



METATAITOJEN KOULUTUS

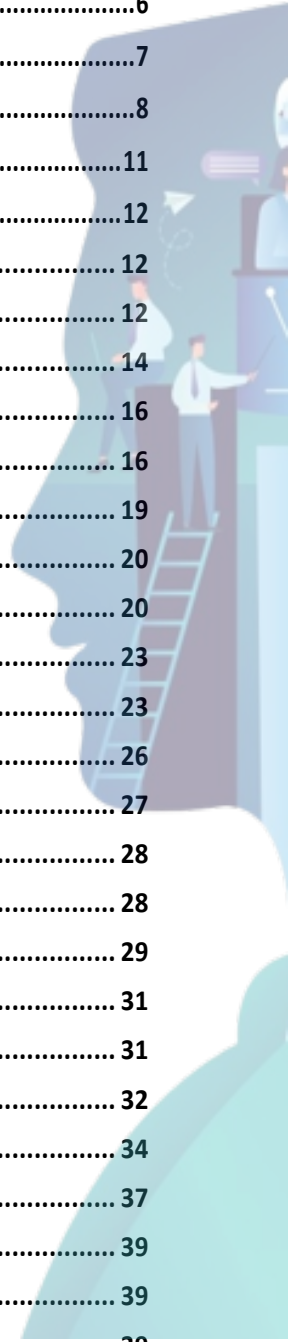
HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN OPAS

MITEN TYÖELÄMÄN METATAITOJA ON
KOULUTETTU ERI MAISSA

MARRASKUU 2023

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	3
HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN OPAS.....	4
KENELLE OPAS ON TARKOITETTU.....	4
MITEN TÄMÄ OPAS ON KOOTTU	5
METATAIDOT PÄHKINÄNKUORESSA.....	6
METATAIDOT VS PEHMEÄT TAIDOT.....	7
METATAIDOT GLOBAALISSA TYÖPAIKALLA: TARPEET	8
GLOBAALIN TYÖYMPÄRISTÖN METATAITOJA: ASKEL ETEENPÄIN	11
METATAITOJEN KOULUTUKSEN PARHAITA KÄYTÄNTÖJÄ	12
BELGIA	12
CENTRE BRUXELLOIS D’ACTION INTERCULTURELLE (CBAI)	12
DISISMI	14
SUOMI	16
ESIHENKILÖN METATAIDOT -VERKKOMODUULI.....	16
TOGETHER FOR FUTURE VET SKILLS	19
RANSKA	20
FRANCE COMPÉTENCES	20
ORANGE.....	23
SAKSA	23
AKTION MENSCH	26
IKUD SEMINARE: KULTTUURIENVÄLINEN SEMINAARI.....	27
UNKARI	28
MOMENTUM.....	28
ZELDA PROJECT-KULTTUURIENVÄLISYYSKOULUTUS	29
ITALY	31
FONDAZIONE ISMU.....	31
KULTTUURIENVÄLISEN SOVITTELIJAN KOULUTUS	32
SKOTLANTI	34
TASA-ARVO JA MONIMUOTOISUUS TAITOJEN KEHITTÄMINEN SCOTLANTI	37
SCOTTISH QUALIFICATION AUTHORITY (SQA)	39
SINGAPORE	39
AN INTERNATIONALISATION TALENT SOLUTION MAP (iTalent Solutions Map).....	39
LOPUKSI - KESKEISIÄ HAVAINTOJA	41
VIITTEET	44



JOHDANTO



HYVIEN TOIMINTATAPOJEN OPPAAN TAVOITE

Tämä hyvien toimintatapojen opas on seitsemän eri organisaation, Omnia (Suomi), KMOP Policy Center (Belgia), 36,6 CC (Skotlanti), Artemisszió (Unkari), ENGIM (Italia), Padmanau Studio (Saksa) ja Syncnify (Ranska), yhteistyön tuotos. Opas on koottu Erasmus+-rahoitteisessa META-COIN-hankkeessa (2022-1-FI01-KA220-VET-000086285), jonka tavoitteena on kartoittaa tulevia työvoimavaatimuksia ja osaamistarpeita tunnistamalla monimuotoisten työympäristöjen edut sekä monikulttuuristen tiimien johtamisen haasteet.

Hankkeessa pyritään maailmanlaajuisesti löytämään menestyksekkäitä koulutustapoja, keräämään ja analysoimaan aiempia käytäntöjä sekä edistämään elinikäistä oppimista ja täydennyskoulutusta kehittyneiden ja osallistavien oppimismenetelmien avulla ottamalla käyttöön verkkokoulutus suunnitelma (verkkokurssi).

Työelämän jatkuvan muutoksen tilanteessa kriittinen menestystekijä on kyky sopeutua. Maailma on ennennäkemättömän voimakkaassa muutoksessa, jonka taustalla on teknologian kehitys, muuttuvat sosioekonomiset paradigmat ja yhä monimutkaisemmat globaalit haasteet. Tässä dynaamisessa ympäristössä olemme tilanteessa, jossa korostuu metataitojen merkitys, sillä ne tukevat kykyämme oppia, innovoida ja luoda yhteyksiä.

Metataitoja määritellään monella tapaa inhimillisen kasvun ja kehittymisen kattotaitoina, joihin kuuluvat mm. kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisu, luovuus, tunneäly ja sopeutumiskyky. Näiden taitojen avulla yksilöt voivat oppia ja soveltaa uusia taitoja nopeasti. Tulevaisuuden työelämässä metataidot ovatkin keskeisiä, sillä ne luovat perustan joustavalle ja dynaamiselle työvoimalle, joka pystyy navigoimaan ja menestymään jatkuvassa muutoksessa.

Lähestyen Euroopan osaamisen teemavuotta, metataitojen kasvavaa merkitystä nykyaikaisessa työelämässä ja erityisesti sen vaikutuksia ei vielä tiedetä. Monet yksilöt, oppilaitokset ja jopa yritykset eivät edelleenkään tunne metataitojen käsitettä, koska he eivät näytä olevan tietoisia siitä, miten ratkaisevan tärkeitä nämä korkeamman asteen kyvyt ovat sopeutumiskyvyn ja joustavuuden edistämässä alati muuttuvassa työelämässä. Tämä tietämyksen puute voi haitata sekä henkilökohtaista että organisaation kasvua.

Tämän hyvien toimintatapojen oppaan tavoitteena on kuroa umpeen työelämän ja koulutuksen nykyisten ja tulevien tarpeiden välinen kuilu tarjoamalla tietoja metataitojen koulutukseen liittyvistä parhaista käytännöistä. Kokoamalla yhteen eri organisaatioiden hyviksi ja toimiviksi havaittuja toimintatapoja, opas helpottaa tarvittavien taitojen koulutuksen kehittämistä ja antaa organisaatioille tietoa olemassa olevista resursseista.

Oppaassa kartoitetaan ammatillisen koulutuksen tarjonnassa olevia eroja sekä tarkastellaan ammatillista sopeutumista ja markkinoille osallistumista eri EU-maissa. Keräämällä ja analysoimalla hyviä käytänteitä ja kokemuksia pyritään syvällisempään ymmärrykseen tulevien työmarkkinoiden tarpeista ja korostetaan metataitojen merkitystä sekä kykyä menestyä erilaisissa, monikulttuurisissa ympäristöissä.

HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN OPAS

Tämä hyvien toimintatapojen opas on kattava ja korvaamaton voimavara yksilöille, oppilaitoksille, yrityksille ja poliittisille päättäjille, sillä siinä käsitellään tulevan työvoiman muuttuvia vaatimuksia ja tarjotaan toimivia näkemyksiä, joiden avulla kaikki osapuolet voivat kuroa umpeen osaamisvajetta. Tutkimus toimii ennen kaikkea innovaatioiden ja parannusten katalysaattorina. Keräämällä ja analysoimalla parhaita käytäntöjä useista maista se tarjoaa foorumin menestyksekkäiden strategioiden ja menetelmien jakamiselle. Tämä ajatusten vaihto edistää luovuutta, kannustaa yhteistyöhön ja innostaa kehittämään uusia lähestymistapoja koulutukseen ja taitojen kehittämiseen.

