STOP THE DROP

A lemorzsolódás veszélyének kitett hallgatók motiváltságának növelése

ISFCE
INSTITUT SUPÉRIEUR DE FORMATION CONTINUE D'ETTERBEEK
BELGIUM

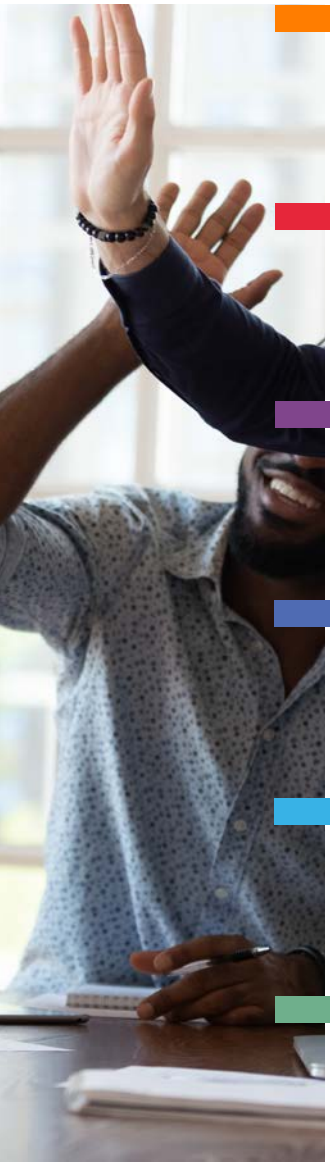
University of Aruba
ARUBA

GIP FTLV-IP
CENTRE VAL DE LOIRE
FRANCIAORSZÁG

18 57
BGE
MAGYARORSZÁG

A lemorzsolódás veszélyének kitett hallgatók motiváltságának növelése

Tartalom



01 **Bevezetés** 4
A projekt és a konzorcium kialakítása 6
A projekt célkitűzései 9
Mit várunk a projekttől? 12
Projektmunkaterv és -találkozók 13

02 **Módszertan** 14
Adatgyűjtés 16
A problémamegoldás folyamata, a jó gyakorlatot kidolgozása és a portfólió összeállítása 17
A portfólió megalkotása és tesztelése 17

03 **Megközelítések – leírások és meghatározások** 18
Az egyéni tengely 20
Az oktatási tengely 32
A strukturális tengely 44
Az oktatási rendszer tengelye 54

04 **Összefoglaló táblázatok**
Az egyéni tengely 66
Az oktatási tengely 68
A strukturális tengely 76
Az oktatási rendszer tengely 78

05 **A Covid-19 krízis hatása a projektre** 82

06 **Következtetések** 86
Milyen problémákkal szembesült a célcsoportunk? 88
Fenntartható gyakorlati megoldások 88
A Covid-19 hatása a projektre 89
A projekt szerteágazó pozitív hatásairól 90

Bevezetés

est Business School
Hungary
aculty of Business Administration
Zalaegerszeg

Hálózatunk 217 oktatási intézményt és több mint 17 000 tanulót foglal magába.

1. 1. 1.1. A projekt és a konzorcium kialakítása

A projektben érintett négy partnernek lehetősége nyílt a lemorzsolódás témáját tüzetesebben is megvizsgálni egy hátrányos társadalmi-gazdasági hátterű tanulói csoport körében. Mind a négy partner aktív részese az oktatási rendszernek, foglalkozik felnőttképzéssel a felső- és/vagy a közoktatás keretében. Azzal, hogy az érintett intézmények elmélyednek a lemorzsolódás témájában, még jobban tudnak segíteni a tanulóiknak, egyrészt, kitörni a tanulóknak a társadalmi kirekesztettségből, másrészt, olyan magabiztosságot szerezni, mely által leküzdhetnek a tanulmányaik során jelentkező bármilyen akadályt.

A partnerek: I.S.F.C.E. - Institut Supérieur de Formation Continue d'Etterbeek (Brüsszel, Belgium) azaz Felsőoktatási Intézmény a Folyamatos Tanulásért Etterbeek; GIP-FTLV-IP - Groupement d'Intérêt Public-Formation Tout au Long de la Vie Insertion Professionnelle) (a franciaországi Tours központú Académie d'Orléans-hoz kötődően); BGE – Budapesti Gazdasági Egyetem; valamint az Arubai Egyetem – University of Aruba – egy tengerentúli, a Karib-tengeren található szigeten fekvő intézmény Hollandia részeként. A partnerek már évek óta törekednek arra, hogy specifikus képzést és oktatást nyújtsanak a tanulóiknak, és hogy a tanulóikat minél jobban elismerjék a náluk szerzett képesítésekért és oklevelekért.

Mindegyik intézmény / iskola lehetővé felkészíti a tanulóit arra, hogy a képesítés megszerzése után még magasabb szintű tanulmányokat folytassanak. Másrészt, mindegyik intézmény a társadalmi bevonódás erősítésére törekszik. Annak érdekében azonban, hogy megakadályozzuk a hallgatóink lemorzsolódását, teljes komplexitásában vizsgálhassuk a kérdést és megfelelő megoldásokat találhassunk, szükségét éreztük annak, hogy létrehozzunk egy nemzetközi szintű együttműködést. Azt reméljük, hogy ennek eredményeként új pedagógiai megközelítésekkel és munkamódszerekkel kapcsolatos tudást és ötleteket oszthatunk meg, új eszközöket dolgozhatunk ki, amelyeket közkinccsé tehetünk, miáltal azok még inkább célirányosak – s mindenekelőtt – hatékonyabbak és fenntarthatók lesznek.

Ez vezetett ahhoz, hogy részt vegyünk egy transznacionális Erasmus+ projektben kihasználva és figyelembe véve az egyedi vonásainkat, a strukturális, gyakorlati és kulturális különbözőségeinket. Az Erasmus+ projekt célja a lemorzsolódás elleni küzdelem a felnőtt tanulók körében.

I.S.F.C.E.: büszkék vagyunk arra, hogy mi vagyunk az első olyan felsőoktatási intézmény a Belgiumi Francia Közösségben, amely nem Egyetem és a folyamatos tanulás lehetőségét biztosítja a felnőtt tanulóknak. Mi vagyunk a konzorcium vezetői. Az I.S.F.C.E. a (francia, angol, holland, spanyol) nyelvi képzésen túl mintegy

1 700 felnőtt tanuló felsőoktatási képzését látja el. A hallgatók életkora 18 és 77 év között mozog, több mint 100 nemzetiséget ölel fel a tanulói kör, és különféle társadalmi háttérrel rendelkeznek (a munkanélküliektől a kismamákon és a pályakezdőkön át az etnikai kisebbségi csoportokig stb.).

Az I.S.F.C.E. egyfajta nyitást valósít meg a különböző kultúrák és generációk között. Valamint lehetővé teszi a viszonylag szerény társadalmi-gazdasági körülmények közt élő és alacsony képzettségű tanulóinak, hogy összeegyeztessék a tanulmányaikat a munkával és a családi élettel. Ennek kulcsa egy a bolognai folyamat által ihletett kurzusegység rendszer.

A konzorciumot négy ország partnerei alkotják. Az egyes intézményeknek nem volt korábbi Erasmus+ partnerségi tapasztalata, de hajlandók a tanulók igényeit a középpontba állítani. A résztvevők kiválasztották az ügy legfontosabb tényezőt, úgymint korai lemorzsolódás, tantárgyi bukás elleni küzdelem, a hátrányos helyzetűek oktatáshoz való hozzáférése, társadalmi bevonódás és méltányosság. A pedagógus, illetve oktatói munkaközösség és az adminisztratív munkatársak – akik már eleve jártasak és képzettek voltak abban, hogy célzott segítséget nyújtsanak a tanulóknak – egyetértettek abban, hogy ezekre a célcsoportokra összpontosítsák a figyelmüket. Ezáltal a tanulók is úgy érzik, hogy bevonják őket az Erasmus-projekt folyamataiba, és aktív részesei is lesznek azoknak. Konkrétan három módszertani eszközt fejlesztettek ki a résztvevő partnerek:

1 I A tanulók tanulmányaikkal kapcsolatos érzéseinek és tapasztalatainak összegyűjtése (milyen akadályokkal szembesülnek a képzés során?) országonként maximum mintegy 20-20 fős vitacsoport[5] keretében.

2 I Egy közös eszközendszer kifejlesztése és tesztelése – a tanulóknak lehetősége lesz új tanulási módszereket kipróbálni.

3 I A célok és az elért eredmények folyamatos belső megosztása annak érdekében, hogy a tanulókat ezáltal is segítsük a tanulmányaik folytatásában és sikeres befejezésében.

GIP-FTLV-IP: francia partnerünk az Académie Orléans-Tours része, illetve egy a francia Oktatásügyi Minisztérium alá tartozó autonóm intézmény. A felnőttképzés területén tevékenykedik. Feladata az utólagos felnőttképzés, illetve az élethosszig tartó tanulás koordinálása, illetve biztosítása, különösen a GRETA-hálózattal[6] közösen végzett szakmai integráció területén. Ezen kívül a GIP-FTLV-IP végzi a Centre de Formation d'apprentis, azaz Szakmai Gyakorlat Központ adminisztratív és költségvetési felügyeletét. Valamint oktatással, szakmai gyakorlattal és élethosszig tartó tanulással kapcsolatos felsőoktatási projekteket szervez. Számokkal érzékeltetve, 217 oktatási intézményt foglal magában és ezáltal több mint 17 000 tanulót. Összesen 187 különféle képzést és képesítést kínál, tanácsadást végez és mintegy 500 különböző képzési programmal szolgál vállalkozásoknak és dolgozóknak több mint 22 helyen.

A GIP-FTLV-IP berkeiben 1237 fő vesz részt kifejezetten olyanoknak szánt programokban, akik esetében nagy a társadalmi vagy munkaerőpiaci kirekesztettség kockázata (hosszú távon munkanélküliek, veszélyeztetett fiatalok stb.).

Ezeknek az egyéneknek több mint 95 %-a nő, 40 %-a 50 évesnél idősebb, 30 %-a nem végezte el a középiskolát, 13 %-a fogyatékkal élő és több mint 90 %-a bizonytalan anyagi

---

1.Marketing, informatika, személyi asszisztens képzés, könyvelés.
2. Az oktatók által folyamatosan megvalósított intézkedések a következők voltak: beleszólás biztosítása a tanulóknak az intézmény működésébe egy hallgatói tanácson keresztül; előkészítő kurzusok biztosítása a felsőbb szintű tanulmányokhoz; francia vagy matematika órák tartása, az elsősök mentorálása másod- és harmadéves hallgatók által.
3. AEQUES: Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur – azaz Felsőoktatási Minőségértékelő Hivatal. Ez a szervezet arra hivatott, hogy független módon meghatározza a felsőoktatási intézmények értékelésének folyamatait a Belgiumi Francia Közösségben minden szintre vonatkozóan (egyetemek és felsőoktatási intézmények, okleveles művészeti képzőhelyek, folyamatos oktatást végző intézmények stb.).
4.Az Erasmus projekt egy 1987-ben indított közösségi kezdeményezés, melynek lényege a hallgató mobilitás elősegítése a hallgatócsere alapján. Az Erasmus+ (vagy Erasmus Plus) az új, 2014-ben indított program az oktatás és képzés, ifjúság és sport területén jelenleg futó EU-s programok elemeit kombinálja. Azóta az Erasmus+ program több mint 3,3 millió hallgató mobilitásában közreműködött az EU területén. 2020 júliusában az Erasmus hálózata 53 helyi szervezetet számolt összesen 42 országban, és több mint 15 ezer önkéntessel rendelkezik Európa-szerte. 31 országból összesen több mint 4000 egyetem vett részt a projektben. (Wikipedia.org/wiki/Erasmus_Program)
5.Lásd II. fejezet: Módszertan.
6. GRETA: az Académie Orléans-Tours felnőttképzési és az élethosszig való tanulásért elkötelezett hálózata a Közép-Loire-völgyi régióban. Közösségi támogatást biztosít a képzés és az élethosszig tartó tanulás területén, iránymutatással szolgál, képességeket fejleszt és tanácsokat ad a finanszírozó intézményeknek (vállalatok, OPCO – „képesség üzemeltetők" –, területi egységek, Francia Foglalkoztatási Hivatal stb.), foglalkoztatottaknak és munkanélkülieknek. A GRETA Hálózatának tagintézményei GRETA Berry, GRETA Coeur 2 Loire, GRETA Val-de-Loire és maga a GIP-FTLV-IP. (https://gretaformation.ac-orleans-tours.fr/)

körülmények között élt a program megvalósulásakor. Ez a tanulói kör – amelynek mindössze 40 %-a szerzi meg a képesítését – lesz a célcsoportunk. A GIP-FTLV-IP célja, hogy kölcsönös tudásmegosztásban vegyen részt már országokkal egyetemben, és közösen találjanak megoldásokat.

Fontos megjegyezni, hogy ugyan a GIP-FTLV-IP számára is újdonság a stratégiai partnerség, az Erasmus+ Mobilitási Programban azonban már van tapasztalata (méghozzá a KA 104-esben). A „Lemorzsolódás elleni küldetés" elnevezésű projekt felügyeletét végzi (a francia Oktatási Bizottsággal együtt), valamint részese az „Assure ton année"[7] elnevezésű kezdeményezésnek is. Mindezen projektek és kezdeményezések forrása az a vágyunk, hogy szeretnénk belső eszközeinket mozgósítva eszközöket találni és fejleszteni az élethosszig tartó tanulás és a pedagógiai innováció területén. Kifejezett óhajunk, hogy új módszertani és önfejlesztő eszközöket találjunk és hogy párbeszédet alakítsunk ki az érintettek között – összhangban az Erasmus+ projekttel kapcsolatban alkotott víziónkkal.

BGE GKZ: Budapesti Gazdasági Egyetem, Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg. A BGE az alkalmazott tudományok egyeteme címmel rendelkező intézmények közül a legnagyobb az országban. A kar mintegy 17 hektáros területe több mint 200 km-re található a fővárostól, az osztrák határ közelében. Emberi léptékű kampuszról van szó 600 hallgatóval és 72 alkalmazottal.

A kar az alábbi képzéseket nyújtja: gazdálkodás és menedzsment, pénzügy és számvitel, közszolgálati szak és gazdasági informatika. Ezen kívül a felsőoktatási szakképzésben és a szakirányú továbbképzésben is tevékenykedik az intézmény. A felnőttképzés területén a hallgatók 25 és 34 év közöttiek. A kedvezőbb karrierlehetőség vagy a magasabb bérezés végett jönnek a karra.

Mindezek ellenére Magyarországon a felnőttképzésben résztvevők aránya még mindig alacsonyabb az EU átlagánál (7 % Magyarországon és 10 % az Unióban). Ezért is fontos lenne ezt a rátát növelni és hozzáférhetőbbé tenni az érintett rétegeknek a képzéseket – a közös projektünk által is. Ennek során nagyjából 10 olyan, nem végzős hallgatóra fogunk összpontosítani, akik első ízben vesznek föl egy bizonyos kurzust. A távoktatásban, illetve a szakirányú továbbképzésben résztvevő, szintén felnőtt hallgatók közül nagyjából 20-40 főt fogunk bevonni.

Ezen kívül azt is érdemes megjegyezni, hogy az intézmény, fekvéséből adódóan – vidéki kisváros – nem a legvonzóbb a hallgatók számára. A lemorzsolódás elég gyakori és rossz hatással van az érintett kurzusra. Az említett akadály elhárítására és a tanulás során szerzendő sikerélmény érdekében az oktatók érzékenyebbek lettek a hallgatók igényeire. Így jobban odafigyelnek a kommunikációra, empatikusabbak, előnyben részesítik a tréningszerű megoldásokat és a hallgatókkal való formális és informális tudásmegosztást.

Mindezek okán a GKZ nagy lehetőséget lát az Erasmus+ projektben, illetve abban, hogy nemzetközi szinten is megossza a tapasztalatait valamint új, hatékony és a gyakorlatban is működő megoldásokat fejlesszen ki a partnerekkel.

Arubai Egyetem: ez az egyetem régi hagyományokkal rendelkezik a nemzetközi együttműködések területén. Ez tette lehetővé a növekedését és ez egyszersmind a globális stratégiájának a kulcsa. Az Erasmus+ projekt természetes része ennek, mivel az Arubai Egyetem mindig is hozzájárult a transzatlanti kapcsolatok erősítéséhez, egyfelől a Karibi térség és az Amerikai kontinens, másfelől a Karibi térség és Európa között.

Az Arubai Egyetem az említett tájegységek oktatói és kutatói közötti összekötő kapocs kíván lenni, hogy segítse az együttműködésüket az oktatás és a kutatás területén. Mivel Aruba a Holland Királyság része tengerentúli területként és így az Európai Unióé is, számos előnnyel szolgál központi fekvéséből, multikulturális és többnyelvű népességéből adódóan[8]. Az Arubai Egyetem szeretné aktivizálni ezeket a kapcsolatait, illetve az oktatóit és kutatóit, többek között azáltal, hogy a munkatársait és a hallgatóit az Erasmus+ programban, valamint olyan új, oktatásra és kutatásra fókuszáló nemzetközi együttműködéseken alapuló projektekben való részvételre buzdítja. Ebben a projektben megjelenik a nemzetközi

együttműködés mint kiemelt cél, amely elsősorban az oktatói és hallgatói csereprogramokon keresztül valósul meg. Az Arubai Egyetem 700 hallgatóval és 100 munkatárssal[9] működik. Alap- és mesterszintű, valamint szakirányú továbbképzéseket folytat a jog, pénzügy és számvitel, marketing, szálloda és turizmus, valamint a szociális munka területén. Annak ellenére, hogy az egyetem (egyelőre) nem kínál külön képzést azoknak, akik később, a munkába állás után döntenek úgy, hogy szeretnének diplomát, illetve valamilyen képesítést szerezni, becslések szerint a tanulók legalább 60 százaléka dolgozik (még ha csak részmunkaidőben is). Ezeknek a hallgatóknak általában a család is elfoglaltságot jelent. Sokféle oka lehet a lemorzsolódásnak, a munka és a család ide tartozik. Ha sikerül mérni a lemorzsolódást és megérteni az okait, akkor segíthetünk a hallgatóknak, hogy elérjék a céljaikat úgy, hogy közben fenntartjuk az oktatás magas minőségét. A projektből a 24 év fölötti joghallgatók számára remélünk előnyöket.

1. 2. A projekt célkitűzései

Figyelembe kell vennünk az Európa 2020 Stratégiát, amelynek értelmében a fő cél a diplomások arányának legalább 40 %-ra való emelése. A Stratégia törekszik a felnőttképzés elterjedésének növelésére és arra, hogy javuljon a hátrányos társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkezők minőségi oktatáshoz való hozzáférése.

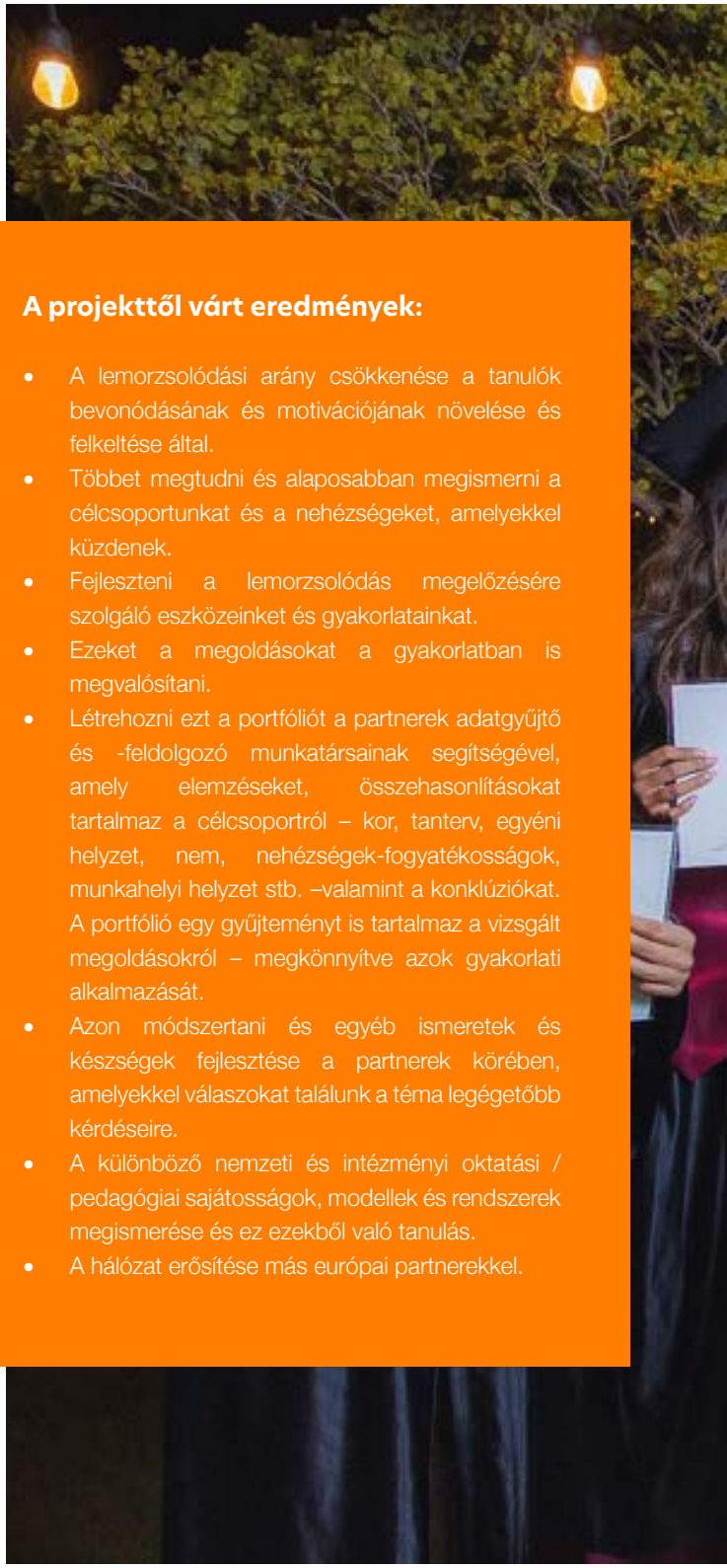
Az ebből lebontott célkitűzések a következők: elősegíteni ezeknek az egyéneknek a személyes és szakmai fejlődését, fejleszteni a szuverenitásukat, érdekérvényesítési képességüket, alkalmazkodóképességüket, foglalkoztathatóságukat, a társadalmi aktivitásukat, illetve azt, hogy saját maguk irányítsák az életüket. Úgy tűnik, hogy manapság, amikor nem könnyű munkát találni, igencsak értékes lehet egy diploma vagy képesítés azoknak, akik fiatal korukban nem szereztek képesítést a közoktatásban vagy magasabb szinten. Hogy valaki felépítse az életét és ezt összehangolja a képzésével, hosszú távon fenntartsa a motivációját, az komoly napi kihívás, főleg ha az ezzel járó munkahelyi és családi ügyeket is meg kell oldani. Szeretnénk elérni, hogy az érintettet rétegek bevonódjanak (mind az oktatás, a munkaerőpiac, illetve a társadalmi aktivitás tekintetében). A hangsúlyt a megelőzésre igyekszünk fektetni a hallgatók személyes bevonódásának és érdekérvényesítési képességének fejlesztésével. A résztvevő intézmények készek arra, hogy egyesítsék erejüket a jó gyakorlataik megosztása és új megoldási lehetőségek kidolgozása révén. Még ha elég jól ismerik is a lemorzsolódás okait ezek az intézmények, alaposan fogják tanulmányozni a témát, komolyan szembenéznek vele a hallgatói visszajelzések tükrében.

Ezen a ponton már meghatározható a projekt tág értelemben vett célja: egyrészt, a lemorzsolódás csökkentése az partnerintézményeinkben a hatékony, gyakorlatias és fenntartható megoldások előtérbe helyezésével; másrészt a következő kérdések megválaszolása:

1) Miért hagyják abba a felnőtt hallgatók a tanulmányaikat, mielőtt még megszereznék a képesítésüket, oklevelüket?
2) Melyek a legjobb módszerek, eszközök, gyakorlatok és modellek a tanulók orientálása és a megelőzés terén az egyes intézményekben figyelembe véve a nemzeti sajátosságokat?

A projekt fő célkitűzése, hogy a 30 és 34 év közötti korosztályban a diplomával rendelkezők aránya legalább 40 % legyen.

7.Az „Assure ton année" – azaz „Biztosítsd az évet" – egy olyan projekt, amely lehetőséget biztosít fiatalkorú tanulóknak, hogy új képzési programokon vegyenek részt. Mindennek az a végső célja, hogy végeredményül új tanterveket lehessen kidolgozni.
8. Aruba hivatalos nyelve 2003 óta a holland (a népesség 6 % holland) és a papiamento. Az utóbbi a szigetlakók anyanyelve a 18. század óta. Jelenleg leginkább ezt a nyelvet használja a lakosság 70 %-a.
9. Az Arubai Egyetem még mindig részese az Erasmus+ Mobilitás programnak és létrehozott egy nemzetközi bizottságot, hogy nemzetközi projektekkel, együttműködésekkel foglalkozzon.



