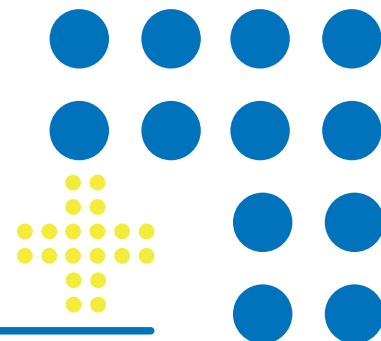


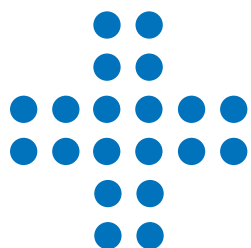


EURÓPAI UNIÓ

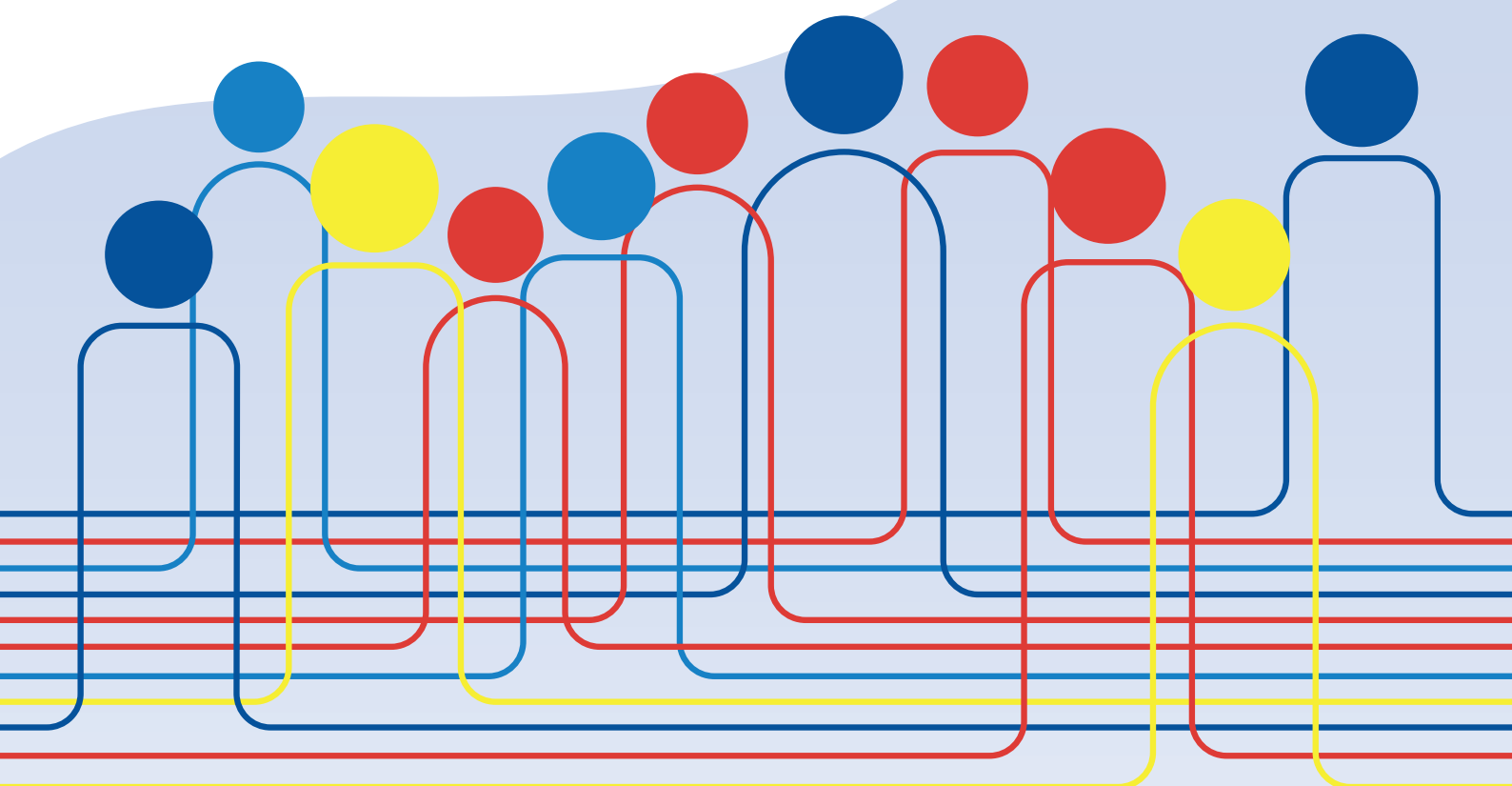


ESÉLYEGYENLŐSÉGI KOORDINÁTORI MUNKAKÖR KIALAKÍTÁSA A FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEKBEN

Gyakorlati útmutató



Erasmus+



TARTALOMJEGYZÉK

1 Bevezetés	03
2 Módszertan	04
3 Az esélyegyenlőségi koordinátor munkakörének meghatározása	05
4 Esettanulmány: különböző kontextusok megértése	10
5 Esettanulmány: szituációk a való életben	13
6 Esélyegyenlőségi koordinátor pozíció kialakítása három lépésben	18
7 Következtetés	20

1. Bevezetés

Az esélyegyenlőségi koordinátor szerepe kulcsfontosságú az Erasmus+ program és az Európai Felsőoktatási Charta (ECHE) alapelveinek, valamint az olyan uniós szakpolitikai kezdeményezéseknek a teljes körű végrehajtására törekvő felsőoktatási intézményekben, mint az Európai Oktatási Térség és a Európa Mozgásban kezdeményezés. Annak érdekében, hogy a mobilitási lehetőségek minden hallgató és munkatárs számára elérhetőek legyenek, a felsőoktatási intézményeknek egyenlő és méltányos hozzáférést kell biztosítaniuk a különböző háttérű résztvevők számára, beleértve a fizikai, mentális vagy egészségügyi problémákkal küzdőket, a gyermekes hallgatókat, a dolgozó hallgatókat, a hivatásos sportolókat és az alulreprézantált tudományos területeken dolgozókat. Amint azt az Erasmus+ Pályázati Útmutató is megállapítja, az egyének akkor is akadályokba ütközhetnek a részvétel terén, ha a tantervek szerkezete megnehezíti a külföldi tanulási vagy képzési mobilitás elvégzését tanulmányaik részeként.¹

Az esélyegyenlőségi koordinátorok kulcsszerepet játszanak az intézményi politikák kialakításában és az akadályok áthidalásában. Az esélyegyenlőségi koordinátorok elengedhetetlenek egy olyan támogató környezet kialakításához, amely elősegíti a sokszínűséget és kezeli a rendszerszintű akadályokat. Segítenek felhívni a figyelmet a befogadásra a munkatársak körében, együttműködnek a nemzetközi irodákkal a célzott kommunikációs és tájékoztatási stratégiák kidolgozásában, és biztosítják, hogy a mobilitási időszakok előtt, alatt és után támogatási intézkedések legyenek érvényben. A különböző tanszékek közötti erőfeszítések koordinálásával, valamint a befogadással és a sokszínűséggel foglalkozó személyzet szakértelmének kihasználásával az esélyegyenlőségi koordinátorok elősegítik a méltányos mobilitás összetartóbb intézményi megközelítését. Munkájuk biztosítja, hogy a befogadást ne tekintsék periférikus kérdésként, hanem az egyetem nemzetköziesítési stratégiájának szerves részévé váljon, végső soron kiszélesítve az Erasmus+ lehetőségeihez való hozzáférést.