Opas voi toimia myös perustana lahjakkuuden kehittämiseksi ja urakehitykselle. Koska siinä yksilöidään tehokkaita käytäntöjä eri yhteyksissä, se tarjoaa oppilaitoksille puitteet opetussuunnitelmien suunnittelua ja ohjelmien kehittämistä varten ja kehottaa samalla nykyisiä tai tulevia työnantajia hiomaan näitä taitoja kohdennetun koulutuksen ja koulutuspolkujen avulla. Se tarjoaa tietoa nousevista suuntauksista ja alan vaatimuksista, minkä ansiosta nämä ryhmät voivat mukauttaa opetussuunnitelmansa työmarkkinoiden tarpeisiin. Tämä mukauttaminen ei ainoastaan paranna koulutuksen relevanssia, vaan myös lujittaa akateemisen maailman ja teollisuuden välistä yhteyttä, edistää hedelmällisiä kumppanuuksia ja varmistaa, että tutkinnon suorittaneilla on hyvät valmiudet yhteistyöhön tulevien kollegojensa kanssa heidän tullessaan työelämään.

Näin ollen hyvien käytäntöjen opas voi toimia siltenä työnantajien ja työnhakijoiden välillä. Ymmärtämällä moninaisten työelämäympäristöjen ja kulttuurienvälisen taitojen edut työnantajat voivat tarkentaa rekrytointistrategioitaan ja luoda osallistavia, luovia ja monimuotoisuutta arvostavia työpaikkoja. Työnhakijat puolestaan voivat hyödyntää tätä tutkimusta ymmärtääkseen metataitojen merkityksen ja asemoida itsensä halutuiksi ehdokkaiksi globaaleilla työmarkkinoilla. Tässä he voivat ymmärtää, mitkä tarpeet ja henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet määrittelevät heidän yksilölliset oppimispolkunsa, jotta he voivat saavuttaa tyytyväisyyttä sekä elämässään että työelämässä.

Lisäksi tällä asiakirjalla pyritään laajempaan yhteiskunnalliseen vaikutukseen. Jatkuvan oppimisen, osallisuuden ja metataitojen kehittämisen edistäminen edistää osaltaan joustavan ja sopeutumiskykyisen työvoiman luomista, jossa on voimaantuneita, kommunikointikykyisiä ja uteliaita yksilöitä. Tämä puolestaan edistää talouskasvua, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja kestäväää kehitystä. Kun koulutus- ja valmennuskäytännöt sovitetaan yhteen työelämän muuttuvien tarpeiden kanssa, tämä tutkimus auttaa rakentamaan tulevaisuuden työvoimaa, joka pystyy selviytymään epävarmuustekijöistä ja edistämään vaurasta yhteiskuntaa, koska yksilöt ovat oppineet, mitä toimia heidän on toteutettava henkilökohtaisessa elämässään ja työelämässään tapahtuvien muutosten yhteydessä.

KENELLE OPAS ON TARKOITETTU

Tämän oppaan ensisijaisia kohderyhmiä ovat ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen jatkokoulutuksen tarjoajat, yritykset, poliittiset päättäjät ja yksittäiset oppijat.

Oppilaitokset ja koulutuksen tarjoajat voivat käyttää tätä opasta lähtökohtana opetussuunnitelmiansa ja opetusmenetelmiensä tarkentamisessa siten, että niissä painotetaan metataitojen kehittämistä. Yritykset pk-yrityksistä monikansallisiin yrityksiin voivat hyötyä oppaasta tukeakseen työntekijöitään heidän henkilökohtaisessa ja ammatillisessa kehityksessään ja lisätäkseen siten tuottavuuttaan, innovatiivisuuttaan ja sopeutumiskykyään.

Poliittiset päättäjät voivat hyödyntää opasta edistämään metataitojen opetusta ja koulutusta. Yksittäiset oppijat voivat saada paremman käsityksen niistä metataidoista, joita he tarvitsevat menestyäkseen nykypäivän dynaamisessa, monikulttuurisessa ja teknologiavetoisessa työelämässä.

MITEN TÄMÄ OPAS ON KOOTTU

Hyvien käytäntöjen opas on koottu kansainvälisten hankekumppanien yhteistyönä. Hankekumppanit kartoittivat olemassa olevia metataitojen koulutusmateriaaleja (tutkimusraportit, aikaisempien hankkeiden tulokset, järjestettävät kurssit ja koulutukset) ja raportoivat ne hankkeessa kehitetyn arviointilomakkeen perusteella.

Olemassa olevan materiaalin ja saaman kokemuksen tuloksena selvitettiin eurooppalaisen toimintaympäristön kehitystrendejä ja tavoitteita, niiden samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, toimivia ratkaisuja. Materiaalin analysointiin käytettiin KPI-suorituskykymittaristoa (Key Performance Indicator), mikä seuraa, kuinka tehokkaasti yritys saavuttaa liiketoiminnalleen tai tiimille asettamansa keskeisimmät tavoitteet. Kaikki hyvät käytännöt arvioitiin viisiasteisella arviointiasteikolla (1 heikoin ja 5 vahvin):

1. Tehokkuus ja menestyminen;
2. Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys;
3. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuusnäkökulmat;
4. Tekninen toteutettavuus;
5. Osallistava näkökulma;
6. Toistettavuus ja mukautettavuus;
7. Kriisien ja riskien hallinta.

Hankekumppanit keräsivät yhteensä 30 hyvän käytännön ehdokasta ja valitsivat oppaaseen 15 eniten KPI-mittarin mukaan eniten pisteitä saanutta käytäntöä. Varmistettiin, että oppaassa on mukana kaikkien kumppanimaiden hyviä käytäntöjä. Oppaaseen valitut käytännöt esiteltiin maakohtaisessa järjestyksessä. Toisessa vaiheessa toteutettiin kysely- ja haastatteluprosessi, johon osallistui kumppanimaiden yrityksiä ja organisaatioita. Toteutetut työelämän edustajien haastattelut olivat ensiarvoisen tärkeitä, koska ne toivat mukaan toimialan näkökulman.

Haastatteluihin osallistuivat sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioiden edustajat: toimitusjohtajat, HR että työntekijät. Haastattelujen yhteenveto mahdollisti tarkistaa nykyisen koulutuksen tehokkuutta ja yksilöi todelliset koulutustarpeet, ja mahdollisti kunkin maan erityispiirteiden ja menestystarinoiden esiin tuomisen. Haastattelujen tulokset ja aikaisemmat hyvät käytännöt antavat suunnan META-COIN-hankkeessa kehitettävälle materiaalille vastaamaan paremmin markkinoiden vaatimuksiin.

Varmistaakseen puolueettomia ja vertailukelpoisia tuloksia haastatteluja varten hankekumppanit kehittivät johdonmukaisen haastattelu-/kyselymenetelmän sekä haastattelulomakkeet. Kumppanimaiden edustajat pohtivat menetelmän ja lomakkeiden toimivuutta eri maissa ja kulttuureissa. Menetelmään kuului kolmen eri kyselylomakkeen laatiminen (yksi työntekijöille, yksi henkilöstöpäälliköille ja yksi hallintohenkilöstölle/johtajille), jotka perustuivat suorituskykyindikaattoreissa määriteltyihin aiheisiin.



Haastatteluprosessissa haastateltiin yhteensä 35 hankekumppanimaiden yritystä ja organisaatiota. Haastatteluissa oli edustettuna kaikkien kumppanimaiden työelämän edustajat.

Viimeisessä vaiheessa kaikki tulokset analysoitiin ja laadittiin yhteenvetoraportti. Tässä raportissa tuodaan esiin kohdeyritysten havaitsemat monimuotoisten työympäristöjen edut. Oppaaseen on koottu kansallisia ja eurooppalaisia näkökulmia. Yhdistelemällä sekä työntekijöiden, henkilöstöpäälliköiden että johtajien lähestymistapoja se varmistaa, että hyvien käytäntöjen opas on monipuolinen, kattava ja relevantti. Näin Hyvien käytäntöjen opas on merkityksellinen ammatillisen koulutuksen ja jatko- ja täydennyskoulutuksen edistämiseksi kaikkialla Euroopassa. Lisäksi on tähän raporttiin sisällytetty työpaikoilta saatuja näkemyksiä. Opas tarjoaa perusnäkökulman metataitokoulutuksen vaikuttavuuteen ja antaa tärkeää tietoa tulevien aloitteiden tarkentamiseksi ja parantamiseksi, jotta ne kattaisivat haastateltavien nimeämät tarpeet eri maissa ja organisaatiotyypeissä sekä kirjallisuudessa mainitut tarpeet.