Ami a specifikusabb célokat illeti:

- A tanulók ösztönzése, motivációjuk fenntartása a tanulmányaik idejére.
- A tanulók képzettségének és foglalkoztathatóságának fokozása.
- A partnerek pedagógiai gyakorlatának fejlesztése.

Módszertani céljaink:

- Meghatározni és összegyűjteni a hallgatói lemorzsolódás fő tényezőit az intézményeinkben.
- Az eredmények megosztása és összehasonlítása a közös tényezők hangsúlyozásával.
- Megelőző eszközök, intézkedések kifejlesztése és megvalósítása, majd ezek leírása a portfólióban.
- Ihletet, inspirációt meríteni a partnerek jó gyakorlataiból a lemorzsolódás megfékezésére, megoldások megosztása és fejlesztése az oktatói hálózatunk berkeiben.
- Közösen létrehozni egy portfóliót, amely tartalmazza a kidolgozott megoldásokat, eszközöket és jó gyakorlatokat a lemorzsolódás megelőzése és a hallgatók előmenetelének megfelelő követése érdekében.

A projekttől várt eredmények:

- A lemorzsolódási arány csökkenése a tanulók bevonódásának és motivációjának növelése és felkeltése által.
- Többet megtudni és alaposabban megismerni a célcsoportunkat és a nehézségeket, amelyekkel küzdenek.
- Fejleszteni a lemorzsolódás megelőzésére szolgáló eszközeinket és gyakorlatainkat.
- Ezeket a megoldásokat a gyakorlatban is megvalósítani.
- Létrehozni ezt a portfóliót a partnerek adatgyűjtő és -feldolgozó munkatársainak segítségével, amely elemzéseket, összehasonlításokat tartalmaz a célcsoportról – kor, tanterv, egyéni helyzet, nem, nehézségek-fogyatékosságok, munkahelyi helyzet stb. –valamint a konklúziókat. A portfólió egy gyűjteményt is tartalmaz a vizsgált megoldásokról – megkönnyítve azok gyakorlati alkalmazását.
- Azon módszertani és egyéb ismeretek és készségek fejlesztése a partnerek körében, amelyekkel válaszokat találunk a téma legégetőbb kérdéseire.
- A különböző nemzeti és intézményi oktatási / pedagógiai sajátosságok, modellek és rendszerek megismerése és ez ezekből való tanulás.
- A hálózat erősítése más európai partnerekkel.

Egy olyan innovatív projektben gondolkodunk, amely elsőként tanuló felnőtteket szólítaná meg – egy olyan kört, amely iránt élénk figyelmet fordítanak az önkormányzatok, kormányok és az Európai Unió. Ezen kívül az Unió azt a célt tűzte ki 2020-ra, hogy a fiatal korú tanulók körében az átlagos lemorzsolódási ráta 10% alá csökkenjen. A projekt innovatív értéke abban is megmutatkozik, hogy közös akarattal, olyan megoldásokkal szeretnénk megfékezni a lemorzsolódást, amelyeket a saját tapasztalatunk ihletett. Ilyen eszközökkel szeretnénk felvértezni az oktató és adminisztratív munkakörben dolgozó kollégáinkat. Ráadásul a tanulók saját tanulási tapasztalatait szeretnénk első számú információforrásként használni. Ez a kulcsa annak, hogy megértsük és enyhíthessük a tanulmányaik során jelentkező nehézségeket. Végezetül, egy nemzetközi nyitás az oktatás területén nagyszerű lehetőség a partnerintézményeink számára, különösen ha új pedagógiai megközelítéseket és munkamódszereket ismerhetünk meg.

1. 3. Mit várunk a projekttől?

Nagyok az elvárások a projekttel kapcsolatban minden résztvevő Erasmus+ partner és még inkább a célcsoport, a felnőtt tanulók részéről. Arra törekszünk, hogy :

- Fokozzuk a tanulók motiváltságát a specifikus problémáikról velük való együtt gondolkodás és együttműködés által annak érdekében, hogy megszerezzék a képesítésüket.
- Jobban bevonjuk a tanulókat a tanulmányaikba.
- Fokozzuk a tanulók foglalkoztathatóságát és értékes készségeket sajátíthassanak el a tanulmányaik során azáltal, hogy képessé tesszük őket a megszerzett tudás értékének megítélésére (validálására).
- Tanulóink képesek legyenek olyan szerteágazó készségeket is kifejleszteni magukban, mint a csapatmunka, interkulturális készségek, problémamegoldás és információgyűjtés, amelyek megléte elengedhetetlen a munkaerőpiacon.
- Tanulóink képesek legyenek a társaikat is motiválni és segíteni a tanulmányaikban.

Ami az oktatói gárdát illeti, meggyőződésünk, hogy a csapatmunkának (az intézményeink minden szintjén) köszönhetően úrrá lehetünk a lemorzsolódás problémáján. Új lendületet fog venni a lemorzsolódás elleni küzdelem a munkatársaink körében mind intézményen belül, mind a nemzetközi szinten – a tudásmegosztásnak és az együtt gondolkodásnak köszönhetően. A portfolió alapján minden egyes partner képes lesz azonosítani a problémákat és megtalálni a leggyakorlatiasabb és legrelevánsabb megoldásokat minden szinten.

Egy nemzetközi együttműködés menedzselése ahhoz fog vezetni, hogy a kollégák egy sor specifikus készséget fognak kifejleszteni magukban, úgymint nyelvi (leginkább angol), interkulturális, menedzsment készséget, valamint különféle területek átlátásának képességét (az irányító csapat, az adminisztratív kollégák és az oktatók közösen fognak dolgozni egy közös témán egyazon célokért) és persze problémamegoldási készséget.

Az intézményi szinten – fő célkitűzésünkkel összhangban – a lemorzsolódási ráta csökkentésére törekszünk minden egyes partnerintézményben. A projekt időbeli fenntarthatósága tekintetében, a portfoliónak és a jó gyakorlatok gyűjteményének köszönhetően, szeretnénk fejleszteni az oktatási és tanulási módszereket annak érdekében, hogy a legteljesebb módon nyomon követhessük a diákokat. Végezetül, fontos hangsúlyozni partnereink nemzetköziesedését, a partnerekkel való minőségi kapcsolatok kialakítását.

A projekt eredményei ezen kívül még kétfajta szereplőt fognak érinteni. Egyfelől hatással lesz a projekt minden a felnőttképzés területén tevékenykedő szereplőre a hálózatunkon belül és kívül, hiszen elérhető lesz számukra a jó gyakorlatok gyűjteménye. Másrészt, nyilvánosságra hozzuk és terjesztjük a projekt eredményeit és javaslatainkat a felnőttképzésért felelős politikai döntéshozók körében. Így azok szélesebb hatású és fenntarthatóbb intézkedéseket hozhatnak a politika szintjén.

A helyi hálózatainkat is érzékenyítjük a lemorzsolódás témája iránt. Így lehetőségük lesz magasabb fokú képzésben részesíteniük a tanulóikat és fokozni a diákok nemzeti szintű mobilitását.

A projekt nemzeti szintű disszeminációjáért az oktató kollégák felelősek. Az egyes intézmények kapcsolatrendszerén keresztül terjeszteni fogjuk a portfoliót, így az minden érintett számára elérhető lesz.

Az EU szintjén a portfoliót mindenki számára elérhetővé tesszük az Erasmus+ Eredmények platformján, a belga nemzeti EPALE[10] pedig publikálni is fogja az anyagot.

A projekt hosszú távú életképessége érdekében képesnek kell lennünk alkalmazkodni az újfajta hallgatói igényekhez és hozzáálláshoz, illetve magukhoz a hallgatókhoz. Az egyes partnereknek az lesz a feladata, hogy a portfólióban bemutatott eszközöket és jó gyakorlatokat alkalmazzák és terjesszék intézményen belül. Tanulók és oktatók szabad hozzáférést kapnak a portfólióhoz.

Végül, a hallgatói mobilitás szempontja is prioritás annak érdekében, hogy a diákok képesek legyenek nemzetközi környezetben is megtapasztalni, milyen a magas színvonalú oktatás. És hogy ezáltal is gazdagodjanak a minőségi és sokrétű pedagógiai módszereknek köszönhetően.

1. 4. Projektmunkaterv és -találkozók

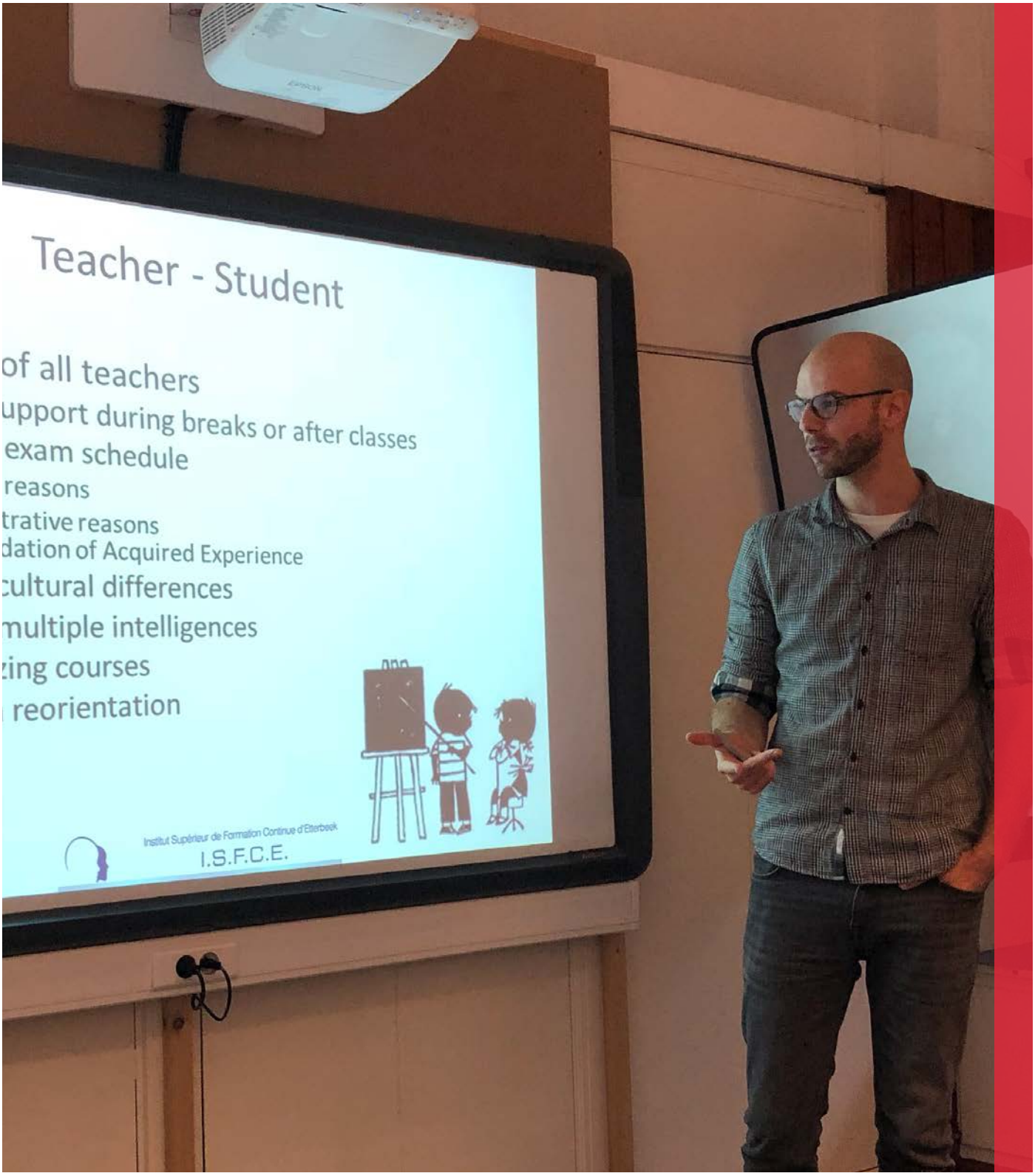
Úgy döntöttünk, hogy világos munkacélokat fogalmazunk meg a portfólió elkészítése érdekében. A tervezett nemzetközi projekttalálkozókat pedig kulcsfontosságúnak tartjuk a projekt sikeressége szempontjából. Ezek a találkozók kiváló munkaeszközt jelentenek, mivel lehetővé teszik, hogy szorosabb kapcsolatokat alakítsunk ki az intézményeink között és jobban megértsük, milyen nemzeti és intézményi háttérrel és sajátosságokkal működnek az egyes partnerek.

Öt nemzetközi partnertalálkozót terveztünk egyenként négy-négy naposakat, hogy könnyebben tudjunk együttműködni és közös döntéseket hozni. Az ezekkel kapcsolatos részletek megtalálhatók a következő fejezetekben: II. Módszertam; III. Megközelítések – leírások és meghatározások; valamint IV. Összefoglaló lapok.

Az új pedagógiai megközelítések és munkamódszerek nagyszerű lehetőséget jelentenek az oktatási intézményeknek.

10. EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe azaz a Felnőttoktatás Európai Elektronikus Platformja. Az EPALE a felnőttképzési szakemberek európai, többnyelvű, nyitott tagságú közössége. Tagjai között nemcsak felnőttoktatással foglalkozó tanárok és trénerek találhatók, hanem vezetők, háttérmunkatársak, kutatók és döntéshozók is. Az EPALE-t az Erasmus+ program keretében hozták létre az Európai Unió azon stratégiai törekvésével összhangban, hogy a több és jobb minőségű oktatást nyújthassanak a felnőtteknek. Az EPALE mindezt azáltal teszi, hogy támogatja és erősíti a felnőttképzést mint szakmát. Lehetővé teszi a tagjai számára, hogy kapcsolatokat építsenek egymással és tanuljanak egymástól Európa-szerte a blog bejegyzések, fórumok, a partnerkereső alkalmazás és fizikai találkozók által. Az EPALE bőséges minőségi anyagot és pontos információkat biztosít a felnőttképzési szakembereknek. (https://epale.ec.europa.eu/en/about/)

Módszertan


Teacher - Student
of all teachers
upport during breaks or after classes
exam schedule
reasons
trative reasons
dation of Acquired Experience
cultural differences
multiple intelligences
zing courses
reorientation
Institut Supérieur de Formation Continue d'Etterbeek
I.S.F.C.E.

A portfólió megalkotásához egy három lépésből álló módszert választottunk: 1. adatgyűjtés a felnőtt tanulók lemorzsolódásnak okaival kapcsolatban; 2. megoldási javaslatok keresése; 3. végül a portfólió megírása. A gyakorlati alkalmazás érdekében alkottuk meg a jó gyakorlatok gyűjteményét. Reményeink szerint ez vezérfonálul szolgálhat a lemorzsolódás megelőzésében a felnőttképzés területén. Mindhárom elem a nemzetközi projekttalálkozók és (a pandémia miatti lezárás után) videó konferenciák eredményeként született meg.

2. 1. Adatgyűjtés

Az első, Belgiumban szervezett nemzetközi projekttalálkozón 2018-ban a partnerek elkezdték vizsgálni a célcsoportjaik lemorzsolódásának hátterét az addig gyűjtött adatok alapján. A magyar partner gyakorlati tapasztalata, illetve javaslata alapján úgy döntöttünk, hogy az úgynevezett World Café módszerével[11] dolgozzuk föl a témát. Ennek megfelelően minden partner alakított egy olyan csoportot az intézményén belül, amely nagyjából húsz diákból, oktatóból vagy adminisztratív kollégából állt. A csoport tagjai egy találkozó alkalmával megoszthatták a tapasztalataikat arról, hogy a tanulmányaik során a lemorzsolódással kapcsolatban milyen akadályokkal szembesülnek és milyen megoldási javaslataik vannak. Mindezt az egyén, az intézmény és az oktatás – a későbbi vizsgálati tengelyek – szemszögéből is megtették.

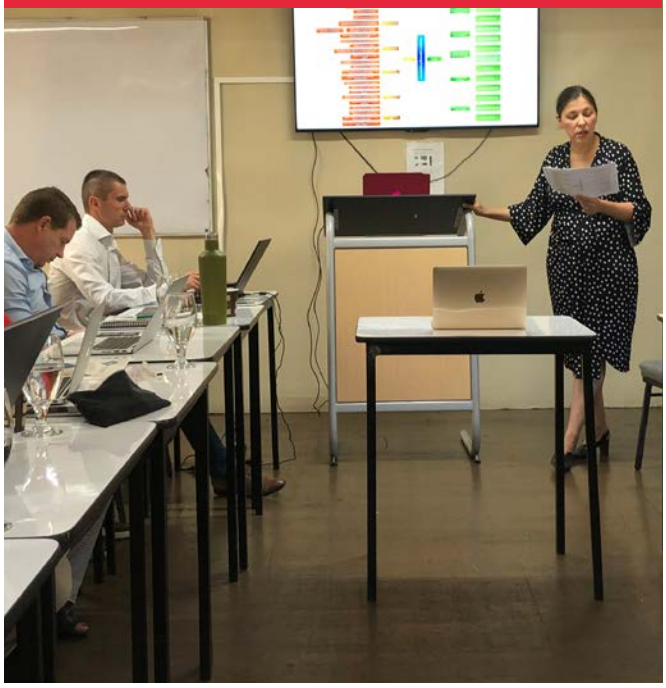
A partnerek által tartott World Café beszélgetések részletes leírása és elemzése megtalálható a projekt Google Drive felületén.

2019 májusában a második nemzetközi projekttalálkozón megosztottuk egymással és ütköztettük is az addigi tapasztalatainkat a témában. Egyúttal közösen rendszereztük, illetve felosztottuk egymás között a különböző megközelítéseket:

- **Belgium:** az egyéni megközelítés, amely a diák szemszögéből veszi sorra a társadalmi hatásokat, úgymint a közösség, a társadalom, a család és barátok vagy akár a munkatársak stb. befolyását.
- **Franciaország:** az intézményi megközelítés, amely magában foglalja az iskola felszereltségét, a belső terek elrendezését, a munkatársak elérhetőségét és a tanulók jóllétét.
- **Magyarország:** az oktatási rendszer felőli megközelítés, a tantervek és a pedagógiai szempontok.
- **Aruba:** az oktatás felől való megközelítés, azaz a tanulási élmény és a munkával való kapcsolódás szempontjai.

Minden partner szervezett egy-egy visszajelző találkozót az intézményén belül annak érdekében, hogy tájékoztassa a tanulóit és a munkatársait a kutatási fejleményekről, ezzel is bevonva őket a problémamegoldás folyamatába.

Minden partner szervezett egy-egy visszajelző találkozót az intézményén belül annak érdekében, hogy tájékoztassa a tanulóit és a munkatársait a kutatási fejleményekről, ezzel is bevonva őket a problémamegoldás folyamatába.



2. A problémamegoldás folyamata, a jó gyakorlatot kidolgozása és a portfólió összeállítása

TA projekt második fázisában az egyes megközelítések kidolgozására került a hangsúly:
1. Azonosítottuk a különféle problémákat és összekapcsoltuk azokat az okaikkal és a hatásaikkal. Mindezt egy „problémafával" jelenítettük meg. Az egész kiinduló pontja pedig a partnerek által rendelkezésre bocsátott anyagok, illetve a megelőző projekttalálkozó egyes eredményei.
2. Majd pedig a problémák megoldásokba való átfordítása következett egy „megoldási fa" segítségével.

Amint megállapítottuk a lemorzsolódás egyes okait – legyenek azok partnerspecifikusak vagy általánosak – mindegyik partner az adott probléma megoldására és eszközök kidolgozására törekedett 2020 januárjában a harmadik, arubai nemzetközi projekttalálkozón.

Minthogy ezeket az eszközöket azért dolgoztuk ki, hogy meg is valósítsuk őket mindegyik intézményben, fölvetődött az alkalmazás problémája. És úgy tűnt, hogy minden egyes problémára megoldást találni lehetetlenség. Ezért úgy döntöttünk, hogy kiválasztjuk azokat a visszatérő problémákat, amelyek mindegyik partner számára relevánsak. Mindegyik megközelítés esetében szavazással kiválasztottunk 3-4 eszközt tesztelésre, illetve megvalósításra. Ezért dolgoztunk ki egy megvalósítási ütemtervet a második nemzetközi projekttalálkozón, és ezért készítettük a portfóliót, hogy mind a négy megközelítéshez megvalósítható eszközöket is rendeljünk.

2. 3. A portfólió megalkotása és tesztelése

Ez a harmadik és egyben hosszú távú lépés a közösen kidolgozott eszközök értékelését foglalja magában egy jó gyakorlat gyűjtemény formájában. A nemzetközi megbeszéléseink áttevődtek digitális csatornákra a pandémia miatt. Elsőként meghatároztuk a tartalomjegyzéket a négy megközelítés alapján. A jelenlegi krízishelyzet miatt úgy döntöttünk, hogy egy fejezetet a koronavírus oktatással kapcsolatos következményeinek szentelünk. Valójában egy olyan helyzetbe kerültünk, amikor kiemelten fontossá vált az oktatóink részére a lemorzsolódás gyors és hatásos megelőzése. Ennek érdekében a partnerek először is adtak egy helyzetképet a jelenlegi állapotokról, majd meghatározták az elméleti kereteket, ajánlásokat fogalmaztak meg és megvitatták a lehetséges akadályokat minden egyes megközelítés esetében gyakorlati példák leírásával. Egyszersmind tájékozódtak az egyes témákkal kapcsolatos szakirodalmi forrásokról és gyakorlati eljárásokról.

Ezután a partnerek létrehozták az „összefoglaló lapokat" minden egyes jó gyakorlat esetében, és ebből állt össze a jó gyakorlatok gyűjteménye. A gyűjteményt azzal a szándékkal állítottuk össze, hogy gyakorlati tanácsokkal szolgálhassunk a lemorzsolódás ellen küzdő oktatóknak.

Végül, a portfólió e különleges körülmények közötti disszeminációját elősegítő intézkedéseken túl, a belga partner javaslatára közösen összeállítottunk egy kérdőívet az oktatóink számára. A kérdőívvel az oktatók véleményére voltunk kíváncsiak az online tanulással, illetve oktatással kapcsolatban, valamint arra, hogy milyen megoldásokkal éltek (új eszközök, oktatási módszerek) a tanulók megtartása érdekében.

Az eredetileg 2020 októberére tervezett tesztelési szakaszra sajnos nem keríthettünk sort a pandémia miatt. Ez egyébként arra szolgált volna, hogy azonosítsuk és értékeljük a megvalósított gyakorlatok előnyeit és hátrányait a célcsoport szempontjából az egyes intézményekben.

---

11. Marco Paoli's meghatározása szerint (https://epale.ec.europa.eu/fr/resource-centre/content/world-cafe-un-outil-danimation-pour-faciliter-lemergence-de-propositions, letöltés dátuma: 2021. február 9.) „a World Café egy olyan módszertani eszköz, amely interaktív és együttműködő megbeszéléseknek ad keretet azáltal, hogy stimulálja egy bizonyos kérdésben a megoldási javaslatokról szóló párbeszédet és vitát. Immár hagyományossá vált a részvételen alapuló módszerek körében. Célja, hogy olyan légkört teremtsen a munkamegbeszélés alatt, amelyben minden résztvevő bátran megosztja a gondolatait és ötleteit informális módon. Azért World Café, mert tulajdonképpen olyan beszélgetésre ösztönzi a résztvevőket, mintha csak egy kávézóban ülnének. A beszélgetés különböző asztaloknál zajlik, amelyeknél a résztvevők elmondják a gondolataikat a témában, azokat megvitatják és megoldásokat is javasolnak. Több menetből áll a megbeszélés. Az egyes menetek között az asztaltárságok összetétele folyamatosan változik, így valósul meg a csoportok között a tudásmegosztás, és ezzel is inspirálják egymás beszélgetéseit (egy csoportnak egy adott témáról való kollektív benyomásait felderítő »beporzásos« módszer)." (Az angol fordítás az eredeti dokumentumon túl az alábbi hivatkozásra támaszkodott: https://www.erasmuspluscourses.com/blog/category/academics/2, letöltés dátuma: 2021. február 12.)

Megközelítések: leírások és meghatározások

ity of Aruba
COME
r dreams!
WELCOME

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

1. Eszköz: osztály- vagy szakképviselő

Jelenlegi helyzet

Jelenleg nincs közvetítő személy az osztályon vagy szakon belül. Így a tanulók egyes kérdései vagy kérései nem kerülnek központi szintre, és a válaszok sem hasznosulnak a teljes csoport szintjén.