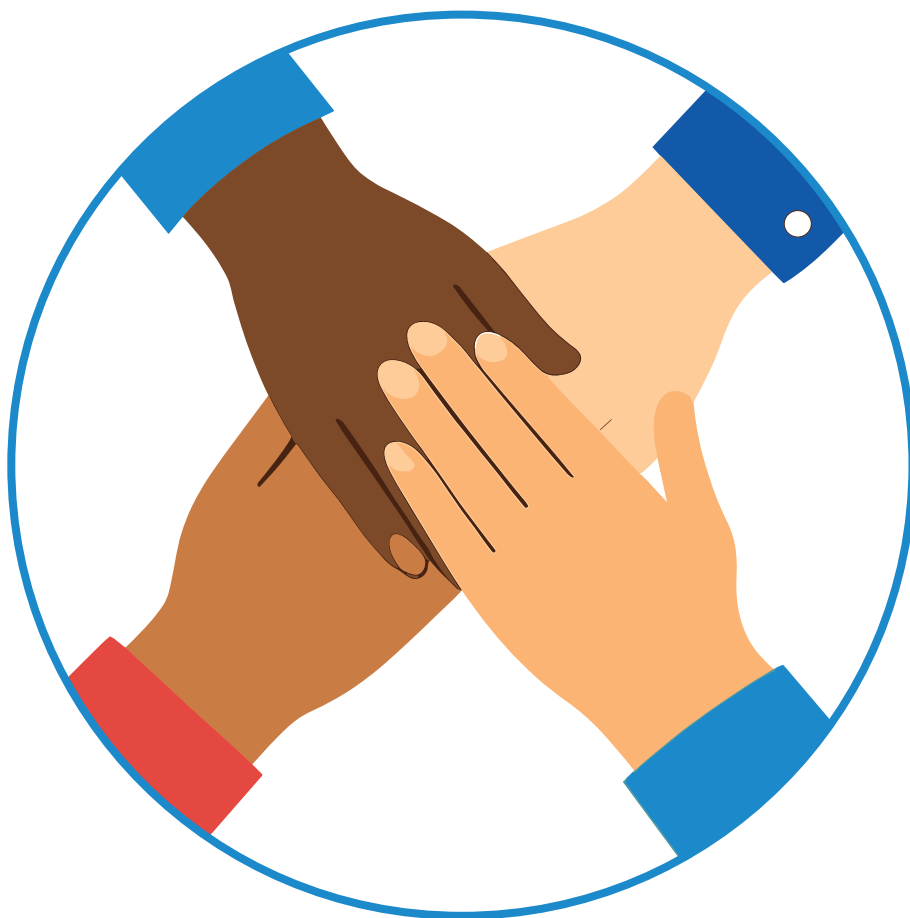
¹ További információkért tekintse meg a lehetséges akadályok listáját az Erasmus+ Pályázati Útmutatóban <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/erasmus-programme-guide>

2. Módszertan

A kiadvány elkészítését az **Agency for Mobility and EU Programmes (AMEUP)** kezdeményezte, melyet az **oktatás és képzés befogadásával és sokszínűségével foglalkozó SALTO Forrásközpontnak neveztek ki (SALTO ID ET)**. A SALTO ID ET számos segédanyagot és szolgáltatást kínál a nemzeti irodák támogatására az Erasmus+ program kapcsán, valamint az egyének, szervezetek és intézmények inkluzív módon történő részvételének segítésére. Ez magában foglalja az Erasmus+ projektek megtervezéséhez nyújtott útmutatást, valamint a befogadás előmozdítását célzó jó gyakorlatokra vonatkozó információkat. A szolgáltatások célja a program céljai elérésének támogatása, azaz az, hogy mindenkinek lehetősége legyen részt venni az Erasmus+ programban, és kihasználni annak előnyeit, függetlenül a háttérétől vagy a körülményeitől.

4

A kiadvány öt interjú alapján készült, esélyegyenlőségi koordinátor munkatársakkal, valamint hasonló szerepkörű, Európa különböző felsőoktatási intézményeiben. Az ő tapasztalataik és visszajelzéseik szerves részei a kiadvány tartalmának.



3. Az esélyegyenlőségi koordinátor szerepe

Az esélyegyenlőségi koordinátor szerepe a felsőoktatási intézményben

Az esélyegyenlőségi koordinátor **vagy a befogadási iroda** döntő szerepet játszik a befogadás és a sokszínűség előmozdításában a felsőoktatási intézményekben. Elsődleges feladatuk az **inkluzív gyakorlatok előmozdítása, biztosítása, hogy a különböző háttérű hallgatók, oktatók és munkatársak úgy érezzék, hogy szívesen látják, támogatják és megbecsülik őket az egyetemi közösségben.**

Intézményi kontextus és a szerep szükségessége

Az esélyegyenlőségi koordinátor iránti igény a felsőoktatási és nemzetköziesítési programok, például az Erasmus+ méltányosság és sokszínűség iránti növekvő elkötelezettségből fakad. Sok egyetem felismeri, hogy a befogadó környezet előmozdítása **elkötelezett vezetéssel és strukturált erőfeszítéseket** igényel. Ennek a szerepnek a létrehozását gyakran a nemzetközivé válás, a hallgatói jólét és az inkluzív oktatás felé történő szélesebb körű társadalmi elmozdulások iránti intézményi elkötelezettség vezérli.

A befogadási erőfeszítések hatékonyságának biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi **koordinátor több egyetemi tanszékkel működik együtt**, például hallgatói szolgálat, tudományos szolgálat, kutatóirodák és akadálymentesítési szolgálat. Munkájuk túlmutat a szakpolitikák létrehozásán is, aktívan alakítják a befogadás gyakorlatát a mindennapi egyetemi életben.

Alapvető felelősségek és kulcsfontosságú funkciók

Az esélyegyenlőségi koordinátorok felelősek olyan irányelvek kidolgozásáért és végrehajtásáért, amelyek növelik az inkluzivitást az egyetemi élet különböző területein, beleértve a nemzetköziesítési lehetőségekhez való hozzáférést. Munkájuk a következőket foglalja magában:

- **Szakpolitika-fejlesztés és intézményi stratégia:** Hozzájárulnak az egyetem stratégiájának kialakításához, biztosítva, hogy a befogadás beépüljön az intézményi irányelvekbe, a toborzásba, a hallgatói támogatási szolgáltatásokba és az oktatók fejlesztésébe.
- **A szolgáltatások hozzáférhetőségének értékelése:** Útmutatást és forrásokat nyújtanak a különböző háttérű hallgatóknak, segítve őket a hozzáféréssel, a méltányossággal és az összetartozással kapcsolatos kihívásokban. Bár számos egyetemi szolgáltatás bizonyos hallgatói csoportokat támogat, ezek nem mindig könnyen elérhetők a nemzetközi vagy hátrányos helyzetű hallgatók számára. Az esélyegyenlőségi koordinátor együttműködik a különböző szervezeti egységekkel a részvételi akadályok azonosítása és a rendelkezésre álló erőforrásokhoz való hozzáférés javítása érdekében.
- **Az inkluzív nemzetköziesítés támogatása:** Szorosan együttműködnek a Nemzetközi Kapcsolatok Irodájával a bejövő és kiutazó hallgatókkal való kommunikációban az Erasmus+ és más csereprogramok révén.
- **Kari és személyzeti elkötelezettség:** Együttműködnek az oktatási szervezeti egységekkel és az adminisztratív irodákkal a befogadó tanulási és munkakörnyezet megteremtése érdekében.
- **Programfejlesztés:** Olyan kezdeményezéseket hajtanak végre, amelyek elősegítik a sokszínűséget, például mentorprogramokat, figyelemfelkeltő kampányokat és akadálymentesítési fejlesztéseket végeznek.
- **Felsőoktatási közösségi szerepvállalás és együttműködés:** Együttműködnek a hallgatói szervezetekkel, a külső érdekelt felekkel és az oktatói hálózatokkal a befogadó egyetemi kultúra előmozdítása érdekében.

Szervezeti struktúra és vezetői támogatás

Az esélyegyenlőségi koordinátorok jellemzően az **egyetem központi adminisztrációján belül dolgoznak, de szorosan együttműködnek a karokkal, a hallgatói szolgáltatásokat biztosító egységekkel és a vezetői csapatokkal**. Az intézmény struktúrájától függően beszámolhatnak egy sokszínűségi irodának, a Tanulmányi Hivatalnak vagy a felsővezetésnek. Számos egyetem tanácsadó bizottságokat vagy munkacsoportokat hoz létre az inkluzív erőfeszítések támogatására, biztosítva, hogy a befogadási irányelveket különböző nézőpontok alakítsák, és az akadémiai közösségen belül megélt tapasztalatok alapján tájékozódjanak.

Észlelt inkluzivitás vs. tényleges gyakorlat:

Általános intézményi gondolkodásmód az, hogy a sok nemzetközi hallgató automatikusan befogadónak teszi az egyetemet. Ez néha ellenállást válthat ki a további inkluzív gyakorlatok támogatása során, mivel a nemzetközi hallgatók jelenlétét a siker jelzőjének tekintik.