METATAIDOT PÄHKINÄNKUORESSA

Metataitoja kuvataan usein korkeamman asteen kattotaitoina. Ne ovat yleisiä taitoja, jotka helpottavat muiden taitojen hankkimista ja soveltamista. 2000-luvun nopeasti muuttuvassa työelämässä nämä taidot ovat nousseet sekä yksilöiden että organisaatioiden toimialoja, työtehtäviä ja maantieteellisiä rajoja ylittäviksi kriittisiksi voimavaroiksi. (Senova, M., 2020).

Metataidot kiteyttävät laajan kirjon valmiuksia. Niihin kuuluvat kriittinen ajattelu, jonka avulla yksilöt pystyvät analysoimaan tilanteita, ratkaisemaan ongelmia ja tekemään tehokkaasti päätöksiä; luovuus, joka edistää innovointia ja sopeutumista uusiin haasteisiin tai mahdollisuuksiin, sekä tunneäly, joka on elintärkeä tekijä vahvojen ihmissuhteiden rakentamisessa, konfliktien hallinnassa ja tiimien johtamisessa.

Muut metataidot, kuten sopeutumiskyky ja elinikäinen oppiminen, ovat avainasemassa, kun halutaan menestyä elämän nopeassa muutostahdissa ja nykypäivän digitaalisessa maailmassa. Yksi metataitojen ominaispiirteistä on niiden siirrettävyys (Barkas, L.A., et al., 2021). Toisin kuin kovat taidot, jotka ovat yleensä tiettyyn työhön tai toimialaan liittyviä, metataitoja voidaan soveltaa monissa eri yhteyksissä.

Soveltuvuus tekee niistä erityisen arvokkaita taitoja maailmassa, jossa työtehtävät kehittyvät jatkuvasti ja uusia toimialoja syntyy. Lisäksi metataidot luovat pohjan jatkuvalle oppimiselle (Spencer, E., Lucas, B., 2021). Aikakaudella, jolloin tietämys kasvaa eksponentiaalisesti ja erityisten teknisten taitojen säilyvyysaika lyhenee, kyky oppia, poisoppia ja uudelleen oppia on ensiarvoisen tärkeää. Metataidoilla, kuten kriittisellä ajattelulla ja luovuudella, on ratkaiseva rooli tässä prosessissa, sillä ne auttavat yksilöitä toimimaan tehokkaammin vuorovaikutuksessa ja omaksumaan uutta tietoa, yhdistämään asioita ja soveltamaan oppimaansa uudella tavalla.

Ei ole suinkaan yllättävää, että monilla ihmisillä ei ole selkeää käsitystä siitä, mitä metataidot ovat ja miten niitä voidaan kehittää. Metataitojen voiman hyödyntämiseksi on ratkaisevan tärkeää, että yksilöt, kouluttajat ja työnantajat tunnustavat niiden arvon ja panostavat niiden kehittämiseen. Tämä voisi tarkoittaa metataitojen koulutuksen sisällyttämistä koulutusohjelmiin ja ammatillisen kehittymisen ohjelmiin nykyistä avoimemmin, uteliaisuuteen, kokeiluun ja jatkuvaan oppimiseen kannustavan kulttuurin luomista sekä strategioiden toteuttamista metataitojen käytön arvioimiseksi ja palkitsemiseksi työpaikoilla.



METATAIDOT VS PEHMEÄT TAIDOT

Yleinen väärinkäsitys on, että pehmeät taidot ja metataidot ovat yksi ja sama asia. Vaikka niillä on joitakin yhtäläisyyksiä, ne eroavat toisistaan avaintekijöiltään. Pehmeät taidot ovat ei-teknisiä taitoja, jotka liittyvät siihen, miten yksilöt ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Ne kattavat monenlaisia kykyjä, kuten muun muassa viestinnän, tiimityön, konfliktinratkaisun ja empatian.

Pehmeitä taitoja kutsutaan usein "ihmissuhdetaidoiksi" tai "ihmissuhdetaidoiksi", koska ne helpottavat ihmisten välistä vuorovaikutusta ja tehokasta osallistumista tiimiin tai organisaatioon. Pehmeät taidot ovat ratkaisevan tärkeitä työpaikoilla, sillä ne edistävät ymmärrystä, yhteistyötä ja tehokasta ongelmanratkaisua. Ne vaikuttavat myös henkilön kykyyn edetä urallaan, osallistua tiimiensä toimintaan ja johtaa tehokkaasti. (Barkas, et al., 2021).

Toisaalta metataidot ovat joukko kattotaitoja, jotka ylittävät tietyn ammatin tai toimialan rajat. Niitä ovat esimerkiksi kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisu, luovuus, tunneäly ja sopeutumiskyky. (Senova, M., 2020).

Toisin kuin pehmeät taidot, jotka ensisijaisesti helpottavat ihmisten välistä vuorovaikutusta, metataidoilla on laajempi sovellusalue. Metataidot vaikuttavat siihen, miten ajattelemme, opimme ja sopeudumme. Niiden avulla yksilöt pystyvät paitsi opiskelemaan ja soveltamaan uusia taitoja nopeasti myös navigoimaan monimutkaisissa järjestelmissä, ratkaisemaan monitahoisia ongelmia ja menestymään jatkuvassa muutoksessa. (Prasittichok P, Klaykaew KK., 2022).

Keskeinen ero on, että metataidot ovat kuin "käyttöjärjestelmä", jolla muut taidot toimivat. Ne tarjoavat kognitiivisen kehyksen, jonka avulla voimme oppia ja integroida uutta tietoa, olipa kyse sitten teknisestä asiantuntemuksesta, alakohtaisesta tietämyksestä tai pehmeistä taidoista (Saunders ym., 2000). Kyky oppia tehokkaasti, sopeutua nopeasti ja ajatella kriittisesti voi esimerkiksi parantaa viestintää, tiimityöskentelyä ja muita pehmeitä taitoja. (Spencer, E., Lucas, B., 2021).

Tässä oppaassa keskitytään metataitoihin pehmeiden tai kovien taitojen sijaan useista syistä. Ensinnäkin, kun pehmeät ja kovat taidot ovat riippuvaisia työmarkkinoiden suuntauksista ja teknologisesta kehityksestä, metataitoja voidaan soveltaa laajalti eri ammateissa, ja ne ovat vähemmän alttiita markkinoiden vaatimusten vaihteluille. Toiseksi teknologisen muutoksen nopea tahti tarkoittaa, että tietyt kovat taidot voivat nopeasti vanhentua, mutta metataidot omaavat henkilöt voivat nopeasti oppia ja soveltaa uusia teknisiä taitoja, mikä varmistaa heidän merkityksensä työmarkkinoilla.

Työelämän muuttuessa monimutkaisemmaksi ja monialaisemmaksi ammattilaisten on ajateltava kriittisesti, ratkaistava uusia ongelmia luovasti ja sopeuduttava muuttuviin olosuhteisiin - kaikki nämä kyvyt edistävät metataitoja. Kun otetaan huomioon näiden kykyjen kasvava kysyntä, on ratkaisevan tärkeää ymmärtää, opettaa ja kehittää metataitoja yksilöissä ja tiimeissä. Metataitojen korostaminen vastaa sitä, että yhä useammin tunnustetaan, että elinikäinen oppiminen, jota tukevat metataidot, kuten oppimaan oppiminen, on olennainen edellytys henkilökohtaiselle ja ammatilliselle menestykselle 2000-luvulla.



METATAIDOT GLOBAALISSA TYÖPAIKALLA: TARPEET

Globalisoituneessa työympäristössä metataitojen merkitys kasvaa jatkuvasti. Nämä kattotaidot ovat rakennuspalikoita, joiden avulla voi menestyä monimuotoisissa ja nopeasti kehittyvissä työympäristöissä. Metataitojen soveltaminen kansainvälisissä ympäristöissä on laajaa ja monipuolista. Kriittinen ajattelu on esimerkiksi olennaisen tärkeää navigoitaessa kulttuurienvälisissä liiketoimintatilanteissa, joissa normit, arvot ja käytännöt voivat poiketa toisistaan suuresti (Euroopan komissio, 2019). Se helpottaa tehokasta päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua, sillä sen avulla yksilöt voivat analysoida tilanteita objektiivisesti ja laatia ratkaisuja, joissa kunnioitetaan ja yhdistetään erilaisia näkökulmia.