A tanárok nincsenek mindig tisztában a különféle félreértésekkel, az általános szervezési, időzítési, interakciós vagy pedagógiai kérdésekkel. Ha valamit megváltoztatnak, az nem mindig előnyös a diákok számára. Nem mindig a gyakorlatban fejlesztik ki az esetleges új megoldásaikat. Nem könnyen vesznek észre olyan szervezeti problémákat, amelyeket a vezetésnek kéne jelezniük.

Javaslatok

Egy osztály- vagy szakképviselő (illetve a helyettese) közvetítő lehetne a tanulók és a tanárok, illetve a vezetés között. Az információcsere elősegítése, változtatási javaslatok megfogalmazása, a társaik orientálása és megfelelő módon való segítése, valamint az esetleges félreértések megelőzése lenne a feladata.
Ideális esetben az osztály- vagy szakképviselő

- Önként vállalja a feladatát vagy a diákok választják.
- Rendszeresen elérhető minden oktató számára ezzel is támogatva a folyamatok felügyeletét. Ezen kívül a képviselő már idejekorán jelezhet lehetséges problémákat.
- Biztosítja, hogy az információk nem torzulnak.

Akadályok

A megvalósítást nehezíti, hogy nappal és este is vannak tanórák, valamint az is, hogy különböző szakokról érkező hallgatóknak vannak közös kurzusai.

2. Eszköz: mentorálás (felsőbb éves diákok segítik a gólyákat)

Jelenlegi helyzet

Azok a menedzserasszisztens alapképzéses hallgatók, akik már túl vannak néhány kurzuson „mentorálják" az újonnan felvett hallgatókat. Ennek keretében a mentorok tartanak egy tájékoztatót a frissen beiratkozottaknak, amelynek során elmagyarázzák a tanterv felépítését (a kreditrendszer működését, hogy miképpen tudják elismertetni az előtanulmányi követelményeket stb.), és a folyamatos tanulás különféle szabályait. A másodéves hallgatók beszámolókat is tartanak az I.S.F.C.E-s tapasztalataikról, és hangsúlyozzák a nyelvtanulás fontosságát.

Egyes hallgatók coaching szolgáltatásban részesülnek bizonyos kurzus keretében. Sajnos azonban ez nem folytatódik az év többi részében. Sok hallgató (mentorok és mentoráltak egyaránt) arról számolnak be, hogy a munkájuk, a családjuk vagy egyéb rekreációs elköteleződések miatt nincs elég idejük. A nappali és esti tanórák léte is akadályozza a tanulók közötti információcserét.

Javaslatok

A mentorálás megvalósítása erősítené a tanulók közötti kapcsolatokat és a csapatszellemet, ami elengedhetetlen a motiváltság és az önbizalom kialakulásához, valamint a tanulmányokkal kapcsolatos segítségnyújtáshoz.

Ideális esetben a mentorok olyan kurzusok esetében segítik a mentoráltakat, amelyeket már ők maguk sikeresen teljesítettek. Elkötelezettek abban, hogy a pártfogoltjaikat rendszeresen coacholják egészen a tanév végéig.

Megfordítva pedig, a mentorált elérhető és hajlandó segítséget kérni és kapni. A segítségnyújtás megvalósulhat személyes találkozó, emailes vagy facebookos kapcsolattartás stb. keretében.

Akadályok

A mentori rendszer megvalósításának akadályai:

- Időhiány
- A nappali és az esti tanórák léte, ami gátolja a tanulók közötti információcserét.

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

3. Eszköz: Harmadik fél, aki meghallgatja a hallgatót

Jelenlegi helyzet

Az I.S.F.C.E. esetében már létezik a harmadik fél intézménye. Jelenleg az igazgatóhelyettes tölti be ezt a szerepet. Segít a tanulóknak, ha szakmai, anyagi vagy társas problémáik vannak. Az egyes kurzusokkal, lakhatással vagy egészséggel kapcsolatos (például pszichológiai) problémákkal is fordulhatnak hozzá a diákok. Ezek a nehézségek veszélyeztetik a diákok tanulmányi előmenetelét.

Javaslatok

Ideális esetben a harmadik fél készséges, odaadó és empatikus. Képes segítséget nyújtani, a megoldásra összpontosítani, ötleteket adni és megfelelő szakmai támogatásban, illetve szolgáltatásban részesíteni a hallgatót.

A tanulónak időpontért kell folyamodnia. A találkozó pedig olyan helyiségben zajlik, ahol a diszkréció garantált.

Akadályok

Nincsenek.

Arubai Egyetem

1. Eszköz: osztály- vagy szakképviselő

Jelenlegi helyzet

A kari tanács szabályzata szerint a kari tanácsban három hallgatói képviselő kell hogy helyet kapjon – kettő az alap- és egy a mesterképzésről. A gyakorlatban négy hallgató foglal helyet a tanácsban – egy-egy az alapképzés minden évfolyamáról, valamint egy mesterszakos. A hallgatói képviselők feladata is részletesen szabályozott. A hallgatói szabályzat kimondja, hogy a hallgatók maguk választják a hallgatói képviselőket. A hallgatók őket kereshetik mindenféle, az egyetemi tanulmányaikkal kapcsolatos kérdéssel, problémával. Ezen túl, a hallgatói képviselőhöz ugyanúgy fordulhat a kar is, ha be szeretné vonni a hallgatókat bizonyos tevékenységekbe, vagy ha a véleményükre kíváncsi. Végül, de nem utolsó sorban a hallgatói képviselő nagyon fontos szerepe, hogy a kari tanácsban kifejezze a hallgatók véleményét és részt vegyen a hallgatók részéről az oktatással és kutatással kapcsolatos döntésekben.

Javaslatok

Jóllehet, négy hallgatói képviselő kap helyet a kari tanácsban, azonban csak három szavazattal rendelkeznek. Ideális esetben mind a négy kellene hogy szavazhasson.

Akadályok

A fenti változtatás megvalósítása érdekében meg kellene változtatni a kari tanács szabályzatát, de talán még az Arubai Egyetemre vonatkozó törvényt is.

Arubai Egyetem

2. Eszköz: mentorálás (felsőbb éves diákok segítik a gólyákat)

Jelenlegi helyzet

A hallgatói mentorálás kereteit rögzíti az egyetemi tanulmányi szabályzat. A hallgatók már az első évtől kezdve fölvehetnek egy olyan kurzust, amely arról szól, hogy miképpen haladjanak a tanulmányaikban.

A kurzus heti négy órát ölel föl. Ezeket az órákat két mesterszakos hallgató (demonstrátor) tartja. Nem kötelező a kurzus, de a Jogi kompetenciák kurzus mellett extra segítséget jelent az elsőéves hallgatók számára. Ez a kezdeményezés a 2017-18-as tanévben indult és most már az elsőéves hallgatók mintegy negyedének segít rendszeresen.

Ezen túl kijelöltünk egy oktatót, aki „tanulmányi tanácsadóként" funkcionál. A hallgatók hozzá fordulhatnak a tanulmányaik megtervezésével, tanulmányi előmenetelükkel, vizsgaeredményeikkel kapcsolatos problémákkal vagy éppen személyes ügyekkel (mint például motiváltság).

A tanulmányi tanácsadó feladata az, hogy a hallgatót ahhoz a megfelelő személyhez irányítsa a karon belül, aki illetékes a kérdései megválaszolásában.

Javaslatok

A tanulmányok menedzseléséről szóló kurzus mindenképpen egy nagyon jó lehetőség. Mindazonáltal lehetne egy olyan kurzus is, amely a hallgatók személyes és szakmai fejlődését segíti elő egyénileg foglalkozva velük – egy tisztességes költségtérítés fejében.

Ezen túl, bizonyára értékes lenne néhány olyan órát is szervezni, amelyek során felsőbb éves hallgatók oszthatnák meg a tapasztalataikat és adhatnának tippeket a gólyáknak. Ezeket az órákat a fent említett kurzusba is integrálhatnánk.

Akadályok

Forrást találni a hallgatókkal való egyéni foglalkozásra.

3. Eszköz: Harmadik fél, aki meghallgatja a hallgatót

Jelenlegi helyzet

2019-ben indítottuk útjára az úgynevezett „Shoco Jóllét" programot, amelynek keretében „házhoz megyünk" az olyan hallgatóhoz, aki valamilyen, a tanulmányi előmenetelét vagy a személyes jóllétét veszélyeztető problémával néz szembe. Mindegyik karnak megvan a maga hallgatói tanácsadói rendszere. Egyesek elég kiterjedtek, mások alapszintűek. A Shoco Jóllét program magasabb szakmai szinten valósítja meg a hallgatók segítését és ténylegesen megadja nekik a szükséges támogatást és iránymutatást. A Shoco Jóllét Hallgatói Mentális Egészség & Jóllét program a következőképpen működik.

- A hallgatói fordulhat egy – a kari tanácsadó rendszer által kijelölt – oktatói tanácsadóhoz, vagy részt vehet közvetlenül egy a Shoco Jóllét által szervezett rendezvényen.

- A helyzet súlyosságától függően a hallgatót egy egyetemi szintű Shoco megbízotthoz irányíthatják. A megbízott megvizsgálja a helyzetet, amennyiben a hallgató hajlandó részt venni egy csoportos tanácsadási programon. A program kurzusorientált és egy pszichológus vezeti.

- A Shoco megbízott ugyanakkor közvetlenül is egy az ő hálózatában lévő pszichológushoz irányíthatja a hallgatót rövid vagy hosszú távú támogatás végett. A csoportos tanácsadás után a pszichológus visszairányíthatja a hallgatót a Shoco megbízotthoz, aki pedig a fent említett egyéni konzultációra küldheti őt.

A Shoco Jóllét program a pandémia alatt is működött és számos hallgatónak segített különféle tanulmányi és személyes nehézségekben.

Javaslatok

A Shoco Jóllét programot folytatni kell.
A szakértőknek meg kell adni a megfelelő eszközöket ahhoz, hogy hatékonyan tudják kezelni a mentális problémákat. Az oktatói gárda az ügyek bizalmasabb kezelését részesíti előnyben. A pandémia kezdetén a Shoco Jóllét azt tervezte, hogy megszólítja az oktatókat, hogy többet tudjon meg a jóllétükről, különös tekintettel a munkamódszerek és a -környezet megváltozására.

Akadályok

Nincsenek.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

1. Eszköz: osztály- vagy szakképviselő

Jelenlegi helyzet

Jelenleg is vannak választott úgynevezett „követek," akiknek az a szerepe, hogy egy adott tanulói csoport érdekeit képviseljék. Valójában azzal a szándékkal vezették be ezt az intézményt, hogy a követek az oktatókkal szemben képviseljék a tanulói csoportot. Mindenféle panaszt, észrevételt továbbítanak a tanmenettel, a szervezettel és tágabb értelemben az intézménnyel kapcsolatban. Ezáltal a diákképviselők biztosítják a tanulók és az oktatók közötti párbeszédet.

Javaslatok

- A képviselő feladatainak egyértelmű meghatározása még a megválasztása előtt.
- Időkeretet szabni a szavazásra (például egy órát).
- A tanmenetben folyamatosan legyen idő az órák alatt-között, hogy a képviselő információt cserélhessen a többi tanulóval.
- Az oktatói közösség meg kell hogy kapja és ki kell hogy vizsgálja a kapott panaszokat.

Akadályok

Nincs önként vállalkozó a képviselői feladatra.

2. Eszköz: mentorálás (felsőbb éves diákok segítik a gólyákat)

Jelenlegi helyzet

Az intézményünk három éve indított útjára egy úgynevezett szponzori programot. A képzésben résztvevők jelentkezhetnek, hogy házi mentorokká váljanak. Egyes szakemberek, akikkel rendszeresen együttműködünk, vállalják, hogy egy vagy több tanulót mentorálnak a képzés teljes időtartama (9 hónap) alatt.

A szponzori programnak három célja van:

- A képzési programnak a munkaerőpiaci igényekhez alakítása.
- A tanulók gyakorlati tanácsokkal való ellátása.
- Segíteni munkát találni a tanulóknak.

A szponzornak segítenie kell a mentoráltját és tanácsokat kell adnia neki. Meg kell osztania vele szakmai tapasztalatait és segíteni gyakorlati helyet találni neki.

A szponzor, a pártfogolt és az intézmény egy szponzori kartát írnak alá.

Javaslatok

- Már végzett hallgatók legyenek szponzorok.
- A szponzornak és pártfogoltjának legyen lehetősége a teljes képzési idő alatt megbeszéléseket tartani.

Akadályok

Szponzort találni nehéz.

3. Eszköz: Harmadik fél, aki meghallgatja a hallgatót

Jelenlegi helyzet

Intézményünk a teljes képzési idő alatt biztosít egy harmadik felet, aki támogatja és meghallgatja a diákokat. Az igények szerint alakítható a találkozók száma és gyakorisága. A támogatás már a tanulmányok legelejétől fogva a tanuló életének és tanulmányainak minden aspektusára figyelmet fordít.

Ennek a fajta támogatásnak a fő célja az, hogy erőt adjon a diáknak, ne csak pontos válaszokat adott kérdésekre.

Javaslatok

- A harmadik fél ne legyen az oktatói gárda tagja.
- A harmadik fél legyen képes aktívan hallgatni és elősegíteni a társadalmi és a szakmai integrációt.
- A tanulmányok teljes ideje alatt valósuljon meg a párbeszéd a tanuló és a harmadik fél között.

Akadályok

Nincsenek az intézményen belül olyan szakképzett személyek, akik betölthetnék a harmadik fél szerepét.

1. Eszköz: osztály- vagy szakképviselő

Jelenlegi helyzet

A magyar törvények szerint minden egyetemen kell hogy működjék hallgatói önkormányzat (országos szinten is működik). Ezek feladata a hallgatói érdekképviselet. Meglátásunk szerint ezt a feladatot többé-kevésbé hatékonyan el is látják. A hallgatói önkormányzatokat ugyanakkor kritizálni lehet, amiért olykor úgy működnek, mint egy politikai párt. Ez persze ellentétes az eredeti célkitűzéseikkel – mármint a hallgató érdekképviselettel. Nem egyszer olyan hallgatók vezetik ezeket a szervezeteket, akik maguk is küzdenek a tanulmányaik mintatanterv szerinti befejezésével.

Kampuszunkon három alapképzést és kettő felsőoktatási szakképzést kínálunk a hallgatóinknak. A Gazdálkodás és menedzsment és a Pénzügy és számvitel alapképzés hallgatóinak vannak közös kurzusaik. Egyenként nagyjából 40-40 hallgatóval futnak ezek a szakok. A Gazdaságinformatika szakunkon kisebbek, nagyjából 15 fősek az évfolyamok.

A felsőoktatási szakképzésen nagyjából 20-20 fős évfolyamokkal számolhatunk (a Menedzsment, illetve a Pénzügy-számvitel szakokon) a nappali tagozaton. Ami a levelezős képzést illeti, a létszám rendre körülbelül a fele az előzőeknek – a gazdasági informatikát kivéve, mert az csak nappalin indul.

Tapasztalataink szerint mindegyik szakon, illetve évfolyamon van egy-egy informális hallgatói képviselő. Ő az aki, felteszi a kérdéseket az oktatóknak stb. Jó ötlet lehet ennek az informális szerepnek a hivatalossá tétele.

Javaslatok

A hallgatói képviselők intézményén túl hasznos lehet „mentor oktatók” kinevezése is. Minden egyes szakhoz rendelhetnénk egy ilyen oktatót. Akad ilyen példa Veszprémben, a Pannon Egyetemen, ahol is a mentor oktatók azoknak a hallgatóknak segítenek, akik ezt kifejezetten igénylik. Ez ott egy sikeres kezdeményezésnek bizonyult. A mentor oktatóknak előzetesen alá kellett írniuk egy titoktartási nyilatkozatot.

Egy másik ötlet a Hallgatói Szolgáltatások Osztálya tevékenységének kiterjesztés olyan módon, hogy mentorálási funkciót is ellásson. Két viszonylag fiatal hölgy foglalkozik a hallgatói adminisztratív ügyekkel. Elég közel állnak a hallgatókhoz. Informálisan jelenleg is mentorálják a hallgatókat valamilyen szinten.

Akadályok

Amint kiderült, az egyes csoportok mérete erősen változó, hiszen van közös órája különböző szakoknak, és egyazon szakon belül vannak különböző csoportok a specializációk okán. Nagy a kockázata tehát annak, hogy a képviselő nehezen tudja egyben tartani a csoportot a specializálódást követően. Mindazonáltal jó ötletnek tartjuk a hallgatói képviselő intézményét, mivel a tanulmányok elején vannak nagyobb létszámú és viszonylag nehéz órák, illetve tárgyak (mint például a matematika és a számvitel).

2. Eszköz: mentorálás (felsőbb éves diákok segítik a gólyákat)

Jelenlegi helyzet

A mentorálás a gólyatáborban kezdődik a BGE GKZ-n. Az intézmény mindig augusztusban – tehát még a félév kezdete előtt – szervezi a gólyatáborát. A rendezvény elsődleges célközönsége a nappali tagozatos hallgatók. Nagyjából 30 százalékuk részt is szokott venni az eseményen. Benyomásunk szerint a rendezvény inkább a szórakozásról, mint a tanulmányokra való felkészítésről szól.

2019 szeptemberében egy új kezdeményezéssel álltunk elő. A tanéve legeleső hetében – amikor még nincsenek tanórák – egy hallgatói kompetenciafejlesztő tréninget tartottunk a gólyáknak. Ennek célja már valóban az egyetemi tanulmányokra való felkészítés volt. Mindegyik szaknak tartottunk egy-egy hatvanperces tréninget a témában. A foglalkozás fókuszában a tanulmányok menedzselése, megszervezése, tanulási és tanulmányi célok megfogalmazása, nehézségekkel való megküzdés állt. Sajnos a nappali tagozatos hallgatóknak – elsősorban nekik szántuk a programot – csupán mintegy egynegyede vett részt a rendezvényen.

A gólyáknak szóló programokon kívül a tantervünkben van egy Tanulásmódszertan elnevezésű választható tárgy. Mivel nem kötelező, a hatása sem számottevő a megítélésünk szerint.

Javaslatok

Lehetséges volna kiterjeszteni a hallgatói kompetenciafejlesztő tréninget mind időben és tartalomban: a tanév indulását követően is tarthatnánk még 3-4 foglalkozást.
Úgy gondoljuk, hogy az első két tényezőt – legalább részben – közösen kezelhetnénk. Úgy gondoljuk, hogy a hallgatói önkormányzat berkein belül létrehozhatnánk egy „Hallgatói Támogató Irodát". E mögött az húzódik meg, hogy a hallgatók képviselete és mentorálása elég nagy feladat. Így a képviselők és a mentorok együtt dolgozhatnának, megoszthatnák a tudásukat és tapasztalatukat egymással, ami növelné a hatékonyságukat. Úgy gondoljuk, hogy a képviselők egyúttal mentorok is sok esetben. Fontos megjegyezni, hogy a folyamat tanári felügyeletét is fontosnak tartjuk.

Akadályok

Úgy látjuk, hogy a fenti intézkedéseket nehéz megvalósítani a levelezős hallgatók körében, mivel az ő esetükben nehezebben kivitelezhető az, hogy rendszeres időközönként találkozzanak. Mindazonáltal érdemes lehet néhány konkrét példát kiválasztani, olyan eseteket vagy tapasztalatokat, amelyekkel hallgatóink gazdagodtak, és ezeket szórólapokon vagy videókban megosztani a többi hallgatóval. Ezekben a beszámolókban elmesélhetnék a hallgatók, hogy milyen problémákkal találkoztak és hogyan oldották meg azokat – ezzel is lelket öntve hallgatótársaikba, ami döntő tényező lehet, ha valakit éppen a lemorzsolódás fenyeget.

3. Eszköz: Harmadik fél, aki meghallgatja a hallgatót

Jelenlegi helyzet

Intézményünkben nincs ilyen jelenleg. El tudunk képzelni harmadik fél általi mediációt önkéntes alapon, mivel nincs hozzá anyagi forrásunk. A BGE budapesti karain pszichológus is a hallgatók rendelkezésére áll. A zalaegerszegi kampusz azonban túlságosan kis méretű ehhez. Így ez az intézmény hivatalosan nem létezik a karon, gyakorlatilag azonban, szinte mindig van egy harmadik fél, aki beavatkozik, ha valami probléma adódik. Például amikor valamilyen konfliktus adódik egy hallgató és egy oktató között, akkor a kar vezetése, a Hallgatói Szolgáltatások Osztálya vagy egy másik kolléga lép fel közvetítőként. Ez csak spontán módon működik.

Hisszük, hogy az efféle segítség egyre fontosabbá válik – a lemorzsolódás elleni küzdelemben is kiemelt tényező lehet. Sőt, még versenyelőnyt is jelenthet a karnak, más felsőoktatási intézményekkel szemben. A mediátori szerepén túl, a harmadik fél coachnak is tekinthető.

Javaslatok

Egyes oktatók vagy adminisztratív kollégák hivatalosan is vállalhatnák a harmadik fél szerepét. Fontos különbséget tenni kétféle probléma között: 1) a hallgatónak van egy bizonyos kérdése, amelyre választ vár; 2) a hallgató igaziból nem szeretne tanulni, csak családi vagy munkahelyi nyomásra van itt.

Hangsúlyoznunk kell a mediáció szerepét az olyan esetekben, amikor hallgató és oktató között alakul ki konfliktus.

Akadályok

Anyagi források hiánya.

Arubai Egyetem

1. Eszköz: oktatás- és tanulásmódszertan

Jelenlegi helyzet

A jogi kar oktatási módszerei a hallgatóközpontúságra épülnek. Ennek két fő eleme: 1. a hallgató, 2. a tanulás aktív aspektusa. Ez azt jelenti, hogy a hangsúly inkább a tanulási folyamaton van, ami a hallgatón múlik (az aktív tudás-, belátás- és képességszerzés), mint önmagában az oktatáson, ami pedig a tanáron múlik (tudásátadás). A fő előnye ennek a módszernek az, hogy a karon, illetve az egyetemen kis létszámú csoportokkal dolgozhatunk.

Ami a tanulási módszertant illeti, az Arubai Egyetem is tart tanulásmódszertani kurzust az elsőéves alapképzéses hallgatóknak, hogy hatékony tanulási módszereket sajátíthassanak el. Az órákat két hallgató (demonstrátor) tartja, a tárgy választható. A kurzust elsősorban az elsőéves Jogi készségek tárgy kiegészítéséül szántuk.

Javaslatok

A fent említett kurzust csak az elsőévesek vehetik föl, holott azt gondoljuk, hogy a felsőbb éveseknek is hasznára válna. Vegyük csak a mester szakos hallgatókat, akik meg kell, hogy írják a szakdolgozatot, amihez kell hogy rendelkezzenek a megfelelő készségekkel.

A diskurzus egy másik szintjén, az oktatóknak különböző elképzelésük van a hallgatóközpontú tanulásról. Ez különböző tanulási módszerekhez vezet, ami pedig nem előnyös a hallgatók számára.

Mit tegyünk a gyakorlatban? Ez a kérdés pedig azt a problémát is érinti, hogy nem különül el határozottan a hallgatóközpontú tanulás és mindaz, amit a felnőttképzés felölel (andragógia kontra pedagógia). Mint ahogy a tanulási módszerek fogalma sem válik el tisztán az alkalmazásától, vagyis az oktatási módszerek fogalmától. Mindezek tisztázása nagyban segítené a hallgatókat is.

Sőt, habár a tanulási módszerek tanítása hasznosnak és relevánsnak mutatkozik, sajnos korlátoz minket az, hogy ezek szükségképpen a kapcsolódó kurzushoz kötődnek, illetve arra korlátozódnak.

Akadályok

- Az Arubai Egyetemnek ki kell alakítania a felnőttképzéssel kapcsolatos vízióját és ki kell választania a megvalósítandó eszközöket. Ugyanez vonatkozik a tanulási módszerek oktatására.
- A hallgatóközpontú oktatásnak egy olyan konzisztens megközelítését kell alkalmazni, amelyet minden oktató követ.
- Szerencsés volna felsőbb éves hallgatóknak is lehetővé tenni a tanulásmódszertani kurzus látogatását.

Arubai Egyetem

2. Eszköz: Rendszeres oktatói tapasztalatcsere

Jelenlegi helyzet

Az Arubai Egyetem karai megszervezték a bizottságaikat és rendszeres találkozókat terveztek az oktatásmódszertani témákban, illetve a tanítási tapasztalatok megosztására. Ezek egyikén még komoly vita is kerekedett az oktatók, és elsősorban a hosszú távon az egyetemen tanítani szándékozó törzsgárda tagjai között, mivel ők azok, akik alig várják, hogy megoszthassák tapasztalataikat és tanácsokat adhassanak.

