

למידה לאורך החיים – Lifelong learning

שוק העבודה העתידי מתאפיין בין השאר בצורך ללמוד ולהתעדכן מקצועית במהלך הקריירה. נדרשת "למידה לאורך החיים". מהו המושג? כיצד הוא מוגדר בעולם? ומהן התכניות המרכזיות והמודלים לפעולה הקיימים במדינות שונות בעולם.

סקירה זו נעשתה על ידי גליה מימרן, מידענית תבת בשנת 2017 ויש בה מידע ראשוני על מודלים, תכניות והתייחסויות לנושא למידה לאורך החיים.

הגדרות

1. LLL

1.1 על פי דלורס (1996) Delors – דוח אונסקו

למידה לאורך החיים יכולה להיות מוגדרת באופן רחב כלמידה הנמשכת לאורך החיים: למידה גמישה, מגוונת וזמינה בזמנים שונים ובמקומות שונים. למידה לאורך זמן חוצה מגזרים, מקדמת למידה מעבר ללימודים מסורתיים ולכל אורך החיים הבוגרים (כלומר, חינוך חובה). הגדרה זו מבוססת על "ארבע" עמודי "דלור" של החינוך לעתיד.

- למידה ללמוד - שליטה על כלי למידה במקום רכישת ידע מובנה.
- למידה לעשות - לצייד אנשים עבור סוגי העבודה הדרושים עכשיו ובעתיד, כולל חדשנות והתאמה של למידה לסביבות עבודה עתידיות.
- ללמוד לחיות יחד, עם אחרים - לפתור את הסכסוך בדרכי שלום, לגלות אנשים אחרים ותרבויות שלהם, טיפוח יכולת קהילתית, יכולת ויכולת אישית, חוסן כלכלי והכללה חברתית.
- למידה להיות - חינוך התורם להתפתחותו המלאה של האדם: נפש וגוף, אינטליגנציה, רגישות, הערכה אסתטית ורוחניות.

LLL יכולה להוסיף יצירתיות, יוזמה והיענות בקרב אנשים ובכך לאפשר להם להראות יכולת הסתגלות בחברה הפוסט-תעשייתית באמצעות שיפור המיומנויות ל:

- ניהול אי ודאות
- לתקשר בין ובתוך תרבויות, תת תרבויות, משפחות וקהילות,
- לשאת ולתת.

הדגש הוא על ללמוד ללמוד ("Learning to Learn") ועל היכולת לשמור על למידה לכל החיים.

מתוך האתר של [תוכנית למידה לחיים של קוויזלנד / אסטרליה](#)

1.2 הנציבות האירופית (2001: 9) מצאה שללמידה לאורך החיים יש "ארבע מטרות רחבות

ותומכות זו בזו:

- הגשמה אישית
- אזרחות פעילה
- הכללה חברתית
- יכולת העסקה / הסתגלות

בהקשר זה, ללמידה לאורך החיים יש ממדים לכל החיים, שהם מעבר להיבטים הכלכליים והמקצועיים הצרים.

תוכנית הלימוד האירופית לכל אורך החיים מגדירה למידה לכל החיים

"... תהליך תומך ומתמשך, אשר מגרה ומעצים אנשים לרכוש את כל הידע, הערכים, הכישורים וההבנה שהם ידרשו לאורך החיים שלהם וליישם אותם בביטחון, יצירתיות והנאה, בכל התפקידים של הנסיבות ובסביבות השונות".

מתוך האתר של [תוכנית למידה לחיים של קוויזלנד / אסטרליה](#)

1.3 בשוודיה, הסוכנות הלאומית לחינוך הציגה מסגרת מושגית ללמידה לאורך החיים וללמידה לכל החיים (Skolverket, 2000). למידה לאורך החיים נתפסת כראייה הוליסטית של החינוך ומכירה בלמידה מסביבות שונות. כפי שמוצג באיור 1, הוא מורכב משני ממדים (Skolverket, 2000: 19):

1. למידה לכל החיים בהכרה כי אנשים לומדים לאורך החיים
2. למידה לכל החיים בהכרה בהגדרות הפורמליות, הלא פורמליות והבלתי פורמליות.

Formal	Non-formal	Informal
ACE institutions	Labour market programs	Clubs
Universities	Professional associations	Libraries
VET providers	On-the-job training	Museums
High schools	Work experience programs	Art galleries
Primary schools	Volunteer organisations	Playgrounds
Pre-schools	Childcare centres	Families
U3As	Learning circles	Elder care

ההבחנה בין סביבות הלמידה הפורמליות והלא פורמליות (non-formal) היא על ידי מקום הלמידה. למידה פורמלית מתרחשת במוסדות שהוקמו בעיקר כדי לספק חינוך והכשרה, לעתים קרובות הלימוד מוביל לתוצאות מוכרות וכישורים. למידה לא פורמלית היא לרוב מחוץ למוסדות הלימוד, לרוב במקומות שבהם הלמידה אינה העסק העיקרי.

למידה בלתי פורמלית (Informal learning) מובחנת על ידי הכוונה. זה יכול להתרחש כמעט בכל מקום, כתוצר לוואי של פעילויות אחרות. זה לעתים קרובות לא מתוכנן, ללא דגש מפורש על למידה, אך עדיין עשוי להוביל לרכישת מיומנויות ערך, ידע עמדות. ניתוח זה של למידה לאורך החיים שונה מזה הניתן על ידי ה-OECD, המסווג את הלמידה הפורמלית כתוכנית לימוד המוכרת באמצעות הכשרה; למידה לא פורמלית כתוכנית לימוד שאינה מוכרת באמצעות הכשרה, ולמידה בלתי פורמלית כמו זו שהושגה מחוץ לתוכנית מאורגנת.

מתוך האתר של [תוכנית למידה לחיים של קוויזלנד / אסטרליה](#)

מאמרים – LLL

1. Lifelong learning in the digital age: A content analysis of recent research on participation -

למידה לאורך החיים בעידן הדיגיטלי: אנליזת תוכן של מחקרים אחרונים על יישום

התקרבו לשאלות אלו, ואחרות, על ידי עריכת ניתוח תוכן רב-תחומי רחב-היקף של הספרות העוסקת בהשתתפות בלמידה לאורך החיים, שפורסם באנגלית בין השנים 2008 ל-2013. זיהינו ארבעה תחומים מרכזיים של מחקר על השתתפות בהוראה לאורך החיים -

- אקלים ארגוני
- מאפייני הלומד וגישותיו
- שוק, מדיניות חברתית וכוחות רגולטוריים
- אוכלוסיות מוחלשות

וכן שלושה נושאים שעלו מתוך הקריאה:

- הבדלי דורות
- מעורבות אזרחית
- הבדלים בין המינים

2. [Lifelong Learning and its support with new technologies](#) \ 2014

למידה לאורך החיים – תמיכה על ידי טכנולוגיות חדשות

המחבר מזהה את פירוק המחסומים ללמידה לאורך החיים כנקודת פעולה חשובה שתטופל על ידי פעילויות מחקר ופיתוח והחברה כולה.

בין היתר, המחבר מזהה את החסמים הבאים:

- תרבות משפחתית ירודה של למידה
- חוסר מימון להשתתפות בלמידה לכל החיים
- ספקי למידה שאינם מותאמים לצורכי הלומדים

- שירותי מידע ירודים שלא מושכים אנשים למידה
- מרחק ממקומות הלימוד
- חוסר אמצעים ללמוד בבית
- תפיסה שמערכת ההטבות אינה מעודדת למידה

מחסומים מזוהים אלה מאושרים גם על פי נתונים סטטיסטיים חדשים של סקר כוח אדם של הנציבות האירופית (Eurostat, 2012). מסקר זה עולה כי באירופה בין השנים 2006 - 2011 ניתן למדוד ירידה בהשתתפות בפעילויות למידה לאורך החיים. המשתתפים בסקר זה מזכירים את הגישה, הזמן והמקום וחוסר ההתאמה האישית כחסמים כדי להיות מעורבים בפעילויות למידה לאורך החיים. סקר זה מראה כי קיים פער בין הרלוונטיות החברתית של למידה לאורך החיים לבין שיטות היומיום של אנשי מקצוע. כמכשול נוסף של למידה לאורך החיים, ניתן להוסיף את הפיצול הכולל למחסומים שדווחו לעיל.