Befogadás és a sokszínűség Erasmus+ koordinátorként

Egyes intézményekben a hallgatói mobilitást kari szinten koordinálják, a tanszéki koordinátorok központi szerepet játszanak a hallgatók tanácsadásában. A befogadás támogatása érdekében az Erasmus+ koordinátor központi egyetemi szinten dolgozik az Erasmus+ szabályozás frissítése, megfelelő kommunikációjának biztosítása és a meglévő támogatási struktúrákba való integrálása érdekében. Rendszeres találkozókat tartanak a tanszéki koordinátorokkal, hogy megosszák a hallgatókat érintő változásokat, különösen az alulreprézantált csoportokkal kapcsolatban. A fő hangsúlyt a kevesebb lehetőséggel rendelkező hallgatókra helyezik, különösen azokra, akik nemzetközi mobilitási programban vesznek részt. Kiemelt erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy számukra kollégiumi elhelyezést biztosítsanak a Welcome Centerrel való együttműködésen keresztül.

Az Erasmus+ koordinátor közvetítőként is működik a különböző egyetemi egységek között, biztosítva a hatékony információáramlást és a támogatási rendszerek összehangolását az Erasmus+ program céljaival. Ez magában foglalja a nemzeti irodával való szoros együttműködést, valamint a befogadás és a sokszínűség prioritásain dolgozó szakértői csoportokban való részvételt. E szerep kulcsfontosságú része a mobilitási lehetőségek láthatóságának javítása és a célcsoportok meghatározásához használt kritériumok finomítása.

Példa: Az Erasmus+ egységköltség alapú esélyegyenlőségi támogatásokkal való munka

Ebben az intézményben az Erasmus+ kiegészítésre pályázó kiutazó hallgatók támogatása strukturált és decentralizált. **A hallgatókat korán tájékoztatják a kari koordinátorokon, orientációs eseményeken és online anyagokon keresztül a kiegészítő támogatások elérhetőségéről és jogosultsági feltételeiről**, különösen az olyan csoportok esetében, mint a felsőoktatásban első generációs hallgatók vagy a dolgozó hallgatók. A folyamat a nemzeti irodák által elvárt jogi nyilatkozaton alapul, anélkül, hogy előzetesen további dokumentációt igényelne. **A hallgatók jelzik jogosultságukat, aláírják a nyilatkozatot, és megkapják a kiegészítést, ha megfelelnek az általános feltételeknek és elnyerték a mobilitási helyet.**

Bár ez a megközelítés a bizalmat és a hozzáférhetőséget helyezi előtérbe, időnként aggályokat vet fel az esetleges visszaélésekkel kapcsolatban. **A legtöbb hallgató azonban jóhiszeműen jár el, és proaktívan keresi a jogosultság alátámasztását.** A költségvetés nyomon követése érdekében az egyetem becsléseket gyűjt arról, hogy hány hallgató jelentkezhet, de végső soron garantálja a kiegészítő támogatást minden jogosult jelentkezőnek. **A növekvő jelentkezések száma miatt az intézmény időnként lerövidíti a finanszírozási időszakot, hogy minden hallgató a költségvetésen belül maradjon.**

A kari koordinátorok kulcsszerepet játszanak ezeknek a lehetőségeknek a népszerűsítésében, bár az elkötelezettség szintje eltérő. Egyesek személyre szabott tanácsadást nyújtanak, míg mások az egyetem központi irodájához irányítják a hallgatókat. A központi szintről érkező világos és következetes kommunikáció továbbra is elengedhetetlen az egyenlő hozzáférés biztosításához, különösen a korlátozott kapacitással rendelkező kisebb tanszékeken.

Példa: Az Erasmus+ valós költség alapú esélyegyenlőségi támogatással való munka

Az intézmény befogadási támogatást nyújt az egyedi igényű Erasmus+ résztvevőknek, például gyermekes hallgatóknak, gondozási feladatokat ellátó vagy fogyatékossgal élő hallgatóknak, a kiegészítések mellett valós költség alapú finanszírozási modellen keresztül. A hallgatókat **korai szakaszban tájékoztatják a rendelkezésre álló támogatásról és a jelentkezési folyamatról. A valós költség alapú befogadási támogatás igénylése azonban proaktív megközelítést igényel a hallgatóktól**, akiknek együtt kell működniük a helyi szolgálatokkal (pl. szociális szolgálatok, biztosítók) annak meghatározása érdekében, hogy mely igényeket fedezik, és összegyűjtsék az igazoló dokumentumokat.

A központi nemzetközi iroda támogatja a hallgatókat a pályázat benyújtásában. A tanszéki koordinátorok a tervezésben is segítenek, különösen a **mobilitás megvalósíthatóságának értékelésében és a potenciális fogadó intézményekkel való koordinációban**. Ha a hallgatóknak további felvilágosításra van szükségük, vagy bizonytalansággal szembesülnek, **előkészítő látogatások szervezésére és finanszírozására is van lehetőség, bár ez nem elterjedt**.

Magyarországon a valós költség alapú támogatási kérelmet előzetesen kell benyújtani a nemzeti irodához, melyek elbírálását követően a jogosult támogatási összeget az egyetem részére utalja ki a nemzeti iroda. A hallgató a saját oktatási intézménye felé nyújtja be utólag a támogatás elszámolására szolgáló számlákat.

Kapcsolattartás oktatókkal, hallgatókkal és kisebbségi csoportokkal

Az esélyegyenlőségi koordinátor szerepének kulcsfontosságú szempontja a **különböző egyetemi érdekelt felekkel való kapcsolattartás**. Elősegítik a beszélgetéseket, fókuszcsoportokat szerveznek, és teret adnak az alulreprezentáltak meghallgatására. A befogadási erőfeszítések akkor a leghatékonyabbak, ha integrálódnak a tágabb egyetemi kultúrába. Munkájuk fontos részét képezi a nemzetközi kapcsolatok irodákkal és külső partnerekkel való szoros együttműködés, beleértve az Európai Egyetemi Szövetségek és más tudományos hálózatok munkatársait. A hallgatói szövetségekkel, kari bizottságokkal és adminisztratív csapatokkal való együttműködés elősegíti a befogadó intézményi környezet megeremtését, amely jelentősen javítja a nemzetközi lehetőségekhez való hozzáférést bármilyen háttérrel rendelkező hallgató számára.

Kihívások és stratégiai megközelítések

Miközben az egyetemek egyre inkább felismerik a befogadás fontosságát, továbbra is kihívásokkal kell szembenézniük az inkluzív irányelvek hatékony végrehajtásában. Ezek magukba foglalják:

- **Valódi képviselet biztosítása:** A hiteles befogadáshoz elengedhetetlen a különböző nézőpontok bevonása a döntéshozatali és irányítási folyamatokba.
- **A hosszú távú elkötelezettség fenntartása:** Az inkluzív kezdeményezések folyamatos fejlesztéseket igényelnek, nem pedig rövid távú projekteket, hogy tartós változást hozzanak létre.
- **Az intézményi prioritások kiegyensúlyozása:** A befogadási munkát be kell építeni a tudományos és adminisztratív struktúrákba anélkül, hogy másodlagos szempontnak tekintenék.

E kihívások kezelése érdekében az esélyegyenlőségi koordinátorok azon dolgoznak, hogy a befogadást **az egyetemen megosztott felelősségnek** tekintsék. Támogatják a rendszerszintű változást, miközben gyakorlati eszközöket és forrásokat biztosítanak ahhoz, hogy a befogadás kézzelfogható valósággá váljon a felsőoktatásban, többek között a nemzetközi programok befogadóbbá tételével.

Példa: Egyetemi szintű kezdeményezés elindítása

Az intézmény először **négyéves cselekvési tervet** dolgoz ki, melynek keretében tanácsot ad a rektornak és szorosan együttműködik a különböző fókuszterületek vezetőivel. Ez a terv felvázolja a legfontosabb prioritásokat, és a **karokkal konzultálva** készül, amelyek végső soron felelősek a **végrehajtásért**. Minden kart arra ösztönöz, hogy dolgozzon ki saját **cselekvési tervet**, egyértelmű **mutatókkal** az elszámoltathatóság biztosítása érdekében. Kapnak **sablonokat és útmutatást**, de a mutatókról nekik kell döntenieik. Az előrehaladást a **dékánokkal és dékánhelyettesekkel** évente háromszor, **rendszeres találkozók**on keresztül követik nyomon, ahol megosztják a legfrissebb információkat, és megvitatják a támogatási igényeket.

A hangsúly a sokszínűségi irányelvek **láthatóvá és hozzáférhetővé** tételén van, nemcsak intézményen belül, hanem a potenciális hallgatók és a munkatársak számára is. A cél az, hogy minden kar és tanszék **egyértelmű sokszínűségi intézkedéseket tegyen közzé** a weboldalán, biztosítva az átláthatóságot.