Két olyan kitüntetett momentum is volt a témával kapcsolatban az egyetem életében, amely által az oktatók szembesültek azzal, hogy legtöbbjük híján van azoknak a megfelelő módszereknek és eszközöknek, amelyekkel javíthatnák egyrészt az oktatásuk minőségét, másrészt a tanulók tanulási hatékonyságát. Ez a két mozzanat két tréning volt: a Felsőfokú Tanulási Tanúsítvány (Academic Learning Certificate) képzés és a Blended Learning Kiképzőtábor (Blended Learning Bootcamp). E képzések néhány hete vagy hónapja alatt a kollégák megtapasztalták, milyen a csapatmunka, és számos jó gyakorlatot osztottak meg egymással, illetve jókat vitáztak. Az oktatási tapasztalatok megosztása igencsak hasznosnak mutatkozott mindenki számára.

Amint az előzőekből is kitűnhetett, az egyes karok a saját időbeosztásuk szerint működnek, ami azt eredményezi, hogy a különféle eszmecserék inkább csak karon belül működnek általában tervezett vagy néha spontán megbeszélések formájában.

Javaslatok

A tanulási és oktatási tapasztalatok megosztása nem kellene, hogy adott tréningekre szorítkozzék, hanem rendszeres gyakorlat kellene hogy legyen – különösen egy olyan kis létszámokkal működő intézményben, mint az Arubai Egyetem. Szakmai kapcsolatépítés és különböző oktatási módszerek megosztása, tesztelése és értékelése céljából az egyetem szervezhet összejöveteleket az év elején és a tanév vagy az év vége felé. A részmunkaidős kollégák is részt vehetnének, hogy jobban megértsék, milyen elvárással viseltetik irántuk az intézmény az oktatás színvonalát illetően. És az is hasznos volna számukra, hogy tapasztalt kollégákkal működhetnének együtt.

Akadályok

Van néhány akadálya annak, hogy rendszeres és szélesebb kört elérő megbeszéléseket szervezzen az egyetem az oktatási módszerek és tapasztalatok megosztására. A két legjelentősebbnek tűnő, hogy

- A kari időrendek nincsenek összehangolva.
- Szélesebb körű megbeszélésekre a lehetőségek korlátozottak.

Arubai Egyetem

3. Eszköz: Oktatói állomány fejlesztése

Jelenlegi helyzet

A Jogi Karon 8,6 főállású munkatárs dolgozik (ami azt jelenti, hogy nyolc főállású és egy részmunkaidős, aki heti három napot dolgozik). Jelenleg csupán 11,6 százalék (vagyis egy fő) arubai származású, a többi kolléga holland, és van egy ruandai. 2010 óta nem vettünk föl új helyi munkatársat. Szinte minden PhD-hallgató, aki eleddig a Jogi Karra került, arubai származású. Az utolsó közülük 2009-ben került a karra és az egyetem, illetve a Jogi Kar 1988-as megalakítása óta ő volt az egyetlen, aki megszerezte a fokozatát. A kar 2017-ban engedélyt kapott további két PhD-hallgató felvételére, de a kiválasztási folyamat közben az egyetem vezetése úgy döntött, hogy leállítja a felvételt. 2012-ben új vezetése lett az egyetemnek.

Azóta nem látszik körvonalazódni tiszta elképzelése sem az oktatói állomány fejlesztése, sem a kutatás tekintetében.

Az egyetlen fókusznak az oktatáson kívül a nemzetköziesedés látszik különféle csereprogramok és a Leuveni Katolikus Egyetemmel közös, az EU által finanszírozott STEM-program alapján. E program keretében csupán két arubai származású PhD-hallgatót alkalmazott az egyetem. A Leuveni Egyetemnek azonban vannak PhD-hallgatói. A Jogi Karon kívül az Arubai Egyetem más kara nem jogosult PhD-fokozat adományozására.

Javaslatok

- Helyi PhD-hallgatók felvétele.
- Kutatási programok indítása a kutatási teljesítmény (ami gyakorlatilag nincs) növelésére, mivel a minőségi oktatás előfeltétele a kutatás.

Akadályok

Az egyetemi kollégák mentalitása kellene hogy megváltozzék. Úgy tűnik, hogy a vezetés, illetve a szenátus tagjai fontosabbak, mint maga az egyetem, ami azt jelenti, hogy az oktatási és kutatási teljesítmény nem számít. Nagy a fluktuáció. Az egyetem stratégiája jelenleg nem arra törekszik, hogy a humán kapacitás bővítésének köszönhetően fenntartható módon működjék, és hogy erősítse a kutatási aktivitást.

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

1. Eszköz: Oktatás-, illetve tanulásmódszertani fejlesztés

Jelenlegi helyzet

A tanulók tanulási készségei tekintetében a francia nyelv alapos ismeretét tartjuk a legfontosabbnak, hiszen csak így tudnak a diákjaink megfelelően kommunikálni az órákon és megérteni az anyagot. Az álláskeresésnél is a francia nyelv fontosságát hangsúlyozzuk (önéletrajz, interjú stb.). A nyelvi hiányosságok komoly következményekkel járhatnak: beilleszkedési problémák, kevesebb társadalmi érintkezés, nehézségek az önéletrajz megírásakor álláskeresésnél, kevésbé kielégítő munka stb. Ezért kínálunk francia nyelvi kurzusokat (francia mint idegen nyelv) a tanulóink (kezdők, bevándorlók és bevándorló háttérrel rendelkezők) igényeire és képességeire szabva a nappali és az esti osztályokban. A kurzus célja, hogy a tanulók megtanuljanak franciául beszélni és minél hamarabb elsajátítsák a mindennapi kommunikációhoz szükséges készségeket. Ezáltal szinte azonnal könnyedén bonyolíthatják mindennapos párbeszédeiket.

Oktatóink rekreációs tevékenységek keretében ismertetik meg a tanulókat az ország kultúrájával az iskola falain belül vagy kívül (például mozik, múzeumok vagy egyéb helyek meglátogatásával). A franciaórákat azoknak az alapképzéses hallgatóinknak is ajánljuk, akik még nem rendelkeznek tökéletes nyelvtudással.

Megfigyeltük azt is, hogy az alapképzéses hallgatóinknak számos nehézséget okoz a diplomadolgozatuk megírása, sokuknak hiányosak a nyelvtani ismereteik és gondjuk van a helyesírással is. A szóbeli előadások esetén a legtöbb tanuló nem tudja kiemelni a fő gondolatokat és az általa létrehozott hozzáadott értéket.

Ezért szerveztünk két extra kurzust a diákok írás- és prezentációs készségeinek fejlesztésére francia nyelven, ami rendkívül fontos a tanulmányaik befejezése tekintetében. Ezen kívül mindegyik tanulónak lehetősége van egyéni konzultációra is a témában. Ráadásul, rendszeres foglalkozásokat szervezünk, hogy segítsünk a diákoknak a beadandóik megírásában. Oktatóink irányítják őket ilyenkor a kutatásban és a gondolataik megfogalmazásában.

Jelenleg (2020 februárja óta) éppen teszteljük a Namuri Egyetem MOOC-ját (https://www.unamur.be/det/mooc és a marketing kurzusok részeként a következőt: https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:unamur+163001+session01/about).

A MOOC egyébként a massive open online course, azaz tömeges nyílt online kurzus kifejezés rövidítése. Az említett kurzusnak van egy online tanulásmódszertani modulja, amely az alábbi kérdésekkel foglalkozik: hogyan szervezzük a tanulmányainkat, hogyan sajátítsunk el memorizálási technikákat stb. Még nincs komoly tapasztalatunk a MOOC hatékonyságával kapcsolatban. Egyelőre csak néhány tanulóval próbáltuk ki a lezárás alatt. De akik részt vettek ebben, azok élvezék a dolgot.

Az oktatásmódszertant illetően intézményükben az oktatói gárda képzése áll a középpontban. A különféle tréningekről elektronikus levélben értesítjük a kollégáinkat, vagy a www.cepeons.be honlapon keresztül tájékozódnak ők maguk. Ezek a képzések nem kötelezők, de a belgiumi Francia Közösség Oktatási Minisztériuma ajánlja ezeket. Ezen túl, oktatóink ösztönzése végett az I.S.F.C.E. állja a képzésekhez szükséges anyagok költségét annak érdekében, hogy a kollégák naprakészen tartsák pedagógiai tudásukat.

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

1. Eszköz: Oktatás-, illetve tanulásmódszertani fejlesztés

Az új technológiákra is nagy hangsúlyt fektetünk. Minden tanteremben van interaktív tábla, így minden oktatónkat ösztönözzük arra, hogy alkalmazkodjanak az új körülményekhez és színesítsék az oktatási módszereiket. Ennek érdekében képzéseket is szervezünk. A Moodle e-learning platform használatát is támogatjuk, hogy elősegítsük a digitalizációt és új tanítási módok kipróbálását. A Moodle használatával kapcsolatban is tartottunk tréninget. 2020 októberében pedig a teljes oktatói gárdát kiképeztük ennek a digitális tanítási eszköznek a használatára. Meg kell jegyeznünk, hogy az első lezárást követően oktatóink többsége kifejezte azon igényét, hogy szeretne fejlődni a digitális oktatás terén.

Javaslatok

Az oktatóinknak tájékoztatnia kell a diákokat a fent említett extra kurzusokról és a részvételre ösztönözni őket.

Akadályok

- Nem könnyű felzárkóztató kurzusokat tartani, ha az adott oktatónak már eleve nagy az órarendi leterheltsége.
- Olykor nem könnyű a kommunikáció a diákokkal. Nem mindig veszik az információkat. Például csak az utolsó pillanatban kezdenek konzultálni a szakdolgozatukról. Egyértelműen meg kell határozni és közölni kell, hogy mi a célja ezeknek a találkozóknak.
- A francia felzárkóztató kurzusokon (a nyelvtannal és a helyesírással a fókuszban) csak kevés diák vett részt. A legtöbbüknek családja van, és nehéz arra ösztönözni őket, hogy extra órákon vegyenek részt.
- A felzárkóztató kurzusok alternatívájaként e-learning tananyagokat fejleszthetnénk.

2. Eszköz: Rendszeres oktatói tapasztalatcsere

Jelenlegi helyzet

Oktatóinknak, vezetőinknek és az adminisztratív munkatársainknak az alábbi lehetőségeket kínáljuk:

- Pedagógiai nap. Ez többféle formát is ölthet, de mindig meghívunk egy szakértőt vagy valamilyen külsőst, akik az oktatókkal együtt megosztják jó gyakorlataikat. Ezeken az alkalmakon általában az összes tanár részt vesz, így információkat oszthatnak meg egymással. Ez arra is lehetőség, hogy csapaépítő tevékenységeket végezzünk.

- Az egyes osztályok, szakok tanárainak találkozója. Ezek a megbeszélések nem mindig gyümölcsözők. Valójában, nem is lehetséges mindig találkozni az órák után az oktatók különböző időbeosztása miatt.

- Az egyes osztályok, szakok tanárainak találkozója az AEQUES[12] minőségmenedzsment stratégiájának keretében. Rendszeresen értékelési jelentéseket kell benyújtanunk osztályonként, illetve szakonként a pedagógiai megközelítéseinkről, gyakorlatainkról és a folyamatos fejlődést biztosító stratégiáinkról. Az intézményt gyakran látogatják külső szakértők is, hogy ellenőrizzék általános menedzsment stratégiánkat és egyes irreleváns gyakorlatok fejlesztésére irányuló intézkedéseink megvalósítását.

Javaslatok

- A képzési lehetőségek hatásosabb hirdetése (plakát, email, szóbeli tájékoztatás és egyebek formájában. Az ezzel kapcsolatos kommunikáció gyorsabbá és hatékonyabbá tétele a képzések fontosságát és relevanciáját hangsúlyozva.

- A pedagógiai napok gyors és az igényekhez igazodó tervezése.

- Az azonos osztályok, illetve szakok tanárainak rendszeres összejöveteleit hatékonyabbá kell tenni, hogy megoszthassák egymással oktatási tapasztalataikat és egyéb szervezeti, kapcsolati témákról is beszélhessenek.

Akadályok

- Olykor nehéz az értekezletek megszervezése, mivel délelőtt, délután és este is vannak órák, és néhány oktatónak más szakmai kötelezettsége is van.

- A túl gyakori értekezletek feleslegesen rabolják oktatóink idejét és elveszik a motivációjukat. Az oktatási tapasztalatokkal kapcsolatos informális eszmecseréknek is nagyobb értéket kellene tulajdonítani.

---

12. Az AEQUES – mint arra korábban is utaltunk már – egy független költségvetési szerv, amely a képzéssel foglalkozó intézmények értékelését végzi a Belgiumi Francia Közösségben. Az ügynökség teljesen betagozódik ez európai intézményrendszerbe, és az a feladata, hogy a felsőoktatás minőségét értékelje és ennek fejlődését segítse elő.

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

3. Eszköz: Oktatói állomány fejlesztése

Jelenlegi helyzet

Az I.S.F.C.E. állományában negyven teljes munkaidős kolléga dolgozik. A legtöbbjük szaktanár. Van néhány olyan is, aki a szakmában dolgozik – ők a fő tevékenységük mellett tanítanak is (egy informatikus például egy a tárgykörébe tartozó kurzust visz).

Az oktatóktól elvárjuk, hogy folyamatosan frissítsék a tantervet. A hivatalos oktatási irányelvek is rendszeresen változnak, mert a szakma igényeihez alakítják azokat.

Javaslatok

- Erősíteni a szakértői és coach vénáját azoknak a tanároknak, akik ezzel kapcsolatos feladatokat látnak el (terelik a diákot a szakmai fejlődésének útján).
- A kurzusoknak a munkaerőpiaci kihívásokhoz való igazítása, illetve olyan programok kínálata, amelyek illeszkednek a cégek igényeihez.
- A tanárok abbéli képességeinek az erősítése, hogy képesek legyenek egy egész osztály vezetőjeként működni. Ehhez hívhatunk például egy felnőttképzési szakértőt, aki segíthet a tanároknak, hogy kapcsolódjanak a diákokhoz – olyan technikák által, amelyekkel gyakornokokat, már dolgozó embereket is lehet tanítani, képezni, tudást átadni nekik.
- Megtartani a jó tanárokat és azt éreztetni velük, hogy bevonjuk őket a folyamatokba. Az I.S.F.C.E. a teljes állású oktatókra helyezi a hangsúlyt.

Akadályok

Az oktatók felvételével kapcsolatban a munkaerőpiaci igények – és néhány specifikus szakterület igényeinek – a szakképzett tanári kínálattal való összehangolása jelenti a kihívást. Az az igazság, hogy egyes szakterületeken a szakképzett tanárokat sokkal jobban megfizeti a versenyszféra, így nehéz őket a közszférába vonzani.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

1. Eszköz: oktatás- és tanulásmódszertan

Jelenlegi helyzet

Létrehoztunk egy „üdvözlő modul”-t, amelynek része a „Hogyan tanuljunk?”-téma. A modul 3-6 órát vesz igénybe és a képzési program (akár ad szakképesítést, akár nem) elején kínáljuk a tanulóknak. Mindenki számára elérhető mindegyik képzési helyszínünkön. A hallgatók köszöntése, az integráció és a csapatkohézió elősegítése a cél (például jégtörő feladványok vagy saját címer készítése által).

Célitűzések:

- Lehetőséget biztosítani az osztályoknak, hogy nyitott és strukturált módon megoszthassák a tapasztalataikat a tanulásról. Ilyenkor csoportban megvitatják, hogy milyen feltételek között ideális tanulni (tulajdonképpen verbalizáltatjuk velük a gondolataikat és megosztunk elméleti alapokat is a motivációról, hibázásról stb.).

- Azonosítani azokat a módszereket, amelyek segítenek strukturálni a tanulási folyamatot – aktív memorizálási módszerek, elmetérképek, villámkártyák (flashcards) stb.; és az aktív memorizálási módszerekkel, illetve a különböző memóriatípusokkal stb. kapcsolatos elméleti alapvetések.

- Hosszú távú koncentráció és az emlékezet stimulálása (miben áll a figyelem és melyek a zavaró tényezői?).

Javaslatok

- Legyen elég hely és felszerelés a jégtörő játékok lebonyolításához.

- A bevezető modul legyen elérhető már a képzés megkezdésekor.

- Alkalmazkodjunk a csoportdinamikához.

- Legyen változatos a csoportdinamika: csendesebb szakaszok az elméleti részekhez és dinamikusabb megközelítések a csapatjátékokhoz.

Akadályok

Azoknak a kollégáknak a szakmai felkészültsége, akik a bevezető kurzusokat tartják. Tisztában kell lenniük azzal, hogy hogyan kell tanulni, milyen tanulási stratégiák vannak, jártasnak kell lenniük az agykutatás területén és ismerniük kell egy a figyelemről szóló MOOC-programot. Vagyis meg kell hogy feleljenek a tanulói igényeknek. Amihez számos képzésen kell hogy részt vegyenek.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

2. Eszköz: rendszeres oktatói tapasztalatcsere

Jelenlegi helyzet

2018-ban létrehoztunk egy „multimodalitás" elnevezésű munkacsoportot az egyik központunkban azzal a céllal, hogy azonosítsák a különféle tanítási technikákat és színesítsék e tekintetben az oktatói palettát; gazdagítsák az oktatási módszerek tárházát és kitörjenek a hagyományos tanítási modellek kötöttségeiből.

A munkacsoport több oldalról közelíti meg a dolgokat és havonta ül össze. Vezetője az egyik oktató, és valamennyi oktatót várja a csapat. 2019 óta összesen 30 kolléga vett részt az üléseken, a kemény mag 7 személyre korlátozódik.

Javaslatok

- Célirányos munka, mint például jó gyakorlatok kidolgozása a lemorzsolódás megfékezésére, egy közös tudásbázis létrehozása, amelyet minden modulnál felhasználhatunk stb.
- A megfelelő eszközök használata: a csoport a Trello és a Slack alkalmazásokat használja, amelyek mindenki számára elérhetők. Ezen túl pedig egy belső hírlevél formájában tudósítanak a csapat tevékenységéről.
- A csoport dolgozhatna az igények alapján, vagyis olyan témákat dolgozhatna föl, amelyekre igény merül föl a tanítási folyamat során. Építhetnének a már meglévő erőforrásokra, felderíthetnék azokat, ahelyett hogy kívülről vonjanak be erőforrásokat.
- A kezdeményezés népszerűsítése érdekében jó volna mérni a csoport tevékenységének az oktatásra gyakorolt hatását.

Akadályok

- Fontos, hogy mindenkit elérjünk és ne csak a kemény mag vegyen részt a foglalkozásokon.
- A változással szembeni ellenállás.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

3. Eszköz: az oktatói állomány fejlesztése

Jelenlegi helyzet

A Közép-Loire-völgyi régió GRETA Hálózata három tagszervezetből áll:

- A GRETA Berry 76 embert foglalkoztat, akik közül kicsit több mint 30 szerződéses oktató. Van még további 150 időszakos tréner.
- A GRETA Coeur 2 Loire 78 embert foglalkoztat, akik közül mintegy 30 a szerződéses oktató. Van még további 400 időszakos tréner.
- A GRETA Val de Loire 120 embert foglalkoztat, akik közül 55 a szerződéses oktató. Van még további 400 időszakos tréner.
- A trénerek hozzáférnek a hálózat professzionalizálódási tervéhez.

Ez a professzionalizálódási terv új oktatási módszerek megvalósítását, a tanítási gyakorlat megosztását, új készségek megszerzését és a megközelítések megújítását célozza.

Egy változó környezetben az is fontos, hogy a szakértőink ismerjék a képzés társadalmi környezetét is. Képesnek kell lenniük ugyanis arra is, hogy releváns és naprakész információval lássák el a célcsoportot a képzés jogi környezetével kapcsolatban.

Amint felvesszük a trénereket, felnőttképzési kiképzésben részesítjük őket a következő témákban: mérnöki képzés, oktatási tevékenységek animálása, csoportdinamika, értékelés stb.

Pályafutásuk során a GRETA Hálózatban lehetőségük van arra, hogy fejlesszék a tudásukat a felnőttképzés terén és színesítsék az oktatási módszereiket a tanulók igényeinek magasabb színvonalon való kielégítése (egyéniesített képzések, a kurzusok személyesebbre szabása, modularizáció, pedagógiai innováció, a digitális és infokommunikációs technológia integrálása stb.) és a szakképzésben bekövetkező szabályozási változások jobb megértése érdekében. A főállású oktatók munkaidejéből évi 5 nap erre fordítható. Az oktatóink ezen felül egyéb képzésekre is jelentkezhetnek a professzionalizálódási tervhez illeszkedve.

Javaslatok

Fontos, hogy minél több oktatót vonjunk be a professzionalizálódási tervbe. Ennek eléréséhez szükséges, hogy a vezetők (képzési és személyzeti vezetők) támogassák és bátorítsák ebben az oktatókat.

A felkínált tréningeket leginkább az időszakos oktatóink látogatják. Biztosítanunk kell az ő tudásuk naprakészen tartását is, de legalább azokét, akiket a legtöbbet foglalkoztatunk.

Akadályok

A GRETA Hálózat oktatói szívesen részt vesznek a képzéseken, de a beosztásuk, az órarend miatt ezt nem mindig tudják szabadon megtenni. A nem teljes állású oktatóink képzését nehezebb nyomon követni és támogatni, és olykor nem dolgoznak nálunk eleget ahhoz, hogy úgymond kitermeljék a továbbképzésük költségét.

BGE GKZ (Magyarország)

1. Eszköz: oktatás- és tanulásmódszertan

Jelenlegi helyzet

Mint azt már korábban említettük, van tanulásmódszertani kurzusunk a hallgatóinknak, ez azonban nem kötelező. Ezen kívül kutatásmódszertan kurzust is kínálunk a hallgatóinknak. Érdemes lenne megvizsgálni ez utóbbi kurzus eredményességét. Sok kolléga kritizálja ugyanis a hallgatók ebbéli képességét, amikor a szakdolgozatukkal találkoznak. Meglátásuk szerint egyre gyengébb színvonalúak a diplomamunkák. A prezentációs képességeik (például amikor egy diasort prezentálnak) is hanyatlanak.

Éppen ezért fut egy egyetemi pályázat, amely a hallgatók bejövő és kimenő kompetenciáit méri. Még nem kezdődött el igazán ez a projekt, de bízunk abban, hogy segíthet a jövőben és értékes információkkal szolgálhat.

Javaslatok

Léteznek online tananyagaink a kurzusokhoz, ezeket az anyagokat azonban nem nagyon használjuk. Gyakrabban is használhatnánk ezeket, így esetleg a messze lakó hallgatóknak nem kéne elutazniuk hozzánk a hétvégén, hogy 1-1,5 napot üljenek az iskolapadban. Azt gondoljuk, hogy a pandémia erősíteni fogja ezen törekvésünket. A lezárás óta immár két hete kizárólag online kurzusokat tartunk, videókat és egyéb digitális segédanyagokat készítünk a hallgatóknak. Sok dolgunk van ezen a téren. Például a vizsgafeladatsorokat is aktualizálni kell, mint ahogy a tananyagokkal ezt már megtettük.

Akadályok

A tanterv szerint nem kötelező a tanulásmódszertan tantárgy.

2. Eszköz: rendszeres oktatói tapasztalatcsere

Jelenlegi helyzet

A Budapest Gazdasági Egyetem (BGE) létrehozta az Oktatásmódszertani Központot. Ez a szervezeti egység szinte napi rendszerességgel szervez tréningeket, képzéseket, műhelyeket az oktatók oktatási kompetenciáinak fejlesztésére. Azt gondoljuk, hogy ez egy remek kezdeményezés.

Javaslatok

Félévenként 1-3 találkozót szervezhetnénk azoknak a kollégáknak, akik ugyanazon tárgyat tanítják – külön-külön mindhárom karon. Azt gondoljuk, hogy ezek a megbeszélések mintegy 70 százalékban a panaszkodásról szólnának, de a fennmaradó 30 százalékért megérné. A kollégák élvezhetnék a tudás- és tapasztalatmegosztás előnyeit. Ezek jelenleg leginkább informális találkozókra korlátozódnak (mikor a kollégák összefutnak a folyosón).

Akadályok

- 3 kar és 5 különböző helyszín, ahol le lehetne bonyolítani a rendezvényeket.
- Még a fővároson belül is akár 2 órát is igénybe vehet az egyik egyetemi helyszínről eljutni a másikba csúcsforgalomban.
- A pandémia, illetve a digitális oktatás miatt az oktatók túlterheltek.

3. Eszköz: az oktatói állomány fejlesztése

Jelenlegi helyzet

27 főállású oktatónk van. Ez a szám a korábbi években 30 körül volt. Ezen kívül minden félévben van 4-5 szerződéses oktatónk. Úgy gondoljuk, hogy ez az arány normális a felsőoktatásban. Nagyban támaszkodhatunk az oktatói gárdára. Azt gondoljuk, hogy a szerződéses oktatókat csak olyan speciális tárgyak esetében foglalkoztatjuk, amelyekre nem érdemes főállású kollégát fölvenni.

Javaslatok

Még ha el is gondolkozunk azon, hogy főállású kollégákkal váltsuk ki a szerződéses oktatókat, ez csak financiális megfontolásból lenne lehetséges. Hogy ez megéri-e, azt érdemes lehet megvizsgálni.