הטכנולוגיות שנחקרו עבור למידה לאורך החיים:

- מודלים פתוחים ללמידה ולניתוח למידה
- רשתות למידה ולמידה ברשת
- משאבים חינוכיים פתוחים ופרקטיקות
- מובייל ולמידה תלוית הקשר

1. מודלים של Open Learner ו-Learning Analytics

לומד LLL יכול להתחיל את היום עם קריאת ספר לימוד הקשור לעבודה במהלך הנסיעה, דרך הטבלט, להמשיך במהלך העבודה עם דיון בבעיה ספציפית ברשת חברתית מקצועית, ולהצטרף בערב לכיתה לימוד מקוונת על נושא חדש שבו הוא רוצה לבנות את המומחיות שלו. **פרקי למידה קצרים** אלה במהלך יום אחד הם תמונה מייצגת של למידה לכל החיים כמכלול. **הלומדים פעילים** בהקשרי למידה שונים בתבניות למידה שונות ובטכנולוגיות למידה שונות.

אך יש מגבלות כאשר מדובר בשילוב נתונים מקונטקסטים שונים של למידה, כפי שמוצג לעיל. כדי לטפל בבעיה זו וכדי לאפשר התאמה אישית, נעשו מספר יוזמות לבניית מודל lifelong learner. המודל הוא סך כל הידע שלמערכת התוכנה יש על הלומד. מודל זה מתעדכן כל הזמן במהלך פעילויות הלמידה ולכן צריך לשקף את המצב הנוכחי של הידע של הלומדים.

Bull & Kay (2010) מתארים מודלים עצמאיים של למידה פתוחה, הנשלטת באופן מלא על ידי הלומדים במקום מודלים הלומדים הנשלטים על ידי מערכת או באופן שיתופי. גישה זו מתייחסת למכשול ההתאמה האישית של למידה לאורך החיים ברמה הטכנולוגית ומעניקה ללומדים שליטה על הייצוג הדיגיטלי שלהם במודל הלומד.

2. רשתות למידה ולמידה ברשת

(Koper, Rusman, & Sloep 2005) מציעים את המודל הבא של רשת למידה: "אנסמבל של שחקנים, מוסדות ומשאבי למידה המחוברים הדדית באמצעות טכנולוגיות מידע ותקשורת באופן הנתון לכך שהארגון מארגן את עצמו ובכך יוצר למידה אפקטיבית לכל החיים".

המודל מורכב מליבה של אוספי פעילויות הלמידה סביב תחום מסוים. הלומדים ברשת זו מחוברים באמצעות מטרת הלמידה המשותפת שלהם הנקראת היעד והם יכולים לקבל הערכה והסמכה.

על פי המחברים, **יש מספר דרישות לפיתוח הטכני של רשתות למידה ללמידה לאורך החיים:**

- על הלומדים להיות אחראים ללמידה שלהם והם צריכים להיות מסוגלים לנהל פעילויות למידה בהקשרים שונים בזמנית. לכן, הלומדים צריכים להיות במרכז הבמה צריכים להיות מסוגלים לפעול עצמית מכוונת.

- המיקוד של רשת הלמידה צריך להיות לאפשר למידה ולא לתמוך בהוראות.

- יש לאפשר ללומדים ליצור קשרים רשמיים, לא פורמליים ובלתי פורמליים.

- רשתות הלמידה צריכות לאפשר גישה למשאבי למידה ופעילויות של ספקים שונים.

מחברים אחרים הציעו את הרעיון של **למידה ברשת**. הלמידה ברשת מוגדרת באופן רופף יותר בהשוואה לגישת רשתות הלמידה. הלמידה ברשת נחשבת ללמידה בה נעשה שימוש בטכנולוגיית המידע והתקשורת (ICT) כדי לאפשר חיבורים בין הלומדים, הלומדים והמורים, משאבי הלמידה והלמידה וקהילת הלמידה כולה.

לסיכום: רשתות למידה, למידה ברשת וגישות המבוססות על שימוש בפלטפורמות של רשתות חברתיות, תוכנות חברתיות ומדיה חברתית מציעות הקשרים חדשים לכל הלומדים לאורך החיים כדי ללמוד ללא קשר לזמן ולמקום ולהיות פעילים בהקשר חברתי תוך התמקדות למידה עצמית מאורגנת. טכנולוגיות אלה מסייעות בשבירת מחסומים של זמן,

מקום והתאמה אישית של למידה לכל החיים, אבל מצריכות רמה גבוהה יחסית של אוריינות טכנולוגית והתארגנויות עצמיות. יש להן פוטנציאל לטפל בבעיה של הלמידה במקטעים לאורך החיים, אך מצד שני, הגישה אינה מובילה לריכוזיות אלא למערך מורכב של כלים ומשאבים.

3. פתיחת משאבים חינוכיים וחינוך פתוח

אחת ההתפתחויות שתרמו באופן ספציפי להקטנת חסם הנגישות של למידה לאורך החיים היא המגמה לפרסם משאבי למידה כמשאבים חינוכיים פתוחים (OER).

יוזמות OER קורות בשלושה מעגלים שונים:

בתחילה, כמה מוסדות להשכלה גבוהה גדולים כמו MIT החלו לפרסם משאבי למידה מבלי לגבות דמי גישה באופן ציבורי באינטרנט. כמה מוסדות אחרים הלכו בעקבותיו. זה כמות עצומה של משאבים זמינים על פלטפורמות שונות.

הכמות העצומה של המשאבים הזמינים עודדה את השלב השני - שבו גישה וחיפוש של תחום ספציפי משאבים חינוכיים פתוחים כבר ממוקד. מספר תקנים טכניים פותחו על מנת להבטיח שהמשאבים הלומדים נגישים על ידי משתמשי קצה.

שלב שלישי שינה את ההתמקדות מחדש מהמשאבים לתהליך הלמידה בכללותו, כדי לאפשר פרקטיקות חינוכיות פתוחות (Kalz et al., 2008).

לסיכום: מקורות חינוך פתוחים וחינוך פתוח פתחו את מחסום הנגישות ואת המחסום הפיננסי ללמידה לאורך החיים. מספר יוזמות השתנו מגישה פתוחה ושימוש חוזר במשאבים על מנת לאפשר פרקטיקות חינוכיות פתוחות חדשות. בעוד הדיון המדעי על ההשפעות של גישות חדשות אלה עדיין לא בוגר, יוזמות אלה מרחיבות את גיוון של הזדמנויות ללמידה לאורך החיים.

4. מובייל ולמידה תלוית הקשר

היתרון העיקרי של טכנולוגיות ניידות הוא הזמינות. כך היא מאפשרת לאנשים לחבר את חוויות הלמידה המקוטעות שלהם למטרות הלמידה ארוכות הטווח שלהם. היבט זה מציע הזדמנויות לחבר בין הקשרי הלמידה של הלומדים לאורך החיים, ומצד שני תרחישי למידה ניידים וקונטקסטואליסטים יכולים לגשר גם על הקשר העבודה ועל ההקשר הלמידה.

באג'נדה מחקרית זו מזוהים התפרים הבאים, כי למידה ניידת וקונטקסטואליסטית צריכה להתייחס:

• למידה פורמלית ובלתי פורמלית

• למידה אישית וחברתית

• למידה לאורך זמן

• למידה במקומות שונים

• נגישות ידע בכל מקום

• עולמות פיזיים ודיגיטליים מקיפים

• שימוש משולב בסוגי התקנים מרובים

• מעבר בין משימות למידה מרובות

• סינתזה של ידע

• שילוב של מודלים שונים של פדגוגיה או למידה

לסיכום: למידה ניידת וקונטקסטואליזציה, שימוש בטכנולוגיות אישיות יש פוטנציאל לתרום באופן ישיר לפתרון הבעיה של הפיצול של פעילויות למידה לאורך החיים. הם תומכים בניידות של הלומד ותורמים לזמן ולמקום גישה עצמאית למשאבים ולפעילויות למידה. **מספר מחקרי מקרה מקהילות למידה מקופחות מראים כי יש להם גם את הפוטנציאל לטפל גם בחוסר מתקני הלימוד בבית.**

סיכום – לחבר את הנקודות:

הטבלה הבאה ממפה את הטכנולוגיות החדשות והמחסומים החשובים ביותר:

מחסום	טכנולוגיה חדשה
מחסור במימון / כסף	משאבים חינוכיים פתוחים
חוסר התאמה אישית	מודלים של למידה לכל החיים / open learner מודלים של Contextualized & Mobile
זמן / מקום	רשתות למידה / מובייל
העדר תשתיות ללמידה בבית	מובייל
מקטעים של למידה	רשתות למידה / מובייל
בריאות/ גיל	מודלים של open learner וכלי נגישות

3. Extending Working Lives A comparative analysis of how governments influence lifelong learning \ cepts (Europe) 2015

כדי להשיג את מטרותינו, זיהינו מדיניות רגולטורית ותמיכה כספית ב-11 מדינות עבור שתי קטגוריות עיקריות של למידה:

1. השכלה גבוהה פורמלית
2. הכשרה מבוססת מעסיקים.

