



ETUI EDUdays, 2021. november 15-16.

Az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) Oktatási Osztályának szokásos éves konferenciája ezúttal a járványhelyzetre való tekintettel online került megrendezésre.

Vera Dos Santos Costa, az ETUI oktatási igazgatója nyitó beszédében kiemelte, milyen *nehézségekkel kellett megküzdeniük a járvány felfutásának időszakában*, hogy fenntarthatassák az intézet működését. Az ETUI oktatások nagy része normál esetben személyes jelenléttel zajlik, a lezárások alatt azonban mindent át kellett szervezniük, alakítaniuk online formátumba. Míg a járvány elején úgy tűnt, hogy elegendő elhalasztani a személyes jelenléttel tervezett képzéseket, hamar jól láthatóvá vált, hogy ez nem jelent megoldást, hacsak nem akarnak bezárni egy hosszabb időre.

Új eszközökkel és módszerekkel kerültek ki- és átdolgozásra a képzési programjaik és a már korábban megkezdett online képzésfejlesztés vált a fő profillá. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a jövőben a járvány elmúltval is, a korábbinál fontosabb marad az online oktatási tevékenységük, ugyanakkor a személyes jelenlétű képzéseik is visszatérnek majd. Egyfajta hibrid működésben gondolkodnak.

Luca Visentini, az ETUC főtitkára kiemelte, a szakszervezeteknek most azon kell gondolnia, hogy ne akarjunk visszatérni a megszokott dolgokhoz, a járvány a felszínre hozott számos hiányosságot a társadalomban és a munka világában is, az ETUC azon dolgozik, hogy ezeket kiküszöbölje és a munkavállalók helyzetét jobbá tegye.

Ennek az újjáépítésnek az 5 fontos pillére a következő:

1. Az egészségügy megerősítése. Ez vonatkozik az ellátások színvonalára és hozzáférhetőségére is, de beletartozik az oltáshoz való ingyenes hozzáférés biztosítása szerte a világon.
2. Nem térhetünk vissza a megszorítások politikájához. Egy fair társadalmi újjáépítésre és gazdasági növekedésre van szükség, amely nem a korábbi válság során már leszerelt megszorító intézkedésekhez tér vissza, hanem ahogyan a covid járvány alatt tapasztalható volt, inkább gazdaságélénkítéssel és támogatásokkal segíti az országok és az EU működését.
3. Az igazságos átmenet biztosítása nagyon fontos a munkavállalók számára. Úgy kell átállítanunk a gazdaságot egy zöldebb, fenntarthatóbb működésre, hogy a munkavállalók ne sérüljenek közben. Támogatni kell az új, zöld és fenntartható munkahelyek létrehozását és biztosítani a munkavállalóknak a továbbképzés és az átképzés lehetőségét, hogy ezeken az új munkahelyeken helyt tudjanak állni.
4. Helyre kell állítani az európai szociális modellt, amely világszerte irigylésre méltó jogokat biztosít az európai polgárok részére. Ehhez jó alapot szolgáltat a Szociális Jogok Európai Pillére és a megvalósítása érdekében elfogadott Portói nyilatkozat.



5. Végezetül pedig meg kell védeni az európai országok demokratikus működését, amelyet fenyeget a szélsőjobb oldali pártok térnyerése és kormányra kerülése. Ennek a demokratikus működésnek része a jól működő szakszervezeti érdekképviselet.

Az oktatási tevékenységet végzőknek fundamentális szerepe van abban, hogy a szakszervezeti tisztségviselőket felkészítsék erre a harcra, hogy megadják a megfelelő tudást a tárgyalások, kampányok, akciók lefolytatásához, illetve abban is, hogy segítsék a mozgalom megújítását.

Philippe Pochet, az ETUI főigazgatója az életünket és az intézet munkáját is befolyásoló 4 nagy megatrendről beszélt, amiket nem hagyhatunk figyelmen kívül, amikor a jövőt tervezzük.

De mik is ezek a megatrendek? Először is a tőke, a szolgáltatások és az emberek szabad mozgása megváltoztatja a munkahelyek elosztását az európai belső piacon. Másodsor, az éghajlatváltozás és az energiaforrások átalakulása sok foglalkozást elavulttá tesz, ugyanakkor új "zöld" munkahelyeket teremt a feltörekvő ágazatokban és iparágakban. Harmadszor, a demográfiai átmenet megváltoztatja a munkaerő szerkezetét és a szociális biztonsági rendszereket. Végül pedig a gazdaság digitalizációja minden eddiginél nagyobb mértékben változtatja meg a termelési folyamatokat, a foglalkoztatást és a munkakörülményeket.