Akadályok

Az anyagiak: ebből a szempontból nem vonzó a felsőoktatás (egy postai kézbesítő többet keres, mint egy átlagos egyetemi oktató).

GIP FTLV-IP (Franciaország)

1. Eszköz: egyablakos hallgatói / tanulói tájékoztatás

Jelenlegi helyzet

A Közép-Loire-völgyi régió GRETA Hálózata rendelkezik az Eduform minősítéssel. Az első lépés a minősítés megszerzéséhez a tájékoztatás során nyújtott információk minőségével kapcsolatos. Gyors és irányított információszolgáltatást ír elő. A harmadik számú vállalás a minősítés kapcsán garantálja a személyre szabott tanácsadást a szolgáltatásokkal és azok finanszírozásával kapcsolatban. Ez a követelmény azt hivatott biztosítani, hogy a szolgáltatások igénybe vevői tisztában legyenek a jogaikkal.

Információ / tanács: A tájékoztatás során nyújtott információ könnyen elérhető, naprakész, pontos és érthető kell hogy legyen. Lehetővé kell tennie a tanulók számára, hogy jól informáltan hozzanak döntést adott szolgáltatások igénybe vételéről még mielőtt elköteleződének.

Hozzáférhető, strukturált és naprakész információ:

- Naprakész leírások vannak a szervezet képzési programjairól és szolgáltatásairól, valamint mindezek finanszírozásáról is. Több kommunikációs platformon is elérhetők ezek az információk, többek között legalább egy honlapon.
- A szervezet kommunikációja és az általa nyújtott információk explicitek, áttekinthetők és összehangoltak.

Személyes tanácsadás:

- Az igényt szakértők tanulmányozzák.
- Az igények azonosítása és elemzése vezet a személyes tanácsadáshoz. Az adott válaszok figyelembe veszik a szolgáltatás igénybe vevőjének helyzetét.
- A tanulmányok finanszírozására, illetve a pénzügyek menedzselésére is kiterjed a tanácsadás.
- Az ügy bonyolultságától függően személyes találkozó is javasolt a tanácsadóval, hogy előzetesen tanulmányozhassa a helyzetet.

Javaslatok

- A tanulókat üdvözlő füzet lehetővé teszi az erőforrások és a kontaktok azonosítását. Ez az anyag olyan kérdéseken alapul, amelyeket a tanulók maguktól kérdeznének (hiányzások, késések, oktatási szervezet stb.). Így a következő részekből áll: a képzőközpont bemutatása, elérhetőségek; a képző csapat; belső szabályok; az egyéni képzési protokoll; a képzési program bemutatása; a képzési naptár; a jelentkezési lap / egyéni folyamatok; a gyakorlati hely keresésére szolgáló kérdőív.
- A tanulók minden egyes tevékenység esetében az adminisztratív asszisztenshez fordulhatnak. Ő az első számú kapcsolattartó adminisztratív és finanszírozási ügyekben és mint ilyen, az oktatási ügyeket is koordinálja. A folyamat kezdetén kijelölnek egy képviselőt, aki az adott ügy felelőse lesz. Megadja a tanulónak az elérhetőségeit, hogy az kérdés esetén fordulhasson hozzá.
- Minden képzőhelyen lesz egy információs panel, hogy hasznos információkkal lássa el a tanulókat: hírek, térkép, képzési program(ok) leírása, elérhetőségek stb.

Akadályok

- A rengeteg információ és kapcsolattartó miatt állandóan ellenőrizni kell az adott információkat, hogy a minőség és a naprakészség biztosított legyen.
- A helyzetek egyedisége és bonyolultsága olykor szükségessé teszi, hogy a tanulók (egészségügyi, társadalmi beavatkozási stb.) szakértőkhöz forduljanak. A beavatkozás lehetséges mértékét előzetesen rögzíteni kell minden érintett számára tisztán érthetően – akárcsak az információk, különféle személyes dokumentumok megosztását, az ellenőrzést és a tanulók irányítását.
- Ki kell építenünk és fenn kell tartanunk egy szakértői hálózatot a Közép-Loire-völgyi régióban.

2. Eszköz: az elmélyült tanulást segítő csendes, számítógépes tanulási környezet biztosítása

Jelenlegi helyzet

Minden állandó GRETA-képzőhely rendelkezik egy olyan tanulószobával, amelyben számos eszköz elérhető mindenki számára: könyvek, magazinok stb.; számítógépek, nyomtató, internethozzáférés.

A tanulóknak először is tudniuk kell, milyen céllal látogatják a tanulószobát. Kell hogy legyen egy konkrét projekt, amelyen dolgoznak. A tanulószobában lehetőség van egyénileg online kurzusokra (például francia nyelvből) is feliratkozni a tanuló igénye szerint – a tantervi kurzusokon kívül. Arra is lehetőség van, hogy a tanuló az oktatójától kapott útmutatóval jöjjön, amely részletezi, hogy milyen képességeket kell fejleszteni az adott tanuló esetében. Ezen kívül a tanulók elsajátíthatják a számítógéphasználatot, ezáltal magabiztosságot is szerezhetnek ezen a területen. Ha a tanulónak nem sikerül az órán elsajátítania az anyagot, akkor saját kezdeményezésére a tanulószobában tovább dolgozhat ezen.

A tanulószoba egy olyan, csendes, barátságos hely, ahol a tanulók találkozhatnak a társaikkal. Általában itt gyűlnek össze a tanulócsoportok egy animátor vezetésével. Az animátorral szembeni elvárás a kedvesség és pozitív hozzáállás, valamint támogatói és pedagógiai szakértelem. Az animátor megfigyeli a tanulókat és megismerkedik velük, így képes lesz irányítani őket. Néhány tanulónak gondot okoz az önálló – animátor nélküli – tanulás. A szabad döntésükön alapul, hogy csatlakoznak-e tanulócsoporthoz vagy nem. Az egyik tanulót kérik meg, hogy mutassa be a csoportot és azt a feladatot, amelyen valamely tantárgy keretében dolgoznak. Eközben a társai is támogatják, senkit nem hagynak ki a folyamatból. Ezután kezdődik a tulajdonképpeni munka, amelynek eredményeként közös erőfeszítéssel létrehoznak valamit.

Ez a kötelék és a csoporthoz tartozás érzése ösztönzi a tanulókat és segíti a tanulást. Ezért is vannak jégtörő feladatok a megbeszélések kezdetén.

A képzés kezdetén a tanulószoba animátora elküldi a tanulószoba használati útmutatóját a tanulóknak és meglátogatja őket, hogy elmesélje, hogyan működik a szoba és milyen eszközöket, lehetőségeket kínál a látogatóinak. A tanulószoba vezetője bemutatja, hogy milyen módokon lehet hozzáférni a tanulószoba eszközeihez. Egyes helyszíneken a tanulók lapotokat bérelhetnek bérlési lap kitöltésével. Ebben az évben a legnagyobb sikere annak a kezdeményezésnek volt, amely szakmai önéletrajz megírásában segített a hallgatóknak.

Ezen kívül egy megosztott online eszköz-portál is rendelkezésre áll minden GRETA intézményben, amely témák (munkahely, gyakornoki helyek, francia nyelv, matematika, történelem-földrajz, idegen nyelvek, számvitel, informatika, stressz menedzsment stb.) szerint rendszeresen frissül. A portállal már a képzés kezdetén megismertetik a tanulókat, és a képzés alatt végig igénybe vehetik. A tanulók közvetlenül is közzé tehetnek tartalmakat a portálon. Egy másik online platformot is tervezünk kifejezetten oktatóknak és oktatási fejlesztőknek.

Javaslatok

- Az internet sávszélességének javítása (gyorsabb internet például megfelelő kábelekkel).
- Zárt terek kialakítása, hogy kisebb csoportokban is lehessen dolgozni.

Akadályok

- Sometimes, the computer equipment made available to learners may be outdated or not working optimally. It's not always easy to get the agreement and the budget to be able to replace outdated equipment.
- It is also sometimes difficult to encourage working in small groups in a non-isolated room.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

3. Eszköz: Megfelelő légkör a tanuláshoz: (dekoráció, zöld, szünetek eltöltése stb.)

Jelenlegi helyzet

Közép-Loire-völgyi régió GRETA Hálózatának 32 állandó képzési helyszíne elég nagy különbözőségeket mutat a megfelelő tanulási légkör és a munkakörnyezet minősége tekintetében.
Hogy milyen az adott környezet, az leginkább az alábbiaktól függ:

- Mennyi idős a képzés helyszínéül szolgáló iskola.
- Az anyagi eszközöktől, amelyek pedig a specifikációktól és a költségvetéstől függnek.
- Hogy a képzésvezetők milyen jelentőséget tulajdonítanak a tanulási környezetnek.

A vezetők és az oktatók tudatában vannak, hogy mennyire fontos az olyan környezet, amely támogatja az interakciók kialakulását, a koncentrációt és a tanulást. Az a kihívás, hogy olyan környezetet teremtsünk, amely megengedi a modulok szerinti munkát és amelynek kellemes a dekorációja.

A hálózatunk rendelkezik az Eduform minősítéssel. Ez a rangos elismerés megköveteli, hogy a tanulót helyezzük a rendszer középpontjába, hogy egész képzése alatt igaz szereplője legyen a folyamatoknak. A 13 szolgáltatási előírásból kettő vonatkozik a helyszínek kialakítására. Ezek az előírások minden szereplő tevékenységét érintik.

Javaslatok

- Legyenek elkülönítve a tanulók részére kimondottan nekik szánt tanulószobák. Ezek álljanak rendelkezésre a képzés teljes ideje alatt erősítve a valahová tartozás érzését a tanulók körében. Szabadjon tetszésük szerint dekorálniuk és ezáltal tökéletesíteniük a helyet. Legyen hely, ahol étkezhetnek, és ahol ott hagyhatják a holmijukat, ha éppen ingázniuk kell egyik teremből a másikba.
- Legyen egy jól felszerelt helyiség, amelyben a szüneteket tölthetik el a tanulók és pihenetnek. Legyenek benne karosszékek, hűtőszekrény, mikrohullámú sütő, csocsó asztal stb., hogy meg tudjanak ott inni egy kávét, ehessenek, olvashassanak, találkozhassanak egymással stb.
- Legyenek megfelelő, ergonomikus, kényelmes, színes, jó állapotban lévő bútorok, amelyeket az adott óra vagy feladat igényei szerint lehet alakítani. Nem klasszikus osztálytermeket kívánunk kialakítani.
- Legyen megfelelő világítás, zöld növények, kisebb díszítő elemek.
- Legyen garantálva a helyszín és a berendezés rendben tartása (takarítás, tönkrement eszközök megjavítása stb.)
- Legyenek az épületen kívül is eszközök, például kerékpártárolók; esőbeállók, ha éppen várakozni kell; padok a dohányosoknak.
- Ügyeljünk a zajcsökkentésre, a hőmérsékletre, a falak színére és a termek természetes megvilágítására.

Akadályok

- Helyhiány és a felszerelések elavultsága bizonyos képzési helyszíneken, illetve az átalakítások költsége (bővítések, energiahatékonyság fejlesztése stb.).
- Az a tény, hogy ezeket a megfontolásokat olykor nem tartják fontosnak, prioritásnak.
- Nehéz előre látni, hogy egyes órákon milyen feladatokat végeznek a tanulók. Így előfordulhat, hogy olyan teremben van az óra, amely nem alkalmas a szóban forgó feladatok ellátásához.

1. Eszköz: egyablakos hallgatói / tanulói tájékoztatás

Jelenlegi helyzet

Jelenleg még nincs interaktív információs platformunk. A tanulók a honlapot vagy közvetlenül a titkárságot keresik fel információért. A bejáratnál tájékoztató füzeteket helyeztünk el. Ezek az egyes szakokkal (Marketing, Vezetői asszisztens, Informatikai menedzsment, Számvitel, Nyelvek) kapcsolatos információkat tartalmaznak a (leendő) tanulóknak.

Javaslatok

Egy interaktív terminál felszerelése lehetővé tenné, hogy a tanulók egy helyen, gyorsan és célirányosan megtaláljanak minden gyakorlati tudnivalót. Az érintőképernyős készülék olyan volna, mint egy okostelefon vagy ügyfélhívó. Menüből való választások által jutnának el a tanulók a szükséges információkhoz az I.S.F.C.E. folyamataival kapcsolatban.

Fontos, hogy legyen egy felhasználóbarát oldal, amely üdvöli a tanulókat. A következő oldalon már öt fontos menühöz jutnának a felhasználók: kurzusok, oktatók, titkárság, vezetés, általános információk. Minden egyes menüből információs oldalak nyílnának.

A kurzus menüben a tanulónak ki kell tudnia választani a szakot, kurzuskódot, a kurzus nevét, az oktató nevét és fényképét (vagy avatárját), az órarendet és a helyszínt.
Az oktatói menüben az adott oktató kurzusai, illetve azok ideje látható.

A titkárságra kattintva a tanuló gyorsan információt szerezhet:

- A munkatársakról.
- Az ügyfélfogadási időről.
- Azokról a dokumentumokról, amelyeket a titkárságon kell leadni vagy onnan lehet megszerezni (lista formájában).
- A dokumentumok igénylésének módjáról (info boxon keresztül, telefonon vagy személyesen).
- Az időpont-egyeztetés módjáról (info boxon keresztül, telefonon vagy személyesen).

A vezetők megismertetése érdekében, illetve velük való találkozóhoz időpont-egyeztetés céljából lehet a vezetés menüt megnyitni. Lehet tájékozódni a kérelmek beadásának módjáról (info boxon keresztül, telefonon vagy személyesen). Miután a tanuló megtalálta a keresett információt, a rendszer megköszöni, hogy felkeresték és a főoldalra juttatja vissza a felhasználót.

Akadályok

- Szükséges biztosítani a folyamatos karbantartást, az információk frissítését, a változtatások és a fejlesztések állandó ellenőrzését.
- Biztosítani kell az eszközök láthatóságát és elérhetőségét. El kell kerülni a hosszú sorban állást.

I.S.F.C.E. (BELGIUM)

2. Eszköz: az elmélyült tanulást segítő csendes, számítógépes tanulási környezet biztosítása

Jelenlegi helyzet

2020 májusa óta folyamatosan alakítunk ki helyeket és újítjuk fel az iskolai környezetet annak érdekében, hogy számítógépeket szerelhessünk be a tanulóinknak. Csendes munkaállomásokról van szó, ahol mindenki dolgozhat akár egyedül, akár csapatban. Nagyon fontos volt, hogy jó munkakörülményeket (nyugodt légkört) teremtsünk a tanulóknak. Ez az első emeleten nem mindig lehetséges, mivel itt félig nyitott terek szolgálnak a tanulásra, megbeszélésekre.

Javaslatok

Ki kell találnunk valamilyen belső szabályzatot a tanulószobák használatára és a számítógépekhez való ellenőrzött hozzáférésre vonatkozóan az esetleges problémák és visszaélések elkerülése végett.

Akadályok

Nincsenek.

3. Eszköz: Megfelelő légkör a tanuláshoz: (dekoráció, zöld, szünetek eltöltése stb.)

Jelenlegi helyzet

Elég sok helyiségünk, felszerelésünk van, többek között egy rekreációs szoba, igazgatósági és adminisztrációs irodák (titkárság), büfé az első emeleten; összesen három emelet és egy földszint, valamint egy külső tér kerékpár-tárolókkal és padokkal. Minden tanteremben van tábla, kivetítő és számítógép. Egyes termekben poszterek vannak díszítésképpen, néhány oktató zöld növényeket hozott be.

A tanulók rendelkezésére áll egy félig nyitott tér (szünet szoba) az első emeleten a büfé mellett, amely olykor zajos és zsúfolt lehet bizonyos napszakokban. Ezért alakítottuk át a belső teret és hoztunk létre igazi munkaállomásokat.

Mint az oktatók, mind a hallgatók étkezhetnek a büfében, amely egy barátságos, lazításra alkalmas helyiség. A tanulók itt kicsit lazíthatnak és beszélgethetnek, ismerkedhetnek egymással.

Javaslatok

A helyiségek (tantermek, szünet szobák, folyosók és külső terek) díszítését javasoljuk annak érdekében, hogy kellemes légkört biztosítsunk a tanuláshoz. Ami a dekorációt illeti, lehet szó a tananyaghoz vagy idegen nyelvhez kapcsolódó poszterekről, zöld növényekről, festményekről stb. Mindenkinek vigyáznia kell a tantermek és a közös használatú helyiségek tisztaságára.

Akadályok

Nincsenek

1. Eszköz: egyablakos hallgatói / tanulói tájékoztatás

Jelenlegi helyzet

Mint azt korábban említettük, ez nem megvalósítható a karon. Mégis, kezeljük a kérdést. A helyzet ugyanis az, hogy lehetetlen egyetlen helyre összpontosítani az összes információt – a Hallgatói Szolgáltatási Osztály (HSZO) léte ellenére is. A legtöbb információ, amelyre a hallgatónak szüksége lehet, a HSZO-nál érhető el. Ugyanakkor bizonyos ügyekben csak a két tanszék tud segíteni a hallgatónak (kurzuslétszám növelése, vizsgaidőpontok stb.). Ezeket kimondottan kérniük kell a hallgatóknak. Kisebb mértékben, de a könyvtár is folytat tájékoztatási tevékenységet. A hallgatók akkor fordulnak hozzájuk, amikor valamilyen kutatást végeznek vagy a szakdolgozatukat írják.

Javaslatok

Tapasztalataink szerint a hallgatók elégedettek a jelenlegi helyzettel.

Akadályok

Nincsenek.

2. Eszköz: az elmélyült tanulást segítő csendes, számítógépes tanulási környezet biztosítása

Jelenlegi helyzet

Mintegy 50 számítógéppel és egy igen csendes könyvtári dolgozószobával rendelkezünk. Ez teljesen kielégítő a közel 500 hallgatónk számára. Kutatásaink szerint a hallgatók sosem panaszkodnak a számítógépekre, csupán a gyenge wifi-jel miatt elégedetlenek az aulában. Az informatikusaink szerint sajnos nem megoldható ez a probléma, mivel a teljes rendszert kellene cserélni, ami pedig igen sok pénzbe kerülne.

Javaslatok

A probléma megoldása egyre sürgetőbbé és fontosabbá vált a pandémia és a lezárás okán. A hallgatóink megfelelő tanulási környezettel és eszközökkel kell hogy rendelkezzenek odahaza.

Akadályok

Finanszírozás.

3. Eszköz: Megfelelő légkör a tanuláshoz: (dekoráció, zöld, szünetek eltöltése stb.)

Jelenlegi helyzet

Elég jól állunk e tekintetben az épületek felújításának köszönhetően. És elég sok a zöld terület a Külkereskedelmi Karon is.

Javaslatok

Nincsenek.

Akadályok

Nincsenek.

1. Eszköz: egyablakos hallgatói / tanulói tájékoztatás

Jelenlegi helyzet

Az egyetemnek csupán egyetlen Általános Információs Ablaka van. A fő épület bejáratánál található és egyszerre csak egy kolléga tud dolgozni benne. A szemközti falon található egy kivetítő, amelyen az aktuális teremfoglaltság látható. Mivel csak egy kolléga tud itt dolgozni, akinek ráadásul többféle feladata van az egyetemen belül és kívül is, vannak olyan napok, amikor nincs bent egész nap a kolléga. A hallgatók a közeli Oktatási Ügyek, illetve az Üzemeltetési Osztályon is tájékozódhatnak.

Javaslatok

Az Általános Információs Ablakkal szembeni kivetítőn egy ppt prezentáció fut a napi órarenddel. Ez nem felhasználóbarát, mert előfordulhat, hogy a hallgatónak ki kell várnia, míg lefut a teljes diasorozat, amíg az általa keresett információ következik.

Akadályok

Gyakorlati akadálya van az információs kivetítő felhasználóbarátabbá tételének.

Arubai Egyetem

2. Eszköz: az elmélyült tanulást segítő csendes, számítógépes tanulási környezet biztosítása

Jelenlegi helyzet

Jelenleg 27 asztali számítógéppel rendelkezünk a PC laborban. Ezeket napközben használhatják a hallgatók tanulásra és a beadandó dolgozatok elkészítésére. Sajnos, ez nem egy igazán csendes helyiség.

A könyvtárban is elérhető nyolc számítógép. Ez egy csendes munka- és tanulási környezet. A számítógépeken azonban nincs meg minden szükséges program.

A hallgatók a szabadban is leülhetnek a kampuszon és csatlakoztathatják a saját elektromos készülékeiket az elektromos hálózathoz a kültéri aljzatokon keresztül. Ez sem túl csendes, de hasznos lehet olyankor, amikor a csendes környezet nem olyan fontos.

A kampusz egész területén elérhető az egyetemi wifi-hálózat.

Javaslatok

A csendes tanulási környezetben található számítógépek száma nem elégséges a hallgatók számára. A legtöbbjüknek ugyan van saját laptopja, de így sem elég a számítógépeink száma (mintegy 600 hallgatónk van egy félévben).

Az volna az ideális, ha a PC Laboron kívül még egy számítógépes termet föl tudna szerelni az egyetem legalább 50 munkaállomással és minden szükséges szoftverrel. Ezt a termet rugalmasan lehetne használni akár óratartásra is.

A könyvtárban található nyolc gép sem elégséges. Jóllehet nem túl nagy a könyvtár, de 3-4 géppel még ki lehetne egészíteni az eszközparkját és lehetne úgy bútorozni, hogy nagyjából hangszigeteltek legyenek a munkaállomások.

Akadályok

Kevés a terem az egyetemen. Ráadásul, mindig kéne valaki, aki felügyeli a géphasználatot.

3. Eszköz: Megfelelő légkör a tanuláshoz: (dekoráció, zöld, szünetek eltöltése stb.)

Jelenlegi helyzet

Az egyetemnek gyönyörű udvara és kertje van. Az udvaron van egy szép nagy mangófa, a kertben pedig sokféle növény és kistermetű fa található. Sok asztal és szék is van. Általában csendes és nagyon kellemes ez a hely. A hallgatók itt tanulhatnak és beszélgethetnek is egymással.

Javaslatok

Az udvar hátránya, hogy elég gyakran igen meleg. Ez nem csak a hallgatóknak, hanem az elektromos eszközeiknek is probléma. Gyakran szeles is, ami szintén akadályozza a munkát. A terület árnyékosítása, nap, szél és eső elleni védelme javíthatna a helyzeten.

Akadályok

Az udvar már így is eléggé tele van növényekkel, asztalokkal és székekkel. Nehéz volna helyet fölszabadítani további információs képernyők felállítására.

BGE GKZ (Magyarország)

1. Eszköz: Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

Jelenlegi helyzet

Nem állunk túl rózsásan ezen a téren. A felsőoktatásnak amúgy is elég kevés a kapcsolódása a munkaerőpiachoz Magyarországon. Vannak azonban kedvező tényezők is. A törvény szerint a hallgatóknak egyféléves szakmai gyakorlaton kell részt venniük cégnél. Néhány éve duális képzést is kínálunk a hallgatóknak. Jelenleg mintegy 60 hallgatónk vesz részt a duális képzésben (tehát részben cégnél). Meglátásunk szerint a duális képzésben rejlő lehetőségek még messze nincsenek kiaknázva.

Időről időre szervezünk különféle szakmai rendezvényeket a hallgatóknak az üzleti élet, illetve a munkaerőpiac képviselőinek részvételével. Félévenként nagyjából 4-5 ilyen eseményt (karrierdélutánt stb.) kínálunk a hallgatóknak.

Javaslatok

Karrieriroda felállítása és állásbörze szervezése a hallgatóknak.

Akadályok

Finanszírozás hiánya.

2. Eszköz: Céges tréningek oktatóknak

Jelenlegi helyzet

E tekintetben sem állunk jól. Egyfelől azért, mert csak kevés oktatónak van kapcsolata az üzleti világgal. Másrészt mert a cégek nem igazán érdekeltek abban, hogy oktatóinkat képezzék, és nem is igen van erre idejük. Az egyetemi oktatók és a gyakorló szakemberek összekapcsolásának ötlete már jó ideje fölvetődött, valahogy azonban nem sok minden valósult meg ebből.

Javaslatok

Mégis, amit tehetünk, az a rövid ciklusú képzéseink népszerűsítése a cégek körében. Valójában a cégeknek is egyre nagyobb az igénye az ilyen képzésekre. Úgy tűnik tehát, hogy a kereslet és a kínálat és megvan, csak valahogy nem találkoznak. Ezen kellen dolgoznunk a jövőben, és erre képesek is vagyunk. A legtöbben azt gondolják, hogy a felnőttképzés lehet a kapocs a fent említett kereslet és kínálat között.

Akadályok

Az egyetemek és az üzleti világ összekapcsolásának kihívása.

3. Eszköz: Hallgatói szakmai gyakorlat

Jelenlegi helyzet

Mint azt korábban említettük, a hallgatónak törvény szerint szakmai gyakorlaton kell részt vennie egy féléven keresztül egy cégnél. Ez elég jól szabályozott Magyarországon. Így ezzel kapcsolatban nincsen különösebb javaslatunk.