הגדרת מדיניות: הכשרה מבוססת מעסיקים - מסגרת רגולטורית ומימון

ממשלות יכולות לתמוך בהכשרה מבוססת מעסיק בדרכים רבות ושונות. בין כלי המדיניות המספקים סיוע כספי או תמריצים לחברות, אנו מבחינים בין שתי קבוצות עיקריות: סובסידיות ותוכניות מס.

סובסידיות (ישירות או עקיפות) כוללות מענקים, שוברי הדרכה, הלוואות ללא ריבית ותמריצי מס, כגון זיכויי מס ודמי מס.

תוכניות מס מבטיחות תקציב הכשרה שאינו תלוי במקורות מימון ציבוריים באמצעות תוכניות הטל חיובי, או שיעור מסוים משכר החברה.

בליטא, לטביה, פולין ובריטניה, אין מדיניות מחייבת כדי להבטיח אימון employer based. בבלגיה, בצ'כיה, בדנמרק, באסטוניה, בגרמניה, באיטליה, בהולנד ובספרד, הכשרה מבוססת מעסיקים מוסדרת בצורה ברורה יותר, ועל המעסיקים להיות מחויבים לספק הכשרה לצוות שלהם.

אם נבחן את סקר החינוך למבוגרים (2011), **הולנד, דנמרק וגרמניה** הן המדינות בעלות שיעורי ההשתתפות הגבוהים ביותר בלמידה מבוססת מעסיקים.

הולנד מציעה מגוון עשיר של תוכניות חינוך מבוגרים: החל קרנות הכשרה, תמריצי מס לחברות ויחידים ותוכניות החיסכון. המעסיקים אחראים בעיקר על מתן ומימון ההכשרה המקצועית והם אחד ממקורות המימון החשובים ביותר לחינוך והכשרה למבוגרים, אך זה מוטמע במסגרת הסכמים גדולים בין שותפים חברתיים לבין וגופים ממשלתיים.

הסכמים בין שותפים חברתיים וממשלות קבעו תקנות על ניכוי מס של עלויות הכשרה ופיתוח. הסכמים אלה הם ייחודיים לכל מגזר וחלק מהסכמי העבודה הקיבוציים (CAO). עם זאת, רק 60% מהחברות עשו שימוש בפועל בניכויי מס.

בגרמניה המעסיקים אינם נדרשים על פי חוק לספק הכשרה. תקציבי ההכשרה המעסיקים מוסדרים בהסכמי עבודה בין נציגים למעסיקים. הוצאות ההדרכה של המעסיקים עבור עובדיהם נחשבות כהוצאות תפעוליות ולכן מקטינות את ההכנסה החייבת של החברה. חברות קטנות או בינוניות יכולות גם לקבל תמיכה כספית מסוכנות התעסוקה הפדרלית. אם העובד הוא מעל גיל 45, סוכנות סופגת 75% מהעלויות; אם העובד צעיר יותר, הסוכנות קולטת 50%. התמיכה ניתנת בצורה של שובר חינוך, כך שהעובד יכול לבחור מתוך קטלוג של קורסי הכשרה.

בבריטניה, אין מדיניות חובה על מנת להבטיח הכשרה מבוססת מעסיק. במקום זאת, המדיניות בבריטניה מוגדרת על ידי יוזמות מבודדות וניסויים אקראיים. בשנים 2002-2003 נבדק חשבון הפיתוח של חברות קטנות (SFDEA). כדי להיות זכאי, חברות נאלצו להעסיק בין 5-49 אנשים. בשנה הראשונה השתתפו 313 חברות. אלה קיבלו תמיכה באימון אשר היה צריך להיות ממונים על ידי כל חברה לפתח וליישם תכנית אימונים. בשנה השנייה, תרומת הממשלה נחתכה ל-33% (Müller et al., 2012). בכל הנוגע לחופשת ההכשרה, המעסיקים אינם מחויבים להסכים לבקשות הכשרה של העובדים, אך חייבים לתת להם שיקול דעת רציני באמצעות הליך שנקבע בחקיקה.

גם אם עדיין מקוטעת מאוד, המערכת **האיטלקית** להכשרת המשך (CVT) כבר מוסדר כחוק מאז 1990. באופן כללי, המטרות של CVT נקבעות על ידי משרד העבודה ומדיניות חברתית (MLPS), בעוד פעילויות CVT מנהלים על ידי אזורים או שותפים חברתיים. באיטליה, הטבות מס שוטפות הקיימות בפעילות הכשרה מקצועית מתמשכת אין להן משטר רגולציה אחיד ומקיף. בסך הכל, הטבות המס עבור חברות ועובדים המעורבים בפעילות הכשרה מקצועית הן נמוכות, שכן הטבות אלו מוצעות בעיקר בצורה של ניכוי מס, ולא כהטלת מס או פטורים ממס. אנשים המשתתפים בהכשרה, הסבה והשתלמויות מקצועיות (כאשר הם מוסדרים על ידי מוסדות או בתי ספר המוכרים על ידי גופים ממשלתיים) פטורים גם הם ממע"מ.

בלגיה היא אחת ממדינות אירופה בעלות מסורת ארוכת טווח של הכשרה מקצועית וחינוך מבוגרים. בשל הממשל מרובה הרמות במדינה - המסגרת הרגולטורית אינה פשוטה. המערכת של שוברים הכשרה מכוונת כלפי הצרכים של ארגונים קטנים ובינוניים. במונחים של עלות, השובר הוא החזר חלקי על ידי אזורים כרוכה בעלות ישירה של שעה אחת של הכשרה נמסר על ידי סוכנויות הכשרה מורשים. החוק מיום 22 בינואר 1985 קבע את תכנית

החופשה בתשלום. מטרתו של מנגנון זה היא קידום חברתי של עובדים במשרה מלאה. זה מאפשר להם להיעדר מהעבודה הכשרה מאובטח תוך המשך קבלת שכר רגיל שלהם. קורסי ההכשרה המקצועיים חייבים להיות קשורים לפעילות התעסוקתית של העובד או לאפשרויות הקריירה שלו.

קוד העבודה של ליטא משנת 2002 אינו מפרט בבירור את מחויבותם של המעסיקים לארגן את הכשרת עובדיהם. נקבע כי תנאי ההכשרה עשויים להיות מפורטים בהסכמים קיבוציים ברמת החברה. קוד העבודה משנת 2005 הציג סעיפי החזר: מעסיקים זכאים לתבוע פיצוי מעובד בגין עלויות הכשרה במהלך השנה האחרונה אם הם לעזוב את העבודה מוקדם יותר מאשר התקופה שנקבעה מראש.

אימון מבוסס מעסיק ממומן בדרך כלל על ידי המעסיק או על ידי הלומד. החקיקה צופה את האפשרות לארגונים להחזיר חלק מהעלויות הקשורות בהכשרת עובדים. כפי שנקבע בחוק 2001 על מס הכנסה של חברות, עלויות לעובדים להמשיך קורסי הכשרה מוכרות כניכויים מותרים ממס הכנסה של חברות. כדי לממן את ההכשרה לעובדים, חברות יכולות להשתמש במענק של התכנית של קרן האיחוד האירופי תחת האירופי. חברות המעסיקות מובטלים ומספקות להן הכשרה על פי תוכניות הכשרה פורמליות או בלתי פורמליות, יכולות לקבל סובסידיה לאימונים שלהן ממרכז העבודה הליטאי.

מעסיקים בלטיביה אינם מחויבים להשקיע בפיתוח מיומנויות וכישורים של עובדיהם. עם זאת, על פי חוק העבודה, מקום עבודתו של עובד שנשלח להכשרה מקצועית על מנת להעלות את כישוריו, ובכך מופרעת עבודתו – מקום עבודתו ישמר. המעסיק יכסה את ההוצאות הכרוכות בהכשרה מקצועית או בהעלאת הכישורים, וישלם את השכר הממוצע לעובד במהלך ההכשרה הקשורה לעבודה. תיקונים אחרונים לחוק העבודה קובעים כי לאחר קבלת הכשרה מקצועית מבוססת מעסיק, הסבה מחדש או העלאת כשירות שעל העובד להמשיך לעבוד עבור המעסיק לתקופה מסויימת (עד מקסימום עד שנתיים) ובכך "מבטח" את השקעות המעסיקים בחינוך ובהסמכה של עובדיהם. אימונים שונים הקשורים לעבודה ובלתי מתפשרים המסופקים על ידי מעסיק ממומנים בדרך כלל על ידי המעסיק או העובדים.

