

GÖNCZÖL ENIKÓ

Hidak az iskola és a munka világa között Skóciában¹

A 21. század elején az európai országok többségét hasonló problémákkal szembesítették a gazdaság és a munka világának változásai, mint Magyarországot. Skócia tapasztalatai különösen érdekesek lehetnek számunkra, mert bár a skót iskolarendszer szerkezete jelentősen eltér a miénktől, az oktatás és a fejlesztés irányítása, illetve kontrollja hasonló módon központosított. A policy tevékenység, az implementáció folyamata és eszközei, a beavatkozások eredményei ezért összevethetőek.

A változáshoz való alkalmazkodás és a képzési rendszer átalakítása számos közös kérdést vet fel a két országban: Hogyan alakítható ki a leghatékonyabb kapcsolat az oktatás és a gazdaság között? Miként készíthetők fel a fiatalok a munka világának ma még ismeretlen jövőbeni kihívásaira? Hogyan kapcsolhatók össze legjobban a közoktatás, a szakmai képzés és a felsőoktatás szintjei? Kialakítható-e egy zsákutcák nélküli, átjárható tanulási lehetőséget és munkatapasztalatot is kínáló képzési rendszer a fiatalok számára? Miként integrálható a gazdasági szereplők tudása az oktatási rendszer fejlesztésébe? Mit kellene jobban

megtanulni a fiataloknak a sikeres foglalkoztathatósághoz? Miként lehetne növelni a pályorientáció hatékonyságát? Elő lehet-e segíteni, hogy a fiatalok az ország jövője szempontjából különösen fontos szakmai tanulási irányokat válasszanak? És még hosszan lehetne folytatni a sort.

Bár a policy szándékok implementációja terén sokszor hasonló problémákkal küzd a két rendszer – elsősorban a hatékony kommunikációs csatornák megtalálása és a hosszú idő alatt rögzült szemléletmódok megváltoztatása terén –, a skót törekvések között számos olyan ötletet és jó gyakorlatot találhatunk, amik nálunk még nem jellemzőek, és érdemes lenne alaposabban tanulmányozni, akár adaptálni is azokat. Ezek közé tartozhat az oktatás fejlesztésének organikus és rendszerszerű jellege, a folyamat egészének nagyfokú átláthatósága, szoros nyomon követése és a tényekre való támaszkodása. De ilyennek tekinthető a szektorok és intézmények közötti partnerségek építésének bevált hagyománya, valamint az a jól érzékelhető általános törekvés, hogy minden fiatal számít, és a rendszer sokoldalú, személyre

¹ A skót oktatási rendszer 21. századi reformjának átfogó elemzése a szerző doktori dolgozatának témaköre. A cikk e munka egyik oldalágaként született meg.

szabott támogatással igyekszik elősegíteni, hogy mindenki az általa elérhető legmagasabb szintű tudáshoz jusson.

Még nem tudhatjuk, mennyire lesz sikeres a végeredmény. De a jó ötleteket adó részletek mellett talán a beavatkozás alapos előkészítése, rendszerszerűsége, hosszú távra tekintő és az ország egészére hatni akaró jellege, erőteljes és sokoldalú monitorozása, valamint a megkezdett utak időről időre való, szükség szerinti finom korrekciója az, amire a fejlesztés jelen fázisában talán a leginkább érdemes odafigyelni. Ez indokolja a folyamat részletes és összefüggéseiben történő bemutatását. Exponálva az alapvető problémákat – amelyek nagyon hasonlóak a mieinkhez –, bemutatva a program fő elemeit, az implementáció folyamatát, valamint a kezdeti sikereket és nehézségeket is, mely utóbbiak között szintén számos, nálunk is ismerős jelenség tűnik fel.

KIHÍVÁSOK ÉS PROBLÉMÁK

A 2008-ban bekövetkezett gazdasági világválság ugyanúgy sújtotta Skóciát, mint Európa más országait, és hasonló volt a helyzetük akkor is, amikor néhány év múltán enyhülni kezdett a válság nyomása. 2014-ben a munkanélküliek aránya jóval magasabb volt a fiatalok körében (18,8%), mint

a felnőtt lakosság egészén belül (6,4%), és kétszerese volt annak, ami Európa gazdaságilag legjobban teljesítő országait jellemezte akkoriban. Uniós forrásokra támaszkodva, a skót kormány többféle módon igyekezett segíteni² az oktatás és a munka világától egyaránt távol sodródó fiatalokat.³ A szakpolitikusok számára ekkor már világos volt, hogy nem lesz elég a tünetek kezelése. A következő generációk tartós

többféle módon igyekezett segíteni az oktatás és a munka világától egyaránt távol sodródó fiatalokat

boldogulásához és a gazdaság megerősödéséhez messzire tekintő és rendszerszerű változásokra, az oktatás és a munka világot tartóan összekötő hidakra van szükség. 2013 januárjában

szakmai bizottságot⁴ hoztak létre az alapvető kérdések átgondolására. A testület a következő kérdésekre kereste a választ:

- Miként lehet kialakítani egy színvonalas középfokú szakképzési rendszert úgy, hogy az szerves kiegészítője legyen a jó minőségű skót felsőoktatásnak, és felkészült munkaerő biztosításával fenntartható gazdasági növekedéshez vezessen?
- Miként lehet elérni, hogy az oktatás és a munka világa a korábbinál szorosabban kapcsolódjon egymáshoz? Hogy lehet megnyerni ehhez a gazdaság szereplőit, és miként biztosítható, hogy a fiatalok tisztában legyenek vele, melyek a vállalatok legfontosabb elvárásai velük mint leendő munkavállalókkal szemben?

² A *Youth Employment Scotland Fund (YESF)* például támogatást nyújtott a fiatalokat alkalmazó munkáltatóknak. A *Community Jobs Scotland* több mint 5000 támogatott munkahelyet tett elérhetővé a szolgáltatási szektorban fiatalok számára. A munkaalapú tanulási lehetőséget kínáló *Modern Apprenticeship* program keretszámainak emelésével is igyekeztek segíteni az érintetteket. (V.ö.: *Education Working for All*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 3. o.; *Developing the Young Workforce*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 8. o.)

³ Számuk 2014 nyarán 53 ezer volt a 16–25 év közötti korosztályban V.ö.: *Education Working for All*, 2014. 3. o.; *Developing the Young Workforce*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 8. o.

⁴ Commission for Developing Scotland's Young Workforce

- Hogyan lehet megteremteni a valódi partnerség kultúráját a munkáltatók és az oktatás szereplői között? Miként érhető el, hogy a munka világának képviselői ne csupán az iskola által kibocsátott „termékek” fogyasztóiként, hanem sokkal inkább társkezdeményezőként és az oktatás társtervezőiként tekintsenek magukra?⁵

A bizottság tagjai másfél év alatt több mint 400 emberrel találkoztak Skócia-szerte. Oktatási és képzési intézmények, helyhatóságok és cégek vezetői mellett sok fiatalal is beszélgettek. A tapasztalataikat és reflexióikat összegző záró jelentésüket⁶ 2014 júniusában hozták nyilvánosságra. Javaslatcsomagjukra⁷ a kormány a *Developing the Young Workforce – Scotland’s Youth Employment Strategy (DYW)*⁸ című ifjúsági munkaerő-fejlesztési stratégia és egy hét éves implementációs terv kidolgozásával reagált 2014 decemberében.

A skót oktatási rendszer fő jellemzői

Skóciában a tankötelezettség 16 éves korig tart, de a fiatalok többsége 17–18 éves koráig a szervezett oktatás keretei között marad. Az iskolák döntő hányada ingyenes, és a 32 helyi oktatási hatóság valamelyike tartja fenn azokat, állami támogatással.

Az intézményrendszer legalsó – nem kötelező – szintjét az óvodák (*nursery*) jelentik. A mindenki számára egységes, hét évfolyamos általános iskolát (*primary*

school) ötévesen kezdik a gyerekek. A hat évfolyamos középiskola (*secondary school*) első fele szintén egységes. A harmadik évfolyammal zárul le a széles értelemben vett általános oktatás (*broad general education*) időszaka. A középiskola 4–6. évfolyama a sokféle fakultációs lehetőséget kínáló záró szakasz (*senior phase*), amit az egyéni jövőképeknek megfelelő tantárgyak választása előz meg. A skót országos alaptanterv (*Curriculum for Excellence*) a 3–18 éves korú gyermekeket és fiatalokat befogadó minden intézmény számára rögzíti a közös pedagógiai értékeket és elvárásokat. Konkrét helyi tantervüket azonban az iskolák saját maguk dolgozzák ki, a helyi szükségletek és lehetőségek figyelembevételével. Felsőfokú továbbtanulásra az egyetemek kínálnak lehetőséget. A szakmák többségét pedig a college-okban vagy munkahelyhez kapcsolódó szerződéses képzési formában lehet elsajátítani.