Mindazonáltal a szakmai gyakorlat tartalmát lehetne javítani. A cégek sokszor nem a lehetőséget látják a szakmai gyakorlatban és nem aknázzák ki a hallgatók tudását. Másrészt, a hallgatók nem eléggé motiváltak és nem készek a szakmai gyakorlatra. Ezért van az, hogy sajnos sokszor a hallgatók olyan tevékenységeket végeznek a szakmai gyakorlat ideje alatt, amelyek nem jelentenek kihívást számukra (adminisztratív feladatok stb.).

Javaslatok

Lásd fent.

Akadályok

Lásd fent.

4. Eszköz: A Képzés gyakorlathoz igazítása

Jelenlegi helyzet

Elsősorban közgazdászokat képzünk. A gazdasági, illetve üzleti képzés meglehetősen általános és elvont terület (mondjuk a fizika vagy a matematika oktatásához képest is). Néhány évvel ezelőtt a kar dékánja a következő kezdeményezéssel állt elő. A gólyák a legelső előadáson egy betekintést kaptak az üzleti tudományokba nemcsak oktatók, hanem gyakorlati szakemberek által is. Utóbbiak arról beszéltek, hogy tulajdonképpen mit is csinálnak.

Javaslatok

- Mint azt már korábban említettük, a kollégáknak nem sok kapcsolódása van az üzleti világhoz. Éppen ezért kell elősegítenünk az efféle kapcsolatok kiépítését.
- Ami a tananyagot illeti, az oktatóink gyakrabban használhatnának esettanulmányokat. Másrészt, üzleti szimulációs programokat is bevethetnénk. A logisztika, a pénzügy és a marketing területén vannak is ilyen eszközeink.
- Több a gyakorlati szakemberekkel közös programot szervezhetnénk a hallgatóknak (különféle műhelyeket, céglátogatásokat).
- Jobban tudatosítani kellene a hallgatókkal, hogy az egyes tantárgyak miképpen kapcsolódnak egymáshoz.

Akadályok

Sajnos kevés az igazán elkötelezett hallgató. Többségük csak a diplomáért jön.

I.S.F.C.E. (Belgium)

1. Eszköz: Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

Jelenlegi helyzet

Rendszeresen részt veszünk oktatási és állásbörzéken (SIEP, stb.) és a hallgatókat is meghívjuk. Ezen túl, gyakran jönnek el korábbi tanítványaink, akik a szakmájukról és a tapasztalataikról beszélnek, ami jó módja annak, hogy motiváljuk és orientáljuk a tanulókat.

Promótáljuk az intézményünket a CAIOR-nak (a Brüsszeli Akadémiai Központ politikai szintű Támogató Bizottsága a tájékoztatás és az oktatási orientálás területén) és különféle CSR-egységeknek (régión belüli bizottságok, amelyek a brüsszeli felnőttképzési intézmények igazgatóit tömörítik).

Javaslatok

- Korábbi diákokból álló klub, illetve adatbázis létrehozása, mivel nagyon hasznos a velük való kapcsolattartás.
- LinkedIn-profil létrehozása is jó eszköz lehet a kapcsolattartásra.

Akadályok

A korábbi tanítványainknak nincs ideje visszajönni az iskolába, hogy a tapasztalataikról beszéljenek. Nem is különösebben érdekeltek ebben. Gyakran főállású munkájuk és családjuk is van, így nem sok idejük van visszatérni az alma materükbe.

2. Eszköz: Céges tréningek oktatóknak

Jelenlegi helyzet

Hiányzik az üzleti világgal való kapcsolat. Csak néhány oktatónknak van céges kapcsolata, és a cégeknek nem igen van ideje képezni az oktatóinkat.

A vezetőség minden hónapban részt vesz egy tréningen, ahova más menedzsereket (APO.G.) is meghívunk. Ennek az a célja, hogy megosszuk egymással a jó gyakorlatokat, gondjainkat és megoldásokat találjunk rájuk.

Javaslatok

Képzéseinket közvetlenül össze kell kötni cégekkel.

Akadályok

A Belgiumi Francia Közösség oktatási rendszerének összetettsége.

3. Eszköz: Hallgatói szakmai gyakorlat

Jelenlegi helyzet

A szakmai gyakorlat szerves része a BSc-s tanterveknek. Az idejét és a részleteit meghatározza a tanterv, de tartama meghosszabbítható a cég kérésére.

A hallgatók feladata, hogy céget találjanak a szakmai gyakorlatukhoz, de az I.S.F.C.E. is számos céges ajánlatot kap, amelyeket továbbít a tanulóknak.

Javaslatok

Szeretnénk, hogy a tanáraink meglátogatnák a tanulókat a szakmai gyakorlatuk idején a cégnél, hogy ellenőrizzék megfelelő támogatást kapnak-e. Ez egy jó módja annak, hogy a jó cégekkel hosszú távon is együttműködjünk.

Szeretnénk kimondottan arra időt biztosítani az oktatóknak, hogy meglátogathassák a tanulóikat a szakmai gyakorlati helyen. Ezáltal szeretnénk egy szorosabb és lojálisabb kapcsolatot kialakítani a cégekkel. Ez kulcsfontosságú számunkra nemcsak a szakmai gyakorlat minősége szempontjából, hanem azért is, mert szükségünk van vállalati kapcsolatokra és szakértőkre.

Azt is meg kell említenünk, hogy néhány nem kellően megbízható tanulónk rossz fényt vet az intézményünkre. Azt várjuk, hogy a vállalati kapcsolatok szorosabbra fűzésével az ilyen diákokat is jobban tudjuk kontrollálni.

Akadályok

Megfelelő és releváns szakmai gyakorlatot találni.

I.S.F.C.E. (Belgium)

4. Eszköz: A Képzés gyakorlathoz igazítása

Jelenlegi helyzet

Álláslehetőségek közzététele a honlapon

Tanáraink minden évben meghívnak egy vállalati szakembert, hogy beszéljen a pályafutásáról az órán. A menedzserasszisztens szakon például a hollandnyelv-órára meghívtunk egy menedzserasszisztenst (Alison Stessenst), aki írt egy könyvet 101 tipp menedzserasszisztensek számára címmel. A szerző a szakmájáról beszélt az órán.

A BSc-s hallgatóknak minden évben szervezünk vállalati látogatást, hogy a terepen is megtapasztalhassák a valóságot. A Menedzsment kurzus keretében például az oktató CSC-hivatalokba szervezett látogatásokat, hogy a bemutathassa a hallgatóknak a közös bizottságok és a szakszervezetek szerepét.

A gyorsíró kurzus részeként oktatónk minden évben ellátogat a hallgatókkal a Bosch helyi bázisára. A tanév végére a hallgatóknak egy beszámolót kell írni. A látogatások alatt három nyelven (franciául, hollandul és angolul) kell előadásokat hallgatniuk a menedzserasszisztensek vállalatban betöltött szerepéről. Így a hallgatók ilyen összefüggésben is megtapasztalják az idegennyelv-tudás fontosságát.

A holland kurzus oktatója évente meglátogatja a VRT-t[13] a hallgatókkal. Ilyenkor újságírók fogadják őket és elmagyarázzák, hogyan készül a híradó és az időjárás-jelentés. A hallgatók a vágószobákat is megtekinthetik.

A legtöbb oktató esettanulmányokat is feldolgoz a hallgatókkal az órán, hogy megmutassa a tananyag gyakorlati relevanciáját. A hallgatókat konkrétan is orientáljuk a szakdolgozatuk megírásakor azáltal, hogy megmutatjuk nekik a szakma valós, gyakorlati oldalát is. A Számvitel szak hallgatóinak például ugyanúgy beszámolókat kell elkészíteniük, mint a való életben. Másik példa az az Informatika szakos hallgatónk, aki a diplomamunkája keretében egy alkalmazást fejleszt.

Ezen kívül, néhány oktatónk részt vesz a YEP programban (Young Enterprise Project, azaz Fiatal Vállalat Projekt). Ez egy verseny, amelyen számos brüsszeli és valloniai felsőoktatási intézményből vesznek részt csapatok. A tanév során a legjobb üzleti tervet benyújtó csapatot díjazzák. A program szándéka szerint a vállalkozói készséget, a kreativitást, a dinamizmust, a kitartást, az innovációt és a projekt életképeségét díjazza. A hallgatókat arra kérik, hogy vizsgáljanak meg egy üzleti tervet. A YEP résztvevők egy szakmai zsűrinek és a szélesebb közönségnek is bemutatják a projektjüket. A nyertes csapat képviselheti a Belgiumi Francia Közösséget az európai fordulóban (European Enterprise – Európai Vállalkozás).

Javaslatok

A vállalati látogatásokat nagyra értékelik a hallgatók, így ennek prioritást kell élveznie. Minden évben szervezni kell ilyen eseményeket. A közszféra intézményeinek meglátogatása is hasznos lehet.

Akadályok

Manapság nem mindig könnyű olyan céget találni, amelyet meglátogathatunk. A tanárok gyakran a személyes kapcsolataikra hagyatkoznak, hogy érdekes és releváns vállalatokat találjanak.

13. A belgiumi flamand közösség közszolgálati televíziója.

Arubai Egyetem

1. Eszköz: Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

Jelenlegi helyzet

Karrierorientáció gyakorlatilag nem létezik az Arubai Egyetemen. Nincs olyan általános program, amely összehozná a hallgatót a potenciális mukaadóval. Jóllehet, az ilyen összeköttetés gyakorlatilag egy helyi vendégoktatón vagy a szakmai gyakorlaton keresztül megvalósul egyes hallgatók esetében. A tavalyi évben például két mesterszakos hallgató kapott állást olyan jogi szolgáltatásokat nyújtó cégeknél, amelyek résztulajdonosai helyi vendégoktatók.

Javaslatok

Az Arubai Egyetemnek már tanácsolták, hogy szervezzen különféle pályaorientációs rendezvényeket. Egy minden évben megrendezendő állásbörze jó ötlet volna. Hasznos volna olyan tájékoztató rendezvényeket is szervezni, amelyek keretében a hallgatók találkozhatnának a potenciális munkaadókkal és tájékozódhatnának, hogy valójában mit is várnak el tőlük a munkaerőpiacon. Ezáltal jobban összehangolhatná a hallgató a tanulmányait (különösen a választható tárgyak esetében) a munkahelyi kilátásaikkal.

Akadályok

Kellően széles körű szakmai kapcsolatokat találni a sziget kicsiny munkaerőpiacán.

Arubai Egyetem

2. Eszköz: Céges tréningek oktatóknak

Jelenlegi helyzet

Nincsen standard képzési programunk, amely felkészítené a jelenlegi, részmunkaidős vagy bejövő kollégákat arra, hogy használjanak, teszteljenek vagy oktassanak olyan online oktatási platformokat, amelyek a tanulási élményt fokozzák.

Minden oktató a Stone (Moodle) nevű kurzusmenedzsment alkalmazást köteles használni. Egyes oktatók jobban, másik kevésbé ismerik és tudják használni a rendszert. Informatikusok alkalmanként tartanak képzést az oktatóknak a rendszer használatáról, de a többség csak dokumentumok tárolására használja – távoktatás, Blended Learning vagy az órák interaktívabbá tétele helyett.

2019-ben szerveztünk egy Blended Learning kezdő műhelyt a szigeten található karok oktatóinak és más oktatási intézményeknek. A programon részt vett partnerintézményünk, a Dél-Karolinai Egyetem delegációja is. A programon bevezették a résztvevőket a Blended Learning rejtelmeibe és haladó megoldásokat is mutattak nekik a Stone rendszerben. A műhely nagyon hatékonynak bizonyult, igaz, csak kis létszámmal tudtuk megvalósítani. Sajnos a többi oktató kolléga, illetve az óraadó tanárok nem kaptak lehetőséget, hogy részt vegyenek és tapasztalatot szerezzenek a témában.

Javaslatok

Az egyetem több tájékoztató programot szervezhetne fontos oktatási témákban a tanulási élmény fokozása céljából. Ezek során a kurzus relevanciáját is lehetne érzékeltetni a tantárgyi leírásnak megfelelően.

Az óraadók és az új belépő oktatók számára kötelező jelleggel olyan képzést kellene szervezni, amelynek keretében megismerkedhetnének az offline és online oktatási környezettel általános, magas minőségű oktatási élmény nyújtása érdekében.

A kollégák folyamatos képzése a témában elengedhetetlen.

Akadályok

Megfelelő támogatást találni a szigeten.
Elegendő időt biztosítani az oktatóknak az összes kurzuson való részvételre.

3. Eszköz: Hallgatói szakmai gyakorlat

Jelenlegi helyzet

A hallgatóknak lehetősége van szakmai gyakorlatra menniük az alapképzés harmadik évfolyamában. Választhatnak a teljes (12 kreditpont) és a részmunkaidős (6 kreditpont) gyakorlat között. Minden karon kineveznek egy szakmai gyakorlati koordinátort, hogy segítse a hallgatókat. Mindazonáltal elsősorban a hallgató feladata, hogy megszervezze a szakmai gyakorlatát. Korlátozott mértékben a szakmai gyakorlati koordinátor is közzétesz szakmai gyakorlati helyeket a Stone rendszer egy erre elkülönített mappájában. Ezen kívül a hallgató feladata, hogy megfelelő gyakorlati helyet találjon és utána együttműködjék a koordinátorral.

Javaslatok

Sokkal vonzóbb lenne a szakmai gyakorlat a hallgatók számára, ha a piaci körülmények között választanák ki őket a munkáltatók. Ez megvalósítható lenne, ha tartanánk információs rendezvényeket vagy állásbörzéket.

A szakmai gyakorlati koordinátort is támogatni kell a munkájában.

Akadályok

- Gyenge a kapcsolódás az egyetem és a munkaerőpiac között.
- Nincs elég tanár a másodlagos feladatok ellátására.

4. Eszköz: A Képzés gyakorlathoz igazítása

Lásd 1. eszköz :
Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

GIP FTLV-IP (Franciaország)

1. Eszköz: Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

Jelenlegi helyzet

Célcsoportunk 13 fiatal az “Assure ton année” képzési program résztvevői közül. Ők meg kell hogy határozzák az oktatási vagy szakmai orientációjukat.

A Karrierorientációs Fórum elnevezésű rendezvényünket az év elején, általában januárban tartjuk. Mint neve is mutatja, lényege a fiatalok pályaorientációja. Szakemberek, iskolák, képzőközpontok és hasonlók részvételével zajlik az esemény. Ez egy remek alkalom a tanulóknak a tapasztalat- és információcserére, tájékozódásra, illetve részünkről a tanulók orientálására.

A tanulók a fórum ideje alatt támogatást kapnak. Így biztosítható, hogy valóban ellátogassanak a képzési helyekre és szervezetekhez, illetve hogy megfelelően tájékozódjanak a nekik nyújtott karrier-és karrierorientációs lehetőségekről. Valójában gyakran nincs módjuk arra, hogy a szüleikkel együtt látogassanak el az efféle rendezvényekre, így magukra maradnak a pályaválasztásban.

A képzés kezdete óta jelentős erőfeszítéseket tett és fejlesztéseket eszközölt a szakmai integrációs tanácsadó a tanulók igényei és érdeklődése alapján. A rendezvény kezdete előtt egy nappal minden tanuló kap egy térképet a helyszínről, és az érdeklődése alapján azt is meghatározzuk, hogy mely standokat érdemes meglátogatnia. Egy szakértőknek szánt kérőívet is felvázolnak a tanulók annak érdekében, hogy a megfelelőképpen artikulálódjanak a kérdéseik és teljesüljenek az eseménnyel szemben támasztott elvárásaik. Gyakorlati megfontolásokból négyes csoportokba osztjuk a tanulókat, hogy magabiztosabbak és bátrabbak legyenek.

A passzivitás elkerülésére a szakmai integrációs tanácsadó kitalált egy “selfie challenge”-et, amely arra készteti a tanulókat, hogy odamenjenek a szakemberekhez a standoknál és kérdezzenek tőlük. A kihívás arról szól, hogy a tanulók képet készítsenek a csoportról és az adott szakértéről, akihez odamentek, hogy így igazolják a stand meglátogatását. A fényképet utána elektronikusan közvetlenül a szakmai integrációs szakértőnek kell elküldeniük. Az a csapat nyer, amelyik elsőnek küldi el az összes szelfit. A végén tartunk egy összefoglalót, hogy ki mit tett és milyen válaszokat kapott a kérdőívre. A kihívás nyerteseit megjutalmazzuk. Ezáltal is fejlesztjük a tanulók önállóságát és felelősségvállalását.

Javaslatok

- Alapos előkészítés.
- Legyünk elérhetők a rendezvény ideje alatt egy rögzített helyen, ha bárkinek kérdése vagy problémája adódna.
- A (még ifjú) tanulóknak képesnek kell lenniük emailt küldeni és fényképet csatolni hozzá.

Akadályok

Nincsenek.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

2. Eszköz: Céges tréningek oktatóknak

Jelenlegi helyzet

Egy kísérlet oda vezetett, hogy szakmai integrációs megbízottak lehetőséget kaptak, hogy jobban megértsék egy adott iparág szakma elvárásait. Így ők az adott szektor nagykövetei lettek. Ez esetben a turizmust választottuk ki, mint iparágat. A cél az volt, hogy a megbízottak kicsit közelebbről megismerhessék egy szakács mindennapos munkáját és az ahhoz szükséges transzverzális (problémamegoldási), puha (soft skills) és személyközi kompetenciákat. A GRETA Hálózat hivatalos partnereire számíthattunk ebben a kezdeményezésben, akik hajlandók voltak egy ilyetén betekintést adni a munkájukba. A fent leírt ismerkedési, elmélyedési folyamat tervezett időtartama egy nap.

Javaslatok

Figyelnünk kell a szakemberek reakcióira, hogy megismerhessük az adott szektorban elvárt hozzáállást és jó gyakorlatokat.

Egyetlen nap túl kevés lehet ahhoz, hogy valaki mélyebben megismerje a szektor általános elvárásait. Ráadásul a megbízottal foglalkozó szakembernek ismernie kell a szakmája kihívásait és azok következményeit, egyszersmind képesnek kell lennie világos magyarázatokkal szolgálnia a megbízottnak, illetve mindezeket megértetni vele.

A szakmai gyakorlat intézményenként, szervezetenként nagyon különböző lehet. Ezért a kezdeményezésünknek akkor van igazán értelme, ha a megbízott különböző vagy akár ellentétes nézetekkel szembesül. Másrészt pedig a kezdeményezés által elkerüljük azt, hogy egyoldalú legyen a szakma gyakorlati megtapasztalása.

A kezdeményezés célja lehetne az is, hogy a szakmai integrációs megbízottak más szektort – például biztonság, vagyonvédelem – is meglátogassanak.

Egy efféle kezdeményezést abból a pályázatból kellene finanszírozni, amelyhez kapcsolódik, de akár egy professzionalizálódási terv részeként is elő lehet terjeszteni.

Akadályok

Előzetes felkészülés nélkül a megbízott ki van téve annak a veszélynek, hogy elvész a sok új információ között és nem tud elég figyelmet fordítani a lényegre, a vendéglátója szakmaiságára.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

3. Eszköz: Hallgatói szakmai gyakorlat

Jelenlegi helyzet

A szakmai gyakorlati időszakok azért vannak, hogy a tanulók orientációs projektjeit validáljuk. 2020 márciusában volt az első ilyen periódus, mégpedig azért, mert a folyamat 2019 decemberében kezdődött, és a tanulóknak időt kellett hagyni, hogy először az orientációs projekten dolgozzanak, illetve hogy saját maguk válasszanak szakmai gyakorlati helyet. Azt is meg kell jegyeznünk, hogy az “Assure ton année” programban résztvevő tanulók nem ritkán gyakornokként folytatják, illetve kezdik a pályafutásukat.

Az üzleti bevonódási időszakok során pedig a tanulók gazdagítják szakmai tapasztalatukat és ezáltal könnyebben építenek olyan szakmai kapcsolatokat, amelyek gyakornoki helyhez segíthetik őket.

A Munkahelykeresés Technikája Műhelyt azért szervezzük, hogy tanulóink gyakorlatot szerezzenek a szakmai önéletrajz és a kísérőlevél megírásának folyamatában. A műhely során a szakmai gyakorlathoz, a gyakornoksághoz és az álláskereséshez kapcsolódó eszközöket használunk. Az állásinterjút is van alkalmuk gyakorolni a résztvevőknek a gyakorlati foglalkozások során, ami ösztönzőleg hat rájuk.

Pályakutatást is végeznek a tanulók. Szakemberekkel beszélhetnek a tanulmányaikról, szakmai küldetésükről, az adott pályához szükséges kvalitásokról stb. Az ehhez kapcsolódó kérdőívet a szakmai integrációs megbízott ellenőrzi.

A szakmai gyakorlati hely keresésekor ifjú tanulóink felelősséget kell hogy vállaljanak. Saját maguk kell hogy keressenek helyet maguknak. A szakmai integrációs megbízottnak valójában nem az a feladata, hogy szakmai gyakorlati helyet találjon a tanuló helyett, még akkor sem orientálja, támogatja a diákot és tanácsot ad neki. A tanulónak össze kell állítania egy listát az internet segítségével arról, hogy mely cégekhez menjen el ez ügyben.

Javaslatok

Fejlesszük a tanulókat azáltal, hogy a folyamat minden lépéséért önmaguk felelősek.

Akadályok

A szakmai gyakorlati időszakok pandémia miatti felfüggesztése.

GIP FTLV-IP (Franciaország)

4. Eszköz: A Képzés gyakorlathoz igazítása

Jelenlegi helyzet

Szervezünk találkozókat a képzés keretén belül az iparban tevékenykedő szakemberekkel. Az építőipari képzésünk vége felé bevonunk munkaerőközvetítőket, akik elmondják, milyen elvárásaik vannak nekik, illetve a cégeknek, munkáltatóknak (különösen hangsúlyozzák a személyközi kompetenciák fontosságát). Ezek az ügynökségek voltaképpen kapcsolatokat építenek ki cégekkel, kiderítik, hogy hol keresnek munkásokat, illetve fogadnak tanulókat. A tanulók önéletrajzát megtartják, hátha felhasználhatják a jövőben, ha potenciálisan ajánlaniuk kell valakit egy állás betöltésére.

A cégeknél végzett szakmai gyakorlatot támogatjuk és különös hangsúlyt fektetünk az egyéni célok és a képzési követelmények meghatározására.

Javaslatok

- Az adott foglalkozás képviselőivel való találkozót szervezzük meg évente kétszer minden képzésünkön.
- Vonjuk be a munkaerő-közvetítő ügynökségeket minden képzésünk tekintetében.
- Készítsük fel a tanulókat a szakemberek beavatkozására (vázoljuk föl az önéletrajzot és a kísérőlevelet a munkahely-kereséshez, szimuláljuk az állásinterjút).

Akadályok

A bevont szakemberek korlátozott elérhetősége.

Összefoglaló táblázatok

Carlos Carmo Silveirinha

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Ki?

- Afféle követ, akihez fordulhat mind a tanuló, mind az iskola vagy egyetem, és közvetít közöttük. Egy szószóló, aki biztosítja a párbeszédet az egy csoportba, osztályba vagy szakhoz tartozó tanulók, hallgatók és az oktatók, intézményi vezetők között.
- Szükség esetén helyettes.

Mi a szerepe?

- Segíti az információáramlást, a konfliktusok elkerülését; változtatási és megoldási javaslatokat fogalmaz meg. Hozzájárul a tanulók megfelelő irányításához és támogatásához, valamint a félreértések elkerüléséhez.
- Részt vesz az oktatást és kutatást érintő döntésekben.

Kire vagy mire van szükség?

Egy olyan tanulóra és a helyettesére, aki megbízható, elérhető, nyitott, aki összegyűjti a kérdéseket és gyorsan továbbítja az információt.

Javaslatok

Nappali tagozaton

- A hallgatók maguk döntik el, hogy ki képviselje őket, vagy önkéntes alapon jelölik ki a képviselőt, aki részt vehet a kari tanács ülésein.
- Rendszeresen konzultál az oktatókkal a tanulók megfelelő felügyelete és a problémák gyors kezelése érdekében.

Oktatók

- Számolnak az osztályképviselővel.
- Torztásmentes információkat biztosítanak.

Mentor oktatók

- Adott képzési program vagy osztály felelőse.
- Felelős a csoportért és a bizalmas információk bizalmasan kezeléséért.

A Hallgatói Szolgáltatások Osztálya

- A hallgatók adminisztratív problémáival foglalkozik.