על פי חוק חוזה העבודה, מחויבים המעסיקים באסטוניה, לצורך פיתוח הידע המקצועי והמיומנות של העובד, לספק לעובד הכשרה על בסיס האינטרסים של מפעל המעביד, ולשאת בהוצאות ההכשרה ובשלם שכר ממוצע במהלך האימון. במסגרת זו מוצע תמריץ מס

לחברות. החל מ-1 בינואר 2012, חברות יכולות להפחית את עלויות ההכשרו הפורמליות והלא פורמליות מדיווח ההכנסות שלהן.

בפולין אין חוק שיחייב חברות לספק הכשרה לעובדיהן. קוד העבודה קובע כי המעביד מחויב להקל על השתתפות העובדים בהכשרה ועל הגדלת הכישרים. רמת הלמידה לאורך החיים (LLL) המסופקת על ידי החברות עדיין נמוכה מאוד. כ-70% מהחברות הודיעו כי הם מימנו לפחות אימון אחד עבור אחד מעובדיהם. מעסיקים קטנים לא הוציאו יותר מ (250€) על הכשרה של העובדים שלהם.

ישנן שתי צורות עיקריות של מענקים עבור חברות שמטרתן להגדיל את התחרותיות ולתמוך בהשקעה באימונים:

- מענקים לבעלי השכלה נמוכה ומבוגרים (+50), מיעוטים אתניים ונכים
 - מענקים להכשרה להשכלה גבוהה ו- CVET
- בכלים ממומנים על ידי הקרן האירופית המבנית (ESF) באמצעות הליכי רכש ציבוריים. אם המעסיק שולח עובד לאימונים, הוא חייב לכסות את העמלות. אם זה היוזמה של העובד להשתתף, המעסיק אינו חייב לכסות את העלויות.

בספרד הכשרה מקצועית נחשבת כזכות אישית; כל העובדים שעבדו בחברה במשך שנה אחת לפחות מקבלים 20 שעות של חופשה בתשלום לצורך ביצוע פעילויות הכשרה הקשורות לעבודה. החברות אינן משלמות עבור הקורסים ישירות (לפחות לא כרגע), אך הן מחויבות להקצות זמן לקורס ההכשרה. את מספר השעות ניתן לצבור על פני תקופה של 5 שנים. חוק העבודה החדש יוצר תמריצים למעסיקים לעצב "תכניות הכשרה" לעובדים המותאמים לצרכים הספציפיים של החברות. קורסי ההכשרה מנוהלים בדרך כלל על ידי ארגוני המעסיקים והאיגודים מרכזי הכשרה פרטיים ואקדמיות. כל חברה משלמת היטל הכשרה המתאים ל-0.7% מן המשכורות, אשר מופנה לקרן הכשרה. חברות יכולות לנסות לקבל חזרה את כל או חלק מהתשלום באמצעות בקשות למענקים למימון תוכנית ההכשרה. מדי שנה משרד העבודה וההגירה פותח שיחות להגשת תוכניות הכשרה. חברות עם למעלה מ-100 עובדים יכולות להגיש תוכניות אישיות, בעוד ארגונים קטנים ובינוניים צריכים להצטרף לכוחות ולהגיש תוכניות קבוצתיות או טריטוריאליות.

קרנות הכשרה סקטוריאליות (קרנות השתלמות???)

קרנות הכשרה סקטוראליות מייצגות דוגמה חשובה לשיתוף פעולה בין שותפים חברתיים. הן נתמכות על ידי היטלים לאומיים או סקטוריאליים, ומנהלות במשותף על ידי נציגי המעסיקים והעובדים. בכמה מקרים הן הוקמו במשא ומתן קיבוצי.

בהולנד על בסיס הסכמי העבודה הקיבוציים, המעסיקים משלמים הפרשות סוציאליות לקרנות הכשרה ספציפיות (Scholingsfondsen) ומקבלים החזר חלקי באמצעות הקרן הספציפית שלהם, אם הם מספקים הכשרה לעובדיהם. עם זאת, לא לכל הענפים והמגזרים יש קרן השתלמות ספציפית. הם אינם מוסדרים בחוק והם תלויים אך ורק בהסכמים בין השותפים החברתיים. בשנת 2005 שילמו המעסיקים 0.67% בממוצע לקרנות אלו, אך התרומה שונה ממגזר לענף. השתתפות בהכשרה תלויה בעיקר במעסיק; העובדים יכולים רק לבקש הכשרה במקרים מעטים מאוד.

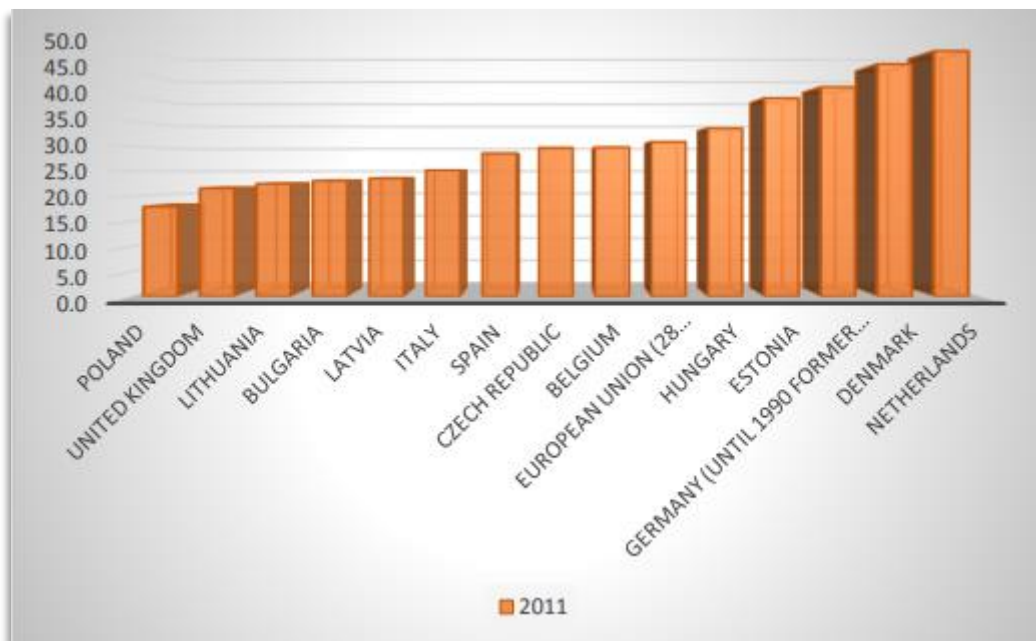
באיטליה 21 קרנות השתלמות מנהלות על ידי שותפים חברתיים ונחתמות ברמה הארצית. קרנות עשויות לכלול סקטורים חד - כלכליים ספציפיים או מספר סקטורים במשותף. רק קרנות הכשרה שהוסכמו על ידי שותפים חברתיים עשויים לקבל תמיכה מהקרנות. כל חברה יכולה להצטרף עד שתי קרנות. האחד למנהלים הבכירים ואחד להנהלה הנמוכה ולעובדים אחרים. בין השנים 2004 - 2012 נאספו והועברו לקרנות כ - 3,993 מיליון אירו. עובדים שיש להם יחסי עבודה עם המעסיק הנוכחי שלהם של מינימום של חמש שנים יכול לבקש חופשה אימון. עובדים לא מקבלים שכר במהלך החופשה שלהם אבל הם מקבלים שוברים שיכול לנוע בין € 500 ל € 6000, על פי הרגולציה האזורית.

על פי הערכות Cedefop, **בדנמרק** יש יותר מ-60 קרנות הכשרה שהוקמו והוסדרו בהסכמים קיבוציים בין שותפים חברתיים. הסכמים קיבוציים קובעים זכויות מינימום לגבי תקופת החופשה וכן היקף פעילות ההדרכה הרלוונטית. עובדים במגזר הפרטי עם מינימום של תשעה חודשים קביעות יש זכות 14 ימים אימון בשנה.

