Stock Continuous Training in the business these (includes Permits Individual Training)

They are those that are planned, organized and managed by companies to their workers. For its implementation have a credit annual that can make cash through bonuses in their assessments of social security. They are regulated by the Order TAS, of 13 February.

They also include the Permits Individual Training, which are intended that workers can perform Stock formative recognized by formal qualifications, without cost to the company where its services. more information

Contracts Programme for the training of workers

They are intended the training of workers in transferable skills and horizontal to several sectors of economic activity. The financing of Plans Continuous Training through Contracts Programme is carried out via calls for public subsidies regulated by the Order TAS, of 30 July.

They may choose to these subsidies representative entities or with sufficient implantation in its sectoral level or territorial (trade unions and business, confederations and federations of cooperatives and societies labour, associations of autonomous).

Actions Complementary and to Follow up to the Training

They are intended the conduct of investigations and the development of innovative products and tools related to the Continuing Education. The financing of the draft action Complementary takes place through calls annual grants public regulated by the Order TAS, of 30 July.

PRESENT SITUATION OF THE ADULT TRAINING IN ROMANIA
with special emphasis on the cooperation
among training bodies, companies and local governments

The key problem of the human resources development is to increase the adaptability of the manpower to the new challenges of the labour market. Improvement of the manpower qualification is indispensable both for the operating and new established SMEs. According to the competent analyses the harmonization of the labour market demand and offer can be the engine of the development not only for Transylvania but also for whole Romania. To reach this condition it is fundamental to create an adult training system harmonized with the development processes.

Key definitions

According to the Romanian legislation an adult can be considered in Romania who is major aged, able-bodied, and all of the adults can participate in organized training programmes without respect to his age, gender, ethnic, political or religious affiliation.

Main objectives of the adult training are as follows:

- promotion of the social integration of the individuals considering the needs of the individuals and of the employees,
- preparation of the manpower for the labour market competition,
- renewing and development of the basic qualification and knowledge of the individuals,
- vocational training according to the economic changes and the changed work ability,
- learning new technologies.

There are two forms of the training, the basic and the continuous one. Continuous training is destined for developing the professional competences of the person and for promoting learning of new competences.

We can categorize the adult training programmes into four groups:

- training courses for the workers in the public administration,
- training courses for the employees of commercial companies,
- training courses for the workers of civil organizations,
- training courses promoting the employment of unemployed or disadvantaged people.

Present situation of the adult training

A lot of changes has happened in Romania recently, such as the new law for public administration, regulation of adult training programmes accreditation and implementation, access to the European Union.

According to the results of some studies, it is fundamental to create such a comprehensive adult training system which builds for the local initiatives, because the national training strategies are not able to ensure the training needs of the different regions.

It is indispensable to establish a competitive adult training system which will be able to answer for the changes of the labour market or the qualification needs of the manpower.

Situation of the training for the public administration

Int he point of view of ther social and economic development of the local communities the local governments and their employees have an important role. Effectiveness of the local governments determinates the competitiveness of the local companies, of the economic measurement and welfare level of the local community. All of these impact for the ammi-gration attitude.

According to a recent study elaborated by the Civitas Foundation, researching the need of the local government employees there are very different attitudes. One of them thinks that the question of the employees is not an important thing even there are some problems. „If the people are not qualifies, they will learn their tasks soon. Qualification is not everything and it is not necessary having qualifications for some tasks at all.” In these places manage-ment think the employees’ qualification is appropriate and they did not establish any new jobs.recently. According to an other attitude (fortunately it was the opinion of the most asked local governments), there are some problems with tha qualifications of the staff, there are some positions without qualified people. Besides there are some settlements where the high level qualification of the public employee negatively impacts the succesfull operation of the public administration bodies. That is why the National Public Administration Insti-tute (INA) has an important responsibility.

Accreditation of the training programmes

The fact that law 253 on the operation of the Romanian National Adult Training Council can support the development of local initiative based training system, as this law regulatest he operation and accreditation of the non-school system adult training programmes. Approvement of this law allows to ensure such educational processes and qualifications which are checked by quality control and became to be accredited. Accreditation of each adult training curricularas is indispensable not only from the point of view of quality control but of qualification as well. Accreditation process is difficult and easy at the same time, its duration is generally within 30 days.

Partnership int he adult training

Adult training programmes can be categorized into four groups as follows:

- training courses for the workers int he public administration,
- training courses for the employees of commercial companies,
- training courses for the workers of civil organizations,
- training courses promoting the rmployment of unemployed or disadvantaged people.

Features of the partnerships are mostly according to the above mentioned training cate-gories. Increasing int he number of the partnership can be experienced among the commer-cial companies and training bodies and at the organizations interested int he training of the public employees.

Partnership int he training for the employees of the civil organizations the civil organiza-tions are mostly the beneficiaries for training their employees by a supported training proj-ect. Because of the lock of their financial resources, agreements with training bodies are not

typical at all. Besides, one part of the civil organizations are dealing with training so they teach their own employees themselves.

Partnership for the training of the unemployed and disadvantaged people

For the training of unemployed and disadvantaged people mostly the training bodies and civil organizations cooperate together, where the unemployed or disadvantaged people are beneficiaries. Training bodies may be profit oriented ones or accredited civil organizations. Sometimes training bodies implement training courses with public institutions but this is not typical.

Partnership among training bodies and commercial companies

Most of the commercial companies are distrustful with other similar organizations, so there is not a national training system in this field of economy. This fact is understandable because of the profit oriented character of the companies but makes the development of the training system difficult.

Partnership among training bodies and commercial companies are mostly restricted for the training of the employees of the commercial companies. Establishment of this type partnership was guaranteed by the demand of the EU pre-access funds, which ordered the participation of accredited training body in the national approved training project for participation of such training bodies was awarded by plus points. Unfortunately one part of these partnerships were finished after the end of the projects.

Partnership among educational bodies and commercial companies

Partnership among educational bodies and commercial companies are still in its infancy, although it could help the increasing possibility of the high level qualified people who recently finished their studies. At the same time there are initiatives in this field, e.g. for the enlarging of the curricula according to the needs of the commercial companies or to organize the practice in commercial companies. Nowadays such initiatives are existing in the education of engineers, of informatics, or economists. In the framework of these summer practices commercial companies can choose the best students for future employment, increasing in this way their own competitiveness.

The National Public Administration Institute (INA) and its partnership system

Among the cooperations in the field of adult training, the adult training system is coordinated by the National Public Administration Institute with a great importance. It covers almost the whole accredited of the public employees in national level. This institute operates also as a coordinator which elaborates the appropriate training strategy and implements it in cooperating with suitable training bodies based on the analysis of the training needs.

By the support of its relations with EU training institutes, INA realizes the transfer of EU public administration training standards, methods and technologies. INA formed partnership with number of international acknowledged high schools, e.g. with the Political and

Public Administration Faculty of Babes-Bolyai University. This cooperation ensures the appropriate experts for the local and county governments.

Other fundamental pillar of the adult training system is the cooperation with local training departments and with civil organizations, which allow the transfer of experiences or european solutions.

Most of the training courses organized by civil organisations for the public employees were financed by EU pre-access funds. In the case of the Hungarian language training courses the pre-access funds were less because the foundations of public utility were preferred with partnership of Hungarian universities, high schools or research institutes.

PRESENT SITUATION OF TOURISTIC TRAINING IN ITALY

Vocational training is without doubt the area with the greatest number of courses for tourist and hotel training in Italy. It is very varied in nature capable of training professionals who can satisfy the demands of the labour market and for young people is a good opportunity to introduce themselves in the world of work with certified skills. Vocational training courses equip the young with the knowledge, competencies and abilities that will enhance the value on the labour market and are organised at all levels: secondary schools for tourism, post-mandatory schooling, degree courses and post diploma and post degree courses.

Senior secondary school (five years) which provides a diploma.

- Linguistic Lyceum which is divided into three sectors: trilingual, interpreting, the hotel and tourist industry.
- Technical institutions for tourism.
- Professional state schools for the hotel industry.
- Technical tourism schools (comprehensive secondary School of Castelforte – Suio Terme, Chieti).

Some of these schools include on-the-job training as part of their courses and provide students with useful alternating periods of work and school to make them aware of the working environment and which has enabled schools to develop ties with companies, organisations, company associations and situations that exist in the local area in order to provide a mutual exchange of information to ensure that school training and the competencies required by the world of work are in line with each other and to develop the skills that the industry may need in the future.

See syllabuses below.

Post diploma vocational training for the tourist industry

This training is for people who have a junior high school certificate. It involves courses with variable duration of between 40 and 1200 hours. Post diploma on-the-job training involves a multidisciplinary approach to communicate theory and practice and also to implement procedures for the acquisition of attitude and relational dynamics and specific working environments. Usually there will be an internship and may involve distance training. At the end of the course the region or province issues a diploma that is a further education qualification. Post diploma training courses are free as they are financed by the ESF. They are planned by provincial and regional government and organised and managed by accredited vocational training agencies.

Degree courses

This vocational training is for people who already have a university qualification. It involves courses with a variable duration of between 80 and 1200 hours and aims to provide a high level of professional skills both for specialisation and complementary areas. It involves lessons led by company experts and researchers, internships and sometimes transnational

exchanges. Post degree training courses are free as they are financed by the ESF. They are planned by provincial and regional government and organised and managed by accredited vocational training agencies. Where instituted by universities in collaboration with training agencies the qualification is that of a first or second level Masters.

In Rome we have the oldest Italian tradition, before there was ever university training for tourism: the two-year course for tourist and hotel managers and the specialisation masters in tourism organised by international school for tourism, established in 1975 and the only official, OMT (World Organisation for Tourism). Today well over 50 Master courses in tourism offered by universities and training centres. These include “first level” university training courses (for those who have a first level degree), the second level masters or specialisation courses. Many masters at both the first and second level are free because they are organized with ESF funding under the aegis of training activities implemented by regional authorities or other bodies. They also resolved in recognition of training credits. Offer it may be more effective to participate in the vocational training course rather than a masters degree, or in role in a free masters course rather than pay for one. To define the term “masters”, we must first distinguish between two types: University masters courses and non-university masters courses. University masters courses are subject to legislation and are an integral part of the university system. Non-University courses (high-level training courses) are supplied by private training organisations who independently give them this title. (<http://www.masterturismo.it/>) (show some masters currently underway: “Expert in the planning and management of an integrated cultural district” offered by the Luigi Sturzo Institute; Masters in Tourism and area development, a masters in economy and the sustainable management of touristic activities (1st Level), Master in Tourism Quality Management of the, on-line Master in psychology and marketing in the tourist sector, Master in Golf Management, masters for the promotion, management and development of touristic systems and cultural heritage (1st Level), masters in the economy and ethics of tourism, high-level training course for managers of tourist companies in Puglia, masters for the management of systems and companies for sustainable tourism, masters in entrepreneurship and the management of sustainable and responsible tourism, masters for the management of human resources for tourism and services, etc).

Continuous training makes it possible to improve one’s professional status thanks to suitable preparation that overcomes past tools and models that are now obsolete. Generally, it involves planned training courses overseen by the region and other government bodies, and finance training projects that are presented by private bodies and companies, often with resources from the ESF. Enrolment in such courses is generally free and indeed many provide expenses. Course duration is very varied and may go from 500 hours to 1600. Clearly such variation is dependent on the type of training. Training for the tourism sector covers courses for professionals working in the hotel and catering industry, travel agencies and tourist offices, guides and entertainers, but also more specialist figures such as horse riding, the environment, culture or for those working in multifaceted touristic services.

The courses offered are usually of an introductory nature and provide a qualification for young students with a diploma, adults and now this includes unemployed graduates. In some cases we are dealing with training for the employed for updating their skills, this is the case with training vouchers. These training vouchers are issued to individual workers upon the

presentation of individualised projects and are paid to the training centre once the course has concluded. This enables us to test training activities of an “individual nature”.

Although they warrant a separate investigation, IFTS (further education and technical courses) should be included in this group. They are part of further education of a technical nature which involves schools working with regional vocational training centres, the universities and companies in courses which follow on from a school diploma and have an average duration of one year. This type of training more closely reflects the areas and local characteristics and aims to provide medium to high level skills in the more inoperative areas of tourism.

Classroom training is a useful tool for the acquisition of a range of basic knowledge and professional skills but is far less efficient in providing specific know-how that is often identified with the specific ability to perform tasks, hands-on knowledge. All this must be acquired in the field, through concrete training experiences which test, integrate and enable the student to put into practice what they have learnt in the classroom. So-called on-the-job training. Typical tools for this approach are on-the-job training and internships.

On-the-job training or internships offer guidance and training experience in the workplace, they are short-term and aim to facilitate professional choices might increase in knowledge and skills acquired in a working context. No employment contract is involved. They are used as a tool to increase first-hand knowledge of company systems and support work experience that may be used as a training credits and to introduce oneself to potential employers. Typically these activities are considered as a genuine job. That is why it is important to include such experiences in one’s CV especially if they have taken place in the sector for which one is searching for employment. Less well-known, but nonetheless of value, is apprenticeship which offers the opportunity to acquire specific working competencies in a company. An apprentice alternates work, with training outside the company.

Professional qualifications, provided by on-the-job training is particularly appreciated at both local and national level. It is an ideal opportunity for those in search of work or wishing to improve and develop their personal skills.

TOURISTIC EDUCATION AND TRAINING IN SPAIN
(focused on training programmes and connection
between training bodies and companies)

Plan of Tourist Formation

The formation in the tourist sector had an importance of first order to make in front of the new challenges of this segment, so primordial, in the economy of Spain.

Without a doubt any, a suitable formation for those formed and appropriate to the necessities of the companies, one of the fundamental aspects constitutes to develop one it authenticates strategy of competitiveness to half and I release term, and at the same time to make in front of the weaknesses with those that he/she faces the sector.

Inside the Plan of Development of the Tourism a PLAN OF FORMATION has been designed that he/she seeks to give answer to the demand as regards qualification and manpower shortage that the tourist sector has manifested in the last times fruit of the increase of the offer and a bigger specialization and it bets on the quality.

CCT (Center of Tourist Qualification), through the Plan of Tourist Formation, will execute, throughout the present year, specialization courses in Hotels, Restaurants, travel Agencies..., as well as another type of formative actions in form of seminars and days of sensitization, scholarships and helps, dedicated, in their majority, to professionals in active, with the purpose of improving the quality of the human resources of the tourist establishments of the Country and the sensitization toward the profession innkeeper.

The final purpose is that the tourist companies of the Country are able to lend a service of more quality, to make it in a continuous way and with a wider covering of the services to lend in order to increasing its grade of competitiveness.

All our courses, so much those of continuous (professionals in active) formation as those of professional initiation, correspond to not ruled teachings. If you require additional information on ruled teachings, as those that are imparted through the formative cycles of FP, visit the www.educarm.es paginates.

ANESTUR, is the Spanish Federation of Schools of Tourism. This integrated by Schools of Tourism distributed by the whole national territory. All their Schools obtained the qualification and authorization of the State to be able to impart the Higher educations of Tourism.

- To show before the State and their Administration and before all kinds of organisms, publics and private or people, the collective representation of the interest, rights and obligations of their Associates.
- To inform to the different Organisms and Departments of the Administration in how many matters they are required or in those that, for their interest, it is considered that they should put on in knowledge of the same ones, emitting the verdicts that proceed.

- To foment in all the Associates the combined performance regarding the dispositions in vigor as regards Tourist Teachings.
- To promote and to foment how many activities suits to the best development and prestige of the Tourist Teachings, rising, if it proceeds their proposals to the competent authorities.
- To offer the creation of Centers of Formation and Improvement of the Faculty.
- To settle down, to foment and to maintain contacts and relationships with national and international entities to provide the Associates the means and collaborations of all order that the modern necessities demand.
- To implant the technical services that are considered adapted in benefit of the docencia and the Associate Centers.
- To carry out cultural activities of character formative related with the studies of Tourism, as cycles of Conferences, Symposia, Contests, Seminars, Congresses and to publish publications and magazines on those activities signature of agreements with Organizations, Institutions, Companies, etc.
- To establish relationships with national and foreign Entities, etc.