Kedvező hatások

- Az egyénnek adott válaszok és megoldások az egész csoportot segítik.
- A tanulók mernek segítséget kérni és magabiztosabbak lesznek.
- A problémákra adott válaszok és megoldások annak a tanárnak a gyakorlatát is megváltoztatják, akik korábban nem tudtak mit kezdeni félreértésből, szervezési, órarendi hibákból eredő vagy kapcsolatokkal összefüggő problémákkal.
- Az intézmény vezetése is fordulhat a képviselőhöz, amikor be szeretnék vonni a tanulókat bizonyos tevékenységekbe vagy kíváncsiak a véleményükre valamilyen kérdésben.
- Fontos tisztázni a képviselő szerepét, feladatait, mielőtt megválasztják.
- Időt kell szánni a szavazásra.
- Az oktatók időt kell hogy hagyjanak a tanulóknak a képviselőjükkel való konzultációra.

Kockázatok, akadályok

A képviselő nem tudja továbbítani az információt

- Különböző osztályba vagy kurzusra járó tanulók között.
- Más napszakban bent lévő (délelőtt, délután, este) tanulók között.

Nincs önként jelentkező a képviselő szerepére.

Konkrét példák

Az Arubai Egyetemen három hallgatói képviselő van.

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Ki?

- Felsőbb éves hallgató és a gólyák.
- Egy főállású oktató szakonként vagy osztályonként.
- Egy tanulmányi tanácsadó (Aruba), akihez kérdéseikkel fordulhatnak a hallgatók.
- Egy szponzor (Franciaország), aki támogat egy vagy több tanulót a képzése idején.

Mi a szerepe?

- A felsőbb éves hallgató segít a gólyáknak, tanácsokkal látja el őket, „fogja a kezüket" (képzési program, illetve annak tartalma, munkamódszerek, célkitűzések, motiváció stb.).
- A mentor tanár felügyeli a folyamatot és biztosítja, hogy gördülékenyen és folyamatosan haladjanak az ügyek.

Kire vagy mire van szükség?

- Egy tájékoztatóra vagy tréningre.
- Jól meghatározott támogatási formákra: személyes találkozók, emailek, osztályon belüli megbeszélések, személyes hálózatok, fénymásolatok.

Javaslatok

- A felsőbb éves hallgató olyan kurzusok esetében nyújt segítséget, amelyeket ő maga sikeresen teljesített. Rendszeresen támogatja a pártfogoltját a tanév végéig. Megosztja a tapasztalatait és hasznos tanácsokat ad.
- A pártfogolt vagy szponzorált tanuló legyen elérhető és fogadja a támogatást.
- Tájékoztató vagy tréning szervezése az év elején.
- Egy (nem kötelező) kurzus szervezése a munkamódszerekről.
- Válasszunk ki néhány jó példával elöl járó tanulót, akik példaképek; mutassuk be a tapasztalataikat videó formájában vagy szóróanyagon.
- Az ilyen (példaképi) megnyilvánulások releváns tapasztalatokra alapozódjanak.
- Legyen egy tanulmányi tanácsadó.
- Legyen egy tanulásmódszertani kurzus a tanulók segítésére.

Kedvező hatások

- Kapcsolatok kialakításának és a csapatszellemnek az erősítése. Ez elengedhetetlen a motiváció, az önbizalom és az oktatási támogatás szempontjából.
- A mentor hasznosnak és elismertnek érezheti magát.
- (Új) képességek fejlődhetnek ki (kapcsolati, oktatási stb.).
- A tanuló tevékeny részese lesz a folyamatoknak, nem csak „fogyasztó".
- Lehet hivatkozni arra, hogy sikeresen elvégezhetők a tanulmányok – a mentor hallgató –, és ez ösztönzőleg hat.

Kockázatok, akadályok

Nehézséget jelenthet

- A nappali és esti órák összehangolása.
- Távoktatásos, szakképviselők és mentor tanulók együttműködése.

Konkrét példák

Az I.F.S.C.E. évek óta kísérletezik a tutorálással a Menedzserasszisztens alapképzésen.

3 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

3. szempont: 4. oktatási tengely (makro szint)

Vagyis hogy miképpen tájékoztassuk magasabb színvonalon a tanulókat a karrierlehetőségekkel kapcsolatban és hogyan segítsük, orientáljuk őket a munka világára való felkészülésben.

Leírás

Ki?

Egy olyan személy, aki meghallgatja a szakmai, anyagi, kapcsolati, lakhatási vagy egészségügyi problémával küszködő diákot. Ez azért nagyon fontos, mert ezek a gondok a tanuló tanulmányait veszélyeztetik, és az érintett alig várja, hogy segítséget kapjon.

Mi?

Egy az arubai Shoco Wellness Mentális Egészség és Jóllét programhoz hasonló kezdeményezés.

Mire van szükség?

Egy bármikor rendelkezésre álló helyiségre, ahova a nehézségekkel küzdő tanulók mehetnek. Ne legyenek órák ebben a teremben.

Javaslatok

- Diszkréten lehessen találkozni a diákkal az erre a célra kialakított helyiségben.
- A hallgatót fogadó személy legyen megbízható, figyelmes és empatikus, adjon támogatást és konkrét megoldási javaslatokat, mutasson példát és szükség esetén irányítsa a hallgatót szakemberhez vagy ahhoz a személyhez, aki a megfelelő szolgáltatást nyújtja.
- Egy olyan trénerre, aki felkészíti az érintetteket a stresszes helyzetek kezelésére és a személyiségfejlesztésre (vita, vizualizáció, légzőgyakorlatok).
- A harmadik fél ténylegesen külsős legyen (nem úgy, mint Magyarországon!!!), tehát nem lehet az oktatói gárda tagja.

Kedvező hatások

- A nehézségekkel küzdő diák tiszteletet és elismerést kap, ami által a magabiztossága is növekedni fog.
- Könnyebben vissza fog tudni térni az iskolába.

Kockázatok, akadályok

Nincsenek.

Konkrét példák

Tanulói tanácsadási rendszer; Shoco Wellness (Aruba).

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Képesség-alapú kurzusokat, tréningeket kell nyújtani annak érdekében, hogy a tanulók – a tőlük elvárható legjobb módon – függetlenek legyenek az akadémiai (oktatási) környezetben.

Szereplők és feladatuk

- Oktatók: tervezzenek meg képesség-alapú kurzusokat és e szerint tanítsanak.
- Vezetők és adminisztratív kollégák: tegyék lehetővé, segítsék és finanszírozzák a módszertani fejlesztést.

Kire és mire van szükség?

- Motivált és képzett tanerőre.
- Megfelelő (online) tanulmányi környezetre.

Javaslatok

- Mivel a tanulási képességek kulcsfontosságúak a tanulmányok során és azután is, a „tanuljunk tanulni”-kurzusokat érdemes már a tanterv korai szakaszától megvalósítani.
- A tanulmányok során használt nyelv magas színvonalú tudása alapozza meg a hallgató tanulmányi, majd később munkaerőpiaci sikereit. Az adott nyelvből (kötelező jelleggel) kurzusokat kínálhatunk kezdő és haladó szinten. Ez része lehet a tantervnek vagy személyre szabottan, felzárkóztató jelleggel is megvalósítható.
- Mivel az írás- és prezentációs készség döntő fontosságú a tanulmányok során és a munkaerőpiacon, ezek fejlesztésére is (kötelező) kurzusokat kell indítani a tanterv vagy egyéni találkozók keretében.
- Különösen a felnőtt tanulók esetében nagy hozadéka lehet a csapatépítő és kommunikációfejlesztő tevékenységeknek, mert így jobban megismerhetik egymást és az oktatókat is személyesebb oldalukról, ami motiváltabbá teszi őket.

Kedvező hatások

- Sikeresebb tanulmányok.
- A tanulmányokkal való elégedettség növekedése a hallgatók körében.
- Jobb lesz a személyes kapcsolat a diákok között, illetve a tanárok és diákok viszonylatában.
- Az oktatás szorosabban fog kapcsolódni a munkaerőpiaci követelményekhez.
- Színesebb képzési programok.

Kockázatok, akadályok

- A képesség-alapú tanulás nem kötelező előírás a tantervekben.
- A képesség-alapú kurzusok online környezetben való megvalósításának nehézségei.
- A képesség-alapú kurzusok nem szerves részei a képzési programoknak és a hagyományos (alapvető) tárgyak vizsgáinál sem veszik figyelembe ezt a szemléletet.
- Az oktatók nem kaptak képzést képesség-alapú kurzusok kidolgozására és oktatására.
- Az oktatóknak nincs elég ideje egyéni / felzárkóztató képesség-alapú tanításra.

Konkrét példák

Oktatásmódszertani Központ a Budapesti Gazdasági Egyetemen.

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Az oktatók oktatási képességeinek elérhető és nem elijesztő módon való fejlesztése érdekében ösztönöznünk kell őket arra, hogy megosszák egymással a tanítás során szerzett tapasztalataikat (akár jókat, akár rosszakat).

Szereplők és feladatuk

- Oktatók: megosztják oktatási tapasztalataikat; visszajelzést adnak az oktatási tapasztalatokról.
- Vezetők, adminisztratív kollégák és minőségbiztosítás: tegyék lehetővé, segítsék az oktatói tapasztalatok megosztását.

Kire és mire van szükség?

- Olyan oktatókra, akik nyitottak a tapasztalataik megosztására.-
- Olyan oktatókra, akik képesek figyelni és visszajelzést adni.

Javaslatok

- Az oktatási tapasztalatok megosztásának elősegítése érdekében, az oktatók bizonyos időközönként lehetőséget teremthetnének a megosztásra, különböző oktatási módszerek kipróbálására és értékelésére (elvonulások, éves pedagógiai nap, havi találkozók, négyszemközti megbeszélések).
- Az oktatási tapasztalatok megosztásának strukturálása érdekében az oktatókat bátorítani vagy kötelezni kell arra, hogy olyan értékelő jelentést készítsenek a kurzusaikról, amelynek része a kurzussal kapcsolatos kollégák általi visszajelzés.
- Egy másik módja az oktatási tapasztalatok megosztásának az lehet, hogy felállítunk egy munkacsoportot oktatók és oktatási szakemberek részvételével, és ennek keretében az oktatók célzottan megosztják a tapasztalataikat bizonyos témákban.
- Mivel a tiszta és segítő visszajelzés adása már önmagában is egy készség, úgynevezett intervíziós kurzusokat kellene kínálni az oktatóknak.
- Az oktatói tapasztalatcsere megkönnyítése érdekében bátorítani lehetne az oktatókat, hogy a kari megbeszélések során is megosszák a gondolataikat általános kérdésekben is.

Kedvező hatások

Jobban fejlődnek az oktatók oktatásmódszertani szempontból.
Az oktatók jobban megértik a pedagógiai nehézségeket.
Több lesz a (személyes) kapcsolat a (különböző karokon) oktatók között.

Kockázatok, akadályok

- Az óraadókat nem lehet bevonni.
- Az oktatási tapasztalatok megosztása az adott karon belülre korlátozódik.
- Meghiúsul a tapasztalatcsere a durva és nem szakszerű visszajelzések miatt.
- Olyan módon formalizáljuk a folyamatot, hogy az elveszi az oktatók motivációját, és nem vesznek részt a dologban.
- Az oktatóknak nincs elég ideje arra, hogy megosszák a tapasztalataikat.

Konkrét példák

Egy éves pedagógiai nap, amelyen részt vesz az adott intézmény összes oktatója, megosztják a tapasztalataikat és csapatépítő tevékenységekben közreműködnek (I.S.F.C.E., Belgium).

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Az oktatók szakmai fejlődésének elősegítése érdekében lehetővé kell tenni számukra, hogy tanárként, coachként, kutatóként fejlesszék a képességeiket.

Szereplők és feladatuk

- Oktatók: fejlesztik az oktatási képességeiket.
- Vezetők és adminisztratív kollégák: tegyék lehetővé és segítsék anyagilag is az oktatói állomány fejlesztését.

Mire van szükség?

- Olyan oktatókra, akik nyitottak arra, hogy időt szánjanak új készségek elsajátítására és arra, hogy szakértői legyenek annak a témának, amit tanítanak.
- Megfelelő lehetőségekre és (anyagi) támogatásra az oktatók fejlesztése terén.

Javaslatok

- Az oktatói állomány fejlesztése érdekében alkalmazni kellene egy oktatási szakértőt, aki különféle képzéseket tartana az oktatóknak.
- Az oktatókat arra lehetne ösztönözni vagy kötelezni, hogy folyamatosan frissítsék a tantárgyi tematikákat nemcsak annak tartalmát, hanem az oktatási módszereket illetően is.
- Abból kiindulva, hogy a jó oktatás alapja a színvonalas kutatási munka, ki lehetne találni egy kari szintű kutatási programot. Ennek keretében össze lehetne gyűjteni a releváns (helyi) kutatási témákat és fel lehetne állítani egy kutató- vagy munkacsoportot az oktatók kutatási tevékenységének strukturálására és inspirálására.
- Egyéni szinten az oktatókat ösztönözni lehetne a PhD-fokozat megszerzésére.
- Ha lehetséges, akkor az oktatók vagy a kar csatlakozhatna egy (regionális) oktatói hálózathoz (pályázzon tagságra) az oktatási készségek fejlesztése céljából.

Kedvező hatások

- Jobban fejlődnek az oktatók oktatásmódszertani szempontból.
- Több lesz a magas szinten motivált oktató, szakértő a maga területén.
- Az oktatók jobban megértik a pedagógiai nehézségeket.
- Több lesz a (személyes) kapcsolat a (különböző karokon) oktatók között.

Kockázatok, akadályok

A nem főállású oktatók (azok, akiknek van fő- vagy mellékállása).

Az oktatóknak nincs elég ideje arra, hogy egyéni, készség-alapú felzárkóztató órákat tartsanak.

Az oktatási hálózatokban való részvétel tagsági díját nem finanszírozza a vezetés.

A legjobb szakemberek elhagyják az oktatási szférát egy jobban fizető állás kedvéért.

Konkrét példák

Membership of the regional ‘Greta Network’ in order to facilitate the implementation of a professionalization plan for teachers (GIP FTLV-IP, France).

Leírás

Az intézmények fizikai (titkárság, Hallgatói Szolgáltatások Osztálya, könyvtár) vagy dematerializált formában (honlap, tájékoztató füzet, interaktív terminál a bejáratnál, képernyő az órarenddel) biztosítja a felhasználóknak a tájékoztatást. Esetleg ezekkel az eszközökkel fogadja a tanulókat, így először ezekhez fordulhatnak információért.

Szereplők

Ügyfélszolgálati munkatársak, adminisztratív kisegítők, koordinátorok, akik elirányítják a tanulót az illetékeshez, hallgatói Szolgáltatások Osztálya.

Szerepük

- Felismerjék, hogy a felhasználónak milyen szolgáltatásra van szüksége a társadalmi és szakmai integráció terén, és a megfelelő illetékeshez irányítják a tanulót.
- Egyértelmű, tiszta, megbízható és ingyenes információval lássák el a tanulót.
- Szigorúan bizalmasan kezeljék a bizalmasan kezelendő információkat.

Kire / mire van szükség?

- Minden területhez, amellyel kapcsolatban a tanulók kérdezhetnek, legyen egy ügyfélszolgálati munkatárs.
- Egy a tanulót üdvözlő tájékoztató füzetre, amelyre támaszkodhat bármilyen kérdésben.
- Egy honlapra, amelyen a tanuló megtalál minden információt, amire szüksége van.

Javaslatok

- Komolyan ellenőrizni kell az adott információ megbízhatóságát és a tájékoztatás színvonalát.
- Folyamatosan frissíteni kell a honlapot és ellenőrizni kell, hogy átvezették-e a változásokat.
- Hálózatba fogni az érintetteket azáltal, hogy évente 1-2 értekezletet tartunk nekik.
- Könnyen olvasható és érthető szókincset használjunk a tájékoztatás során (az információ hozzáférhetősége).
- Az interaktív terminál beállítása lehetővé teszi, hogy egy helyen és gyorsan elérhető legyen minden információ, így hamar hozzájuthat a szükséges gyakorlati információhoz az, aki azt keresi.

Kedvező hatások

- Fokozódik a tanulók motivációja és bevonódása, mivel megoldjuk a problémáikat és jobban megismerhetik a jogaikat is.
- A tanulók elől akadályok hárulnak el. Tanulni, vizsgázni ugyan nem tudunk helyettük, de az oktatás adminisztrációjával kapcsolatban komoly terheket tudunk levenni a vállukról.
- A hallgatók megismerik a jogaikat és azt hogy miképpen tájékozódjanak ezek felől. A jogokhoz való hozzáférés elősegíti a teljes állampolgársághoz való hozzáférést.

Kockázatok, akadályok

- Ha a tanulók nem találják a választ a kérdésükre, akkor fennáll a veszélye, hogy elveszítik a motivációjukat és feladják.
- Ha nem tudják megoldani a problémáikat (közlekedési, egészségügyi, adminisztratív problémák stb.), akkor ez kihat a motivációjukra és azt érezhetik, hogy nem férnek hozzá azokhoz az információkhoz, amelyek segítenék őket a szakmai és társadalmi integrációhoz.

Konkrét példák

- Tanulót üdvözlő tájékoztató füzetet adni a képzés elején.
- Honlap, amelyen minden információ fönt van, amire a tanulónak szüksége lehet.
- Interaktív terminál.

2. Eszköz: az elmélyült tanulást segítő csendes, számítógépes tanulási környezet biztosítása

Leírás

Minden épületben vannak számítógépek és van olyan csendes, munkakörnyezet, amely mindenki számára elérhető mind egyéni, mind csoportos tanulás céljából. Általában ez egy tanulószoba a következő felszereltséggel: számítógép; nyomtató; internet; megosztott, online tananyagportál; könyvek; folyóiratok stb.

Szereplők

- A tanulószoba menedzsere
- Oktatók
- Tanulók

Szerepük

- Segítsék a tanulókat, csoportos tevékenységeket szervezzenek.
- Találjanak ki tevékenységeket, amelyeket el kell végezniük, készítsenek tevékenységleírásokat.
- Önállóan végezzék a munkát, kérjenek segítséget, dolgozzanak csoportban.

Kire / mire van szükség?

- Tanulószoba animátorra.
- Tágas, jól felszerelt üdvözlő szobára.

Javaslatok

- Kedvesség, jóindulat.
- Az internethozzáférés terjesztése (például megfelelő kábelezéssel).
- Zárt terek létrehozása, hogy kiscsoportokban is lehessen dolgozni.
- Megfelelő belső szabályzatról gondolkodni a tanulószoba használatát, az eszközökhöz való hozzáférést illetően, hogy elkerüljünk mindenféle visszaélést, problémát.

Kedvező hatások

- Egyénre szabható tanulási folyamat a tanuló igényei szerint.
- Barátságos helyek, amelyek elősegítik a társas érintkezést, a csoportmunkát és ezáltal a valahová való tartozás érzését.
- Elősegítjük a tanulók önálló munkavégzését és lehetővé tesszük, hogy nyugodt környezetben tanuljanak.

Kockázatok, akadályok

- Ha magukra hagyjuk a tanulókat, akkor nehézségeik merülhetnek föl az önálló tanulással kapcsolatban.
- Ha nem megfelelően működnek az eszközök, akkor a tanulók elveszíthetik a motivációjukat.

Konkrét példák

- Folyamatosan frissített, megosztott online portál (Netvibes), amelyhez a tanulók közvetlenül hozzáférnek.
- Ha a hallgatók nem tudták elsajátítani az anyagot az órán, lehet, hogy átmennek a tanulószobába, hogy egy más médiummal próbálkozzanak.
- Jégtörő tevékenységek szervezése az első alkalmakra.
- A tanulók elsajátíthatják a számítógép-használatot, és különféle készségeket és magabiztosságot szerezhetnek ezen a területen.
- Sikeres volt az a kísérlet, amelynek során szakmai önéletrajz és motivációs levél írásához nyújtottunk segítséget idén.

3. Eszköz: Megfelelő légkör a tanuláshoz: (dekoráció, zöld, szünetek eltöltése stb.)

Leírás

Teremtsünk kellemes környezetet a tanulóknak a tanuláshoz, ami azt jelenti, hogy jó környezetben tudjanak dolgozni, koncentrálni és tanulni.

Ki?

Az oktatáspolitika szereplői, döntéshozók és a képzés finanszírozói, a képzési program vezetői, a pedagógiai és oktatási munkaközösség, tanulók.

Szerepük

. Dolgozzák bele minden lehetséges pályázatba, projektbe, ezek dokumentációjába (a projekt hatóköre, specifikációja, belső szabályzatok, charták stb.) ezzel is jelezve a megfelelő tanulási környezet fontosságát.

. Támogassanak minden további kezdeményezést.

. Hangsúlyozzák és terjesszék az eredményeket, jó gyakorlatokat.

Kire / mire van szükség?

. A vezetők részéről hajlandóságra és a folyamatos fejlesztés melletti elkötelezettségre.

. Erre a célra szánt költségvetésre.

. Figyelembe venni a környezet minőségét mint a képzés minősítésében fontos szerepet játszó tényezőt.

Javaslatok

- Kössük össze a fizikai környezet és az oktatási környezet minőségét.
- Hozzunk létre egy „fizikai környezet”-bizottságot a kollégák és a tanulók részvételével.
- Hozzunk létre zöld tereket.
- Díszítsük a létesítményeket, a folyosókat és a külső tereket is a jó hangulat kialakítása érdekében (dekoráció, zöld növények, festmények stb.).
- Mindenki ügyeljen a létesítmények és a közös használatú terek tisztaságára.

Kedvező hatások

- A környezet minősége serkentőleg hathat a képzésbe való bekapcsolódásra (rekreációs és társas-érzelmi okoknál fogva).
- A képzőhely légköre és kényelmessége segíti a társas kapcsolatok kialakítását.
- A környezet minősége serkentőleg hathat a képzésbe való bekapcsolódásra (rekreációs és társas-érzelmi okoknál fogva).
- A képzőhely légköre és kényelmessége segíti a társas kapcsolatok kialakítását.

Kockázatok, akadályok

- Egy elhanyagolt környezet negatív képet adhat a tanulóknak saját magukról is; kisebbrendűségi érzést, sőt a diszkrimináció érzését is kiválthatja.
- Ha a képzési program nem elkötelezett a tanulók iránt, akkor – megfordítva – a tanulók sem lesznek elkötelezettek a képzési program iránt.
- Annak a kockázata, hogy az elhanyagolt környezet rossz képet fest a képzési programról.

Konkrét példák - Az I.S.F.C.E. példája

- Egy számítógépekkel felszerelt terem áll a tanulók rendelkezésére, ha éppen ott szeretnének találkozni, hogy dolgozzanak vagy segítsenek egymásnak (együttműködési dinamika).
- Egy pihenőszobában találkozhatnak és lazíthatnak a hallgatók, beszélgethetnek a tanulmányaikról egy barátságos és pihentető környezetben. Ez a barátságos és támogató környezet serkentőleg hat a tanulókra.
- Egy fedett rekreációs terem, a vezetőség és a titkárság irodái, egy büfé, egy külső tér kerékpár-tárolókkal és padokkal. Mind az oktatók, mind a hallgatók étkezhetnek a büfében, amely egy barátságos, beszélgetésre és ismerkedésre alkalmas helyiség.
- Kivetítőkkel és számítógépekkel felszerelt helyiségek poszterekkel díszítve és zöld növényekkel.

1. Eszköz: Karrierorientáció fejlesztése (pl. állásbörze)

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

- Az oktatás és a munkaerőpiac közötti rés szűkítése.
- A tanulók, hallgatók és a foglalkoztatók összekapcsolása.
- + támogatás a szakértőktől

Szereplők

- Tanulók
- Munkaadók
- Az előző kettőt összekötő állami és nem állami szervek
- Az oktató ás adminisztratív kollégák
- Alumni

Szerepük

- Információáramlás biztosítása (a munkaerőpiacról a tanulók felé és fordítva).
- Események szervezése, amelyek keretében megvalósulhat az információ- és tapasztalatcsere.
- Időt szánni a dologra és erőfeszítéseket tenni az ügy érdekében.
- Az oktatást a munkaerőpiac szemszögéből megközelíteni.

Kire és mire van szükség?

Motivált tanulókra, oktatókra, kollégákra, foglalkoztatókra egyéb érintettekre (stakeholderek).

Javaslatok

- Állásbörzéken való részvétel, illetve a hallgatók erre való felkészítése
- Az oktatási intézmény számos szinten való népszerűsítése
- Alumni közösség létrehozása
- LinkedIn profil létrehozása
- A folyamat gamifikálása (a francia „selfie challenge”-hez hasonlóan)

Kedvező hatások

- A hallgatói motiváció növekedése (mivel tisztában lesznek azzal, hogy mit is vár el tőlük a munkaerőpiac).
- Növekszik a hallgatók álláskeresési sikere.
- A munkaadók elégedettsége is növekszik, mivel képzettebb jelölteket találnak, méghozzá gyorsabban.
- Sikeresebb és magabiztosabb oktatók (mivel a munkaerőpiacra készítik fel a hallgatókat).