ב-1964, **בריטניה** כבר הפעילה תכנית מענקי היטל אשר בוטלה לאחר מכן, כאשר המעסיקים ראו בכך התערבות בלתי הולמת של הממשלה. קרנות הכשרה היום ממומן עם תוכנית מענק היטל יושמו רק בענפי הבנייה ואודיו-ויזואלי. בשנת 2010, הכספים שנאספו במסגרת קרן השתלמות בענף הבנייה הסתכמו ב -200 מיליון יורו, והקרנות הוציאו 250 מיליון אירו (Cedefop, 2014b).

כבר בשנת 1998 הסכימו הן המעסיקים והן העובדים **בבלגיה** להוציא 0.18% מהשכר ברוטו של כל שכירים ליוזמות תמיכה ותעסוקה עבור קבוצות סיכון ספציפיות, כלומר מובטלים צעירים וארוכים טווח ללא הכשרה מקצועית (Cedefop, 2008). המאמץ הכולל הכשרה עבור המגזר הפרטי מוערך על בסיס מה שנקרא "דו"ח טכני של המועצה הכלכלית המרכזית" (CEC). מעסיקים שמבצעים הכשרה מספקת נדרשים לשלם תרומה נוספת למעסיק (0.05%) לטובת מערכת המימון לחופשת הלימוד בתשלום. קרנות האימון הסקטוראליות הפעילות ביותר (STF) הן השירותים הפיננסיים, החשמל, הגז והמים (Lonard et al., 2009).

שיעור ההשתתפות בפעילות הלמידה בחסות המעסיק



מכשירים פיננסיים זמינים ומקור מימון – מדינות

תוכניות מס	סובסידיות				מדינה
	הטבות מס	הלוואות	וואוצ'רים	מענקים	
מס על המשכורות. בהסכם מגזרי	אין	אין	ממשלה פדרלית	אזורי	בלגיה

אין	מדינה (אובדן) הכנסות), חברות	אין	אין	תקציב מדינה ESF	צ'כיה
חברות	אין	מדינה	מדינה	אין	דנמרק
אין	מדינה (אובדן) הכנסות), חברות	מדינה	אין	ESF	אסטוניה
אין	מדינה (אובדן) הכנסות)		אין	ESF	גרמניה
מס על המשכורות. בהסכם מגזרי	מדינה (אובדן) הכנסות)	מדינה	מעסיק- עובדים	ESF תקציב מדינה	איטליה
אין	מדינה (אובדן) הכנסות)	אין	אין	אין	לטביה
אין	מדינה (אובדן) הכנסות)	אין	אין	עבור חברות למשוך השקעות זרות ישירות	ליטא
מס על המשכורות. מוסכם בענף ESF	מדינה (אובדן) הכנסות)	מדינה	מעסיק-מעביד	מדינה	הולנד
אין	אין	מדינה	מעסיק-מעביד	ESF תקציב מדינה	פולין
מס על המשכורות. מוסכם בענף	אין	אין	מדינה	אין	ספרד
מס על המשכורות. מוסכם בענף	מדינה (אובדן) הכנסות)	אין	אין	ESF	בריטניה

ESF - European Social Fund

הכשרה מקצועית ואינטראקציה עם שוק העבודה

כל המדינות עומדות בפני האתגרים שמערכות החינוך וההכשרה המקצועית אמורות להגיב ביעילות לצורכי שוק העבודה. לעתים תכניות הלימוד אינן מונעות מספיק על ידי דרישות תעשייתיות המשתנות במהירות, ולמידה מבוססת-עבודה נחשבת לעתים קרובות חלשה ולא

שיטתית (OECD, 2014). הכשרה ממושכת יכול להציע את האפשרות של הסבה מחדש עבור עובדים lowskilled.

עם זאת, באשר לאיטליה, הביקוש הכשרה מתמשכת הוא לעתים קרובות תלוי מאוד בצרכים הספציפיים של כל חברה. כך גם לגבי בלגיה, ליטא ולטביה. בהולנד, חינוך והכשרה למבוגרים קשורה מאוד לתעסוקה ולהעסקה. דבר זה מודגש גם בחוק למבוגרים ולחינוך מקצועי. מאז שנת 2000, במיוחד קרנות לחינוך לא פורמלי הוגבלו והלמידה לאורך החיים צומצמה להתמקדות בשוק העבודה (Wacht, 2010), כלומר, למידה לאורך החיים קשורה קשר הדוק לתפקיד הנוכחי ולעתים קרובות בלבד התמקדו בהכשרת מיומנויות מקצועיות הדרושות לתפקיד הנוכחי.

בגרמניה, החינוך וההכשרה המקצועית מוטמעים עמוקות ומכובדים מאוד בחברה הגרמנית. המערכת מציעה הכשרות במגוון רחב של מקצועות ומתאימה גמישות לצרכים המשתנים של שוק העבודה. המערכת הכפולה (במקום העבודה + מקום הכשרה) מפותחת במיוחד בגרמניה, המשלבת למידה המבוססת על עבודה ובית ספר כדי להכין חניכים למעבר מוצלח לתעסוקה במשרה מלאה. ברפובליקה הצ'כית, הושקו לאחרונה רפורמות רבות, כולל הקמת מערכת הכשרה חדשה, החלת מבחנים תקינים ארציות בתוכניות החניכות, השקת יוזמה חדשה לחינוך מבוגרים, וכלים חדשים לשיפור הכוונה המקצועית. הממשלה מטפחת באופן פעיל השתתפות חזקה יותר של שותפים חברתיים ב-VET.

צורות אחרות של הכשרה

מעבר ללמידה המבוססת על מעסיקים ולחינוך פורמלי המוביל לשדרוג ISCED, בכל המדינות שנבדקו, היצע ההכשרה המוצעת די גדול, אם כי מקוטע מאוד, עם סוגים שונים של מכונים המספקים קורסים. בשתי הקהילות הפלמיות והצרפתיות בבלגיה, יש מגוון רחב של אפשרויות מקצועיות ברמות שונות. החינוך הראשוני העל תיכוני מציע תוכניות במשרה מלאה ובזמן חלקי, תוך המשך ה-VET ומספק הזדמנויות נוספות ללמידה והזדמנות שנייה במרכזי חינוך והכשרה למבוגרים (OECD, 2011). כדי לקדם את הלמידה לאורך החיים, תוכניות האלה מאורגנות גם על ידי החינוך לקידום חברתי.

מדינות LLL

סינגפור

Skills Future Singapore (SSG) שואפת לקדם תרבות של מערכת הוליסטית של למידה לאורך החיים באמצעות רכישה של מיומנות שליטה, ולחזק את המערכת של חינוך איכותי הכשרה בסינגפור.

בשיתוף עם תעשיות שונות, SSG פיתחה את כישורי מיומנויות כוח העבודה של סינגפור (WSQ), מערכת הסמכה ארצית המאורגנת על ידי מסגרות ענפיות בתעשייה, ומשמשת להכשרה, פיתוח, הערכה ומכירה של יחידים עבור יכולות המפתח שחברות מחפשות בעובדים פוטנציאליים.

מימון: הקורסים מסובסדים על ידי המדינה עד 90% על ידי SSG.

קהלי יעד: כל אזרחי סינגפור ותושבים קבועים

אפשר לבחור מתוך מאגר גדול של קורסים.



1 Enhanced Internships

65% of about 290 polytechnic and ITE courses

offer greater emphasis on structured learning, experience and mentorship in real work environments

2 SKILLSFUTURE Earn and Learn Programme



TOTAL OF **40** PROGRAMMES

3 Young Talent Programme

Provides opportunities for students to gain overseas market expertise and become "global ready"

Over **500** Polytechnic and ITE students received funding support to participate in overseas immersion programmes

4 SKILLSFUTURE Mid-Career Enhanced Subsidy

Up to **90%** subsidies

About **9,000** COURSES

Over **69,000** Singaporeans

5 SKILLSFUTURE Credit

Utilised by over **126,000** Singaporeans

>18,000

SKILLSFUTURE CREDIT-APPROVED COURSES AVAILABLE

6 SKILLSFUTURE Study Awards



Over **700** Singaporeans

20 SECTOR AGENCIES
27 AREAS OF SPECIALISATION

7 Skills-based Modular Courses

Over **500** skills-based modular courses introduced in polytechnics and universities

8 Skills Frameworks

Integral part of Industry Transformation Maps which guide enterprises and Singaporeans on key growth areas and skills required for emerging jobs

3

FRAMEWORKS LAUNCHED

- ✓ Early Childhood Care and Education
- ✓ Hotel and Accommodation Services
- ✓ Precision Engineering

7

FRAMEWORKS IN THE PIPELINE

- NEW ✓ Accountancy
- ✓ Aerospace
- ✓ Electronics
- ✓ Food Services
- ✓ Logistics
- ✓ Retail
- ✓ Sea Transport

For more information on any of our initiatives, please visit skillsfuture.sg



Lifelong learning, income inequality and social mobility in Singapore \

2016

תקציר בלבד:

סינגפור קיבלה תפקיד של מדינת "מודלית" בעיקר משתי סיבות:

- קצב הצמיחה המהיר שלה
- הביצועים המדהימים שלה במבחנים בין-לאומיים של הישגים חינוכיים, כגון פיזה. בשל כך הפכה סינגפור ל- best practice, במיוחד בתחום החינוך, וההישגים בסינגפור נתפסו כהוכחת היתרונות של הגלובליזציה הכלכלית. מאמר זה מנתח, מנקודת מבט השוואתית, את הממד השלישי, הבעייתי והבלתי מפותח יחסית, של היותה מדינה "גלובלית", כלומר השפעתה על אי-השוויון בהכנסות ועל איכות חייהם של האזרחים.