At Superior Level / University Student, Three Careers Are Paged with Their Study Plans and Corresponding Titles

TEAT:

Technician of Companies and Tourist Activities – Equivalent to Graduate University, Real Ordinance 865/1980, of April 14. – Three years of studies and Test of career end. – Plan to extinguish.

DEAT:

Graduate in Companies and Tourist Activities – Real Ordinance 259/1996, of February 16. – Three years of studies. He/she can have Test of career end.

DT:

Graduate in Tourism – Real Ordinance 604/1996, of April 15. – Three years of studies. He/she can have Test of career end.

SOCIAL/HEALTH CARE EDUCATION AND TRAINING IN ITALY

The decision to become a social/health care worker comes from strong, personal convictions. Performing a gratifying job where one has dealings with people, together with regard for psychological and social problems requires professionalism. Social/health care requires an ever increasing number of workers who are well-trained and informed on all aspects of life and the care of the people in question.

Course management of training activities for social/health care workers operating with infants, senior citizens, the disabled, drug addicts, integration, community support and inclusion is delegated by the State to regional health authorities (AA.SS.RR and AA.SS.LL) via Regional government. These have an administrative role for the training of social/health care workers. The authorities may make use of private or public training centres and courses can be funded through the ESF.

Central and Regional Government agreements (Ministry of Health, together with the Ministry for Social Solidarity) approve a job description and guidelines for basic training to obtain the qualification of social/health care workers (in It. O.S.S. operatore socio-sanitario) described as “a worker, who following their qualification after specific vocational training works to:

- satisfy a person’s basic social and health needs, within their area of competence;
- supports the wellbeing and autonomy of the beneficiary and consequently, such an assistant must have “integrated social and health competences and will substitute the previous professions of “ADEST” (in It. assistente domiciliare e dei servizi tutelari) and “OTA” (in It. operatore tecnico addetto all’assistenza), as has been the desire of Regional government for some time. ADEST is a home care assistant and provides fundamental safeguards. He or she is a “worker who, following specific theoretical and practical training, supplies alternative services for family care in the form of integrated activities for domestic help, direct assistance to people, help in one’s relational life and hygienic-health services of a simple kind, where these are complementary to the social requirements and support activities and coincide with work typically performed by a family member”. O.T.A.’s job description is “technical worker providing assistance” and is a person who performs his/her duties under the direct responsibility of the hospital matron (in hospitals or hospices) or of qualified nurses in the following fields;
 - hospices;
 - cleaning and maintenance of tools, equipment, items used by patients, medical and nursing staff to provide assistance to patients;
 - collaborates with qualified nurses to provide basic care to ill people.

The Ministry of Health has regulated training courses and issues certification attesting to the professional skills acquired. These courses are authorised by the Regional Management for Health activities (Direzione regionale Controllo delle attività sanitarie) and are implemented by the local Health Authorities.

Course Duration

Courses last 1000 hours and are broken down as follows:

- 545 hours of theory, including 100 hours of personal implementation of the subjects acquired;
- 440 hours of internship
- 15 hours final examination.

The structure of the training course must be evaluated on the basis of the organisational needs of the services.

Work opportunities in:

Associated structures and local cooperatives forming a network, health care organisations and centres, groups, day services, residential or semi-residential, aimed at combating situations for the disadvantaged, exclusion, drug addiction, moral, psychological, affective and social support of beneficiaries and the improvement in the quality of life.

The plan of action involves assistance for minors, including those from different cultures and ethnicities, the disabled, senior citizens and drug addicts, in rehabilitation or recovery programs. The training involves the following areas: social, cultural, personal care, health, social participation and home care also as an alternative to being admitted to hospital.

Who is involved in the training

Regional and Provincial government, Regional and Local Health Authorities, delegated bodies, companies, Voluntary associations, non-profit organisations, government run and private training organisations, Universities (with Masters), senior secondary school with social faculties (social/health care diploma) may provide O.S.S. or similar courses. These courses are available throughout Italy and are for people wishing to acquire the skills necessary for the care of the vulnerable. Social/health care workers are fundamental for people who do not have full autonomy and independence, they are a point of reference and must fully be aware of their responsibilities and professional duties.

Examples of O.S.S. courses obtained from the training offers available at the Vocational Training Centre (Centre Vocational Training – <http://www.centroformazioneassistenza.com>) OSS courses for support workers to infants

Courses for support workers to infants are the basis for all those who wish to specialise in assisting children and try to increase their professional skills in a society in which children should be accorded the right to play and have a healthy balanced upbringing.

Our Vocational Training centre is directed at these people and includes courses for support workers who are in increasing demand for assistance to infants, capable of offering support to an age-group in which people grow and develop their own character.

Support workers for infants are highly sought after for the education of children with slight development and learning difficulties, behavioural problems or who experience difficulties in socialising or who come from disadvantaged families or families with problems.

Studies to become professionals in assistance to infants include specialist problems of children and end with a practical internship where our students can have first hand experience as an assistant for infants.

SOCIAL CARE EDUCATION AND TRAINING IN SPAIN
(focused on training programmes and connection between training
bodies, local authorities and civil organizations)

The Training Continuous is one of the three subsystems that make up the System of Vocational Training in Spain, together with the Training, gained through the educational system and the Training Occupational, addressed to the unemployed.

The nexus regulator of the three subsystems is the Organic Law of the Qualifications and of Vocational Training, of 19 June 2002.

The Continuing Education intended to provide workers occupied the training they may require along their working lives, to obtain the knowledge and skills required in each time by enterprises. The Continuous Training contributes to their integration, adaptation and promotion to changes in the productive systems, as well as to increase their employability before the swings of labour market. In addition, it is considered to training as an important factor for the increase of productivity in business.

Since 1 January 2004 is in force the Royal Decree 1046/2003 of August 1, which regulates the model for the management of Continuous Professional Training. This management model aims at facilitating to enterprises, especially for small and medium, the development of training programmes for their workers either individually or using different options and Initiatives Training that contemplates the system.

The continuing training in Social Care is regulated under the Royal Decree mentioned earlier and addressed to the workers employed in the sector.

Aspects related to the recipients of formation:

- The undergraduate training is directed to professionals who will be a particular qualifications.
- The graduate is often directed jointly to different professionals with degrees averages and/or higher.

In the continuous training, form together to professionals of different services of the community and of groups or associations of the organized community has many advantages, even with the organisational difficulties that entails.

The Interdisciplinarity, joint work, the exchange of experiences, personal knowledge, exchange of knowledge and working procedures... are some of them.

Three key features condition the strategies and modalities for training, as well as teaching approaches on this issue, both in the formation of undergraduate and postgraduate studies and continued:

- The first is that it is training-training, to be able to carry out different types of roles and tasks related to the promotion of health; it is not only training for the motivation or awareness and nor of instruction.
- The second is the interactive nature of the subject matter of learning: work with individuals, groups and communities.
- The third is the need for coherence between the attitudes, skills, methods and techniques that are proposed for the work in promotion of health, both for the cooperative work as education for health, and those used in training itself.

With regard to the strategies for training, you cannot learn a field focused on the “know” and “know-how” solely from the theory. They are more useful training interventions focused on

the practice of the centres and services where working professionals and offering possibility of interaction among professionals are formed. In this way interventions purely informative/instructive (conferences and classes) or interventions are not self-learning and/or distance learning, are combined, with different approaches depending on whether interactive training for undergraduate, graduate or continuing.

It is essential that at least a part of the training, the related at least with training for the cooperative work and educational, either campus. Moreover, since the focus on who learns and active pedagogy, are more from strategies experiential learning and learning for tasks that more traditional approaches that could generate objectives but hardly cognitive attitudes and skills.

The distance training used properly the technologies of the information and communication or both sets new possibilities for formation of a proactive among teachers and pupils. The use of electronic information and multimedia materials facilitates the accessibility of training to groups geographically distant and allows improve mentoring and monitoring of the processes of training.

Both in training for undergraduate and postgraduate and continuing, the modalities for training have diversified in order to conform to the different contexts, needs for training and educational pathways. It identifies the following modalities:

- Activities of information and awareness: meetings, symposiums, exchanges of experience
- Basic Training: interventions on general concepts, methodology and content overall advocacy interventions and health education.
- Training specific: interventions monographs on various areas of intervention and/or aimed at specific collective
- Training in service or linked to the interventions: training and advice of the teams working in the centres
- Training based on projects or tasks. The task or project is converted into the vehicle for the acquisition of the objectives

The training of professionals in education and health promotion has a fundamental basis in the analysis of the professional practice, linked to the interventions that is performed from the centres and services and must be an open and flexible to allow use diversified strategies, given the diversity of professional sectors and organizational contexts. In this way one of the key modalities is training in service or linked to the development of certain intervenciones. Allows refine and monitor in practice the four types of intervention (information, education and individual and group health promotion) and work the three areas more frequent intervention: health problems, lifestyles and transitions vital. The channels that have allowed structuring a training in service are: the team of work, the external consultants and trainers who perform the mentoring and monitoring of processes of formation.

The systematisation of training in service is provided by different instruments: dashes of work, records of conclusions, guides for analysis of interventions, notebooks for monitoring, etc. The aim of this training is to ensure that each professional improve their skills, their skills and capabilities to develop its role and competence in education and health promotion, making active agent of its own training.

Programming of training

In the programming of training in advocacy and education in health, as in any activity formative, have been tackled the following stages:

1. Analysis of the situation and formative needs, including the needs of the participants, as well as the approaches to the institution organizing the training and the criteria of the and teachers
2. Definition of content and objectives to address the formative needs detected
3. Identification of the methodologies and strategies of teaching-learning more useful for achieving the objectives defined
4. Election of instruments of evaluation more suitable

Block postgraduate training content:

Basis theoretical on the Promotion of Health

- Basis theoretical the promotion of health
- Approaches and concepts
- Areas thematic and scenarios for action
- Methods and strategies

Areas of intervention in promotion of health, since psychosocial approaches

- Problems of health, lifestyles and transitions psychosocial
- The environment and the determinants of health
- Models sociocultural and their influence on the people
- The person and his life. personal Skills
- Foreign interpersonal and social skills

Preparation and implementing interventions health promotion

- Programming and evaluation in promotion of health.
- Research of needs
- Attitudes and skills for the cooperative work
- Information and informational materials/educational Información y materiales informativos/educativos
- Use of mass media Uso de los medios de comunicación social
- Techniques and resources of health education individual and group
- Attitudes and skills for social action and Community
- Instruments for policy measures and local techniques

Functions of reference and management in promotion and health education

- Training, motivation and advice to services and entities
- Preparation of materials for professional and community
- Management of programmes up for the promotion and education for health
- Management of human and material resources. Using technologies



THEMATIC GROUP

Implications of Innovation and New Technologies on Lifelong Adaptability for Firms and Workers

GOOD PRACTICE



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



PRESENTATION

With the accomplishment of this work the Chamber of Commerce and Industry of Jaén, materializes one of its commitments within project ADAPTI+D, in its transnational part Coast Regada, framed in the communitarian initiative Equal, accomplishment a Hand Book “Implication of the innovation and new technologies in the adaptability for firms and workers “.

From the Chamber of Commerce and Industry of Jaén, with the support of the European Social Found and the Junta de Andalucia, we have worked in this product like contribution to the knowledge and awareness.

FRAMEWORK

The Community guidelines for the EQUAL Initiative establish a framework for action, related to the European Strategy for Employment, which is developed through a series of thematic areas. This thematic approach is as main objective explore new ways of tackling the problems of discrimination and inequalities in connection with the labour market, changing the dynamics followed in Initiatives earlier, in which were conducted proceedings aimed at groups of targeted specific.

<p>Axis 3: Capacity of adaptation</p>	<p>Thematic area 1: Supporting the adaptability of businesses and workers to the structural economic changes and the use of information technologies and other new technologies</p>
--	--

The TCA Coast Regada, among its proceedings, stresses the development of a study on how to improve the ability to adapt to the labour market of employees. The launch of this study aimed, in general, knowing that the proceedings on the part of the project partners are carrying out to adapt and train people with more difficult to consolidate its job. Improving the systems in advance to changes in the forms of work and the needs of the business, advising and facilitating access to the training and retraining of staff. Also, learn about ways to anticipate the changes and to train those groups so that do not suffer negatively these processes of adaptation. Helping businesses to undertake those processes and promoting social responsibility of the same and equal opportunities.

GENERAL GOALS OF SURVEY:

- TO ANTICIPATE: Supporting the adaptability of businesses and workers workers to the organisational changes, economic structural and the use of information technologies

- **TO DEVELOP:** Improving the quality and productivity of work through vocational training, facilitating access of the workers workers and employers to continuing training.
- **TO KNOW:** Achieving a knowledge about the good practices and concepts that other countries have on adaptability and conciliation.
- **TO CONCILIATE:** Optimize the organization of working time, in order to promote a better balance between professional life and privacy, encouraging mobility in the labour market.

Adaptability For Firms and Workers. Proposals for the Community Initiative EQUAL 2005–2007

The adaptation of businesses and workers to changes (socioeconomic, labour, business and productive) contributes to increasing productivity and generate more jobs and higher quality. The project partners directed their efforts to this purpose.

The employment rate grows in Europe so continued, despite which still needs to be continued efforts to increase the quality of employment that is created. The continuous training, the use of ICT, the reordering of time and space, the balance between flexibility and security in the employment are matters to which is important continue to ensure that the workers and employers workers are prepared against changes and move towards a balance between the professional and personal life.

The model of intervention of these projects that are part of the TCA Coast Regada has been based on the construction of common strategies of development or sectorial promotion articulated around four main lines of action: sensitization, diagnosis and research, training and strengthening collective of competitiveness.

Adaptation of businesses and workers to new forms of work, new technologies, organization and conciliation, are the advantages to consolidate the companies and improve their competitiveness.

In the new context of overall economic relations, businesses and workers must take socially responsible attitudes that allow them to anticipate the changes.

So, for example the Project ADAPTI+D focuses its intervention in the province of Jaén, working to promote the adaptability both business and workers, especially for those people at risk of losing their job as a result of technological changes or possible sectorial restructuring.

The strategy of intervention of the project has been structured in five lines of action defined from the analysis of socio-economic reality of the territory and the sectors of reference: advice, training, audits, rapprochement to the new technologies and development of social responsibility of enterprises.

The needs of advice and training of workers are served by the Service of labour adaptability, which defines its procedures on the basis of diagnosis of training requirements and surveys of characterization of the territories and sectors of reference. As a result of these studies, the Service produces a “balance of competence” through the comparison of professional profiles, and a database of businesses and workers of the commercial sector and olive sector of Jaén.

In the field of training has planned to train workers and employers at transferable skills as new technologies, quality, management, human resources and specific competencies for each sector. To facilitate participation in the training actions are envisages the use of different innovative methodologies adapted to the needs and the delivery of cheque-service.

In addition, it is developing a “System distributed information and communication of orders” which will serve as an instrument for training on the functioning of futures market of olive oil to the time that will allow the management of orders and operations of users and the use of tools to support the decision making on the purchase and sale of futures contracts.

In this line are being conducted management audits to 50 companies of the two sectors objective, analysing the current technology, the adaptation to new forms of work, their processes of provision of services, as well as other aspects, such as measures of conciliation and equality. As a result of these audits will be developed reports with recommendations of experts in each of the aspects evaluated to enable the operator and the entrepreneurs improve and adapt to changes.