A FIATAL MUNKAERŐ FEJLESZTÉSÉNEK PROGRAMJA (DYW)

A politikusok mellett gyakorló szakemberek sora is komoly reményt fűz az új program oktatásba való integrálásához. Úgy vélik, a fiatalok így jobban fogják majd látni, mit várnak el tőlük a munkaadók, s tudatosabban készülnek fel erre. Sokat várnak attól is, hogy a vállalkozások megosztják majd tudásukat és szakértelmüket az iskolákkal, és tartós kapcso-

⁵ *Developing the Young Workforce*, 2014. 11. o.

⁶ Education Working for All! Commission for Developing Scotland’s Young Workforce. *Final Report*, 2014 June, Published by the Scottish Government

⁷ *Recommendations. Education Working for All*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 13–18. o.

⁸ *Developing the Young Workforce – Scotland’s Youth Employment Strategy (Implementing the Recommendations of the Commission for Developing Scotland’s Young Workforce)*. Scottish Government, Edinburgh, 2014. Letöltés: <https://www.gov.scot/publications/developing-young-workforce-scotlands-youth-employment-strategy/>

lat alakul ki az oktatás intézményei és az üzleti világ szervezetei között. A helyileg és országos szinten elérhető munkalehetőségek átlátható formájú bemutatása ösztönzi majd a sikeres jövőbeni karrierépítést. A generációk pedig nem szakadnak szét pályaválasztási irányuk eltérései következtében.

A DYW program a fiataloknak arra az 50%-ára koncentrál, akik a középiskola befejezésekor nem terveznek egyetemi továbbtanulást, s akiknek a sorsa eddig általában kisebb figyelmet kapott. A dokumentumban a következő változtatási szándékok kaptak hangsúlyt:

- Korábban kell elkezdni a **fiatalok felkészítését a munka világára**, mint ahogy nekik dönteniük kellene a pályaválasztásukat befolyásoló fakultációs irányukról. Ahhoz, hogy ez a választásuk megalapozott lehessen, sokféle előzetes információval kell rendelkezniük, és tudniuk kell azt is, hogy milyen lehetőségeket kínál számukra a mai modern gazdaság.
- Mire eléri a középiskola hároméves záró szakaszát, a diákok birtokában kell, hogy legyenek a **foglalkoztathatósághoz szükséges alapvető készségeknek**, mert csak így indulhatnak el a szakmai tanulás irányába, ha az érdekli őket.
- A szakmai tanulás megkezdésének új keretei a **középiskolák, a szakmai képzést nyújtó intézmények és a munkahelyek** újonnan kialakuló **partnerségei** lehetnek. (Eddig ugyanis az iskolák elengedték azokat a továbbtanulni nem kívánó fiatalokat, akik betöltötték a tankötelezettségi korhatárt. Nem voltak

szervezett keretei annak, hogy valamilyen szakma vagy a munkavállalás kapujáig kísérik őket. Így sokan váltak közülük se nem dolgozó, se nem tanuló, úgynevezett NEET⁹ fiatalá.)

- A munkaalapú tanulási lehetőségeket kínáló **tanoncprogramokat**¹⁰ úgy kell működtetni, hogy azok egyszerre összpontosítsanak a minőségi szakképzés és a gazdaság igényeire. Kínálatukat ki kell terjeszteni minden olyan területre, amely hosszú távú karrierutak elindítására kínál esélyt, és egyúttal hozzá tud járulni Skócia középtávú gazdasági növekedéséhez.
- A **gazdaság szereplőinek el kell köteleződniük** az oktatás iránt, hiszen már középtávon is óriási előnyük származhat abból, ha a fiatalok megalapozottabb pályaválasztási döntéseket hoznak. Az iskolák és a vállalatok együttműködésének fontos területe lehet a helyi tantervek fejlesztése és a munkahelyi tapasztalatok nyújtása a diákok számára.
- S végül: minden beavatkozás során törekedni kell az **esélybeli egyensúlyok** biztosítására. A legnagyobb kihívást bizonyos területeken a fiúk és a lányok azonos lehetőségeinek megteremtése jelenti, valamint az etnikai kisebbségekhez tartozó, a fogyatékkal élő és az állami gondoskodásból kikerülő fiatalokra való fokozott odafigyelés. E területek egyikén sem remélhetők gyors megoldások, ám néhány gyakorlatias lépés már középtávon is javítani tudja az érintettek esélyeit.¹¹

A stratégiai elképzelés lényege egy kevert típusú – a felsőoktatás és a szak-

⁹ Not in Education, Employment or Training

¹⁰ Ezek bemutatását lásd később.

¹¹ *Education Working for All*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 8. o. <https://www.gov.scot/publications/education-working-commission-developing-scotlands-young-workforce-final-report/>

mai képzés felé egyaránt nyitott, mindkét irányba reális belépési lehetőséget, illetve a kettő közötti átvezető utakat biztosító – oktatási rendszer létrehozása, egy erősebb, tisztességesebb és reziliensebb, Skócia valamennyi régióját egyenletesen fejlesztő gazdaság kialakítása érdekében. Jövő-képünkben hangsúlyosan jelenik meg az esélyegyenlőség és a szociális igazságosság normája, amely mindenki számára elérhető lehetőséggé teszi a benne rejlő potenciál kiteljesítését. Hangsúlyozzák, hogy szoros kapcsolat áll fenn a társadalmi mobilitás és a tisztességes munkában való foglalkoztatás között, s a mindenki számára esélyt adó társadalom egyúttal az erős gazdaság fontos támogatója is.¹²

A program megvalósításához a kormány kon-
 ruktív partnerséget alakított ki a skóciai iskolák döntő hányadát fenntartó helyi önkormányzatok közösségével¹³ és számos más szakmai szervezettel. Hangsúlyozta, hogy a remélt változások csak együtt ér-
 hetők el – a központi és a helyi irányítás képviselőinek tandemként kell dolgozniuk a fiatalok érdekében.¹⁴ A magas szintű szakképző rendszer kialakítása mellett cé-
 lul tűzték ki, hogy 2021-ig 40%-kal csök-
 kentik a munkanélküli fiatalok arányát. A program minden eleméhez teljesítmény-
 indikátorokat rendeltek,¹⁵ s a kormány kötelezte magát arra, hogy évente beszámol a haladásról. A változások elindításához jelentős központi, illetve uniós forrásokat

rendeltek,¹⁶ hangsúlyozva azonban, hogy a fenntarthatóság érdekében ki kell majd alakítani a finanszírozás éves költségvetés-be illeszkedő módját.¹⁷

Az iskola és a munka világa közötti hidak kialakítását célzó program megva-
 lósításának fő felelőse és koordinátora a készségfejlesztés háttérintézménye, a *Skills Development Scotland (SDS)*.¹⁸ A hétéves projekt megvalósítása jelenleg a félidőnél tart. Lezajlottak a pilot programok, letisz-
 tult a bevezetendő modell szerkezete, meg-
 újulóban van az iskolát a munka világával összekötő tanulási utak kínálata. A középiskolák ennek megfelelően módo-
 sították helyi tanterveiket, amelyekben nagyobb teret kap az életpálya-oktatás, és az utolsó három évben – az egyetemi továbbta-

hangsúlyosan jelenik meg az esélyegyenlőség és a szociális igazságosság normája

nulásra felkészítő fakultációk mellett – vá-
 laszthatóvá válik egy sor szakmai alapozó tantárgy is. Országszerte formálódnak az iskolák, a szakmai képzőhelyek és a helyi vállalatok partnerségei. Működnek a sze-
 replők egymásra találását segítő regionális DYW csoportok. Jelentősen kibővült az életpálya-tanácsadás országos hálózata. Megszülettek az elvárásokat rögzítő orszá-
 gos standardok és útmutatók. 2018-ban a kormány már a negyedik haladási be-
 számolót adta közre, majd sor került egy átfogó, félidős parlamenti vizsgálóbizott-
 sági elemzésre is, amely összegzi az eddigi tapasztalatokat.

¹² *Developing the Young Workforce*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 11. o.

¹³ COSLA = Communities of Scottish Local Authorities (V.ö.: <http://www.cosla.gov.uk/>)

¹⁴ *Developing the Young Workforce*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 3. o.

¹⁵ Ezek részletes leírása a DYW program függelékében található.

¹⁶ Az ekkor megnyitott támogatási keret 2014/15-re 12M, 2015/16-ban pedig 16,6M font volt. (*Developing the Young Workforce /... /*, Scottish Government, Edinburgh, 2014.)

¹⁷ *Developing the Young Workforce*, Scottish Government, Edinburgh, 2014. 13. o.

¹⁸ V.ö.: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

FELKÉSZÜLÉS A MUNKA VILÁGÁRA AZ ÁLTALÁNOS OKTATÁS KERETÉBEN

A *DYW* programot előkészítő elemzések rámutattak arra, hogy a fiatalok jelentős része úgy hagyja el az iskolát, hogy közvetlenül nem alkalmas a foglalkoztatásra, s így a gyakorlati tudás megszerzése érdekében valós munkahelyi környezetben folytatott tanulásra sem. E felismerés nyomán fogalmazódott meg az az elvárás,

hogy a széles alapú általános oktatást lezáró, harmadik középiskolai év végére minden tanuló szerezzék meg azt a Skót Képesítési Keretrendszerben¹⁹ meghatározott kompetenciaelemet,²⁰ amelynek birtokában

munkát tud keresni, képes azt megpályázni, és meg tud szerezni, illetve meg tud tartani egy állást. A foglalkoztathatósági alképességek kialakítása mellett fontosnak tekinti a *DYW* program azt is, hogy a tanulók megfelelő információk és tapasztalatok birtokában döntsenek leendő pályájukról. Ezt kívánja elősegíteni az életpálya-építés támogatására kifejlesztett, három elemből álló útmutató csomag, amely a 2015/2016. tanévre készült el.

