

EPALE Nemzeti Támogató Szolgálat

2023 |
december

EPALE MAGAZIN

A felnőttkori tanulás hazai
és nemzetközi aktualitásai, jó gyakorlatai



NEMZETI SZAKKÉPZÉSI
ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI HIVATAL



Az Európai Unió
társfinanszírozásával



Tartalom

- 2** **EPALE MAGAZIN**
Köszöntő
- KÉSZSÉGFEJLESZTÉS** **3** **CSERVÉK JUDIT:** Hogyan tovább a felnőttképzés fejlesztésében?
- 9** **VISZTENVELT ANDREA:** A jövő kihívásai a felnőttek készségfejlesztésében
- 14** **NÉMETH BALÁZS:** Hogyan segíthet a felnőttképzés a zöld átállás megvalósításában?
- 19** **DALI ZSÓFIA:** Vállalati e-learning fejlesztések
- 23** **HANKÓ GERGELY–BEDŐ KÁROLYNÉ:** Zöld készségek fejlesztése és érzékenyítés a vállalatoknál
- 28** **ZSUFFA ÁKOS:** Hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgáló soft skilliek fejlesztése
- 34** **MARTON JÓZSEF:** Alapvető életvezetési készségek – Hogyan birkózzunk meg a felnőtt élet kihívásaival jól és hatékonyan?
- 38** **KOLTÁNYI GERGELY:** MI-t tartogat a jövő?
- 41** **RÁKOSI SZILVIA:** Milyen készségekkel kell rendelkezniük a digitális állampolgároknak?
- EPALE TARTALMAK** **45** **ELIZABETH HARRIN:** Kiszolgáltatottság és megosztás a digitális térben
- 47** **MARIA MARTÍNEZ:** Tanulási jellemzők a börtönoktatás jövőjében
- 49** **AGNESE ZARĀNE:** Ami tanul, az fennmarad
- 51** **BAJKA GYÖRGYI:** Témahetek az EPALE Platformon



HOGYAN TOVÁBB A FELNŐTT- KÉPZÉS FEJLESZTÉSÉBEN?

A felnőttképzés fontossága az élethosszig tartó tanulás támogatásában, a rendszerben történt változások és jövőbeli tervek a terület fejlesztésében.

Bevezető

Az elmúlt évek gazdasági és technológiai változásai mind jobban rávilágítottak az élethosszig tartó tanulás fontosságára. Míg korábban az inaktív népesség megszólítása és az aktív munkaerőpiacra való bevonása jelentett nehézséget, addig jelenleg az elbocsátások, leépítések megelőzésére szolgáló programok kerültek előtérbe. Az oktatási rendszer különböző szintjei (köznevelés, szakképzés, felnőttképzés, felsőoktatás) mind az egyén képességeinek, készségeinek fejlesztését szolgálják, ugyanakkor eltérő célok mentén és ez alapján eltérő időtartamú képzéseket eredményeznek. Az alapkészségfejlesztés elsődleges színtere az alapfokú oktatás. A megújult hazai szakképzési és felnőttképzési rendszer szakmák, szakképesítések elsajátításához járul hozzá, a felsőoktatás pedig a magasabb szintű kompetenciák fejlesztéséhez. A hazai felnőttképzés 2020 után tulajdonképpen a két oktatási rendszer között helyezkedik el néhány képzési típus – pl. szakmai képzés vagy a bevezetés alatt álló mikrotanúsítványt¹ adó képzések – esetén részben mindkét rendszerhez kapcsolódva. Fontos kiemelni, hogy a felnőttek képzése, a felnőttoktatás és a felnőttképzés definíció szintjén nem

azonos. Korábban ugyan a felnőttoktatás külön definiálásra került jogszabályi szinten, de a fogalmat a 2020. évi átalakítások megszüntették. A felnőttek képzése életkori lehatárolást tekintve megjelenik a felsőoktatási tanulmányokat folytató hallgatók esetében, valamint szakképzés viszonylatában a 25. életévet betöltő és iskolarendszerben szakmát tanuló vagy épp a 2020 utáni képzési rendszer esetén szakmai képzésben résztvevők viszonylatában egyaránt.

Ezzel szemben az oktatási rendszer szintjén a felnőttképzés nem tesz különbséget életkor alapján, hanem minden olyan szervezeten megvalósuló célirányos kompetenciakialakításra vagy -fejlesztésre irányuló oktatás és képzés a hatálya alá tartozik, amely nem iskolarendszerben valósul meg. (A jelenleg hatályos felnőttképzési jogszabályokban megfogalmazott néhány kivételtől eltekintve pl.: 6 órát meg nem haladó munkavállalóknak szóló belső képzés.) Így többek között pl. a 15 évesek nyelvvizsgára való felkészítése vagy a munkavállalók 6 órát meghaladó belső, munkáltató által tartott képzése is – kivéve a munkavédelmi, tűzvédelmi stb. képzéseket – a felnőttképzési törvény hatálya alá tartozik.

Ez jelentős szemléletbeli változást jelent a 2020 előtti időszakhoz képest, amely többek között a

¹ A TANÁCS AJÁNLÁSA (16. június 2022) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (2022/C 243/02): [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627(02))

Az Európai Unióban a felnőttkori tanulás a régió oktatási és képzési kínálatának létfontosságú eleme. Kritikus szerepet játszik annak biztosításában, hogy az egyének alkalmazkodni tudjanak a modern munkaerőpiac követelményeihez, és képesek legyenek egész életük során fejleszteni készségeiket.

Az Európai Unió számos kezdeményezést indított a felnőttkori tanulás előmozdítására. Ezek közül a legjelentősebb az Európai készségfejlesztési menetrend, amelynek célja az egyének és a vállalkozások folyamatos készségfejlesztése, illetve hogy az elsajátított készségeket hasznosítani tudják a fenntartható versenyképesség megerősítése és az Európai zöld megállapodásban foglaltak szerint.

A szociális jogok európai pillére a társadalmi méltányosság fenntartását célozza, és biztosítani kívánja az oktatáshoz, a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz való hozzáférést mindenki számára.

A felnőttkori tanulás fontos eszköze a válságokra való gyors reagálóképesség kiépítésének, amelyre már sok jó példa született a COVID-19 világjárvány során levont tanulságok alapján.

A gyorsan változó gazdasági környezet, valamint az automatizálás és a digitalizáció hatása miatt a tovább- és átképzés kulcsfontosságúvá vált. Az Európai Unió aktívan támogatja azokat a programokat, amelyek a pályamódosítást vagy a munkanélküli időszakok után a munkaerőpiacra való visszatérést segítik. Ebben segítséget nyújthat a nem formális és informális tanulás elismerése, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy formalizálják tudásukat, így nagyobb eséllyel kapcsolódhatnak be a képzésbe és helyezkedhetnek el a munkaerőpiacon. Ezen felül, az EU egyre inkább támogatja a digitális tanulást és a digitális források fejlesztését. A rövid ciklusú digitális képzések, lehetővé teszik a felnőttek számára, hogy könnyen és rugalmasan férjenek hozzá a tananyagokhoz.

A különböző pénzügyi támogatások közül, amellyel az Európai Unió hozzájárul a felnőttkori tanulás megerősítéséhez, az egyéni tanulási számlák a munkaképes korúak számára biztosítanak olyan pénzügyi keretet, amelyet önképzésre fordíthatnak foglalkoztathatóságuk javítása érdekében.

2023 a Készségek Európai Éve. Ehhez kapcsolódnak az Európai Felnőttkori Tanulás Elektronikus Platformjának (EPALE) ideai kiemelt témái – elköteleződés, megerősítés, bevonás –, illetve immár a negyedszerre összeállított magazinkunk cikkei.

Bevezető Készségfejlesztés rovatunkban képet adunk a felnőttképzés hazai helyzetéről, a felnőttképzés és a zöld átállás kapcsolatáról, illetve a készségfejlesztés jövőbeni kihívásairól. Utazás a jövőbe a készségek szárnyán rovatunkban szó lesz a vállalati e-learning fejlesztésekről, zöld készségek fejlesztéséről és a vállalatok érzékenyítéséről, a hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgáló soft skill fejlesztéséről, alapvető életvezetési készségekről, a mesterséges intelligencia szerepéről a felnőttek tanulásában, illetve a digitális állampolgárok készségeiről. Tanulási terek rovatunk olyan speciális környezeteket mutatunk be, amelyek kiváló motivátorai a felnőttkori tanulásnak. EPALE tartalmak rovatunkban kitekintést adunk európai joggyakorlatokra, illetve bemutatjuk 2023 legjobb magyar témaheteit.

Tartalmas olvasgatást kívánunk!

Karvázay Eszter

EPALE Nemzeti Támogató Szolgálat

transzparens képzési rendszert, a képzésben résztvevők érdekeinek védelmét, valamint a képzések eredményességeinek mérési lehetőségének megteremtését segíti elő.

Jelenlegi hazai helyzetkép

Az Eurostat 2016. évi felmérése (*Adult Education Survey*) alapján a 25–64 év közöttiek 55,7%-a vett részt a felmérés előtti 12 hónapban képzésben, míg egy másik, a felmérést megelőző 4 hetes időszakot vizsgáló *Labour Force Survey* vizsgálat során a válszadók 6,3%-a nyilatkozott képzési részvételről.

A felnőttképzésben résztvevők alacsony arányára tekintettel a szociális jogok európai pillérének cselekvési tervében meghatározott kiemelt cél, hogy hazánkban a felnőttek legalább 60%-a vegyen részt évente képzésben, valamint a foglalkoztatási ráta elérje 2030-ra a 85%-ot.

A 2023. áprilisában megjelent európai szintű Munkaerő Felmérés (*Labour Force Survey*) alapján a felnőttképzési részvételei arány (a felmérést megelőző 4 hetes időszakra kérdezve) a 2021-es évhez (5,9%) képest 2%-ot javult, és elérte a 7,9%-ot. Ezzel egyrészt sikerült megfordítani a 2015-től megindult csökkenő tendenciát, másrészt a 7,9% képzésbe vonási arány az eddig mért (2013–2022 között) évek során a legmagasabb szintet érte el. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a 60%-os vállalás az egész éves (12 hónap) időszakra vonatkozó képzési aktivitás méréséhez kapcsolódik.

A megújult felnőttképzésben a felnőttképzési adat-
szolgáltatási rendszer (továbbiakban: FAR) adatai alapján 2020. szeptemberétől 2023. áprilisáig több mint fél millió képzés valósult meg. Valójában az említett időszakban ennél jelentősen magasabb a megvalósult képzések száma, hiszen 2022. év végéig volt lehetőség még a korábbi (A - B - C - D körös képzések²)

rendszer szerint képzéseket szervezni, amely lehetőséggel kimagasló számban éltek még a felnőttképzők.

A fenti időszakban csak a megújult felnőttképzési rendszer szerinti képzéseken több mint 1,5 millió egyén vett részt. Ha azt is figyelembe vesszük, hogy az adott személy több képzésben is részt vehet, akkor ez a szám már 4 millió fő felé ugrik. Ezek az adatok is jól mutatják, hogy a felnőttképzésnek jelentősége van, ezért kiemelt figyelmet szükséges rá fordítani.

Jelenlegi intézményi struktúra

A felnőttképzési rendszer megújulása mellett maga a szakterület minisztériumi struktúrája is több változáson ment keresztül az elmúlt néhány évben. A felnőttképzés 2019-ig a szakképzési szakterülethez tartozott, azt követően a gazdaságfejlesztési-ipari szakterülethez került, majd 2022. második negyedévében a foglalkoztatáspolitikai területtel alkotott közös helyettes államtitkárságot. Ezt követően 2022. év végén került a Kulturális és Innovációs Minisztériumba, az innováció, a felsőoktatás, valamint a szak-
képzési szakterülethez kapcsolódva.

A felnőttképzési szakterület mikrokörnyezetébe tartoznak egyfelől maguk a felnőttképzők (*intézmények, szervezetek, munkáltatók*), a potenciális képzésben résztvevők (*állampolgárok*), a jogszabály alapján szervezett képzések viszonylatában a hatóságok, valamint a képzési elemmel rendelkező támogatási programok Irányító Hatóságai, illetve végül a felnőttképzési államigazgatási szerv feladatait ellátó Pest Vármegyei Kormányhivatal (*PVKH*).

A makrokörnyezetet tekintve még sokszínűbb a paletta. Egyfelől a felnőttképzési folyamatokhoz közvetlenül kapcsolódnak a felnőttképzési szakértők (*oktatásukért és nyilvántartásukért a PVKH felel*), az

általuk létrehozott Felnőttképzési Szakértők Országos Egyesülete (*FSZOE*), és a Felnőttképzők Szövetsége (*FVSZ*).

A szakmai képzések keretét meghatározó programkövetelmények nyilvántartásba vételében, valamint kommunikációs oldalról az IKK Zrt., továbbá a

felnőttképzési szakrendszerek (*felnőttképzési adat-szolgáltatási rendszer, a munkaerőpiaci előrejelző rendszer, a pályakövetési rendszer*) üzemeltetéséért a felelős szakmai közreműködő a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (*NSZFH*) is ezen makrokörnyezet része.

Emellett a felnőttképzési terület *stakeholder* térképének lényegesebb szereplői a következők:



² „A” képzési kör: OKJ szerinti szakmai képzések, „B” képzési kör: engedélyezett egyéb szakmai képzések, „C” képzési kör: engedélyezett nyelvi képzések, és „D” képzési kör: engedélyezett egyéb képzések

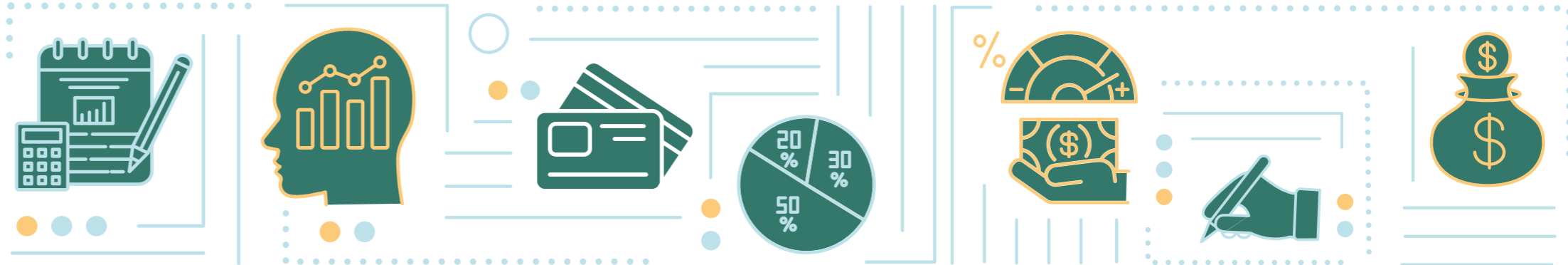


Az EU-s vállalások teljesítését, a hazai felnőttképzési rendszer megerősítését szolgáló intézkedések

Jelenleg a felnőttképzési szakterület gondozásában több projekt is fut, amelyek a felnőttképzésben való részvételi arány növekedését, a képzések minőségének javulását eredményezhetik. Emellett a programkövetelmények nyilvántartásba vételének hatásköri átvételével, valamint a mikrotanúsítványokat adó képzések felnőttképzők általi lehetőségének megteremtésével elkezdődött a felnőttképzési szakterület megerősítése.

Az egyéni tanulási számla hazai koncepciójának kialakítása:

Az egyéni tanulási számla olyan pénzügyi motivációs eszközt jelenthet az élethosszig tartó tanulás



során, amely egyszerre segíti elő az egyének tudatos öngondoskodását képességeinek fejlesztésén keresztül, valamint hozzájárul a képzési rendszerek és képzési utak transzparensé válásához. A felnőttképzési szakterület 2021/2022-ben nyerte el a közvetlen EU-s finanszírozású projektet az egyéni tanulási számla hazai bevezetési lehetőségének felmérésére, a koncepció kidolgozására. A szakmai megvalósítás 2023. év elején el is kezdődött.



A mikrotanúsítványok magyarországi keretrendszerének kidolgozása:

A mikrotanúsítványok teljes hazai keretrendszerének kialakítására – függetlenül a képző intézmény típusától – a felnőttképzési szakterület 2022-ben elnyert egy közvetlen EU-s támogatást. A rendszer kialakításának megalapozásaként 2022. őszén a felnőttképzési törvény a mikrotanúsítványt nyújtó képzések tekintetében megteremtette a felsőoktatási, illetve szakképzési szakterület számára az egyedi sajátosságait figyelembe vevő részletszabályok kidolgozási lehetőségét a saját jogszabályukban. A felnőttképző intézmények által folytatható mikrotanúsítványt adó képzések részletszabályozásának kialakítása 2023-ban kezdődött meg többek között az elnyert EU-s pályázat alapján.

A mikrotanúsítvány az Európai Tanács ajánlása alapján „kis volumenű tanulási egységek elvégzését követően a képzésben részt vevő által megszerzett tanulási eredményeket igazoló dokumentum”. A magyarországi részletszabályok megalkotása, valamint a keretrendszer kialakítása során a mikrotanúsítvány fogalmának értelmezése pontosításra kerül, hiszen sokrétű képzési típust kell összehangolni úgy, hogy annak valós munkaerőpiaci értéke legyen.

A munkavállalók képzését támogató GINOP Plusz 3.2.1. támogatási program:

A felnőttképzési és a foglalkoztatási szakterület közösen 2021. októberében elindított nagyösszegű támogatási programja több ezer munkavállaló továbbképzését finanszírozza. A feltételeken vissza nem térítendő támogatási program keretében cégmérettől függő támogatási intenzitás mellett szakma ismeretre irányuló, soft skill, információs és kommunikációs technológiákra irányuló, valamint nyelvi képzéseken vehetnek részt a munkavállalók. A képzési díj mellett a képzés időtartama miatt kieső munkabér is finanszírozásra kerülhet a konstrukció keretében, melynek célja a vállalkozások termelékenységének növelése. A program 2025. év végéig érhető el, szakaszos hirdetési formában.

▪ **Egységes szakképzési és felnőttképzési pályakövetési rendszer kialakítása:**

A 2020. évi átalakítás egyik célja a képzések eredményességének mérhetővé tétele volt. Ennek érdekében kezdődött el egy olyan egységes szak- és felnőttképzési pályakövetési rendszer kialakítása, amely a képzések hatékonyságának, eredményességének vizsgálatát teszi lehetővé azáltal, hogy nyomon követi az egyének életpályáját a képzések, oktatások befejezését követően. A rendszer lehetővé teszi az egyes képzések, képzők objektív, adatalapú eredményességének mérését, támogatja a szakpolitikai, költségvetési és támogatási programok tervezését stb.