אנו מתמקדים בתפקידה של מערכת הלמידה לאורך החיים (LLL), אשר נועדה בדרך כלל לשדרג את כישוריו של כוח העבודה ובמיוחד לספק לעובדים בעלי שכר נמוך / מיומנויות נמוכות הזדמנויות לשפר את ההכנסות ולהגביר את הניידות החברתית-כלכלית שלהם.

אנו מראים שלמרות הצמיחה הכלכלית המדהימה ברמה הארצית וההתרחבות המשמעותית של ההוראה הלמידה לאורך החיים, שיעורי הפריון לא השתפרו, אי-השוויון בהכנסות גדל, הניידות החברתית ירדה ו"איכות החיים" היא, במונחים השוואתיים, עניים.

Lifelong learning through the SkillsFuture movement in Singapore: challenges and prospects \ 2017

תקציר בלבד:

מאמר זה בוחן את הקידום של למידה לכל החיים (LLL) בסינגפור דרך יוזמה לאומית חדשה הידועה בשם התנועה SkillsFuture. נטען כי השגת LLL מתמודדת עם שלושה אתגרים מרכזיים:

1. העדפה חברתית-תרבותית אקדמית ולא השכלה מקצועית בסינגפור.
2. היעדר תרבות מקומית חזקה המדגישה את הרגלי הלמידה והמינד הדרושים ל-LLL.
3. האתגר הסופי הוא האידיאולוגיה הדומיננטית של הפרגמטיות, שעלולה להתנגש עם המטרה של תנועת "מיומנויות" עבור אנשים – והיא להנות מהלמידה, ללמוד את התשוקה שלהם.

המאמר ממליץ על תפיסה מחדש של הרעיון של LLL בסינגפור על ידי השלמת מודל הצמיחה של המיומנויות עם המודלים האישיים של למידה ושל למידה חברתית. הדוגמה של סינגפור ממחישה את הקשיים ואת הסיכויים של תמיכה LLL בשל התנאים ההיסטוריים החברתיים והתרבותיים.

UK

How well does policy help meet evolving demand? \ Aug. 2016

הכיוון הכללי של מדיניות המיומנויות (skills) בבריטניה בעבר הקרוב הייתה ליצור שוק להכשרות על מנת לשפר את המידה שבה הכישורים שאנשים רוכשים מותאמים לאלו שהכלכלה דורשת. חולשה מוכרת של שוק ההכשרה, בוודאי בשנות התשעים ותחילת שנות ה-2000, היתה בכך שהיתה השפעה רבה מדי לספקים.

על ידי הצבת מעסיקים יותר ויותר במרכז של מערכת ההכשרות - על ידי מתן השפעה מוגברת על עיצוב ומבנה של כישורים מקצועיים שונים מערכת המיומנות, קובעי המדיניות מאמינים, המערכת תהיה יעילה יותר. הדרישה למעסיקים לממן חלק גדול יותר מהעלות הכוללת של החינוך המקצועי וההכשרה הראשונית תעניק להם תמריץ כספי כדי להבטיח שמערכת הכישורים תענה על צרכיהם.

הנושא הקריטי הוא - האם לדחוף את המעסיקים ליצור יותר הכשרות כדי להניע את הביקוש למיומנויות. הבעיה האדירה שיש למערכת ההכשרות להתמודד עם העשורים האחרונים היא של תת-השקעה במיומנויות. ייתכן שההשקעות גדלו במהלך העשורים האחרונים, אבל זה היה בעיקר מצד ההיצע, ושאלות הועלו על הערך הכלכלי של הקורסים והכישורים שנמסרו.

העלאת הביקוש למיומנויות מטעם מעסיקים - ויחידים - לרמה המתאימה לאותן מדינות עם רמות גבוהות יותר של פריון העבודה - זו סוגיה ארוכת שנים שעליה התמודדה מדינות המיומנויות (skill). במהלך 40 השנים האחרונות התוצאות היו מעורבות. הסימנים הם כי ברמה הנוכחית של הביקוש, מערכת המיומנויות הוא מסוגל לספק את המיומנויות הדרושות. יש מחסור מיעוט יחסית בכלכלת בריטניה.

כיצד לחדד את הביקוש למיומנויות אצל מעסיקים ויחידים – זו מתבררת כמשימה אדירה אצל קובעי המדיניות. זה ברור כי מדיניות מיומנויות לבד לא יכול לטפל באופן מלא

בבעיה. מדיניות מיומנויות (skill) היא רק חלק אחד מאסטרטגיה כוללת שמטרתה
חדשנות, ארגון, צמיחה אזורית וכו'. אבל אם זה אפשרי יהיה להגדיל את הביקוש, ניתן
יהיה למדוד את המידה שבה יותר בצד הביקוש מיומנויות מערכת בכיוון הוא מסוגל להגיב.

Learning Through Life – report \ 2009

אנו מתחילים מתוך ההנחה כי הזכות ללמוד לאורך החיים היא זכות אנושית. החזון שלנו הוא
חברה שבה הלמידה ממלאה את מלוא תפקידה בצמיחה האישית, בשגשוג, בסולידריות
ובאחריות המקומית והעולמית. משימת החקירה הייתה לגבש אסטרטגיה ארוכת טווח
להשגת חזון זה. אנו תומכים בהמלצות קונקרטיים ברמות שונות. לא הצענו תכנית אב
נוקשה. מטרתנו היא לקבוע סדר יום ללמידה לכל אורך החיים, שיהיה הגיוני לרבע המאה
הבאה.

על ידי "חיים לאורך החיים" בדו"ח זה אנו מתכוונים מעריסה לקבר: חשיבה של החקירה
כללה את ההשלכות על חינוך לגיל הרך ולחינוך. עם זאת, ההתמקדות העיקרית שלנו היא
על למידה למבוגרים, ועל מבוגרים חוזרים ללמוד. הלמידה יכולה להתרחש במוסדות
חינוך או הכשרה, במקום העבודה (בעבודה או מחוץ לתפקיד), במשפחה, או בהגדרות
תרבותיות וקהילתיות. אנו משתמשים בלמידה 'כדי להתייחס לכל מיני סוגים של השכלה
פורמלית והכשרה (בין אם הם נושאים הסמכה) ובין אם לאו. אנו כוללים גם מצבי למידה
בלתי רשמיים במידה מסוימת, בתנאי שיש להם מידה מסוימת של ארגון וכוונה. לכן,
ההגדרה הרחבה שלנו היא:

*למידה לאורך זמן כוללת אנשים מכל הגילאים למידה במגוון של הקשרים - בחינוך
במוסדות, בעבודה, בבית ובפעילויות פנאי. היא מתמקדת בעיקר במבוגרים החוזרים
ללמידה מאורגנת ולא על תקופת החינוך הראשונית או על למידה מקרית.*

למידה דרך החיים: ההצעות שלנו

מערכת הלמידה הנוכחית של בריטניה לא הצליחה לענות על האתגר הדמוגרפי העיקרי של
החברה המזדקנת, ועל מגוון דפוסי התעסוקה כאשר הצעירים לוקחים זמן רב יותר להכנס

בעבודות, ואנשים מבוגרים לוקחים זמן רב יותר כדי לעזוב את העבודה. אנו מציעים עשר המלצות לאסטרטגיה למידה לכל החיים אשר יציין את בריטניה כחלוץ אמיתי בתחום זה:

1. **מדיניות בסיסית של למידה לאורך החיים על מודל חדש של מסלול החיים החינוכי, עם ארבעה שלבים עיקריים (עד 25, 25-50, 50-75, +75).** גישתנו ללמידה לאורך החיים צריכה להתמודד באופן חיובי יותר עם שתי מגמות עיקריות: חברה מזדקנת ודפוסי שינוי של פעילויות בתשלום ובלי תשלום.

