

FAZEKAS-VINKOVITS Ágnes Sarolta

ELTE BGGYK Fogyatékosság és Társadalmi Részvétel Intézet

fazekas.agnes.sarolta@barczy.elte.hu <https://orcid.org/0000-0002-7460-2077>

A zümmögő szavak és ami mögöttük rejlik

Befogadás és Sokszínűség érvényesítése a CHARM-EU Európai Egyetemi Szövetségben

Absztrakt

A tanulmány célirányosan ismerteti a CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based, Mobile European University) Európai Egyetemi Szövetség munkáját, a sokszínűség, a hozzáférés, részvétel és a társadalmi befogadás területén. Áttekintő módon, valamint 6-os társadalmi befogadás (*Inclusiveness*) munkacsoport szemszögéből rámutat a főbb lehetőségekre és kihívásokra, melyek hatással voltak a tervezési, végrehajtási és értékelési folyamatokra. 2019 és 2022 között a CHARM-EU programban többek között lehetőség nyílt az egyetemes tervezés oktatásban (Fazekas, 2018) történő gyakorlati megvalósítására, hosszabb távú tesztelésére. A megszerzett tapasztalatok, eredmények megítélésem szerint modellként szolgálhatnak mind a nemzetközi, mind a hazai felsőoktatási szakmai diskurzus és a gyakorlat számára.

Kulcsszavak: sokszínűség, populáció változatos összetétele, hozzáférés, részvétel, társadalmi befogadás, felsőoktatás, egyetemes tervezés, CHARM-EU

What is behind the buzzwords

Mainstreaming Inclusion and Diversity in the CHARM-EU Alliance

Abstract

The study purposefully describes the work of CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based, Mobile European University) European University Alliance in diversity, access, participation, and social inclusion. In a comprehensive way and from the point of view Working Group 6: Inclusiveness points out the main opportunities and challenges that impacted the planning, implementation, and evaluation processes. Between 2019 and 2022, the CHARM-EU Alliance, among many achievements, provided opportunities for the practical implementation and long-term testing of universal design in education (Fazekas, 2018). The acquired experiences and results can serve as a model for international and domestic higher education professional discourse and practice.

Keywords: diversity, diverse composition of the population, access, participation, social inclusion, higher education, universal design, CHARM-EU

A zümmögő szavak és ami mögöttük rejlik

Befogadás és Sokszínűség érvényesítése a CHARM-EU Európai Egyetemi Szövetségben

Új víziók az európai felsőoktatás területén

A 21. századi globális felsőoktatás számos kihívással szembesül, melyekhez új szemléletmóddal szükséges hozzáállni, és új megoldásmódokkal szükséges válaszolni. A globális változásokra való reflektálás és cselekvési terv európai szinten is megindult. Az EU vezetői felvázolták a 2017-es göteborgi csúcstalálkozón az oktatás és kultúra területén új jövőképeket. Az *Európai Egyetemek* című kezdeményezés is ezen összetett cselekvési terv szerves része. Kulcsmotívumként jelenik meg az európai felsőoktatási intézmények nemzetközi versenyképességének ösztönzése, az innováció, valamint a minőségi oktatáshoz történő hozzáférés is. Az Európai Tanács közleményében úgy fogalmazott: „a kezdeményezés döntően hozzá fog járulni az innovatív, világviszonylatban versenyképes és vonzó európai oktatási térség és Európai Kutatási Térség nagyívű elképzelésének az európai felsőoktatási térséggel teljes szinergiában történő megvalósításához, mégpedig azáltal, hogy elősegíti a felsőoktatás, a kutatás és az innováció kiválósági dimenziójának megerősítését, és ezzel egyidejűleg előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget, az inkluzivitást és a méltányosságot, lehetővé teszi az európai felsőoktatási intézmények közötti zökkenőmentes és ambiciózus transznacionális együttműködést, valamint inspirálóan hat a felsőoktatás átalakítására” (European Commission, 2017, 1).

A minőségi oktatáshoz történő hozzáférés elősegítése számos előnnyel jár mind az egyének, mind a társadalom számára, többek között a gazdasági növekedés és a társadalmi kohézió motorja. A hozzáférést, a részvételt elősegítő és a diszkriminációt csökkentő számos intézkedés ellenére sokan továbbra is kirekesztődnek, és számos akadállyal szembesülnek a felsőoktatáshoz történő hozzáférés és a felsőoktatásban való részvételt illetően. A diverzitás, társadalmi befogadás kérdéskörét nem lehetséges elszigetelten kezelni a felsőoktatás kormányzásában és széleskörű és szerteágazó szervezeti működésében. A felsőoktatási szektor, valamint az intézmények stratégiai irányainak és azok megvalósításaikor elengedhetetlen az egyének teljes és eredményes részvételét akadályozó strukturális akadályok feltérképezése és a cselekvés (CHARM-EU, 2022a).

CHARM-EU CHARM-EU

Európai Egyetemi Szövetség

Illeszkedve a globális kihívásokhoz és az európai jövőképhez, a CHARM-EU Európai Egyetemi Szövetség (*CHALLENGE-driven, ACCESSIBLE, RESEARCH-based, MOBILE EUROPEAN UNIVERSITY*), Erasmus+ társfinanszírozással, 2019-ben jött létre. A CHARM-EU egyike volt az első, 2019-es pályázati felhívásban kiválasztott 17 európai egyetemi szövetségnek. Jelen pillanatban 44 európai egyetemi szövetség működik Európa-szerte (European Union, 2020). A Barcelonai Egyetem (koordinátor), a Trinity College Dublin, az Utrechti Egyetem, a Montpellier Egyetem és az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE) közösen alkotják a konzorciumot (European Union, 2019). 2019 és 2022 között az Eötvös Loránd Tudományegyetem két munkacsomag, a mobilitás (*WP5 Mobility*) és a társadalmi befogadás (*WP6 Inclusiveness*) munkacsomagok vezetéséért volt felelős. A CHARM-EU az európai felsőoktatás minőségének, inkluzivitásának és versenyképességének előmozdításán is dolgozik. A CHARM-EU új egyetemi modellként rendkívüli lehetőséget kínál az innovációra és az inklúzió kezdetektől történő megvalósítására (azaz nem retrospektív módon biztosítja a hozzáférést és a részvételt). A középpontban a változatos összetételű hallgatói és munkavállalói populáció szükségleteihez lehető legnagyobb mértékben illeszkedő befogadó szervezeti kultúra, működés és oktatási, tanulási környezet megtervezése, kialakítása áll. A CHARM-EU víziójában és küldetésnyilatkozatában egy olyan innovatív egyetemi modell kialakítását tűzte ki célul, amely azonosítja és reflektál a társadalmi kihívásokra, helyi és globális megoldásokat keres a széleskörű közösség együttműködésével. Kiváló gyűjtőtégely a CHARM-EU, mely számos globális, európai felsőoktatási intézmény és európai felsőoktatási szövetség jó gyakorlataihoz nyit ablakot. Ezentúl az Európai Bizottság oktatási, kulturális, foglalkoztatási és szociális ügyekért, valamint társadalmi befogadásért felelős főigazgatóságának területeihez kapcsolódó kutatások, hálózatok és iránymutatások, ajánlások is csak egy karnyújtásnyira vannak (Fazekas & Johnson, 2022).