▪ **Munkaerőpiaci előrejelző rendszer kialakítása:**

A munkaerőpiaci igényekre gyorsan és rugalmasan reagálni tudó képzési rendszer kiépítésének támogatása érdekében szükségessé vált egy olyan munkaerőpiaci előrejelző rendszer megalkotása, amely munkaerőpiaci és képzési adatok felhasználásával adatalapon tudja előrejelezni a célzott beavatkozást igénylő szakmákat. A rendszer többek között a munkaerőkölcsönzőktől,

-közvetítőktől, képzési és foglalkoztatási szakrendszerekből szerzett adatokra épít, de cél a minél szélesebb körű adatintegrációval minél pontosabb előrejelző képesség kialakítása.

A fentiek mellett a szakterület egységes kommunikációs platform kialakítását is tervezi a 2023. év során, amely összhangban van Készségek Európai Éve 2023 programsorozat képzések, továbbképzések fontosságát hirdető törekvéseivel, amelyben szintén aktív szerepet tölt be a felnőttképzési szakterület.

A felnőttképzési szakterület jövője

A felnőttképzési irányítási oldalról az egyik legfontosabb célkitűzés jelenleg megtalálni azt a közös utat, amely biztosítja a felnőttképzési piac szabadságát, de egyben elősegíti az állampolgárok megfelelő minőségű képzéshez jutását is. Mindeközben magának az egész életen át tartó tanulás iránti igénynek, annak fontosságának tudatosítása is szükséges, amelyhez célzott eszközöket jelenthetnek a fent részletezett intézkedések.

KRÉTA MER

Munkaerőpiaci Előrejelző Rendszer



Visztenvelt Andrea

A JÖVŐ KIHÍVÁSAI A FELNŐTTEK KÉSZSÉGFEJLESZTÉSÉBEN

Nem vitatható, hogy a munkaerőpiac meghatározza a képességfejlesztés irányait, nem csak a közoktatás, de a felnőttek tanulásának folyamataiban is.

Gyorsan változó világunkban nem csak az állandó technológiai fejlődés eredményez újabb és újabb kihívásokat, hanem például a munkahelyeken együttmű-

ködésre kötelezett egyének, akik eltérő generációkhoz tartozva más értékekkel, más munkakultúrával, eltérő kommunikációs és konfliktuskezelési stratégi-

akkal rendelkeznek. Az adaptív alkalmazkodás érdekében a felnőtt tanulóknak tisztában kell lenni azokkal az elvárásokkal, amelyet a munkaerőpiac, illetve egy adott társadalom támaszt velük szemben, legyen szó akár közösségi tevékenységekről, akár a tanulásról, vagy egy új munkahelyi szervezetbe való beilleszkedésről. Ha a munkavállalók rendelkeznek a keresett készségekkel, az hozzájárul a fenntartható növekedéshez, fellendíti az innovációt, és javítja a gazdasági szereplők versenyképességét is. Uniós cél, hogy a felnőttek legalább 60%-a minden évben vegyen részt valamilyen képzésben, illetve, hogy a foglalkoztatottság aránya elérje a 78%-ot a munkaképes korosztályhoz tartozó lakosság körében 2030-ra. E cél elérése érdekében számos átfogó intézkedés született, melyek közül kiemelkedik a szociális, valamint a digitális képességek fejlesztésének igénye. E mögött az a statisztika húzódik meg, miszerint 10 Európában dolgozó felnőttből 4, a társadalom egészét tekintve pedig minden harmadik személy nem rendelkezik alapvető digitális készségekkel (Eustat 2021). Emellett már 2021-ben 28 olyan foglalkozásról volt tudomásunk – az építőipartól és az egészségügytől kezdve a mérnöki szakmáig és az informatikáig –, ahol munkaerőhiány mutatkozott, mind a magasan, mind az alacsonyan képzett munkavállalók iránt egyre növekvő kereslet tapasztalható. Fontos megemlíteni továbbá azt is, hogy a technológiai szakmákban és ugyanezen tanulmányok terén is alacsony a nők részvételének aránya: 6 informatikai szakemberből csak egy a nő, a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika területén végzettek körében pedig 3 diplomásból csak egy tartozik a „gyengébbik nem” csoportjába.

Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése érdekében a tagállamok jóváhagyták az EU 2030-ra vonatkozó szociális célkitűzéseit. A készségek európai éve kapcsán az EU több, korábban elindított kezdeményezésre fog építeni. Az alábbiakban, csak az említés szintjén, nem kifejtve azok részletes tartalmát, be-



mutatunk néhányat ezek közül: Az európai készségfejlesztési program a készségfejlesztés uniós együttműködési kerete, mely segíti az egyéneket és a vállalkozásokat készségeik fejlesztésében és kamatoztatásában. A készségfejlesztési paktum keretében, mely már ezer tagot számlál és 14 nagy léptékű stratégiai ágazati partnerséget tömörít, vállalás született hatmillió ember továbbképzésére, melynek eredményeképpen a szakképzettségi szint is növekszik majd. Az egyéni tanulási számlákról és a mikro-tanúsítványokról szóló tanácsi ajánlások segítenek majd abban, hogy az emberek rugalmasabb és meghatározott célokat kijelölve frissítsék tudásukat, illetve új képességekkel egészítsék ki a már meglévő készségeiket.

E fenti uniós kezdeményezésekkel összefüggésben egy korábbi nemzetközi kutatás eredményeinek bemutatása révén szélesítjük a témában az ismereteket. A Hays által 2020-ban közreadott, Világgazdasági Fórum kutatásai szerint 75 millió állás szűnik meg 2022-re a különböző területen megvalósuló automatizálási folyamatok eredményeképpen. Ez számos munkavállalói csoportot aggodalommal tölt el, különösen azokat a dolgozókat frusztrálva, akik repetitív munkát végeznek. Hangsúlyozandó azonban, hogy ugyanezek a folyamatok akár 133 millió új munkahely megjelenését is valószínűsítették a globális munkaerőpiacon, hiszen évről évre új szakterületek jelentek meg, és annak ellenére, hogy szinte már felsorolni se lehet az iparágakban fellelhető fejlesztési irányzatokat, az kijelenthető, hogy az újonnan létrejövő pozícióknál az úgynevezett puha képességek kulcsfontosságúak.

Fontos tehát kijelenteni, hogy a munkaerőpiac változásainak megfigyelése támogatja azon készségek definiálását, amelyek növelhetik a munka hatékonyságát és hozzájárulhatnak a különböző területeken működő vállalati stratégiai célok eléréséhez. A kutatások alapján az alábbi készségek jelennek meg igényként.

Kapcsolatépítési és kommunikációs készség

Azok a képességek, amik a magánéletünk során is kifejezetten értékesek, a munka során is egyre értékeesebbé válnak. A hatékony kommunikáció nélkül semmi sem működik. A munkaerőpiac változásai azt is takarják, hogy egyre többet kell kommunikálni különböző kulturális háttérrel rendelkező, különböző korú és különböző tapasztalatokkal rendelkező emberekkel, nem csak személyesen, hanem akár az online térben is. Ezért egyre értékeesebbé válik a jó beszéd-készség, az információk megértésének, továbbításának lehetősége. A munkáltatók már az interjú során is figyelik ezen készségek meglétét. Vizsgálják, hogy mennyire intelligensen fejezik ki magukat a jelöltek, mennyire megnyerőek, megértik-e a beszélgetőpartner szándékait, valamint azt, hogy érdeklődőek és nyitottak-e. Ezek a kompetenciák minden bizonnyal lehetővé teszik, hogy versenylőnyt szerezzon a dolgozó olyan területeken, amelyek másokkal való interakciót igényelnek.

Alkalmazkodóképesség

A dinamikus változások gyors reagálást igényelnek a felmerülő kihívásokra. Intuitív hozzáállásra és flexibilitásra van szükség minden területen, a szervezet minden szintjén, hogy az olyan helyzeteket is kezelni tudjuk, amilyenekkel korábban nem találtuk szembe magunkat. Mivel a változás üteme egyre gyorsabbá válik, így az alkalmazkodókészség egyre fontosabb szemponttá válik mind a kiválasztási folyamatokban, mind pedig a munka megtartásának területén.

A tudás megszerzésére való készség

A legnagyobb értéke egy vállalatnak nem az ingatlanjai vagy tárgyi értékei, hanem a munkavállalói tudása és tapasztalatai, illetve a humán tőkéje. Nehéz megjósolni azonban azt, hogy milyen tudásra lesz szükség a jövőben, érdemes az olyan jelöltekre építeni, akikben megvan a hajlandóság az új ismeretek megszerzésére, a folyamatos képességfejlesztésre. Egy

olyan személy, aki a változásoktól függetlenül képes lesz releváns információkat megszerezni, feldolgozni és elsajátítani, illetve nyitott a képességek aktív fejlesztésével összefüggésben is, hozzájárul a szervezet hosszú távú sikeréhez.

Önállóság és együttműködésre való készség

Ha megfigyeljük a jelenlegi munkaerőpiaci trendeket, akkor azt látjuk, hogy a jövő azoknak a munkavállalóknak kedvez, akik mind önállóan, mind pedig csapatban képesek eredményesen dolgozni. Arra lesz szükség, hogy a munkavállaló képes legyen elvégezni a feladatait mások segítségével és részletes útmutatás nélkül, de közben tegyen a közös célokért, és aktívan vegyen részt a csapatmunkában is. Az önállóság és együttműködési készség kombinációja, mint elvárás már most is egy kifejezetten gyakori elem a kiválasztási eljárások során, függetlenül a szektortól vagy akár a szervezet méretétől. (Hays, 2021)



Egy további elemzés, a PIAAC kutatás (A PIAAC-Programme for the International Assessment of Adult Competencies – Felnőttek Képesség- és Kompetenciamérése Program) egy átfogó nemzetközi kutatás, a résztvevő országok *felnőtt lakosságának* különböző, a mindennapi életben és a munkavégzés során használt *alapkompenciáit* méri. Hazánkban végzett eredményei alátámasztják a fentieket. A tudományos vizsgálat, mely több ezer fős mintán valósult meg, rávilágít arra, hogy az (alap)készségeknek

kiemelt szerepe van a munkaerőpiaci sikerben. Vagyis az azonos iskolai végzettségű, korú, hasonló háztartási helyzetben lévő és hasonló fejlettségű járárokban élő emberek között is a magasabb készségekkel rendelkezők nagyobb arányban foglalkoztatottak és magasabb keresetekhez jutnak.

A PIAAC a digitális képességek fejlesztésének igényével összefüggésben jelzi, hogy a problémamegoldó készség technológia gazdag környezetben és az IKT tevékenységek ellátása jelentős munkapiaci hozammal jár. Míg a középkorúak és az idősebbek körében széles szakadék van a problémamegoldó készség területén az érettségivel rendelkezők és az alacsonyabb iskolázottságúak között, addig a fiatalabbak körében az általános iskolát végzettek vannak különösen lemaradva ezen a területen. Éppen ennek okán a fiatalok csoportjában a szakiskolát végzettek (akiknek már vannak megfelelő alapjaik) digitális tudásának és problémamegoldó készségének további fejlesztése elsődleges feladat, annak érdekében, hogy lépést tudjanak tartani a technológiai változásokkal.

A *szociális képességek fejlesztésével* összefüggésben Waters (1983) állapítja meg, hogy a szociálisan kompetens egyén hatékonyan tudja használni környezeti és személyes adottságait, képes jó eredményeket elérni fejlődése során. Schneider (1993) szerint a szociális kompetencia képessé tesz valakit a megfelelő szociális viselkedések végrehajtására, elősegíti a

személyközi kapcsolatok gazdagodását oly módon, hogy mások érdekét ez ne sértse (Konta-Zsolnai 2002). A szociális kompetencia a szociális kölcsönhatásokat realizáló komponensrendszer, amely leginkább a komponensrendszer-elmélet alapján modellezhető. „A szociális képességek alapszabályokat követve a szociális komponensek aktiválásával, új komponensek létrehozásával valósítják meg szociális aktivitásunkat (viselkedésünket). A szociális képességek a szociális aktivitás, kölcsönhatás szervezői, megvalósítói. Ezzel szemben a szociális készségek és minden más szociális komponens a szociális képességek eredményes működésének feltételei, eszközei.” (Zsolnai-Józsa 2002) Az egyén személyiségéből fakadó különböző elemek közül a pozitív önértékelés, a pozitív attitűd, valamint mások elfogadása kifejezetten pozitívan determinálja a szociális kompetenciák fejlődését. E három komponens elősegíti, hogy az egyén interakciói során sikeres, eredményes lehessen.

Összességében kijelenthető, hogy a képességek, kompetenciák területén számos elvárás megfogalmazódott a munkaerőpiaci trendek vizsgálata alapján. A digitális kompetencia, a rugalmas alkalmazkodás, a szociális képességek kiemelhetők mindezek közül, hiszen ezek a legtöbb területen jelen vannak, függetlenül attól, hogy a munkavállalók, az uniós polgárok a foglalkoztatás mely szektorában vannak jelen.



HOGYAN SEGÍTHET A FELNŐTTKÉPZÉS A ZÖLD ÁTÁLLÁS MEGVALÓSÍTÁSÁBAN?

Németh Balázs

Bevezető gondolatok

Immáron lassan két esztendő telt el azóta, hogy az EU Miniszteri Tanácsa elfogadta 2021 végén az „Új Európai Felnőtt-tanulási Akciótervet”, mely kijelölte azokat az irányokat, melyek révén lehetőség nyílik a tagországokban érdemben hozzájárulni a felnőtt tanulók számának és tanulási teljesítményének növeléséhez. Ugyanakkor a felnőttek tanulásának támogatásához már három konkrét eszköz, az egyéni tanulási számla (ILA – *Individual Learning Account*), a mikrotanúsítványok (MC – *Microcredentials*) és az Europass mint megújított uniós önéletrajzi eszköz egyaránt felsorakozik. Az ún. Skills Agenda, vagy magyarul a „Készség és Képesség Napirend” a korábbi két évtized-

ben már kipróbált vagy tagállami szinten bevált gyakorlatokhoz köthető eszközök átfogó alkalmazását rejti, zömmel foglalkoztathatósági szempontok, egyúttal a társadalmi kohéziót erősítő megfontolások alapján. Érdekes áttekintenünk, hogy milyen témák és ezekhez kapcsolódó kihívások befolyásolják a felnőttképzés fejlesztését a közeljövőben az ún. zöld átállás/green transtion megvalósítása terén.

A zöld átállás és a felnőttkori tanulás kérdései

Mivel az Európai Felnőttoktatási Társaság (EAEA) 2023. júniusi európai konferenciája Zágrábban részletesen taglalta az ún. zöld és digitális készségek (green

and digital skills) fejlesztésének és megújításának témáját és annak felnőttképzési dimenzióit, fontosnak tűnik ezért megfontolni, hogy milyen tényezők érintik a felnőttek tanulását és tanítását e kontextusban.

Már 2022-ben feltűnt, hogy az EAEA szerint voltaképpen nem lehet értelmes és valóságos zöld áttörést és megújulást elérni a felnőttek oktatása és tanulása nélkül, különös tekintettel a klímacélok tényleges megvalósításának és a fenntartható fejlesztési célok elérésének intergenerációs összefüggéseire. Az EU tagországaiban egyre inkább megjelennek a környezeti nevelés, a tudatos fogyasztás és az életmód, az egészség és jóllét zöld és digitális készségek fejlesztését befolyásoló kihívásai, már csak abban a vonatkozásban is, hogy segítsük felkészülni a ma felnőttjét arra a feladatra, hogy környezetét, közösségét, s egyben magát is gondolati és cselekvési fordulatra vegye rá egy zöldebb környezet megvalósítása és fenntartható kezelése érdekében.

A fenntartható fejlesztés proaktív magatartásra készítetik a felnőttképzőket úgy a közösségi központok, a képző intézmények, mint a képzési vállalkozások bevonásával, a helyi és térségi stakeholderek nagyobb számú együttműködése révén a hatékony tudásmegosztás céljával. A fenntarthatóság és a zöld átmenet, vagy másképpen átállás tehát az első számú kihívásként értelmezhető a felnőttek tanulása és tanítása tekintetében egyaránt, mely összetársadalmi politikai, gazdasági, kulturális, egészségi kérdés egyszerre. Erre mutat rá a legtöbb 2022. évi EAEA országjelentés (country report). Ez magával hozza új készségek és képességek fejlesztését, de új szakmák megjelenését, térnyerését is, csakúgy, mint a fenntartható közösségek társas tanulásának előtérbe kerülését is.

Mivel a COVID-19 válság idején a felnőttek tanulása és oktatása egyaránt válságba került, számos felnőttoktató és képző veszítette el munkáját, sok felnőttképzési szervezet és intézmény szűnt meg, erre a

folyamatra az energiaválság is negatív hatással volt, mely nem segítette az oktatás és képzési terület stabilizációját.

Különösen nehézkesség vált a sérülékeny társadalmi csoportok felnőttjei számára hozzáférhető oktatási és képzési szolgáltatások biztosítása, második esély megteremtése a felzárkóztatás, az alapkészségek fejlesztése, a munkavégzéshez szükséges készségek megújítása tekintetében. Az állami és a közszolgáltatásként értelmezett felnőttoktatás és képzés közelmúltbeli visszaszorulása további nehézségeket hozott, hozzájárult a részvétel lehetőségének relativizálásához, miközben kiderült, hogy éppen a felnőttképzéssel lehetséges hatékonyan rezilienssé formálni a felnőttek közösségeit, hogy eredményesen lépjenek fel a válságok okozta egyéni és társadalmi kihívásokkal. Nem meglepő, hogy az UNESCO VII. Felnőttképzési Világkonferencia ún. Marrakech-i Cselekvési Keretprogramja (Marrakech Framework for Action - Marrakech Framework for Action | Institute for Lifelong Learning (unesco.org) is úgy fogalmaz, hogy a felnőttképzésnek kulcsszerepe van a fenntarthatóságra való nevelésben, abban tehát, hogy a felnőttek alkalmazkodni tudjanak cselekvő módon új közösségi szerepeikhez.