Az óvodákban és az iskolákban folyó tevékenység normáit rögzítő, *Career Education Standard (3–18)*²¹ című dokumentum szervesen illeszkedik az ország alaptantervéhez²² és az annak implementációját

segítő útmutatókhoz. Támaszkodik az életpálya-építés már kialakult jó gyakorlataira, valamint a témában korábban megszületett normákra és keretekre.²³ A szándékok általános bemutatását követően sorra veszi, hogy mik az egyes szereplők legfontosabb feladatai a gyerekek sikeres pályaorientációja érdekében:

A szülőknek és gondviselőknek partnerségben kell dolgozniuk az iskolával. Egyaránt tájékozottnak kell lenniük gyermekeik készségeinek fejlődésével és az aktuális foglalkoztatási lehetőségekkel

kapcsolatban. Fontos, hogy rendszeresen beszélgessenek velük vágyaikról, s a tanárokkal közösen értékeljék lehetséges tanulási útjaikat. Késznek kell lenniük arra, hogy kapcsolatba lépjenek az

illetékes életpálya-tanácsadóval, s hogy weboldalak segítségével is tudjanak információkat szerezni.

- A **tanároknak** együtt kell működniük mindenkivel, aki hozzá tud járulni a fiatalok személyre szabott támogatásához. Ösztönözniük kell a gyermekeket készségeik fejlesztésére és értékelésére. Tudniuk kell, hol találhatnak naprakész munkaerőpiaci információkat. Megfelelő tanulási tapasztalatokat és fejlődési lehetőségeket kell biztosítaniuk a diákok számára a munka világához kapcsolódóan – egyaránt bemutatva az alkalmazottként, a vállalkozóként és az önfoglalkoztatóként

munkát tud keresni, képes azt megpályázni, és meg tud szerezni, illetve meg tud tartani egy állást

¹⁹ Scottish Credit and Qualification Framework (SCQF; V.ö.: <https://scqf.org.uk>)

²⁰ Employability Award

²¹ *Developing the Young Workforce*. Career Education Standard (3–18.), 2015 <https://education.gov.scot/Documents/dyw2-career-education-standard-0915.pdf>

²² Curriculum for Excellence

²³ V.ö.: *Career Information Advice and Guidance in Scotland: A framework for service redesign and improvement*, 2011.; *Career Management Skills Framework for Scotland*, 2012. https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf

való munkavégzés lehetőségeit. Elő kell segíteniük, hogy a fiatalok megértsék, ki nek mi a felelőssége és feladata a munka világában. Támogatniuk kell őket abban, hogy használni tudják a releváns digitális forrásokat, különösen pedig a *My World of Work*²⁴ című weboldalt. Bátorítaniuk kell őket, hogy a jövőről gondolkodva sokféle szempontot vegyenek számításba, és ismerjék fel, melyek a munka világának leggyorsabban fejlődő területei.

- A dokumentum elismeri, hogy a **munkaadók** esetében nem lehet mindenki számára egységes normákat előírni. A gazdasági szereplőkkel való partnerség ennél rugalmasabb kereteket igényel. A munkaadók és az iskolák közötti kapcsolatok kialakítását ezért minden térségben **regionális csoportok**²⁵ koordinálják, amelyek a helyi igények és lehetőségek összehangolására törekszenek. A vállalatok fő feladata a munka világához kapcsolódó iskolai tanulás megtervezésében és megszervezésében való részvétel. Munkahelyi látogatásokat és bemutatókat szervezhetnek, mentori szerepet vállalhatnak, különféle tevékenységi lehetőségeket biztosíthatnak a fiataloknak. Fontos, hogy meg tudják mutatni a saját szektoruk által kínált lehetőségeket és segítsék a tanulókat annak megértésében, hogy mit vár el tőlük a munkaerőpiac.
- A **Skills Development Scotland (SDS)** biztosítja a hozzáférést a munka világának naprakész információihoz. Egyedi megállapodásokat köt az iskolákkal, amelyek célja, hogy a központi források elköltése a lehető legjobban kapcsolódjon

össze a helyi erősségekkel és szükségletekkel. Segédleteket fejleszt ki a folyamatban érintett szereplők számára. A szervezet által működtetett Életpályatanácsadó Szolgálat²⁶ révén közvetlen támogatást nyújt az iskoláknak: részben csoportos foglalkozások keretében, részben egyéni mentori segítséget adva az irányvesztés vagy kisodródás által fenyegetett tanulók számára.

Az útmutató záró fejezete definiálja az életpálya-építés témakörének legfontosabb fogalmait. Ezután életkori szakaszokra bontva, „Képes vagyok rá...” kezdetű mondatokkal írja le, hogy optimális esetben milyen életpálya-építési kompetenciákkal kell rendelkezniük a tanulóknak az elemi iskolába való belépéskor (5 évesen), a negyedik évfolyam végén (9 évesen), az elemiből a középiskolába való továbblépéskor (12 évesen), az egységes tanulási szakasz végén (15 évesen), és mire kell képesnek lenniük a középiskola záró szakaszában.

A TANÁROK ÉS A MUNKAADÓK RÁHANGOLÓDÁSA AZ ÚJ SZEREPEKRE

A tanulói életpálya-építés normáinak megszületésével párhuzamosan elkészült egy önálló tanulással feldolgozható kiadvány is a tanárok számára, amely lépésről lépésre vezeti végig őket az új elvárások részletein.²⁷ Kérdések segítik, hogy a pedagógusok át tudják gondolni saját implementációs feladataikat. A kinyomtatható füzet formá-

²⁴ V.ö.: <https://www.myworldofwork.co.uk/>

²⁵ DYW Regional Groups

²⁶ *Career Information Advice and Guidance, CIAG* (V.ö.: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/>)

²⁷ *DYW Career Education Standard* (3–18). Learning Resource Education Scotland – Skills Development Scotland, 2015 https://dera.ioe.ac.uk/25644/2/IntrotoCareerEducationStandard_tcm4-874548_Redacted.pdf

jában is kézbe vehető segédlet minden felvetett témához kapcsolódóan helyet kínál a saját gondolatok rögzítésére. Végül pedig – az új elvárásokat kiemelő –, tíz cikkelyből álló önértékelési kör segítségével – arra biztatja őket, hogy pontozzák az egyes elvárásokat abból a szempontból, melyik milyen mértékben jelent számukra szakmai kihívást. Minél magasabb értéket társítanak egy részterülethez, annál inkább érzik úgy, hogy az adott feladatra még nincsenek kellőképpen felkészülve. A segédlet azt javasolja, hogy a pontszámok alapján határozzák meg, melyek a fő erősségeik és mi jelzi ezt számukra, illetve melyek a leginkább fejlődést igénylő területeik és milyen tapasztalataik támasztják ezt alá. Végül válasszanak ki egyet vagy kettőt azon területek közül, amelyeken fejlődni szeretnének, s ezekre vonatkozóan válaszolják meg maguknak a következő kérdéseket: Mit fogok tenni a saját gyakorlatom javítása érdekében? Ki tud engem támogatni ebben, kik lehetnek a partnereim? Miből fogom látni, ha sikeresen végzem el a feladatomat az adott területen?