A CHARM-EU WP6 társadalmi befogadás (Inclusiveness) munkacsoport

A társadalmi befogadás (CHARM-EU WP6 *Inclusiveness*) munkacsoport a CHARM EU és mesterképzése szervezeti felépítésében központi jelentőséggel bír, az inkluzivitás és diverzitás területére összpontosít, mely hatással van a szervezeti kultúra és működés minden területére. A projekt kezdetén a megfelelő forrásallokáció tervezésének hiányára válaszolva és megoldást biztosítva, a mesterképzés során a CHARM-EU WP6 ideiglenes CHARM-EU Sokszínűségi és Befogadási Irodaként működött 2021 januárja és 2022 decembere között. Továbbá a teljes projektidőszak alatt (2019–2022) szakértői munkacsoportként működött, amely folyamatosan támogatta és együttműködött az érintett partneregyetemi és CHARM-EU-szereplőkkel, szervezeti egységekkel annak érdekében, hogy mindenki elkötelezett maradjon a befogadó CHARM-EU-élmény megteremtése mellett. A munkacsoport a CHARM-EU

kapacitásával és erőforrásaival összhangban támogatást nyújtott, valamint azoknak a strukturális akadályoknak az eltávolításán dolgozott, melyek akadályozzák a hallgatók és a személyzet hozzáférését és részvételét.

Az inklúzió és diverzitás értékalapú megközelítésétől a gyakorlati megvalósításáig vezető út

A tanulmány áttekintést nyújt a felsőoktatás általános strukturális akadályairól és lehetőségeiről, valamint az alábbi szempontok mentén a 6-os munkacsoport nézőpontjából végigkalauzolja az olvasót azokon a főbb mérföldköveken (a teljesség igénye nélkül), melyek kulcsfontosságúak voltak a CHARM-EU szervezeti kultúrájának, szervezeti működésének és a mesterprogram formálásában. További munkacsoportok is említésre kerülnek, de mindig a 6-os csoporttal összefüggésben.

Az alábbi szempontok, területek kerülnek részletesebb kifejtésre:

- Értékek, alapelvek
- A zűmmögő szavak és ami mögöttük rejlik
- A szervezeti felépítés, együttműködés és attitűdök formálása
- Mesterképzés
- A képzés és az oktatási-tanulási környezet kidolgozása és működtetése
- Eredmények

Értékek, elvek szerepe a 21. századi felsőoktatásban

Nemzetközi szinten számos tanulmány, kutatás foglalkozik az értékalapú felsőoktatás (*value-based higher education*) kérdéskörével. A tanulmány keretei nem terjednek ki arra, hogy a különböző és sokszor egymáshoz feszülő álláspontokat, véleményeket, szakmai diskurzust részleteiben vizsgálja, valamint elmélyüljön a kiválóság és inkluzivitás (*Inclusive Excellence*) (Arató & Varga, 2015) kérdéskörében. Ezeket érdemes egy későbbi szakmai munka során részletezni. A szerző jelen tanulmányban alapvetőnek tekinti azokat a globális és európai alapelveket, értékeket, melyeket az Európai Unió alapdokumentumaiban meghatároztak (European Commission, n.a.).

A CHARM-EU alapvető értékeinek meghatározása

A kezdetektől fogva a CHARM-EU Európai Egyetemi Szövetség küldetése, jövőképe összhangban van a globális és európai célokkal (beleértve a Fenntartható Fejlődési Célokat – UN SDGs), értékrendszerekkel és alapelvekkel. A teljesség igénye nélkül

néhányat megemlítve: az emberi méltóság, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, sokszínűség, társadalmi befogadás, emberi jogok tiszteletben tartása (European Commission, n.a). A CHARM-EU értékeinek meghatározásai során a globális és európai értékeken túl mindegyik partneregyetem különböző értékei és alapelvei, így a társadalmi befogadás, diverzitás, esélyegyenlőség, méltányosság és továbbiak, összegyűjtésre kerültek. A 6-os munkacsoport közös alkotó folyamatának, illetve a CHARM-EU és a partneregyetek vezetőségével folytatott szakmai egyeztetések és a hivatalos elfogadás eredményeként jött létre a CHARM-EU inkluzivitás értéke.

A munkacsoport folyamatosan együttműködött a CHARM-EU szűkebb és tágabb közösségével, hogy ezen értékvállalás ne csupán üres frázis maradjon, s a közösség a tisztelet, az elszámoltathatóság, az őszinteség és az integritás légkörét alakítsa ki. Kulcsfontosságú volt, hogy a meghatározott értékek, alapelvek alkalmazása megjelenjen a CHARM-EU teljeskörű szervezeti működésében, kultúrájában, kormányzásában/vezetésében (*governance*), tevékenységeiben és a közösség cselekedeteiben, nyelvezetében, attitűdjében. Az inkluzivitás a CHARM-EU egyik alapvető értékékként jelenik meg a Szövetség leírásában: „A CHARM-EU egyik alapértéke a társadalmi befogadás. Erősen hiszünk a sokszínűség erejében, amely gazdagítja a tanulási tapasztalatokat, valamint az akadémiai vitát, és a tudásteremtést és -termelést. Társadalmi felelősségünknek tekintjük egy nyitott, barátságos/üdvözlő és biztonságos környezet kialakítását, amely az inkluzivitáson, az együttérzésen és a kölcsönös tiszteleten alapul, ahol a különböző háttérrel, megélt tapasztalatokkal, körülményekkel és szükségletekkel rendelkező egyének együtt tanulhatnak, dolgozhatnak és szolgálhatnak. Elkötelezettek vagyunk a tanítás és tanulás kiválóságának megteremtése mellett azért, hogy megfelelő struktúrákat és szolgáltatásokat biztosítsunk, amelyek eltávolítják a siker akadályait, és támogatják a hallgatók és a személyzet hozzáférési és részvételi igényeit.” (CHARM-EU, 2020).

A projekt záróévében, 2022. szeptember 16-án a CHARM-EU Inclusion Konferencián Dr. Hamar Imre professzor, az ELTE nemzetközi ügyekért felelős rektorhelyettese külön kiemelte, hogy „a CHARM-EU lépéseket tesz annak érdekében, hogy a szakpolitikai dokumentumokból a befogadást és a sokszínűséget a mindennapi felsőoktatási tapasztalatainkba vigye” a partnerintézmények szervezeti kultúrájának és irányítási modelljeinek átalakításával (CHARM-EU, 2022a).

A zümmögő szavak és ami mögöttük rejlik

A társadalmi befogadás, a diverzitás, méltányosság, egyenlő esélyű hozzáférés tárgyköre a mind a globális és az európai oktatási térség stratégiai keretében kiemelkedő helyet foglal el.¹ (EU Commission, 2022). Az inklúzió és diverzitás terminusokat lehet szűkebben és tágabban értelmezni. Az inklúzió fogalma azonban továbbra is meglehetősen homályos marad, gyakorlati megvalósítása pedig pontosításra szorul. Figyelembe véve a globális, európai, tagállami és helyi jogszabályi környezetet, társadalmi, kulturális szövetrendszereket, követve a jogszabályi környezetet, azonban ezen túlmutatva, a CHARM-EU-ban azt a tudatos döntést hoztuk, hogy a sokszínűség és a befogadás holisztikus, interszekcionális és az emberi jogokon alapuló meg-

¹ <https://education.ec.europa.eu/hu/about-eea/strategic-framework>

közelítése szerint dolgozunk a munkacsoportban, és ezt a megközelítést kívántuk és kívánjuk a közösség körében is megerősíteni. Mindezt a CHARM-EU Inclusion Konferencián is megerősítettem (CHARM-EU, 2022a).