Új szakpolitikai irányok és kezdeményezések a fenntarthatóság és a zöld átállás témájában:

- az ENSZ fenntarthatósági célkitűzései 2030-ig és a 4. Fenntarthatósági cél a minőségi oktatás megvalósításával (UN SDGs – 2015);
- az UNESCO Marrakech-i Cselekvési Keretprogramja (2022) és a 2021. évi Berlini Fenntarthatósági Deklaráció (Berlin Sustainable Development Declaration);
- az UNESCO Formáljuk át az oktatást (Transforming Education) c. elgondolása 2020-ban arról, hogy miként lehet a COVID-19 okozta válságból kivezetni az oktatást;



- az UNESCO 2022. évi partnerségi programja: Az oktatás zöldítésének kezdeményezése (Greening Education Partnership);
- az Európa Tanács Globális Oktatás 2050 c. deklarációja (Declaration on Global Education 2050 – Council of Europe) 2022-ben;
- az EU Európai Zöld Megállapodása (European Green Deal – 2022);
- az EU ún. Európai Szemeszterének Fenntartható Növekedési Stratégiája (EU – SGS 2022);
- az EU megújított Kulcskompetencia Keretrendszerre (EU Key Competences Framework – 2018);
- az EU ún. Zöld Kompetenciák (GreenComp) programja;
- az EU tanácsi ajánlása a környezeti fenntarthatóság tanulásáról (EU Council Recomm. on Learning Environmental Sustainability – 2022);
- az EU 2020-as Új Készségek Napirendje (New Skills Agenda) c. program;
- az EU 2021-es tanácsi ajánlása az Új Felnőtt-tanulási Napirendről (New European Agenda on Adult Learning – EU Council, 2021);
- Készségek Uniós éve 2023 (EU Year of Skills – 2023).

Nehézségek és kihívások

Lényeges európai elvárás, hogy a felnőttek tanulása és oktatása/képzése terén is maradjanak fenn olyan alapelvek, melyek hozzájárulnak az egyén boldoguláshoz és közössége demokratikus fejlődéséhez:

- a kormányok és más döntéshozók elszámoltathatóságának fenntartása;
- zöld készségek a munkaerőpiac és az ipar eszközeként;
- a felnőttképzési szektor alulfinanszírozásának és megosztottságának problémái;
- a zöld készségek politikailag befolyásolt témája.

Jó gyakorlatok

A jó gyakorlatok terén érdemes odafigyelni a hatékony és eredményes gyakorlati példák sorára, melyek nemzeti környezetben születnek, de elismerést kapnak az európai porondon minőségi jellemzőik, a különleges felnőtt-tanulói orientációk és értéktérítő, valamint megőrző megközelítésekük miatt. Ilyen példa a török YUVA ún. „A föld polgármenára programja/ Earth Citizen Programme”; a svájci Jura Népi Egyetem ún. „Polgári Útlevelel 2030/ Citizen’s Passport

2023” kezdeményezése; az ír Development Perspectives „SDG terjesztő/SDG Advocate képzésére, vagy a Fenntartható felnőttképzési környezeti attitűd/Sustainable Attitude for Environment in AE” c. Erasmus+ projekt és a bulgár „Kenyér Ház/Bred House Kulturális Központ”, valamint a német DVV International nemzetközi „ESD Szövetségek” tevékenységére.

Ajánlások a szakpolitika formáló számára

A következő ajánlások jelennek meg a fenntartható fejlődés és a zöld átállás felnőttképzési területen történő adaptációi vonatkozásában:

- Segíts a felnőtt tanulóknak, hogy hallassák hangjukat!
- Járulj hozzá koherens szakpolitika formálásához!
- Tégy azért, hogy kapjanak a felnőttképzési szolgáltatók pénzügyi és szervezeti támogatásokat!
- Alakíts hasznos partnerséget és együttműködéseket a felnőttképzés és a zöld átállás megvalósítói között!
- Építs hidakat a globális és lokális felfogások között!
- Segíts transzformatív felnőttképzéssel a zöld és fenntartható változás megvalósulását!
- Törekedj közös cselekvésre a témában!

Az EAEA az alábbi pontokban járul hozzá a zöld átállás előmozdításához:

- az EAEA tagság bevonása a zöld átmenettel kapcsolatos tevékenységekbe és diskurzusba;
- a felnőttképzés területén megvalósuló zöldítés és zöld szemlélet formálása, az EU zöld átmenettel kapcsolatos célokhoz való hozzájárulás;
- a zöld átmenetet érintő jó gyakorlatok gyűjtése és a zöld átállás témájának a Grundtvig díj felhívásba történő beépítése;
- a stakeholderek elérése és a networking kiterjesztése;
- az EU-szintű, nemzeti és regionális relációjú szakpolitikai befolyás erősítése.





COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2018): *Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning* (2018/C189/01).

Online: [https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

ELFERT, MAREN (2019): *Lifelong learning in Sustainable Development Goal 4: What does it mean for UNESCO's rights-based approach to adult learning and education?* In: *International Review of Education* 65:537-556.

EUROPEAN ENVIRONMENT AGENCY (2022): *Summer 2022: Living in a state of multiple crises. News article.* Online: <https://www.eea.europa.eu/articles/summer-2022-living-in-a>

ILO (2015): *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all.* Geneva: ILO.

Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

MACINTYRE, THOMAS/ LOTZ-SISITKA, HEILA/ WALS, ARJEN/ VOGEL, COLEEN/ TASSONE, VALENTINA (2018): *Towards transformative social learning on the path to 1.5 degrees.* In: *Current Opinion in Environmental Sustainability* 2018, 31:80-87.

Online: <https://arjenwals.files.wordpress.com/2018/02/tlearningclimatechangecosuspaper2018.pdf>

SCHREIBER-BARSCH, SILKE/ MAUCH, WERNER (2019): *Adult learning and education as a response to global challenges: Fostering agents of social transformation and sustainability.* In: *International Review of Education* 65:515-536. Online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371350>

SIKORA, ALICJA (2021): *European Green Deal – legal and financial challenges of the climate change.* In: *ERA Forum* 21:681-697.

WALS, ARJEN (2011): *Learning our Way to Sustainability.* In: *Journal of Education for Sustainable Development* 5:2:177-186.



VÁLLALATI E-LEARNING FEJLESZTÉSEK

Az e-learning mint képzési forma hosszú ideje jelen van a vállalatok életében. Megjelenésekor azt jóslták, hogy ez a lehetőség ki fogja szorítani a személyes oktatást, de mára jól kialakult egyensúlya van a személyes és az online képzéseknek.

Vállalati környezetben e-learning alatt mindig olyan tananyagot értünk, amit a tanuló egyedül tud elvégezni, oktatói segítség nélkül. Az idejét saját magának oszthatja be, bármikor visszatérhet a tananyaghoz, és akár részletekben is elvégezheti azt. A tudásellenőrzés is az e-learning tananyag részét képezi, ehhez sincs szükség oktatói segítségre. A formában rejlő rugalmasság tette népszerűvé az e-learningeket.

A vállalatoknak előnyt jelent, hogy nem kell a dolgozóikat egyszerre kivonni a munkafolyamatokból, illetve egy képzés kidolgozásával nagyobb csoportokat is oktathatnak. A munkavállalóknak előnyt jelent, hogy a saját tempójukban haladhatnak, visszatérhetnek korábbi tananyagegységekhez, ami segíti az egyéni megértést.

Az előnyök ellenére az e-learning azonban nem használható univerzálisan mindenféle tudás átadására.

Milyen témák alkalmasak az e-learningben való feldolgozáshoz?

Elsősorban olyan területeket érdemes keresni, amik jól körülhatárolhatók, viszonylag egyértelmű folyamatokat írnak le, jól meghatározott definíciókkal dolgoznak, és elsősorban lexikális ismereteket fednek le. Gyakorlati kérdéseket is lehet mutatni e-learningek segítségével, de itt érdemes lehet valamilyen utánkövetést is biztosítani a tanulóknak, hogy valós helyzetekben is közelebb kerüljenek a témákhoz.

A céges szintű folyamatok, szoftverek, jogszabályi keretek bemutatása tipikusan olyan témakörök, amelyek alkalmasak arra, hogy online tananyagként mutassák be. Klasszikusnak számít ezen kívül a munka és tűzvédelmi, az adat- és információbiztonsági képzések e-learning formájú oktatása. Utóbbiak különösen népszerűek, hiszen rendszeresen kell őket nagy számú közönségnek oktatni.

Új területe az online képzéseknek a különböző érzékenyítő tréningek online térben való megjelenése is. Nemzetközi szinten egyre nagyobb figyelem kerül a sokszínűség és befogadás (diversity and inclusion), a tudattalan elfogultság (unconscious bias) oktatására.

Összefoglalásként elmondható, hogy azok a tudásterületek népszerűek, ahol viszonylag széles célcsoportnak kell jól használható, praktikus alapokat adni egy téma megértéséhez. Illetve a könnyen standardizálható folyamatok, leírható szabályok bemutatására is célszerű választás az e-learningek fejlesztése.

Mire nem alkalmas az e-learning?

A kérdésre a legnépszerűbb válasz a „soft skills” témák lefedése. Ez azonban csak részben igaz. A különböző szociális, kommunikációs, vezetői készségek elsajátításához is jó elméleti alapot adhat egy rövid e-learning kurzus, azonban tényleg igaz, hogy itt a személyesen végzett gyakorlatok, közös beszélgetések sokkal hatékonyabb és összetettebb tanulási élményt adnak.

Ezen a területen a virtuális valóság szemüvegek megjelenése jelenthet majd változást. Egyre több cég foglalkozik ugyanis az ilyen eszközök munkahelyi hasznosításával, aminek célterülete részben a tréningek virtuális térben való megvalósítása.

Visszatérve az e-learning feldolgozásra nem alkalmas témákra, összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a nem egyértelműen leírható, egyéni tapasztalatokra és készségekre építő területek esetén érdemes az e-learningeket kiegészítő eszközként a személyes oktatással együtt használni. Ez a soft skill képzések mellett a komplex folyamatok feldolgozását, egyéni döntéseket igénylő területeken történő képzést is jelenti.

Hogyan zajlik egy e-learning fejlesztés?

Ha megvan a feldolgozandó téma, akkor első lépésként a célcsoport és a tanulási célok meghatározása a legfontosabb feladat.

- Kinek szánjuk a tananyagot?
- Vannak-e már előzetes ismereteik a témáról, vagy teljesen új a résztvevők számára?
- Mikor fogják a megszerzett tudást alkalmazni?
- Mi motiválja őket a tanulásra?
- Milyen változást várunk a résztvevőktől a képzés elvégzése után?

A fenti kérdésekre adott válaszok fogják meghatározni a teljes tananyagfejlesztési folyamatot. A képzés ezeknek az igényeknek kell hogy megfeleljen. Teljesen más módszertant és tartalmat kíván egy új belépőkből álló célcsoport, mint egy teljes vállalatra kiterjedő tananyag. Más mennyiségű anyagot kell feldolgozzunk, ha általános ismereteket szeretnénk átadni, vagy szeretnénk szakértőket képezni. Ahogy az üzleti célok között az ügyfélközpontság kiemelkedően fontos, a vállalati e-learning fejlesztésben a célcsoport igényei kerülnek a központba. Ez határozza meg a nyelvezetet, a terjedelmet, a szöveges és audiovizuális anyagok arányát, tulajdonképpen mindent.

Az alapozás után a téma szakértői megkezdhetik a tananyag összeállítását. Ők egy nyers anyagon dolgoznak, amiből az instructional designer (oktatási tervező vagy más néven tananyag fejlesztő) és az e-learning fejlesztő csapat dolgozza majd ki az előre meghatározott célok mentén az online kurzust.

A közös munka folyamán az e-learning fejlesztő csapat és a szakértők együtt dolgoznak. Az instructional designer feladata a nyersanyag strukturálása, a szöveg egyszerűsítése, a célcsoport számára érthetővé tétele, a szöveges tartalom megértését segítő vizualizációk kitalálása, a tudásfelmérő feladatok kialakítása. Az e-learning fejlesztők ezeket a vázakat és ötleteket valósítják meg e-learning szerkesztő alkalmazások (például Articulate, Adobe Captivate, Lectora programok) segítségével. A szakértők eközben segítik a fejlesztő csapatokat



a szövegek pontosításával, a vizuális tartalmak ellenőrzésével.

Az e-learning akkor lesz sikeres, ha a célcsoport számára könnyen használható. Ez a használhatóság egyszerre fontos a technikai és tartalmi szinten. Az tananyagfejlesztők feladata, hogy a lehető legegyszerűbb struktúrába rendezzék az elsajátítandó tananyagot, felhívják a figyelmet a tartalmi részek közötti összefüggésekre, és a szakértők által fogalmazott bonyolult tartalmakat közérthető, egyszerű szöveggé és ábrákká alakítsák.



Az e-learning fejlesztés eszközei

Vállalati környezetben a legtöbb esetben már bevezetésre került valamilyen képzési keretrendszer (Learning Management System, LMS), ami keretet biztosít a munkavállalói képzések adminisztrálására. Az ilyen rendszerekben nyomon lehet követni a dolgozók osztálytermi képzéseit, de az e-learningek futtatására és adminisztrálására is alkalmas.

Magá a keretrendszer a legkomplexebb eszköz, ami az e-learningek működtetéséhez szükséges, azonban

számos verziója létezik a piacon. Az egyik legismertebb képzési keretrendszer a Moodle, amivel a vállalati környezetben kívül is sokan dolgoznak, de népszerű rendszerek még a Cornerstone, SuccessFactors, Docebo.

Az e-learning fejlesztéséhez használt alkalmazások, mint az Articulate és az Adobe Captivate (a hazai oktatási intézmények számára elérhető még a KRÉTA Digitális Kollaborációs tér – szerk.) a saját rendszerükben biztosítanak az e-learning futtatására alkalmas felületet, így akár a fejlesztő program önmaga is elegendő lehet az induláshoz.

Az alap technikai eszközök mellett fontosak a tananyagfejlesztést támogató eszközök. A tanulási élményt segíti például a gamifikáció, azaz a játékosítás. A gamifikáció összefoglal olyan apró elemeket, amelyeket a játékok használnak a motiválásra, a figyelem fenttartására, az izgalom növelésére. Itt egész apró részletekre is gondolhatunk, mint az előrehaladás jelzése, a pontgyűjtés lehetősége, de akár komplexebb területre is, mint a történetmesélés (storytelling), ami a tananyagot egy tartalmi keret adhat karakterek és egy cselekményszál bemutatásával. Az, hogy a gamifikáció milyen szinten kerüljön bele egy e-learningbe, mindenképpen a célközönségtől függ, a számukra érdekes és motiváló részleteket érdemes feltérképezni és alkalmazni a fejlesztés során.

Összefoglalásként elmondhatjuk, hogy az e-learning tananyagok nem kizárólag a digitális formátumnak köszönhetik elterjedtségüket. Sikerük a célcsoport igényeinek megismerésében és szem előtt tartásában rejlik. Ha sikerül a résztvevők szemszögéből látnunk a tananyagot, akkor élvezetes, könnyen fogyasztható, motiváló képzéseket rakhatunk össze viszonylag egyszerű technikai keretek mentén is.



Forrás: System of Sustainable Development Goals – <https://www.nbn.be/en/article/duurzaamheidsspecialisten-gezocht-voor-nieuwe-normcommissie-rond-sdgs>

Magyarországon több évtizedes hagyománya van a formális és informális környezeti nevelésnek, mely az első pillanattól kezdve az élhető környezet védelméért folytatott cselekvést helyezi előtérbe. Mindez magába foglalja a civilek, pedagógusok innovációit, mindazokat a tartalmakat és módszereket, amelyekkel tájékoztatva, érzékenyítve felhívták a figyelmet bolygónk egyre romló állapotára, a tennivalók, intézkedések sürgösségére és fontosságára. Ennek első gyümölcsei érnek most be.

2015 óta új lendületet kapott az ügy (Párizsi-egyezmény, ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok, EU körforgásos gazdaság cselekvési terv), és állami szinten is elvárásként jelent meg a környezettudatosság és a szemléletformálás. A környezeti nevelésben való jártasság immár bekerült a pedagógus kompetenciák közé. A közelmúlt nagy hazai sikere, hogy megjelent a Zöld Föld³ tankönyv, amely oktatási segédanyagot és színvonalas tananyagot biztosít, valamint a közeljövőben ez a tananyag már választható

érettségi tantárgy is lesz. Kijelenthetjük, hogy az alapok jók, s a most pozícióba kerülő fiatal vezetők egy része már ezzel a háttérrel és szemlélettel is bír(hat). De hogyan tovább?

„Az oktatás, mint az egyik legfontosabb szocializációs tényező, kulcsfontosságú eszköz lehet társadalmunk fenntarthatóság felé történő elmozdításában, és elősegítheti a hallgatók zöld gazdasággal és társadalommal összhangban álló viselkedésének és attitűdjeinek kialakítását.”

Felpörgő képzési háttér

A hazai oktatási intézmények, elsősorban szakképző centrumok (Szakképzés 4.0 stratégia⁴), a kereslet alapú képzés és az OKJ-t felváltó új szakmajegyzék,



valamint a képzési rugalmasságot és továbbfejlesztés lehetőségét biztosító Ágazati Készségtanácsok (MKIK)⁶ biztosítják a szervezeti kereteket. E fórumokon az érintett szakmai, társadalmi szervezetek, hatóságok, minisztériumok, köztisztviselők dolgoznak azon, hogy megfelelő képzési kínálatot biztosítsanak.

Munkaerőpiaci szempontból jelentős lépés lesz az ún. „mikrofinanszírozások”⁷ bevezetése, amely a felnőttek személyes és szakmai fejlődéséhez szükséges rövid ta-

nulási folyamat során megszerzett tanulási eredményeket igazolják, valamint az „egyéni tanulási számla” a szakképzésben és a felnőttképzésben, amely személyre szabott jogosultságokat és támogatásokat biztosító finanszírozási eszköz. A friss kormányhatározat⁸ megjelenése után jelentős fejlesztési folyamat indul el ezen a területen, amely a vállalatok számára is jelentős könnyebbséget jelenthet a továbbképzés, átképzés területén, hiszen mindkét eszköz a kereslet alapú képzési rendszert támogatja.

Emellett színvonalas – és folyamatosan bővülő – egyetemi- és felnőttképzési programok közül lehet válogatni, de az ezek által nyújtott „papír” nem mindig nyújt megalapozott tudást és nem feltétlenül biztosít gyakorlati hasznát a cég számára. Pár alkalmas képzéssel lehet friss tudáshoz jutni, s ez alkalmas a munkavállalók fejlesztésére, de az átképzéshez és a felelősséggel járó pozíciók feltöltéséhez a folyamatos, fejlesztő képzésekben való részvételük elkerülhetetlen.