Another line of priority action is the implementation of the technologies to improving productivity and the options of reconciliation of working life and staff. Led mainly to companies, the action focuses on promoting the use of ICTs (electronic commerce and e-learning) as a tool for improving competitiveness and element of labour flexibility that facilitates conciliation of personal and labour life for the workers.

Value Added in the Coast Regada Project

It is important to emphasize that the DP's that satisfied the transnational Consortium possess purposes, objectives and synergies common, both in our national programmes of work as in the approaches to the Transnationality and the target groups with which work.

These synergies and common objectives can be summarized in:

- Understanding the nature and development of exclusion to the access of work and creation of strategies to combat it.
- Creation of systems of education and training appropriate to provide people with the skills that will help to combat the trends to exclusion and to maintain an active citizenship in the Europe of Knowledge.

The evidence shows that the continuing training is becoming increasingly important and that a permanent and effective education can help, both real workers as well as potential, to

integrate themselves more effectively in the labour market. On the other hand, companies need help in the field of technology, as well as in the organisational innovation and social development. It is, therefore, vital that both direction as workers receive the greatest amount of aid as possible to reduce the trend of employment that is evident throughout Europe.

It is very important to introduce activities in a special focus innovation and pay attention to the role of enterprises, associations of employers and unions.

Given the nature of the partners involved in the agreement, might be seen as the nature of added value of the results is both general, in the context of an enlarged Europe, and a specific to each of the specific DP.

In fact, the project offers the possibility of comparing (in the question of the management of the programme of the European Community) experiences at different levels.

Consolidated (Spain and Italy), New (Hungary) and a vision of the future with the possibility of having to Romania as a partner attached.

From a point of view General we can highlight:

- Expansion in order to include other kinds of exclusion not covered by the DP.
- Access to other partners and structures relating to different DP and different cultural contexts and European social
- Improvement of knowledge and understanding of the perceptions and positions of other partners of the consortium

SPECIFIC

In the case of our country and DP transnational work has allowed us the exchange of information, experience and good practices in management of projects related to the continuous adaptability, vocational training and continuing education, aimed at consolidating to disadvantaged workers, especially women and the older workers.

On the other hand, we want to know the impact that the innovation and new technologies have on the use of other countries and is being carried out the adaptability of workers in those countries not to entail a loss of employment or job but an improvement in their competitiveness.

It is important to highlight the vision that has provided us Romania which brings us the vision of the new countries who want to enter, knowing the needs of the same as well as experiences that apply to the adaptation of their workers to the requirements of the European Union.

ICT AND ADAPTABILITY THEMATIC GROUP

The development of the technologies of the information and communication, and especially the progress and popularization of the Internet, has been one of the greatest revolutions in the last century, affecting all aspects of society. Its development and implementation are transforming the functioning of enterprises and administrations, the way in which these lend their services, the mechanisms of communication and learning methods.

The use of new technologies to improve the adaptability and competitiveness of businesses and workers have much to contribute.

At this point of the study was raised the need to know that understood the project partners on some concepts that affect the object of the same, It is important to know that we understand by adaptability, conciliation, competitiveness... to reach joint conclusions on good practices and actions that are being made in other countries to favour the adaptability of workers and improve the conciliation and competitiveness of businesses and workers.

SPAIN

1. DEFINITIONS

Adaptability: To be open to new ideas and approaches, and to be flexible to react to the changes:

- Anticipation
- Development
- Conciliation
- Equal opportunitie

ICT: Use electronic to exchanges information, digital technologies, internet and telecommunications market.

Work Life Balance: Need of flexibility for the reconciliation of work and family life.

A good work life balance helps to reduce gender gaps and to improve the quality of the work environment while contributing to addressing the challenge of demographic changes.

Reconciliation of work and private life should includes the promotion and dissemination of innovative and adaptable work arrangements that facilitate work life balance and take into account the different needs at different stages of life.

Competitiveness:

- Performance of firms in external markets
- Productivity of local resources
- Extent to which resources are used, especially labour and land Competitiveness has many dimensions in that it refers to:
 - Countries/regions-spatial dimension
 - Sectors/industries/firms-activity dimension
 - The present/future-dynamic or innovation dimension

These dimensions matter when we measure competitiveness:

- Costs
- Taxes

Training: The act, process or art of imparting knowledge and skill.

Life Long Learning: All learning activity undertaken throughout life, with the aim of improve knowledge, skills and competence, within personal, social or employment related perspective.

Lifelong learning:

Acquiring and updating all kinds of abilities, interest, knowledge and qualifications from pre-school years to post-retirement.

2. LEGISLATION / ACTIONS / BEST PRACTICE AT NATIONAL LEVEL

ICT for Work Life Balance:

- Flexibility at work place
- Office work close to home to avoid large displacements
- Work at home: Law 1/95 employer agreement
- Video-conference
- Internet

ICT for the firms:

- Communications
- Market develop
- Operations immediacy
- Competitiveness = Innovation and develop
- Trade by internet; E-commerce

ICT for Training:

- Training on-line
- Up-date immediatly
- Acquire knowledge large distance

3. LEGISLATION / ACTIONS / BEST PRACTICE AT LOCAL LEVEL

ICT for Work Life Balance:

Decree 66/2005 8th March;

Amplification and adaptation to support the families of Andalusia.

Incentives for the incorporation of new technologies “Digital Home” and new technologies for old and disable people.

Support services to the conciliation with support measure in relation with the incorporation of new technologies and it doesn't need proximity.

ICT for the firms:

The Law 59/2003, of December 19, of signature electronics establish:

- **It signs electronic:** it is the dataset in electronic form, consigned next to other or associated with them that can be used as half of the signatory's identification.
- **It signs advanced electronics:** it is the electronic signature that allows to identify the signatory and to detect any ulterior change of the signed data that is linked the signatory in an unique way and the data to that he/she refers and that it has been created by means that the signatory can maintain under her exclusive control.
- **It signs recognized electronics:** it is the electronic advanced signature based on a recognized certificate and generated by means of a sure device of signature creation.

Development in new technologies and innovation

ICT for Training:

- Training On-line
- Employment search
- CV on-line
- Material for the formation
- Services for orientation and training on-line
- ICT Training for adult

4. NOT COVERED SECTORS – IMPROVEMENT PROPOSAL IN THE THREE AREAS

- **Work Life Balance:** To adopt measures of agreement reconciliation with the necessities of the workers. To work with the managers and the administration publishes in the understanding of search of the reconciliation and equality of opportunities between men and women.
- **Competitiveness:** Capacity to adapt to the use of new technologies and introduce the innovative management in the processes of the companies, without fear to the new thing.
- WEB
- New Tecnologie and innovation; management system
- **Training:** Digital literacy

Understanding the necessity that a formation on line can exist with guarantees of quality.



ITALY

1. Definitions

Adaptability: The concept of adaptability. The ability to adapt to new technologies, market conditions and working approaches for both companies and their workers.

Promoting and providing incentives for adaptability means supporting modernisation of working methods, greater flexibility, re-organising working hours and overtime, the possibility of part-time work and offering incentives for the training and development of human resources. More recently the notion of adaptability has come to embrace other themes such as lifelong learning. Such measures are usually the result of work by social institutions and are of primary importance in employment and a return to work and fall under the ESF's mandate.

Adaptability is one of the cornerstones of the European Employment Strategy (Seo) namely the macro areas for action within which the European Commission plans its policy for employment every year in member states. This provides direction for specific action. In 2003, the strategy was given three new simplified objectives: full employment, improved quality and productivity, greater cohesion and inclusion.

The stimulus for the creation for new companies is closely connected to the third cornerstone; adaptability whose primary objective is modernizing the management of work. More particularly member states are required to implement policies to improve the adaptability of companies and their workers. One possible answer is to raise the level of skills within companies by investing in human assets.

ICT: Information and communications technology refers to the collective means of assembling and electronically storing, transmitting, processing, and retrieving words, numbers, images, and sounds. ICTs are critical to improve the competitiveness of European industry and to meet the demands of its society and economy and have a catalytic impact in three key areas: Productivity and innovation, by facilitating creativity and management; modernisation of public services such as health, education and transport; advances in science and technology by supporting cooperation and access to information.

The development, dissemination and use of new computer and communication technology, the electronic exchange of information, the convergence of the media, exponential growth of Internet and liberalisation of the telecommunications industries are all signs of a veritable digital revolution, and the advent of a computer society.

The European milestones and documents. European policies to support a computer based society aim to bridge the knowledge gap through easy access to the media and hence information. Moreover, they have the aim of increasing opportunities in various fields of life, especially in training and increasing one's knowledge (distance training and electronic learning),

organizing work (transportation, logistics, virtual trade) and transferring skills (telecommuting, electronic companies), for practical life (electronic health services) and for free time, travel, etc. Amongst these opportunities is that of offering citizens greater possibility of expressing their opinions and so increase their civic involvement.

Work Life Balance: Policies for work-life balance in Italy. At the end of the 80s law **n. 142 del 1990**, introduced reforms into the civil service. This became a legal point of reference and was the basis of a new generation of policies for urban work-life cycles. Law **art. 36**, authorises Mayors to coordinate working hours for public services in accordance with users' needs. It is increasingly clear that the reconciliation of family and work times does not concern women alone but involves all of our society. The real legal and cultural turning point came with law **8 march 2000, n. 53** which includes "Regulation in support of maternity and paternity leave, the right for access to health services and training and the coordination of the city's time cycles."

These that lay down the dispositions aimed at harmonising work and lifetimes in the broadest application of the law: contributions to companies which use flexible contracts, and in particular: 1) flexibility in working hours and organisation in favour of working mothers and fathers or where one of them is a freelance worker in cases where they have custody or have adopted a minor, 2) training schemes for those returning to work after periods of leave, 3) projects which provide for the substitution of a company owner or freelance worker, taking parental leave, with another businessman or freelance worker. 4) incentives on welfare contributions of 50% for companies with fewer than 50 employees who take on workers with short-term contracts to substitute employees who have taken obligatory or optional parental leave. This is applicable until the child, of the parent on leave, reaches one year of age or for the first year of adoption or custody being granted of a minor. In companies employing freelance female workers who take maternity leave it is possible to employ a worker with a short-term contract for a maximum period of 12 months with the above mentioned incentives until the child reaches one year of age or for the first year of adoption or custody being granted of a minor.

Regional regulations for local authority coordination of the opening hours of shops, public services, and peripheral offices of local administration, as well as the promotion of time being used for purposes of social solidarity, the drawing up and implementation of plans by local authorities: the plan is aimed at harmonising city services, the setting up of time banks for the exchange of neighbourhood services and to favour the spread of solidarity in local communities, adjusting the hours of local administration, considering the needs of citizens, and also through the provision of online services and by simplifying various procedures. These 'time' policies include improved access to services, renewal of public areas, providing for ease of movement with the objective of reducing traffic and increasing the use of public transport in particular hours and areas, including the suburbs. Special funding, in addition to that under law 53/2000 is provided to local authorities with the intention of promoting the area plan for opening hours and the setting up and promoting the time bank.

This provides incentives for innovation that helps improve the quality of life for individuals and local communities through the free exchange of services without applying a market value. In this way it is hoped to give rise to a new and rich idea of community based on the

principle of exchange of hours asked for and offered. This would arise from everyone's needs and availability, a novel reintroduction of the idea of mutual help typical of friendly neighbourhood from the past. The law reflects the desire to give enhance the ideas of care, solidarity, giving and exchanging of services and the idea that time is priceless.

Current labour market changes resulting from the Biagi reform (Laws 30/2003 and Dlgs 276/2003) provided further tools to facilitate the reconciliation of work and family lifetimes and enabled an increasing number of women to coordinate the care of their children and seniors, work shared more and more frequently with men, with legitimate work and career prospects. This law followed in the heels of recommendation of the extraordinary meeting to the European Council in Lisbon in March 2000 which set objectives of economic growth and social development for the EU by the year 2010 (Lisbon Strategy).

These recommendations included the attainment of: i) full employment, namely and employment rate of 70% and female employment of 60%, ii) an average annual increase of 3%, iii) reforms in employment, innovation, the economy, social cohesion and environmental sustainability. Italy has been called upon to reach the objective of reducing the gap between male and female employment and promote equal opportunity policies, this wide reaching reform of the labour market has been done with the Biagi reform.

Complete conciliation can be attained by:

- The creation of new types of flexible employment contracts
- Government planning for services to citizens, family support, promotion of lifelong training opportunities
- Dialogue between social institutions to stimulate the notion of company organization.

Although the theme of reconciliation between family and working life generally concerned is the female world, even today, we are beginning to face new situations: tools for safeguard and flexibility are directed at every one, without gender distinction, from new employment contracts foreseen by the Biagi law to regulations governing maternity and paternity leave (law. 53/2000; Dlgs 151/2001) and include opportunities for lifelong training and professional growth. The Biagi law new flexibility has been given to workers:

- New part-time, this gives these workers the same guarantee as full-time workers who have short-term and long-term contracts and may be of three kinds: i) horizontal, where a reduction in hours concerned the standard daily hours, ii) vertical for full-time work about for certain times during the week, month or year iii) mixed when the former systems are combined.

The Biagi reform involves fewer limitations for supplementary work (over part-time hours, but fewer than full-time hours), overtime (hours in excess of the normal weekly hours), "elastic hours" (for longer hours than those established in the part-time contract), flexitime (for how was different than those established in the three part-time contracts). This gives flexibility that is regulated and enables people to reconcile family and working life were previously the only alternative was to give up work. Other types of contract created by the Biagi reform which support reconciliation are: job sharing, occasional – accessory work, and contract work, intermittent or on-call work, telecommuting, working from home and job placements (which has substituted contracts of on-the-job training). Alongside these flexible

tools offered by the new, or renewed, types of contract under the Biagi law, is the information provided with regard to these regulations, opportunities and reconciliation.

This is provided by the employment network (job centres, employment agencies, and organisations acting as intermediaries between supply and demand for work). Although employment relationships created by the Biagi law is a necessary and indispensable condition on the road to reconciliation, it is not enough. There is also a need for **services for individuals** which allow women than men to reconcile proper family care with their professional lives through suitable planning at a business and political level.

Competitiveness: **Competitiveness** is a comparative concept of the ability and performance of a firm, sub-sector or country to sell and supply goods and/or services in a given market. At the firm level, competitiveness is generally understood to refer to "...the ability of the firm to retain and, better still, expand its global market share, increase its profits and expand. According to traditional economic theory, a firm can gain competitive advantage through comparative cost of production by, for example, reducing labour cost. However, recent research from the management field suggest that non-price factors are equally important determinants of competitiveness.

The range of non-price factors is diverse and include human resource endowment, such as skills; technical factors such as research and development capabilities and the ability to innovate; managerial and organizational factors, both internal to the firm and externally organized through relationships with other bodies, customers, suppliers, public and private research institutes, and other firms. Together, these factors determine the ability of the firm to compete successfully in inner and international markets in the face of changing technological, economic, and social environments. Export profitability, the ability of the firm to maintain its market share and to adapt to the rapidly changing domestic and global environment in which they operate in order to compete, remain the ultimate indicators of international competitiveness.

In addition, recent research also emphasize the national capabilities, characteristics, and policies in conferring technological and competitive advantage to firms. A central aspect of this view involves networks and interactions among firms, universities, research centres, and government organizations comprising a national system of innovation. The resource-based view approach suggest that firms derive their competitiveness by producing unique products, by their ability to create entry barriers in order to discourage competitors from imitating and duplicating their successes.

A firm can gain and sustain its competitiveness in international markets by its ability to leverage on organizational resources and skills that are valuable and rare, nonimitable, and nonsubstitutable. In particular firms can enhance their competitiveness by (i) being flexible and working cooperatively with outside organizations, (ii) being innovative, and (iii) being human resource-oriented. Competitiveness of firms also depends on the role the government plays in supporting business and industrial development and is made by:

Internal Factors

- Technology and ICT
- Human Resource
- Organizational Structure

External Factors

- Role of Government
- Finance and Capital Interaction between internal and external factors creates International Competitiveness (higher export profitability, export market share).