Diverzitás

„A különböző csoportok vagy egyének egymástól eltérő dimenziójaként értelmezhető. Itt is van paradigmaváltás: ahelyett, hogy teherként tekintenénk a sokféleségre, döntő fontosságú, hogy potenciálként tekintsenek erre az emberek, felkarolva, ünneplve gazdag dimenzióit. Az egyének megerősítését, felvérteződését, felvértezését (empowerment) is magában foglalja, hogy az egyének tiszteljék és értékeljék, ami megkülönbözteti őket. A változatosság normális.” (Fazekas & Shparber, 2021, 8).

Társadalmi befogadás

Doktori értekezésemben Varga Aranka (2013) munkáját idéztem: „Hangsúlyozza, hogy a társadalmi befogadás (inklúzió) középpontjában az emberi létezés sokszínűségének, különbözőségének elfogadása, tisztelete áll. A következőket írja: A legfontosabb különbség a két fogalom [a szerző az integráció és inklúzió fogalmára utal (Fazekas Ágnes Sarolta)] között tehát az, hogy az integráció csoportokba oszt, az inklúzió viszont heterogén csoportról beszél, ahol az együttélés, együtt érvényesülés kap hangsúlyt. [...] Az inklúzió esetén kölcsönös befogadást jelent, az együtt érvényesülés pedig az egyénekből megjelenő sokféleségre történő hatékony és eredményes reagálást. Az inklúzió értelmezése tehát egyszerre folyamat és cél, melyben a különbözőség vitathatatlan tény. [...] Az inklúzió eléréséhez kettős megközelítés szükséges: a kizáró korlátok felszámolása érdekében a társadalomra és a kirekesztett személyekre egyidejűleg figyelmet kell fordítani. Az inkluzív szemlélet a különbözőség elismerését az alapvető emberi jogokat szem előtt tartva teszi ezt.” (Fazekas, 2018, 65).

Az alulreprezentált csoportok meghatározása

„Az alulreprezentált csoportok a felsőoktatásban alulreprezentált, meghatározott csoportokhoz tartozó hallgatókra utalnak. Bár a helyzet országonként eltérő, ilyen csoportok lehetnek többek között, őslakosok, etnikai kisebbségek, bevándorlók, alacsony társadalmi-gazdasági háttérű, vidéki és/vagy távoli területeken élő, valamint fogyatékossgal élő diákok.” (Santiago et al., 2008, 45).

A munkacsoport egyik első produktuma a felsőoktatásba történő hozzáférést és a felsőoktatásban való részvételt elősegítő jogszabályi és szakpolitikai támogatórendszer feltérképezése volt. E munka eredményeképpen meghatározásra kerültek azok a kategóriák, élethelyzetek, körülmények, melyek az adott ország esélyegyenlőségi, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályozási keretrendszereiben védelem alatt állnak, hivatkoznak rájuk. A CHARM-EU *Inklúziós kérdőív* a nemzeti felsőoktatási törvények által védett csoportok feltérképezését célozta az öt ország-

ban. 11 közös dimenziót sikerült azonosítani, melyekre vonatkoznak nemzeti jogszabályok, egyetemi szakpolitikák támogatási mechanizmusok által az öt vizsgált országban:

1. életkor;
2. nemi identitás;
3. nemi alapú erőszak;
4. szexuális irányultság;
5. a faj fogalma (magában foglalja különösen a bőrszín, származás, illetve meghatározott etnikai csoporthoz való tartozás szempontjait);
6. vallás vagy meggyőződés;
7. gyermekek/további gondoskodás feladatai;
8. fogyatékoság;
9. krónikus betegségek;
10. mentális egészség és jólét;
11. alacsony jövedelmű / alacsony társadalmi-gazdasági háttér.

A kulcsfogalmaknak nincs egy végleges meghatározása. Különböző terminológiák találhatók nemzetközi és nemzeti szinten. A terminológiák között nemzeti határokon átnyúló eltérések lehetnek; a terminológiák más publikációkban eltérően szerepelhetnek. A definíciók nemzetközi dokumentumokból és elismert felsőoktatási információs központokból kerültek összegyűjtésre, mint például az Office for Students (OfS), egy független állami szerv, illetve az Egyetemek és Főiskolák Felvételi Szolgálat (Egyesült Királyság), valamint további, CHARM-EU partnerországokban található információs központok segítségével.

Világszerte tapasztalható és megtalálható különböző szervezetek, projektek működésében a sokszínűség, társadalmi befogadás fogalmainak említése, ugyanakkor jelentőségteljes alkalmazásuk és elszámoltathatóságuk elmarad. Mindez hatással van arra, hogy a bizalom és elkötelezettség csökken maga az inklúziós ethosz iránt. Azok a szereplők, melyek jelentőségteljesen kívánják beépíteni e szempontokat, ketős helyzettel szembesülnek. Egyrészt egy belső versenyhelyzetben vannak azokkal a szereplőkkel, akik ugyanezen a területen végzett munkájukkal felszínesen közelítenek a tárgykörhöz, s ezáltal tudatosan, vagy tudattalanul is leértékelik a fogalmak jelentését, csökkentik a terület iránti bizalmat. Másrészt, amikor olyan területekre kerül bevezetésre ezen ethosz, ahol eddig nem volt hagyománya, ott számos alkalommal a szervezet, illetve az egyének részéről tapasztalható egy bizonyos fokú aggodalom, ellenállás, illetve a terület megkérdőjelezése. A sokszínűség, diverzitás területével foglalkozó szereplők többdimenziós térben dolgoznak, összehasonlítva azokkal a területekkel (például marketing, kommunikáció stb.), amelyek már szerves részei az intézményi kultúrának, működésnek, beleértve a szervezeti beágyazottság megkérdőjelezhetetlenségét, valamint a megfelelő forrásallokációk (például humánerő, pénzügyi, tárgyi és időbeli stb. erőforrások) biztosítását. A területért felelős személyek részéről több energiabefektetés, magasfokú küldetés tudat szükséges annak érdekében, hogy ezekben a komplex helyzetekben jelentőségteljes módon változást tudjanak eredményezni, mely remélhetőleg lassan szerves részét képezi az intézményi működésnek. Ezt a folyamatos és áldozatos befektetést nem lehet kispórolni a változás-/változtatásmenedzsment során. Ennek az egyenletnek a megoldásához természetesen szükségesek a szervezet részéről az olyan őszintén ér-

deklődő kollégák, akik látnak a területben értéket, és nem egyből ellenállnak, hanem nyitottak a diskurzusra. Az ő szerepük kiemelkedő, hiszen ők lesznek igazán azok a szereplők, akik megindítói és nagykövetei lesznek a változás folyamatának (Fazekas, 2022).

A CHARM-EU szervezeti felépítésének és együttműködéseinek formálása

Történeti és intézményi hagyományok

Világszerte és az Európai Unió országaiban változatosak a társadalmi problémák, kihívások és az országok által meghatározott stratégiák. A társadalmi, politikai berendezkedés miatt a különböző országok különböző időszakokban léptek a társadalmi befogadás jelentőségteljes megvalósításának útjára. A hazai rendszerváltás óta igen rövid idő telt el, s így nem összehasonlíthatók a hazai és az az uniós országokban elért eredmények. Ugyanakkor nagy lehetőség rejlik abban, hogy a tagállamok egymástól tanulhatnak (figyelembe véve saját körülményeiket) arról, hogy hogyan járuljanak hozzá egy befogadóbb társadalom, egy befogadóbb Európa létrehozásához (Kottman et al., 2019).