Bizonyíthatóan jobbá kell válni

Az a vállalat, aki most a fenntarthatóság, rendszerszemlélet irányába tudja fejleszteni, érzékenyíteni dolgozóit és folyamatos érzékenyítést végez, könnyebben meg tud felelni a kor kihívásainak és akár versenyelőnyhöz is juthat. Ahogy Kőrösi Csaba, az ENSZ Közgyűlés elnöke Szövetségünk (Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége) egyik rendezvényére küldött videóüzenetében elmondta:

„Mi magunk is, a természet szerves része vagyunk. Ha a befektetéseinket úgy tervezzük, hogy megőrizzük a természeti környezet egyensúlyát, azt a természet megjutalmazza, növekvő értékű szolgáltatások formájában. Üzletileg, társadalmilag is racionális döntés és megéri a környezetkímélő fejlődésbe, megoldásba fektetni.”

Ugyanakkor a tudás, az ismeretek, a technika és a gazdaság bővülése, sikerei mellett mintha lemaradt volna az a korszerű szemlélet, attitűd, amellyel meg lehetne őrizni az emberi környezet megfelelő minőségének egyensúlyközeli állapotát, a változó körülmények (klímaváltozás, Covid-járvány, energiaproblémák, háború stb.) mellett is.



Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége

E lemaradást hivatott pótolni a Fenntartható Fejlődési Célok¹⁰ rendszere, az Európai Unió szabályozása, irányelvei, amelyek között már megjelentek a környezeti-, társadalmi- és irányítási szempontok is.¹¹

Ezek egyike a sokat hallott ESG (Environmental - környezeti, Social - társadalmi és Governance - vállalatirányítási),¹² keretrendszer, amely a tervezéstől kezdve, a cég teljes mű-

ködése során tekintettel van a társadalom, így a környezet biztonságára is. A klímasemleges gazdaságra való átállás gyökeres átalakulást fog megkövetelni és eredményezni az iparágak és ágazatok széles körében, s az erre irányuló intézkedéseket már a fenntarthatósági jelentésben is alá kell támasztani, mégpedig pontos adatokkal (CSRD¹³, ESRS¹⁴).

A gazdasági élet szereplői számára ez egy nagy felismerés, működésük ezer szállal kötődik a természeti, társadalmi közegehez, környezethez, így nemcsak a szigorú hatósági előírásokkal, hanem társadalmi felelősségükkel is tisztában kell lenniük. A jelentések elkészítése komoly szakértelmet kíván, de az oda vezető intézkedések, az adatgyűjtés, az adatok gondosabb kezelése, a nagyobb adatbiztonság még több plusz erőforrást és ráfordítást igényel, melyhez elengedhetetlen a vezetői támogatás és a megfelelő kompetenciákkal, készségekkel és tudással bíró szakértő, aki felelős a területéért és többedmagával, rendszerszemléletben átlátja ezt az interdiszciplináris területet.

3 <https://kekolygoalapitvany.hu/oktatas/zold-fold-tankonyv-es-nevelesi-oktatasi-program/>

4 <http://real.mtak.hu/151898/1/1419-8827-article-p682.pdf>

5 <https://kormany.hu/dokumentumtar/hatalyos-szakkepzes-4-0-strategia-es-cselekvesi-terv>

6 <https://mkik.hu/agazati-keszsegtanacsok>

7 <https://education.ec.europa.eu/hu/education-levels/higher-education/micro-credentials>

8 <https://njt.hu/jogszabaly/2023-1276-30-22>

9 <https://www.youtube.com/watch?v=cjOnVCSSDaA&t=9s>

10 <https://sdgs.un.org/goals>

11 <https://eu-taxonomy.info/info/eu-taxonomy-overview>

12 <https://denkstatt.eu/hu/szolgáltatasaink/esg-es-fenntarthatosagi-menedzsment/>

13 <https://denkstatt.eu/hu/szolgáltatasaink/csr-es-fenntarthatosagi-jelentes/>

14 <https://www.bdo.hu/hu-hu/aktualitasok-blog/aktualitasok/elfogadtak-az-europai-fenntarthatosagi-jelentesteteli-standardokat>



Rövid időn belül nagyságrendekkel több fenntarthatósági vezetőre, körforgásos gazdaság menedzserre, környezetvédelmi és biomérnökre, klímareferensre, EHS (Munkavédelmi, üzembiztonsági és környezetvédelmi) vezetőre lesz szükség, hogy a fenti elvárások teljesüljenek (s ép bőrrel megússzuk a felmelegedést). Ők lesznek azok, akik kidolgozzák és megvalósítják a vállalatiirányítás új rendszertanát és ezzel kulcsszerepet fognak betölteni a klímasemlegesség elérésében. Lásuk be, ez nem kis felelősség.

Employer-branding: Gokartozás helyett Tisza-takarítás

Mindemellett az employer branding (munkáltatói márkáépítés) is egyre több figyelmet igényel a vállalatok részéről, hogy a meglévő munkatársaikat meg tudjuk tartani, az újakat pedig be tudjuk vonzani. Tehát a fenti fenntarthatósági törekvéseknek kifelé is jól kell látszódnia és a hétköznapokat is át kell itatnia, hiszen az ESG-ből az „S”¹⁵, egyre fontosabb a fiatal munkavállalók körében. Jó példa erre Szövetségünk felmérése¹⁶, ami igazolja, hogy a munkába állók szívesebben dolgoznak olyan cégnél, amely zöld szemlélettel működik és ezt el is várja dolgozóitól. Ismert, hogy a „vonzó munkahely” jellemzője a fenti elvárás mellett az is, hogy többségükben olyan cégnél kívánnak dolgozni, ahol fenntartható munkakörülményeket biztosítanak (pl. önkéntes napok, pihenőszoba, home office lehetőség, egészségügyi szolgáltatások), ugyanakkor lehetőséget nyújtanak a személyes fejlődésre, képzésre is.

A vállalatok fenntarthatósági programjainak minősége sokat fejlődött az elmúlt időszakban, a dolgozók érzékenyítésének palettáján a megszokott ismeretterjesztő előadások mellett megjelentek a zöld napok, vagy esetenként a zöld önkéntes csapatok létrehozása is, a szabadon felhasználható önkéntes napok, üzemlátogatások, s a céges rendezvények, csapatépítők zöldülése (gokartozás helyett Tisza-takarítás).

Egyes vállalatoknál a nonprofit, civil akciók támogatására vállalati alapítványt hoznak létre, hogy a támogatás ne csak önmagában álljon, hanem szervesen illeszkedjen és hosszú távon kapcsolódjon, fejlődjön a cég fenntarthatósági vállalásaival párhuzamosan.

A vállalások és intézkedések kommunikációjánál pedig már figyelni kell a greenwashing-ra vonatkozó irányelvekre¹⁷ is, hogy csak olyat állítsunk magunkról a vállalati kommunikációban, ami alá is tudunk támasztani.

¹⁵ S = social pillar (társadalmi pillér)

¹⁶ <https://kszgysz.hu/ginop-munkaero-piac-osszehangolasa/a-projekt-kereteben-elkeszult-a-munkaeropiactanulmanyunk>

¹⁷ https://www.gvh.hu/pfile/file?path=/szakmai_felhasznaloknak/tajekoztatok/szakmai_felhasznalok_tajekoztatok_zold-iranymutatas_201217&inline=true

Gyakorlati példák első kézből

A jövő munkavállalóinak érzékenyítése is kulcsfontosságú, ezért a zöldiparban tevékenykedő szakemberek már szakképző centrumokban, egyetemeken, vállalati képzéseken rendszeresen előadásokat tartanak¹⁸, hogy bemutassák életútjukat, azt, hogy milyen önismerettel, készségekkel és képességekkel indultak a pályán, milyen megfontolásból választottak olyan hivatást, amellyel a legtöbbet tehetnek a környezet, az ember védelméért, a szennyeződések megelőzéséért, azok elhárításáért.

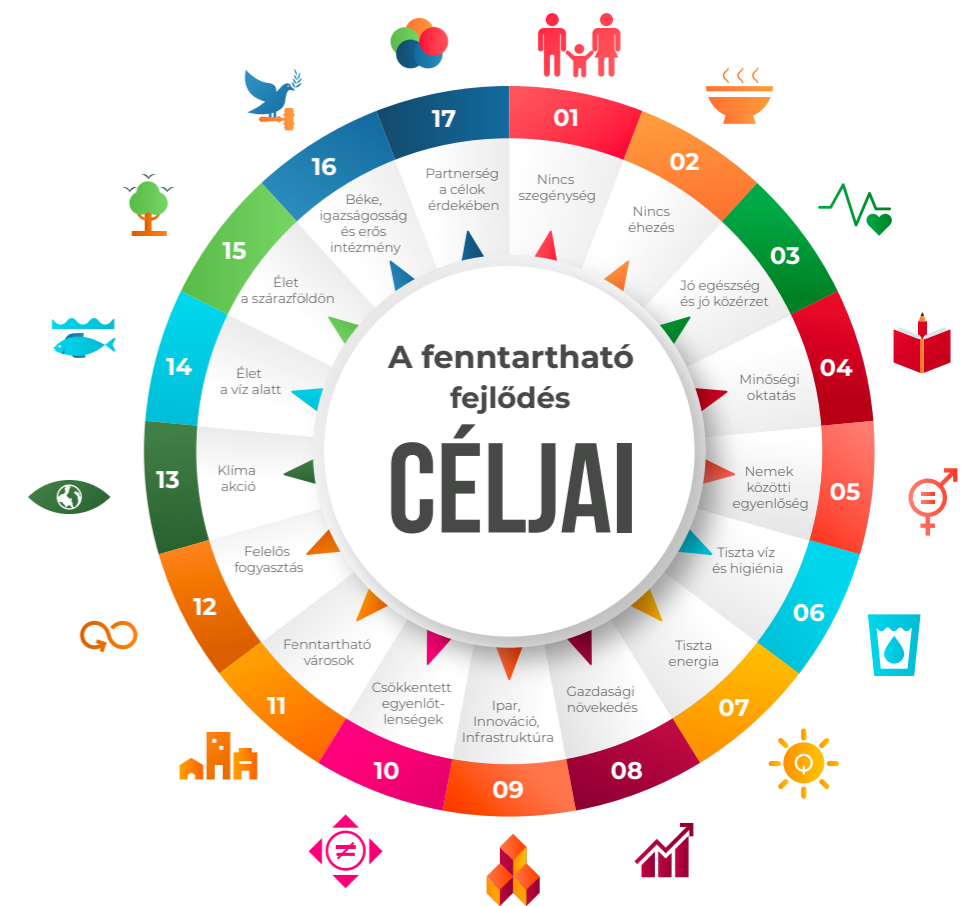
A zöldgazdaság kialakításáért tett erőfeszítések, együttműködések lehetőséget biztosítanak a cégek és a hallgatók duális képzésének fejlesztésében, a szakmai gyakorlatok érdemi gyakorlattal való megtöltésében, szakdolgozati témák kidolgozásában, amely révén a friss, fiatal tudás, kreativitás, innováció már a zöldgazdaság hasznára válik. Ezért is hozta létre Szövetségünk a www.zoldallasportal.hu weboldalt, amely az álláskeresőtől a felnőttképzésen át az önkéntességig fogja át a zöldgazdaság ezen dimenzióját.

A cél közös: az oktatási intézmények és a vállalatok olyan közös, rendszerszintű elméleti és gyakorlati képzést és szemléletformálást kell biztosítani, amely során a végzetek képesek hozzájárulni az egészséges környezeti állapot megőrzéséhez és a vállalat fenntarthatósági céljaihoz. Részben ezt dolgozza fel a Zöldgazdaság2021 c. tanulmánykötet¹⁹ is, ami azóta az említett képzések tananyagává is vált és friss változata év végén újra kiadásra kerül. Az eddigi tapasztalatokat egy új oldalon gyűjtöttük össze, ahol a vállalatoktól az önkormányzatokig, mindenki talál érzékenyítő, szemléletformáló lehetőségeket²⁰.

¹⁸ <https://kszgysz.hu/palyazatok/ginop-munkaero-piac-osszehangolasa>

¹⁹ https://kszgysz.hu/ZG2021_ONLINE_valtozat_kszgysz.pdf (160-174. oldal)

²⁰ <https://szemleletformalas.kszgysz.hu/>



SOFT SKILLS

HÁTRÁNYOS HELYZETŰEKET KIEMELTEN
SZOLGÁLÓ SOFT SKILLEK FEJLESZTÉSE

A modern munkahelyek egyre inkább a készségek (skillek) felé fordulnak, amelyek hatékony munkavégzést és sikeres együttműködést tesznek lehetővé. Hogyan fejleszthetők ezek a soft skillek, különösen a hátrányos helyzetűek körében, és miért válnak ezek a „power skillek”-ként a sikeres munkavégzés kulcsfontosságú elemévé Magyarországon.

Bevezetés

A modern munkahelyek dinamikus és változatos kihívásokat támasztanak a munkavállalókkal szemben. A hagyományos, technikai szakértelem mellett egyre nagyobb hangsúlyt kapnak az ún. skillek, vagyis a készségek, melyek hatékony munkavégzést és sikeres együttműködést tesznek lehetővé. A készségek nem összekeverendők a képességekkel; még akkor sem, ha mindkettő hatással van az emberek teljesítményére.

Előbbi a tanult, gyakorlással elsajátítható jellemzőket jelenti, utóbbi a velünk született, az életünk során nagyjából stabil, önmagától lassan változó, de erőfeszítéssel változtatható jellemzők összességét. A készségek között megkülönböztetünk úgynevezett kemény (hard) és puha (soft) készségeket, a kemény készségek azon ismeretek összessége, melyek tanulás és tapasztalás útján szerezhethetjük meg, a puha pedig olyan alapvető, nem szakmai/tárgyi/technikai készségek, melyek befolyásolják az egyének interakcióit, kommunikációját és viselkedését a munkahelyi és szociális környezetben. Tendencia, hogy egyre több munkakört tudnak helyettesíteni gépekkel, mesterséges intelligenciával. Ez a folyamat leginkább a kézgalléros munkavállalókat érinti, szám szerint 2019 és 2021 második negyedéve között 30%-kal nőtt körükben a munka kiváltása. A gépek térhódítására nem veszélyként, hanem megoldásként kell tekinteni, azokkal meg kell tanulni együtt élni és lehetőségeiket kihasználva gazdasági növekedést előidézni. A Boston Consulting Group jelentése szerint az emberek 60%-a munkatársként kezeli az AI-t, mintsem riválisnak. Ez a terjeszkedés azonban nem igazaz olyan humán készségekre, mint a **kreativitás, tárgyalási készség, problémamegoldás, logikus gondolkodás, alkalmazkodókészség** vagy az **érzelmi intelligencia**. Az imént felsorolt skillek kulcsfontosságúak a sikeres munkavégzéshez. L&D (learning and development) szakértők és a HR-vezetők egyetértenek abban, hogy ezek a készségek adják a munka „erejét” (power), ezért is beszélhetünk ma már soft skill helyett power skillről. A felgyorsult folyamatokban a felismerés, gyors és egyedi reagálás, komplex feladatmegoldás, csapatban való együttműködés pedig nagy előnyt jelentenek a munkaerőpiacon. A 21. század további készség-elnevezései: átvihető készségek, emberi készségek, kulcskészségek, gyakorlati készségek, alapvető készségek, munkahelyi készségek, karrier készségek.

kerül új munkavállalót felvenni, mint belülről építeni a csapatot. Új nézőpontra van szükség a válság és munkaerőhiány problémájának kezelésére: a saját munkavállalókon kívül kölcsönzött munkavállalók képzése, onboarding (nyugat-európai trend – a beléptetést követően a kézgallérosok önismereti tréningben részesülnek), gyakornoki programok, átképzés, továbbképzés vagy tudásmélyítés, képzésbe ágyazott munkaerőpiaci programok, külföldi munkavállalók integrálása, vagy a meglévő kollégák érzékenyítése mind jó gyakorlatnak számítanak.

Sajnos amerikai felmérés szerint a munkavállalói készségfejlesztés a második olyan terület, amibe a legkevesebbet fektetnek a vállalatvezetők, pedig a magyar lakosság és munkavállalók mégis készek fejlődni, ezzel kapcsolatban néhány hazai statisztika segít abban, hogy számszerűsíteni tudjuk a szóban forgó helyzetet.

- A Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) 2021-es kutatása szerint a magyar munkavállalók körében az önképzés és a továbbképzés fontossága elismerést nyert. A válaszadók 82 százaléka fontosnak tartotta az önképzést, és 73 százalékuk szerint a folyamatos fejlődés kulcsfontosságú a munkahelyi sikerek eléréséhez.
- A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2020-as felmérése szerint a vállalatok 85 százaléka tartja fontosnak a munkavállalók továbbképzését. Emellett a válaszadók 66 százaléka tervezett növelni a továbbképzésre fordított költségeket a következő időszakban.
- Az Eurostat, az Európai Unió statisztikai hivatala, 2020-as adatai szerint a magyar lakosság 33,2 százaléka vett részt az előző évben legalább egy formális vagy informális oktatási és képzési tevékenységben. Ez az arány kissé alacsonyabb az EU-átlagnál (37,4 százalék), de azt mutatja, hogy van érdeklődés és hajlandóság a fejlődésre.
- Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) 2019-es felmérése szerint a magyar munkavállalók körében a felnőttkori tanulás

Törekvés a soft készségek fejlesztésére Magyarországon

Napjainkban egyszerre van jelen a válság és a munkaerőhiány, ami azt jelenti, hogy a HR költségek továbbra sem csökkenthetők. Erre megoldást jelenthetnek a profi képzők, a képzési támogatások és egyéb források, belső átképzések. A toborzási stratégiák folyamatosan változnak: ma akár hatszor többre

aránya 6,5 százalék volt, ami az OECD-országok átlagához (10,8 százalék) képest alacsonyabb. Ez arra utal, hogy a magyar munkavállalók között még van fejlődési potenciál és lehetőség a továbbképzésre.

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a magyar lakosság és munkavállalók jelentős része elismeri a fejlődés fontosságát, és hajlandó továbbképzéseken részt venni. Ugyanakkor van még tér a javulásra és további erőfeszítésekre is szükség van a fejlődési hajlandóság növelése érdekében.