A karokon belül **sokszínűségi csapatok** jönnek létre, amelyek **(nemzetközi) hallgatókból, oktatókból, szakértőkből és adminisztratív munkatársakból** állnak. Ezek a csapatok sokszínűségi kezdeményezéseket terveznek és hajtanak végre kari szinten. Az együttműködés elősegítése érdekében az egyetem **hálózatépítő eseményeket** szervez, ahol ezek a csapatok megoszthatják egymással a jó gyakorlatokat és tanulhatnak külső szakértőktől. Ez a megközelítés biztosítja, hogy a sokszínűségi erőfeszítések az egyetem **minden szintjén beágyazódjanak**, a stratégiai tervezéstől a napi oktatói munkáig.

Alapvető készségek és képesítések

Nincs szigorú követelmény a végzettség vagy szakmai háttér kapcsán ahhoz, hogy valaki esélyegyenlőségi koordinátorra váljon. Az ebben a szerepkörben dolgozó szakemberek különböző oktatási és karrierutakról érkeznek, és különböző területeken szereznek szakértelmet, például oktatás, szociális munkás, emberi erőforrások, pszichológia vagy közpolitika. Ez a sokszínű tapasztalat gazdagítja az esélyegyenlőségi koordinátor szerepét, mivel a különböző perspektívák hozzájárulnak a holisztikusabb és innovatívabb stratégiákhoz. Elengedhetetlen azonban a **befogadással kapcsolatos fogalmak** mély megértése, valamint a rendszerszintű akadályok – különösen a felsőoktatásban jelen lévők – erős fogalmi és gyakorlati megértése. Az esélyegyenlőségi koordinátoroknak alaposan meg kell **érteniük az olyan fogalmak kutatások által alátámasztott alapjait és való életbeli következményeit, mint a befogadás, a sokszínűség, a hozzáférhetőség és a méltányosság**. Elvárás azonban, hogy ne csak ezeket az elveket támogassák, hanem olyan irányelveket és kezdeményezéseket is tervezzenek, hajtsanak végre és értékeljenek, amelyek aktívan lebontják az intézményeiken belüli strukturális egyenlőtlenségeket.

A szükséges ismeretek megszerzésének több útja van. Egyesek **formális diplomával rendelkeznek a befogadás és a sokszínűség területén** vagy a kapcsolódó területeken, míg mások a befogadásra összpontosító szerepekben szerzett **több éves gyakorlati tapasztalat révén** szereznek szakértelmet. Mind az akadémiai, mind a gyakorlati megközelítés biztosíthatja a szükséges kompetenciákat ehhez a pozícióhoz. Alapvető eleme az **empátia, a kíváncsiság, az interkulturális kompetenciák, valamint a közösségi szerepvállalás és felhatalmazás fejlesztése**. Ennek oka, hogy az esélyegyenlőségi koordinátorok olyan emberekkel beszélgetnek, akik megélt tapasztalataikat hozzák magukkal, ami alapvetően más párbeszéd, mint a politikaalkotás.

Az esélyegyenlőségi koordinátorok kulcsfontosságú készségei közé tartozik a **hálózatépítés és a kapcsolatépítés**, amelyek elengedhetetlenek a karok és tanszékek közötti erős kapcsolatok kialakításához. A különböző intézményi struktúrákkal való együttműködés biztosítja, hogy a befogadási politikák széles körű támogatást kapjanak, és hatékonyan végrehajthatók legyenek. **A stratégiai gondolkodás és az intézményi tudatosság szintén létfontosságú**, mivel a befogadási munkához egyensúlyt kell teremteni az érdekképviselés és az egyetemi döntéshozatal megértésével.

Ezenkívül a sikeres esélyegyenlőségi koordinátorok a befogadási erőfeszítések iránti **hosszú távú intézményi elkötelezettség biztosítására** összpontosítanak. A fenntartható változás **tanszékek közötti együttműkö-**

dést és integrációt igényel, nem pedig elszigetelt, egyszeri kezdeményezéseket. Bár **az aktivizmus értékes**, az egyetemi környezetben **végzett munka** megköveteli az **intézményi döntéshozatal** és struktúrák megértését. A sikeres esélyegyenlőségi koordinátoroknak **egyensúlyt kell teremteniük az érdekképviselés és a stratégiai szerepvállalás között**, biztosítva, hogy a sokszínűség és a befogadási erőfeszítések összhangban legyenek az **intézményi prioritásokkal**. Az **egyetemi irányelvekben, politikában és struktúrákban való eligazodás** képessége kulcsfontosságú a **fenntartható, rendszerszintű változás** megvalósításához. A befogadás szélesebb körű egyetemi stratégiákba való beágyazásával az esélyegyenlőségi koordinátorok segítenek a sokszínűség és a hozzáférhetőség rendszerszintű, tartós javításában.

Végül a befogadásért tett munka nagy hasznára válik, ha (lehetőség szerint) **változatos szakmai háttérrel rendelkező csapattal rendelkezik**. Például egy ügyvédekből, pszichológusból, szociológusból és politológusból álló alapcsapat, amely ötvözi a jogi, társadalmi és pszichológiai szakértelmet. Ez a sokszínűség lehetővé teszi számukra, hogy több szempontból kezeljék az olyan összetett eseteket, mint a diszkrimináció vagy a zaklatás. Ebben a környezetben a hallgatókkal vagy munkatársakkal való találkozókat mindig két különböző területről érkező személy kezeli, hogy biztosítsák az egyensúlyt a jogi ismeretek és a személyes készségek, például az aktív hallgatás között. A csapat tagjai a tudományos körökön kívüli különböző ágazatokból hoznak tapasztalatot, gazdagítva az intervenciós és oktatási munka megközelítését. Ahelyett, hogy szűk szakmai keretek között dolgoznának, a csapattagok folyamatosan tanulnak egymástól, bővítik készségeiket és adaptálják gyakorlataikat. Ez az interdiszciplináris együttműködés szokatlan, de rendkívül értékesnek tekinthető az egyetemi adminisztrációban, segítve a csapatot abban, hogy rugalmasabban és hatékonyabban reagáljon az egyetemi közösség változatos igényeire.



4. Esettanulmány: különböző kontextusok megértése

Intézményi példa: A Nemzetközi Kapcsolatok Irodája támogatja a beérkező nemzetközi hallgatókat

Ebben az intézményben a kiutazó hallgatók támogatásának folyamata a korai és proaktív kommunikációval kezdődik. A fogyatékossgal élő vagy egyéb egyedi igényekkel rendelkező beutazó hallgatóknak előzetesen tájékoztatniuk kell az egyetemet, mivel **a speciális igények ismeretének hiányában nem lehet támogatási intézkedéseket felajánlani**. A hozzájárulás megadása után a Nemzetközi Iroda és a Welcome Center koordinálja a szükséges szolgáltatásokat, például a hallássérült hallgatóknak jelnyelvi fordítást vagy hibrid óraformátumokat. Emellett kapcsolatot tartanak az illetékes karokkal az esetleges tanulmányi módosítások biztosítása érdekében, például testreszabott tanulási megállapodások vagy adaptált előadótermi elrendezések.

Míg a hallgatókat jellemzően központilag jelölik és regisztrálják, a támogatás tényleges előkészítése és végrehajtása decentralizált kari szinten történik. Ez a decentralizált megközelítés személyesebb kommunikációt és rugalmasabb megoldásokat tesz lehetővé, különösen akkor, ha a hallgatók nem tudnak rendszeresen részt venni az órákon, vagy rugalmas időbeosztásra van szükségük. Különleges előkészületeket igénylő esetekben az intézmény gyakran **kommunikál a hallgató saját egyetemével, a mobilitást megelőző online találkozókat szervezhet** a támogatási igények azonosítása és megtervezése érdekében.

A rendszer azonban nagymértékben függ attól, hogy a hallgató vagy a küldő intézmény proaktívan megosztja-e ezeket az információkat. Ilyen kommunikáció nélkül az intézmény nem tudja azonosítani azokat a hallgatókat, akiknek kiegészítő támogatásra vagy más inkluzív intézkedésekre lehet szükségük, különösen akkor, ha ezeket a részleteket nem rögzítik a szokásos nominálási folyamatokban.

