

Job shadowing, EVBB, Brüsszel

Véghné Juhász Krisztina

2025. szeptember 29-október 2.

Brüsszeli job shadowing mobilitásom során az EVBB szakmai környezetében volt lehetőségem közelebbről megismerni, hogyan kapcsolódik össze az európai szintű szakpolitikai gondolkodás, a nemzetközi érdekképviselés, a hálózatépítés és az oktatási-képzési szervezetek gyakorlati működése. Vezetőként elsősorban azt szerettem volna megfigyelni, hogyan segíti egy európai hálózati szervezet tagjait abban, hogy felismerjék az oktatást és képzést érintő változásokat, reagáljanak az európai prioritásokra, és a megszerzett tudást saját intézményi stratégiájukba is beépítsék.

A szakmai program több eleme a szakképzés területéről indult ki, én azonban tudatosan azt vizsgáltam, hogy az ott bemutatott modellek és jó gyakorlatok **hogyan alkalmazhatók a felnőtt tanulás és az egész életen át tartó tanulás területén**. Ebben különösen hasznos volt, hogy több európai országból érkező oktatási és képzési szakemberekkel, intézményvezetőkkel és hálózati szereplőkkel találkozhattam. A tapasztalatcsere lehetőséget adott arra, hogy a különböző nemzeti gyakorlatokat európai összefüggésben is lássam.

A mobilitás egyik legfontosabb eredménye számomra az európai oktatási és készségfejlesztési prioritások mélyebb megértése volt. A szakmai munkában hangsúlyosan megjelent a készségfejlesztés, az inklúzió, a digitális és zöld átmenet, a partnerségi együttműködés, valamint a tanulási lehetőségekhez való szélesebb hozzáférés. Felnőttképzési szempontból különösen fontosnak tartom azt a megközelítést, amely szerint az oktatási intézményeknek folyamatosan reagálniuk kell a változó társadalmi és munkaerőpiaci igényekre, és ehhez rugalmas tanulási lehetőségeket kell biztosítaniuk.

Kiemelten érdekes volt számomra az **Open Schooling** megközelítés megismerése. Ennek lényege, hogy az oktatási intézmény nem zárt rendszerként működik, hanem kapcsolatot épít a helyi közösséggel, vállalkozásokkal, civil szervezetekkel és más érintettekkel, és velük együtt alakít ki tanulási folyamatokat. A bemutatott modellben hangsúlyos szerepet kapott a helyi szükségletek feltárása, a külső partnerekkel történő közös tervezés, a gyakorlati problémákra épülő tanulás, valamint az, hogy a tanulók ne pusztán a tudás befogadói, hanem annak aktív létrehozói legyenek.

Bár az Open Schooling elnevezés elsősorban iskolai környezetre utal, annak **gondolatiságát a felnőtt tanulásban is kifejezetten hasznosíthatónak tartom**. A felnőttképző szervezet is működhet olyan nyitott tanulási központként, amely a képzéseket nem elszigetelten tervezi meg, hanem a tanulók, a munkahelyek és a helyi közösségek valós igényeire reagál. A felnőttek meglévő tapasztalatainak bevonása, a valós problémákra épülő tanulás és a különböző társadalmi szereplők együttműködése motiválóbba és közvetlenül hasznosíthatóvá teheti a tanulást.

Fontos tapasztalatot jelentett annak megfigyelése is, hogy az **EVBB milyen közvetítő és érdekképviselési szerepet** tölt be az európai szakpolitikai szint és a képzési szervezetek között. A mobilitás során jobban megértettem, hogy egy európai hálózat nem csupán kapcsolatot teremt tagjai között, hanem figyelemmel kíséri a szakpolitikai folyamatokat, közvetíti az új irányokat, lehetőséget biztosít a szakmai tapasztalatok megosztására, és segíti az intézményeket abban, hogy saját álláspontjukat és fejlesztési céljaikat európai kontextusban is elhelyezzék. Ez közvetlenül kapcsolódott a Learning Agreementben meghatározott érdekképviselési, hálózatépítési és stratégiai tanulási céljaimhoz.

Vezetőként a mobilitás a **stratégiai gondolkodásomat is erősítette**. A különböző országokból érkező szakemberekkel folytatott tapasztalatcsere során saját szervezetünk működését is új nézőpontból tudtam vizsgálni. Megerősödött bennem, hogy a nemzetközi együttműködés akkor jelent valódi intézményi fejlődést, ha a megszerzett tudás nem marad az egyéni résztvevő szintjén. A disszeminációt ezért nem egyszerűen a projekt eredményeinek kommunikációjaként, hanem **szervezeti tudástranszferként** értelmezem: ki kell választani a saját működésünkben alkalmazható elemeket, azokat meg kell osztani a kollégákkal, majd lehetőség szerint be kell építeni a mindennapi gyakorlatba.

Összességében a job shadowing számomra elsősorban vezetői és stratégiai tanulási folyamat volt. Mélyebb képet kaptam az európai oktatási és készségfejlesztési prioritásokról, az EVBB hálózatépítő és érdekképviselési működéséről, valamint olyan gyakorlatokról, amelyek a felnőtt tanulás fejlesztésében is alkalmazhatók. A mobilitás során megszerzett tapasztalatokat saját szervezetünk Erasmus+ tevékenységeinek tervezésében, nemzetközi kapcsolataink fejlesztésében és felnőtt tanulást támogató programjaink továbbfejlesztésében kívánom hasznosítani. Ez összhangban áll a mobilitás végén rögzített eredményekkel is, amelyek között a vezetői, állampolgári és stratégiai-vállalkozói kompetenciák fejlődése egyaránt megjelent.