Ehhez az alapozó jellegű segédlethez további öt olyan anyag kapcsolódik, amely az életpálya-oktatás egy-egy részterületének mélyebb megismeréséhez nyújt

támogatást, ugyancsak önálló tanulás keretében.²⁸

Az életpálya-oktatás standardjai mellett 2015-ben két másik útmutató is megjelent. Az egyik ahhoz kínál segítséget, hogy milyen módon lehet jól megszervezni a tanulók munkahelyi tapasztalatszerzési lehetőségeit,²⁹ a másik pedig az iskolák és a munkaadók közötti partnerség kialakítását támogatja.³⁰

Fontos megjegyezni, hogy a skót oktatásnak 1980 óta része³¹ egy egyhetes munkahelyi gyakorlat, amelyre eddig minden tanuló esetében a középiskola negyedik évfolyamán került sor. Ez

azonban általában nem illeszkedett szerves módon más tevékenységekhez, s lassan nyilvánvalóvá vált, hogy így alig járul hozzá a kívánt cél eléréséhez. Újfajta szemlélet keresését jelzi, hogy az útmutatók a „*work experience = munkatapasztalat*” helyett a „*work placement = munkába helyezés*” kifejezést használják. Utalva ezzel arra, hogy nem csupán valamilyen munkatevékenység megízleléséről van szó, hanem egy munkahely komplex közegében eltöltött időről, illetve valamilyen ott megoldott feladatról, amely egyúttal egy projekt jellegű egyéni tanulási folyamatnak is a részét képezi. A megvalósulás konkrét formája sokféle

melyek a leginkább fejlődést igénylő területeik és milyen tapasztalataik támasztják ezt alá

²⁸ A további segédletek:

... *Learning Resource 2. Introduction to the Labour Market Information* <https://education.gov.scot/improvement/documents/dyw23-intro-to-labour-market-information.pdf> ... *Learning Resource 3. Introduction to the Career Management Skills* <https://education.gov.scot/improvement/documents/dyw23-learning-resource-3-career-management-skills.pdf>

... *Learning Resource 4. Introduction to My World of Work* <https://education.gov.scot/improvement/documents/dyw23-intro-to-my-work-of-work.pdf> ... *Learning Resource 5. Introduction to Creativity Skills* <https://education.gov.scot/improvement/Documents/dyw41-intro-to-creativity-skills18.pdf>

... *Learning Resource 6. Profiling skills and achievements in the context of career education* <https://education.gov.scot/improvement/Documents/dyw47-learning-resource-6.pdf>

²⁹ *DYW Work placement standard*, Education Scotland, Livingston, 2015 https://education.gov.scot/Documents/DYW_WorkPlacementStandard0915.pdf

³⁰ *DYW Guidance on School / Employer Partnerships*, Education Scotland, Livingston, 2015. https://education.gov.scot/Documents/DYW_GuidanceforSchoolEmployerPartnerships0915.pdf

³¹ V.ö.: *Education* [Scotland] 1980 Act. Letöltés: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/44/contents>

lehet: hosszabb vagy rövidebb időtartamú, tanítási időre eső vagy azon kívüli. Tartalma személyre szabottabban és rugalmasan választható ki, igazodva az érintett fiatal érdeklődéséhez és a helyi lehetőségekhez. Az új típusú munkahelyi gyakorlatot iskolai felkészülés vezet be, majd az élmények feldolgozása követi. Az új forma hozzájárul ahhoz, hogy a tapasztalatok valóban a pályaválasztási döntés értékes támaszává válhassanak.

Mivel a skót oktatáspolitikai célja, hogy a munka és az oktatás világa közé hidat építő *DYW* programot **integrálja az alaptantervbe**, annak indikátorait összekötötték az iskolák belső és külső értékelését szolgáló általános szempontsorról,³² s a program haladásának monitorozásába így az iskolafelügyelet is bekapcsolódott.

AZ ÁLTALÁNOSAN KÉPZŐ KÖZÉPISKOLÁBÓL INDULÓ SZAKMAI TANULÁSI UTAK

Az egységes skót oktatási rendszerben a középiskola utolsó három éve kínálja azokat a fakultációs lehetőséget, amelyek révén a tanulási utak differenciálódhatnak. A diákok közel fele fordul ilyenkor – az elméleti tudást elmélyítő tárgyak választásával – az egyetemek felé. Vannak, akik a következő évben – a tankötelezettség lejártával – munkába állnak, ha tudnak, vagy beiratkoznak valamilyen szakmai kurzusra. A fiatalok jelentős része azonban akkor is a középiskolában marad, ha már nem nagyon akar tanulni, csak éppen nem tudja, mit kezdjen magával. Ám reális célok hiá-

nyában e „parkolópályán” sokan unottá és frusztrálttá válnak. A szakemberek most azt remélik, hogy *DYW* program keretében megnyíló új lehetőségek változtatnak majd ezen.

A programot megelőző helyzetelemzés rávilágított, hogy a skót alaptanterv kezdetétől fogva magában hordta egy rugalmasabb tanulótervezés lehetőségét, csak az iskolák nemigen éltek vele. Ma viszont már realitás, hogy a fiatalok – külső képzőhelyekre épülő – szakmai képzési irányít is választhatnak a középiskola záró szakaszában, miközben számos tevékenységet továbbra is együtt végeznek a társaikkal. Az új rendszer így lehetővé teszi, hogy az eltérő tanulási utak ne szakítsák el egymástól az iskolás korosztályok tagjait. A záró szakasz helyi tantervének megújítását és a működés folyamatos javítását önrétekelési szempontsor³³ támogatja, amelynek segítségével mérlegelhetik az iskolák, hogy mennyire használják ki jól a felkínálkozó új lehetőséget tanulóiuk érdekében. Az önreflexió kérdései a következők:

1. Mennyire működünk jól együtt a különféle partnerekkel annak érdekében, hogy megfelelően tudjunk reagálni valamennyi nálunk tanuló fiatal szükségleteire? Elég jól bevonjuk-e a fiatalokat saját középiskolai záró szakaszuk megtervezésébe?
2. Mennyire jelennek meg a partneri kapcsolatok az iskola közös jövőképeinek kialakítását célzó munkában?
3. Mennyire vagyunk sikeresek annak előmozdításában, hogy az általános oktatás, a szakmai képzés és a gazdaság szakemberei képesek legyenek közösen tanulni?

³² V.ö.: *HGIOS = How good is our school?* 4., Education Scotland, Livingston, 2015. Letöltés: https://education.gov.scot/improvement/Documents/Frameworks_SelfEvaluation/FRWK2_NIHeditHGIOS/FRWK2_HGIOS4.pdf

³³ *Benchmarking exercise: Senior Phase – where are we now?* (Education Scotland, Livingston) Letöltés: <https://education.gov.scot/improvement/documents/dyw5-senior-phase-benchmark-tool.pdf>

4. Mennyire vagyunk tudatosak, amikor különböző tanulási útvonalakat ajánlunk a fiataloknak a középiskola záró szakaszában?
5. Mennyire vagyunk innovatívak a záró szakaszban a fiatalok által választható tanulási kínálat összeállításakor?
6. Mennyire tudjuk maximalizálni a nálunk tanuló fiatalok számára elérhető különféle tudáshitelesítő lehetőségeket: díjakat és képesítéseket?³⁴
7. Mennyire használjuk jól a középiskolai záró szakasz megtervezését segítő új standardokat és útmutatókat?³⁵
8. Mennyire felelnek meg a terveink az esélyegyenlőség szempontjainak (pl. a nemek, az etnikai kisebbségek, a fogyatékos és a gondozásra szoruló tanulók esetében)?
9. Mennyire általános és kiterjedt az adathasználatunk a záró szakasz kínálatának kialakítása során? (Pl. a munkaerőpiaci információk felhasználása szempontjából?)
10. ÜRES MEZŐ: Mi az, amit mi magunk érzünk kihívásnak?

Azzal, hogy a DYW program külső képzőhelyként kapcsolta be a college-okat³⁶ az iskolai oktatásba – az intézményhálózat korábbi regionális átszervezésével³⁷ összhangban –, egyúttal stratégiai szerepbe is

emelte azokat. A college-ok így bizonyos értelemben saját térségük kulcsszereplőivé válhatnak, összekötve egymással a különböző típusú tanulási utakat és azok intézményi szereplőit. Képzéseik egyre növekvő mértékben fókuszálnak a tudásnak a STEM mozaikszóval jelölt³⁸ és ma már a gazdaság motorjának tekintett területére, középpontban a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai ismeretek halmazával.

összekötve egymással a különböző típusú tanulási utakat és azok intézményi szereplőit

EGY TELJESEN ÚJ LEHETŐSÉG: A KÖZÉPISKOLAI TANONCKODÁS

Skóciában viszonylag régóta működik a *Modern Apprenticeship (MA)*³⁹ nevű program, amely számos szakmai területhez kapcsolódóan kínál munkaalapú tanulási lehetőségeket vállalatok által foglalkoztatott fiataloknak. Az érintettek gazdasági projektek keretében, tapasztalt kollégákkal együtt dolgozva fejlesztik szakmai készségeiket, s általában heti egy napot valamilyen college vagy más képzőhely elméleti kurzusán töltenek. Ma már több, mint 37 000 fiatal dolgozik, tanul és keres pénzt egyidejűleg e programok keretében, és eddig mintegy 12 ezer cég élvezte az ezzel járó előnyöket. A pozitív tapasztalatokra építve fejlesztettek ki a közelmúltban két új

³⁴ Itt különféle tanulmányi versenyeken elnyerhető díjakról (*awards*), illetve iskolai vizsgák keretében elérhető képesítésekről (*qualifications*) van szó.

³⁵ V.ö.: Career Education Standard, Work Placement Standard, School/Employment Partnerships Guidance

³⁶ A college-ok a szakmai képzés intézményei Skóciában, amelyek egyúttal felnőttképzési funkciókat is betöltenek. Sokféle korosztály tanul együtt ezekben az intézményekben, sokféle típusú és mélységű képzés keretében szerevez képesítéseket.

³⁷ A college-ok regionális átszervezésére 2012-ben került sor. A szerkezeti változás funkciója az volt, hogy a képzési kínálatot jobban meg tudják feleltetni a térségi munkaerőpiaci igényeknek és a vonzáskörzetükben élő fiatalok érdeklődésének, illetve szükségleteinek.