Intézményi példa: Együttműködés a Befogadási Iroda és a Nemzetközi Kapcsolatok Irodája között

A tanszék vagy a koordinátor szorosan együttműködik az egyetem Nemzetközi Kapcsolatok Irodájával, különösen a bejövő és kiutazó nemzetközi hallgatók és kutatók tevékenységei terén. Orientációs heteken vesznek részt, bemutatkoznak a nemzetközi hallgatók támogató egységeként, és felhívják a figyelmet a befogadás és a sokszínűség kérdéseire. Ezen események mellett a tanszék részt vesz nemzetközi projekteken, amelyeket gyakran az Európai Unió finanszíroz, ami a adminisztratív egységeknél szokatlan, de a nemzetközi irodákra jellemző. Együttműködésük magában foglalja a hallgatói mobilitással kapcsolatos online kurzusok előkészítését, amelyek bizonyítják a nemzetközi ügyeket támogató szolgálatok és az egyetemen belüli inklúziós munka közötti szoros partnerséget.

Intézményi példa: Befogadási Iroda

A Befogadási és sokszínűségi csapat az egyetem központi irodáiban működik, igazodva alapvető küldetéseikhez: kutatáshoz, oktatáshoz és társadalmi szolgálatához. A Társadalmi Szolgálati Tanszékének vezetőjének beszámolva **a csapat professzorokból, PhD-hallgatókból és kisebbségi hallgatók képviselőiből álló irányítóbizottság alatt dolgozik**. A sokszínűségért és a befogadásért kifejezetten felelős rektorhelyettes biztosítja a magas szintű elkötelezettséget.

A sokszínűségi csapat hét tagból áll, **köztük egy koordinátorból, adminisztratív munkatársakból, valamint projekt- és szakpolitikai tisztviselőkből/munkatársakból**. Elsődleges céljuk az intézményi szakpolitikai munka, a karok és tanszékek támogatása az inkluzív gyakorlatok beágyazásában. Konkrét projekteket is megvalósítanak, például oktatóprogramokat, inkluzív mentorálást és hallgatói nagyköveti kezdeményezéseket. **Minden tag olyan kulcsfontosságú területekre specializálódott**, mint az LMBTQI+ befogadás, a fogyatékossgal

élők hozzáférhetősége és a társadalmi-gazdasági akadályok, biztosítva az interszekcionális megközelítést. A karok együttműködése egy **karközi munkacsoporton** keresztül történik, amely integrálja az inkluzív politikákat az összes karon. A hallgatói elkötelezettséget **fókuszcsoportok és a hallgatói szervezetekkel való partnerségek strukturálják**, nem pedig állandó tanácsadó testületek. Az egyetem a befogadással kapcsolatos fórumoknak is otthont ad, teret biztosítva a szakpolitikai vitáknak. Ez a struktúra biztosítja, hogy a sokszínűségre irányuló erőfeszítések intézményesek, hatásosak és fenntarthatóak legyenek.

Intézményi példa: Esélyegyenlőségi koordinátor

Az egyetemnek jelentős nemzetközi hallgatói létszáma van, a hallgatók körülbelül 25%-a. Ez a sokszínűség indokolja a **nemzetközi hallgatók részvételét és sikerét befolyásoló strukturális akadályok** kezelésének szükségességét. A menekült háttérű hallgatókkal szerzett széleskörű tapasztalatokra építve a munkatársak felismerték, hogy az azonosított kihívások közül sok, például a hozzáférés, a tájékozódás és a tudományos integráció, más nemzetközi hallgatókat is érint, akiknek igényeit gyakran figyelmen kívül hagyták.

Válaszul az egyetem létrehozta a nemzetközi hallgatók esélyegyenlőségi koordinátorának pozícióját. A Nemzetközi Irodában dolgozó szerepkör ötvözi a **hallgatóközpontú tanácsadást az intézményi változások stratégiai érdekképviselésével**. Mind az egyéni támogatásra, mind a struktúrák, szolgáltatások és politikák inkluzív átalakítására összpontosít.

A pozíció magában foglalja a nemzetközi együttműködést is, különösen az Európai Egyetemi Szövetségben belül, lehetővé téve az egyetem számára, hogy **gyakorlatokat cseréljen, és közösen dolgozzon ki közös megközelítéseket a befogadás és a hozzáférhetőség terén**. Ily módon az esélyegyenlőségi koordinátor hozzájárul az inkluzív nemzetközivé válás beágyazásához mind az intézményen belül, mind a tágabb felsőoktatási környezetben.

Az intézményi hajlandóság különböző szintjei a hallgatók támogatására

Az intézmények általában **határozottan elismerik és támogatják** a befogadás bizonyos témáit, például a **fogytékosságot és a krónikus betegségeket**. Ezekben a területeken egyértelmű egyetértés van abban, hogy formális támogatási struktúráknak kell létezniük, és jellemzően konkrét intézkedéseket hoznak a hozzáférhetőség és a szállás biztosítása érdekében.

Ugyanakkor a kevésbé látható vagy hagyományosan nem elismert hallgatói csoportok, például a felsőoktatásban első generációs hallgatók, a nem bináris vagy transznemű hallgatók igényeinek kielégítésekor az intézményi hajlandóság a támogatás nyújtására gyakran korlátozottabb. A válasz gyakran a korlátozások narratívájává vált, olyan kijelentésekkel, mint például:

„Nem tudunk mindent megcsinálni.”

„Mi az egyetem vagyunk, nem pedig szociális szolgálat.”

„Nem tudjuk megváltoztatni a világot.”

Ez a keretezés akadályokat gördíthet a fejlődés elé, megnehezítve az új befogadási kezdeményezések támogatását ezeken a területeken.

Egyes oktatók és adminisztratív kollégák **a befogadási munka bizonyos aspektusait opcionálisnak** vagy az egyetem felelősségén kívül esőnek tekintik, különösen akkor, ha a történelmileg hátrányos helyzetű hallgatói csoportok szembesülnek ezekkel a kihívásokkal.

Az esélyegyenlőségi koordinátorok számára az intézményi támogatás ezen változatai **gondos navigációt** és stratégiai érdekképviselőt igényelnek. A hatékony befogadási munka magában foglalja **az előítéletek megkérdőjelezését** arról, hogy ki „érdemli” támogatást, és kezeli azt a feltételezést, hogy az egyetem csak **korlátozott körű sokszínűségi és befogadási erőfeszítéseket** tudnak tenni.



5. Esettanulmány: szituációk a való életben

A marginalizált háttérrel rendelkező hallgatók gyakran úgy élik meg a felsőoktatási intézményeket, mint olyan tereket, ahol természetesen nem érzik odavalónak magukat. **Az olyan lehetőségek, mint a mobilitási programok, elérhetetlenek** vagy rejtélyesnek tűnhetnek, mivel a hozzáférést gyakran az előzetes tanulmányok, anyagi akadályok és a rendszerszintű kirekesztés alakítja. Azoknak a hallgatóknak, akiknek családjában korábban nem volt felsőfokú végzettséggel rendelkező, vagy akik pénzügyi korlátokkal szembesülnek, a mobilitási programokban való részvétel elérhetetlennek vagy irrelevánsnak tűnhet. Az intézmények gyakran népszerűsítik a kiválóságot és a lehetőségeket anélkül, hogy foglalkoznának ezekkel a **mélyebb strukturális akadályokkal**, így sok hallgató nem kap támogatást vagy információt az ilyen kezdeményezésekhez való hozzáféréshez.

Az interszekcionalitás kulcsfontosságú ebben az összefüggésben, mivel segít az intézményeknek felismerni, hogy a hallgatók nem egyedülálló, elszigetelt kihívásokkal szembesülnek, hanem a társadalmi-gazdasági státuszon, a migrációs háttéren, a fajon és egyéb tényezőkön alapuló, egymással összefüggő akadályokkal. Interszekcionális megközelítés nélkül az egyetemek azt kockáztatják, hogy olyan irányelveket alakítanak ki, amelyek igazságosnak tűnnek, de nem foglalkoznak sok hallgató megélt valóságával. A **valódi inklúzió** megköveteli, hogy felismerjük a hátrányok többrétegűségét, közös párbeszédtereket hozzunk létre, és a felszínes identitásünneplésről a privilégiumról, rendszerszintű egyenlőtlenségről és a valahová tartozásról szóló mélyebb reflexiók felé tereljük a diskurzust.

Esettanulmány: Első generációs hallgatók

A különböző kultúrák **egyedi módon** értelmezik és **élik meg a befogadást**, ami kihívást jelenthet a hatékony és hozzáférhető támogatási struktúrák kialakításában. Ami az egyik országban szükséges támogatásnak tekinthető, azt egy másikban nem feltétlenül tekintik relevánsnak, ami a befogadási erőfeszítések adaptálható megközelítését igényli.