Luovuus, toinen kriittinen metataito, edistää innovointia ja sopeutumista erilaisissa kulttuurisissa yhteyksissä kannustamalla yksilöitä haastamaan olemassa olevia paradigmoja, tuottamaan uusia ideoita ja kehittämään ratkaisuja ongelmiin. Tunneäly ja kulttuurienväliset taidot (Euroopan komissio, 2019) ovat toisaalta ratkaisevan tärkeitä globaaleissa tiimeissä, joissa erilaisten tunneviheiden ymmärtäminen, kunnioittaminen ja asianmukainen reagointi henkilökohtaisissa vuorovaikutustilanteissa voi edistää vahvempia ihmissuhteita ja tiimin yhteenkuuluvuutta, tehdä työpaikasta inhimillisemmän alueen ja luoda luottamusta ja avoimuutta. Mielenkiintoista on, että vaikka metataitojen arvo tunnustetaan yhä enemmän, metataitojen harjoittelua käsittelevässä kirjallisuudesta on monenlaisia haasteita. Vaikka metataitoja käsitellään lukuisissa tutkimusartikkeleissa, niistä käytetään usein sellaisia termejä kuin 'pehmeät taidot', 'monialaiset taidot' tai '2000-luvun taidot'.

Esimerkiksi LifeComp-kehyksessä käytetään monimenetelmällistä lähestymistapaa, jossa korostetaan kolmea toisiinsa kietoutunutta osaamisaluetta. Kyseiset osaamisalueet liittyvät suoraan metataitojen kehittämiseen: "henkilökohtainen", "sosiaalinen" ja "oppimaan oppiminen". Kukin alue sisältää kolme osaamisaluetta: itsesääätely, joustavuus, hyvinvointi (henkilökohtainen alue), empatia, viestintä, yhteistyö (sosiaalinen alue), kasvuhalukkuus, kriittinen ajattelu ja oppimisen hallinta (oppimaan oppimisen alue) (Euroopan komissio, 2020). Vaikka tässä käsitteellisessä viitekehyksessä tunnustetaan metataitojen kanssa samansuuntaiset taidot, viitekehystä ei ole vielä mukautettu tai testattu käytännössä.

GreenComp ja Digital Competence Framework for Citizens (DigComp) ovat kaksi EU:n tiedekeskuksesta kehitettyä lisätutkimusta, joiden tavoitteena on antaa oppijoille mahdollisuus kehittää taitoja ja hankkia tietoja, taitoja ja asenteita, joita tarvitaan kestävien käytäntöjen ja digitaalisten taitojen rakentamiseen (Euroopan komissio, 2022). Vaikka tietyt GreenCompissa (esim. tutkiva ajattelu, sopeutumiskyky jne.) ja DigCompissa (esim. viestintä ja yhteistyö, ongelmanratkaisu jne.) luetellut taidot liittyvät implisiittisesti metataitoihin, tiettyjen toimialojen rajaaminen saattaa tahattomasti jättää huomiotta nykyaikaisille työpaikoille ominaisten laajempien, sopeutumiskykyisten taitojen kokonaisvaltaisen kehittämisen.

Hankekumppanien sidosryhmien kanssa eri osallistujamaissa tehtyjen haastattelujen perusteella kävi kuitenkin selväksi, että metataitojen kehittämiseen ja käyttöönottoon liittyy useita haasteita, jotka vaativat yhteistä huomiota ja strategisia toimia, jotta niiden potentiaali voidaan hyödyntää täysimääräisesti. Ensimmäinen haaste johtuu metataitojen luonteesta. Toisin kuin pehmeät tai tekniset/kovat taidot, jotka ovat usein erityisiä ja selkeästi määriteltyjä, metataidot, kuten ongelmanratkaisu, luovuus, tunneäly ja sopeutumiskyky, ovat pehmeitä taitoja, jotka vaikuttavat abstrakteilta ja joita on vaikeampi mitata. Tämä tekee niiden tunnistamisesta, opettamisesta ja arvioinnista vaikeampaa sekä yksilöille että organisaatioille.

Toinen haaste liittyy kulttuurieroihin. Kansainvälisessä työympäristössä metataitojen ymmärtäminen ja tulkitseminen voi olla monimutkaista kulttuuristen vivahteiden vuoksi. Esimerkiksi tunneälyä tai luovaa ratkaisua yhdessä kulttuurissa ei välttämättä mielletä samalla tavalla toisessa kulttuurissa. Näiden kulttuurierojen ylittäminen tehokkaasti kehitetyillä ja sovelletuilla metataidoilla on monitahoinen tehtävä, joka edellyttää jälleen kerran tilaa

META-COIN KUVAUS

Metataitojen koulutuksen haasteet

01 Metataitojen määrittely

Haastattelutuloksista kävi ilmi, että merkittävä osa henkilöistä ei tuntenut metataitojen termiä. Jotkut vastaajat rinnastivat metataidot pehmeisiin taitoihin. Termiin liittyvä epäselvyys korostaa, että metataitoja koskevaan koulutukseen ja viestintään tarvitaan kattavampi lähestymistapa.

02 Oppimiskulttuurin kehittäminen

Haastattelujen tulokset korostivat oppimiskulttuurin vaalimisen tärkeyttä organisaatioissa. Vastaajat ilmaisivat halunsa jatkuvaan oppimiseen ja täydennyskoulutusmahdollisuuksiin. Oppimiskulttuuri kannustaa avoimuuteen, uteliaisuuteen ja kasvuhakuisuuteen.

03 Kulttuurisen monimuotoisuuden rooli

Haastateltavat tunnistivat laajalti kulttuurisen monimuotoisuuden arvon työpaikalla. Moninaisuuden hallinta edellyttää kuitenkin vivahteikasta ymmärrystä ja taitoja, jotta kulttuurieroja voidaan kuroa umpeen ja helpottaa tehokasta yhteistyötä.

04 Taitojen käytännönläheinen kehittäminen

Haastatteluista kävi ilmi, että vastaajat suosivat käytännönläheistä ja toiminnallista taitojen kehittämistapaa. Teoreettista tietoa olisi täydennettävä käytännön sovelluksilla, jotta oppiminen olisi merkityksellistä ja sovellettavissa. Käytännönläheinen lähestymistapa auttaa yksilöitä omaksumaan uudet taidot tehokkaammin ja antaa heille mahdollisuuden soveltaa oppimaansa suoraan työympäristössään.

05 Metataitojen soveltaminen työpaikalla

Monet haastateltavat tunnistivat metataitojen merkityksen työelämässä, kun he olivat tutustuneet metataitojen käsitteeseen. He ymmärsivät, että metataidot mahdollistavat syvällisemmän ongelmanratkaisun, parantavat kykyä innovoida ja helpottavat sopeutumista muuttuviin ympäristöihin. He myönsivät kuitenkin myös, että näiden metataitojen arviointiin ja kehittämiseen liittyy haasteita, ja kehottivat lisäämään resursseja ja ohjeita tällä alalla.

utelaisuudelle, kasvulle ja tutkimukselle sekä tietämykselle tällaisista kuiluista, yksilöille, jotka ovat vuorovaikutuksessa kunkin kanssa toistensa kanssa.

Kolmas haaste johtuu työn nopeasti muuttuvasta luonteesta. Teknologinen kehitys, muuttuvat ja kehittyvät työtehtävät tekevät vaikeaksi ennustaa, mitkä metataidot ovat arvokkaimpia tulevaisuudessa. Tämän epävarmuuden vuoksi yksilöiden voi olla vaikea tietää, mitä taitoja tulisi kehittää, ja organisaatioiden voi olla vaikea tietää, mitkä taidot on asetettava etusijalle koulutusohjelmissaan.

Neljäs haaste liittyy koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien saatavuuden maailmanlaajuisiin eroihin. Kaikilla ei ole mahdollisuuksia kehittää metataitojaan resurssien tai tietoisuuden vajeen takia. Se voi johtaa osaamisvajeeseen, joka voi pahentaa sosiaalista ja taloudellista eriarvoisuutta. Viimeisenä haasteena on metataitojen sisällyttäminen nykyisiin koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen rakenteisiin. Perinteisissä koulutusjärjestelmissä ja -ohjelmissä on usein keskitytty pehmeisiin tai teknisiin/koviin taitoihin, eikä metataitoja ole niinkään korostettu. Vakiintuneiden järjestelmien muuttaminen siten, että metataidot otetaan paremmin huomioon, edellyttää merkittävää ajattelutavan ja lähestymistavan muutosta.