³⁸ STEM – S: Science = Természettudomány, T: Technology = Technológia, E: Engineering = Mérnöki terület, M: Mathematics = Matematika.

³⁹ V.ö.: <https://www.apprenticeships.scot>

támogatási formát. A *Graduate Apprenticeship (GA)*⁴⁰ programok a munkával kombinált egyetemi tanulást segítik – főként olyan területeken, amelyek fontosak a skót gazdaság számára. A *Foundation Apprenticeship (FA)*⁴¹ programok pedig a középiskola záró szakaszába járó fiatalokat kapcsolnak be a szakmai képzésbe – miközben ők jogviszonyukat tekintve változatlanul korábbi iskolájuk diákjai maradnak.

A *Foundation Apprenticeship* rendszer kialakítását egy nemzetközi kutatás előzte meg, amely erős összefüggést talált a gazdasági növekedés és az olyan, kevert iskolarendszer között, amelyben egymás mellett jelenik meg a munkalapú és a hagyományos tanulás, vagyis az osztálytermi és a munkahelyi tapasztalatszerzés.⁴² Az FA program tartalmi kínálatát gazdasági szereplők és a skóciai képesítéséért felelős kormányzati háttérintézmény⁴³ képviselői közösen alakították ki. A képzési tartalmak köre lépésről lépésre bővült. Ma nagyrészt a műszaki és a természettudományos területhez, az üzlet, valamint a média és az informatika világához kapcsolódnak,

kisebb részben pedig az élelmiszeriparhoz, illetve a szociális és az egészségügyi szolgáltatásokhoz.⁴⁴ A tanulás fő összetevői minden irány esetében: az alapvető szakmai ismeretek, bizonyos transzverzális

az általános készségek ugyanazok: kommunikáció, problémamegoldás, a másokkal közösen végzett munka és az idővel való gazdálkodás

készségek és a megszerzett kompetencia valós munkakörülmények közötti alkalmazása. Az elméleti és gyakorlati ismeretek területenként változnak, de az általános készségek ugyanazok: kommunikáció, problémamegoldás, a másokkal közösen végzett

munka és az idővel való gazdálkodás. Ezek azok, amiket a munkáltatók mindeddig a legjobban hiányoltak a fiatalok esetében.

A programok általában két évesek. Az első évben a terület legfontosabb készségeit és ismereteit sajátítják el a fiatalok, egy college vagy más képzőhely szervezésében. A második év nagy részét valamilyen vállalatnál töltik. Haladásukat a collegeban és a cégnél is folyamatosan értékeli – így a tanúsítványhoz nem kell formális záróvizsgát tenniük. Eredményeik a középiskolai bizonyítványban kapnak helyet.⁴⁵ A tapasztalat azt mutatja, hogy menet közben, a bizonyítvánnyal tanúsítottak

⁴⁰ U.o.

⁴¹ U.o.

⁴² Az OECD gazdaságilag legjobban teljesítő országait vizsgálták. Olyan modelleket kerestek, amiket egyszerre jellemez az ifjúsági munkanélküliség alacsony és a produktivitás magas szintje. V.ö.: *Foundation Apprenticeships: Early Progress and Learning Insights*. Pathfinder Activity, Cohort 1 (2016–2018) and Cohort 2 (2017–2019). Published on 20th March 2018. Forwort

⁴³ *Scottish Qualification Authority (SQA)* (<https://www.sqa.org.uk/sqa/70972.html>)

⁴⁴ A választható konkrét szakmai irányok 2019 első felében a következők voltak: Accountancy. Engineering. Scientific technologies. Business skills. Financial services. Social services children and young people. Civil engineering. Food and drink technologies. Social services and health care. Creative and digital media. Hardware and system support. Software development. (<http://www.apprenticeships.scot>)

⁴⁵ Ebben a formában ugyanolyan típusú képesítési elemek szerezhetők meg így, mint a tisztán college-okban folytatott tanulmányok során. Ezek a következők: A **National Certificate** különféle szintjei = átfogó tudást igazolnak valamilyen tartalmi területen belül. A munkaerőpiac által elismert tanúsítványok, melyeket osztálytermi környezetben szereznek meg az érintettek. **National Progression Awards** = egy átfogó tudás önállóan is azonosítható elemeit igazolják, s a tanulás ez esetben is osztálytermi keretek között zajlik. **SVQ units** [Scottish Vocational Qualification] = adott területen a foglalkoztatáshoz szükséges munkakompetenciák meglétét igazoló egységek, melyeket az országos foglalkoztatási standardok (National Occupational Standards) alapján dolgoztak ki, és amelyek munkahelyi környezetben szerezhetők meg.

mellett, számos olyan metakészséget is elsajátítanak a fiatalok, amelyek sokféle környezetben jól használhatók. Ilyen például az reflektivitás, az oksági viszonyok keresése, a problémamegoldás, a türelem, a szervezési készség, az önbizalom vagy a hatékony kommunikáció.

A munkával összekapcsolt tanulási lehetőségek iránt érdeklődő fiatalok tájékozódását az *Apprenticeship.scot* honlap segíti, amely az összes tartalmi területen, jól áttekinthető formában ad információt a következőkről:

- Milyen fajta érdeklődés esetén ajánlható valakinek az adott szakmai irány?
- Milyen munkakörök / foglalkozások tartoznak a területhez?
- Milyen készségekre van leginkább szükség ezekben a munkakörökben?
- Körülbelül hány embert foglalkoztatnak jelenleg – Skóciában, illetve Nagy-Britanniában – az adott területen?
- Milyenek a kereseti, továbbtanulási és karrierlehetőségek?
- Mi jellemzi a terület munkaerőigényét a következő 5 év távlatában?
- Milyen képzések érhetők el az adott terület választásával?
- Milyen készségek elsajátítását, illetve megerősítését segíti elő a részvétel?
- Milyen irányokba lehet továbblépni a programból?

Egy középiskolai *FA* kurzus befejezését követően a fiatalok három lehetőség között választhatnak:

- munkába állhatnak a programban megismert területen,
- munka mellett folytathatják a szakmai tanulást egy *MA*, vagy magasabb szinten egy *GA* program keretében,⁴⁶
- továbbtanulhatnak valamilyen college-ban vagy egyetemen (amennyiben egyéb szempontok szerint megfelelnek az ottani bemeneti követelményeknek).⁴⁷

a munkaalapú tanulási utak koherens rendszerét kívánja létrehozni

A skót szakpolitika a munkaalapú tanulási utak

koherens rendszerét kívánja létrehozni a következő években – sokféle belépési és kilépési ponttal, és nagyfokú átjárhatósággal a különféle képzések között. A fejlesztést egy munkaadókból álló tanácsadó testület⁴⁸ segíti, amely gondoskodik róla, hogy a program megfeleljen a gazdaság szükségleteinek, valamint a tisztességes munkavégzés és az átlátható működés normáinak. E testületi tevékenység eredményeként bizhatnak a vállalkozások abban, hogy a fiatalok megfelelő készségeket sajátítanak el az *Apprenticeship* programok keretében. A résztvevők pedig abban, hogy képzéseik valóban a szükséges felkészítést nyújtják számukra a kiválasztott területen való sikeres munkavégzéshez.

⁴⁶ Mindkét típus illeszkedik a megfelelő *FA* program kimeneti pontjaihoz, így a megszerzett képzések beszámíthatók.

⁴⁷ Lassan, de érzékelhető módon nő azoknak az egyetemeknek az aránya, amelyek elfogadják a fiatalok *FA* képzéseit a belépési feltételek között. Az ezzel kapcsolatos aktuális lehetőségekről az *Apprenticeship.scot* (<https://www.apprenticeships.scot/>) honlap ad naprakész információt.

⁴⁸ SAAB (*Scottish Apprenticeship Advisory Board*). Letöltés: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/apprenticeships/the-scottish-apprenticeship-advisory-board/>

1. TÁBLÁZAT

<p>ÖNMAGAM</p> <p>Tudni, hogy ki vagyok, és hogyan illeszkedem a társadalomba</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pozitív énképet alakítok ki és tartok fenn. • Megőrzöm a számomra megfelelő egyensúlyt az életemben, a tanulásban és a munkához kapcsolódó szerepeimben. • Úgy alakítom a viselkedésemet, hogy sokféle helyzethez legyek képes alkalmazkodni. • Tudatában vagyok annak, miként változom és fejlődöm az élet során. • Pozitív életpálya-döntéseket hozok. 	<p>ERŐSSÉGEIM</p> <p>Tudni, hogy miben vagyok jó, és miként hozhatok ki a legtöbbet az erősségeimből</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tudatában vagyok a képességeimnek, az erősségeimnek és a teljesítményeimnek. • Építek az erősségeimre és a teljesítményeimre. • Magabiztos, rugalmas és tanulásra képes vagyok, amikor a dolgok rosszul mennek, vagy csak nem úgy, ahogy vártam. • A tapasztalataimra, valamint a formális és informális tanulási lehetőségekre hagyatkozom, hogy információt és támogatást szerezzek a pályaválasztási alternatíváimhoz.
<p>TÁVLATAIM</p> <p>Tudni, hogy hová juthatok el az életben és hogyan érek el oda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Értem, hogy a tanulás és a munka lehetőségeinek széles választéka van, amit felfedezhetek, és amely nyitva áll előttem. • Tudom, hogy lehet megtalálni és értékelni az információkat és a támogatást annak érdekében, hogy azok segítsék a pályám alakítását. • Magabiztosan kezelem az életem és a munkához kapcsolódó szerepeim változásait. • Kreatívan és vállalkozó szellemmel közelítem meg a pályám alakulását. • Érzékelem, hogy miként hat egymásra az életem, a munkám, a közösségem és a társadalom, amelyben élek. 	<p>HÁLÓZATOM</p> <p>Tudni, miként kell kapcsolatokat építeni, segítséget kérni, és a legtöbbet kihozni saját társadalmi és szakmai hálózatomból</p> <ul style="list-style-type: none"> • Magabiztosan és hatékonyan működöm együtt másokkal a kapcsolatok építése érdekében. • Felhasználom az információkat és a kapcsolatokat a munka megszerzésére, megteremtésére és fenntartására. • Kialakítok és fenntartok egy sor olyan kapcsolatot, amely fontos a pályám során.