2019–2022 között az ELTE vállalta a mobilitás és inklúzió munkacsoportok koordinálását. Támaszkozva a nemzetközi szakmai környezet történetiségére, fejlődési ívére, a szakirodalom és felsőoktatási intézmények gyakorlatára, az inklúziós munkacsoport vezetőjeként azzal a feltételezéssel indultam neki a közös együttműködésnek, hogy az inkluzivitás, diverzitás szempontjainak szervezeti kultúrában és működésben való érvényesítése könnyedebben megvalósítható lesz egy olyan nemzetközi konzorciumban, melynek nyugat-európai országok is tagjai. Azaz, hogy a konzorciumban részt vevő partnerországok, többek között például Írország vagy Hollandia, történelmileg már sokkal korábban megkezdték a diverzitás, inklúzió területén folytatott munkájukat. Idetartozik többek között a jogszabályozási környezet kialakítása, különböző országos szervezetek létrehozása és az oktatás szintjein szervezeti egységek létrehozása, valamint az inkluzív oktatás, egyetemes tervezés keretrendszerének ismerete és gyakorlati alkalmazása. Példaként szolgál a Trinity College Dublin projektje, az Inclusive Curriculum vagy Kjetil Knarlag cikkében ismertetett *UDDL – a Universal Design for Learning – Jogosítvány a tanuláshoz: az UDL európai perspektívája* című program (Knarlag, 2016). A feltételezésem további részét képezte, hogy a közös együttműködés megindítása kölcsönös lesz, azaz a különböző munkacsoportok kezdettől fogva proaktívan és érdeklődően fognak odafordulni az inklúziós munkacsoportokhoz, egyrészt megismertetve saját gyakorlataikat, eredményeiket, másrészt feltárva azt, hogy milyen módon lehetséges együtt dolgozni és meghatározni a munka közös metszeteit.

A feltételezések csupán részben, illetve nem igazolódtak be. Továbbá elenyésző módon, de mégiscsak fellelhető volt néhány olyan hang, mely szkeptikus volt iránta, s megkérdőjelezte, hogy miért pont egy kelet-közép-európai ország egyeteme felelős az inklúzió és diverzitás területéért (Hayhoe & Pan, 1996). A látható és láthatatlan előítéletek, valamint a láthatatlan és íratlan hatalmi dimenziók és a tudás, szakmai

értelem területén is tapasztalható globális kelet és globális nyugat témakörét jelen tanulmány csak felveti, s az olvasóra bízta ezen gondolat további fejtegetését. Országhatártól függetlenül, ezen a ponton a különböző szereplők, szakemberek, érintettek, civilek – és a felsorolás végtelenen – munkája előtt illő és kell fejet hajtani (Navarro, n.a).

A működési mód irányának megváltoztatása

2019-ben a CHARM-EU közössége a pályázatírás és a működés megkezdése elején alapvetően az értékrendszerbeli megközelítéssel rendelkezett a befogadásról és a sokszínűségről. A CHARM-EU kihangsúlyozta, hogy érvényesíteni kell a munkacsomagokban és a teljes szervezeti működés során a befogadás és a sokszínűség szempontjait. A javasolt munkamódszer az egy csapatban/munkacsomagban dolgozó szakértők bevonását irányozta elő, a többi munkacsomagtól és csoporttól elkülönítve. A munkacsoportok szervezése során a 6-os munkacsoport különálló csoportként jelent meg a szervezeti működésben.

Az együttműködés megkezdésekor nem volt gyakorlati értelemben kidolgozva, hogy a különböző munkacsoportok, hogyan fogják kiépíteni az inklúziós munkacsoporttal való kapcsolódást, együttműködést. 2019 végén, valamint 2020 elején a munkacsoport új munkaszervezési módot, irányt és új együttműködési modellt javasolt és indított el, különböző kapcsolódási lehetőségeket és együttműködést kínált, melytől kívánta biztosítani, hogy a különböző eljárások, dokumentumok és a mesterképzés kidolgozása és működtetése lehetőleg a kezdeti pillanattól már inkluzív és diverz legyen.

2019 és 2022 között a CHARM-EU WP6 „valós idejű jégtörőként”, a felmerülő kérdésekre, igényekre, helyzetekre folyamatosan és azonnal reagáló munkacsoportként működött annak érdekében, hogy a befogadás és a sokszínűség szerves részét képezzék a CHARM-EU működési és szervezeti kultúrájának. A munkamódszer további munkaterhelést eredményezett, amelyre a projekt elején nem számítottak. Ugyanakkor a munkaszervezés ezen formája mutatta meg igazán a szövetség számára, hogy mit is jelent a mindennapok gyakorlatában az inklúzió és diverzitás, és mit jelent jelentősen változtatást elérni.

Közös alkotás

A munkacsoportokkal, szervezeti egységekkel, az oktatásért felelős tervező csapatokkal és további számos szereplővel történő jelentősen támogató együttműködések létrehozása valósult meg. Ezen együttműködések célja az volt, hogy megfelelő támogatást, útmutatást kapjanak a kollégák, hogy a feladataikba szöjék bele az inkluzivitás szempontjait. Az inkluzivitás ellenőrző listája, a dokumentumok áttekintése és közös létrehozása, valamint a párbeszéd olyan munkacsomagokat támogattak, amelyek a befogadást és a sokszínűséget tükrözik munkájuk tervezése és kivitelezése során.

Szakmai anyagok készítése

A munkacsoport különböző területeken hozott létre a CHARM-EU szervezeti működését befolyásoló inkluzív eljárási mechanizmusokat, szakmai anyagokat, a mesterképzést és az oktatás mindennapjait támogató szakmai anyagokat és eszköztárakat. Ezekre úgy került sor, hogy a munkacsoport vezetője aktívan és folyamatosan követte a projekt fejlődését, és folyamatosan figyelemmel kísérte azokat a területeket, melyek fejlesztéséhez szükség volt a munkacsoport közreműködésére és véleményezői szerepkörére.

A csoport tagjainak meghatározott szerepei és feladatai voltak. Számos alkalommal aktívan részt vettek, és szakértői, tanácsadói szerepkörben is dolgoztak a különböző munkacsoportok munkájában, a tervezési szakasztól kezdve a megvalósításon át az értékelésig. A munkacsoport tagjai megvitatták a másik munkacsoportnak nyújtott szakmai tanácsokat, szakmai anyagok tervezeteit, így ezen gondolatok már szintetizálódtak, és ily módon gazdagították mind a munkacsoport tudását, nézőpontját, mind a különböző munkacsoportok tevékenységeit. Bár ez a megközelítés a tagok munkaterhelésének növekedését jelentette, ugyanakkor rövid, közép- és hosszú távon is megtérülő befektetés volt, mert mindez azt eredményezte, hogy a CHARM-EU produktumai és a mesterképzés kialakítása sokkal jelentőségteljesebben tartalmazták az inklúziós szempontokat. Mindez természetesen egy hosszas tanulási folyamat volt, mely során tapasztalható többféle megközelítés, számos buktató és visszaesés, ugyanakkor mindezeket alapvetően a nyitottság, fejlődni vágyás és a terület iránti őszinte kíváncsiság jellemezte. E tanulmány korábbi részeihez kapcsolódva és megerősítve azokat: az érdeklődő őszinte kíváncsiság, sőt még a konfliktusok is az támasztják alá, hogy a szereplők végig viszik a különböző folyamatokat, és nem apatikusan, felszínesen fognak hozzá a területhez. Ez tanúbizonyosság arra, hogy a CHARM-EU a saját fejlődéséért és az innovációs fejlődésért megküzdve bebizonyította, hogy lehetséges, van remény arra, hogy az inklúzió és diverzitás területén jelentőségteljes változás történjen, és pont a terület iránti bizalom megerősítésre vagy visszaállításra kerüljön (Fazekas, 2022).