2. **לאזן את המשאבים בצורה הוגנת וחכמה על פני שלבי החיים השונים.**

המשאבים הציבוריים והפרטיים שהושקעו בלמידה לאורך החיים הגיעו ליותר מ-50 מיליארד ליש"ט; התפוצה שלהם צריכה לשקף תפיסה עקבית של ההקשר הכלכלי והחברתי המשתנה שלנו.

3. **בניית מערכת של זכאות למידה מסגרת ברורה של זכאות ללמידה תהיה גורם מפתח לחיזוק הבחירה והמוטיבציה ללמוד.**

4. **תכנון גמיש:** מערכת הערכה ועידוד חלקיות. נדרשת התקדמות מהירה בהרבה ליישם מערכת מבוססת הערכה, מה שהופך את הלמידה לגמישה יותר ונגישה במימון המותאם לה.

5. **לשפר את איכות העבודה**

הדיון על מיומנויות כבר נשלט מדי על ידי דגש על העלאת הכישורים. יש להתמקד יותר כיצד מיומנויות אלה משמשות בפועל.

6. **בניית מסגרת לימודים ליכולות האזרחים**

יש ליצור מסגרת משותפת של הזדמנויות למידה אשר צריכות להיות זמינות בכל אזור נתון, ונותנת לאנשים שליטה על חייהם.

7. **להרחיב ולחזק את נפח הלמידה במסגרת כוח העבודה**

תמיכה חזקה יותר צריכה להיות זמינה עבור כל המעורבים במתן חינוך והכשרה, בתפקידים שונים.

8. **החייאת אחריות מקומית ...**

המערכת הנוכחית באנגליה הפכה מרוכזת יתר על המידה, ואינה קשורה מספיק לצרכים המקומיים והאזוריים. אנחנו צריכים להחזיר את החיים ואת הכוח לרמות המקומיות.

9. **בתוך המסגרות הלאומיות צריך להיות מנגנון יעיל ליצירת אסטרטגיה קוהרנטית לכל אורך הלמידה ברחבי בריטניה, ובתוך ארבע האומות של בריטניה.**

10. **להפוך את המערכת לאינטליגנטית** המערכת תפרח רק עם מידע והערכה עקביים, רחבים וקפדנים, ודיון פתוח על ההשלכות.

הוצאות

החישובים שלנו מפקים, לראשונה, את סך ההוצאה על לימודים שאחרי לימודי חובה, כולל הוצאות על ידי הממשלה, המעסיקים, המגזר השלישי ואנשים פרטיים. השקעה זו מוטה במידה רבה כלפי צעירים (18-25), ומי שהצליח בלימודים:

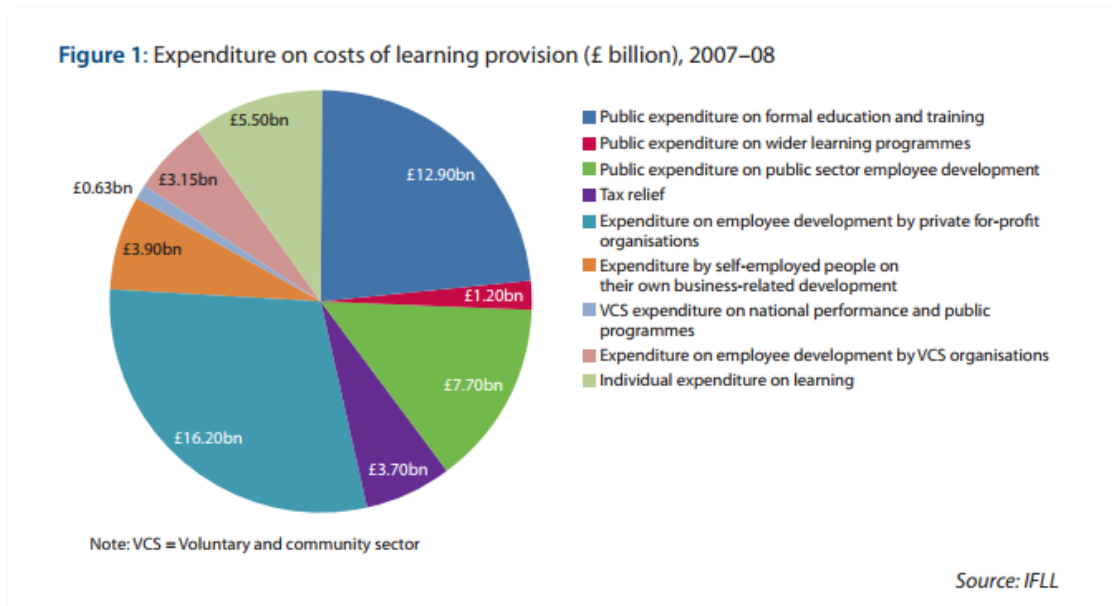
- סך ההוצאה על אספקת לימודים למבוגרים מסתכם בכ 55- מיליארד ליש"ט או כ 3.9- אחוזים מהתוצר המקומי הגולמי (תמ"ג).

- סך של כ- 26 מיליארד ליש"ט מהכיס הציבורי; 20 מיליארד דולר על הכשרה על ידי ארגונים פרטיים ללא כוונת רווח; 9 מיליארד ליש"ט על ידי יחידים, כולל העצמאים.

- היקף הסובסידיה הציבורית על ההכשרה המקצועית הוא גדול; ההערכה שלנו היא כי צורות שונות של הקלה במס מסתכם 3.7 מיליארד ליש"ט.

- מתוך 15 מיליארד ליש"ט שהושקעו בהוראת ההוראה ותמיכת הסטודנטים במכללות ובאוניברסיטאות, העיקר הוא במידה רבה לטובת סטודנטים צעירים במשרה מלאה.

ההוצאה על אספקה של לימודים (£ מיליארד), 2007-08:



השתתפות:

אנו בוחנים את מגמות ההשתתפות במהלך עשר השנים האחרונות. המסקנות העיקריות הן:

- שיעור ההשתתפות קשור מאוד **למעמד חברתי**. ככל שהמצב החברתי-כלכלי גבוה יותר, כך סביר יותר שתשתתפו בלמידה.
- ההתקשרות **לעבודה** מופיעה גם ללא הרף כגורם רב עוצמה. אפילו בעבודה ברמה נמוכה ניתן לך סיכוי טוב יותר ללמוד מאשר להיות מחוץ לשוק העבודה לחלוטין.

- ככל שאתה **צעיר יותר**, כך גדל הסיכוי שאתה משתתף. דפוס הגיל הוא אחד של ירידה ישירה, הרבה יותר מאשר יכול להיות מוסבר על ידי כל ירידה הקשורה לגיל בקיבולת הפרט.
- **בעל מוגבלות** היא מכשול מרכזי להשתתפות.
- רמות ההשתתפות הכוללות גבוהות על פי הסטנדרטים האירופיים, אך משך החיים

Table 1: Current or recent participation in learning by age and gender, 2009

Age	18–24	25–49	50–74	75+
Total sample	64%	44%	30%	13%
Men	66%	41%	29%	12%
Women	62%	46%	30%	13%
Weighted base	533	2,146	1,686	464

Source: NIACE Adult Participation in Learning Survey, 2009

הממוצע של החינוך הפורמלי וההכשרה קצר יחסית.

מלטה

דירקטוריון ללמידה לאורך החיים - Directorate for Lifelong Learning

מתוך האתר –

כדי לקיים את כלכלה מבוססת ידע, למידה לכל החיים היא המפתח להצלחה. כדי להבטיח צמיחה חכמה, ברי-קיימא וכוללת, מנהלת הלמידה של הלמידה מרחוק מציעה שיעורי למידה למבוגרים במספר תחומי ידע. הדירקטוריון גם תורם לבסיס חזק של בוגרים ברמה גבוהה של חינוך, על ידי מתן מלגות במספר מגזרים עדיפות של הכלכלה מבוססת ידע. מטרת של הדירקטוריון ללמידה לאורך החיים הן:

- עיצוב אסטרטגיה לאומית בלמידה לאורך החיים;
- להביא תיאום במגזר זה על ידי ניצול אופטימלי של הזדמנויות למידה מגוונות לאורך החיים;
- להרים את חסמי ההשתתפות בלמידה למבוגרים, כך שההשתתפות הכוללת תגדל;
- לאמץ את תכנית הפעולה לחינוך מבוגרים כפי שנקבעה על ידי הנציבות האירופית;
- לטפל בחוסר האיזון בהשתתפות על מנת להגיע למצב עניינים הוגן יותר;
- לטפח יצירתיות ולקדם אמנות חזותית וביצועית;
- לספק מלגות לתואר ראשון ותואר שני כדי ליצור הזדמנויות נוספות להתמחות נוספת ברמות גבוהות של השכלה, ולכן להגדיל את הזמינות והתעסוקה של בוגרי ברמה גבוהה במגזרים עדיפות של הכלכלה מבוססת ידע במלטה.