Hátrányos helyzetűek Magyarországon

Több szempontból is beszélhetünk hátrányos helyzetű egyénekről, csoportokról. Általánosságban azokat soroljuk ide, akik az országos átlaghoz képest rosszabb személyi, gazdasági és/vagy szociális helyzetben vannak. Ez a fogalom három fő területen jelenik meg, ezek az oktatás, a munkaerőpiac és a területfejlesztés. Az elsőt az egyén környezete határozza meg, melyet befolyásol az abban élők alacsony iskolai végzettsége, foglalkoztatottsága és/vagy a lakókörülményei. Második dimenzióba azok tartoznak, akik az átlagosnál nagyobb nehézséggel küzdenek a munka-

erőpiaci elhelyezkedés tekintetében. A harmadik szempontból hátrányos helyzetűek azon területen élők, akik kedvezőtlen helyzetű településeken élnek (földrajzi, természeti, klimatikus adottságokat, demográfiai jellemzőket tekintve).

A hátrányos helyzetűek új csoportja

A világvárvány óta a fentiekén túl mára jelen van a digitális egyenlőtlenség és az ezzel járó digitális kirekesztettség is. A COVID megjelenésével számos szolgáltatás vált online elérhetővé, viszont nem mindenki volt képes lekövetni ezt a fajta innovációt. Az erős digitalizációs jelenlét eredményeképpen azok, akik már korábban a hátrányos helyzetűek csoportját alkották, az elmúlt 3 évben nagy valószínűséggel még inkább azzá váltak. Viszont akadnak olyanok is, akik, habár eddig nem erősítették a csoportot, a fejlődéstől (önhibájukon kívül) leszakadva kerültek a digitálisan kirekesztettek közé, vagyis az úgynevezett digitális szegénységbe jutottak. A digitális szegénység azt jelenti, hogy az egyén nem képes teljes mértékben, akkor, ott és úgy kapcsolatba lépni az online világgal, amikor, ahol és ahogyan az szükséges. A digitális kirekesztés komoly probléma, mivel a digitális készségek, a csatlakozási lehetőségek és az eszköz-

hozzáférés hiánya százazreket tart vissza ezzel hátráltatva a nemzeti gazdaságot. A digitális szegénység folyamatosan érinti a hozzáféréssel nem rendelkezőket, akadályokat gördítve az olyan alapvető napi tevékenységek elé, mint az oktatás, a munkakeresés, a távmunka, az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés és még sok más.

A digitális eszközökkel nem rendelkezők számára egyre nehezebbé válik az online világba való visszatérés, mivel a kapcsolódó díjak/költségek is egyre magasabbak, a technológia pedig túl gyorsan változik ahhoz, hogy lépést tudjanak tartani azzal. A digitális kirekesztés elleni küzdelem egyik lépése egy olyan **oktatási rendszer** létrehozása, **képzések** gyakorlása, amely digitális készségeket tanít és hozzáférést biztosít az eszközökhöz, anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetést alkalmazna azokkal szemben, akik otthon nem férnek hozzá az online szolgáltatásokhoz. A munkahelyeknek is követniük kell (és gyakran követik is) a példát, lehetőséget kell biztosítaniuk a munkaerő számára a digitális készségek fejlesztésére.

Soft skillek a hátrányos helyzetűek körében

Ma a tanulás az oktatáspolitikai rendszer részeként az iskolai oktatásra korlátozódik, míg a tanult, gya-

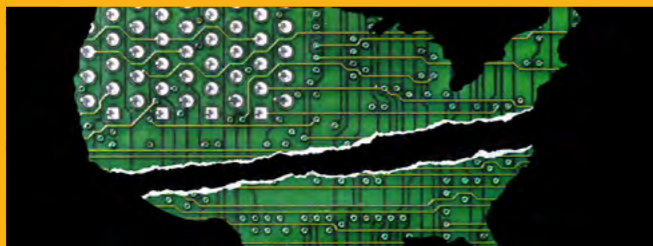
korlással elsajátítható készségek a munkahelyek vonzkörében vannak. A hátrányos helyzetűek, akik olyan társadalmi-gazdasági körülmények között élnek, amelyek korlátozzák a lehetőségeiket és erőforrásaikat, gyakran nehézségekkel küzdenek a munkaerőpiacra való belépéskor. Az ebbe a csoportba tartozók esetében gyakran azonban alapkompetichiák hiányáról is beszélhetünk. A soft skillek (más néven: „human skills”), vagyis emberi készségek fejlesztése azonban segíthet nekik abban, hogy megerősítsék pozíciójukat a munkahelyeken és növeljék esélyeiket a sikeres foglalkoztatásra.

Szociális készség

Ide soroljuk mindazon tulajdonságokat, melyek ahhoz szükségesek, hogy az illető új és meglévő társas helyzetekbe be tudjon illeszkedni, abban komfortosan és mások számára is megfelelő módon tudjon létezni, dolgozni.

Érzelmi intelligencia (EQ)

Szorosan a fentihez kapcsolódik az érzelmi intelligencia (EQ) – az egyes érzelmek helyes megkülönböztetését, hatékony felismerését, megértését, valamint azok hasznosítását és szabályozását jelenti (forrás: <https://personalguide.hu/erzelmi-intelligenciaeq-jelentese/>).



Kommunikáció

A hatékony kommunikáció mind a magánéletben, mind a munka világában elengedhetetlen, a kollégákkal, ügyfelekkel és vásárlókkal folytatott társalgás szinte minden munkakörben alapvető. A kommunikációs készség a szóbeli, írásbeli és nonverbális kommunikáción túl, az empátiára, a hallgatásra és a magabiztosságra, valamint a hozzájuk közvetlenül és közvetetten kapcsolódó készségekre is kiterjed. A kommunikációs készségek fejlesztése lehetővé teszi a hátrányos helyzetű emberek számára, hogy hatékonyan kommunikáljanak munkatársaikkal és vezetőikkel, megértessék gondolataikat és szükségleteiket. A hátrányos helyzetűek körében a hatékony kommunikáció mellett az anyanyelvi kommunikáció fejlesztése sem kizárt.

Problémamegoldás

A problémák általában elkerülhetetlenek, és a legfontosabb, hogy azokat kezeljük. A munkaerőpiacon azon munkavállalóknak van esélyük, akik képesek nyugodtan és módszeresen megközelíteni a problémákat, azokra kreatív megoldásokat találni. A problémamegoldó készségek közé tartozik a megfigyelés, a tárgyalás, a laterális gondolkodás, az elemzés, az ötletelés és a döntéshozatal is. A problémamegoldó készségek fejlesztése segít az új helyzetekkel való megbirkózásban és az esetleges akadályok leküzdésében.

Csapatmunka

Kevés az a hely, ahol egy dolgozó teljesen egyedül dolgozzon, ezért a csapatmunkához szükséges készségek is elengedhetetlenek. Ezen készség magába foglalja az együttműködést másokkal (még akkor is, ha nem feltétlenül értnek egyet), az összefogást a siker érdekében (kooperáció), a meghallgatást és a delegálást. Az együttműködés készségének erősítésével megtanulhatják, hogy nincsenek egyedül, tudnak támaszkodni társaikra és velük együtt sikerre vihetik munkájukat.

Munkamorál

Ide sorolható minden olyan etika, mely a dolgozói élet alapját adják, mint például az időben érkezés, a feladatok határidőre történő elvégzése és a szervezetség. Konkrétan idetartozó készségek az önmotiváció, a megbízhatóság, a professzionalizmus és a fegyelem. A készség elsajátításával teljes magabiztossággal léphetnek be a hátrányos helyzetű személyek a munkaerőpiacra.

Időgazdálkodási készség

Ennek segítségével a hátrányos helyzetűek hatékonyabban tervezhetik meg munkájukat és feladataikat, ami javítja a teljesítményüket és a munkavégzés hatékonyságát.

Őket érdemes azonban már a munkába állást megelőzően is segíteni önéletrajzuk megírásában, interjúra való felkészülésben, az interjúval való helyes megjelenésben.

Magyarországon számos kezdeményezés és program létezik, amelyek a hátrányos helyzetűeket kiemelten szolgálják a soft skill fejlesztése terén. Példaként említhetjük a nonprofit szervezetek által működtetett tréningeket és mentorprogramokat, amelyek lehetőséget biztosítanak a hátrányos helyzetű emberek számára, hogy fejlesszék kommunikációs és csapatmunka készségeiket, valamint növeljék önbizalmukat és motivációjukat a munkakeresés során. Ezen kívül a kormányzati és üzleti szféra egyre nagyobb figyelmet fordít a hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra történő integrálására. Az Európai Bizottság *Upskilling Pathways* programja, amely célzottan foglalkozik a soft skill fejlesztésével a hátrányos helyzetűek körében is, és támogatást nyújt az álláskeresésben és a karrierépítésben. Ezen készségek fejlesztéséhez elengedhetetlen az önismeret, a társas helyzetek felismerése, hogy az adott reakció, megnyilvánulás mennyire megfelelő abban az adott szituációban.

A COVID-19 világjárvány és a vele járó korlátozások jelentős hatást gyakoroltak a munkaerőpiacra és a munkáltatói csoportokra Magyarországon. Emiatt számos vállalkozásnak kellett alkalmazkodnia a távmunkához és az online kommunikációhoz, ami így jelentős digitális fejlődést eredményezett. A digitális készségek, amelyek korábban csak választható voltak, most alapvető követelmények lettek nem csak a munkahelyeken, de a magán életben is. Így, mint „új” soft skill, a digitális készségek fejlesztése is egyre fontosabb, az alapvető digitális készségektől kiindulva az alapszint feletti, általános készségekig.

Megoldás

2021-es OECD Employment Outlook felmérés szerint a képzések 13%-a áll összhangban a vállalat szükségleteivel, azonban, ha tudja a vállalatvezetés és a HR, hogy képességeik és személyiségjellemzőik alapján pontosan kit és mely területre érdemes átké-

pezni és áthelyezni – akkor kevesebb az „elbillenés” kockázata. A HR is a munkaerőfejlesztéssel maradhat fenntartható, nem az állandó ki-beléptetéssel. Ha a cégvezetés több pénzügyi erőforrást fordít saját munkavállalónak fejlesztésre, a fejlesztés minőségi idejére, vagy onboarding folyamatokra, kevesebb erőforrás lesz szükséges toborzásra és munkaerőkölcsönzésre.

Megoldás lehet tehát a reskilling belső toborzáshoz (is), duális képzések, gyakornoki programok, humán támogatások és források kihasználása. A munkaerőhiány kezelésének és a hátrányos helyzetű munkavállalók hatékony bevonásának lehetősége történhet képzéssel is. Képzési pályázatok, mint az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz, Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Plusz, Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Plusz és Digitális Megújulás Operatív Program Plusz szintén hozzájárulhatnak a megfelelő készségfejlesztéshez.





ALAPVETŐ ÉLETVEZETÉSI KÉSZSÉGEK – HOGYAN BIRKÓZZUNK MEG A FELNŐTT ÉLET KIHÍVÁSAIVAL JÓL ÉS HATÉKONYAN?

Az „életvezetési készségek” kifejezés minden olyan készségre utal, amely hasznos az életben. Az egyéni élethelyzetek alapján mindenkinek más listája lehet azokról a készségekről, amelyeket a legfontosabbnak tart az életében. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) által meghatározott 10 alapvető életvezetési készség azonban minden élethelyzetben szükséges az élet kihívásainak hatékony kezeléséhez: önismeret, empátia, kritikus gondolkodás, kreatív gondolkodás, döntéshozatal, problémamegoldás, hatékony kommunikáció és az interperszonális kapcsolatok, stressz, érzelmek kezelésnek képessége.

A cikkben részletesebben bemutatásra kerülnek ezek a készségek, hogy az alapvető életvezetési készségeink tudatos fejlesztésével jobban megértsük a körülöttünk lévő világot, és felvértezzük magunkat azokkal az eszközökkel, amelyek szükségesek egy produktívabb és teljesebb élethez.

Nem készíthető egy végleges lista az életvezetési készségekről. Bizonyos készségek fontosabbak lehetnek számunkra az életkörülményeinktől, kultúránktól, hitünktől, életkorunktól, földrajzi elhelyezkedésünktől függően. Amikor iskolába járunk a tanulási készségekre lesz nagyobb szükségünk. Ezek magukban foglalhatják a tanulás megszervezésének készségét, de az íráskészségre, számolási készségre is nagyobb szükségünk lesz, mint más élethelyzetekben. A foglalkoztathatósági készségeink nagyobb hangsúlyt kapnak, ha éppen munkát keresünk. Sőt azt is át kell gondolnunk, hogyan jelentkezzünk egy állásra, és hogyan tudunk legjobban megfelelni egy állásinterjún. Ha a munkában vezetői feladatot kapunk, akkor az is előfordulhat, hogy fejlesztenünk kell vezetői készségeinket. Amikor családot alapítunk a szülői készségekre lesz nagyobb szükségünk. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) által azonosított alapvető életvezetési készségek azonban minden élethelyzetben szükségesek ahhoz, hogy a felnőtt élet kihívásaival jól és hatékonyan megküzdhessünk.

Döntéshozatal

A döntéshozatal és a problémák megoldása a mindennapi életünk kulcsfontosságú tevékenysége. Bármit is csinálunk, és bárhol is vagyunk, számtalan döntéssel és problémával szembesülünk, kicsikkel és nagyokkal, minden nap. A különböző helyzetekben a legjobb döntések meghozatalához szükséges készségek fejlesztésével elkerülhető, hogy a döntési helyzetek nyomasztóak legyenek számunkra.

Kreatív gondolkodás

Ez a képesség lehetővé teszi, hogy újszerű, szokatlan módon gondolkodjunk a problémákról, és új megoldásokat találjunk, vagy új ötletet generáljunk. Szoros

kapcsolat azonosítható az információk megfelelő értékelése és relevanciája megértésének képességével.

Kommunikáció

Életünk során rendszeresen kell kommunikálnunk és kölcsönhatásba lépünk más emberekkel. A hatékony kommunikáció elképzelhetetlen az értő figyelem és megfelelő verbális és nem verbális kommunikáció nélkül. Minden kommunikációs helyzetben számos akadály van a hatékony kommunikációnak. Ezek félreértéshez vagy akár konfliktushoz is vezethetnek.

Gyakran előfordul, hogy írásban kommunikálunk – levelek, e-mailek, jelentések, szöveges üzenetek, közösségi hálózati csatornán keresztül. Az érthető és tömör írás képessége nagyon hatékony módja a kommunikációnak. Fontos, hogy figyeljünk az írásbeli kommunikációs készségünk javítására is.

Önismeret

Az önismeret magában foglalja az érzelmi tudatosság, a reális önértékelés és a megfelelő önbizalom meglétét. Az érzelmeink hatékony önértékelése segít javítani önbizalmunkat és önbecsülésünket.

Érzelmek kezelése

Az érzelmi intelligencia megjelenési formája. Az érzelmek tudatos kezelése az a képesség, hogy tudatában legyünk és megértsük érzelmeinket, ahogy azok előfordulnak és fejlődnek. Helytelen az érzelmekre pozitívként vagy negatívként gondolni. Ehelyett úgy kell gondolnunk rájuk, mint megfelelőre vagy nem megfelelőre. Kapcsolódó készségek az asszertivitás és higgadtság vagy önkontroll. Ezek azok a készségek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy kiálljunk önmagunkért és másokért, és nyugodtak maradjunk még jelentős provokációval szemben is.



Problémamegoldás

Életünk során gyakran találkozunk olyan helyzetekkel, feladatokkal, amelyekre a megoldást nem tudjuk azonnal. Folyamatosan alkalmazkodnunk kell az új helyzetekhez, előtérbe kerülnek a különböző alternatívák, végig kell gondolnunk, hogy melyik megoldási lehetőség mellett tesszük le a voksunkat. A problémamegoldás kapcsolódó készségei a kockázatvállalás, az érvelés és a legjobb a lehetőség kiválasztása, de a rugalmasság, a kudarcokból való kilábalás képessége is. Fontos, hogy a problémák kezelésére, mint egy tanulási, tapasztalatszerzési lehetőségre tekintsünk.



Kritikus gondolkodás

A kritikus gondolkodás nagy segítségünkre lehet a mindennapokban amikor sok információt kell minél hatékonyabban feldolgoznunk egy-egy nagy súlyú döntés meghozatalakor. A kritikus gondolkodás azon képességünk, hogy elemezni és értékelni tudjuk egy adott témához kapcsolódó információkat, megpróbálva tisztázni az információ igazságát, és a lehetséges külső torzításokat is.



Interperszonális készségek

A jó interperszonális készségek „olajozzák” az emberek közötti interakciókat, kellemesebbé téve őket minden érintett számára, hogy jobb és tartósabb kapcsolatokat építsünk ki otthon és a munkahelyen egyaránt. Ide kapcsolódnak a kommunikáció, az érzelmek megértésének, saját és mások érzelmei kezelésének, valamint a konfliktuskezelés, a meggyőzés, az együttműködés képessége. A jó interperszonális készségek képezik a jó munka- és társadalmi kapcsolatok, valamint számos más készségterület fejlesztésének alapját.

Ezek azok a készségek, amelyeket arra használunk, hogy kapcsolatba lépjünk más emberekkel, és ezért fontos részét képezik mindennapi életünknek.



Empátia

Az empátia mások szükségleteinek és érzéseinek megértése. Az empátia segít abban, hogy jobban megértsük mások helyzetét. Az empátia fejlesztéséhez el kell sajátítanunk mások verbális és nem verbális üzeneteinek megértését, beleértve a testbeszédet, gesztusokat és az érzelmek kifejezésének jeleit. Jól kell kérdéseket feltennünk, hogy többet tudjunk meg másokról és arról,



hogy mit éreznek, és visszajelzést kérjünk annak tisztázására, hogy helyesen értették-e a mi érzéseinket. Tisztelnünk kell mások érzéseit, még akkor is, ha nem értünk egyet vele, és kerülnünk kell az ítélező, elutasító megjegyzéseket vagy kijelentéseket.

A stresszkezelés

A stressz kezelésének képessége szintén alapvető életvezetési készségek tekintendő. A stressz megismerése, annak felismerése, hogy mi válthatja ki őket (magunkban és másokban), mik a tünetek, és hogyan kezeljük ezeket az érzelmeket, nagyban javíthatja életünk minőségét.