„A Fenntarthatóság globális kihívásai” CHARM-EU mesterképzés

A mesterképzés kidolgozása 2020-ban indult meg, a program meghirdetése, a felvételi időszak 2021 tavaszán, működtetése pedig 2021 szeptemberében indult meg. Jelen tanulmány időben a mesterképzés 2021. szeptember és 2023. február közötti időszakára fókuszál, mely időszak alatt két, a 2021-es és a 2022-es tavaszi jelentkezési időszak zajlott le.

Már 2020 és 2021 között az inklúziós munkacsoport rámutatott azokra a beavatkozási területekre, melyek szükségesek ahhoz, hogy a mesterképzés az adott globális, európai uniós tagállami, jogi és szervezeti, működési keretek között megfeleljen az esélyegyenlőségi, méltányossági, anti-diszkriminációs irányelveknek, jogszabályi keretrendszereknek.

A CHARM-EU pályázat tervezési időszakában számos olyan forrásallokációs kihívásra derült fény, mely abból adódott, hogy a területet inkább értékorientált megközelítéssel értelmezték. A megközelítési és forrásallokációs kihívások akadályozták azt, hogy a mesterképzést támogató CHARM-EU közös adminisztrációs központban legyen lehetőség külön a diverzitással és inklúzióval foglalkozó szervezeti egységet létrehozni. A munkacsoport több ízben jelezte ezen strukturális akadályt, azonban az adott időszakban ennek megoldására nem volt lehetőség. A mesterképzés létrehozásával és működtetésével a CHARM-EU egy sajátos, komplex jogszabályi környezetbe – a felsőoktatási és esélyegyenlőségi, egyenlő esélyű hozzáférést biztosító, anti-diszkriminációs szabályozás keresztmetszetében – lépett be, még úgy is, hogy nem jogi entitás. Ez azt is jelentette, hogy bár a CHARM-EU sajátos státuszú, a mesterképzést akkreditált partnerországoknak meg kell felelnie a különböző globális egyezményeknek (a teljesség igénye nélkül egyet kiemelve: UNCRPD, 2006), európai uniós és tagállami esélyegyenlőségi, anti-diszkriminációs szabályozásoknak (Fazekas, 2022a). Ezt a strukturális akadályt olyan köztes megoldással oldotta fel az inklúziós munkacsoport, hogy 2021 tavaszától ideiglenes CHARM-EU Inklúziós Irodaként működött. A szervezeti működésben ez azt jelentette, hogy megmaradt, mint szakértői munkacsoport, amely folyamatosan tanácsot nyújt, együttműködik az érintett szervezeti egységekkel, különböző hallgatói szolgáltatói szervezeti egységekkel, és a mesterképzésért felelős oktatókkal, tervezői csoportokkal annak érdekében, hogy mindenki elkötelezett legyen a befogadó CHARM-EU-élmény megteremtése mellett.

A világ számos felsőoktatási intézményében sokszor tapasztalható, hogy a hozzáférés, részvétel, inkluzivitás tárgyköre a szolgáltatásnyújtás köré épül (Abrams, 2019). Elismerve ezt az irányt, ugyanakkor tovább lépve ezen, a munkacsoport rávilágított, hogy ezt a kérdéskört stratégiailag és alapvetően az egyetemvezetés/irányítás (*governance*) szempontjából is meg kell fontolni. A CHARM-EU küldetése, hogy úttörő és modell legyen az Európai Felsőoktatási Térségben, nagyobb számú inkluzív, rugalmas, hallgatóközpontú tanulási élményt kínálva. A CHARM-EU egyik értéke a befogadás. Fontos, hogy a befogadás mélyrehatóan és szisztematikusan beépüljön a CHARM-EU alapvető stratégiai és irányítási struktúráiba. Mindez növeli a CHARM-EU hírnevét, mint innovatív és úttörő egyetemi modellt. Az egyetem nem csupán a tudás átadásáról szól, hanem a méltányosság, a társadalmi igazságosság és a sokszínűség tiszteletben tartásáról is gondoskodik a jövő vezetői között, azzal a közös céllal, hogy igazságosabb, befogadó társadalmakat hozzanak létre. 2021 decemberétől kezdődően a munkacsoport hangsúlyosan állást foglalt, és különböző egyeztetéseken vett részt, hogy hangsúlyozza és alátámassza, hogy az inklúzió és sokszínűség kérdését nem csupán szolgáltatási elemként kell tekinteni, hanem a felsőoktatási intézmények / CHARM-EU entitás átfogó stratégiai szempontjaként is. A 2021 ősze óta folyamatosan formálódó CHARM-EU új vezetési/kormányzási modelljében az új név *CHARM-EU Diversity, Equity and Inclusion Office*, mely a CHARM-EU kormányzási struktúra szerves részét képezi, és sajátos helyet foglal el benne.

A munkacsoport és egyben ideiglenes iroda, együttműködve a CHARM-EU közösségével, különböző beavatkozásokat (*inclusion measures*) tett, hogy a felsőoktatáshoz való hozzáférhetőséget és a felsőoktatásban történő részvételt elősegítse, figyelembe véve a felsőoktatás különböző szintjein (globális, európai, nemzeti, (re-

gionális) helyi szinten) jelenlévő szabályozás, működési mechanizmusok kihívásait és lehetőségeit. A mesterképzés kidolgozásakor számos, inklúzióval és diverzitással kapcsolatos dimenzió nem azonnal a kezdeti pillanatban került egyeztetésre vagy közös tervezésre a 6-os munkacsoporttal. Ebben a folyamatban természetesen a különböző szereplők számára az inklúziós terület újdonsága, beágyazatlansága is szerepet játszott, illetve az, hogy a különböző szereplők „tervezőasztalain” és gondolataiban nem azonnal villant fel ezen szempontok figyelembevétele. A munkacsoport alapelveként az „Inclusion by Design” megközelítést alkalmazta és hangsúlyozta folyamatosan, mely arra utal, hogy a folyamatok inkluzív tervezése, megvalósítása és értékelése a kezdeti pillanattól, proaktív módon szükséges, nem pedig utólagos, retrospektív módon (Rose et al., 2014).

Konkrét eredmények, egyebek mellett a következők:

1. a befogadási és sokszínűségi szempontok (hátránykiegyenlítés) alkalmazása a felvételi eljárás folyamatán belül (a befogadás és a sokszínűség szempontjainak érvényesítése a CHARM-EU kontextusában egyaránt szolgált a változatos összetételű hallgatói populáció felsőoktatáshoz történő hozzáférését és részvételét akadályozó társadalmi akadályok csökkentéséről, valamint arról, hogy a program tükrözze a globális és európai populáció sokszínűségét népszerűség – I. Tempus, 2016; a hátránykiegyenlítést biztosító (méltányosság) pontszámítási folyamat mindkét szempontot tükrözte;
2. a pénzügyi támogatási mechanizmusok, ösztöndíjrendszerek kidolgozása és alkalmazásuk;
3. tanulmányok során a szükségletfelmérési folyamat kidolgozása és alkalmazása;
4. a vezetési/kormányzási modell formálása;
5. szakpolitikai anyagok, protokollok kidolgozása, véleményezése;
6. szakmai továbbképzések a CHARM-EU munkacsoportjai és oktatói, valamint hallgatói számára.