A legújabb kutatások szerint a távmunka és a mesterséges intelligencia fogja elhozni a következő nagy átalakulási hullámot a munka világában. A digitalizáció és a robotizáció egyre inkább ki fogja váltani az emberi munkaerőt. Olyan területeken maradnak meg a humán erőforrás igényes munkakörök, ahol együttérzésre, kollaborációra, együttműködésre van szükség. Ezzel számolnunk kell, amikor a szakszervezetek stratégiáit tervezzük a jövőben.

A megnyitók után az első előadást, **Mokhtar Kaddouri, a Lille Egyetem professzora** tartotta. Az előadás az „*Innováció és az új normális*” címet viselte.

Sok helyen beszélnek mostanában az új normálisról. De hogyan lehetne definiálni, hogy ez mit is jelent? Nagyon fontos kiemelni, hogy a járványhelyzet miatti erős bizonytalanság hozta el ezt az új helyzetet, ezeket az új normákat. Nehéz már azt is meghatározni, hogy ki döntheti el, mi a normális és mi nem az. Nem egységes az álláspont arról, hogy mik ezek az új normák, hanem többféle álláspont van, amelyek egymásnak feszülnek. Vannak, akik úgy gondolják, hogy már semmi sem lesz ugyanaz a járvány után, míg mások úgy tekintik, hogy amint a járványnak vége úgy tehetünk, mintha semmi sem történt volna.

A szociális és pedagógiai innováció segít átlendülni az új normák okozta kihívásokon. A szakszervezeteken belüli újítás itt nem azt jelenti, hogy új dolgokat találnak fel, hanem hogy a meglévő erőforrások átcsoportosítása, más módon történő felhasználása révén birkóznak meg a bizonytalan helyzet okozta problémákkal.

Ez a jelenlegi egy átmeneti állapot, ami az oktatást illeti. Megvannak a régi keretek, amelyekben korábban működünk, de ezeket szét kellett feszíteni, hogy alkalmazkodjunk a járványhelyzethez. Az új



keretrendszer viszont még nincs teljesen kész, még most formálódik. Ez is egyfajta bizonytalanságot eredményez, a vezetőknek el kell fogadnia, hogy az újítások miatt a határok felpuhulnak.

A következő blokkban több innovatív példát ismerhettek meg a résztvevők különböző ETUC tagszervezetek bemutatásában. Ezenkívül a konferencia előtt kiküldött kérdőíves felmérés eredményeit is megosztották a résztvevőkkel, amelyek további innovatív megoldásokat részleteztek.

Elsőként **az olasz CISL munkatársa** beszélt az általuk 2020-2025 között megvalósított stratégiai előrettekintés (strategic foresight) képzésről. Ennek az 5 éves projektnek a keretében azt kutatják, hogyan erősítsék meg a szakszervezetük kapacitásait, újítsák meg a vezetést és vonzzanak be több fiatalot. A projekt a covid válság miatt jelentősen átalakításra került, több elem átkerült az online térbe, mert személyesen nem tudták volna megvalósítani. Azáltal, hogy adaptálódtak a megváltozott helyzethez, nem kellett eltolniuk a projekt megvalósítási idejét, csupán a módszereken változtattak. A bevont fiatalok nagyon nyitottak az innovatív megoldásokra. A 4 legfontosabb prioritási terület, amit meghatároztak: a részvétel és a kollektív tárgyalások; védelem és asszisztencia; oktatás; stratégiai gondolkodás és tervezés.

Egy másik példában a **spanyol CCOO és a francia CGT** együttműködésében megvalósult online képzésről hallhattunk. A covid járvány miatt kényszerültek az online térbe, de végül a visszajelzések alapján sokaknak kapóra jött, hogy nem személyes részvétellel valósult meg az oktatás, mert így azok is be tudtak kapcsolódni, akiknek egyébként azt az időbeosztása nem engedte volna, hogy több napot kivegyenek és elutazzanak egy személyes jelenlétű képzésre. Ők leginkább abban újítottak, hogy ún. aszinkron tanulási (asynchronous learning) módszert alkalmaztak, ami annyit jelent, hogy a képzések nem ugyanazon a helyen és időben zajlanak. Ezáltal a résztvevők számára kötetlenebb az időbeosztás. Ugyanakkor a csoportkohézió megteremtése érdekében ösztönözték a csapatmunkát is, hogy ez a képzési elem se maradjon ki. Többféle online felülettel kísérleteztek és új értékelési formákat s kialakítottak.