Kockázatok

- Idő, anyagi erőforrások és energia hiánya
- A hajlandóság hiánya az oktatási rendszeren belül, hogy foglalkozzanak a kérdéssel
- Elkötelezett és motivált szereplők hiánya
- Az előkészítés hiánya

Konkrét példák

- A francia „Assure ton année” kezdeményezés.
- SIEP és hasonló állásbörzék Belgiumban.
- Az oktatási intézmény népszerűsítése a CAIOR és CSR körében Belgiumban.
- Duális képzés Magyarországon.

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Az oktatók megismertetése mindazokkal a készségekkel és kompetenciákkal, amelyet a munkaerőpiac vár el.

Szereplők

- Oktatók
- Vállalatok

Szerepük

- Tudásmegosztó rendezvények és képzések szervezése, illetve az ezeken való részvétel.
- Kapcsolat megléte, megteremtése iskolák és vállalatok között (akár úgy, hogy valaki oktat és cégnél is dolgozik).

Kire és mire van szükség?

- Oktatóknak szóló vállalati tréningekre.
- Kapcsolódásra a két szféra között.
- Tudás, információ arra vonatkozóan, hogy mit vár el a munkaerőpiac.

Javaslatok

- Közvetlen kapcsolatok kialakítása a cégek és az oktatási intézmények között.
- A szakmai hozzáállás és elvárások folyamatos ellenőrzése az oktatási intézmények által.
- Céglátogatások.

Kedvező hatások

- Magasabb színvonalú oktatás.
- Motiváltabb hallgatók és oktatók.
- Az oktatók és a hallgatók is többet fognak tudni a munkaerőpiaci elvárásokról.
- A munkaadói elégedettség növekedése.
- Szorosabb kapcsolat az iskolák és a cégek között.

Kockázatok

- Idő, anyagi erőforrások és energia hiánya
- A tradíció, a kultúra, az idő, a pénz és az erőfeszítés hiánya mind az iskolák, mind a cégek oldaláról.
- Az iskolák és a cégek gyenge kapcsolódása.
- Az oktatási rendszer bonyolultsága (mint például a Belgiumi Francia Közösségben).

Konkrét példák

A francia gyakorlat, amely során egy oktatási szakember megismerkedik egy vállalat mindennapjaival a vendéglátó szektorban.

3. Eszköz: Hallgatói szakmai gyakorlat

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Cél: hosszabb és relevánsabb, értelmes céges szakmai gyakorlat a hallgatóknak.

Ki?

- Hallgatók
- Cégek
- A képzőintézmény vagy más szervezetek munkatársai, akik összekötik az előző kettőt.

Mire van szükség?

Nagyobb gondot fordítani a szakmai gyakorlatra, relevánsabbá és értelmesebbé tenni.

Javaslatok

- Az oktató látogassa meg a hallgatót a szakmai gyakorlat alatt a cégnél.
- Tájékoztató programok vagy szakmai gyakorlati börzék.
- Fokozottabb támogatás minden érintett félnek.
- Kapjanak nagyobb szabadságot, és egyúttal több felelősséget a hallgatók a folyamat, illetve a szakmai gyakorlati helyük kiválasztása során (ami ugyan ellentmond az előzőnek, de releváns).

Kedvező hatások

- Relevánsabb és értelmesebb szakmai gyakorlat.
- Hatékonyságnövekedés a vállalatoknál.

Kockázatok, akadályok

- Az idő és a hajlandóság hiánya arra, hogy változtassanak a helyzeten.
- Elégtelen kapcsolatok az egyetemi és a szakmai területek között.Nincs elég oktató vagy támogató személyzet ezeknek a másodlagos feladatoknak az ellátására.

Konkrét példák

A tanterv részét képező (törvény által) kötelező szakmai gyakorlat.

2 szempontból is megoldást jelent

1. szempont: 1. egyéni tengely

Vagyis hogy mindenki hallathassa a szavát, irányítsuk, felügyeljük és segítsük a tanulókat a tanulmányaikban.

2. szempont: 2. oktatási tengely (mikro szint)

Vagyis hogy milyen oktatási és tanulási módszereket alkalmazzunk annak érdekében, hogy képessége szerint mindenkiből a legtöbbet hozzuk ki.

Leírás

Cél: hosszabb és relevánsabb, értelmes céges szakmai gyakorlat a hallgatóknak

Szereplők

- Hallgatók
- Oktatók
- Cégek

Mire van szükség?

Motivált hallgatók, oktatók és szakemberek.

Javaslatok

- Céglátogatások.
- Órai karrierbeszámolók (egy sikeres szakember megosztja tapasztalatait).
- Esettanulmányok vagy gyakorlati esetek feldolgozása a tanórán.
- A szakdolgozat dolgozzon fel valós szakmai feladatot (Számvitel szakon például éves beszámoló készítése).
- Szakmai vagy üzleti versenyek szervezése, illetve azokon való részvétel.

Kedvező hatások

- Hallgatói motiváció növekedése
- Oktatói motiváció növekedése.

Kockázatok, akadályok

- Együttműködésre hajlandó vállalatok találása.
- Az oktatók messze vannak a vállalatoktól, illetve az adott szakma gyakorlatától.

Konkrét példák

- A YEP (Young Enterprise Project, azaz Fiatal Vállalkozás Projekt) program.
- Hallgatói üzleti vagy szakmai versenyek (mint például esettanulmány-verseny vagy a Belga Nemzeti Bank által szervezett verseny).
- 101 tipp menedzserasszisztenseknek – Alison Stessens szakmai beszámolója.

A Covid-19 krízis hatása a projektre

A 2020-as és 2021-es Covid-krízis arra késztetett minket, hogy a legfontosabb dolgokra összpontosítsunk: biztosítsuk az órákat a tanulóknak ebben a példanélküli és szokatlan helyzetben.

Szerettük volna felmérni azt, hogy milyen hatással volt a válság a tanulókra. Ennek érdekében egy gyors kutatást végeztünk. Egy kérdőív segítségével arról gyűjtöttünk információt, hogy mennyiben érintette a válsághelyzet a tanulókat és hogy miképpen tudták az oktatók biztosítani a hallgatók bent maradását.

Tíz kérdés szerepelt a kérdőívben, amelyek elsősorban az újonnan alkalmazott eszközök és oktatási technikákat firtatták, illetve azt, hogy ezek miképpen tudták a „fedélzeten tartani" a célcsoportot.

1. Általánosságban milyen mértékben vettek részt a hallgatók az órákon a lezárás idején?

2. Milyen volt az órai részvétel azokon az órákon, amelyeknél beadandót kellett készíteni a számonkérés során?

3. Hogyan értékeli a hallgatók online órákon tanúsított motivációját a személyes oktatáshoz képest?

4. Hogyan értékeli a diákokkal való kapcsolatát az online oktatás idején a személyes oktatással összehasonlítva?

5. Van olyan benyomása, hogy több tanuló morzsolódik le az online oktatás során, mint az előző tanévben?
6. Úgy gondolja, hogy ez a fajta távoktatás extra segítség lehet a tanulási nehézséggel küszködőknek?

7. Vannak olyan, a kurzusain használt digitális eszközök, amelyek a lezárás óta hozzájárultak a tanulók motiválásához? Még akkor is, ha újfent a tanteremben is használta?

8. Kérem, nevezze meg azt a digitális eszközt, amely a véleménye szerint a leginkább fokozta a tanulók motivációját az online oktatást követően?

9. Mi a legjobb tipp, amit adhatna a hallgatók órára való becsalogatására a lezárás alatt?

10. Milyen jó gyakorlatokat tapasztalt a hallgatókkal való kapcsolat fenntartására? Említsen példákat.

Mindegyik projektpartner kiküldte a kérdőívet az oktatói gárdájának. A kapott válaszokat összesítettük és elemeztük. Az alábbi eredményekre jutottunk.

A négy országból háromban jónak ítélték a hallgatói részvétel arányát (nagyon jónak, jónak, vagy nagyjából jónak). Ez a válaszok 72 százalékát jelenti.

Egyedül Magyarországon minősítették rossznak az arányt (rossznak vagy nagyjából rossznak) 67 százalékban. Hogy megcsinálták-e a diákok a házi feladatot, illetve a beadandókat, e tekintetben hasonló eredmény született. Három országban jónak ítélték a diákok teljesítményét (nagyon jónak, jónak, vagy nagyjából jónak). Ez a válaszok 75 százalékát jelenti. Magyarországon lettek negatívabbak az eredmények (rossz vagy nagyjából rossz) – 65 százalék.

A személyes oktatáshoz viszonyítva az online órákon gyengébb volt a hallgatók motivációja. Európai szinten nézve a válaszok 50 százaléka jelzett gyengébb motivációt, 42 százalék változatlant és 8 százalék erősebb motivációt jelzett. A belga eredmények valamelyest eltérők voltak, mivel a válaszok 23 százalékban jobb motivációról tanúskodtak.

A hallgatókkal való kapcsolat tekintetében igencsak eltérő válaszok születtek. Hogy menyiben változott az online oktatás során az oktatóknak a tanulókkal való kapcsolata a személyes oktatáshoz képest, a három különböző válaszlehetőségre (jobb lett, változatlan, rosszabb lett) egyforma arányban válaszoltak a kitöltők. Csak Aruba jelent kivételt, mert ott a kitöltők fele gondolta úgy, hogy rosszabb lett a kapcsolat. Úgy tűnik, hogy nem nőtt a lemorzsolódás a digitális oktatás ideje alatt az előző tanévhez képest (62 százalék nyilatkozott így). Itt is Aruba a kivétel, mert itt 60 százalékában jeleztek a válaszadók nagyobb lemorzsolódást. Mindazonáltal Belgium és Aruba gondolta úgy, hogy az online oktatás inkább további segítséget jelent a tanulási problémákkal küszködő diákoknak. Ezzel szemben Magyarországon ellentétes válaszok születtek, 71 százalékban; míg Franciaországban 55 százalékban kaptunk negatív visszajelzést (tehát ott vegyesebb a kép).

A felmérés alapján azt látjuk, hogy egyes digitális eszközök hozzáadott értéket jelentenek az oktatásban és motiválják a hallgatókat. És ez akkor is így van, amikor ugyanezeket az eszközöket ismét a tanteremben használják (68 százalékban válaszolták ezt európai szinten). Az oktatók sokféle ilyen eszközt vetettek be. Ezek az eszközök különféle célokra használhatók: egyidejű kommunikáció (visio), aszinkron kommunikáció (fórumok), dokumentummegosztás, interakció létrehozása (kvízek).

Az oktatók különféle stratégiákat használtak a hallgatók bevonására a digitális oktatás során. Ez megnyilvánult a hallgatók támogatásában és az oktatási módszereknek a különleges helyzetre való alakításában, de a digitális eszközökkel kapcsolatos technikai segítségnyújtásban is. Az oktatási módszereket is átalakították, hogy jobban reagálhassanak a hallgatói igényekre. Általánosságban elmondható, hogy az oktatók különbözőképpen viszonyultak a hosszú távú időgazdálkodáshoz és az órákon belüli időbeosztáshoz annak érdekében, hogy a haladást és a rugalmasságot is biztosítsák a tanítás során.

1. Belgiumból 13, Arubából 10, Franciaországból 71, Magyarországról 24 oktató töltötte ki a kérdőívet.

Következtetések

6.1. Milyen problémákkal szembesült a célcsoportunk?

A fő célunk az volt, hogy a lemorzsolódás problémáját kezeljük. Ehhez megvizsgáltuk, hogy a tanulók milyen különféle akadályokkal szembesülnek a való életben. Mindezt egyesült erővel tettük a projekt keretében figyelembe véve közös tapasztalatainkat és különbözőségeinket. Kutatásokat végeztünk és World Café üléseket szerveztünk a projektpartnerek helyszínein annak érdekében, hogy megértsük, milyen okok vezetnek a lemorzsolódáshoz a felnőtt tanulók körében. Négy fő irányt – TENGELYT – jelöltünk ki. Ezek tükrében vizsgáltuk a tanulmányok során fellépő akadályokat.

Most már tisztában vagyunk azzal, hogy a tanuló társadalmi és kulturális környezete, akárcsak a családi élete nagyban befolyásolja a tanuláshoz való hozzáállását, a motivációját és a tanulmányok iránti hosszú távú elköteleződését. Ezért törekedtünk a projekt során végig arra, hogy a megértsük a tanulók mindennapi problémáit és hogy figyelembe vehessük ezeket az oktatási gyakorlatunk, illetve az adminisztratív, formális folyamatok során.
Ezen kívül, ha a negatív tanulási tapasztalatokat akarjuk megváltoztatni, akkor kulcsfontosságúnak gondoljuk megvizsgálni az oktatási módszereinket és azt, hogy miképpen tanulnak a diákjaink. Hiszünk abban, hogy a tanulók motiválása szempontjából rendkívül fontos egyrészt az, hogy oktatóink rendszeresen találkozhassanak és továbbképzéseken vehessenek részt. Másrészt pedig az, hogy tanulóink számára fejlesszük a képzési programjainkat és a szakmai gyakorlatot, közelebb vigyük őket a munkaerőpiachoz, tájékoztatást adjunk a munkalehetőségekről.
Végül, a megfelelő munkakörnyezet és a hatékony informatikai eszközökhöz való hozzáférés szintén fontos tényezők a tanulók személyes teljesítményében, motivációjában – és egyúttal az oktatói munkaközösség jóllétéhez is hozzájárulnak.

Arra a következtetésre jutottunk, hogy a tanulók középpontba helyezése jelenti a tanulmányi sikerek kulcsát, mivel így azt érzik a tanulók, hogy ők is részesei a folyamatoknak és nő az önbecsülésük.

Az iskolák egyébiránt minden szinten tehetnek a lemorzsolódás megelőzése érdekében lehetőségeik szerint, amennyiben annak komplexitásában próbálják megérteni a felnőtt tanulók helyzetét.

6.2. Fenntartható gyakorlati megoldások

Kidolgoztunk egy sor olyan eszközt, módszert, amelyekkel a leghatékonyabb módon lehet küzdeni a lemorzsolódás ellen. Ezeket a megoldásokat a partnerintézményeink validálták. Ezért hoztuk létre azt a gyűjteményt, amely jó gyakorlatokat, illetve különféle megoldásokat tartalmaz. Figyelembe vettük azt is, hogy ezek megvalósítása során milyen nehézségekbe ütközhet a felhasználó. Olyan gyakorlati megoldásokkal szerettünk volna szolgálni, amelyek fenntarthatók, hatékonyak, adaptálhatók és tökéletesíthetők hosszú távon.

Ezért javasoltuk a hallgatói képviselet rendszerének megvalósítását egy osztály- vagy szakképviselővel, tutorral és egy megbízható kollégával, akikhez a tanulók ügyes-bajos dolgaikkal fordulhatnak, és aki tereli, támogatja őket. Ezáltal a tanulók azt érezhetik, hogy jobban bevonják őket az oktatásba. Könnyen alkalmazhatónak bizonyult ez a megoldás és igencsak motiváló a tanulók szempontjából (az egyes tanulókra nézve is ösztönzőleg hat és egymást is ösztönzik a diákok ezáltal). Jobban bevonva érzik magukat a tanulók, mivel aktívabb a részvételük és nő a felelősségérzetük is a saját elkötelezettségük és a társaik elkötelezettsége tekintetében.

Sőt, nagyobb hangsúlyt fektettünk a tanulási képességek, az írás- és szóbeli kommunikáció erősítésére, valamint az önismeretet és a másik ismeretét fejlesztő tevékenységekre a célból, hogy hatékonyabb tanulási módszerekkel gazdagodjanak a tanulók. A vállalatoknál végzett szakmai gyakorlat intézményét is erősíteni kívánjuk, hogy a tanulók szembesüljenek vállalati kihívásokkal és ezáltal később könnyebben találjanak munkát. Ha megtanítjuk őket a csapatmunkára és gyakorlati problémák megoldására, akkor jobban megismerik a jövőbeni munkásélet kihívásait és nagyobb felelősséggel és elkötelezettséggel viseltetnek ezek iránt.

Képezzük az oktatóinkat is. Lehetővé tesszük, hogy minél többször konzultálhassanak különféle oktatási szakemberekkel, részt vegyenek képzéseken, új oktatási módszereket és pedagógiai megközelítéseket próbálhassanak ki és megoszthassák egymással tapasztalataikat. Ezek segítségével szeretnénk javítani oktatásmódszertani és pedagógiai gyakorlatunkat. Ez azt is jelenti, hogy képesek vagyunk megkérdőjelezni a korábbi gyakorlataink érvényességét, releváns tartalmakat kidolgozni a kurzusainkhoz, folyamatosan pedagógiai módszereket alkalmazni és szélesíteni a tudásunkat a szakterületünkön. Ezáltal közvetett módon interkulturális és szakterületeken átnyúló, úgynevezett transzverzális készségeket is közvetítünk a tanulóinknak. Ezeket nagyra értékeli a mai társadalom.

Végezetül interaktív digitális eszközök használatát javasoljuk annak érdekében, hogy a felhasználók (tanulók) könnyen és gyorsan megtaláljanak minden szükséges információt a képzésükkel az intézményükkel kapcsolatban. Csendes, inspiráló, jó munkakörnyezetet, a dekoráció megújítását, mert ezeket elengedhetetlennek gondoljuk a tanulók fejlődése szempontjából.

6. 3. A Covid-19 hatása a projektre – hogyan alkalmazkodjék az oktatási rendszer a kialakult helyzethez és miképpen küzdjön a lemorzsolódás ellen?

2020 márciusa fordulópont volt a projekt életében, a pandémia tulajdonképpen aláásta a munkánkat. Először azt gondoltuk, hogy ez egy újabb akadály az oktatás területén és egy többletteher a célcsoportunknak. De aztán kiderült, hogy számos új lehetőséget is magában rejt a helyzet, úgymint új oktatási módszerek, eszközök (akár digitálisak) használata, illetve olyan praktikák igénybe vétele, amelyekkel fenntartható a tanulók motiváltsága a távoktatás során is.

Ebben a példanélküli helyzetben egy kérdőívvel[15] szerettük volna felmérni a lezárás hatásait a négy projektpartner körében. Az oktató kollégákat a tanulók jelenléti és lemorzsolódási arányairól és elkötelezettségéről, valamint a kapcsolódó témákról kérdeztük. Másrészt szerettük volna minél jobban kihasználni a korszerű informatikai eszközök nyújtotta lehetőségeket, ami további hozzáadott értéket jelentett a projekt szempontjából. Igyekeztünk az ezzel kapcsolatos jó gyakorlatokat is megosztani a tanulókkal való minőségi kapcsolattartás elősegítése és fenntartása érdekében.

A projektpartnerek többségénél (Magyarország kivételével) a digitális tanórák látogatottsága és az elvégzendő feladatok (beadandók, házi feladatok) teljesítése kielégítőnek mutatkozott. Fontos megjegyezni, hogy a megkérdezett kollégák beszámolója szerint a tanulók motivációja valamelyest csökkent vagy nem változott az online oktatás során a korábbiakhoz képest. Egyedül Belgiumban nőtt a tanulók motiváltsága. Ami az oktatók és a diákok kapcsolatát illeti, eléggé vegyes kép mutatkozott. Egyesek úgy látják, hogy jobb a helyzet e tekintetben, mint korábban, mások szerint változatlan a kapcsolattartás minősége, míg vannak olyanok is, akik szerint romlott a kapcsolatok minősége. Ami a lemorzsolódást illeti, úgy tűnik, hogy nem nőtt a mértéke a lezárás alatt. Mindazonáltal Arubában viszonylag jelentős érdektelenséget tapasztaltak a hallgatók körében, nehezen tudták bevonni őket az órák menetébe.

Aruba és Belgium úgy tapasztalta, hogy a digitális eszközök[16] használata előnyös lehet a lemorzsolódás szempontjából korábban hátrányos helyzetűnek ítélt tanulóknak. Ráadásul ezek az eszközök elérhetők voltak a tanulók számára. Franciaországon és Magyarországon ezzel ellentétesen látták a helyzetet a megkérdezettek. Azt azonban mindenki elismeri, hogy ezek az eszközök sokat segíthetnek az órák interaktívabbá tételében és a hallgatók bevonásában. Számos oktató vetett be bizonyos trükköket, praktikákat a hallgatói érdeklődés stimulálására akár digitális, akár offline eszközök segítségével. Az ezekkel kapcsolatos jó gyakorlatokat is megosztottuk a projekt során.

---

15. Lásd a Covid-19 hatásairól szóló fejezetet.
16. CooSpace, Syfadis, Socrative, Microsoft-stream, Kahoot, Google-classroom, Padlet, Zoom, Skype, Moodle, Whatsapp, Discord, Google-meet, Quiziniere, JitsiMeet, OBS-Studio, Youtube, Teams, Assimo, Paint, hangrögzítő stb. Az oktatók az emailezést és a Google Drive-ot is használták.

Az online oktatás számos jó lehetőséget, új eszközt nyújt a tantermi oktatás kiegészítésére. Azonban ezek esetében is törekedni kell a takarékosságra és be kell tartani bizonyos szabályokat. A digitális oktatás fokozza a kreativitást és a tanulók önállóbban tudnak dolgozni. Ezen kívül lehetővé teszi, hogy más megközelítésből keressünk megoldásokat és alkalmazkodjunk az oktatási és tanulási módszereket illetően. Persze tisztában kell lennünk azzal, hogy ezek a digitális megoldások elsőre akadályt jelenthetnek és ronthatják az oktatás színvonalát. A projektpartnerek ellátták a megfelelő eszközökkel azokat a hallgatókat, akiknek nem volt számítógépük. A lezárás jelentette szűkös keretek között minden országban voltak oktatók, akik lehetővé tették a tanulóknak, hogy az iskolai eszközöket és wifit használják. Ezen túl, egyes vizsgákat (akár szóbeli, akár írásbeli) személyes jelenléttel tartottak meg a kommunikációs hibák elkerülése érdekében.

6.4. A projekt szerteágazó pozitív hatásairól

Amint azt fentebb már jeleztük, a Covid-19 krízis hatással volt a projektre. Alkalmazkodnunk kellett és kérdőíves felmérést végeztünk a témában. Az első hatás az volt, hogy a jó gyakorlatok megszövegezését halasztanunk kellett egészen addig, amíg az összes intézményünk újranyitott. A második pedig az volt, hogy a portfólió disszeminációját át kellett alakítani, a jelenlegi, virtuális kommunikációs csatornákra kellet szabni.

A körülmények ellenére nem estünk kétségbe és haladéktalanul megkezdtük az új kommunikációs eszközökön a kapcsolattartást a tanulókkal és a kollégákkal. Elektronikus levelek formájában tájékoztattuk a tanulókat, az oktatókat és az adminisztratív kollégákat a legfrissebb fejleményekről, kérdőíveket küldtünk nekik. Így azt érezhették, hogy megkapják a szükséges információkat és közvetlenül bevonjuk őket ebbe a dinamikus, interaktív és motiváló átállási folyamatba. Többek még azt is gondolták, hogy szélesíteni lehet a nemzetközi együttműködés körét. Azt reméljük, hogy a portfólió segít választ találni a kérdéseikre és megoldást a problémáikra. Ezáltal pedig csökken a lemorzsolódás.

Ha azt szeretnénk, hogy a projektünk új ötletek és megoldások forrásául szolgálhasson, akkor biztosítanunk kell, hogy az eredmények, az adatok és az ajánlások, illetve maga a porfólió eljusson az európai partnerországok más felsőoktatási intézményeibe is. A nemzetközi párbeszéd és a helyi hatóságok segítségével jobb képzésben részesülhetnek a tanulók és a munkaerőpiaci kilátásaik is javulnak. Ahogy azt az Európai Unió 2020-ban deklarálta, mi is szeretnénk hozzájárulni a lemorzsolódás jelentős csökkenéséhez és olyan innovatív és motiváló képzést szeretnénk nyújtania tanulóinknak, ami egyúttal az európai munkaerőt is gazdagítja.

Azt reméljük, hogy a következő években már fel tudunk mutatni sikeres példákat, követendő modelleket azzal kapcsolatban, hogy a felnőtt tanulók miképpen tudják megoldani a tanulmányaik során fellépő akár iskolai, akár magánjellegű problémáikat – ezzel is demonstrálva, hogy az oktatás mindenkinek és minden életszakaszban elérhető.

KÖZREMŰKÖDŐK

Belgium:
Projekt igazgató: Vanweddingen Willy
Carmos Silveirinha Carlos
de Heinzelin Mahaut
Sercu Fabrice
Vandamme Mathilde
Vanweddingen Jorn
Watelet Cécile

Franciaország :
Avezard Aurélie
Chupin Géraldine
Drzewiecki Nicolas
Dupuis Marie
Fazilleau Elisabeth

Aruba:
Andrews Marushka
Lokas James
Pesselse Geert
Roelens Wouter
Tromp Rushella
Van Bogaert Viola

Magyarország:
Csapai Erzsebet Gyopar
Jarmai Erzsebet
Meszaros Agnes
Szabo Laszlo
Takacs David
Tóth Zsuzsanna

A dokumentum tartalmának egészének vagy egy részének felhasználásához,
kérjen engedélyt az ISFCE-től: **info@isfce.org**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union