Therefore we can summarize that we can find higher levels of competitiveness in firms:

- More innovative (higher R&D expenditure, more patents and certifications ISO 9001.2000 and more, new products, etc.).
- More actively involved in technology partnering (through R&D alliances, joint venture agreement, licensing, contractual agreements).
- More likely to adopt new technology and at an advanced stage of technological development.
- In which ICT strategy is an integral part of corporate strategy and which are committed to the effective use of ICT in the various functional activities (marketing, human resources, planning, communication, etc.).
- With human resource orientation (effective recruitment, retention, and development).
- With human resource programs that focus on the development and training of specific human capital.
- With organizational designs that create greater flexibility and adaptability.
- With less centralized and less formal structures promoting greater communication among employees at all levels of the organization.
- With more connections and more involved in networks (with suppliers, R&D institutions, designers, etc.), therefore with greater possibilities to learn from other organizations and benefit from ideas.

The competitiveness of firms is also enhanced by:

- The provision of government grants and tax incentives as well as government intervention aimed at promoting inter-firm collaboration.
- Marketing assistance (such as market intelligence, market research, trade promotion, internationalization, brand development etc.) aimed at developing export markets
- Increased access to a well-developed and stable financial sector comprising banks and specialized financial institutions (such as long-term credit and development banks, venture capital and stock markets)
- Increased competition among banks together with a stable banking system.

Training: Vocational training covers a range of actions with the objective of developing a person's resources (knowledge, attitudes, motivation etc) and their abilities, in particular those necessary to satisfy the needs of the labour market. Courses are of various levels, depending on whether the beneficiaries have junior high school certificates or higher level diplomas. Activities are carried out in government structures or those of authorised institutions. In many cases trade unions or company training centres are used.

Permanent/lifelong learning): *“any learning activity which starts at any point in one’s life, aimed at improving one’s knowledge, abilities and competencies bearing in mind personal, civic, social and/or employment objectives”*. The broadness of this definition encompasses formal, non formal and informal learning activities.

Formal learning: traditionally given by an education or training institution, it is clearly structured (in terms of learning objectives times and the resources) and ends with a certification. From the learner’s point of view formal education has clear intentions.

Non-formal learning: is learning not offered by an education or training institution and usually does not end up with a certification. It is however, structured (in terms of learning objectives, times and resources). From the learner’s point of view non-formal education has clear intentions.

Informal learning: comes about as a result of daily activities connected to home and working life, the family or one’s free time. It is not structured (in terms of learning objectives, times and resources) and usually does not provide certification. It may have clear intentions, but in the majority of cases it does not.

Intergenerational training/learning: this learning comes about in the transfer of experiences, knowledge or competencies between one generation to another.

Compensatory training: provides training that should have been acquired during mandatory schooling.

Certificate/diploma: this is an official document which is a formal record of the results obtained by an individual.

Certification: the process of issuing certificates or diplomas which formally recognise an individual’s results after an evaluation process.

Active citizenship: involves the participation of citizens, at a cultural, economic, political/Democratic and/or social level in society and the collective.

Competencies: the ability to effectively use experiences, knowledge and qualifications.

Elearning: ICT assisted learning.

The Digital Divide: The gap between those who can access information and communication technologies (ICT) and use them effectively, and those who cannot.

European governance: the management of European affairs through the interaction of traditional political authorities and society: private stakeholders, government organisation and citizens

Social inclusion: is obtained when people can fully participate in the economic, social and civil life, where the access to income and other resources (personal, family, social and cultural) enables them to enjoy a level and quality of life that can be considered acceptable by the society in which they live, and as long as they are fully able to implement the fundamental rights.

Learning facilitator: A person who facilitates the acquisition of knowledge and competencies in a favourable learning context. This may include people that have a role in a teaching, training or guidance environment. A facilitator will counsel the learner giving them guidelines, comments and advice in the course of their learning process in addition to helping them develop knowledge and competencies.

Employability: The degree of adaptability an individual demonstrates in finding and keeping a job, and updating occupational skills. Employability depends not only on the adequacy of knowledge and skills of individuals but also on the incentives and opportunities offered to individuals to seek employment.

Learning organisation: an organisation that encourages learning at all levels (whether individual or collective) and so becomes continuous.

Guidance: a range of activities aimed at supporting people to reach decisions with regard to their life (for education, work or personal) and implement them.

Empowerment: the process whereby individuals acquire the power to take responsibility to influence their lives and those of their community or society in economic, social and political fields.

Businesses' Social Responsibility: a company's undertaking to work in a sustainable social, economic and environmental manner and recognising the interests of internal and external stakeholders.

Recognition (of skills and competences)

- (a) Formal recognition: the process of granting official status to skills and competences either
- through the award of certificates or
 - through the grant of equivalence, credit units, validation of gained skills and/or competences; and/or
- (b) social recognition: the acknowledgment of the value of skills and/or competences by economic and social stakeholders.

Civil society: A 'third sector' of society beside the State and the market, embracing institutions, groups and associations (either structured or informal), which may act as mediator between citizens and public authorities.

Knowledge based society (Knowledge society): A society whose processes and practices are based on the production, distribution and use of knowledge.

Continuous training is aimed at employed people in order to update and develop their professional knowledge and skills and is closely connected to the technological and organisational innovation and production processes as well as changes in the labour market. Continuous training activities may be provided by companies or independently by workers. **Continuous training is a fundamental part of lifelong learning: its objective is that of maintaining employability in the long-term and improve workers adaptability.**

Adult education in Italy was originally aimed at providing basic skills for workers (elementary and junior high school levels) thanks to 150 hours of leave dedicated to this purpose in work contracts. Subsequently such activity was seen as part of lifelong learning and part of the integration between the education system, vocational training and continued learning.

Ministerial ordinance 455 of 29 July 1997, saw the education Ministry establish Centri Territoriali Permanenti (CTP) for adult education and training. The conference Unificata Stato-Regioni of 2nd March 2000 and subsequent directive n. 22 of 6th February 2001 further outlined the policies for this sector. Thanks to the CTPs adult education schemes have broadened their scope to include courses for those who already have mandatory schooling. There is a databank with courses offered in the Italian regions at the Indire website dedicated to adult education. This approach is in line with the national undertaking of social agreements signed in the 90s it also reflects the main international strategies, particularly in the final declaration at the fifth world UNESCO conference in Hamburg of 1997. Adult education is also considered a fundamental part of lifelong learning in the EC and so contributes to the Lisbon strategy and the objective of creating a European area for lifelong learning.

The Socrates programme has actions dedicated to adult education for lifelong learning at European level. It is the Grundvig programme, which intends to promote the quality, accessibility and innovation of systems for adult education. The reference point in Italy is the national Indire agency. Adult education now offers a range of educational opportunities throughout one's life, both formal and informal, for citizens who wish to augment their competences and make them transferable and recognised.

European milestones and documents.

“When you plan for a year you sow wheat. If you plan for a decade, plant trees. If you plan for your lifetime train and educate people”.

Through the Lisbon strategy (March 2000) Europe set the objective of becoming “the world's most dynamic and competitive knowledge-based economy” underlining the essential role education and training would have. The Lisbon conference also saw the adoption of “open coordination” to introduce the so-called Bruges-Copenhagen process for vocational training. Indeed, in November 2002 at Copenhagen, European education ministers and the European commission signed a declaration to promote greater cooperation in this sector. The council issued a resolution along the same lines in December of the same year.

After a review of the resolution in October 2004, the Council presented a report on future priorities underlining, amongst other things, the importance of the certification of qualifications and the transfer of educational credits. On the 14th of December at the same year the ministers of education reaffirmed the EU's undertaking to consolidate the Bruges-Copenhagen process in the Maastricht communiqué. European co-operation in vocational training is supported by Cedefop (the European Centre for the development of vocational training) established in 1975, and the Leonardo da Vinci programme, adopted in 1994. The European training foundation (Turin) is entrusted with the task of assisting non EU countries in the modernisation of their vocational training systems.

Legislation / Actions / Best Practice at National Level

ICT for Work Life Balance

Flexibility has gradually improved over the last ten years. One of the big enablers is mobile computing and high speed communications. Technology unleashes new possibilities for organising work in ways that are more aligned with other priorities, from family life to civic duty. However, the adoption of a technology strategy amongst IT companies to foster more flexible working conditions remains low. Most of the organisations provide their commuting office workers with no form of mobile device whatsoever. For anyone who spends any time away from the workplace, being without a mobile handset is unimaginable. Mobile communications technology has made working .out of the office. Or homing. (working at home) common place. The average Blackberry user converts 54 minutes of downtime into productive time each day.

– Mobile handsets, smart phones and Personal Digital Assistants (PDAs), such as the Blackberry, allow us to talk, text, access location-specific information and access office facilities, such as e-mail, contacts, diary appointments and the corporate network, all whilst on the move and at a time and place convenient to the user.

- Fast Internet access via a broadband connection in the home allow more people to access the office server from the comfort of their living room offering the freedom to work from home unrestricted. Faster connections enable us to access more advanced and beneficial services, such as video conferencing and training facilities.
- Remote control desktop that allows the user to connect to office computer and to work from home or any place.
- And the Internet is now mobile. Faster Internet speeds over Third Generation (3G) mobile networks mean we can have quick access even when we are not in a certain place, such as at a desk or at home. 3G data cards slotted into a laptop can give the user all the power of the fixed Internet at his or her fingertips when on the move. And wireless broadband connections are now available at an airport or on a train enabling us to work as effectively out of the office, as when we are behind a desk. Many 3G data cards can connect to 3G mobile networks, nearby wireless networks or 2G mobile networks to enable a seamless Internet connection. In the next few years, the way we work and communicate with each other will continue to change, opening up more options for employees, greater opportunities for flexible working and posing greater challenges for our employers. And this is reflected in many of the service providers now offering a wide range of communications services (often known as triple play or quad such) as broadband, fixed telephony, on demand broadband TV and mobile communications. In the next few years: The take-up of broadband connectivity in the home will continue to grow and with it will come faster speeds enabling richer and enhanced services, such as interactive, on demand. television to complement existing digital TV, as well as improving the quality of video conferencing and other office facilities. The distinction between the various mediums we know so well the television set, the radio, the Internet and the telephone/mobile. will continue to blur, both in the home and when on the move. Witness the already popular trend to make voice calls over the Internet (also known as .VoIP.), receive broadcast/streamed television on a mobile handset or listen to the radio via various digital television platforms. Advances in mobile communications technology (known as .3G+. or High Speed Downlink Packet Download Access (HSDPA)) will increase the speed of Internet access on the move, rivalling most existing fixed networks. This will greatly improve the quality of information that can be accessed whilst out and about and make working out of the office. even more productive enabling greater work loads to be managed whilst on the move.

The Government should introduce a White Paper on Work-Life Balance. This should pull together initiatives across government and look to future policy. It should consider how improved work-life balance and flexible working will contribute to achieving key public policy objectives: supporting families tackling poverty and exclusion, reducing congestion and enhancing the environment, and creating a productive knowledge economy. It should also set out future solutions, including how government will support the use and development of ICT strategies for improved work-life balance. ICT can help workers and firms be more effective and competitive; existing firms be more innovative and responsive; and new firms emerge to exploit new market opportunities and promote innovation. Information and communication technology-enabled services (ITES) as well are a key to further economic growth, such as the call centers and claim processing that allow also the creation of many workplaces.

Distance learning is also a useful tool in the reconciliation of work life balance. It answers the lifelong training needs of the individual and giving them access to digital sources in real-

time, access is easy, independent of location or environment and can be used in self teaching. This is also the case with e-commerce, e-banking or home-banking and access to interactive sites for public facilities where there is a frequent need for, official certificate, and documents payment of bills and invoices, company or family management and many other things which take up a good deal about time every day.

At the same time, technology-related developments enable more effective and efficient support for people in need of care and their carers. Solutions are becoming available that can support flexible work/life arrangements, work and learning at home, independent living, including assistive technologies for everyday life and ICT-supported delivery of social care and health care services in the home and community. In addition to this, current evidence points towards the direction that both financial and non-financial benefits can be gained from wider utilisation of ICT- solutions.

For example, telework and e-work arrangements can help informal carers to better combine caring responsibilities and employment by increasing the flexibility and adaptability of work and working conditions. Caring can reduce levels of participation in the labour market through lower hours of work (when presence at the workplace is required) or movement from full-time to part-time. This threat could possibly be reduced by offering flexible ICT-supported working arrangements. ICTs can also facilitate occupational training of people with caring responsibilities who would otherwise not have the opportunity to attain training courses that are essential for their occupational career. E-learning may serve as an example to overcome this restriction.

ICTs can also serve as a tool to receive information about possibilities, offers and supportive services for people with caring responsibilities, about their resources, skills and potentials. In addition, ICTs have the potential to facilitate awareness raising in the sense of improving the attitudes of “normal” employees towards the members of people being excluded from the labour market and increasing the readiness of firms and organisation to employ members of at-risk groups.

Developments in the area of independent living could clearly make a contribution to help carers to better combine caring and work duties. Smart home technology (i.e. networked dwellings responding to specific needs threatening the independence of older people, providing facilities ranging from simply detection and action – turning lights off or on, locking doors and providing alarms – up to fully automated electrical systems and networking components within the home environment) for example could help to disburden informal carers in the sense that ICTs facilitate and supports monitoring people in need of care or eases the management and time planning of caring activities. Another example would be the implementation of monitoring systems that help carers to better keep an eye on their relatives who are in need of care.

ICTs can also facilitate the empowerment, (self-) organisational capacities and the articulation of interests as well as the representation informal cares in the political opinion forming and decision making process.

Information and Communication Technologies have thus a great potential to improve the work-life balance and reconciliation by equalising the occupational chances and creating

new opportunities for informal carers and there is an urgent need to better explore and exploit these potentials.

ICT for the firms

ICT can help workers and firms be more effective and competitive; existing firms be more innovative and responsive; and new firms emerge to exploit new market opportunities and promote innovation. Information and communication technology-enabled services (ITES) as well are a key to further economic growth, such as the call centers and claim processing that allow also the creation of many workplaces.

Distance learning answers the need of permanent training organisation to provide a flexible, real-time service independent of the learner's location and operational setting even with a self-teaching approach. For the planning, implementation and management of company elearning solutions, synchronous and asynchronous learning solutions in virtual classrooms.

Competitiveness – the ability of the economy to provide its population with high and rising standards of living and high rates of employment on a sustainable basis – is at the very heart of the ambitious goals set for the European Union at the Lisbon meeting of the European Council in spring 2000. Achieving this depends on the ability of the European Union to maintain and develop the competitiveness of its manufacturing industry. Industry's interdependence with services cannot be ignored and the progressive outsourcing of business services has reduced the apparent scale of manufacturing industry. Europe needs to be at the cutting edge of knowledge. The need for more and better efforts in education, vocational training and research, to put this knowledge at the disposal of industry, have been signalled repeatedly. New technologies, including ICT, biotechnology and nanotechnology, have to be developed, as do the skills and know-how to use them.

European industry also needs to become more innovative. Every sector and activity needs to be constantly initiating, refining and improving its products, services and processes. The conditions to stimulate vigorous innovation have to be in place. Europe must also develop its entrepreneurial capacity to take risks and grow new and bigger businesses. Europeans seem too reluctant to bear entrepreneurial risk, too readily satisfied with limited growth of businesses and too reluctant to acknowledge and reward the social contribution of risk-takers.