A **német DGB** arról számolt be, hogy felméri az összes szakszervezeti politikai oktatási tevékenységet a vállalkozásokban a szélsőjobboldal ellen és a demokrácia elmélyítéséért (a munkahelyen és a társadalomban). E tudományos kvalitatív felmérés alapján új képzési formákat, tartalmakat és módszereket dolgoznak ki, és képzik az oktatókat, valamint a vállalati üzemi tanácsokat és szakszervezeti tagokat. A program célja, hogy áttekintést kapjanak a meglévő elérési tevékenységekről; javítsák a vállalati politikai oktatásukat, valamint a üzemi tanácsok és az oktatók közötti együttműködést; módot és ötleteket találjanak arra, hogy növeljék a politikai oktatás elérését a munka világában.

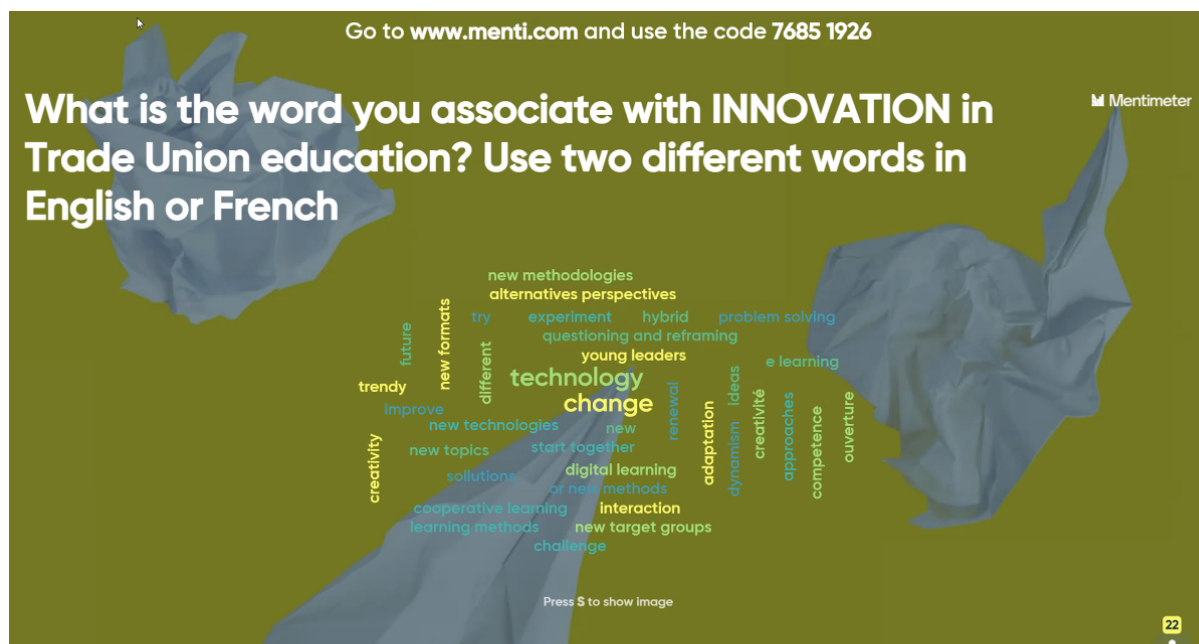
Többen beszámoltak még online térbe adaptált képzésekről, új online oktatási platform indításáról, webináriumok szervezéséről stb. Ugyanakkor fontos kiemelni a különbséget a korábban említett aszinkron tanulási modell és az online pl. Zoom vagy Google Meet rendszeren keresztül megvalósuló képzések és szemináriumok vagy konferenciák között, amik egy adott időben zajlanak, csak nem személyes, hanem digitális jelenléttel. Fellendült a korábban kevésbé alkalmazott ún. blended



learning (kevert tanulás), ami egyfajta hibrid rendszer, melyben lehetnek aszinkron és szinkron elemek is.

A **svájci szakszervezeti szövetség** a nemzetközi nőnap alkalmából kifejlesztett egy 1 órás részekből álló online webinárium sorozatot, amelyben szakszervezeti szakértők beszéltek a nőnaphoz kapcsolódó, valamint az aktuális politikai és társadalmi kérdésekhez kapcsolódó témákról. Ezek a nem hagyományos tanfolyamok voltak, hanem rövid interaktív online ülések sorozata szakszervezeti szakértőkkel; további videókkal támogatva, ami a szélesebb nyilvánosság számára is nyitott és ingyenes.