Általánosan elfogadott, hogy egy kis mennyiségű stressz segíthet a hatékony működésünkben, egyfajta motivációt eredményez. Amikor azonban a legtöbb ember stresszről beszél, akkor „túl sok stresszre” gondol. A stressz számos hormonális választ vált ki a testben, beleértve az adrenalin szint emelkedését. Ez hatással van arra is, hogyan reagálunk más emberekre, és ezáltal az interperszonális kapcsolatainkra. Fontos, hogy megtanuljunk felismerni a stressz kiváltó okait, és hatékony módszereket találjunk a stressz kezelésére.

Az életvezetéshez szükséges készségek elsajátításával, fejlesztésével jobban megértjük a körülöttünk lévő világot, és könnyebben megtalálhatjuk annak módját, hogy megbirkózzunk azokkal a kihívásokkal, amelyeket az élet elkerülhetetlenül elénk hoz. A legtöbben a tanulást a formális oktatással társítják, de a tanulás egész életen át tartó folyamat és annak is kell lennie, amely javítja a világ megértését és javítja életünk minőségét.

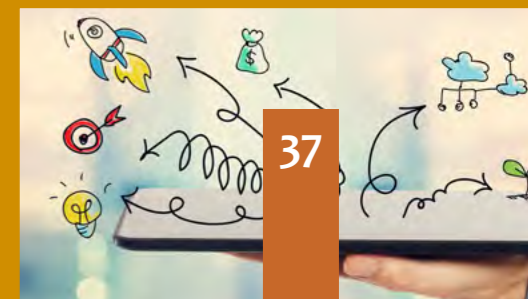
Az életvezetési készségek fejlesztése a felnőttek formális, informális és non-formális oktatásának is része. Az életvezetési készségek fejlesztése a képzésben résztvevőket központba helyező, tevékenységorientált módszertanra épül – a készségek használatának modellezése a felnőttek tevékenységének kontextusában. A tevékenység és a készségek gyakorlása során alkalmazott módszerek közé tartozik a csoportmunka, az ötletelés, a szerepjáték és a viták. Az életvezetési készségek oktatásának pedagógiája tehát a kooperatív tanuláson, a részvételi tevékenységeken és a tapasztalati tanuláson alapul.

Az életvezetési készségek fejlesztését holisztikus egészségügyi és szociális kérdések összefüggésében célszerű kezelni. A kapcsolatok, a viselkedésre gyakorolt társadalmi hatások megismerése, valamint a jogok és kötelességek megismerése, továbbá az egészségügyi problémák kapcsolódása együtt vizsgálható.



További információ:

<https://www.skillsyouneed.com/general/life-skills.html>
<https://www.skillsyouneed.com/general/life-skills.html>





Az MI érkezése megkezdte a világ átalakítását, és számos kérdést vetett fel a munkaerőpiacról és az oktatásról. Hogyan képes az MI beszélgetni az emberekkel, és miért vált ez olyan fontossá az oktatás terén? Ismerjük meg, milyen lehetőségeket rejthet a jövő az oktatás és a MI szimbiózisában.

A ChatGPT 2022. év végi publikussá válásával végérvényesen kezdetét vette a populáris mesterséges intelligencia (MI) kora. Az első hónapokban százmilliók csodálkoztak rá mennyire „emberi” is tud lenni ez a korábbi évtizedekben a sci-fi filmek világában amúgy félelmetesnek és veszélyesnek mutatott technológia. A szakértők néhány hét után el is kezdték találgatni, hogy vajon hogyan alakítja át a világunkat az MI? Megszülettek az első becslések, hány ember veszíti

majd el a munkáját, mely szakmák vannak kisebb és melyek nagyobb veszélyben az MI térnyerésével²¹? A képzés, oktatás pedig előkelő helyen szerepel a „veszélyeztetett” szakmák mezőnyében, ami felveti a kérdést: *Mit tud az MI, amittől ennyire gyorsan beszivároghat egy annyira emberinek vélt területre, mint a képzés? Gyorsan lelövöm a poént: Beszélgetni. Mindenkiel. Egyénileg. Bármennyit. És ez elég? – tehetjük fel csodálkozva a kérdést. Nem, nem elég, de elég sok.*

Személy szerint legalább húsz éve olvasom és hallgatom azokat a víziókat és ígéreteket, amik a személyre szabott oktatás megvalósulását ígérik a technológia segítségével. Kár, hogy eddig egy kicsit sem kerültünk közel hozzá. E-learning oktatással foglalkozó szakértőként végig követtem a technológiai megoldások beszivárgását a munkahelyi képzés világába, de egyik sem volt képes arra, amire egy jó oktató: sokat beszélgetni.

Számomra a jó és a rossz oktatót az különbözteti meg egymástól, hogy nagyjából egyirányú vagy kétirányú kommunikációt folytat-e. Az egyirányú kommunikációt folytató oktatót már régen kiváltotta a technológia (e-learning, videók, podcastok stb.) és a személyre szabottságra is van válaszuk jó ideje (Google a barátunk) ám mégsem történt meg az áttörés. Az emberek többsége ugyanis nem tud/akar önállóan vagy még inkább önirányítva tanulni. „Motiválni” kell őket, instruálni, számonkérni, különben elmerülnek inkább a könnyedebb szórakoztató tartalmakban és játékokban.

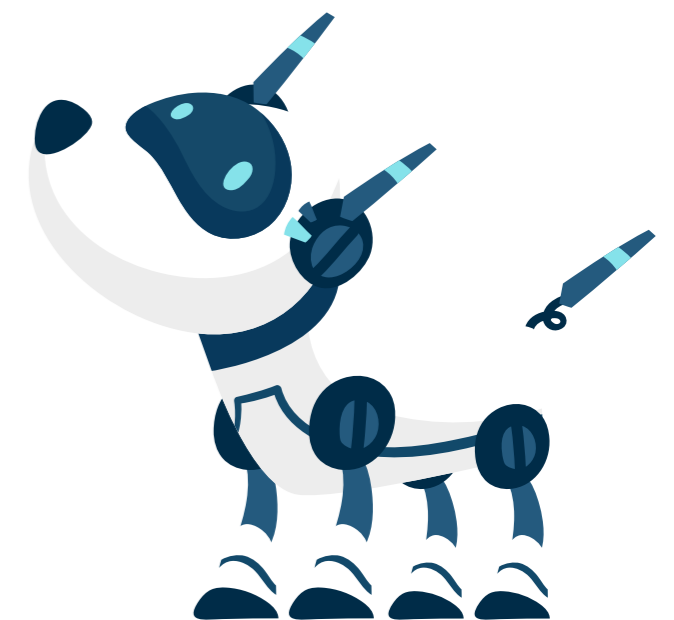
A jó oktató azonban másként működik:

- információt gyűjt és diagnosztizál (Ki hol tart? Mik a hiányosságai? Mi motiválja őket?);
- tervez (Hogyan haladunk majd? Kinek mikor kell segítenem? Miként segítek majd?);
- felkészül (Mit és hogyan demonstrálok majd? Milyen feladatot csinálunk? Hogyan értékeljük ki? Mit kérdezek? Milyen visszajelzést adok?);
- kísér az úton és támogat (kérdés, bemutat, elmond, instruál, visszajelez);
- mér és értékel (feladatokat gyárt, értékelési keretrendszerrel készít, mér, visszajelez);
- utánkövet (megfigyel, kiigazít, instruál, visszajelez).

A jó oktató állandóan kommunikál. A kommunikáció segítségével gyűjt információkat azokról, akiket tanít

tani fog, a haladásról, a gyakorlás eredményességéről és így képes személyre szabni a tanulási folyamatot és a támogatást. Mindenkit külön-külön megfigyel, elemez, értékel és személyre szabottan ad visszajelzést is, ezért a jó oktató csak kevés embert tud egyszerre tanítani. De mi lenne, ha mindenkinek lehetne egy saját, személyes jó oktatója? Aki ismeri őt, aki tudja milyen tudásra, képességre van és mire nincs szüksége? Aki ismeri és érti a céljait és azokhoz illeszti a felkészülést? Aki akkor is válaszol a kérdésekre, amikor más már régen feladta. Aki kedvesen noszogat, hogy a huszonnyolcadik vicces YouTube videó helyett oldjunk meg egy érdekes feladatot. *Ezt kerestük évtizedek óta és itt van az a technológia, ami ténylegesen elhozhatja a tanulás aranykorát mindenki számára. Még nincs kész, ez nem kérdés, de szemben a korábbi tanítást vagy tanulást segítő technológiákkal a MI valóban képes elvégezni azt, ami nélkül sose lesz elérhető a valódi személyre szabott, önirányító tanulás mindenki számára.*

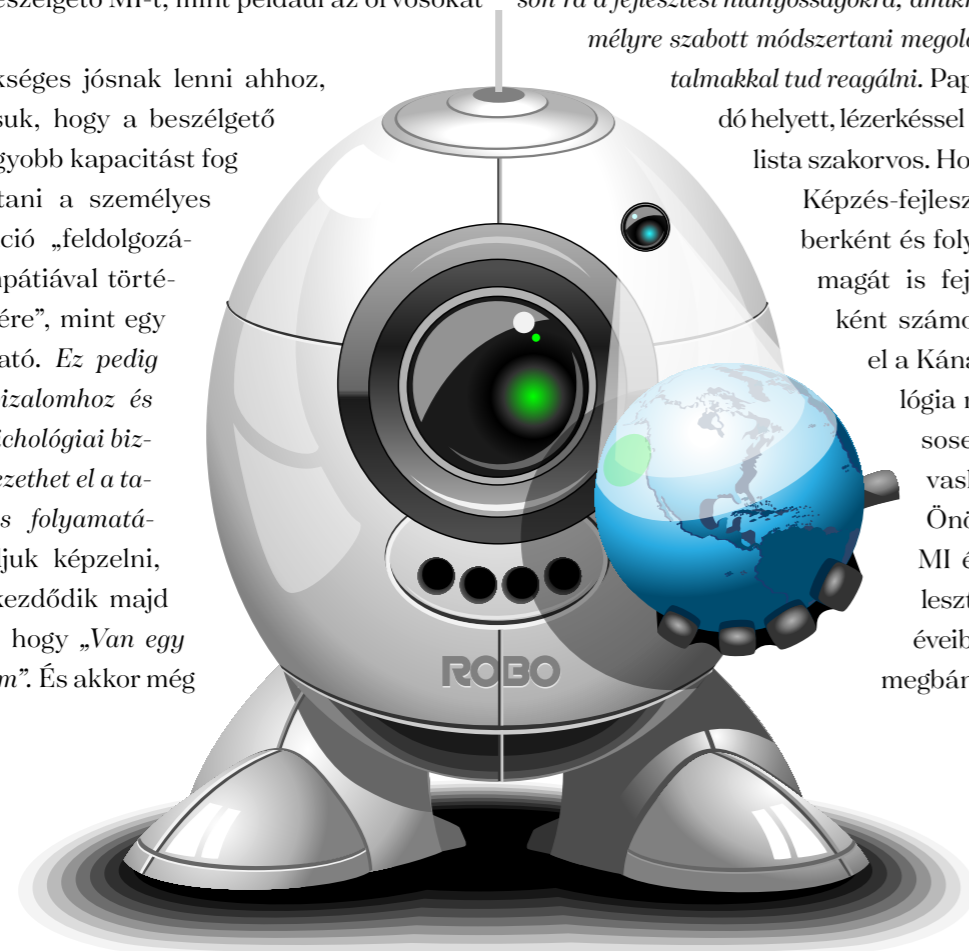
Tudom, túl szép, hogy igaz legyen, sőt túlságosan elméleti, úgyhogy most igyekszem bemutatni egy kri-



²¹ (GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models <https://arxiv.org/abs/2303.10130>)

tikus aspektust ebből. Azzal kezdem, ami a leginkább megdöbbentő: az empátiával. Az empátia az egyik leginkább emberinek tulajdonított jellemző és az egyik legerősebb bizalomépítési eszköz egy oktató számára. Most nem kívánok kitérni a bizalom szerepére a tanítás-tanulás folyamatában, de lássuk be, hogy kritikus fontosságú. *Mivel az MI-nek van kapacitása minden tanulóra egyénileg figyelni és alaposan kiemelni a kommunikációját (hiszen ez a működésének alapja) sokkal könnyebben észreveszi a tanuló kommunikációjában rejtőző érzelmi töltetű jelzéseket, mint egy olyan ember, aki egyszerre 10–20 tanulóra kell figyeljen.* Egyes kísérletekben már ma is empatikusabbnak találták a beszélgető MI-t, mint például az orvosokat például²².

Nem szükséges jósnak lenni ahhoz, hogy belássuk, hogy a beszélgető MI jóval nagyobb kapacitást fog tudni fordítani a személyes kommunikáció „feldolgozására” és empátiával történő „kezelésére”, mint egy átlagos oktató. *Ez pedig magasabb bizalomhoz és mélyebb pszichológiai biztonsághoz vezethet el a tanulás-tanítás folyamatában.* El tudjuk képzelni, hogy nem kezdődik majd úgy kérdés, hogy „Van egy buta kérdésem?”. És akkor még



a nagy többségről nem is beszéltünk, akinek nincs „buta” kérdése, mert nem mer „butának” látszódni, de emiatt nem fogja jól megérteni/megcsinálni a tanulnivalót és ami erre épül azt sem. Ismerős helyzet? Dominóhatás, sikertelenség, lemorzsolódás, hibáztatás, a tanulási iránti igény elmúlása, fokozódó fogékonyság a féligazságokara. Teljes kudarc az élethosszig tartó tanulás felé.

Úgy tűnhet, hogy arra halad a világ, hogy az MI helyettesítse az oktatókat, de ennek nem kell így lennie. Az oktatók használhatják „tanársegédnek” az MI-t, hogy dolgozzon az ő utasításainak megfelelően, gyűjtsön információt, elemezzon, készítsen feladatokat, értékelje ki őket, mutasson rá a fejlesztési hiányosságokra, amikre az oktató személyre szabott módszertani megoldásokkal és tartalmakkal tud reagálni. Papagáj-kommandó helyett, lézerkessel operáló specialista szakorvos. Hogy tetszik?

Képzés-fejlesztési szakemberként és folyamatosan önmagát is fejlesztő emberként számomra most jön el a Kánaán. A technológia mindig eszköz, sosem a cél. Javaslom, tartsanak Önök is velünk az MI és a képzésfejlesztés következő éveibe, nem fogják megbánni!

²² Comparing Physician and Artificial Intelligence Chatbot Responses to Patient Questions Posted to a Public Social Media Forum <https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/article-abstract/2804309>

MILYEN KÉSZSÉGEKKEL KELL RENDELKEZNIÜK A DIGITÁLIS ÁLLAMPOLGÁROKNAK?

„Az egyre gyorsuló technikai haladás megváltoztatja az életmódot, és olyan benyomást kelt, hogy az emberi faj történetében különleges szakaszhoz közeledünk.”²³

Európa digitális évtizede

Aki a ma már mindent átszövő digitális világunkban magabiztosan szeretne boldogulni, annak bizony folyamatosan haladni kell a korrallal. Figyelemmel kell kísérnie az új technológiákat, tudnia kell hogyan és mire kell azokat használni, merthogy másképpen kell és lehet majd kapcsolatot tartani, kommunikálni, ügyet intézni, tanulni, gyógyítani, vagy akár kenyeret sütni, autót vezetni, biciklit bérelni, és még hosszas sorolhatnánk. Minthogy azonban a digitalizáció ösztársadalmi és minden nemzetet érintő jelenség, számos európai uniós és hazai kezdeményezés fog-

lalkozik azzal, hogyan tudunk felkészülni a digitális átalakulásra.

„Az Európai Unió emberközpontú és fenntartható digitális jövő megalapozásán munkálkodik, mely nagyobb jólétet biztosít majd az uniós polgároknak és vállalkozásoknak” – áll az Európai Bizottság honlapján. A Bizottság a jelenlegi időszakot Európa digitális évtizedének nevezte el, és az Európai Digitális Iránytű szakpolitikai programjában többek között azt a célt tűzte ki, hogy a lakosság 80 %-a rendelkezzen legalább alapvető digitális ismeretekkel. (2022-ben az európai átlag: 53,9 %, magyarországi átlag: 49,1 % volt²⁴.)

²³ Neumann János (Hargittai Balázs, Hargittai István, *Idézhető Neumann János, NJSZT, 2023.*)

²⁴ Nemzeti Digitalizációs Stratégia

A Digitális Kompetenakeret-rendszer

De mik is azok az alapvető digitális ismeretek, készségek? Ennek meghatározására már tíz évvel ezelőtt sor került a DigComp rövid elnevezéssel ismertté vált Digital Competence Framework for Citizens²⁵ referencia keretrendszerben. Az azóta eltelt időszakban a dokumentum jelentős változásokon ment keresztül, ami persze nem csoda, hiszen időközben a mindennapjainkban is megjelent a mesterséges intelligencia, a robotika, az elektronikus aláírás, a távmunka, csak hogy néhányat említsünk a legújabb technikák közül. A DigComp 2.2 (2022-ben kiadott) legutóbbi változatában a digitális készségeket öt témakörbe csoportosítja:

- információ- és adatmenedzsment,
- kommunikáció és együttműködés,
- digitális tartalmak,
- biztonság,
- problémamegoldás.

Valamennyi témakört 8 jártassági szintre osztották. Míg például az információ és adatmenedzsment témakörben a 2-es szinten lévő személy képes segítséggel felmérni egy listán az álláskereső portálokat, úgy a 7-es szintű tudással rendelkező már arra is képes, hogy olyan blogot vagy wikioldalt hozzon létre, amelyet álláskereső ajánlatok böngészéséhez, szűréséhez használhat. A DigComp 1-es és 2-es jártassági szintjei jelentik alapszintet, amikor is az egyén a fentiekben felsorolt mind az öt témakörben egyszerű műveleteket, kereséseket képes egyedül vagy segítséggel, útmutatással elvégezni.

²⁵ DigComp 2.2 angolul az EB honlapján: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>
DigComp 2.2 magyarul a Digitális Jólét Program honlapján: <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/digkomp>

Ugyan az Európai Bizottság által kidolgozott DigComp referenciakeret címében az állampolgár szó szerepel, azonban a DigComp-ban szereplő digitális ismeretek nem korlátozódnak az állampolgári ügyintézésre, hanem számos olyan ismeret, készség is felsorolásra kerül, amit az egyének a magánélet, a tanulás, a munka során hasznosíthatnak.