The Commission's Competitiveness Reports of 2001 and 2002 identified insufficient innovative activity and weak diffusion of ICT as key determinants of Europe's under-performance in productivity growth. Globalisation has been accompanied and reinforced by technological change, most notably in information and communication technologies. **ICT is a general purpose technology.** It can help raise productivity in all industries and influence the design, production, distribution and marketing of most products and services. It has also facilitated new forms of organisation such as outsourcing and the tight inter-linkage between industry and services. It affects growth far beyond the ICT-producing sector. **It is the combination of ICT, new managerial and organisational techniques and a skilled labour force that gives rise to significant competitiveness improvements.** Technological and organisational change must therefore be accompanied by constant upgrading of the skills of

the labour force – including in positions that are traditionally regarded as low-skill – hence the importance of life-long learning. In fact, the whole work organisation needs to be geared to a positive management of change, including the existence of sufficient incentives for the labour force to adjust to new demands.

A key challenge for the EU is **to ensure widespread adoption and efficient use of ICT** in all industries, including those regarded as traditional. **Technological change does not stop at ICT.** Other promising technologies are emerging, with a huge potential to improve industrial competitiveness. They include biotechnology, nanotechnology, and clean energy technologies, and there have been breakthroughs in the area of new materials. New market opportunities are therefore emerging, but these will only be exploited if EU industry improves its adaptability, so that resources can be shifted swiftly in response to new technological developments. ICT connectivity is nowadays very widespread in business of all sizes, but small enterprises are slower than large to adopt ICTs. ICT enables intra and inter-firm business processes over computer mediated networks.

In Italy, the use of ICT is limited to more traditional applications in spite of substantial progress over recent years (greater number of PCs, more Internet users, etc). 99,7% of local businesses see ICT as being very or quite useful. At the same time there is an increase in the use of new technologies (modems, PCs, local networks), Internet connections (83,7% of companies), business websites (44%) and so on. Of the businesses that have a website 74% use it as a form of company presentation, 20% to solicit contacts via e-mail and only 5,6% for e-commerce. Only 14% of companies access the on line Help Desk for Businesses. SMEs operating in the development sector, both in the public and private sector, should be aware of the strategic importance of using advanced e-business solutions. Supporting the adoption of innovative technological services by SMEs will help increase their competitiveness, improve internal and external business communication, promote SME networking and expand their markets (particularly through the use of electronic trade).

To this end some local authorities, such as the **Provincia di Milano have set up an Observation post on electronic trade**, in order to increase the visibility of small and medium-sized enterprises are used e-commerce and the business.

- The observation post provides practical, hard information to companies who wish to improve their competitiveness on the market through the use of new computer technology.
- At the observation post they can find information on the best sites for elective electronic trade in Italy, their province or municipality, news from the world of net-economy, information and links to web sites of interest.
- The observation post also has a research and monitoring tool to analyse this area which is turning out to be a greater strategic importance in making SMEs more competitive.

Provincia di Milano Bay has over 3000 companies using e-business in the province of Milan: here it is possible to consult e-business projects implemented with funding from the Provincia di Milano through the call for proposals in support of innovation (Misura 2 “Piccola – Media Impresa Net”) and promote an individual business’s participation in the observation post and to be included in the databank. Link: www.provincia.milano.it/e-business

ICT for Training

The term Information and Communication Technology (ICT) stems from the convergence of telecommunication, computing and broadcasting through the use of digital information. Any product that will receive, store, retrieve, manipulate and transmit information electronically in a digital form is included. There is much talk of the 'Digital Revolution' and it is true that digital technology surrounds us in our daily lives and in particular in the training sector influencing its methodology. Digital technology's influence starts from youth. Almost all schools in Europe are now equipped with internet connection. It is an invaluable resource for research and information. Volumes of educational material can also be bought on DVD or CD. This advantage stretches up the educational ladder; it is at least as useful for those at the highest levels in universities or those who are engaged in distance learning. The cost of information has been greatly reduced for those who have access to the web, and it is common for access to be free in many local libraries across Italy and any part of Europe. Distance E-learning is one of the more interesting applications of the ITC to training practice and many are the portals offering different distance courses. The Tuscany Region, for instance, made available TRIO a web-learning system for all its citizens, an e-learning portal for everyone. TRIO covers different fields of interest including Professional and Business Training, School and University Education, Advanced Technology and General Culture, each supported by quality contents and highly interactive services. Access to the TRIO website and to any service is **absolutely free** of charge for any Citizen, Private or Public Organization, Company and, in general, for anyone who wishes to benefit of TRIO's e-learning offer.

TRIO is based on a course catalogue system and an e-learning platform, offering a number of services such as online tutoring, virtual classrooms, mailing lists, chat, FAQ, help desk, newsletter and many more. Currently TRIO's community has several thousands of registered users and the number is constantly increasing thus developing a noteworthy web traffic which sets TRIO among the largest e-learning websites in the world.

TRIO goals are to:

- Improve quality of working skills.
- Answer the increasing request for learning support.
- Offer a constant update of professional skills.
- Favour the alignment of school reality and business requirements.
- Supply technological and learning tools to the Public Administration in order to sustain the development of an E-Government.

TRIO interacts with the following international projects: "<http://www.emdel.org/>" \t "[_blank](#)" EMDEL (European Model for Distance Education and Learning); [_HYPERLINK](#) "<http://www.earlall.org/>" \t "[_blank](#)" [_EARLALL_](#) (European Association of Regional and Local Authorities for Life Long Learning).

Many are the initiatives carried out by the Ministry of University and Research to support the diffusion of ICT competences in the schools for students and teachers, in partnership with ICT corporates.

The Project **did@TIC** – was realized in collaboration with MIUR-DGSI (Direzione Generale Servizi Informativi) to educate by the information technology. It is an initiative aimed at training secondary upper schools teachers on innovative methodology of learning.

LEGISLATION for Work Life Balance

Policies for work-life balance in Italy

The law of the 30th of December 1971, n. 1204; law of the 9th of December 1977, n. 903; and law DgLS 25th November 1996, n. 645) At the end of the 80s law n. 142 of 1990, reforming the civil service, was a legal reference point used to set up a new generation of policies to regulate urban times. Law art. 36, authorises Mayors to coordinate working hours for public services in accordance with users' needs.

The real legal and cultural turning point came 10 years later, with law 8 March 2000, n. 53 which includes "Regulation in support of maternity and paternity leave, the right for access to health services and training and the coordination of the city's time cycles".

Work-life balance laws

Law of the 24th of November 2003, n. 326; this saw the conversion of the legal decree of the 30th of September 2003 n.269, art 21 into a law for family allowance for the second child.

Law of the 28th of December 2001, n. 488, art. 70 established a fund for nursery schools.

Single law regulating legislation on maternity and paternity leave in accordance with article 15 of the law no. 53 of the 8th of March 2000. This put into place the last piece of a complex process of reform for maternity and paternity, family and training leave that was initiated by law 53/2000. The new single law incorporates all the legislation, both old and new, to guarantee maternity and paternity leave in addition to other work-related issues, training and the management of city times.

Law of 30th December 1971, n. 1204; Law of 9th December 1977, n. 903; DgLS 25 November 1996, n. 645. The Decreto legislativo of 23rd April 2003, n. 115-with modifications and integrations to decreto legislativo of 26th March 2001, n. 151, with single law regulating maternity and paternity leave ex art. 15 of the law no. 53 of the 8th of March 2000 for companies implementing positive actions to reconcile life and work times in accordance with article 9 of the decree which implemented law 53, decree of the 15th of May 2001 foresees the possibility for companies to obtain subsidies from a sinking fund for the introduction of particular types of work flexibility, training programs for the placement of workers after a long period of maternity or paternity leave, projects to substitute the company owner to help them balance the life and work times of working mothers and fathers. The beneficiaries are the staff of government and private companies, business people and the self-employed.

The law of the 24th of June 1997, no. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" [regulations governing the promotion of employment].

The law of the 5th February 1992, no. 104 "legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" ["law on assistance, social participation and the rights of the disabled"].

Law of 20th May 1979, n.300 (workers' statute) "Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratore, della libertà sindacale e Risoluzione del Consiglio del 21 novembre 1996 sulle nuove priorità in materia di politica relativa alla società dell'informazione "Regulations to safeguard workers' liberty and dignity, the liberty of Trade Unions and the Resolution of the Italian Parliament dated 21st November 1996 on policies for an information-based society" Gazzetta ufficiale [Gazette of the Italian Parliament] n. C 376 del 12/12/1996 pages 0001-0005

The European Parliament and Council's decision establishing a policy for competitiveness and innovation (2007-2013), presented by the Commission, {SEC(2005) 433 is part of the "Programme to support TIC policies".

LEGISLATION ON COMPETITIVITY

Published in the Gazzetta Ufficiale n. 111 of 14th May 2005 the conversion into law of the legal decree on competitiveness.

Approval of a plan of action for economic, social and area development to provide impetus and greater competitiveness for the nation.

This was the intention of the decree n. 35 of the 14th March 2005, published in the Gazzetta Ufficiale n. 62 of the 16th March 2005. The main measures are:

- strengthen the customs system and support internationalization of the production network;
- modification to the Italian civil code;
- modification to bankruptcy laws with regard to revocation and arrangements with creditors and regulations for enrollment in professional registries;
- new requirements for business start-up, which is not applicable to sectors of defence, public safety, immigration, the justice system, finance, public health, cultural and natural heritage, the environment and for the fulfilment of EC requirements;
- simplification in the procedures for the purchase of cars and other motor vehicles;
- improvements in infrastructure network, increase and rationalisation of investments into research and development (companies, ports): action to increase the use of digital technology in companies, measures for the development of the market in under-used areas and providing incentives to the production system, incentives for collaboration among Small medium enterprises;
- policies in favour of agricultural production, support and guarantees to production businesses, measures for the strengthening and relaunch of the tourist sector (including the transformation of ENIT, into a national tourist agency), funding to help the transfer of severance pay funds into pension funds; increase of social amorisation and incentives for re-employment, as well as confirmation unemployment benefit in case of suspension from work tax deduction for free contributions to non-profit organisations and other social organisations entered in the national register.

The 2007 financial law requires government bodies to develop policies for the three-year plan on computers 2010.

LEGISLATION ON TRAINING

In Italy, vocational training is part of a programme required by the Constitution which has delegated the task to regional government. In 1978 law 845 laid down guidelines for the entire system until the wide ranging reform of the 90s, with particular reference to the employment agreement of 1996. Law 196/97 defined these guidelines. Decree 112/98 reiterated the involvement of regional government with certain functions being further delegated to Provincial authorities. Law 144/99 introduced obligatory instruction at 18 years of age; this can be fulfilled either in the scholastic system or in vocational training.

In 2003 the Italian training system saw the introduction of two new regulatory measures: Law 30/03 and 53/03. The first covered employment policy and also work contracts for training purposes (apprenticeship and training contracts) and internships. The second item was directed at the education system and vocational training, now drawn together. The law requires initial training to last three years and underlines that it is an alternative to a school course. On the 14th October 2005 the Consiglio dei ministri approved the decree governing secondary education with law 53. This gives equal status to the two systems of secondary education; that of secondary schools and vocational training and education. Training policies were also redefined at regional government level following the reform of section V of the Constitution (constitutional law 3/01). As we are writing, a new wave of reforms is sweeping through the scholastic and training systems in Italy and these will lead to further change in these two sectors. Substantial documentation is available at <http://www.isfol.it>

Law of 28th March 2003, n. 53 “Delegates to Government the definition of general regulations on education and basic performance levels in education and vocational training”, it explicitly promotes the use of ICT for learning and training.

Financial legislation of 2003 and 2004 includes a range of measures to support students experiencing difficulty, in the form of physical disability or learning problems, for the use of new technologies and employed specialised trainers to reduce the gap with other students. For minors in the 22 detention institutions in Italy videoconference teaching is provided. The law also covered the use of ebooks in 150 school in 4 regions (Lombardy, Tuscany, Lazio and Puglia), this was done in an attempt to facilitate those who have problems attending school or with learning.

Ministerial ordinance 455 of the 29th July 1997 saw the Ministry of Education establish Centri Territoriali Permanenti (CTP) for adult education and training. The agreement of the conference Conferenza Unificata Stato-Regioni of 2nd March 2000 and subsequent Directive n. 22 of 6th February 2001 further define policy for the sector.

W-L BALANCE ACTIONS

- 1) Many types of shops and above all supermarkets, shopping centres, hairdressers, gyms and beauty salons are open during the lunch break of the working days and on Saturdays to allow clients to use their services when they stop work or during breaks.

- 2) Many public administrations have extended their working hours to better accommodate customers.
- 3) Family Friendly Firms (best practices): the Companies that activated tools of reconciliation for their own workers. What do the firms do to facilitate the job of women and men with family? Let's have a look at the firms that distinguish themselves for the policies of social responsibility, particularly towards women:

Todini costruisce opportunità per le donne

(Todini builds opportunities for women).The Group, that operates in the building sector, intends to facilitate the harmony among family and working life of their female resources through different tools: for years, it has applied reductions of the working hours (horizontal part time) and offers the opportunity of parental leave for the birth of a child, but also for periods of absence from the job tied up to particular family demands. The Company nursery “**I Pesciolini**”, also entertains the children of the employees of other firms situated in the same building and is open to the town lists as well, in an area of the capital where 4000 children from 0 to 3 live. It is a particularly original environment, reserved to toddlers from 3 to 36 months of age. The spaces represent the inside of a submarine from which 1000 different fishes can be observed, situated in special aquariums that separate the corridor from the single rooms. It is located very near the company, there are special rates for Todini workers and, above all, extended opening hours (up to 7 pm), this allows the female workers in the Group to live more serenely as mothers and workers.

Essere Donna in Bracco (Being woman in Bracco), a pharmaceutical group founded in 1927, world leader in the global solutions for the diagnostic for images, has the mission of improving the quality of life of its human resources. Not workers, but rather people that work. These workers are human resources with a value as well as bearers of deep existential needs, for whom a practical solution was found around the end of '97 and the beginning of '98 in the institution of Social Initiatives, for the planning, experimentation and implementation of actions and programs of social responsibility in the field of the environment, culture, sport, education of young people and, last but not least, of the female universe. Indeed, women comprise 30% of the personnel, 15% of which in managerial and has development roles: an important resource for the success of the firm. The tools of reconciliation: flexitime; the possibility to use part-time and personalized hours for one year upon a return from maternity and; parental leaves; availability of a social assistant to prepare and accompany woman during maternity, summer stays for the children between 6 and 16 years; domiciliary assistance to the elderly people for two weeks to support the family in the management of emergencies due to the resurgence or worsening of an illness; a program of preventive medicine for female pathologies. The satisfaction to see one's own needs welcomed and listened to fosters the motivation and the involvement of the employees in pursuing firms' objectives. A remarkable sense of affiliation to the firm opposes the turn over and absenteeism; the climate of working serenity noticeably reduces the internal conflicts and the image of socially responsible firm sustains the competitiveness in the sector.

Università Bocconi: le occasioni per essere mamma e lavoratrice The University L. Bocconi founded in 1902 was the first university in Italy to offer a course in Economy. Since then the University L. Bocconi has developed a cultural role in society and a particular attention to the needs of its staff, especially to women, through of work/life reconciliation policies.

Women, after all, are 74% of the Bocconi's total staff and many of them hold managerial and roles and roles of responsibility.

Among the different initiatives: the nursery school “**Ni.Bo**” entrusted to a carefully selected external operator. “**La bottega delle coccole**” “The cuddles shop” besides offering hospitality to the employees' children, it organizes training courses for new parents through which suggestions and advice are offered for the support in the upbringing of their children and for the first help. **Entry and exit flexitime**; possibility of horizontal and vertical part-time, telework personalized working time, additional parental leaves.