E kulturális különbségek egyértelmű példája az **Európában tanuló első generációs hallgatók tapasztalatai**. A különböző országokban a meghatározásuk és a támogatáshoz való hozzáférésük jelentősen eltér. Egyes országokban az első generációs hallgatók hivatalos tanúsítványt kapnak, amely feljogosítja őket speciális támogatási szolgáltatásokra. Ezzel szemben más országokban az első generációs hallgatói lét annyira gyakori, hogy kevés hangsúlyt fektetnek a kijelölt támogatási struktúrákra. Ezek a **különbségek befolyásolják, hogy a hallgatók hogyan fejezik ki igényeiket Európában** – egyesek hivatalos elismerést és célzott segítséget várnak, míg mások nem látják magukat támogatásra szorulóknak, mert tapasztalataikat társaik széles körben osztják.

Az esélyegyenlőségi koordinátorok számára ezek a kulturális változatok bonyolultabbá teszik munkát, aprólékos és rugalmas megközelítést igényelnek a hallgatók elkötelezettségéhez és támogatásához. Ezeknek a felismeréseknek a többsége csak a hallgatókkal való közvetlen interakció során kerül felszínre, nem pedig előre látható kihívásként a kezdetekkor. Az ilyen kérdések nem csak egyetlen intézményre jellemzőek, hanem gyakoriak a nagy nemzetközi hallgatói létszámmal rendelkező egyetemeken, amivel rávilágítanak az alkalmazkodó és kulturálisan érzékeny befogadási stratégiák szükségességére.

Esettanulmány: Befogadó mosdók kialakítása

Az egyetemen a befogadó mosdók iránti törekvést **a transz közösség és a befogadási iroda tagjainak érdekvéköpvelete vezérelte**. Kezdetben a terv az volt, hogy ezeket a változtatásokat gyorsan végrehajtják. Aggodalmak merültek fel azonban **a különböző egyetemi csoportok esetleges negatív visszhangja miatt**, ami a megközelítés újraértékeléséhez vezetett.

Annak biztosítása érdekében, hogy az új létesítmények több kisebbségi csoport igényeit is kielégítsék, a csapat szélesebb körű megbeszéléseket folytatott. Az egyik fő aggodalom a fejkendő viselő nőktől származott, akik kifejezték, hogy szükségük van privát terekre a kendőik igazításához – amit a szokásos nemi szempontból semleges WC-k nem tudnak megadni.

Ennek eredményeként a csapat **stratégiai és inkluzív megoldást** fogadott el a tükrökkel felszerelt egyszemélyes WC-fülkék tervezésével. Ez a megközelítés biztosította, hogy a különböző háttérű egyének kényelmesen használhassák a létesítményeket, miközben fenntartották az inkluzivitás tágabb célját.

Ennek a folyamatnak a legfontosabb tanulsága az volt, hogy a több érdekelt féllel való konzultációra szánt idő hatékonyabb, széles körben elfogadott megoldás, amely egyensúlyba hozza a különböző igényeket.

Esettanulmány: Fejkendő és iskolai partnerségek

Az egyetem egy ismeretterjesztő program részeként középiskolákban szervez órákat, hogy ösztönözze a különböző háttérű hallgatók felsőoktatáshoz való hozzáférését. **Egyes partneriskolák azonban olyan irányelveket fogadtak el, amelyek megtiltották a hallgatóknak a fejkendő viselését, ami konfliktust teremtett az egyetem befogadás iránti elkötelezettsége és az iskolák szabályozása között**. Ez belső vitát váltott ki az egyetem sokszínűségi csapatán belül arról, hogy tiltakozásként ki kell-e lépniük az ezekkel az iskolákkal való partnerségből, vagy alternatív megoldásokat kell keresniük.

Ahelyett, hogy azonnali döntést hoztak volna az iskolákkal való kapcsolatok megszakításáról, a csapat hosszú távú, stratégiai megközelítést választott. Felismerték, hogy a hirtelen visszavonás korlátozhatja a program hatását, és csökkentheti a támogatáshoz való hozzáférést azon hallgatók számára, akik még mindig részesültek belőle. Ehelyett a fejkendőre vonatkozó korlátozás kérdését integrálták a gyakornoki és a szakmai gyakorlatokról szóló szélesebb körű intézményi megbeszélésekbe, ahol a hasonló korlátozások egyre nagyobb aggodalomra adnak okot.

A figyelemfelkeltés érdekében az **egyetem nyilvánosan foglalkozott a kérdéssel a médiának írt levélben, elismerve a befogadási erőfeszítések és az iskolai irányelvek közötti konfliktust**. Ugyanakkor úgy döntöttek, hogy továbbra is együttműködnek ezekkel az iskolákkal, miközben hosszú távú stratégiát dolgoznak ki, amely a következő néhány évben strukturált és hatásos módon tartós partnerségekhez vezethet.

Ez az eset az aktivizmus és az intézményi stratégia közötti egyensúlyt mutatja be. A konzultatív és megfontolt megközelítés erősebb hosszú távú megoldásokat tett lehetővé, biztosítva, hogy a befogadási erőfeszítések hatékonyak maradjanak anélkül, hogy elcsúszna cselekednének olyan intézkedésekkel, amelyek nem kívánt következményekkel járhatnak.

Esettanulmány: A befogadás erősítése együttműködés révén

Kezdetben a **Befogadási és Sokszínűségi Iroda** önállóan működött, saját projektjeit futtatta, kevés együttműködéssel az egyetemen belül. Idővel azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a **más tanszékekkel való együttműködés** jelentősen növelné a befogadási erőfeszítések hatását. Ennek eredményeként az új inkluzív kezdeményezések ma már **csak akkor valósulnak meg, ha több egyetemi szereplőt vonnak be**, biztosítva a **szélesebb körű intézményi támogatást és a hosszú távú fenntarthatóságot**.

Ennek a változásnak az egyik példája a **Nagykövetek Projekt a Hallgatói Befogadásért**, amellyel arra az aggodalomra adtak választ, hogy sok hallgató, különösen a kisebbségi háttérrel rendelkezők, **küzdöttek az egyetemhez tartozás érzésével**. Ez a kezdeményezés **különböző hallgatói nagyköveteket foglal magába**, hogy példaképként szolgáljanak, **hiteles betekintést nyújtva az egyetemi életbe**. Ezek a nagykövetek nemcsak a **hallgatói tapasztalatok pozitív aspektusait** vitatják meg, hanem olyan **kihívásokat** is kiemelnek, mint például a **kisebbségi hallgató** vagy **az egyetlen nő egy férfiak által uralt karon**. Ezenkívül támogatják a **hallgatói toborzási erőfeszítéseket**, bizonyítva, hogy az egyetem bármilyen háttérrel örömmel üdvözlő és befogad.

A projekt sikerének kulcstényezője az **egyetem Marketing és Kommunikációs Osztályával való együttműködés volt**, amely a hallgatók megszólításáért és toborzásáért felelős. Ahelyett, hogy a befogadási kezdeményezéseket a befogadási irodán belül tartották volna, ez a partnerség segített **beágyazni a sokszínűségi erőfeszítéseket az egyetem alapvető kommunikációs stratégiáiba**, biztosítva, hogy azok szélesebb közönséghez jussanak el.

Ez a példa rávilágít a tanszékek közötti együttműködés fontosságára a befogadási kezdeményezések hatásosabbá tételében. A meglévő egyetemi struktúrákon, például a marketing- és toborzási irodákon belül végzett munka révén az inkluzív erőfeszítések intézményesülnek, az elszigetelt projektekből. Ezenkívül a hallgatói példaképek döntő szerepet játszanak abban, hogy az egyetem befogadóbbnak érezze magát, különösen az alulreprezentált hallgatók számára, akik az összetartozás és a képviselet érzését keresik.

Esettanulmány: A nemzetközi hallgatók akadálymentesítésének kezelése

Az egyetem régóta ad otthont a **nemzetközi hallgatók üdvözlő rendezvényeinek**, elsősorban **az általános tájékoztatóra és a társadalmi tevékenységekre** összpontosítva. Amikor azonban a Befogadási Iroda **kifejezetten elismerte és megszólította bizonyos hallgatói csoportokat**, például a **fogyatékkal élő hallgatókat, az első generációs hallgatókat és a queer hallgatókat**, egyre több hallgató kezdett **célzott támogatást** kérni.