Pohjimmiltaan metataidot antavat yksilöille monipuolisuutta ja joustavuutta, joita tarvitaan nykypäivän globaalissa, nopeatempoisessa ja jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä sekä henkilökohtaisessa elämässä ja yksilöllisillä oppimispoluilla. Ne eivät ole sidottuja tiettyyn työhön tai toimialaan, vaan niitä voidaan soveltaa laajasti eri rooleissa ja tilanteissa. Monipuolisten ja verkottuvien kansainvälisten työpaikkojen tilanteessa metataitojen merkityksen voidaan odottaa vain kasvavan. Investoimalla näiden taitojen kehittämiseen organisaatiot voivat varmistaa työvoimansa tulevaisuudennäkymät edistämällä työntekijöiden oppimiskulttuuria ja kestäväää kasvua globaalilla areenalla.

GLOBALIN TYÖYMPÄRISTÖN METATAITOJA: ASKEL ETEENPÄIN

Metataitojen parhaat käytännöt määriteltiin aikaisempien materiaalien ja sidosryhmien haastattelujen perusteella. Haastattelujen aikana jaetut näkemykset valaisivat tiettyjen strategioiden ja toimenpiteiden tehokkuutta ja tarjosivat käytännön suosituksia yksilöille, oppilaitoksille ja organisaatioille, jotka pyrkivät parantamaan metataitoja.

Yksi parhaista metataitojen kehittämisen käytännöistä on niiden sisällyttäminen opetussuunnitelmiin jo varhaisesta iästä lähtien. Oppilaitokset voivat suunnitella reaali maailman haasteita sisältäviä ohjelmia, jotka kannustavat yhteistyöhön ja edistävät kriittistä ajattelua. Käytännön ongelmanratkaisun ja luovan tutkimisen avulla oppilaat ja opiskelijat voivat kehittää perustan metataitojen omaksumiselle, joka palvelee heitä hyvin tulevilla työurillaan.

Toinen hyvä käytäntö on ajattelutavan kasvun edistäminen. Henkilöt, jotka uskovat kykyynsä kehittyä ja parantaa taitojaan, sitoutuvat todennäköisemmin jatkuvaan oppimiseen ja etsivät uusia haasteita. Jatkuvan omaehtoisen henkilökohtaisen kehittymisen kulttuurin edistäminen, jossa virheet nähdään oppimismahdollisuuksina ja ponnisteluita arvostetaan, auttaa yksilöitä kehittämään kestävyttä ja hyväksymään elinikäistä oppimista, etenkin kun heillä on valtuudet kehittää omia oppimispolkujaan. (Anakwe, et al., 2000).

Digitaalisten välineiden ja alustojen hyödyntäminen voi edistää metataitojen kehittämistä ja tarjota mahdollisuuksia sekä itseluottamusta itseohjautuvaan oppimiseen. Verkkokurssit, virtuaaliset yhteistyövälineet ja pelilliset oppimiskokemukset voivat sitouttaa yksilöitä ja helpottaa metataitojen hankkimista joustavasti ja helposti. Erilaisten näkökulmien ja taustojen hyväksyminen edistää luovuutta, innovointia ja kulttuurienvälisiä taitoja. Monimuotoisten tiimien rakentaminen ja osallistavan työympäristön luominen mahdollistaa ideoiden ja näkökulmien vaihdon, mikä johtaa parempaan ongelmanratkaisuun ja metataitojen kehittämiseen.

Viimeisenä, jatkuva ammatillinen kehittyminen on olennaisen tärkeää metataitojen vahvistamisessa. Jatkuvan koulutuksen, työpajojen ja mentorointiohjelmien tarjoaminen antaa yksilöille mahdollisuuden pysyä ajan tasalla uusimmista suuntauksista ja hankkia oppimispoluillaan uusia heidän roolinsa kannalta merkityksellisiä metataitoja. Kannustamalla työntekijöitä ottamaan vastuuta oppimisestaan ja tarjoamalla resursseja omaehtoiseen taitojen kehittämiseen edistetään kasvun ja sopeutumiskyvyn kulttuuria. Oppaassa kuvatut käytännöt ja haastattelujen tulokset antavat suuntaviivoja maksimoida metataitojen potentiaali ja edistää menestystä kehittyvässä työelämässä.

METATAITOJEN KOULUTUKSEN PARHAITA KÄYTÄNTÖJÄ

META-COIN hankkeen hankekumppanit ovat valinneet ja koonneet Hyvien käytäntöjen oppaaseen käytännönläheisiä ja toimivia lähestymistapoja metataitojen edistämiseen ja hyödyntämiseen nykypäivän työelämässä. Hyvät käytännöt on järjestetty ja esitelty oppaassa kunkin maan mukaan. Nämä ovat seuraavat:



BELGIA

CENTRE BRUXELLOIS D'ACTION INTERCULTURELLE (CBAI)



Organisaation tyyppi: Valtiosta riippumaton järjestö

Taso: Paikallinen ja kansallinen

Kohderyhmä: Työntekijät

www: <https://www.cbai.be/formations/initiation-approche-interculturelle/>

CBAI:n asiantuntemus kattaa pääasiassa muuttoliikkeeseen, kulttuurienväliseen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen liittyvät alat. Asiantuntemusta tuovat eri ammatteihin liittyvä ammattitaito, sitoutuminen visioon ja tehtäviin, kertynyt kokemus sekä CBAI:n liittymät Brysselin yhdistys- ja monikulttuuriseen verkostoon. CBAI:n asiantuntemuksen aloja on viisi, ja ne ovat kohderyhmän käytettävissä ja/tai vahvistavat CBAI:ta organisaationa.

Toimialoja ovat:

- Tietoa maahanmuutosta, kulttuurienvälisestä, sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta sekä rasismista ja syrjinnästä esim. resurssikeskus, Imag-lehti, podcastit ja dokumentit, audiovisuaaliset kapselit, verkkosivusto jne.
- Kulttuuritietoisuuden levittäminen: resurssikeskus kulttuurienvälisiä aloitteita ja tapahtumia varten; paikka, jossa tuetaan ja kannustetaan hankkeiden ja tapahtumien luomista (BRuMM-festivaali, Välimeren elokuvajuhlat, kokoukset ja keskustelut lehden aihepiirikohtaisista tiedostoista, keskustelujen, seminaarien ja keskustelutilaisuuksien järjestäminen).
- Yhteiskunnallisten toimijoiden täydennyskoulutus räätälöidyistä aiheista esim. maahanmuuttoon, kulttuurienväliseen ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen liittyvistä aiheista sekä näihin aloihin liittyvistä yhdistyshankkeista (koulutus kasvatus- ja animaatioalan ammattilaisille monikulttuurisessa ympäristössä, kehitysyhteistyön ja kulttuurienvälisen sovittelun toimijoiden koulutus, kulttuurienväliseen lähestymistapaan johdattelevat moduulit; "Stereotypiat ja ennakkoluulot" ja "Identiteetit leikissä" -koulutuskurssit). Sosiaalialan lisäkoulutuksia kulttuurista, sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta ja maahanmuuttajien perehdyttämisestä.