Ras si cura delle donne (Ras cares for women) All along Ras has looked at its workers as resources and people. Almost half of the resources (47,7%) are women. Among the most meaningful initiatives adopted to approach children to their parents' workplace the child-care facility “**Bimbi in gioco**” (“Babies in play”) stands out. It is managed by qualified educators, graduated in Sciences of education, pedagogy or child psychology, and costs 40% less than the average rate of the private kindergardens in Milan. The great flexibility of working time in entrance and exit, for instance, is shown by the presence in Ras of 568 different personalized working time shifts for the 643 employees (in 2004). 90% of which for female workers. And' finally the part time, both vertical and horizontal, used by 12,7% of staff.

The family friendly services and tools implemented in Ras are, undoubtedly, a cost but, at the same time, is an important investment since the workers' satisfaction is considered an added value for the success of the firm, not only in terms of motivation, but also in reference to productivity. A mother that brings her child to the company's nursery school in the proximities of the firm saves time and money: she will probably get to work earlier, will be able to visit the kid during lunch break and save time when picking him up. She will be a more serene and calm mother and an employee more at ease in firm since she can schedule her time around her family's needs.

La rete di Tiscali per le donne

Tiscali net for women. Tiscali is a young firm, not only for its recent entry in the market but mainly because the average age of its human resources is **33 years**.

Therefore, to meet the employees' needs, the firm built a very convenient and highly appreciated nursery school, situated within the firm's headquarters, in Cagliari, covering all working hours (8,30 -19), and offering a high quality service that Tiscali supports financially by covering half of the nursery fees.

Other tools to facilitate the reconciliation of work/ family life: flexibility in entrance and exit, personalized job shifts meeting the individual's and the firm's demands, the opportunities of part time. The theme of equal opportunities is formalized within the corporate ethical code, together with the rejection of any discrimination for male and female workers.

Tiscali is close to its workers' needs, especially to women's. The corporation knows that a serene worker is always more motivated, careful and dynamic, productive and fast.

The law n. 53/2000, “Dispositions for the support of maternity and paternity, for the right to care and training and for the coordination of the times of the cities”, through the article 9, it sustains the introduction in the firms of forms of flexibility finalized to allow men and

women an easier reconciliation of family and work life, allowing, to such an aim, contributions to the firms that apply positive actions for the flexibility.

Art. 27 of the law March 8 th 2000, n. 53 introduced the figure of the Time Bank that is now also spreading in Italy, at local level. This is a practical example of a gift-based economy of which Alain Caillé speaks in his essay *The third paradigm* or Jacques T. Godbout in *The spirit of the gift*. The Time Bank is a system in which people exchange activities, services and know-how. It is an association free from moral, ethical or affective ties.

How it works:

- Whoever adheres to the Bank, specifies the activities/services he/she intends to offer, opens a personal current account where hours of work are deposited, instead of euros.
- Whoever has offered a service will acquire a credit of hours which will can be spent receiving other services.- In the Time Bank it is not necessary to return a service to the person who supplied it: it is an open system and we don't make debts with anyone in particular.- The Time Bank is founded on the idea of exchange: what is received is given back and the current account should have a balance close to zero.

An hour is still an hour regardless of age, schooling, social class, type of performance offered or requested.

The local public bodies support and encourage the exchange of services in a neighbourhood, facilitate the use of the services of the city and the relationship with the public administrations, favour the extension of the solidarity in the local communities and stimulate the initiatives of individuals and citizens' groups, associations, organizations and corporations that intend to exchange part of their time for mutual solidarity and interest, They can also make places and services freely available to organize activities of promotion, training and information. A gift is defining as the giving of any goods or services, without a guarantee of restitution, with the purpose of creating, feeding or recreate a social bond among the people.

More information: <http://www.elbanetwork.com/bte/cosa.htm>

FIRMS COMPETITIVITY ACTIONS

Access to credit, grants and funding

- Access to the facilitated credit
- Grant of incentives
- Favour firms access to the credit to develop innovative projects in their own area or in external ambit with the consequent innovation of the industrial fabric
- Measures of support through financing
- Research and Development
- Exploitation of human resource
- Training

<http://www.tvtecnologia.it/struttura/TrevisoTecnologiaObbiettivi.asp>

Innovation and technological transfer:

- Conceive, develop and realize projects of innovation and technological transfer finalized to the increase of the competitiveness of the firms of the territory.

- Identify and make to know opportunities of financing of projects and innovative initiatives, facilitating the identification of “partner”.
- Chart and facilitate the contacts to local level among the actors involved on the themes of the research and the technological innovation connecting to existing initiatives about promoting the exchange of information, methodologies and networking.
- Support of services marketing for innovation and technological transfer to the firms through the use of Innovative ICT.
- **Activate a community** among the main public and private actors of the innovative national and local system in order to supply a clear vision of existing structures and developing net systems that share the future developments on an interregional, sectorial and technological base.
- Consolidate the activity of **diffusion and transferral of technological innovation on the territory, while answering to local market** transformations and keeping excellence characteristics.
- Offer **innovative services through ICT as a support to the new communication and business**.

Services to enterprises and protection of industrial property

- Offer a whole of innovative services of consultation, technical support and specialistic training finalized to the growth and consolidation of the enterprises related to fundamental themes for their development, as: Quality & Metrology; Safety; Environment.
- Support the path of exploitation and certification of the product with the purpose to raise the local competitiveness and to strengthen the territorial marketing.
- Develop a large range of professional services for the exploitation and the protection of the intellectual property as knot of the European net PATLIB. European Patent Office, as: Assistance to the brands deposit; Monitoring and search of patent priority; Deposit of Community design on national, Community and international scale.
- Disseminate the national and international technical **normative** culture as **Point UNI/CEI** through technical assistance and specific activities of diffusion.

In the ambit of Positive Actions for public and private enterprises, the sector of Job policies and Equal Opportunities proposes integrated strategies to introduce the principle of gender in the organizational contexts and for diversity management to companies in the area. Supposing that gender issues burden the quality and competitiveness of the firms, the sector plans and implements ‘equality’ paths for the exploitation of the female resource and the improvement of the business competitiveness. Moreover, the sector proposes support for the introduction of the principles of the Social Responsibility to the public and private firms of enterprise, as a tool for the exploitation of the human resources to increase business productivity. A further field of action is constituted by the planning of services of work and life balance, to help women and men to reconcile job and family (services for the care of their children, their elderly persons).

An important area of action is the awareness raising on the policies and gender theme of diffusion of a new culture of equal opportunities that emphasizes the role of the family in the civil society: the objective is to introduce a culture of sharing the roles that overcome the stereotypes of the division of the roles that fix what men and women must and may do.

The sector is intended for the government bodies, companies, employers associations and trade unions as subject for the planning and the realization of interventions aimed at the information on the culture of equal opportunity with reference to current legislation.

TRAINING ACTIONS

Area of activity – Specialistic and Managerial Training

- **Identify the Training needs directed at the technological, managerial and organizational innovation** to effectively answer to the demands of the enterprises of the territory.
- **Plan and supply training actions for the development of highly qualifying individual competences** and for the diffusion of specialist know-how in a context of continuous training, with particular attention on the new Professional Figures recognized at Community level.
- Develop **actions of training** and of **dissemination** in the territory in collaboration with the other Activity Areas choosing the most meaningful opportunities.
- Plan and develop initiatives for the experimentation and the diffusion of **innovative ICT methodologies and technologies** to support training as the knowledge management, e-learning, distance learning and multimedia tools.
- **Facilitate and support the relationship among schools and universities**, the students and the world of the enterprises.

Sectors not covered – Improvement proposal in the three areas

Work Life Balance

We suggest, as an alternative to opening hours of public offices that foresees also the Saturdays or the lunch break, (as already foreseen now for post offices) the extension of the on-line service connection (as for the Bank or the various utilities) to allow workers with the same kind of working times, the opportunity of carrying out various practices.

The opening of nursery schools and kindergardens in companies can be a very useful practice for the reconciliation as well as the diffusion of the practice of the “family nanny”, experimented with success in the province the Livorno, and as the “Time Bank” described above. Vouchers of life/work reconciliation for male/female workers that need to be supported to allow them access to training opportunities and professional growth through the courses of the project that will refund them the services of family helper, babysitter or assistant for old persons that attend the family during the hours of training effected. Besides, it favours the development of the culture of role-sharing in the family.

Competitivity

To improve the competitiveness of the firms we propose an intervention to improve human resources, an action of personalized training (actions of continuous training and lifelong learning) on application /request of the firms themselves to retrain and update the specific competences of the workers it will be useful to prevent the obsolescence of the professionalisms of the workers, therefore to develop competences and to re-launch the competitiveness of the entrepreneurial fabric.

Another measure that can be implemented to the same purpose is the use of energy coming from renewable sources and self-production until being self-sufficient or to over-produce it (with consequent sale of the overproduction) of it. Installation of photo-voltaic panels or other promoted forms stimulated by the State through the concession of financings and incentives can promote the competitiveness of the firms as well.

Moreover firms are strongly recommended to group together in “clusters” to promote the investments in research, development and innovation, which are, today, mandatory and make it possible to compete with Asian and eastern European countries that benefit from lower manpower costs. It's necessary to act optimizing the investments and favouring the realization of those projects that increase the level of technology of the products of more evolved logistic models, difficult to copy.

Information and Communications Technology

Information and communications technology refers to the collective means of assembling and electronically storing, transmitting, processing, and retrieving words, numbers, images, and sounds. Although the use of ICT has become more widespread in recent years, empirical investigation of how it actually impacts on the international competitiveness of firms is lacking. Although it is widely accepted that ICT can enhance a firm's overall competitiveness, the fact that it can also erode it is not overlooked. ICT can constitute a threat to a firm's competitiveness by making information and its flows cheaper, easier, and faster, thereby shortening the product life cycle and lowering information-related barriers that consequently erode local market advantages. The importance of ICT as a source of competitiveness for firms stems from its potential to permeate the entire organization. Its successful application in various parts of the firm's value chain can result in increased labor and capital efficiency, flexibility, responsiveness, and enhanced product quality. The coordination of sourcing, production, and logistics coupled with interfirm and intrafirm cooperation engendered in a supply chain perspective shifts channel arrangements from loosely linked business groups to coordinated enterprises focused on efficiency improvement and increased competitiveness through lead time reduction (Stank et al. 1999). The use of ICT also allows the firm to respond rapidly to market and consumers (flexibility) by eliminating redundant activities and achieving a seamless flow of information, supply, and finished goods. ICT can also be a source of competitiveness for an enterprise through its potential to deal directly with end users and respond quickly to market shifts (*responsiveness*).

The database of clients, competitors, and suppliers, among others, are an important information source and may be a source of significant competitive advantages. Such databases are not simply a set of unclassified data but rather consist of an internal structure of relations, which enables full advantage to be taken of the information contained within. These databases can be mined to help plan future product lines and individual product offerings. Thus, ICT makes it possible for firms to shift from a product-focused to a market-driven orientation where firms focus on market signals by relying on a sophisticated ICT network.⁴ The outputs from these processes are enhanced productivity, more competitive price, and improved quality.

Thus, ICT can be a powerful source of competitiveness for firms in international markets.

Training

For the improvement of the training system we propose a sharing of the experience acquired through the courses carried out within our Equal project, The Knowledge based Coast. The innovation has consisted of proposing personalized training paths upon specific requests of the firms or whoever might have the right to apply. The application was therefore bottom-up. The firms underlined the necessity to retrain their own personnel to prevent and to fight the risk of exclusion from the Labour market, of obsolescence of their skills and the acquisition of competences for the target of the weakest and more poorly qualified workers.

This action has helped to relaunch the competitiveness of the firms by fostering the professional growth and consolidation of their workers. The specific analysis of the training needs had been identified through the monitoring of the territory made by the network of the partners of the Equal project of the five Tuscan coastal provinces. The partners are associations of category, expressions of various production sectors, trade unions, public bodies, associations with social scope, Equal Opportunities organisms with the coordination of the Provinces. 34 subjects constitute the network of support, united by a system of governance.

Other types of training we strongly recommend are personalized Distance Learning, that can be realized through various specialized (www.progettotrio.it) web sites and the Study Circles, formal and non formal education, that creates networks of exchange of knowledge assuring flexible and economic forms of training at request. The Study Circle is a small group of people that gathers for common learning interests to autonomously manage a shared learning path.

HUNGARY

1. DEFINITIONS

ADAPTABILITY: Improvement of adaptability of the employees and employers means:

- To ensure the possibility of life long learning for everybody, including employees with law qualification
- To encourage the employees to take part in the training by improving the training and support system, and to encourage the employers to spend more money for training of their employees
- To establish such mechanism for the sake of improving the education quality, to ensure the continuous adjustment to the labour market demands by strengthening the relations between education, training and economy.

Measures of improving the adaptability should expend to the companies, administration and civil sector, too. The following measurements are needed:

- Improve such services in the companies which help their adjustment to the technological and structural changes, support and encourage the workplace training and establish the possibility of flexible employment.
- Help the employees in the administration by their training, improving the cooperation among the organisations.
- In the civil sector improve the professional capacities, strengthen the ability for interest enforcement and for resource mobilization.

Besides, it is very important to improve the institutions of the social dialogue and cooperation mechanism among different participants on national, regional and local levels, including social partners and civil organizations. State employment service has an important role in the harmonization of the labour market demand and offer.

ICT: Information and communications technologies (ICT) are the computing and communications facilities and features that variously support teaching, learning and a range of activities in education.

Such ICT-related activities include, for example, the use of:

- Broadcast material or CD-ROM as sources of information in history
- Micro-computers with appropriate keyboards and other devices to teach literacy and writing
- Keyboards, effects and sequences in music teaching
- Devices to facilitate communication for pupils with special needs
- Electronic toys to develop spatial awareness and psycho-motor control
- Email to support collaborative writing and sharing of resources
- Video-conferences support the teaching of modern foreign languages
- Internet-based research to support geographical enquiry
- Integrated learning systems (ILS)
- Communications technology to exchange administrative and assessment data

The focus is on the subject being taught or studies, or the organisation being administered, rather than developing pupils' skills with, and knowledge of, the technologies themselves.

Information technology (IT) comprises the knowledge, skills and understanding needed to employ information and communications technologies appropriately, securely and fruitfully in learning, employment and everyday life. IT is to ICT as literacy is to books, journals or screen displays.

WORK LIFE BALANCE: Work-life balance is about effectively managing the juggling act between paid work and other activities that are important to people.

The “right” balance is a very personal thing and will change for each person at different times of their lives. For some people the issue is being able to get into work or find more work rather than having too much work. There is no “one size fits all” solution.

Simply put work-life balance initiatives are any benefits, policies, or programs that help create a better balance between the demands of the job and the healthy management (and enjoyment) of life outside work.

Work-life balance initiatives can potentially deal with a wide range of issues including:

- On-site childcare
- Emergency childcare assistance
- Seasonal childcare programs
- Eldercare initiatives
- Referral program to care services, local organizations, etc.
- Flexible working arrangements
- Parental leave for adoptive parents
- Family leave policies
- Other leaves of absence policies such as educational leave, community service leaves, self funded leave or sabbaticals
- Employee assistance programs
- On-site seminars and workshops (on such topics as stress, nutrition, smoking, communication, etc.)
- Internal and/or external educational or training opportunities
- Fitness facilities, or fitness assistance (financial).

The need for balance is essential. When employees are “out of balance”, they experience more stress and fatigue and tend to be absent from work more often due to these reasons. They have less focus while at work because they are worried about issues at home and they are also more distracted at home because work matters weigh on their minds. The end result is that neither situation is healthy or productive; in short, it’s a lose/lose situation for employees, their families and their employer.

What’s the Government’s role?

Government policy has a significant influence on people’s work-life balance. Among other things, it sets the ground rules for how workplaces operate, how people receive income and help with finding work, how people are educated and how childcare is structured. Government is also a major employer.