A CHARM-EU WP6 számos hiányosságra rámutatott, és ezek megoldásaként számos struktúrát átalakított. Jelen tanulmány sorai megkísérlik, ugyanakkor nem tudják visszaadni teljes mértékben azt a sok szakmai egyeztetést, tudatosságnövelést, szemléletformálást, a szakmai érvek ütköztetését, melyeknek eredménye akár néhány sorban is összefoglalható. Az olvasó most felvethetné, a szerző ragadja meg és ismertesse mindazokat a kvalitatív és kvantitatív méréseket, értékeléseket, előzetes felméréseket és utókövetéseket, melyek a CHARM-EU elmúlt időszakában történtek. Valóban készült számos kvalitatív és kvantitatív mérés, értékelés, melyek mind a CHARM-EU-ban dolgozó kollégák és a mesterképzésbe bekapcsolódni kívánó, felvételt nyert, tanulmányokat folytató és diplomát szerzett hallgatókat célozták meg. Ezt a munkát a WP4 oktatási-tanulási környezetért felelős munkacsoport (*Teaching and Learning*) végezte. Ezen komplex méréseknek, értékeléseknek részét képezte az inkluzivitás, diverzitás dimenziója. Természetesen még részletesebb, mélyebb módon is lehetett volna ezen szempontokat vizsgálni, amennyiben korlátlan a humán, időbeli és pénzügyi forrásallokáció állt volna rendelkezésre. Összefoglalva: a CHARM-EU jövőjében tudatos építkezésre és több erőforrás-allokációra van szükség (azaz időre, emberi erőforrásokra és pénzügyi erőforrásokra). 2019-ben a pályázati írók egyáltalán nem feltételezték a CHARM-EU ilyen szintű átforgalmazását, így ezen szempontok nem szerepeltek a 2019-es pályázati anyagban.

A képzés és az oktatási-tanulási környezet kidolgozása és működtetése

Célirányosan a CHARM-EU a képzéskidolgozás (*curricula design*), az oktatás, a tanulás és az oktatási-tanulási környezet (*teaching and learning*) dimenziójában az inklúzió és diverzitás értékeinek, valamint az inkluzív oktatás keretrendszerének, illetve az egyetemes tervezési modelleknek a gyakorlati alkalmazására, tesztelésére több lépésben és folyamatban került sor. A Trinity College Dublin és az Utrechti Egyetem volt felelős a 3-as, képzésfejlesztés (Curricula Design) és a 4-es (Teaching and Learning) munkacsoport koordinálásáért. A partneregyeteméről olyan kollégák csatlakoztak ezekbe a munkacsoportokba, akik képzésfejlesztés, oktatásmódszertan, oktatási és tanulási környezetfejlesztés területén szakértők. Az inklúziós munkacsoport proaktívan felvette a kapcsolatot mindkét munkacsoporttal, és meghatározásra kerültek a főbb feladatok.

Az együttműködés megkezdésekor nagyon érdekes felismerés, tapasztalat volt, hogy a 3-as és a 4-es munkacsoportokban dolgozó szakértők nem, vagy csak kevésbé ismerik az inkluzív oktatás, egyetemes tervezés modelljeit, keretrendszerét. Számos, főként nyugat-európai országban különböző kutatások, projektek, oktatás is folyik az inkluzív oktatás és az egyetemes tervezés témakörében (Thomas & May, 2010; Knarlag, 2016). Szükséges kiemelni, hogy lehetséges az is, hogy azok a kollégák, akik a témában szakértők, nem feltétlenül kapcsolódtak a CHARM-EU közösséghez, így óhatatlanul is kiestek a CHARM-EU látóköréből. Szakirodalmi alátámasztással együttes további feltételezések, hogy az oktatáshoz történő hozzáférés és az oktatásban való részvétel irodalma, az egyetemes tervezés megközelítés történetileg a fogyatékossgal élő személyek oktatásával kapcsolatos, és az ezzel foglalkozó szakemberek szakmailag inkább kapcsolódnak esélyegyenlőségi területekhez, hagyományhoz (Hockings, 2010). A francia, spanyol történeti feltérképezést jelen tanulmány nem boncolgatja, ennek részletes kutatása egy későbbi kutatás részét képezi.

Figyelembe véve a partneregyetemek részéről a további humán erőforrás-bevonás lehetőségeinek határait, az inklúziós munkacsoport azonosította azokat a munkacsoportban már részt vevő kollégákat, akik e területtel teljesen vagy részben foglalkoztak. A munkacsoport az inkluzivitást mint oktatási alapelvet megalkotta, és beemelte a CHARM-EU közös oktatási alapelvei közé. Folytatva ezen munkát, az inkluzív oktatásról szóló fejezet bekerült a CHARM-EU pedagógiai alapelveinek gyűjteményébe (Fazekas, 2021).

Az elméleti megalapozást követően, illetve részben azzal párhuzamosan jöttek létre azok a szakmai tervező csapatok (*Curricula Core Design Teams*), akik feladata a mesterképzés, valamint az oktatási, tanulási környezet kidolgozása volt. A mesterképzés öt fő részterületből áll, mely az alapozással indul (*Preparatory*), ezt követően szakirányokra bomlik, nevezetesen *Élet és egészség (Life & Health)*, *Víz (Water)*, *Élelmiszer (Food)* szakirányokra, majd mindezt egy közös gyakorlati (*Capstone*) szakasz zárta. A képzés kidolgozási időszakában megalakultak a CHARM-EU Modul Tanácsadó Testületek (*Module Advisory Boards*). Feladatuk a konstruktív visszajelzések nyújtása és a szövetség alapvető céljainak, értékállalásainak, oktatási alapelveinek és pedagógiai útmutatásainak érvényesítése volt, hogy mindezek szerves

részét képezzék a képzés teljes egészének, a tervezéstől a megvalósításon keresztül a monitorozásig. A tanácsadó testület tagjai között szerepeltek a munkacsoportok is, akik konkrét visszajelzési irányelveket dolgoztak ki, melyek alapján a modulok egységes szempontok mentén szempontok mentén adtak visszajelzést. Az Inklúziós munkacsoport kidolgozott egy olyan inklúziós szempontrendszer, melyet a modulok tervezése és megvalósítása során érvényesíteni szükséges. A modulkoordinátorok előzetesen meghatározott időpontokban megosztották a modultervek eredményeinek tervezetét a kijelölt modul tanácsadó testületeivel. Az inklúziós szempontok felülvizsgálatot követően a modulokért felelős kollégák megosztották a visszajelzést csapataikkal, hogy azokat áttekintsék, és a releváns visszajelzéseket beilleszték a tervezési és megvalósítási folyamataikba. A kidolgozott szempontsor merítkezett Fazekas (2018) munkájából, a nemzetközi szakirodalomból és gyakorlatból, olyan felsőoktatási intézmények gyakorlataiból, ahol már széleskörűen dolgoznak, és tesztelik az egyetemes tervezést az oktatásban (Lombardi et al., 2015).

A kurzus anyaihoz, eszközeihez történő hozzáférés

Minden kurzus elején az adott oktató ellenőrizze az összes hallgatóval, hogy hozzáférnek-e az összes tananyaghoz, hogyan tudnak interakcióba lépni, használni az alkalmazott anyagokat, eszközöket (például IKT eszközök).

Inkluzív légkör kialakítása

Biztosítani kell, hogy az oktatók olyan szándékkal, tudással, eszközökkel és stratégiával rendelkezzenek, melyek támogatják minden (de mindenképp a lehető legtöbb) hallgató számára a befogadó tanítási és tanulási környezet kialakítását. Ez a következőkből áll: barátságos, biztonságos és tiszteletteljes tanulási környezet kialakítása a sztereotípiák elkerülésével, a tanulók motiválásával, az egyéni igények kielégítésével, valamint a tanulók elkülönítésének vagy megbélyegzésének elkerülésével.