A Nemzeti Digitális Állampolgárság Program

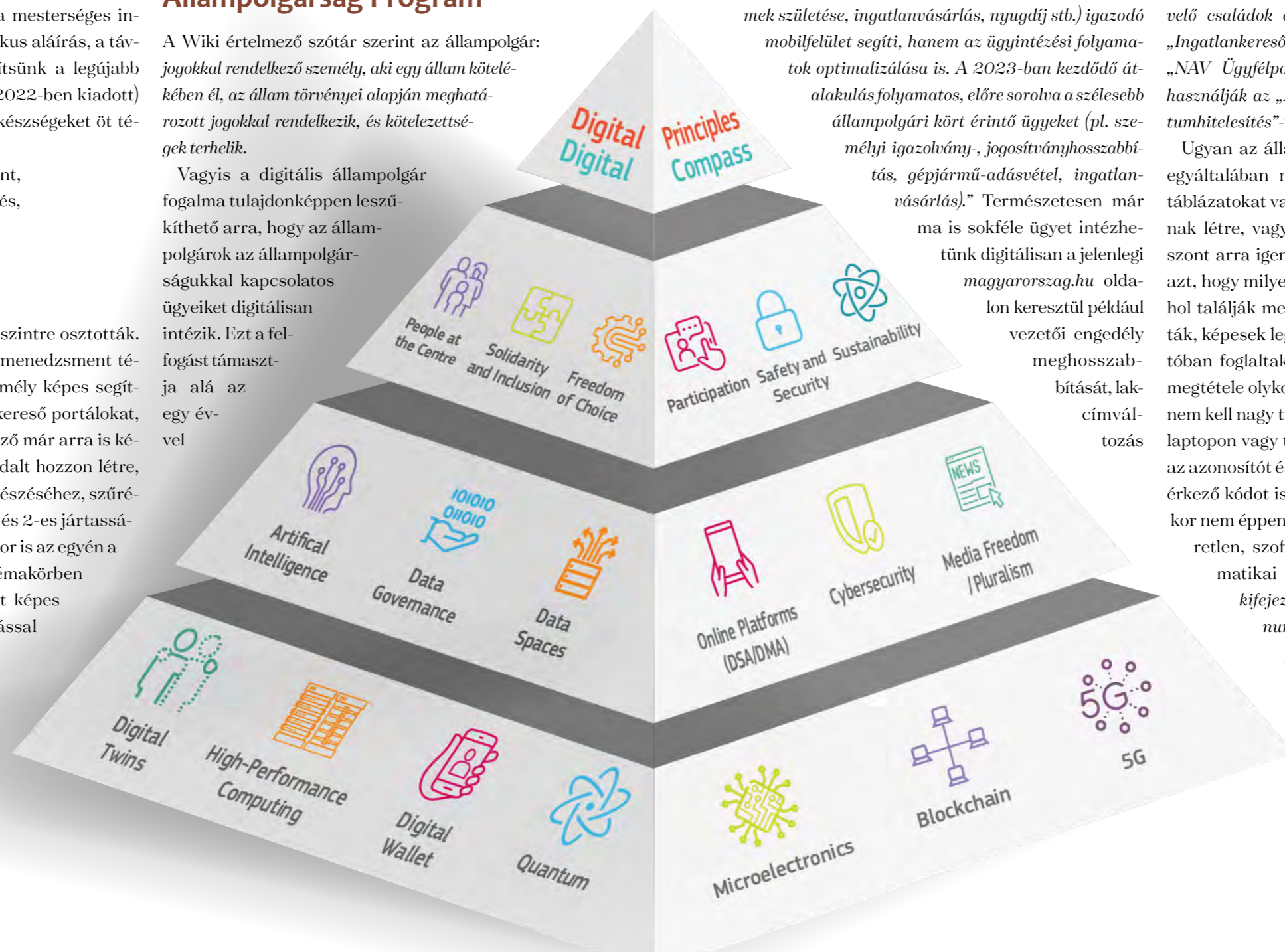
A Wiki értelmező szótár szerint az állampolgár: *jogokkal rendelkező személy, aki egy állam kötelekében él, az állam törvényei alapján meghatározott jogokkal rendelkezik, és kötelezettségek terhelik.*

Vagyis a digitális állampolgár fogalma tulajdonképpen leszűkíthető arra, hogy az állampolgárok az állampolgárságukkal kapcsolatos ügyeiket digitálisan intézik. Ezt a fel fogást támasztja alá az egy évvel

ezelőtt, 2022 augusztusában létrejött Nemzeti Digitális Ügynökség által kidolgozott Nemzeti Digitális Állampolgárság Program is. A kormányhatározattal elfogadott program az Európai Digitális Iránytű és a Nemzeti Digitalizációs Stratégia szakpolitikai dokumentumokhoz kapcsolódik, és az azokban kitűzött célokat kívánja megvalósítani: *„Az állampolgárok 2026-ra szinte minden ügyüket digitálisan, elsősorban mobilalkalmazások segítségével intézhetik. Az állampolgári élményt nemcsak az életeseményekhez (pl. gyermek születése, ingatlanvásárlás, nyugdíj stb.) igazodó mobilfelület segíti, hanem az ügyintézési folyamatok optimalizálása is. A 2023-ban kezdődő átalakulás folyamatos, előre sorolva a szélesebb állampolgári kört érintő ügyeket (pl. személyi igazolvány-, jogosítványhosszabbítás, gépjármű-adásvétel, ingatlanvásárlás).”* Természetesen már ma is sokféle ügyet intézhetünk digitálisan a jelenlegi magyarorszag.hu oldalon keresztül például vezetői engedély meghosszabbítását, lakcímváltozást

bejelentését, nyugdíjjal kapcsolatos teendőket. A 2020 elején megújult, havonta átlagosan több mint 8 millió látogatót számláló magyarorszag.hu portálon az elmúlt 5 év alatt hatszorosára nőtt az elérhető ügyek száma, jelenleg 4400 közigazgatási ügyet lehet elektronikus úton elintézni. Az elérhető legnépszerűbb elektronikus szolgáltatások az „Adatigénylés a Jármű Szolgáltatási Platform”, az „EESZT-Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér”, a „Hatósági erkölcsi bizonyítvány igénylése”, a „Kérelem Gyermeket nevelő családok otthonfelújítási támogatása iránt”, az „Ingatlankereső online földhivatali szolgáltatás”, a „NAV Ügyfélportal szolgáltatások” és egyre többen használják az „Azonosításra Visszavezetett Dokumentumhitelesítés”-t (AVDH) is.

Ugyan az állampolgároknak jogaik gyakorlásához egyáltalán nincs szükségük arra, hogy például táblázatokat vagy szöveges dokumentumokat hozzanak létre, vagy netán prezentációt készítsenek, viszont arra igen, hogy képesek legyenek azonosítani azt, hogy milyen információra van szükségük, és azt hol találják meg. És ha a megfelelő leírást megtalálták, képesek legyenek azt értelmezni, és a tájékoztatóban foglaltak szerint eljárni. A technikai lépések megtétele olykor nem jelent problémát, hiszen ahhoz nem kell nagy tudomány, hogy hogyan kell a mobilon, laptopon vagy tableten beírni egy-egy adott felületre az azonosítót és a jelszót, majd esetleg még a mobilon érkező kódot is, hanem inkább az okoz gondot, amikor nem éppen hétköznapi, hanem számunkra ismeretlen, szofisztikált jogi, közigazgatási és informatikai szövegeken kell „agyalni”. Vagyis új kifejezéseket, elnevezéseket, kell megtanulnunk, és meg kell ismernünk a különböző platformokat is ahhoz, hogy képesek legyünk élvezni és kihasználni az elektronikus ügyintézés számtalan előnyét.



Például:

- az AVDH-ról azt kell tudnunk, hogy a magyarorszag.hu honlapról érhető el, és a papíron aláírt szerződéseket váltja ki;
- a MIA pontok, a Mesterséges Intelligencia Aszisztens önkiszolgáló ügyintézési pontok az ország 200 helyszínén találhatóak, és képesek arra, hogy felismerjék az arcunkat, és azt az igazolványunkkal összevetve azonosítsanak bennünket, ami után bármilyen kiválasztott ügyet gyorsan elintézhetünk. Vagyis MIA az ügyintézőt helyettesíti, aki az arcképes igazolvány, lakcímkártya alapján azonosítja az ügyfelet;
- a Rendelkezési Nyilvántartás (RNY) arra szolgál, hogy „az ügyfelek az ügyintézővel összefüggő rendelkezéseiket, jognyilatkozataikat teljes bizonyító erejű magánokiratként elektronikus úton rögzíthessék, me-

lyek egy nyilvántartásban érhetőek el az ügyfelek és a megismerésükre jogosult, illetve kötelezett szervek által”, vagyis meghatalmazásokat, szerződéseket lehet feltölteni erre a felületre, és meg lehet határozni, hogy melyik hivatal használhatja azt.

A Nemzeti Digitális Állampolgárság Program kiemelt hangsúlyt kíván fektetni arra, hogy olyan egységes online felületet kerüljön kifejlesztésre, amely „kiváló felhasználói élményt nyújt”, és amely „radikálisan leegyszerűsíti az állampolgár és a kormányzat különböző szervei között történő kommunikációt.” A szolgáltatásokat, ügyintézéseket tartalmazó platformot elsősorban mobil eszközök használatához készítik el, és egységes vizuális megjelenést és egyszerűbb nyelvezetet terveznek, ami jelentősen megkönnyít(het)i majd az elektronikus ügyintézést.



Elizabeth Harrin

KISZOLGÁLTATOTTSÁG ÉS MEGOSZTÁS A DIGITÁLIS TÉRBEN

Nehéz megtalálni a pillanatokat, amikor történeteket oszthatunk meg egymással és kimutathatjuk a sebezhetőségünket, ha közben nem egy térben vagyunk.



Forrás: <https://elizabeth-harrin.com/>

Rövid bemutatkozás

Mentorként és oktatóként projektmenedzsment tanítok, így a felnőttoktatási tapasztalataimat a projektmenedzsment-kurzusok megtartása során szerezttem. Az Egyesült Királyságban élek, és olyan munkahelyi készségeket tanítok másoknak, mint az időgazdálkodás, a termelékenység és a projektekkel való zsonglörködés, ha egyidejűleg többet kell irányítani. Informálisan kezdettől fogva gyakran mentoráltam a hozzám hasonló szerepben lévőket, az elmúlt nagyjából tíz évben pedig formálisan is ilyen képzéssel foglalkozom.

A történetem

A felnőttképzés világa az utóbbi években nagymértékben átalakult, amióta az újonnan megjelenő technológiákat is alkalmazzuk.

Az oktatóként és közösségi segítőként rendelkezésünkre álló technológia nagy változást hozott abban, ahogy a hallgatók kapcsolódni tudnak a társaikhoz és a tanulási élményhez, de szerintem még mindig van hová fejlődünk ezen a téren.

Amikor például először elkezdtem az oktatást, webkonferenciára szolgáló platformokat használtam a különböző helyszíneken lévő hallgatóim virtuális elérésére, az egyéni támogatás és a csoportos órák esetében is. Ez jól működött, de a platformoknak mára lett rengeteg különböző olyan funkciója, amelyekkel ösztönözni tudjuk a párbeszédet és a részvételt. Magam is használom a reakciókat, a melléktermeket és az időzítőt, a hallgatókat pedig arra kérem, hogy készítsenek jegyzeteket a képernyőn. Mindezek segítségével a virtuális tanteremben is jobban jelen tudnak lenni, és remélhetőleg nem fognak egyszerre két képernyőre figyelni vagy más munkával foglalkozni, miközben velem kellene haladniuk.

Az anyag előadásmódján is változtattam. A nyilvános megszólalás számomra eleinte a konferenciákon tartott előadást jelentette, ezért kezdetben feltehetőleg a webinárium stílusú, egyirányú kommunikáció felé hajlottam. Magam is beiratkoztam egy képzésre, hogy jobb virtuális moderátor legyek, és ez teljesen átformálta azt, ahogyan a tananyagot összeállítom és a hallgatókat bevonom az online foglalkozásba. Igyeksem beépíteni azokat a kis módszereket, amelyek segítik a velem és másokkal való párbeszédet, például használom a csevegést, a szavazást és a kvíz-kérdéseket, és biztonságos teret kínálom számukra, ahol bátran megnyilvánulhatnak.

Mindezeken túl a felnőttképzési közegben dolgozóként nekünk is sokat segít a technológia abban, hogy hozzáférhető felületeket hozhassunk létre.

Olyan platformot használok, ahol automatikus a feliratozás, és minden tanóra után elkészítem az átiratot és a jegyzeteket, hogy akik inkább olvasni sze-

retik az információt, ezt meg tudják tenni. Az átiratok elkészítése igazán időigényes, és bár a videóim leírásához automatizált szoftvert használok, az eredmény még így sem 100%-ig pontos. Szeretném azt gondolni, hogy a leiratozó szoftver a jövőben még pontosabb lesz, és így még hasznosabbá válik a csoporttal dolgozó moderátorok és maguk az órákon részt vevő küldöttek számára.

Fennáll a veszélye annak, hogy az online tanulás nem köti le a hallgatót, ezért szerintem újra át kell gondolnunk, mit jelent, ha online kapcsolódunk egymáshoz.

Nehéz megtalálni azokat a bensőséges pillanatoakat, amikor történeteket oszthatunk meg egymással, és kimutathatjuk a sebezhetőségünket, ha közben nem ugyanabban a helyiségben vagyunk, de az ilyen fajta tanulási élmény megadása döntő fontosságú ahhoz, hogy a tanulókat hozzásegítsük a készségeik megőrzéséhez és használatához.



Forrás: <https://elizabeth-harrin.com/>

Maria Martinez



TANULÁSI JELLEMZŐK A BÖRTÖNOKTATÁS JÖVŐJÉBEN

A futurisztikus, de már valós virtuális világ, amelyet a metaverzum képvisel, az új évezred egyik leginnovatívabb eszköze.

Forrás: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/maria-martinez-learning-features-future-prison-education>

Rövid bemutatkozás

Az AIFED (Asociación de Innovación, Formación y Empleo para el desarrollo Sostenible) tagja vagyok, amely „A távképzés és távoktatás támogatása a börtönökben” c. európai projekt (2020-1-IT01-KA226-VET-009046) partnerszervezete. A projekt Elbán tartott zárómegbeszélésén feltettük magunknak a kérdést: Mi lesz a börtönoktatás jövője? El tudunk képzelni egy közös „tantermet” az összes uniós börtön metaverzumában?

A történetem

Az új technológiák fejlődése, a digitalizáció folyamatainak alakulása és a digitális globalizáció, amelyek a

virtuális világ eszközein keresztül csökkentik a távolságot és a megosztottságot az emberek között, a napjaink világát jellemző társadalmi és globális jelenségek. Az úgynevezett „valós világgal” párhuzamosan új, virtuális világ jött létre, amelyet a kommunikáció és tájékoztatás, a társadalmi-gazdasági kapcsolatépítés és nem utolsósorban a tanulás és képzés új formái jellemeznek. Különösen ezen az utolsó területen elengedhetetlen megtanulni, hogy miként lehet a legjobban kihasználni a technológiai fejlődés innovációit, alkalmazkodni hozzájuk annak érdekében, hogy az új – akár a hagyományos módszereket kiegészítő vagy azokat helyettesítő – oktatási módszerek kidolgozása révén konkrét eredményeket lehessen elérni, valamint fejleszteni a teljesítményt és elérni a kívánt hatásokat az oktatás terén.



Forrás: <https://www.aifed.es/>

Ha mélyebbre ásunk ebben a témában, és a felnőtt rabok képzésére, valamint a társadalomba való visszailleszkedésük szükségességére alkalmazzuk, a futurisztikus, de már létező virtuális világ, amelyet a metaverzum képvisel, az új évezred leginnovatívabb eszközeinek egyike.

Ezen alternatív világ jövőbeli forgatókönyveinek alakulása még folyamatban van, és számos új eszközt és szempontot kínál, amelyek még feltáratlanok, és ezért nem kiszámíthatók. Ennek ellenére az e tekintetben a célcsoport számára elérhető hatás előzetes feltételei első ránézésre nagyon ígéretesek.

Az elemzés tárgyát képező területen az elkövetkező években elérhető előrehaladás előrejelzésére tett kísérletként realisztikus elképzelés lehet, hogy a felnőtt rabok képzésére a metaverzumban fog sor kerül-

ni: lesznek olyan konkrét virtuális tanteremek, amelyekben kapcsolatba léphetnek egymással, és ahol a saját avatarjuk fogja képviselni őket. Ezek az avatarok lesznek azok, akik a metaverzumhoz csatlakozó, arcra helyezendő készüléknek köszönhetően fizikailag (de virtuálisan) megjelennek a képzéseken, míg maguk a rabok valahol máshol tartózkodnak majd. Ezáltal a távoktatás és a jelenléti oktatás közötti egyes oktatási keret jön létre (figyelembe véve, hogy az avatar a virtuális tanteremben lesz jelen, a valós személy pedig valahol máshol fog tartózkodni). Ez egy hibrid modell, amelyet e rendkívüli és még mindig feltáratlan technológia tett lehetővé.

A rabok az oktatás támogatását célzó, új eszköz-készleteket használhatnak, amelyeket a képző személy élőben és közvetlenül hoz létre a virtuális tan-

teremben (diák, anyagok, 3D modellek), és megfogják tanulni azt is, hogy saját eszközöket hozzanak létre, ha azt a képzés tanulási igényei szükségessé teszik.

Emellett elsajátítják azt is, hogy miként csatlakozzanak a platformhoz, hogyan kommunikáljanak, jelentkezzenek, írjanak, olvassanak és mozogjanak a virtuális tanteremben, amely mind az elméleti, mind a gyakorlati oktatás helyszínéül szolgál. Az, hogy képzéshez és az oktatási igényekhez szükséges anyagot közvetlenül a metaverzumban lehet előállítani, környezetbarát és zöld munkavégzést jelent, ami ezáltal hozzájárul a környezetvédelemhez. A rabok megfogják tanulni, hogyan tudják személyre szabni

az avatarjukat, hogy az tükrözze személyes ismertetőjegyeiket és egyéni jellemzőiket.

A metaverzum lehet a külső valóság még inkább reprezentatív és támogató kiterjesztése; olyan befogadó környezet, ahol az emberek szabadon kifejezhetik önmagukat.

Végezetül a kifejlesztett vagy a jövőben kifejlesztendő új technológiák készletének részeként a metaverzum használatának elsajátítása önmagában is tanulási lehetőséget jelent. Ezen kívül lehetővé teszi egy a társadalomból jellemzően kizárt társadalmi csoport számára, hogy alkalmazkodjon a digitalizációs folyamathoz (a digitális átálláshoz) és a folyamatosan változó világhoz.