Az egyik különösen hatásos eset **egy dokumentált fogyatékkal élő nemzetközi hallgatót** érintett. Hazájában **egyéni tanulmányi megállapodásokhoz** fért hozzá, de az egyetemre érkezve küzdött a **hasonló megállapodásokhoz szükséges bonyolult adminisztratív folyamattal**. Ellentétben a saját intézményével, ahol a megállapodásokat központilag irányították, itt **minden professzorral külön-külön kellett tárgyalnia a megállapodásról**, ami zavart és frusztrációt okozott. Egyértelmű útmutatás nélkül a hallgató majdnem **feladta, és azt tervezte, hogy már egy félév után hazatér**.

Az esélyegyenlőségi **koordinátor** jelenléte kulcsfontosságúnak bizonyult a **közvetlen támogatás és érdekképviselet** biztosításában, segítve a hallgatókat a **bürokratikus rendszerben való eligazodásban** és a szükséges szállások biztosításában. Ez a beavatkozás **helyreállította a hallgató önbizalmát**, lehetővé téve számára, hogy a lemorzsolódás helyett folytassa tanulmányait.

Ez az eset rávilágított arra, hogy a tanulmányi szállások ésszerűbb és egységesebb megközelítésére van szükség, megakadályozva, hogy a hallgatóknak külön tárgyalniuk kelljen minden professzorral. Rávilágított a nemzetközi szövetségek potenciális szerepére is – ha a partneregyetemek között elismernék a tanulmányi szállásokat, a hallgatók jogaikkal kapcsolatos bizonytalanság nélkül mozoghatnának az intézmények között. Bár egy ilyen rendszer továbbra is törekvő cél, fontos hosszú távú jövőképet képvisel a befogadási munka számára.

Esettanulmány: Névváltoztatási irányelvek és hatása a nemzetközi cserediákokra

Az egyetem olyan szabályzatot vezetett be, amely lehetővé teszi a hallgatók számára, hogy megváltoztassák keresztnevüket az egyetemi rendszerben, mielőtt legálisan frissítenék személyi igazolványukat. Ezt a kezdeményezést úgy tervezték, hogy támogassa a nem bináris hallgatókat és a nemváltáson átesett hallgatókat, biztosítva, hogy választott nevük megjelenjen a tanulmányi nyilvántartásokban, és tiszteletben tartsák a napi interakciók során.

A névváltoztatás feldolgozása után az összes egyetemi dokumentumot, beleértve az átiratokat és a bizonyítványokat is, a választott néven állítják ki. Ez minden hallgatóra vonatkozik, nemzetiségtől függetlenül. Az irányelvnek azonban nem kívánt következményei voltak, különösen a nemzetközi cserediákok számára. Amikor ezek a hallgatók visszatérnek saját egyetemükre, eltérés merülhet fel a külföldön kiállított dokumentumok és a hazájukban használt hivatalos név között. Ez az eltérés kreditelismerési és vízumeljárási bonyodalmakhoz vezethet, vagy akár kockázatot is jelenthet kevésbé befogadó környezetben. Felismerve ezt a kihívást, az esélyegyenlőségi koordinátor elkezdett együttműködni más egyetemi irodákkal, hogy olyan megoldásokat találjon, amelyek tiszteletben tartják a hallgatók identitását, miközben világos és biztonságos személyazonossági nyilvántartást tartanak fenn. A megvitatott lehetőségek közé tartozik a jogi és választott nevekre egyaránt hivatkozó dokumentumok kiadása, vagy olyan rendszerek kidolgozása, amelyek azonosító számokat használnak a nyilvántartások közötti konzisztencia biztosítása érdekében.

Ez az eset rávilágít a nemzetközi hallgatók egyedi igényeinek fontosságának megfontolására, amikor az inkluzív irányelveket meghatározzuk és biztosítja, hogy a jószándékú lépések ne okozzanak véletlenül további akadályokat a specifikus hallgatói csoportok számára.

Esettanulmány: Esélyegyenlőségi ösztöndíj megvalósítása

2023 őszén az egyetem ösztöndíjprogramot vezetett be, amelynek célja a nemzetközi hallgatók esélyegyenlőségének előmozdítása. A finanszírozás egy nemzeti irodától származott, de az egyetemek teljes autonómiát kaptak az ösztöndíj megtervezésében és kezelésében. Ahelyett, hogy kizárólag a Nemzetközi Irodán keresztül kezelték volna, a kezdeményezés az egyetemi szintű hálózatokat használta fel a hatás maximalizálása érdekében.

A széles körű hozzáférhetőség biztosítása érdekében a Befogadási Iroda együttműködött különböző egyetemi tanszékekkel, köztük a Fogytékossággal Élő Hallgatók Hivatalával, a Nemek Közötti Egyenlőségi Irodával, a Sokszínűségi Irodával és a Diszkriminációellenes Irodával. Ezek az irodák döntő szerepet játszottak az ösztöndíj kritériumainak kialakításában és a tájékoztatás lebonyolításában, biztosítva, hogy a program különböző háttérű hallgatókat érjen el.

A kezdeményezés kulcsfontosságú eleme a **sokszínű kiválasztási bizottság** volt, amelynek felépítését a **tiszteességes értékelés és a többféle nézőpont biztosítása** érdekében strukturálták. A bizottság tagjai voltak:

- az **esélyegyenlőségi koordinátor**, aki a nemzetközi hallgatói aggodalmakat képviseli.
- a **Diszkriminációellenes Hivatal** képviselője.
- két Mentor Hallgató, akik **első kézből tapasztalták meg a jelentkezők előtt álló kihívásokat**.
- az **ombudsman** (a hallgatók jogainak védelméért és képviseletéért felelős professzor az egyetemi adminisztrációval szemben) a **nemzetközi hallgatók számára**, aki kulcsfontosságú kapcsolattartó a hallgatók aggályaival kapcsolatban.

A széles körű együttműködés rendkívül **láthatóvá és hozzáférhetővé tette az ösztöndíjat**, ami **számos különböző hallgatói háttérrel rendelkező pályázatot** eredményezett. Azonban csak **öt ösztöndíjat lehetett odaítélni**, rávilágítva a **hallgatói igények és a rendelkezésre álló pénzügyi támogatás közötti szakadékra**. Ennek ellenére a **kezdeményezés sikerét** nemcsak a támogatott hallgatók számával mérték, hanem a **program megvalósításának inkluzív és átlátható folyamatával** is.

Ez az eset rávilágít arra, hogy az inklúzió-fókuszú kezdeményezések hatásosabbak, ha az egyetemi hálózat széles körébe beágyazódnak. A tanszékek közti együttműködés biztosítja, hogy a hallgatók különböző igényeit megfontolják, és a döntéshozatal hasznosítani tudja a többféle nézőpontot. Emellett egy kevesebb inklúziós tapasztalattal rendelkező professzor bevonása demonstrálta, hogy az ilyen bizottságok is szolgálhatnak tanuló térként, segítve, hogy az akadémiai vezetés körében is jobban felhívják a figyelmet az inklúziós kihívásokra.



6. Esélyegyenlőségi koordinátor pozíció kialakítása három lépésben

A felsőoktatásban a befogadási munka valóságát és kihívásait szemléltető különböző esettanulmányok feltárása után ez a fejezet az esélyegyenlőségi koordinátor pozíció létrehozási folyamatának elindításához szükséges gyakorlati lépésekre tér át. Valós tapasztalatokból merítve három kulcsfontosságú lépést vázol fel, amelyek segíthetnek az intézményeknek a szándéktól a cselekvésig eljutni. A következő rész útmutatást nyújt a siker erős alapjainak lefektetéséhez, biztosítva, hogy az esélyegyenlőségi koordinátor hatékonyan tudjon dolgozni a tartós, rendszerszintű változás megteremtése érdekében.

1. Először ki kell alakítani egy világos intézményi jövőképet

Az esélyegyenlőségi koordinátor felvétele előtt az intézményeknek egyértelműen meg kell határozniuk **alapvető értékeiket és a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos elképzeléseiket**. Ennek a jövőképnek túl kell mutatnia az **írásbeli nyilatkozaton**, és a sikeres végrehajtás biztosítása érdekében **konkrét stratégiákkal és forrásokkal** kell alátámasztani. Az inklúziót **be kell építeni az egyetemi struktúrákba és gyakorlatokba**, hogy a pozíció valóban jelentőségteljes legyen, mint inkább szimbolikus. Ezt a jövőképet **kifejezetten dokumentálni kell**, hogy egyértelmű alapot biztosítson a pozícióhoz. A jövőkép meghatározása után az esélyegyenlőségi **koordinátor a végrehajtásra összpontosíthat**, konkrét gyakorlatokat és stratégiákat dolgozhat ki az intézményi célok elérése érdekében. A koordinátortól **nem szabad elvárni, hogy egymaga határozza meg az intézményi jövőképet**, fontos, hogy **előre meghatározott keretek között dolgozzon**.