FORRÁS: *Career Management Skills Framework for Scotland, 2012. alapján*

AZ ÉLETPÁLYA-ÉPÍTÉS KÜLSŐ TÁMOGATÁSA

Az iskolák munkáját a *Skills Development Scotland* által fenntartott országos tanácsadó hálózat⁴⁹ segíti, melynek szolgáltatásai

a teljes életidőt átfogó támogató rendszer tágabb keretébe illeszkednek. Tevékenységük alapértékei az *Életpálya-építési készségek keretrendszere*⁵⁰ című, 2012-ben kiadott dokumentumban fogalmazódtak meg. A *DYW* programba beillesztett keret-

⁴⁹ Scotland's Career Services; <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/>

⁵⁰ *Career Management Skills Framework for Scotland, 2012.* A dokumentum tartalma összhangban áll az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat ajánlásaival

rendszer továbbfejlesztette a korábbi skót szabályzókat.⁵¹ Összehangolva azokat az iskolai alaptantervvel, 17 tartalmi terület elvárásait foglalja négy nagy csoportba az alábbiak szerint (1. táblázat):⁵²

Az iskolai oktatáshoz kapcsolódóan a hálózat szakemberei egyéni és csoportos,

illetve személyes és online formában adnak tanácsot a tanulóknak, a szülőknek és a tanároknak. Az egyes iskolai évfolyamokhoz társuló szolgáltatások típusai 2019 első felében a következők voltak (2. táblázat):⁵³

2. TÁBLÁZAT

	Elemi isk.	Középiskola					
	5–7. évf.	1. évf.	2. évf.	3. évf.	4. évf.	5. évf.	6. évf.
Személyes				Egyéni tanácsadás (coaching) azok számára, akiknek a legnagyobb szüksége van az intenzív támogatásra			
		Csoportos foglalkozások					
		az átmenet segítéséhez	a tantárgyválasztás támogatásához	a záró szakaszbeli választásokhoz			
			Egyéni foglalkozás a tantárgyválasztás segítése érdekében	Az iskolából kilépők támogatása az átmenet során, a nekik jó lehetőségek elérése érdekében			
	Intervenciós szolgáltatás – kapcsolatba lépés az iskolai életpálya-tanácsadó munkatárssal						
Online	Különféle segédletek (MyWóW)	Eszközök, források, információk és tanácsok az életpálya-építési készségek fejlesztéséhez és a hatékony életpálya-tervezéshez					
					Különféle szintű <i>Apprenticeship</i> lehetőségek bemutatása (<i>Apprenticeships.scot</i>)		

FORRÁS: *Skills Development Scotland School Service Offer alapján*⁵⁴

A DYW program keretében **minden középiskolához legalább egy tanácsadó** tartozik, aki szorosan együtt dolgozik az ottani tanárokkal annak érdekében, hogy

az életpálya-építés készségei megjelenjenek az **osztályteremben**. A csoportos foglalkozások vezetése és az egyéni tanácsadás mellett tevékenységük magába foglalja a

⁵¹ *Lifelong Skills Strategy* (2007). *Skills Strategy Refresh* (2010)

⁵² Összefoglaló videó: <https://www.youtube.com/watch?v=2jm9CmE6qmw>

⁵³ V.ö.: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/our-careers-service-in-schools/>

⁵⁴ <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/scotlands-careers-services/our-careers-service-in-schools/>

tanárok önképzéséhez használható források kifejtését, szakmai workshopok vezetését, valamint óratervek és tanórai források kidolgozását a tanárokkal közösen az elemi iskola 5. évfolyamától felfelé. A szolgálat ajánlata – miközben megjeleníti az országos, illetve a térségi prioritásokat –, egyben **rugalmasan** alkalmazkodik is az iskolák szükségleteihez, s erre épülnek az éves együttműködési megállapodások.⁵⁵

A pályaaorientációt **támogató online rendszer** legfontosabb eleme a *My World of Work*⁵⁶ honlap, amit folyamatosan fejlesztenek, s amely megbízható kiindulási pont kíván lenni az életpálya-építés minden szakaszában. Kínálata egyaránt segítséget nyújt a fiataloknak, a szülőknek és a tanároknak. A fiataloknak szóló részben lehetőség van a személyes készségek és érdeklődési irányok felmérésére, valamint a lehetséges pályairányok közötti tájékozódásra. Kiválaszthatók konkrét szakmai vagy egyetemi képzések, de aktuális állásokra is lehet jelentkezni.

Az elérhető lehetőségek bemutatása mellett megtalálják itt az érintettek azokat a segédleteket is, amelyek a választást követő konkrét lépések megtételében segítenek – akár egy jelentkezési lap kitöltéséről, akár egy önéletrajz megírásáról vagy egy interjúra való felkészülésről van szó.

A DYW PROGRAM ELSŐ EREDMÉNYEI ÉS KIHÍVÁSAI

A munka világára való felkészülést és a szakmai képzés rendszerszintű megújítását célzó *DYW* program implementációja jelenleg a tervezett idő félénél tart. A skót oktatáspolitikai olyan stratégiai tényezőként tekint rá, amely az alaptantervvel⁵⁷ és a

gyermek jövedelmére fókuszáló programmal⁵⁸ azonos súlyú, s azokhoz szervesen kapcsolódik. Miként az induláskor ígérték, a kormány évente

beszámol a haladásról. A program egyes részeit külön is vizsgálják, számos ponton független szervezeteket vonva be a folyamat értékelésébe. 2018 végéig négy átfogó kormányzati jelentés készült. Három további elemzés adott képet a *Foundation Apprenticeship* lehetőségek alakulásáról. Önálló vizsgálat tárgya volt az életpálya-építés standardjának beépülése az iskolákba. Éves összefoglalók készültek az

életpálya-építést támogató külső szolgáltatásokról. Országosan reprezentatív kutatás vizsgálta a szülők tapasztalatait és véleményeit. Esettanulmányok elemezték az oktatás és a munka világa

közötti kapcsolatokat ösztönző régiós hálózat működésének elindulását. A tanfelügyelet kezdettől fogva figyelemmel kísérte a *DYW* program implementációját. A Par-

a kormány évente beszámol a haladásról

az életpálya-építés standardjának beépülése az iskolákba

⁵⁵ School Partnership Agreement with SDS

⁵⁶ <https://www.myworldofwork.co.uk/>

⁵⁷ *Curriculum for Excellence*

⁵⁸ *Getting it Right for Every Children*

lament Oktatási és Képzési Bizottsága, a fiatalok és az érintettek teljes körében végzett saját kutatással kiegészítve, feldolgozta a rendelkezésre álló összes eddigi forrást, majd átfogó értékelést adott a program helyzetéről és korrekciós javaslatokat fogalmazott meg a kormány számára. Mindezek alapján 2019 első felére az alábbi helyzetkép rajzolódott ki.⁵⁹

Felkészülés a munka világra az iskolákban

A 2017-ben végzett felmérés azt mutatta, hogy az életpálya-oktatás standardjainak implementációja akkor még csak a kezdeteknél tartott. Az érintettek többsége két év múltán még nem volt tisztában az elvárásokkal és a lehetőségekkel, bár az igazgatók ismerték és jónak tartották az új szabályozást, a helyi hatóságok pedig támogatják a DYW stratégia megvalósulását,

nem volt tisztában vele, hogy kérhet és kaphat is tanácsot saját pályájának kereséséhez

s kialakult az iskolák és a tanácsadó szolgálat együttműködése is. Bár sok intézmény kínál releváns tevékenységeket a tanulóknak a munka világával való ismerkedéshez, ezt ritkán kapcsolják össze a standardokban megjelenő feladatokkal, ami korlátozta a tervezés tudatosságát. A szaktanárok többsége a felmérés idején még nem használta a standardokat, egyharmaduk pedig nem is tudott a létezésükről. A tanulók körében elenyésző volt azok aránya, akik ismerték a dokumentum tartamát – noha az előnyökkel járhatott volna a számukra. A

családjuk által kevésbé támogatott, leginkább rászoruló fiatalok nagy része így nem volt tisztában vele, hogy kérhet és kaphat is tanácsot saját pályájának kereséséhez.