The Government is not about to tell employers how to run their companies, or employees how to run their lives. Government has a major leadership role in promoting work-life balance and working in partnership with others to find win-wins, not prescriptive solutions.

COMPETITIVENESS: We can speak also of companies, national, countries, regions or local competitiveness.

National competitiveness is said to be particularly important for small open economies, which rely on trade, and typically foreign direct investment, to provide the scale necessary for productivity increases to drive increases in living standards. There is a structure to simplify the factors that affect national competitiveness. It distinguishes in particular between policy inputs in relation to the business environment, the physical infrastructure and the knowledge infrastructure and the essential conditions of competitiveness that good policy inputs create, including business performance metrics, productivity, labour supply and prices/costs for business.

For the small and medium sized firms there is a strategy of 9 modules to their competitiveness as follows:

- Step 1: Needs Assessment
- Step 2: Strategic Planning
- Step 3: Financing
- Step 4: Technology
- Step 5: Human resources
- Step 6: Marketing
- Step 7: Partnerships
- Step 8: Quality Assurance
- Step 9: A New Service

TRAINNING: Lifelong learning is more than one aspect of education and training, it becomes the guiding principle for provision and participation across the full continuum of learning contexts.

Lifelong learning itself is a main tool for creating knowledge societies. And: people themselves are the leading actors of knowledge societies.

The knowledge, skills and understanding we learn as children and as young people in the family, at school, during training and at college or university will not last a lifetime.

Lifelong learning sees all learning as a seamless continuum “from cradle to grave”. It is essential to raise the demand for learning as well as its supply. Education and training systems should adapt to individual needs and demands.

There are three basic categories of purposeful learning activity.

- 1) Formal learning takes place in education and training institutions, leading to recognised diplomas and qualifications.
- 2) Non-formal learning takes place alongside the mainstream system of education and training and does not typically lead to formalised certificates. Non-formal learning may be provided in the workplace and through activities of civil society organisations and groups (such as youth organisations, trades unions and political parties). It can also be provided through organisations or services that have been set up to complement formal systems (such as arts, music and sport classes or private tutoring to prepare for examinations).
- 3) Informal learning is a natural accompaniment to everyday life. Unlike formal and non-formal learning, informal learning is not necessarily intentional learning, and so may well not be recognised even by individuals themselves as contributing to their knowledge and skills.

Taking action on lifelong learning: six key messages:

Key Message 1: New basic skills for all.

Objective: guarantee universal and continuing access to learning for gaining and renewing the skills needed for sustained participation in the knowledge society.

Key Message 2: More investment in human resources.

Objective: Visibly raise levels of investment in human resources in order to place priority on Europe’s most important asset – its people.

Key Message 3: Innovation in teaching and learning.

Objective: Develop effective teaching and learning methods and contexts for the continuum of lifelong and life wide learning.

Key Message 4: Valuing learning.

Objective: Significantly improve the ways in which learning participation and outcomes are understood and appreciated, particularly non-formal and informal learning.

Key Message 5: Rethinking guidance and counselling.

Objective: Ensure that everyone can easily access good quality information and advice about learning opportunities throughout Europe and throughout their lives.

Key Message 6: Bringing learning closer to home.

Objective: Provide lifelong learning opportunities as close to learners as possible, in their own communities and supported through ICT-based facilities wherever appropriate.

2. LEGISLATION/ACTIONS/BEST PRACTICE AT NATIONAL LEVEL

	ITC FOR WORK LIFE BALANCE	ITC FOR THE FIRMS COMPETITIVENESS	ITC FOR TRAINING METHODOLOGY AND CONTENTS
EQUAL-REGINET	Law IV. 1991. on providing the employment and supporting of the unemployed people	Law LXXXVI on vocational training	Law CI 2001 on adult training

3. LEGISLATION/ACTIONS/BEST PRACTICE AT LOCAL LEVEL

	ITC FOR WORK LIFE BALANCE	ITC FOR 4.5 THE FIRMS COMPETITIVENESS	ITC FOR TRAINING METHODOLOGY AND CONTENTS
EQUAL-REGINET	Law IV. 1991. on providing the employment and supporting of the unemployed people	Law LXXXVI on vocational training	Law CI 2001 on adult training

4. NOT COVERED SECTORS- IMPROVEMENT PROPOSAL IN THE THREE PRIORITY AREAS

	WORK LIFE BALANCE	COMPETITIVENESS	TRAINING
EQUAL-REGINET	To discuss more with the employers about the significance of the work life balance in the context of their competitiveness.	To introduce new management systems such as natural management system to the employers.	Use modern tools, methods and quality management system in the adult training.

GOOD PRACTICES

The European strategy attempts to involve transfer from the beginning to various actors, paying special attention to the persons responsible for the taking of policymaking in employment which could ensure the transfer to the general policies for the innovations experimented with success.

There needs to be a continuing process of that would allow the good practices become aware of those responsible for policies and that these, in turn, propose analysis and aspects of particular interest to supplement and improve these policies.

To this result the partners of Coast Regada have identified those practices within the national projects that have a character innovative and that involve some objectives, a methodology and results demonstrated.

SPAIN



Measure: Service of labour Adaptability (Servicio de Adaptabilidad Laboral; SAL)

Main policy; Involved policies:

- Labour Policies
- Social Policies – Equal opportunities
- Enterprise and Innovation

Beneficiaries:

- Firms
- Workers

Goals

- To favor the adaptability of companies and workers to the new forms of organization of the work, promoting flexible forms of organization based on the new technologies.
- To qualify the beneficiaries through the development of a Formative Plan based on the specific qualification for the sectors objective based on the necessities of the workers and in the future technologies and it demands of professionals.

- To adapt to the companies of the sectors implied to the New Forms of Work, Organization, Security and Reconciliation.
- To promote the application of the Technologies of the Information and I+D like method for the anticipation to the changes, it improves of the competitiveness and consolidation of the companies.
- To transfer the technology to the companies.
- To promote among the employers the necessity to favor the reconciliation of the labour and family life of their workers.

Contents:

- Itineraries of Adaptability
- Formation
- Studies sectoral
- Support Plan for the adaptation of the companies
- Plan of sensitization and Reconciliation

Expected specific effects and outcomes:

DIFFUSION AND CAPTATION

It observes an upward projection in the increment of people and companies that have consented to the services SAL (in the second semester of 2006 an increment of 59% is detected with regard to the first semester). These data, together with those of perception show the effectiveness of the diffusion performances and reception that are developing; the mobility of the technicians, the coordination between partners and the quality of the service, they are the mechanisms that more effectiveness is having for the knowledge of the service.

The direct presence of those technicians has been fundamental for the knowledge of the service (in 41%), as well as the derivation of other services of my organism (15%), the consolidation of the service is reflected in 11% of users that they know it through the mouth to mouth.

PROCESS OF RECEPTION OF SERVICE

The different modalities of attention that the service of SAL can be lent, the present ones represent 50%, of those which 27% through visits of those technicians to the work place of these and 23% of visits to the facilities of the SAL in the different towns. In the modalities at distance, 36% has been by mail by mail through communications ordinary of those technicians of the SAL to people users, 11% via phone and the specially outstanding thing is the first floor use of the telematic modality, 3%. (This allotment is similar in the segregation for gender).

The modality of attention grupal has represented 32% of the attentions; this fact is important because the development of this methodology motivates objective cooperation trasversales, transfer of information and exchange of knowledge.

Institutional Levels involved and respective functions (national, regional, local):

IMPLIED INSTITUTIONS IN SAL

Three points of localization of the Service of Labour Adaptability that are located in the City councils of Alcaudete, Martos, Torredelcampo and in the Official Chamber of Com-

merce and Industry of Jaén; answered to four technicians that have an equipment and structure adapted to the service that is lent.

Access (description of the procedure):

The access to the services SAL one can make through different means:

- Web **www.camarajaen.com** by means of previous appointment.
- Derivation of other services of the own Organism.
- Derivation of services of other Organisms.
- Directly going to the Service.

Suppliers:

During the setting phase the Service, the SAL contacted Social different Agents whose development of activities related with the formation, the employment, the labour insert, etc., they are closely correlated with the borrowed services for the SAL. Of equal it forms a bidirectional collaboration it exists with each one of the partners executioners and non executioners from the Project to which adheres to the Service.

The diffusion performances and sensitization of the performances of the Service leave of three premises key:

- To sensitize as for the Adaptability like necessary strategy for the consolidation and improvement of the professional and managerial objectives in a society immersed in a permanent and vertiginous process of change.
- To diffuse the performances through the communication channels and more direct diffusion agents and with more impact capacity.
- To transmit the different performances like part of a global and integrated project, in the one that the different executioners and the different performances go contributing key element for the development of a common objective.

Leaving of these premises two types of performances is developed:

- Those that we denominate of DIFFUSION that you/they are those that are developed taking advantage of the synergies of other projects, social agents or departments of the different Organisms of the partners. In this group, we can stand out the important participation of those technicians in events, meetings and forums related with formation and employment.
- Those that we denominate of RECEPTION that they are the impelled ones for the Project AdaptI+D in which is framed the SAL. In this group it is necessary to stand out the great contribution of the pages the different partners' Web.

Cost analysis:

The budget or the investment carried out in the SAL it has been distributed in the following way:- Technicians of the Services of Labour Adaptability of the four localization (City councils of Alcaudete, Martos and Torredelcampo and Official Chamber of Commerce and Industry of Jaén) points.

- Infrastructure and equipment of the Technicians of the Services of Labour Adaptability: Offices, phone lines, Hardware, Software, ADSL and office material
- Computer technician for the design and implementation of the Software for the management of the Service
- Domain
- Diffusion plan for the setting in march of the Service of Labour Adaptability, including the design of the corporate image of the Service
- Previous and continuous formation of those Technicians of the SAL
- General Expenses

The budget of the SAL it is calculated in the quantity of 66 000 €. Nevertheless, this is not the global budget of the SAL, that is to say, each city council has its own budget of the service, so that the expenses taken place specifically by each partner, they belong to the individual budget of each one of them, belonging the general (common) expenses to the global budget.

Instruments of the measure

With the firm purpose of lending a good service to our users, the SAL has the following equipment and infrastructure:

- Offices: in Martos and shared Alcaudete and in Jaén and Torredelcampo singular. All them endowed with informative panels of the Project, of the Service and of the two sectors key (oleícola and trade), with up-to-date information of interest it leaves those users; being about getting that it is an appropriate space for the benefit of a personalized service, singular and of quality for those users . The use of classrooms is included dedicated to the formative performances.
- Equipment: Phone line, Internet connection, computer equipment, specific software of the service, sound material with the purpose of being used in the chats, seminars, shops and days.

Access to the infrastructure rest and equipment of the Organism in which is located the SAL.

Results and effects evaluations

CONCLUSIONS AND EVALUATION OF SAL

As much the quantitative data as the qualitative ones show the effectiveness of the diffusion performances and reception that on the part of those technicians of the services SAL is developing;

The mobility of the same ones, the coordination between all the partners of the project and the quality of the service is the mechanisms that more effectiveness is having for the knowledge of the service.

The importance of the first contact with the person user, the clear description of the service and the easiness of the process, they have been equally effective since of the total of people that they contact with the services SAL, they stay as users environment to 80% of the same ones, independently of the gender.

Of the profile of those users can conclude that the labour adaptability is a more high-priority restlessness in those environment workers to 25–40 years, for the companies that are consolidating in the market.

To the service SAL a national population that doesn't belong to collective consents special of personal.

The personal profile reflects that the users and users obey similar patterns to those obtained of the social sectoral and territorial studies of the own project. The personal circumstances of the family unit, with the cultural typical components don't not derive in a clear understanding of elements egalitarian and/or conciliatory. The typology of companies decants to sme's.

Although the service SAL leaves of a sectoral project, it has had special incidence in the sector Trade (workers 35%, companies 86%). The data reflect that the services for the adaptability are a demand for workers of all type of sectors. The little incidence that so far are having in the sector Olive oil, to part of the smallest company volume with regard to the trade, it is also due to the smallest number of performances in this sector.

The drop qualification, the acting of work positions with superior responsibilities to the professional category and their development in Small companies organizations, they are factors that put in value the necessity to approach plans of labour adaptability.

The obtained data of the current processes of continuous formation of those workers, they show what was foreseen already in the analysis of formative necessities, like it is par excellence the fact of the use of the present modality; as well as the personal little initiative in the process of improvement of competitions.

The assiduity of attentions in the pursuit of the plans of adaptability on the part of those technicians shows its effectiveness in the data of users' permanency, as well as in those of implication and attainment of objectives; being equally well valued on the part of those users.

The visit personalized so much in the facilities of the service like in the companies of the users, it is from the diversity in access ways to the service that most used one; being equally very well valued all the factors related in the readiness of the technicians. Nevertheless we cannot forget that the development of the use of the new technologies must continue being a fundamental objective of the SAL and it is specially outstanding the drop telematic communication with the service, overalls to nivel Company.

Although the adult% of performances, for objective type, is the "information", the performances for the "qualification" represent a% significant point for workers, and with more incidence for the companies; those which it is very positive because one of the fundamental principles of the SAL it is the Development and for it, it is critical the acquisition of competitions and the autoaprendizaje the actions promoted in the plans of adaptability.

The first data point to that the first objectives of the plans of adaptability are being assisted with performances of the own service (I half-close to 70% without derivations), although

you already points toward the necessity of deriving to other services and organisms for those performances that escape from the reach of the SAL. It is important the connection work with the internal and external net of services for our community of people and companies beneficiaries so that these derivations are facilitated.

It is very positive the impact that is supposing the SAL, for the own beneficiaries' evaluation. The short term planning of objectives, framed in an individualized analysis and personalized, it involves the user to, so much in the own process, like in the valuation of the success.

The first impact (qualification and it improves of relationships) level is gotten in a high% of users, the following level, more related with the improvement of the acting, also reflective a high% of attainment and in smaller measure the labour mobility.

Documentation

GENERAL (Posters, leaflets) Documentation

During the initial phase of setting in march, as well as of the consolidation of the Service promotional material has been elaborated for the good operation of the Plan of Diffusion designed for the SAL (leaflets, triptychs, leaf size TO-4, portfolios, as well as punctual material as it can be letters, posters and pamphlets to communicate the citizens the inauguration of some day event).

ITALY



Measure: Funded apprenticeships for job placement of disadvantaged subject

Main policy: Socio-work inclusion (Measure to remove barriers preventing access of disadvantaged to the Labour Market)

Involved policies: Communication of European Commission no. C (2000) 853 of 14/04/2000 (C.I. Equal Orientations);
Commission Decision C (2001) 43 of 26/03/2001 (Approval of C.I.P. Equal in Italy);
Deliberation no. 67 of 22/06/2000 of CIPE (Definition of national public co-funding of aliquots for C.I.P. Equal, Interreg III, Leader+ and Urban II. 2000–2006);

Call no. 02/2001 (Ordinary supplement no. 166 to GU no. 146 of 26/06/2001) for establishment of DP to be financed within C.I. Equal;

Managerial Decree Tuscany Region no. 6218/2001 (Approval “Coast Revitalization”);
“TREU Set of laws” L.196/97 (art. 18) – Training and orientation apprenticeships;

Law 68/99 “Regulations for the right to work of disabled”;

Regional Law 26/07/2002, no. 32 (Letter of the Law of the Tuscany Region on matters of education, orientation, vocational training and work);

Regional Council Deliberation, no. 787 of 04/08/2003 (Enforced Regulation)

Beneficiaries

- Disabled;
- Prisoners/ex Prisoners;
- Over 40;
- Drug-addicts

The beneficiaries are the receivers of the measure, i.e.:

- Disabled according to definition of Law 68/99 “Regulation for the right to work of disabled”;
- Prisoners in external execution of the punishment according to Law 354/75 ex art. 21;
- Over 40, that is people pushed out from production cycle and disadvantaged on Labour Market.