מינהל המחקר, למידה לאורך החיים וחדשנות:

במינהל המחקר, למידה לאורך החיים וחדשנות במשרד החינוך והתעסוקה, אנו מובילים על ידי חזון שהלמידה צריכה להיות מסע לכל החיים. אנשים וקהילות צריכים לרכוש מיומנויות רלוונטיות חיים, הצרכים שלהם ואת עבודתם.

המינהל מציע הנחיות מדיניות לגבי למידה לאורך החיים ומארגן קורסי למידה למבוגרים באמצעות גישות מותאמות אישית וחדשניות יותר לחינוך. מטרתו היא להבטיח הטבות למידה למגזרים שונים: יחידים, קהילות, מעסיקים וחברה בכלל.

כמתאם הארצי לסדר היום האירופי ללמידה למבוגרים, המינהל משפרת את איכות ההוראה והלמידה למבוגרים במלטה. אנו חותרים לתיאום טוב יותר במגזר, על מנת להגביר

את ההשתתפות בלמידה של מבוגרים מכל הסוגים (למידה פורמלית, לא פורמלית ובלתי פורמלית), בין אם ברכישת מיומנויות עבודה, לאזרחות פעילה או להתפתחות אישית ולהגשמה.

דוגמאות למחירים:

- קורסים קצרים (14 שבועות או פחות): 18.63 אירו
- קורסים של כ-32 שבועות: 34.94 אירו;
- קורסים לרמה בינונית ו / או מתקדמים או רמה 4 וקורסים הקשורים לטכנולוגיית המידע: 46.59 אירו;
- קורסים המוצעים במרכז ללימוד אורך החיים באימסידה, המתקיימים בבוקר (למעט קורסי מחשב): 11.65 אירו.

תחומי לימוד:

- הבעה יצירתית (צילום, אומנות, תכשיטנות...)
- מיומנויות חיוניות (אנגלית, מלטיית)
- חיים בריאים (תזונה, פיתוח אישי...)
- שיפור החינוך והסיכויים המקצועיים (הנה"ח, ביולוגיה, כימיה, ישומיי מחשב, תכנות, שיווק...)
- שפות (ערבית, אנגלית, גרמנית, צרפתית, יוונית, איטלקית, יפנית...)
- אמנויות חזותיות ואמנויות הבמה

סקוטלנד

Individual Training Account (ITA)

באוקטובר 2017 תשתנה המתכונת בסקוטלנד – מ-ILA יהפוך ל-ITA.

ההבדלים הם –

1. אפשר ללמוד רק לעשות קורס אחד בכל שנה אקדמית
2. הקורסים יהיו מכוון לעזור לך לקבל עבודה או התקדמות בקריירה שלך.

Cedefop (EU) – Individual learning accounts \ 2009

חשבונות למידה אישיים - ILA - הם דוגמה למנגנוני מימון משותפים שנדונו ברוב המדינות החברות באיחוד האירופי. מדינות מסוימות הנהיגו אותם (חלקן על בסיס ניסויי) וחלקן דחו אותם.

בכל מקרה, התוצאות נבדלות בין מדינות ובין תוכניות. כבר ניכר המעבר ממימון ספקי ההכשרות, למימון לפי דרישה בשנים האחרונות. המטרה היא לטפח חופש בחירה עבור אנשים ולהביא את הכשרה קרוב יותר לצרכי המתאמן.

אמצעים כגון חשבונות למידה אישית או שוברים נותנים ללומדים כוח לרכוש למידה. עם זאת, פיתוח הזדמנויות חדשות לקידום ההכשרה המקצועית המתמשכת לא בהכרח מוביל להשתתפות רחבה יותר של כל האוכלוסיות בהכשרה, ולכן האתגר של איך להגיע לשכבות החלשות ביותר נשאר.

סמינר Cedefop, בסלוניקי, הציג תוצאות מחקריות על מימון המשך הכשרה מקצועית והדרכה (CVET) באמצעות ILA. בסמינר השתתפו 21 משתתפים (מתרגלים, חוקרים ומקבלי החלטות) מאירופה, קנדה וארצות הברית. המשתתפים הודו בכך שחשבונות לימוד אישיים יכולים למלא תפקיד בהשגת היעדים של האיחוד האירופי שנקבעו בתהליך קופנהגן, חלק בלתי נפרד מאסטרטגיית ליסבון. הנושאים כללו - כיצד המדיניות הציבורית ושירותי התעסוקה מפתחים את מקרקעי ישראל ומקשרים אותם לניהול קריירה והדרכה, כיצד שותפים חברתיים יכולים לממן מימון של מינהל מקרקעי ישראל, וכיצד מראים תוצאותיהן של הערכות התכנית. ניתן ללמוד כמה שיעורים ברורים למדיניות על ידי השוואת הפרויקטים הטיפוסיים שהוצגו בסמינר; עם זאת, נותרו מספר נושאים ואתגרים.

המשתתפים בסמינר הוזמנו להציג דוגמאות קונקרטיות ולהציע הצעות לשיפור היעילות והיעילות של ILAs. הנושאים הבאים נדונו:

(א) תפקידים של המדיניות הציבורית ושירותי התעסוקה הציבוריים בפיתוח ILAs המקשר אותם לניהול קריירה והכשרה;

(ב) השוואת ההבדלים בניהול ובפיקוח על ILAs במדינות שונות, בתוספת טפסים ארגוניים (קרנות השתלמות, רשויות ציבוריות, ארגונים לא ממשלתיים וכו)

(ג) הלקחים שנלמדו מכישלון תוכניות ILAs;

(ד) ההזדמנויות והאתגרים שמציעים ILAs;

(ה) תפקידים של שותפים חברתיים במימון ILAs.

הסמינר עסק בשאלות המדיניות הבאות:

(א) כיצד יכולים ארגונים, איגודים מקצועיים, גופים מקצועיים, ארגוני מעסיקים, שירותי תעסוקה ציבוריים ופרטיים, וארגונים קהילתיים לשתף פעולה בהעברת מינהל מקרקעי ישראל ביעילות לקבוצות היעד?

(ב) אילו סיפורי הצלחה מרכזיים פותחו בהקשר הלאומי?

(ג) מהם הלקחים שנלמדו?

(ד) אילו תנאים נדרשים כדי להעביר ולהרחיב דוגמאות אלה?

(ה) האם ILAs מניע את בעלי החשבון לחזור לחינוך והכשרה?

(ו) איזה חלק של מימון משותף צריך להיות מובל על ידי חניכים?

(ז) אילו אמצעים יש לנקוט כדי להפחית שימוש לרעה של כספים או הונאה?

(ח) כיצד להבטיח פרסום והכוונה עבור ILAs?

(י) מה צריך להיות תפקידם של מתווכים בהעלאת המודעות ל-ILAs?

(י) אילו קבוצות צריכות להיות היעד העיקרי של ILAs?

(כ) כיצד למזער את הנטל הניהולי הקשורים לתוכנית?

(ל) אילו מדיניות, מתודולוגיות, גישות וכלים יש את הפוטנציאל הגדול ביותר?

התוכנית במדינות השונות:

הדור הראשון של ILA - הרעיון הראשוני בבריטניה ובשבדיה היה לפתוח חשבון בנק שבו יופקד ויחסך כסף למטרות חינוך והדרכה. הגישה השוודית מעולם לא יושמה, למרות ויכוח של כמה שנים. והגישה שיושמה סוף סוף בבריטניה היתה שונה.

היקף המודל, מקבלי המימון וקבוצות היעד

יש להבדיל בין שתי גישות שונות מבחינת היקף ומספר הזכאים למימון ומקבלי מימון בפועל. ראשית, ישנם מודלים המכוונים לכל האוכלוסייה, או לפחות קבוצות גדולות, כגון המודלים הבריטיים, האוסטריים או האיטלקים.