A témakör általában a *Personal and Social Education* nevű tantárgy keretében jelent meg az iskolákban. A munkahelyi tapasztalatszerzés formái még nem igazán újultak meg, s a munkaadók többsége két év múltán még nem

⁵⁹ Az összegzéshez felhasznált források:

CIAG report 2018. Delivering Scotland's Career Service (SDS)

https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44956/ciag_report_2018.pdf

Developing the Young Workforce. Scotland's Youth Employment Strategy

Fourth Annual Progress Report 2017–2018. December 2018

<https://www.gov.scot/publications/developing-young-workforce-fourth-annual-progress-report-2017-18/>

Formative Evaluation of the DYW Regional Groups. A report to the Scottish Government, June 2018

<https://www.gov.scot/publications/formative-evaluation-dyw-regional-groups-report-scottish-government-june-2018/>

Foundation Apprenticeships: Early Progress and Learning Insights. Pathfinder Activity, Cohort 1 (2016–2018) and Cohort 2 (2017–2019). Published on 20th March 2018.

<https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44472/foundation-apprenticeships-progress-report.pdf>

Maintaining the Momentum: Event Summary Report, COSLA, 2017

<http://www.cosla.gov.uk/developing-young-workforce-maintaining-momentum-event-summary-report>

Modern apprenticeships and small businesses, 2018 <https://www.fsb.org.uk/docs/default-source/fsb-org-uk/modern-apprenticeships-and-small-businesses---final.pdf>

Research from the Progressive Partnership, 2018. <https://www.gov.scot/publications/parents-and-carers-research-final-report-january-2018/>

Review of the implementation of the Career Education Standard (3–18), the Work Placement Standard and Guidance on School/Employer Partnerships. May 2017

<https://education.gov.scot/Documents/ces-implementation-review0517.pdf>

Young People's Pathways: a progress report on DYW. 2018. november

<https://sp-bpr-en-prod-cdnep.azureedge.net/published/ES/2018/11/27/Young-People-s-Pathways--a-progress-report-on-Developing-the-Young-Workforce/ESS052018R6.pdf>

ismerte az oktatáshoz kapcsolódóan rá vonatkozó dokumentumokat. A helyi tanterv bővítésére azonban mindenhol sor került, és – az egyéni szükségletek időszájában – általában rögzített órarendi helyet kapott a szükség szerinti egyéni életpálya-tanácsadás is.

Szakképzési utak indítása a középiskolában

A kutatások alapján látható, hogy a szakmai képzés megkezdésének esélyeit rontja az a tény, hogy a fiatalok adott tanévben nem ugyanakkor és nem ugyanúgy indulnak a középiskolából az egyetemek, a college-ok és a munkahelyek felé. A legkorábban a **felsőoktatásba** kell jelentkezni, aminek az eljárásrendje Nagy-Britannia szerte egységes,⁶⁰ s mivel a diákoknak mintegy felét érinti, ez kapja a legnagyobb figyelmet az iskolákban. A jelentkezési lapok kitöltése több órát vesz igénybe, s nagyon fontos a határidők betartása, ezért erre általában a tanítási órákon kerül sor – annak ellenére, hogy a tanulók felét nem érinti. A college-ok képzéseire és a munkahelyekre később, egyedi időpontokban lehet pályázni, s az eljárásrend sem egységes. Így azok, akik nem egyetemre mennek, törvényszerűen kevesebb figyelmet kapnak a társaiknál.

Ma még problémát jelent az órarendképzés is. A külső helyszíneken folyó szakmai képzés hosszabb időt igénylő blokkjai

nehezen illeszthetők be a hagyományos tanítási órák közé. Sőt, attól függően, hogy egy iskolából hányan kezdenek azonos típusú szakmai tanulmányokat, indokolt lehet az adott térség többi iskolájával való összehangolt tervezés is – annak érdekében, hogy tényleg az elérhető legtöbb lehetőséget tudják felkínálni a diákoknak. Ugyanakkor vannak már beváltak tekinthető gyakorlatok is. Jó formának tűnik, amikor az egymáshoz közeli iskolák összehangolt módon, ugyanarra a teljes napra vagy két délutánra tervezik a szakmai képzés elemeit, és együtt oldják meg a fiatalok utaztatását is a külső helyszínekre.

nehezen illeszthetők be a hagyományos tanítási órák közé

A nehézségek ellenére is úgy tűnik azonban, hogy a középiskolai tanonprogram a DYW egyik legsikeresebb eleme.

A három hullámban megszervezett tesztperiódust követően ma már az ország minden helyhatósága és összes college-a kínál FA képzési lehetőségeket. 2018-ban már az iskolák 70%-ában volt jelen ez a program, és a diákok 12 alapozó szakmai irány közül választhattak.⁶¹

Az életpálya-építés tanácsadó hálózata

2015-ben, a DYW program implementációjához kapcsolódóan a kormány 1,5 milliárd forinttal növelte meg a támogató rendszer költségvetését és jelentős mértékben megemelte a tanácsadók számát. Az új hálózat

⁶⁰ Ezt a folyamatot az UCAS (Universities and Colleges Admissions Service) vezérli, amely nagy-britanniai szintű szervezet.

⁶¹ *Foundation Apprenticeships: Early Progress and Learning Insights*. Pathfinder Activity, Cohort 1 (2016–2018) and Cohort 2 (2017–2019). Published on 20th March 2018. Forwort <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44472/foundation-apprenticeships-progress-report.pdf>

2016 nyarán kezdte el az iskolákat segítő, a *Career Education Standard*-ban megfogalmazott elvárásokra épülő tevékenységét. 2018-ban 321 olyan tanácsadó dolgozott a szervezet irodáiban országsszerte, akik 359 középiskola több mint 238 000 diákját támogatták. Ez egyúttal 24 000 tanár és szülők százezreinek elérését, illetve a velük való együttműködést is jelentette.⁶²

Az igazgatók döntő többsége elégedett volt a kapott szolgáltatással. Az elemiből a középiskolába való átmenet szakaszában a diákok 95%-a vett részt a váltást segítő csoportos foglalkozáson, míg a középiskola második-harmadik évfolyamán 90, illetve 92%-uk vett részt pályaaorientációs foglalkozáson. A tantárgyválasztáshoz a tanulók 84%-a kapott egyéni útmutatást. A záró szakaszban a fiatalok 77%-ának döntése támaszkodhatott személyre szabott tanácsokra, amivel többségük elégedett is volt. Sőt, visszajelzéseik szerint, többségük ahhoz is bátorítást kapott, hogy az eredetileg tervezettnél magasabb pályacélt tűzzön ki maga elé. Annak a 39 ezer diáknak a döntő hányada, akit az átlagnál nehezebb helyzetben levőként azonosítottak, coaching típusú, hosszabb idejű egyéni támogatás keretében kapott segítséget.⁶³

Ugyanebben az időszakban az iskolai tanulók 56%-a volt regisztrálva a *My World of Work* portálon, ami több mint 155 ezer fiatalot jelent. Már országos szinten működött a *Skills Development Scotland* által életre hívott nagykövetprogram, amelynek keretében fiatalokat készítenek

fel arra, hogy saját iskolájukban terjesszék a honlapon elérhető információkat társaik, a szülők és a tanárok körében, illetve segítsék a kisebb gyerekeket a saját képességeikről való gondolkodás elindításában. 2018-ban a középiskolák 69%-ában, összesen 2794 diák működött ilyen nagyköveti szerepkörben.

A regionális DYW csoportok

A program fontos prioritása a gazdaság és az oktatás szereplői közötti kapcsolat erősítése. A feladat nagyságát jelzi, hogy 2014-ben a munkaadóknak még csupán

27%-a ajánlott tapasztalatszerzési lehetőséget diákok számára, s csak 13%-uk foglalkoztatott *Modern Apprenticeship* szerződéssel rendelkező fiatal. A *Work placement standard* gyakorlatba való

beépülésének tapasztalatait vizsgáló 2017. évi kutatás pedig kimutatta, hogy a munkaadók többsége akkor még egyáltalán nem ismerte annak tartalmát.

A két szektor egymásra találásának elősegítésére jöttek létre a regionális DYW csoportok, a program céljai iránt leginkább elkötelezett, nagyobb vállalatok képviselőiből. A hálózatnak – az ország régiós beosztásának megfelelően –, 21 tagszervezete van. A munkájuk első tapasztalatairól készült, 2018. évi elemzés⁶⁴ legfontosabb megállapításai a következők voltak:

terjesszék a honlapon elérhető információkat társaik, a szülők és a tanárok körében

⁶² *CIAG report 2018*. Delivering Scotland's Career Service (SDS) https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44956/ciag_report_2018.pdf

⁶³ Uo.