Legfontosabb kérdések:

- Miért akarjuk ezt a pozíciót létrehozni?
- Milyen célja van a pozíciónak?
- Milyen hatást várunk ettől a pozíciótól?

2. Integrálni az esélyegyenlőségi koordinátort egy erős intézményi hálózatba

Az esélyegyenlőségi koordinátornak nem elszigetelten kell dolgoznia, hanem **teljes mértékben be kell ágyazódnia** az egyetem karaiba, hallgatói hálózataiba és adminisztrációjába. A hatékony beilleszkedéshez **össze kell kapcsolni a koordinátort a kulcsfontosságú érdekelt felekkel**, biztosítva, hogy rendelkezzenek a szükséges **támogatással, együttműködéssel és intézményi háttérrel** a változás előmozdításához.

3. Közös felelősséggé tenni a befogadást

Míg az esélyegyenlőségi koordinátor **irányítja és koordinálja az erőfeszítéseket**, a rendszerszintű változás az **egész intézmény elkötelezettségét** igényli. A sokszínűséget és a befogadást **kollektív felelősséggé** kell elismerni, bevonva az oktatókat, az adminisztrációt, a hallgatókat és a munkatársakat. Ahelyett, hogy **önálló projektként** kezelnék őket, a befogadási erőfeszítéseket **az egyetemi élet minden aspektusába be kell szőni**, beleértve az **oktatást, a kutatást, a hallgatói szolgáltatásokat és a politikaalkotást**.

Bár **az esélyegyenlőségi koordinátoroknak hozzá kell járulniuk a tágabb intézményi jövőkép kialakításához**, nem lehetnek egyedül felelősek annak meghatározásáért. **Strukturált jelentéstételi és visszajelzési eljárást** kell bevezetni a **befogadási erőfeszítések hatásának nyomon követésére és az esélyegyenlőségi koordinátor szakértelmén túlmutató kihívások**, például a bürokratikus vagy strukturális akadályok azonosítására. Végso soron a **sikeres befogadási erőfeszítésekhez erős vezetői elkötelezettségre, világos és szándékos irányra és strukturált célokra van szükség**, ahelyett, hogy a felelősséget nyomon követés nélkül delegálnák.

A vezetés szerepe a befogadási és sokszínűségi erőfeszítésekben

Míg az egyetemi vezetés gyakran kifejezi **hajlandóságát a befogadás támogatására**, gyakran nincs **világos elképzelés** arról, hogy miért teszik ezeket az erőfeszítéseket. Sok esetben a kezdeményezéseket **külső elvárások vezérlik**, nem pedig **valódi intézményi elkötelezettség**. Erős céltudat, **világosan meghatározott „miért” és „hová akarunk eljutni”** nélkül a befogadási erőfeszítések inkább **felületessé** válnak, mint szándékos és hatásossá.

Az **egyetemi szövetségekben** a befogadási erőfeszítések **bürokratikussá** válhatnak, ahol a felelősséget az egyensúly érdekében osztják el, nem pedig **a stratégiai irány érdekében**. Ennek eredményeként a **sokszínűségi kezdeményezések felelősségvállalása kevésbé válhat egyértelművé**, ami **széttagolt megközelítésekhez vezethet**, amelyek hosszú távon korlátozott hatást gyakorolnak.

A siker biztosítása érdekében a **vezetésnek stratégiai jövőképet kell adnia** a befogadásról, megfogalmazva, **hogy miért fontos ez az intézmény számára**. Ahelyett, hogy a végrehajtás minden aspektusát részleteznék, a vezetőknek:

- meg kell határozniuk a befogadás intézményi prioritásait.
- biztosítaniuk kell az esélyegyenlőségi koordinátorok számára a kezdeményezések kidolgozásához és végrehajtásához szükséges autonómiát.

Az első lépés számít

Mivel ez a dokumentum arra ösztönzi a felsőoktatási intézményeket, hogy hozzanak létre esélyegyenlőségi koordinátori pozíciókat, fontos **figyelembe venni az ilyen szerepek hatókörét és megvalósíthatóságát**. Bár az itt felvázolt példák és gyakorlatok azt mutatják, hogy több mint elegendő munka van egy teljes munkaidős állás vagy akár egy elkötelezett csapat összeállításának indokoltságához, nem minden intézménynek van erőforrása ennek azonnali megvalósítására.

Mindazonáltal az első lépés számít. Még egy **részmunkaidős munkakör vagy egy meglévő alkalmazottnak dedikált órák hozzárendelése** is változást hozhat. Ha teret adunk, bármennyire is korlátozott, hogy valaki a befogadásra összpontosítson, az fontos jelzést küld, és megalapozza a jövőbeni strukturális munkát.



6. Következtetés

Az esélyegyenlőségi koordinátor szerepe számos formát ölthet, akár önállóan, akár egy nagyobb befogadási iroda részeként. Az ECHE alapelveinek sikeres végrehajtása és a nemzetközi iroda támogatása érdekében a bejövő és kimenő nemzetköziesítési lehetőségek befogadóbbá tételében az esélyegyenlőségi koordinátoroknak minden esetben együtt kell működniük az **intézményi érdekelt felek széles körével**. A legfontosabb, hogy empátiával és kíváncsisággal kell megközelíteniük munkájukat a hallgatók iránt, ami elengedhetetlen a stratégiák kidolgozásához, a szolgáltatások nyújtásához és az érdemi elkötelezettséghez, különösen a kisebbségi és alulreprezentált csoportokhoz tartozó hallgatók esetében. Amikor a felsőoktatási intézmények létrehozzák ezeket a pozíciókat és irodákat, alapvető fontosságú felismerni a befogadással és a sokszínűséggel kapcsolatos munka összetettségét. Az intézményeknek türelmesnek kell lenniük, és reális célokat kell kitűzniük.

Ez a kiadvány betekintést nyújt az esélyegyenlőségi koordinátorok napi munkájába, bemutatva az előttük álló kihívásokat és a szakmai környezetükre gyakorolt hatásukat. A befogadóbb terek létrehozásával az esélyegyenlőségi koordinátorok hozzájárulnak annak valószínűségéhez, hogy a hátrányos helyzetű hallgatókban **erősödjön az összetartozás érzése**, és ezáltal éljenek a nemzetközi lehetőségekkel. Reméljük, hogy ez a kiadvány arra ösztönzi a felsőoktatási intézményeket, hogy intézményi irodákat és külön esélyegyenlőségi koordinátori pozíciókat hozzanak létre. Azok számára, akiknek jelenleg nincs ehhez forrásuk, az itt bemutatott példák továbbra is értékes támogatást nyújthatnak a nemzetközi kapcsolatokkal foglalkozó munkatársaiknak, oktatóinak és adminisztratív személyzetének, akik különböző hallgatói csoportokkal dolgoznak.



.....

Felelős: Academic Cooperation Association (ACA)

Kiadó: Agency for Mobility and EU Programmes

Lektorálás: INGLOSA

Szerkesztő: Lidija Živković, Petra Habulin Musladin, Füzes Viktória

Szerzők: Martin Bogdan, Nikolina Đurić (Academic Cooperation Association)

Interjúalanyok:

Aaron Kang, inclusion officer, Technical University of Darmstadt, Germany

Christina Bohle, Erasmus+ Institutional Coordinator, Humboldt University of Berlin, Germany

Ishimwe Marie-Aimée Ntawukulyayo, Policy Advisor on Equity, Diversity & Inclusion, KU Leuven, Belgium

Michał Powszedniak, Director of the Department of Security, Safety and Equal Treatment,

Jagiellonian University, Poland

Sam Smit, Domain coordinator Diversity and Inclusion, University of Antwerp, Belgium

Illusztrációk: Adobe Stock

Tervezés és grafikai tervezés: Baukó Bernadett

ISBN szám: 978-953-8160-29-5

Zágráb, 2025. szeptember

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Erasmus+
Új lehetőség. Új szemlélet.

 **EURÓPAI UNIÓ**

 **TEMPUS**
KÖZALAPÍTVÁNY


KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS
MINISZTERIUM

SALTO
INCLUSION EDUCATION

 **AGENCY FOR
MOBILITY AND
EU PROGRAMMES**