Forrás: <https://latvianliterature.lv/en/writers/219>

Agnese Zarāne

AMI TANUL, AZ FENNMARAD

*Nem szabad megfélemezni
a humanizmus értékeiről
– azokról az értékekről,
amelyek emberré tesznek
bennünket.*



Rövid bemutatkozás

34 éves vagyok, és hosszú évek óta foglalkozom tartalom-előállításal – PR-szövegekkel és irodalmiakkal, fényképekkel, képekkel és videókkal. Jelenleg az EPALE Nemzeti Támogató Szolgálatnál dolgozom, ahol a tartalomkészítés és a kommunikáció a szakterületem.

A történetem

Jelen világunk gyorsabban változik, mint valaha, ami egyszerre lehet ösztönző és ijesztő is. Amikor általános iskolába jártam, nem volt mobiltelefonom vagy interneteléréssel rendelkező számítógépem, most azonban – éppen húsz évvel később – elmondom a nagyapámnak, aki egykor matematikára tanított, hogy a mobiltelefonom segítségével válaszolok az e-mailekre, és így készítem el a munkámhoz szükséges anyagokat is.

Rainis, a lett irodalmi klasszikus szavait, miszerint „Ami változik, fennmarad”, ma úgy kellene átfogalmaznunk, hogy „Ami tanul, fennmarad”. És nagyon sok különböző dolgot kell megtanulnunk – elméletben is, de még inkább a gyakorlatban. Itt van a mesterséges intelligencia, amely egyszerre teremt lehetőségeket és versenyt; a környezetbarát és fenntartható élet; és – véleményem szerint – a mai kor legfonto-

sabb készségeinek egyike, az érzelmi intelligencia és az önismeret.

A sikeres tetteknek és változásoknak sokszor sajnos pusztán a nem tudatos sztereotípiák, félelmek vagy más érzelmek állják útját. Ez abból ered, hogy nem merjük átvenni az újat, a különbözőt, vagy éppen nem hiszünk a saját képességeinkben. Ez az oka annak, hogy szerintem egy felnőttoktatónak és -képzőnek mindenekelőtt érzelmi intelligenciával és széles látókörrel kell rendelkeznie, és ugyancsak fontos a szenvedély és a képesség a társadalom különböző hátrányos helyzetű csoportjainak megkeresésére és bevonására.

Véleményem szerint a tudás és még inkább az érdemi változás felé vezető gyakorlati lépések mindenkinél rendkívül fontosak az egyéni fejlődéshez.

Ennél is fontosabb, hogy ne feledkezzünk meg a humanizmus értékeiről – azokról az értékekről, amelyek emberré tesznek bennünket. A szeretet, a támogatás, a biztatás, saját hibáink és mások hibái elfogadásának képessége – meggyőződésem, hogy ezek a legfontosabb készségek között fognak szerepelni egy olyan világban, ahol az embereknek a már most is gyorsan fejlődő mesterséges intelligenciával kell felvenniük a versenyt.

Ezt egész életünkben folyamatosan tanulnunk kell. A független gondolkodás és az eredeti, szokatlan műalkotások létrehozásának képessége szintén alapvető jelentőségű lesz.



Bajka Györgyi

TÉMAHETEK AZ EPALE PLATFORMON

Az EPALE Nemzeti Támogató Szolgálat bevált gyakorlata, hogy időről időre egy kiválasztott téma köré témahetet szervez, amely során minden nap közzétesz az adott témához kapcsolódó cikket így körbejárva az adott kérdéskört.

2022–2024-es projektciklusban eddig a következő témaheteket szerveztük, melyek cikkei továbbra is olvashatók a platformon.

Forrás: a szerző által engedélyezett fotó

Pályaorientáció a fenntarthatóság jegyében

A globális felmelegedés és a környezeti nehézségek miatt fontos, hogy a pályaorientációs foglalkozásokba beépüljenek a „zöld” szempontok. A pályaorientációs szakembereknek új szemléletre és új eszközökre van szükségük ahhoz, hogy hozzásegíthessék a fiatalokat a szakmák környezetbarát vonatkozásainak megismeréséhez.

Mivel ez egy viszonylag új irányvonal a szakterületen, a Euroguidance Magyarországgal együttműködve a zöld pályaorientáció ismertségének elterjesztésé-

hez szeretnénk volna hozzájárulni a témával foglalkozó cikkekkel és külföldi jó gyakorlatok megismertetésével.

Témahét az Erasmus+ Szakképzési kiválósági központok pályázatáról

A szakképzési kiválósági központokkal (Centres of Vocational Excellence) kapcsolatos kezdeményezés olyan alulról szerveződő megközelítést alkalmaz a kiválóság bemutatására, amelynek keretében a szakképzést nyújtó intézmények aktuális tudást, készségeket



és kompetenciákat biztosítanak. A tudás-transzfer folyamata pedig képes gyorsan reagálni a változó gazdasági és társadalmi igényekhez. Célja olyan transznacionális együttműködési platformok támogatása, amelyeket európai uniós támogatás és az egymástól való tanulási lehetőségek nélkül nehezen tudnának létrehozni a tagállamok.

Az EQAVET Nemzeti Referencia Ponttal közösen szervezett témahéten tájékoztatást nyújtottunk a Szakképzési Kiválósági Központok pályázatról, illetve olyan működő jó gyakorlatokról, amelyek segíthetik a pályázati elképzelések megvalósítását.

A pszichológiai tőke az iskolában és a munkaerőpiacon

A pozitív pszichológia megjelenéséhez köthető egészség- és erősejorientált megközelítések körébe tartoznak azok a fogalmak, melyek a jó működés, a hatékony teljesítmény és a mentális jóllét összetevőit írják le. Ezek között említhető a 2007-ben leírt pszichológiai tőke is, amely a munkavállalói hatékonyság egy új aspektusára hívja fel a figyelmet.

A gazdasági, a kapcsolati, és a tudásra, képességekre vonatkozó humán tőke mellett az utóbbi években egyre fontosabbá válnak az egyén pszichológiai erőforrásai, melyek a kitartó tevékenység és a jó iskolai vagy munkahelyi teljesítmény alapját képezik.

Témahetünk keretében a pszichológiai tőkével, meghatározó elemeivel és az iskolában való fejlesztési lehetőségekkel foglalkoztunk az Eurguidance Magyarországgal közreműködésével.



Karaktererősségek az iskolában

A pozitív pszichológia egyik központi témája a karaktererősségek tanulmányozása. Ez nem véletlen, hiszen az erősségeink ismerete és használata magasabb élettel való elégedettséggel, nagyobb rezilienciával, jobb kapcsolatokkal és nagyobb teljesítménnyel jár együtt. Ezen túl az erősségeink, köztük a személyiségjegyek, a képességek, az érdeklődés és a külső erőforrások, nagyban meghatározzák azt, hogy miben

vagyunk jók, miben tudunk kiemelkedő teljesítményt nyújtani, azaz támpontot adnak a pályaválasztással kapcsolatos döntésekben is.

A Euroguidance Magyarországgal közösen szervezett témahét során megjelenő cikksorozat először összefoglalta az erősségek jellemzőit és meghatározta az erősségekkel való munka alapelveit, majd olyan gyakorlatokat mutatott be, melyek az erősségek megismerését és használatát segítik elő.

Témahét a látássérültek oktatásáról

Hazánkban a statisztikai adatok szerint 90 ezer emberről beszélünk, ha azt mondjuk látássérültek. A látássérült felnőtteknek nincs hazánkban speciális képzési lehetőség, ezt integráltan, egészséges felnőttek között tehetik meg, felnőttképzést biztosító intézményekben.

A témahét során a felnőttképzők és felnőttoktatók számára szeretttünk volna segítséget nyújtani ahhoz, hogy jobban megismerjék ezt a célcsoportot, speciális szükségleteiket és a tanulás megkönnyítésére rendelkezésre álló eszközöket.

Témahét a fenntarthatóságért

A fenntartható fejlődés előmozdítását célzó képzéseket éveken ezelőtt még a környezeti problémák iránti érzékenyítéssel kellett kezdeni, hogy meggyőzzük a résztvevőket a cselekvés sürgető szükségességéről. Ma azt tapasztaljuk, hogy az emberek a média által szembesülnek azzal, hogy gond van a környezetünkben, hallanak a globális felmelegedésről, klímaváltozásról, szélsőséges vízjárásról, aszályról, erdőtüzekről, így sokkal in-

kább a katasztrófák okaira, a megelőzési és megoldási lehetőségekre kíváncsiak. Ezeket a jelenségeket gyakran nem kötjük össze a gazdasági-társadalmi folyamatokkal, pedig ezek ugyancsak kéz a kézben járnak. Nincs olyan szakma, tevékenység, ami ne kapcsolódna valamilyen formában a fenntartható vagy a fenntarthatatlan folyamatokhoz. Valamennyi oktató, benne a felnőttképzéssel foglalkozók felelősége és egyben az egyik legnagyobb kihívása, hogy

segítsék a tanulni vágyókat az adott képzés tárgyához illeszkedő, a fenntarthatóságot elősegítő tudás és kompetenciák megszerzésében. Egyre több kutatás, tanulmány bizonyítja, hogy meg kell változtatni, hogy miként viszonyuljunk a természethez.

A témahét során minden nap egy-egy cikkben ehhez a feladathoz kívántunk hozzájárulni, kiadványok, trendek, megközelítésével ismertetésével, és közös gondolkodásra hívni az olvasót, hogy mit tehetünk trénerként, oktatóként, cégvezetőként, döntéshozóként, magánemberként világunk biztonságának megőrzéséért.

Pályakövetés a szakképzésben

A Szakképzési Pályakövetés kidolgozásának célja, hogy a szakképzésben végzettséget szerző tanulók pályáivéről kapjunk információt, kiemelten a munkaerőpiaci elhelyezkedésükről, továbbtanulási útjaikról. A kidolgozás során igazgatási és kutatási-elemzési célok is megjelennek, csakúgy, mint a tágabb társadalom tájékoztatásának igénye. Ennek megfelelően a Szakképzési Pályakövetési Rendszer információt nyújthat az alábbiakról:

- támogatja a szakképzéshez kapcsolódó szakpolitikai és igazgatási döntéshozatalt;

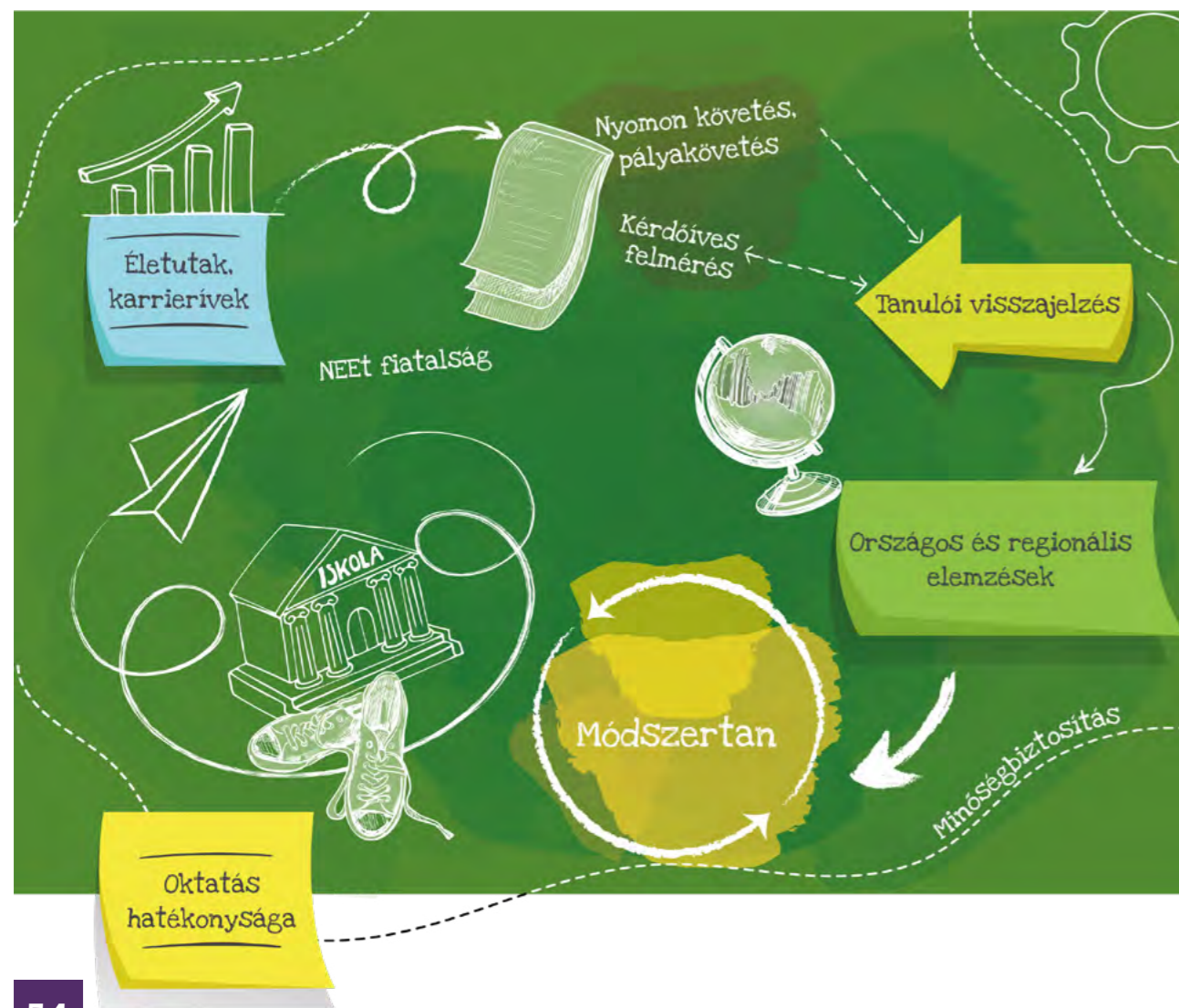
- bemutatja az adott ágazat, szakma munkaerőpiaci jellemzőit;
- minőségbiztosítási szempontból visszajelzést ad az intézményekről és képzésekről;
- támogatja a pályaválasztási döntéshozatalt a tanulók és szülők számára egyaránt;
- a tanulók pályáivének követése által támogatást biztosít a pályaaorientációhoz és pályatanácsadáshoz.

Témahetünk során a Szakképzési Pályakövetési Rendszerről adtunk átfogó tájékoztatást, az eddigi eredményekről és arról, hogyan lehet azokat hasznosítani.

Gazdálkodj okosan a 21. században

A pénzügyi tudatosság fontos a mai világban, mivel segít az embereknek hatékonyabban kezelni pénzügyeiket, elkerülni az adósságsapdákat, és biztonságos jövőt tervezni. Ezek a képességek lehetővé teszik az emberek számára, hogy okosabb pénzügyi döntéseket hozzanak, felkészüljenek a váratlan kiadásokra, fenntartsák a pénzügyi stabilitást és jólétet. A pénzügyi jártasság magába foglalja az információk és szolgáltatások felkutatását, értékelését és felhasználását, valamint a pénzügyi kötelezettségekkel, a költségvetés-tervezéssel, a hitellel, az adósságokkal és a jövő tervezésével kapcsolatos tájékozott döntések meghozatalát.

A témahét során az AL Agenda projekt közreműködésével olyan információkat osztottunk meg az EPALE közösség tagjaival, amik hozzájárulnak ahhoz, hogy megismerjék a hazai pénzügyi tudatossággal kapcsolatos felmérések eredményeit, stratégiákat, valamint azokat az információs forrásokat, amik segítenek a pénzügyi jártasság növelésében.



Tanuló közösségek a vidéki területeken

Ez a témahét több Nemzeti Támogató Szolgálat együttműködése során került megrendezésre. A témahét keretében arra kívántunk rávilágítani, hogy habár a vidéki területeken a tanulási lehetőségekhez való

hozzáférés gyakran nehezebb, itt is sok inspiráló kezdeményezés és projekt létezik, amelyek segítenek olyan tanulóközösségek létrehozásában, amelyek befogadók, nyitottak és elősegítik a közös tanulást. A témahét során az olvasók *belga, finn, francia, lengyel, magyar, német és osztrák jó gyakorlatokat* ismerhettek meg.



EPALE

KIEMELT TÉMÁK 2024



ÁTKÉPZÉS ÉS TOVÁBBKÉPZÉS A DIGITÁLIS ÁTÁLLÁS ÉRDEKÉBEN

Az EPALÉ 2024-ben azt szeretné körbejárni, hogy a felnőttoktatók, a felnőttképzők és a felnőtt tanulók hogyan fejleszthetik a digitális változással való megbirkózás képességét. Megvizsgáljuk a felnőttek széleskörű digitális készségekkel való felkészítésének jelentőségét, valamint a nők technológiai szerepvállalását.

FELNŐTTKÉPZÉS ÉS FELNŐTTOKTATÁS A FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSÉRT

Ezzel a témával azt vizsgáljuk, hogy az oktatási és képzési szektor hogyan járulhat hozzá a zöldebb, fenntarthatóbb jövő érdekében a felnőtt tanulók fenntarthatósági kompetenciáinak és készségeinek megerősítéséhez.

A FELNŐTTKORI TANULÁS, MINT A SZEGÉNYSÉGBŐL VALÓ KIÚT

Ennek a témának a segítségével a szegénység és az oktatás/képzés kapcsolatát vizsgáljuk. Többek között arra összpontosítunk, hogy érvényesítsük azokat a készségeket, amelyek lehetővé teszik az emberek számára, hogy kiaknázzák potenciáljukat, és boldoguljanak a munkahelyen és a társadalomban egyaránt.

Kiadó:

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal,
EPALÉ Nemzeti Támogató Szolgálat

Felelős kiadó:

dr. Magyar Zita elnök

Szerkesztő:

Karvázy Eszter

Grafikai tervezés, nyomdai előkészítés és kivitelezés:

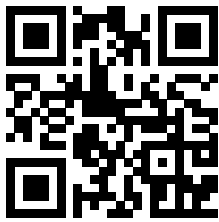
NSZFH digitális nyomda

Budapest, 2023. december



Szakmai közösségeink

- Pályaorientáció, pályatanácsadás
- HR tanácsadó
- Felnőttkori nyelvtanulás
- Tanulóközösség



Elérhetőségeink

web: <https://epale.ec.europa.eu/hu>

e-mail: epale@nive.hu

Facebook: EPALÉ Magyarország