- Tuetaan sellaisten vapaaehtoisjärjestöjen hankkeita, missä toimivat maahanmuuttajataustaiset henkilöt tai mitkä työskentelevät maahanmuuttoon, kulttuurienväliseen, sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, rasismiin ja syrjintään liittyvien kysymysten parissa (tuetaan paikallishankkeiden kehittämistä erityisesti kulttuurienvälisen viestinnän ja yhteenkuuluvuuden alalla, avustushakemusten laatimista ja yhdistysten yhteydenpitoa rahoittajaan sekä yhdistysten verkostoitumista; järjestetään tiedotustilaisuuksia; ylläpidetään ajantasaista yhdistystiedostoa; osallistutaan yhdistysten järjestämiin keskusteluihin).
- Menetelmiä kuntien koordinaattoreille paikallisen koordinointifoorumin puitteissa; refleksiivinen arviointiprosessi kuntien ja alueiden sosiaalista yhteenkuuluvuutta koskevien sopimusten piiriin kuuluvien yhdistysten kanssa.
- Aiheeseen liittyvän julkisen säännösten analysointi, arviointimenetelmien kehittäminen, maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen liittyvien sääntöjen tukeminen.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Belgian perustuslaillisten ja institutionaalisten uudistusten aikana keskus on pyrkinyt jo 20 vuoden ajan edistämään tiedotuksella, koulutuksella, kulttuurinlevityksellä ja yhdistystoiminnalla maahanmuuttajataustaisten sekä heidän yhdistystensä asemaa ja hankkeita. Huomioiden Brysselin alueen monikulttuurisen luonteen, CBAI näkee toimintansa keskeisenä painopisteenä ammattilaisten kulttuurienvälisen osaamisen kouluttamisen. Toisena kohderyhmänä on ulkomaalaistaustaisten väestöryhmien tukeminen ja kouluttaminen. CBAI pyrkii toimimaan yhden luukun palvelujen periaatteella ja on pyrkinyt yhdistämään maahanmuuttopoliittisten päätösten mukaisia, usein toisistaan erillään toimivia järjestelmiä. Edelleen keskeisenä on, miten yhdistää kantaväestö, yhteisölliset ryhmät ja maahanmuuttajataustaiset, toteuttaa sosiaalinen kotouttaminen ja elinikäinen oppiminen sekä kulttuuriin mukautuminen. Uusissa säädöksissä annetaan kunnille, julkisille yhdistyksille ja niiden välisille kumppanuuksille keskeinen asema. Tämän takia CBAI:n on täytynyt päivittää toimintaa ja miettiä omaa rooliaan.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	CBAI on perustamisestaan lähtien pyrkinyt edistämään maahanmuuttajien integroitumista belgialaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Yhdistys on tietoinen, että globalisaatio aiheuttaa sosioekonomista eriarvoisuutta ja identiteetin katoamista. CBAI pyrkii torjumaan kaikenlaista syrjintää ja edistämään aloitteita, joiden avulla yksilöt ja ryhmät voivat rakentaa yhteistä elämää ja toimintaa. Yhdistys vaikuttaa myönteisesti kestäväen kehityksen tavoitteisiin, jotka ovat 4 (Laadukas koulutus), 8 (Ihmisarvoinen työ ja talouskasvu), 10 (Eriarvoisuuden vähentäminen) ja 11 (Kestävät kaupungit ja yhteisöt.).
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä ei käsitellä erikseen, mutta CBAI edistää etnistä monimuotoisuutta maahanmuuttajien sosiaalisen integroinnin avulla.
Tekninen toteutettavuus	1970-luvun lopulla Ranskan silloinen kulttuuriministeri François Persoons antoi ratkaisevan sysäyksen maahanmuuttajien sosiokulttuurisen keskuksen perustamiselle. Yhdistys perustettiin vuonna 1980. Yhdistyksen ensimmäisen nimi oli <i>The Socio-Cultural Centre for Immigrants (CSCIB)</i> , minkä ratkaisevana tehtävänä ja merkityksenä oli monirotoisen yhteiskunnan rakentaminen. Yhdistys on siis aloittanut toimintansa toisaalta aikansa tarpeesta, julkisesta tahdosta ja "ensimmäisen sukupolven" maahanmuuttajajärjestöjen asemasta. Nämä järjestöt liittyivät useimmiten ammattiyhdistysliikkeeseen. CBAI perustamiseen liittyi myös niin sanottujen "uusien" yhdistysten painostusta: kyseiset yhdistykset ajattelivat jo

	tulevaisuutta, maahanmuuttajien ja erityisesti nuorempien sukupolvien läsnäoloa työelämän ulkopuolella, kansalaisyhteiskunnan "jäsenenä".
Osallisuus	<p>CBAI on hyvin aktiivinen paikallistasolla. Paikalliset toimijat ovat kääntyneet sen puoleen saadakseen kokemusta ohjaamisesta, koulutuksesta ja ryhmien tukemisesta, erityisesti Saint-Gillesin tai Anderlechtin Foresin paikallistoimiston osalta. Lisäksi keskus on halunnut olla läsnä edistämällä kulttuuri- ja taideilmaisua, ja näin se on rohkaissut "yhteiselo" olemalla vuodesta 1992 lähtien Bruxelles en Couleurs-Brussels Gekleurdin perustajajäsen.</p> <p>Koska CBAI:lla ei ole erityistä paikallista historiaa, mutta sen tehtävänä on ollut tukea paikallisia toimijoita ja yhdistyksiä, se on perustanut kuukausittain järjestettävien kokousten avulla "solidaarisuusverkoston", mikä on antanut näille toimijoille mahdollisuuden pohtia yhdessä monialaisia kysymyksiä ja hyötyä kolmannesta paikallispolitiikan ulkopuolisesta osapuolesta.</p> <p>Kulttuurienvälisen toiminnan osalta CBAI on aina pitänyt huolen siitä, että se on antanut äänensä julkiseen politiikkaan osallistuville tai siihen kriittisesti suhtautuville toimijoille ja tutkijoille. Samalla se on pyrkinyt tiedottamaan lukijoilleen siirtolaisuuden todellisuudesta, esimerkiksi African Presences and Latin Colours -teoksessa. Yhdistyksen toinen jatkuva toiminto on kehitysyhteistyön ja kulttuurienvälisen sovittelun toimijoiden koulutus, minkä erikoispiirteenä on samanaikaisesti alueellisten ja eurooppalaisten instituutioiden tunnustama sosioammatillinen kotouttamiskoulutus ja Ranskan yhteisön tunnustama pysyvä koulutustoiminta.</p>
Toistettavuus ja mukautettavuus	CBAI:n kehittämä koulutusmateriaali sekä sen tukemat hankkeet ja muut toiminnot olisivat hyödyllisiä maahanmuuttajien kotouttamiseen ja kulttuurienvälisen taitojen kehittämiseen osallistuville organisaatioille ja toimijoille.
Kriisi- ja riskihallinta	CBAI on edelleen valmis tukemaan maahanmuuttajien sosiaaliseen integraatioon osallistuvia yhdistyksiä ja paikallisia julkisia toimijoita. Yhdistys korostaa, että sosiaaliseen integraatioon on tärkeää liittää myös kulttuurinen ja yhteiskunnallinen emansipaatio. Työllisyys-, asumis- ja koulutuspolitiikassa sekä yhteiselämässä yhdistys pyrkii toiminnallaan tunnustamaan vastavuoroisia suhteita ja rakentamaan kulttuurillisia ja kulttuurienvälisiä sosiaalisia siteitä yhteiselämän ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden saavuttamiseksi.

DISISMI



Organisaation tyyppi: Valtiosta riippumaton järjestö

Taso: Paikallinen ja kansallinen

Kohderyhmät: Työntekijät

www: <https://crvi.be/linsertion-socioprofessionnelle-des-migrants-comme-la-priorite-concrete-dun-projet-ambitieux-des-centres-regionaux-dintegration/>

DISISMI:n tarkoituksena on "tarjota kaikille Liège-Huy-Waremme-alueella asuville ulkomaalaisille tai ulkomaalaistaustaisille henkilöille yksilöllistä tukea heidän sosiaalisen ja ammatillisen integroitumisensa aikana". Järjestelmä on suunnattu yleisölle, jonka ammatilliseen integroitumiseen liittyvät toiminnot ja hakemukset eivät edisty syystä tai toisesta perinteisten työllistymistä tukevien organisaatioiden kautta. DISISMI:n tarkoituksena on auttaa näitä henkilöitä sosiaalisen ja ammatillisen integroitumisen selvitys-, aloitus- ja siirtymävaiheen alkuun.