⁶⁴ *Formative Evaluation of the DYW Regional Groups*. A report to the Scottish Government, June 2018. A kutatás 4 régióban 26 DYW-csoport tagjai, valamint 71 oktatási intézmény és 231 vállalat képviselője körében végzett kérdőíves felmérést és készített interjúkat. Minden olyan iskolát és munkaadót megkérdeztek, akik kapcsolatba kerültek a vizsgált DYW csoportokkal.

- A DYW csoportok indulását minden érintett nagyon **pozitívnak** minősítette. Értékelték elkötelezettségüket és magas szintű szakmaiságukat, s úgy találták, hogy valódi segítséget kaptak tőlük a kapcsolatépítéshez.
- A **munkaadókat** főként az a remény ösztönözte, hogy így javulhat majd a fiatalok foglalkoztathatósága. Sokkal könnyebben vállalták azonban alkalmi lehetőségek biztosítását, mint azt, hogy a tantervet érintő, ismétlődő tevékenységekben vegyenek részt, tartós partnerséget alakítva ki valamelyik iskolával. Az **iskolák és a college-ok** számára szintén az a perspektíva volt a leginkább lelkesítő, hogy javulhat a diákok készenléte a munkára, s így jobbá válhatnak általános életesélyeik is.
- Elvárásként fogalmazódott meg a kormánnyal szemben, hogy finanszírozási és szervezési szempontból is vállaljon felelősséget a hálózat működéséért. Az országos szinten általánosnak tűnő nehézségek kezelésére és a jó megoldások közös keresésére pedig jöjjenek létre tematikus munkacsoportok a hálózaton belül.

E vizsgálatnál egy időben a helyhatósági szövetség, a COSLA elemzése⁶⁵ azt jelezte vissza, hogy növekedés érzékelhető a munkaadók oktatás iránti elköteleződése terén. A *Federation of Small Businesses (FSB)*⁶⁶ kutatásából pedig az derült ki, hogy a kis- és középvállalatok kifejezetten olyan prioritásként tekintenek a DYW programra, amely előnyökkel járhat a számukra.

nincs kapacitásuk annak tervezésére, milyen tanoncokra lenne szükségük

Egyelőre azonban még sok akadály van a bekapcsolódásuknak. Ezek közül a legfontosabb, hogy nincs kapacitásuk annak tervezésére, milyen tanoncokra lenne szükségük, és forrásuk sincs a foglalkoztatásukra. A skót vállalkozások háromnegyedét kitevő, alkalmazott nélküli kis cégek ezért nyitottságuk ellenére sem tudnak szerepet vállalni a fiatalok szakmai képzésében. A KKV-k bevonását támogató javaslatként, a parlamenti vizsgálóbizottság jelentése elvárásként fogalmazta meg, hogy hívják be a regionális DYW csoportokba a sokféle kis céget összefogó kereskedelmi testületek

képviselőit. Jöjjön létre egy olyan online tanácsadó szolgálat, amely kifejezetten a KKV-k csatlakozását segíti. A kormány pedig próbáljon forrásokat találni a tanoncok kisvállalkozás keretében

történő foglalkoztatásához, illetve szakmai fejlődésük figyelemmel kíséréséhez.

A szakmai tanulási utak megítélése a közgondolkodásban

A szülők tájékoztatását célzó országos online fórum⁶⁷ *Dióhéjban* című sorozata – a célcsoportnak megfelelő hangsúlyokkal – az életpálya-oktatás standardját bemutató új kiadvánnyal bővült 2016-ban. E szóróanyag nyomtatott formában 700 ezer helyre jutott el, vagyis lényegében minden olyan háztartásba, ahol iskoláskorú gyermek élt. A két évvel későbbi felmérés mégis azt mutatta, hogy a kommunikációs erőfeszítések – akárcsak a tanárok esetében –,

⁶⁵ *Maintaining the Momentum: Event Summary Report*, 2018

⁶⁶ V.ö.: <https://www.fsb.org.uk/standing-up-for-you/national-offices/scotland> A vizsgálatra 2018 márciusában került sor. A jelentés címe: *Modern apprenticeships and small businesses*

⁶⁷ *National Parent Forum of Scotland (NPFs)* (<https://www.npfs.org.uk/>)

nem hozták meg a várt eredményt. A szülők jelentős része ma is úgy gondolja, jobb a gyermekének, ha a szakmai képzés megkezdése helyett matematikából, angoltól vagy más hagyományos tantárgyból szerez felsőfokú továbbtanulásra jogosító minősítést a középiskola záró szakaszában. Ugyanakkor egy 2018 januárjában publikált kutatás⁶⁸ azt találta, hogy a szülők természetesen is keveset tudnak az iskola utáni lehetőségek skálájáról. Az oktatásért és a képzésért felelős minisztérium ezért 2018 augusztusában akcióttervet⁶⁹ jelentett be, amelyhez 350 ezer font pénzügyi támogatást is rendelt. A terv hangsúlyozza, hogy mivel a szülők a gyermekek első számú tanítói, nagyon fontos, hogy az iskola értelmes módon működjön együtt velük, ami-
ben helyet kell kapnia a szakmatanulási lehetőségekről való közös gondolkodásnak is. Ahol csak lehet, be kell vonni őket a folyamatba, és fontos, hogy kellő mértékben informáltak legyenek a nem felsőoktatási irányú tanulási utak előnyeiről is.

Azt, hogy minderre számítottak a szakemberek, jól jelzi, hogy a DYW programot megalapozó első tervektől kezdve, folyamatosan jelen van a dokumentumokban az a gondolat, hogy a sikerhez szükség van a szakmatanulással összefüggő általános szemléletváltásra. Útmutatók és kommunikációs akciók sokasága próbálja ezt előmozdítani, ám a feladat nem egyszerű. Hosszú idő óta jellemző ugyanis a megbecsülésbeli különbség a tanulási

irányok között. A két fajta utat megjelölő „academic”, illetve „vocational” kifejezés – mely utóbbi lényegét tekintve a „non-academic” szinonimája a közgondolkodásban –, már önmagában is értéktartalmú, s így a választás eleve aszimmetrikus. Az egyetemi továbbtanulás a jó iskolai tanulmányi teljesítményt nyújtók lehetősége. A szakmai képzés pedig – beleértve ebbe az új FA programokat is – azoknak az útja, akik az iskolában gyengébben teljesítenek. A „vocational” szóhoz ezért negatív asz-

szociációk társulnak. A kifejezés sokaknak azt üzeni, hogy ez másodosztályú alternatíva, amit csak erősítenek a felvételi eljárások korábban jelzett különbségei.

Rontja a DYW program sikerének esélyét az is, hogy a középiskolákat

lényegében az alapján ítélik meg, hogy hányan jutnak be onnan egyetemre. Többek javaslata szerint ezt némileg enyhíthetné, ha a szakmai képzés felé való elindulást is az iskola eredményei között tartanák nyilván, egységes statisztikai rendszerben jelenítve meg annak adatait a felsőfokú továbbtanulási mutatókkal.

A parlamenti bizottság 2018 tavaszán lezajlott egyik vizsgálatának⁷⁰ célja annak megállapítása volt, hogy a 15–24 éves fiatalok milyen információkhoz és lehetőségekhez férnek hozzá a középiskola záró szakaszában. A válaszadók 60%-a érezte akkor úgy, hogy az egyetemi lehetőségekről több információt kapott az iskolában, mint más választható utakról, s ez azok

a sikerhez szükség van a szakmatanulással összefüggő általános szemléletváltásra

⁶⁸ *Research from the Progressive Partnership*, 2018

⁶⁹ Cabinet Secretary for Education and Skills (2018 August): *Learning together: Scotland's national action plan on parental involvement, parental engagement, family learning and learning at home 2018–2021*. <https://www.gov.scot/publications/learning-together-scotlands-national-action-plan-parental-involvement-parental-engagement/>

⁷⁰ A kutatók közel 900 választ kaptak. Bár a munka nem volt reprezentatív, mind a 32 önkormányzat területe képviselve volt, és jelentős arányban szerepeltek benne az ország tíz leghátrányosabb térségéből származó tanulók. A fiatalok az érintettek minden csoportjával készítették interjúkat.

esetében is így volt, akik nem értelmiségi pályára készültek. Bár a fiatalabbak látóterében ekkor már valamivel nagyobb arányban jelentek meg a DYW program új lehetőségei. A bizottság ezért a program félidejében azt javasolta a kormánynak, hogy dolgozzanak ki olyan indikátorokat, amelyek segítségével érzékelhető, hogy bekövetkezik-e a kívánatos szemléletváltás. Évről évre kísérik figyelemmel, hogy a fiatalok hány százaléka érzi úgy, hogy minden számára elérhető lehetőségről értékbeli megkülönböztetés nélkül kapott információt a középiskolában.

Köszönetnyilvánítás:

A szerző ezúton mond köszönetet a cikkben szereplő egyes szövegrészek fordításáért, illetve a források értelmezésében nyújtott segítségért Csobán Eszternek és Bognár Tibornak, valamint a két skót konzulensének: Cath McGlynn-nek (Educational Development Manager, Train'd Up) és Ernie Romernek ((School Partnership Coordinator, Forth Valley College, Falkirk).