Az **osztrák ÖGB** is a covid hatására vezetett be online képzéseket, korábban a személyes jelenléti oktatásra fókuszáltak. Azt tapasztalták, hogy sok olyan résztvevőt is sikerült ezzel bevonni, akiket egyébként nem értek el a korábbi képzési kínálatukkal. Az online ajánlatok magas színvonalának garantálása érdekében tréner-szemináriumokat is kidolgoztak, amelyek szintén e-Learning formájában valósultak meg, és az e-Learning didaktikai alapelveit, valamint az online szemináriumokon és workshopokon használható eszközök bemutatását tartalmazzák.



Ez új módszer a felméréshez a Mentimeter, amelyben az adott kérdésre adott válaszok akár ilyen szöveghőben is összerendezhetők.

A második nap **Ludovic Voet ETUC konföderációs titkár** videóüzenetével indult, aki kiemelte a klímaváltozás és a tisztességes átállás fontosságát. A dekarbonizáció és a digitalizáció párhuzamosan zajlik és ennek következtében az átalakuló munkaerőpiacon mintegy 129 millió munkavállalónak lesz szüksége továbbképzésre és átképzésre.



Nem hagyhatjuk, hogy a munkavállalói jogok sérüljenek ebben a folyamatban, és nem hagyhatjuk egyedül őket, amikor ezeknek a képzéseknek a finanszírozásáról van szó, abból a munkáltatóknak is ki kell venniük a részüket.

A legfrissebb EU-s javaslatok éppen arról szólnak, hogy minőségi, fenntartható munkahelyeket kell teremteni a zöld átállás során. Arra is figyelmet kell fordítani, hogy előre tudjuk milyen munkahelyek keletkeznek majd a folyamat során, hogy arra lehessen képezni a munkavállalókat.

Itt fontos támpontot biztosít a [Szociális Jogok Európai Pillére](#) 1. alapelve, amely rögzíti, hogy „Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzon meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.”

A szakszervezeteknek egyfajta karriertanácsadóként kellene végig követniük a munkavállalók életét, akik felhívják a figyelmet a továbbtanulási lehetőségekre, az elérhető képzésekre, nyomon követik a fejlődésüket és mindeközben küzdenek pl. a nőkkel szembeni megkülönböztetés ellen.

A szakszervezeteknek akkreditált, minőségi képzéseket kell biztosítaniuk a tagok számára, amelyek segítik őket a munkaerőpiac átalakulásával lépést tartani.

Ezt követően a korábban már bemutatott [Mentimeter](#) online rendszer segítségével ötletelés zajlott, hogy milyen is lehetne egy innovatív szakszervezeti képzés, milyen formátumban, módszerekkel, eszközökkel és tartalommal zajlana. A konferencia résztvevői megosztották és röviden meg is vitatták a javaslataikat, amelyeket az ETUI oktatási osztályának későbbi terveiben figyelembe vesznek majd.

A legtöbb javaslat arra vonatkozott, hogy résztvevő-centrikus képzéseket kell tartani, az ő igényeik szerint kialakítani a teljes képzést, legyen szó a formátumról, tartalomról vagy módszerekről. Felmerült a kevert formátumú képzések alkalmazásának lehetősége, amelyben bizonyos tananyagrészeket előre feldolgoznak a tanulók pl. online tanulási modulok vagy videók segítségével, így az online vagy személyes részvételű rész sokkal interaktívabb lehet, amelyben be lehet vezetni például az olyan eddig kevésbé alkalmazott módszereket is, mint a gamifikáció (játékos tanulás) vagy a story-telling (sztorizás, mesélés).

A záró beszélgetésben **Vera Dos Santos Costa, az ETUI oktatási igazgatója és Gabriella Portela, az ETUI oktatási titkára** összegezte az elmúlt másfél nap eseményeit és tanulságait.

Jelenleg egy átmeneti helyzet van, amikor a szakszervezeti képzési modellek folyamatosan változnak, a covid válság előmozdított bizonyos pozitív változásokat (online képzések, több, új résztvevő) és előhozott olyan speciális igényeket (könnyen, instant hozzáférhető tartalmak, online mentorálás), amelyekre figyelemmel kell kialakítanunk az új tanulási koncepcióinkat. Az új technológiák alkalmazása lehetővé tette, hogy ezek a változások megkezdődjenek és a tapasztalatok alapján továbbra is egyfajta megújuláson és a résztvevők igényeihez való adaptáción fognak dolgozni.



Az ETUI jövő évi oktatási programja jelenleg kidolgozás alatt van.

A következő 3 alappillérre fognak építeni:

1. pedagógiai megközelítés
2. európai hozzáadott érték
3. szakszervezeti oktatási központok

Az online konferencián részt vett és a beszámolót készítette: Papp-Nagy Viktória, SZEF irodavezető