Tananyagok diverzifikálása

Szükséges a különböző származás, nemzetiségek, saját megélt tapasztalatok stb. tartalom és szerzők révén való megjelenítése, nézőpontja/megközelítése.

Oktatók és további felsőoktatási szereplők, külső kulcsszereplők változatos összetétele

Különböző élethelyzetű személyek tagjai az intézményi állománynak. Szükséges a különböző élethelyzetű személyek jelentőségteljes bekapcsolódása a kurzusba, csökkentve ezáltal a sztereotípiákat.

Az oktatási módszertan diverzifikációja

A tanítási és tanulási tevékenységek (pl. peer-to-peer tanítás, cselekvés általi tanulás, csoportmunka, online munka, önálló munka) az összes hallgató – beleértve a különböző háttérrel, saját megélt tapasztalatokkal és szükségletekkel rendelkező hallgatókat – részvételét célozza meg.

Az értékelés diverzifikálása

A hallgatók munkája és teljesítménye értékelésének változatossága, a rendelkezésre álló lehetőségek (beleértve a témát és a formát, pl. online értékelés, portfólió, videoklip, blog, podcast, szóbeli prezentáció, csapatprojekt) segítségével történik (Lombardi et al., 2015; Fazekas, 2018).

A mindennapi tapasztalatgyűjtés, tesztelés és visszajelzések gyűjtésében az *Educationalist Közösség* aktívan szerepet vállalt. Ez a csoport az oktatókat és modulokat támogatta, és az összes oktatási alapelv és pedagógiai útmutatás (melyek része volt a inklúziós szempontok érvényesítése is) mindennapi gyakorlatba ültetését segítette. Az inklúziós munkacsoport vezetője része volt az *Educationalist Közösség*-nek, így az egyetemes tervezési modelleket következetesen tudta megismertetni a kollégákkal. Ezentúl személyre szabott szakmai továbbképzési konzultációkat is szervezett a munkacsoport az oktató kollégák, valamint a hallgatók részére. A visszajelzéseket pedig visszacsatornázták az általános értékelési folyamatokba.

Elért eredmények

A munkacsoport a kötelezően teljesítendő produktumok teljesítését meghaladta, és további gyakorlatban alkalmazható anyagokkal gazdagította a CHARM-EU-t és a mesterképzést. A négy eredeti produktum a következő volt:

(1) A *CHARM-EU Társadalmi Befogadás című felmérésének kulcsfontosságú megállapításai* nemcsak a CHARM-EU, hanem az Európai Felsőoktatási Térség számára is előnyösnek bizonyultak, mivel kevés tagállami és uniós szintű összehasonlító és részletes kutatás létezik a témában (Fazekas, 2022d).

(2) A *CHARM-EU Jó gyakorlatok az inklúzió és sokszínűség területén* összefoglalta a CHARM-EU partneregyetemeinek gyakorlatait. A tanulmány nívója, hogy egy részletes kritériumrendszeren keresztül nemcsak a sikerekről és lehetőségekről, hanem a kihívásokról is mélyreható információkat nyújtott (Fazekas, 2022b).

(3) A *CHARM-EU Inkluzivitási Cselekvési Terv* bemutatta, mit jelent a befogadás és sokszínűség érvényesítése, hogy mindaz szerves részévé váljon a CHARM-EU szervezeti kultúrájának és általános működésének. Konkrét célkitűzéseket határoztak meg a CHARM-EU és a fenntarthatósági globális kihívások mesterszak számára (Fazekas, 2022a).

(4) A *CHARM-EU Inkluzivitási tervének áttekintése és általános kulcsfontosságú megállapításai* a CHARM-EU tervezési, megvalósítási, valamint végrehajtási, nyomon követési folyamataival, illetve a mesterprogram 2021 szeptembere és 2023

februárja közötti időszakban megszerzett legfontosabb tanulságaival foglalkozott (Fazekas, 2022c).

- A szervezeti struktúrák és attitűdök megváltoztatásával kapcsolatos tudatosság növelése – ez kvantitatív módszerekkel nem mérhető könnyen; ennek az átalakulásnak a megragadásához hosszú távú minőségi mérésre van szükség;
- rendezvényszolgáltatások átalakítása – mint például a feliratozó szolgáltatások biztosítása –, az univerzális hozzáférés hangsúlyozása;
- sikeres egyeztetések és megvalósult inklúzió, diverzitást támogató forrásbővítés a CHARM-EU 2023–2026-os programidőszakában;
- munkacsoportok és szervezeti egységekkel kapcsolatos együttműködés, tanácsadás;
- hallgatók aktív bevonása a munkacsoport működésébe;
- inklúziós intézkedések a mesterképzésre történő felvételi eljárás során;
- CHARM-EU-ösztöndíj létrehozása a pénzügyi akadályok minimalizálása érdekében;
- gyakorlatban alkalmazható eszköztárak a kollégák, munkatársak számára;
- szakmai továbbképzések (*Hogyan lehet megvalósítani az inklúziót az oktatási és tanulási környezetben?*);
- Inkluzivitási tippek a CHARM-EU oktatói számára, hogy támogassák az oktatókat egy befogadó tanítási és tanulási környezet kialakításában;
- befogadó és szíves fogadtatás kialakítása a CHARM-EU modulban és számos szakmai anyag.

Összefoglalás helyett: a folytatás következik

A különböző szakpolitikákban biztosítani kell valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlását. Ennek ellenére számos társadalmi akadály korlátozza a különböző háttérrel, életpaszttalokkal és szükségletekkel rendelkező emberek teljes, hatékony és egyenlő részvételét a felsőoktatásban. A CHARM-EU lépésről lépésre azon dolgozik, hogy hozzájáruljon egy befogadóbb, békésebb társadalom kialakításához. Ez a tanulmány csupán egy töredékét világította meg annak a határokon átvívelő szervezeti fejlődési és tanulási folyamatnak, melyet a CHARM-EU és a partneregyetemek elindítottak. Ez nem önmagában az esélyegyenlőségi/ inklúziós irodák elszigetelt munkája és szélmalomharca, hanem minden szervezeti egység, szereplő együttes energiabefektetésének gyümölcse a szervezeti kultúra, működés nyitottabb, demokratikusabb, sokszínűbb, befogadóbb, igazságosabb megteremtése.

Az inklúziós utazás folytatódik. A CHARM-EU első szakasza (2019–2022) 2022. december 31-ével zárult. A Szövetség az elmúlt három évben minden vállalását teljesítette, ezzel megalapozva a hosszútávú együttműködést. A CHARM-EU Szövet-

ség partnereinek együttes eredménye a közös siker. Az ELTE-s munkatársak elhivatottságának és szakértelmének köszönhetően e projekt is méltón öregbíti az ELTE hírnevét. Egyetemünk óriási részt végzett el a közös tevékenységekből: vezetett és összefogott két munkacsomagot, a mobilitás és az inklúzió területét; a CHARM-EU mesterképzésben három szakirány koordinációját is vállalta és nagy sikerrel teljesítette, de kivette a részét a képzés többi szakaszának összeállításából is; vezetett hallgatói szolgáltatásokat tervező alcsoportot, és a vezetési munkacsoport minden területén – jogi kérdések, humán erőforrás-menedzsment, pénzügyek, minőségbiztosítás – jelen volt; igen aktívan vett részt az oktatásmódszertani csoport minden tevékenységében, a Pilot tervezésében, a CHARM-EU Toolkit kidolgozásában és a Szövetség kommunikációs tevékenységében. Az ELTE volt a házigazdája számos CHARM-EU-eseménynek, többek között a CHARM-EU Inclusion Konferenciának is, valamint számos munkacsoport-találkozáson is.