Moniammattilainen ryhmä (asianajaja, sosiaalityöntekijä jne.) tarjoaa tukea esimerkiksi tutkintotodistusten vastaavuuteen, asumiseen, koulutukseen suuntautumiseen, hallinnollisiin menettelyihin ja sosiaalitukeen liittyvissä kysymyksissä.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Yksilötasolla jokaiselle maahanmuuttajataustaiselle henkilölle laaditaan yksilöllinen toimintasuunnitelma, jolla edistetään tuensaajan hyvinvointia, integroitumista ja elinympäristöön liittyvien tietojen hankkimista integroimalla hänet prosessiin, jossa hän on aktiivisena toimijana. Yhteisötasolla kyse on suurempaa joukkoa koskettavien ongelmien havaitsemisesta ja siten sellaisten koulutus- tai tiedotustoimien käynnistämisestä, jotka voivat suoraan tai välillisesti hyödyttää kohderyhmää. Tavoitteena on auttaa ihmisiä poistamaan tiettyjä kotoutumisen esteitä ja löytämään pitkän aikavälin ratkaisuja.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Tukemalla maahanmuuttajia heidän sosiaalisessa ja ammatillisessa integroitumisessaan yhdistys edistää sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä. Toiminta vaikuttaa myönteisesti kestävä kehityksen tavoitteisiin: 3 (Hyvä terveys ja hyvinvointi), 4 (Laadukas koulutus), 8 (Ihmisarvoinen työ ja talouskasvu), 10 (Eriarvoisuuden vähentäminen) ja 11 (Kestävät kaupungit ja yhteisöt).
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Toimintaan osallistui lähes yhtä paljon miehiä (46,4 %) ja naisia (53,6 %).
Tekninen toteutettavuus	Sosiaalista ja ammatillista integroitumista tuntevien asiantuntijoiden (lakimiehet, sosiaalityöntekijät, oikeudelliset neuvonantajat jne.) tarve.
Osallisuus	<p>DiSISMI otti vastaan suuren määrän osallistujia, joista enemmistö oli Euroopan unionin ulkopuolisten maiden kansalaisia. Vuoden 2021 kolmen ensimmäisen vuosineljänneksen aikana, pandemiasta huolimatta, toiminnasta hyötyi 967 Euroopan ulkopuolista henkilöä, 153 eurooppalaista ja 29 ilman kansalaisuutta ja/tai kansalaisuudeltaan tuntematonta henkilöä. Vuonna 2021 eniten edustettuina olivat kansalaisuuden mukaan suuruusjärjestyksessä Marokko, Syyria, Burundi, Kamerun ja Belgia (mukaan lukien pääasiassa henkilöt, jotka saivat Belgian kansalaisuuden prosessin aikana).</p> <p>Toimintaan osallistujista on tehty neljä havaintoa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 30 prosenttia maahanmuuttajataustaisista hakijoista tarvitsee apua ja tukea monissa eri kysymyksissä. Kysymysten moninaisuus jarruttaa sopivan asiantuntijatahon ja ratkaisujen löytämistä. Sosiaalisten jarrujen olemassaolo (kuten esimerkiksi asuminen), jotka voivat halvaannuttaa kotouttamisprosessia. Käsittelyn on oltava laaja-alaista. Yhteiskunnan tarjoamat järjestelmät eivät aina ole joustavia ja esimerkiksi pääsy hoitokotiin, pakolaiskotiin, sosiaalisiin ja yhteisöllisiin järjestelmiin sekä vammaisille tarkoitettuihin laitoksiin vaatii monia laillisia toimia.

	Myös yhdistyksen UKn ja Italian toimijat edustavat laaja-alaisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatteja, joissa työntekijät tai opiskelijat sekä johtajat, ohjaajat ja kurssien kouluttajat osallistuvat pilotointitoimiin.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Järjestön toiminnan monistettavuus ja mukautettavuus eivät aiheuta suuria vaikeuksia, koska siinä on kyse sosiaalista ja ammatillista integroitumista tukevien palvelujen tarjoamisesta. Näissä palveluissa on kuitenkin otettava huomioon kansallinen konteksti.
Kriisi- ja riskihallinta	Suurimpia esteitä on viisi: kielimuuri, taitojen ja tutkintojen tunnustamatta jättäminen, koulutuksen rajoitettu saatavuus, syrjintä esimerkiksi palkkauksessa ja asumisessa sekä tietämättömyys sosiaalisista ja kulttuurisista tavoista. Näiden esteiden poistamiseksi käytetään viittä tapaa: yksilöllistä ja räätälöityä tukea, tarpeiden mukaista toisen kielen oppimista, kulttuuri- ja yhteiskuntasääntöjen omaksumista, taitojen ja tutkintojen tunnistamisen ja tunnustamisen tukemista sekä päällekkäisten toimien selvittämistä.



SUOMI

ESIHENKILÖN METATAIDOT -VERKKOMODUULI

Organisaation tyyppi: Ammatillinen koulutus

Taso: Paikallinen, kansallinen, eurooppalainen ja kansainvälinen

Kohderyhmä: Työntekijät ja esimiehet

www: [Kurssi: Lähiesimiestyön ammattitutkinto - mallipohja \(omnia.fi\)](http://Kurssi: Lähiesimiestyön ammattitutkinto - mallipohja (omnia.fi))



Esihenkilön metataidot - verkkomoduuili on osa *Lähiesimiestyön ammattitutkinnon* -verkkototeutusta ja tarjoaa ratkaisuja työelämän muuttuviin asiakastarpeisiin monen näkökulman kautta. Opiskelijat voivat moduulin opiskeltuaan hakea Esihenkilön metataidot - tuoteperheen osaamismerkkejä.

Toteutustapa verkossa antaa kaikille tasavertaiset mahdollisuudet osaamisen hankkimiseen työn kannalta merkityksellisissä taidoissa, paikasta ja ajasta riippumatta.

Kiihtyvä muutos haastaa pohtimaan valmennuskokonaisuuksien sisältöjä, mitkä taidot ovat lopulta merkityksellisiä esihenkilöille, jotta he pystyvät vastuullisesti ohjaamaan ja johtamaan itseään sekä työryhmäänsä yhä kompleksisemmässä kentässä kohti tavoitteita.

Ratkaisuna tähän ovat metataidot, sillä nämä taidot auttavat selviämään muutoksessa nyt ja tulevaisuudessa. Työelämä tarvitsee yhä kipeämmin osaajia ja myös aiemmin hankittua osaamista on tarvetta yhä enemmän tunnistaa ja tunnustaa. Osaamismerkkit ovat tämän päivän ja tulevaisuuden ratkaisuja tähän, tuoreella otteella.

Oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen tarvitaan itsenäisen opiskelun lisäksi muita, jotta näkökulmat laajenevat ja ajattelutaidot kehittyvät. Tätä edesauttavat pedagogiset ratkaisut, jotka ohjaavat keskustelua ja luovaa vuorovaikutusta yhdessä oman työryhmän, vertaisoppijoiden sekä opettajan kanssa. Samalla opitaan tärkeää dialogista keskustelua verkossa kuin livekohtaamisissakin.

Verkkomodulia on jo hyödynnetty oman yksikön sisällä kahdessa tutkinnossa sekä kuudessa toteutuksessa. Toteutusta voidaan ottaa käyttöön muihinkin tutkintoihin ja räätälöidä yrityksille.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	<p>Hyvällä ja laadukkaalla esihenkilötyöllä on suuret vaikutukset työryhmän toimivuuteen ja sitä kautta yrityksen menestykseen, jolla on myös kansantaloudellisesti iso merkitys. Esihenkilön metataidot – verkkomodulin yksi keskeisimmistä viesteistä on tietoisuus itsestä, oman itsensä aidosta hyväksymisestä kaikkienensa. Tämä antaa mahdollisuuden armollisuuteen myös muita ja vallitsevia olosuhteita kohtaan. Ajatus on yksi kantavista voimista siihen, että esihenkilö ja työntekijät voivat hyvin ja jaksavat olla myös aktiivisia kansalaisia vapaa-ajallaan.</p> <p>Yhteiskunta, työelämä, ammatit ja koulutus ovat vahvassa murroksessa - tämä edellyttää työelämälähtöistä ja monimuotoista koulutustarjontaa. Monimuotoiset opintopolut ja kehittyvät opetuksen, ohjauksen ja oppimisen ympäristöt tarkoittavat myös, että tarvitaan uusia toimintamalleja ja vahvaa pedagogista suunnitteluosaamista (mm. Brauer, Ruhalahti ja Korhonen, 2022). Verkkototeutus on osoittanut jo arvonsa luomalla tasa-arvoisia opiskelumahdollisuuksia opiskelijoille työ- tai asuinpaikan sijainnista riippumatta. Esihenkilön metataidot - verkkomoduli, osaamismerkeillä, on yksi osio kokonaan verkossa suoritettavassa tutkintokoulutuksessa. Se on siirrettävissä myös muihin ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin sekä toteutuksiin. Saatujen palautteidenkin pohjalta on nähtävissä, että tärkeät taidot ovat siirtyneet työpaikalle opiskelijan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>Esihenkilön metataidot – verkkototeutus toimii uudelleen toistettavana moduulina verkossa, joihin opiskelijat tuovat keskusteluillaan sisältöä ja syvyyttä, ryhmä kerrallaan. Moduulia voi liittää useampaan toteutukseen tai tutkintoon. Oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen tarvitaan itsenäisen opiskelun lisäksi muita, jotta näkökulmat laajenevat ja ajattelutaidot kehittyvät. Erilaisten pedagogisten ratkaistujen taustalla on syväoppimiseen tähtäävät menetelmät. Erilaisia oppimisympäristöjä, kuten työpaikkaa ja digitaalisia ympäristöjä on käytetty uudella tavalla. Osaamismerkki vielä monelle tuntematon asia ja myös niiden käyttö tutkinnossa, osaamisen osoittamisen välineinä. Ideoita on sinnikkäästi viety arkeen, luovasti kokeiltu, opittu ja paranneltu.</p> <p>Esihenkilön metataidot -verkkomoduli on innovatiivinen ja laadukas vastaus työelämän tarpeisiin. Verkkototeutus on osoittanut jo arvonsa luomalla tasa-arvoisia opiskelumahdollisuuksia opiskelijoille työ- tai asuinpaikan sijainnista riippumatta. Toteutus on suunniteltu monipuolisesti erilaisiin oppimisympäristöihin, sitä tärkeintä, työpaikkaa, unohtamatta. Verkkomoduli mahdollistaa myös dialogin ja kumoa käsityksen yksiaanisesta verkkokurssista, joka tehdään täysin yksin.</p> <p>Verkkomoduli on osoittanut olevansa jo oppimistuloksiltaan vaikuttava ja esihenkilötyö on saanut uusia ulottuvuuksia opiskelijoiden omassa arjessa. Opiskelija, työryhmä ja yritys hyötyvät, myös laajemmin ajateltuna yhteiskunta. Osaamistuotemerkkiperhe on herättänyt positiivista kiinnostusta kumppaneiden HR-osastoilla. Positiivinen puskaradio toimii ja saamme lisää motivoituneita opiskelijoita kehittämään osaamistaan. Kumppanivalmentajat veloittavat koko päivän</p>