Drug-addicts according to definition of OMS (“drug addiction come”, 1950) “chronic or periodical poisoning condition harmful for the person and civil society, produced by repeated use of a natural or chemical substance”.

Definition

Apprenticeship: short formative experience to be carried out in either public or private structures for people that completed their compulsory studies. It is aimed at encouraging the contact between young people and labour world and at obtaining a direct experience (ex Law 196/97).

Funded:

- Time benefit for the beneficiaries;
- Payment of tutors of the hosting companies as reimbursement made by the company according to the hours made by the employee as tutor.

Average apprenticeship duration

- Disabled: 5 months
- Over 40: 5 months
- Prisoners: 6 months
- Drug-addicts: 5 months

Average apprenticeship costs

- Disabled: € 300,00/600,00 month/apprentice
- Over 40: € 600,00 month/apprentice Prisoners: € 600,00 month/apprentice
- Drug-addicts: € 600,00 month/apprentice

Other costs:

Tutor cost, company tutor, administrative and insurance costs.

Goals

Support the access to the Labour Market and promote an active role for the reference target inside the civil society.

Contents

For the accompaniment to work of the beneficiaries, two figures of tutor, previously trained in the ambit of the system actions of “Coast Revitalization” project., have been employed:

- “Psychosocial Equalization Tutor” has specific sociology and collective psychology competence. This tutor must be able to support the disadvantaged in his approach with the labour world

Facilitation job Tutor is competent in problem solving related to the problems may rise in the work place or related to the approach with the company, has knowledge of the regulations, procedures and tax break for placement.

Expected specific effects and outcomes:

Expected objectives:

- Apprenticeships: of which
 - Disabled
 - Over 40
 - Prisoners
 - Drug-addicts

Outcomes:

- Activated apprenticeships: 250
- Completed apprenticeships: 218, of which:
 - Disabled: 86
 - Over 40: 42
 - Prisoners: 48
 - Drug-addicts: 42
- Apprenticeships converted into employment contract: 83, of which
 - Disabled: 36
 - Over 40: 15
 - Prisoners: 19
 - Drug-addicts: 13
- Apprenticeships classified for type of contract:
- Indefinite contract: 21, of which:
 - Disabled: 18
 - Over 40: 4
 - Prisoners: 8
 - Drug-addicts: 10
- Definite contract: 21, of which:
 - Disabled: 4
 - Over 40: 7
 - Prisoners: 7
 - Drug-addicts: 3
- Others*: 22
 - Disabled: 14
 - Over 40: 4
 - Prisoners: 4
 - Drug-addicts: 0

Impact percentage: 38%

** not specified contracts, contracts based on a project apprenticeships drawn up with the Province, apprenticeships ex Law 68/99 and ex Legislative Decree 381/99*

Institutional Levels involved and related functions (national, regional, local):

State: acknowledges the EU directives, draws up the regulations.

Tuscany Region: provides for funding in ESF ambit aimed at financing the measure within Regional Operative Plans and within CIP Equal.

Province of Livorno:

- Makes available ESF resources to finance the measure;
 - Issues the calls for apprenticeships;
 - Implements local planning and all the actions for the measure managing;
- acts through the Job Centres

Access (description of the procedure)

- Planning boards and committees of the social and health assistance services specialized in disadvantaged target needs and the Job Centres to identify the strategies to involve the persons of every target, suitable for the apprenticeships;
- Contacts and sensitization through the category associations of the companies of the territory of the five provinces;
- Identification of the companies for the placements and the apprenticeships through the Job Centre supply and demand service;
- Selection procedures of apprentices;
- Disabled: selected by ASL (Local Health Service) and the compulsory placement service of Province of Livorno Job Service in accordance to Law 68/99 through a group of experts (Interdisciplinary Group of the Compulsory Placement S.) composed by ASL and Province of Livorno Job Service's experts;
- Over 40: selected through special call issued by Province of Livorno Job Service;
- Prisoners: selected by the educators of the Adults Social Services Centre according to requirements of Law 354/75 ex art. 21 and in collaboration with the Job Centres;
- Drug-addicts: selected by Ser.T. educators of ASL (Local Health Service) in collaboration with the Job Centres;
- Starting of tutored and funded placements for 250 disadvantaged persons.

Suppliers:**Tuscany Region:**

- Activation of resources funded by European Social Fund
- C.I.P. Equal

Province of Livorno:

- Job Centres
- Tutors
- Local planning with the involved local public and private actors

Hosting Companies:

- Availability to receive the apprentices

Cost analysis:

- Tutor cost: € 15,00/h gross per 600 hours;
- Beneficiary cost: € 300/600 month as time benefit to the apprentice; related insurance and managerial costs;
- Company tutor cost: changeable (according to type of contract, professional placement, company);
- Coordination and management cost: € 120,00/month.

Instruments of the measure (description of concrete components of a measure that can be found in the action produced by the policy: facilities, contents, trainers, financial resources, methods, etc).

Accompaniment tutor trained within the project:

“Psychosocial Equalization Tutor” 10

“Job Facilitation Tutors” 10

Company’s tutor:

Dependents of 164 hosting companies

Activated apprenticeships:

250 (disabled, over 40, prisoners/ex prisoners, drug-addicts)

Completed apprenticeships:

218 (disabled, over 40, prisoners, drug-addicts).

Selection or identification methodology of the persons:

Sensitisation, aimed procedure

Complementary measures:**Job Centres:**

- research and companies sensitisation;
- disabled, over 40, drug-addicts selection procedures;
- supply and demand aimed match;
- call for apprenticeships for over 40;

Involved Partners:

- ASL (Local Health Services): commissions for evaluation and selection of disabled;
- Ser.T: drug-addicts selection;
- Adults social Services Centre and Prisons Institutions: prisoners selection and placement;
- Equal Opportunity Organizations: over 40 women placement;
- Trade Unions: consulting on job matters;
- Category Associations: apprenticeship activities management.

Monitoring responsible:

2 partners structures: one for the overall monitoring and a second one for the gender monitoring.

Researchers:

A group of 4 researchers and a coordinator teacher of University of Pisa.

Results and effects evaluations (please give an overview of the conclusions of the more relevant evaluation):**Results monitoring:**

- Overall monitoring: traditional structure articulated in cyclic moments of study, investigation and report; it involves the partners, staff, beneficiaries and analyses all project activities, evaluates objectives attained, innovative aspects, strength and weakness points of carried out activities, territorial impact, network creation, etc.;
- Gender monitoring: equal opportunities impact;
- University of Pisa survey on modeling of the developed best practices aiming at outlining 4 strategic elements: evolution from the idea to the project; organizational and coordination structure; integration of actions and innovation of intervention strategies; results on final users.

Transferability Aspects:

- Network work system between institutional organisms and local actors, between different levels and fields of competence, through a close planning practice;
- Integrated system of support to placement. It may be used either totally with all the activated measures (training, economic incentives for disadvantaged people, DL, involvement of CPL); this is a flexible system applicability of which has been tested on different territorial realities and identified targets;

Reproducibility aspects:

- Reversal of setting-out “from training to job” in favour of the formula of “the right person at the right place”;
- Activations of the instruments in order to personalize the services, to respect the centrality of the person in respect of the training and the active involvement of the users.
- Integration between persons with different and complementary competences, ability to work in synergy toward a common objective.

Strength points:

- Integration of labour and social policies;
- Creation of a network system;
- Creation of a system of integrated supports;
- Application of apprenticeship tool.

Weakness points:

- Different job practices at local level to reach a common objective;
- Differences in competence and context fields.

HUNGARY

EQUAL-REGINET

Measure: Forming a transregional adult training network

Name: Regional training centre of békéscsaba

Main policy: Life long learning

Involved policies: Vocational training and Labour policies

Beneficiaries: Workers, Unemployed people and Firms

Definitions:

Vision

A sustainable knowledge and work based economic area will be established in the carpathian basin (central europe).

Mission

Basing to the elemental worthes – togetherness, service and knowledge – forming an adult training network which can be reached in whole of the carpathian basin, being in the forefront on international level, and sustainable.

Aim

Spreading and operating a competitive regional labour market adult training network serving the establishment of work places and mobility within the economic area, by eu co-financing.

Measure Goals

- To form a full-scale cooperation among the initiative (mainly non-profit) partners of the network and companies, competent public and eu organizations.
- To elaborate a eu-conform adult training and service development operational programme for the central european area in 2007–2013 to realize that programme, building, continuous development and operating of the network.

Contents:**Implementation phase****I. Network culture forming and condition creation**

- I.1. Human resources
 - I.1.1. Competence based definition of training programmes
 - I.1.2. Curricula development
 - I.1.3. Training of instructors, advisors and network managers
- I.2. Infrastructure
 - I.2.1. Image planning
 - I.2.2. Investment
 - I.2.3. Equipments
- I.3. Operation and communication
 - I.3.1. Elaboration of organizational and operational rules
 - I.3.2. Establishment of a quality management system
 - I.3.3. Marketing

II. Content development

- II.1. Training programme
 - II.1.1. Consideration and systematization of available training programmes
 - II.1.2. Development process
 - II.1.3. Adoption
- II.2. Curricula
 - II.2.1. Scid workshop
 - II.2.2. Development process
 - II.2.3. Adoption
- II.3. Service
 - II.3.1. Development of services before training
 - II.3.2. Development of training services
 - II.3.3. Development of service after training

III. Application

- III.1. Activities before training
 - III.1.1. Situation analysis
 - III.1.2. Preparation of training programmes
 - III.1.3. Database handling
- III.2. Training activities
 - III.2.1. Admission of students
 - III.2.2. Motivation training, closing up
 - III.2.3. Competence based, target group specific theoretical and practical training
 - III.2.4. Preparation for exams
- III.3. Activities after training
 - III.3.1. Elaboration of a unified training and evaluation system
 - III.3.2. Elaboration of a unified follow up system
 - III.3.3. Elaboration of the pannonferrás network examination system

Production/Results

- Draft curriculum of european touristic competence license (et*cl)
- Draft curriculum of european social care competence license (esc*cl)

Expected specific effects and outcomes:

- Quick start vocational programmes according to the actual demand of the firms
- Competitive knowledge based areas in europe
- Useful knowledge for the employed or unemployed people for labour market integration or job protection

Institutional Levels involved and respective functions (national, regional, local):

- International (Italy, Spain, Romania, Slovakia, Serbia, Ukraine)
- National (network of regional training centres)
- Regional (south plain region)
- Local (békés county)

Complementary measures:

- To compare national adult training systems
- To change the best practice
- To operate a real network cooperation

ROMANIAN



Facilitating the (re)integration on the labour market of special categories of people from the population

The specific objective was the development of an innovative qualification and labour force placement model, based on the involvement of the employers and specific state institutions in the process, as well as, on the utilization of modern educational methods.

Target groups included young high school graduates that had not in a long term unemployment and women that after their maternity leave wanted to return on the labour market from the North Western Development Region of Romania: Bistrița and Beclean (Bistrița Năsăud county), Dej and Gherla (Cluj county).

Direct beneficiaries were 50 persons from the mentioned categories from the target localities. They were selected, trained and placed at the partner companies. 40 of them, with the best results, included in a 3 months internship program at local companies in order to practically use the knowledge gained at the training courses. After the internship program were employed 11 persons with contract for work.

Civitas Foundation functioned like a Resources Center for the beneficiaries and enquirers disposing relevant information and assistance in different domains and publishing the model on the webpage.

CONCLUSION

Coast Regada is the union of different Countries and therefore of different points of view, good practices and actions that seek to foster the adaptability of workers and employers to the new forms of organization of work. Globalization has brought to Europe a challenge in their employment policies, in search of some element that helps to compete with the new emerging countries. The innovation and the use of new technologies are tools that can bring new assets that favour the pursuit of competitive employment in equality.

From Spain, It has presented a good practice that was being developed since the Chamber of Commerce of Jaén, is the Service of Labour Adaptability, with the main goal of helping workers and employers to achieve the adaptability to changing demands of the market to compete on equal terms.

The objectives of SAL:

- **Earliness:** Upporting the adaptability of businesses and workers to the organisational changes, economic structural and the use of information technologies.
- **Development:** Improving the quality and labour productivity through vocational training, facilitating the access of workers and employers to continuous training adapted to their needs.
- **Equality:** Achieving the integration of gender equality through a multidimensional approach where be taken into account issues such as training, retraining and equality in the promotion and systems of retribution.
- **Conciliation:** Optimize the organization of working time, in order to promote a better balance between professional life and privacy, encouraging mobility in the labour market.

FINAL CONCLUSIONS

The world of work has evolved, leaving behind the traditional organization characterized by a number of repetitive tasks, work in line, decision making centralized, etc. The current situation of globalization of the economy requires dynamic companies and with high standards of quality that can adapt easily to a changing environment and demanding which will be crucial. The ability to adapt to market and respond to the new demands for attention or satisfaction Customer Support as an individual and personalized. This new society is generating, likewise, as a result of the above a new concept of profiles of skills and qualifications that are characterized among other aspects precisely for this ability to adapt.

Against this new society of global market, continuous training, in particular, must respond to the challenges that demand these changes not only through the moment of a new culture of training to along the entire life but also for new ways of organizing training more flexible

and open, that allow such adaptation of continuous training and all of the three subsystems of vocational training in general, the demands of the new organizational models in the content of society in the information and knowledge.

It is necessary after a broader approach of the use of new technologies of information and communication in the continuous training, beyond the consideration of mere instruments and resources or teaching aids, but from a perspective completely innovative. The applications of these new technologies especially Internet, not only being generated in our society a new culture but is also affecting the conceptualization and planning the Continuous training.

In the continuing training are being raised, therefore, important changes. Among them is the need for higher levels of training to gain access to this Internet world and especially the world of training. To this end the initial training should change their structures and schemes of operation to respond to new personal and professional profiles that are in demand and to facilitate the integration of the workers in the knowledge society in all its dimensions: labour, cultural and entertainment, and citizen participation.

Yet in relation to the transfer of new technologies to the training there is a real cultural and generational barrier regard to its use by persons who are moving away from the 40 years, and that are increasingly difficult to keep pace with this evolution and should be one of the priorities of continuous training in new technologies.

Likewise, one of the challenges of continuous training in relation to the possibilities offered by new technologies, is to get training offerings respond effectively to the demands of current and future training and to allow turn bring the offers to the characteristics and needs of recipients where develop their professional activity. The new technologies should be, therefore, capable of generating flows of participation and communication enough for the work for which the workers especially of SMEs, as direct users of continuous training to participate during the development of the entire process of planning and implementation of the formative offer, especially in decision making.

Another challenge which must be addressed from new technologies of information and communication has to do with the current form to develop the planning of continuous training in the form of training and refresher training discontinuous and isolated, response rather to needs and demands circumstantial, often without barely continuity and rigour systematic in your settings.

In this sense the new technologies of information and communication should be an effective tool to develop the planning of the formative offer configured it by itineraries custom of three types: horizontally, vertically and diagonally, which allow combine the professional and personal development of workers.

Equally new technologies of information and communication must enable decentralized structures, open and flexible for the development and management of these offers formative allowing rapid adaptation to change and to the different characteristics and needs of the target groups to enable them to respond as quickly to the requirements of technological innovation in processes and/or products.

As a result, the current needs that are derived from the implementation of the new technologies to continuing training requires that since the public administrations, leaving aside rhetorical empty and political marketing and with the necessary involvement of the social and economic agents, is believed and promotes the context and conditions through the corresponding financial effort which facilitate structures and human resources that enhance the research, development and implementation from new technologies at all times of continuous training with the aim to improve their performance and impact.