A Szövetség munkája 2023 januárjától folytatódik tovább a következő, négy éven át tartó projekt keretében. Az inkluzivitás központi és stratégiai szerepének további elmélyítése, további tesztelése és felelősségteljes működésének monitorozása (*accountability*) tovább fejlődik, folytatódik.

Irodalomjegyzék

- Abrams, D. R. (2019). *Commitment of Diversity, Equity, and Inclusion in Higher Education: Exploring DEI Elements Across Institutions*. Graduate Faculty of the University of South Alabama. https://jagworks.southalabama.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1076&context=theses_diss
- Arató F. & Varga A. (2015). *Befogadó Egyetem. Az Akadémiai Kiválóság Fejlesztése Az Inklúzió Szempontjainak Érvényesítésével*. Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar, Neveléstudományi Intézet. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/23837/aratoferenc-varga-aranka-szerk-befogado-egyetem-PTE-BTK-NI-Pecs-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHARM-EU (2020). *CHARM-EU Core Values*. CHARM-EU (CHALLENGE-driven, ACCESSIBLE, RESEARCH-based and MOBILE EUROPEAN UNIVERSITY). University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/core-values>
- CHARM-EU (2022a). *Towards the Inclusive University of the Future*. CHARM-EU (CHALLENGE-driven, ACCESSIBLE, RESEARCH-based and MOBILE EUROPEAN UNIVERSITY). University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/towards-inclusive-university-future>
- CHARM-EU (2022b). *CHARM-EU & EUTOPIA join forces to make the university of the future more inclusive*. CHARM-EU (CHALLENGE-driven, ACCESSIBLE, RESEARCH-based and MOBILE EUROPEAN UNIVERSITY). University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/charm-eu-eutopia-join-forces-make-university-future-more-inclusive>
- European Commission (n.a.). *EU values*. Europa Component Library. <https://ec.europa.eu/component-library/eu/about/eu-values/>
- European Commission (2017). *Future of Europe: Towards a European Education Area by 2025*. Press Release. European Commission. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_4521
- European Union. (2019). *CHARM-EU Fact Sheet*. <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/european-universities-factsheet-charmeu.pdf>
- European Union. (2020). *European Universities Initiative Fact Sheet*. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/european-universities-initiative-factsheet.pdf>
- Fazekas Á. S. (2018). *Felsőoktatáshoz történő hozzáférés és a felsőoktatásban való részvétel vizsgálata a fogyatékosággal élő személyek vonatkozásában*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Társadalomtudományi Kar, Szociológia Doktori Iskola, Szociálpolitikai program. <https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/44521>

- Fazekas, Á. S. (2021). *Inclusive Education. CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based and Mobile European University)*. University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/sites/default/files/2023-01/D4.1.%20Pedagogical%20Guidelines.pdf>
- Fazekas, Á. S. (2022a). *CHARM-EU Inclusivity Plan. CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based and Mobile European University)*. University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/toolkit/charm-eu-inclusivity-plan>
- Fazekas, Á. S. (2022b). *CHARM-EU Good practices in the field of inclusion and diversity. CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based and Mobile European University)*. University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/toolkit/charm-eu-good-practices-field-inclusion-and-diversity>
- Fazekas, Á. S. (2022c). *CHARM-EU Inclusivity plan review and key findings. CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based and Mobile European University)*. University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/toolkit/inclusivity-plan-review-and-key-findings>
- Fazekas, Á. S. (2022d). *Key findings of the CHARM-EU inclusiveness survey. CHARM-EU (CHallenge-driven, Accessible, Research-based and Mobile European University)*. University of Barcelona (CHARM-EU coordinator). <https://www.charm-eu.eu/toolkit/key-findings-charm-eu-inclusiveness-survey>
- Fazekas, A. S. & Shparber, I. (2021). *ENABLE guide to inclusive youth activities*. Organising Bureau of European School Student Unions. <https://obessu.org/resources/documents/obessu-publications/enable-guide-to-inclusive-youth-activities/>
- Fazekas, Á. S. & Johnson, D. (2022). *Inclusion in the DNA of CHARM-EU - strategies for inclusion of universities in the 21st century*. AHEAD Ireland Conference Presentation. <https://www.ahead.ie/event/conference-2022/Day-1-Lighting-Session>
- Hayhoe, R. & Pan, J. (1996). *East-West Dialogue in Knowledge and Higher Education*. Routledge.
- Hockings, C. (2010). *Inclusive learning and teaching in higher education: a synthesis of research*. The Higher Education Academy. www.heacademy.ac.uk/assets/York/documents/ourwork/inclusion/wp/inclusive_teaching_and_learning_in_he.doc
- Kottmann, A., Vossensteyn, J. J., Kolster, R., Veideman, A., Blasko, Zs., Biagi, F. & Sánchez-Barrioluengo, M. (2019). *Social Inclusion Policies in Higher Education: Evidence from the EU Overview of major widening participation policies applied in the EU 28. Technical report by the Joint Research Centre (JRC)*. Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117257/jrc_117257_social_inclusion_policies_in_higher_education_evidence_from_the_eu.pdf
- Knarlag, K. (2016). Universal Design for Learning – Licence to Learn (UDLL): a European perspective on UDL. *AHEAD Journal*, 4, <https://www.ahead.ie/journal/Universal-Design-for-Learning-Licence-to-Learn-UDLL-a-European-perspective-on-UDL>
- Lombardi, A., Vukovic, B. & Sala Bars, I. (2015). International Comparisons of Inclusive Instruction Among College Faculty in Spain, Canada, and the United States. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 28(4). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1093535.pdf>
- Rose, D. H., Meyer, A. & Gordon, D. (2014). *Universal design for learning: Theory and Practice*. CAST Professional Publishing. <https://doi.org/10.4135/9781446282236.n30>
- Santiago, L., Tremblay, K., Basri, E. & Arnal, E. (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society 2. Special features: Equity, Innovation, Labour Market, internationalisation*. OECD. <http://www.oecd.org/dataoecd/17/23/41266759.pdf>
- Tempus Közalapítvány (2016). *A felsőoktatás szociális dimenziója. Hátrányos helyzetű csoportok hozzáférése és részvétele a felsőoktatásban*. Tempus Közalapítvány. <https://tka.hu/kiadvany/5535/a-felsooktatás-szociális-dimenziója>
- Navarro, R. (n.a). *Unconscious Bias. Office of Diversity and Outreach*. University of California, San Francisco. <https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>
- Thomas, L. & May, H. (2010). *Inclusive learning and teaching in Higher Education*. The Higher Education Academy https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advance-he-document-manager/documents/hea/private/inclusivelearningandteaching_finalreport_1568036778.pdf
- UNCRPD (2006). *Egyesült Nemzetek Szervezete Fogyatékosággal élő Személyek Jogairól szóló Egyezmény*. Genf, United Nations. <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>
- Varga A. (2013). *Az esélyegyenlőség értelmezési kerete*. Pécsi Tudományegyetem, BTK, NTI, Romológia és Nevelésszociológia Tanszék. <http://www.kompetenspedagogus.hu/sites/default/files/02-Varga-Aranka-szerk-Eselyegyenloseg-a-mai-Magyarorszagon-pte-btk-nti-2013.pdf>