	<p>valmennuspäivästä n. 1000-1300 €, näihin aihealueisiin tarvittaisiin muutama valmennuspäivä/verkkomoduli, joten säästöä syntyy vaikuttavuudesta tinkimättä.</p> <p>Osaamismerkkit auttavat opiskelijaa kehittämään edelleen osaamistaan ja osoittamaan sitä visuaalisesti digitaalisten tunnistemerkkien ja todistusten muodossa. Osaamismerkkejä hakeneet opiskelijat voivat hyödyntää näitä myös näytöissä. Muun dokumentoinnin tarve vähenee, tutkinnon suorittaminen tulee helpommin hahmotettavaksi, se etenee koko ajan osaamismerkkejä hakemalla ja osaamisen kehittyessä. Myös opettajan aikaa säästyy, ajatuksella, että ohjauksen tarve vähenee ja näytön kuvauksien kirjoittaminen Wilmaan helpottuu.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Sukupuolten tasa-arvo ja monimuotoisuuden näkökulmat ovat osa metataitoja ja kurssin keskeisiä aiheita. Esihenkilö on metataitojen osalta etulinjan työntekijä. Metataitojen osaaminen vahvistaa henkilöstön hyvinvointia, yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä. Kurssi valmentaa tulevaisuuden työelämän tarpeita vastaavaa edistyksellistä johtajuutta ja johtamista.
Tekninen toteutettavuus	Kiinnostus verkkototeutuksia kohtaan on tunnistettu ja tähän tarpeeseen Esihenkilön metataidot – verkkomoduli on innovatiivinen ja laadukas vastaus. Toteutus on suunniteltu monipuolisesti erilaisiin oppimisympäristöihin. H5P-elementtiä on hyödynnetty uudella, visuaalisella sekä oppimista edesauttavalla tavalla; H5P- materiaalit on upotettu alustalle, materiaalissa hyödynnetty monipuolisesti opiskelijaa aktivoiva elementtejä, kuten dialogikortteja, kirjoitusruutuja, raahaa/lisää sanoja, True/False - vaihtoehdot jne. Materiaaleihin on lisätty myös Audio-tiedostot saavutettavuuden parantamiseksi. Muun muassa Seppo-peliä, Padlet -virtuaalisia sekä Kahootia on hyödynnetty Teams-tapaamisissa ja/tai opiskelumoduuleissa.
Osallisuus	Metataitoja mitataan osaamismerkkien avulla. Osaamismerkkit ovat monien asiantuntijoiden mielestä tulevaisuudessa lisääntyvä osaamisen tunnistamisen väline. Oppilaitokset ja jotkut yritykset ovat ottaneet osaamismerkkejä jossain määrin käyttöönsä, esimerkiksi täydennyskoulutuksissa. Lähiesimiestyön ammattitutkinnossa osaamismerkkit huomioidaan innovatiivisesti myös näytöissä, tämä helpottaa opiskelijan muuta dokumentoimista ja ohjaa tutkinnon suorittamista. Verkkototeutuksesta haettavat osaamismerkkit tekevät yksilön kriittisen tärkeän osaamisen näkyväksi. Merkkien saaja voi liittää digitaalisia merkkejä cv:n tai muihin dokumentteihin.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Esihenkilön metataidot – verkkomodulia pilotoitiin kolmella opiskelijalla 02/2022 alkaen. 05/2022 alkaneessa toteutuksessa moduulin suoritti 18 opiskelijaa ja 11/2022 alkaneessa toteutuksessa tämä on ohjelmassa 9 opiskelijalla. Avoimen Omnian puolella yksi opiskelija on suorittanut räätälöidysti osan moduulin osioista. Moduuli on lisätty myös kahden JYET -toteutuksen ohjelmaan. Palautteet ovat olleet erittäin rohkaisevia, moduulin osaamistavoitteet ovat toteutuneet ja esihenkilötyö työryhmissä parantunut. Kurssi on tarjolla kansallisella tasolla. Verkkomodulia on jo hyödynnetty oman yksikön sisällä kahdessa tutkinnossa sekä kuudessa toteutuksessa. Toteutusta voidaan ottaa käyttöön muihinkin tutkintoihin ja räätälöidä yrityksille.
Kriisi- ja riskihallinta	Verkkokurssia on pilotoitu Omniassa ja palautteet ovat olleet erittäin rohkaisevia. moduulin osaamistavoitteet ovat toteutuneet ja esihenkilötyö työryhmissä parantunut. Verkkototeutuksen päävastuullinen rakentaja osallistui

	<p>täydennyskoulutukseen v. 2022 kevään ja syksyn aikana. Koulutuksen myötä nousi entisestään kiinnostus osaamismerkkejä kohtaan ja lopputehtävän myötä osaamismerkkituoteperhe alkoi muodostumaan.</p> <p>Osaamismerkeillä hakija saa esihenkilön kriittisen osaamisen näkyväksi, joka jää tutkinnon perusteiden alle piiloon. Visuaalisen merkin voi halutessaan liittää esimerkiksi työpaikkahakemuksiin, ansioluetteloon ja/tai sosiaalisen median postauksiin (esim. LinkedIn). Ensimmäiset merkit on myönnetty 1.11.2022. 15.11.2022 osaamismerkkejä on myönnetty yhteensä 7 kappaletta ja määrä tulee varmasti lisääntymään.</p>
--	---

TOGETHER FOR FUTURE VET SKILLS



Organisaation tyyppi: Julkinen ja yksityinen

Taso: Eurooppalainen

Kohderyhmä: Uraohjausta etsivät ja yritysvalmennuksen ammattilaiset

www: <https://www.tovet.eu/>

ToVET-hankkeessa kehitetyt osaamismerkit perustuvat Euroopan komission suositukseen kahdeksasta elinikäisen oppimisen avaintaidosta, joita pidetään elintärkeinä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen, terveyttä ja kestävyttä tukevan elämäntavan, työllistymisen, aktiivisen kansalaisuuden ja sosiaalisen osallisuuden kannalta. Kaikkia avaintaitoja pidetään yhtä tärkeinä, ja yhden osa-alueen kannalta olennaiset näkökohdat tukevat osaamisen kehittämistä toisella osa-alueella. ToVET-hankkeessa on luotu 16 osaamismerkkiä, jotka täydentävät kaikkia kahdeksaa elinikäisen oppimisen avaintaitoa, joita EUn neuvosto on suositellut vuoden 2018 kehityksessä.

Hankemateriaali on jaettu useisiin osiin. Kolme ensimmäistä osiota edustavat henkilökohtaisten, sosiaalisten ja oppimaan oppimisen, digitaalisten ja yrittäjyyden avaintaitojen toteuttamista. Seuraavissa osioissa esitellään erilaisia menetelmiä, joita käytetään avaintaitojen toteuttamisessa joko yleisesti tai ammatillisissa oppiaineissa. Kahdessa viimeisessä jaksossa esitellään ToVET-hankkeessa kehitettyjä välineitä: avaintaitojen osaamismerkit ja väline avaintaitojen tunnistamiseksi kansainvälisen liikkuvuuden tai muun toiminnan aikana.

Osaamismerkit on jaettu eri luokkiin niiden sisällön ja luonteen mukaan. Joitakin pidetään niin sanottuina pakollisina merkkeinä, jotka on saavutettava päästäkseen hakemaan muita merkkejä. Metamerkit ovat ns kollektiivisia kattomerkkejä, jotka on yhdistetty kahdesta tai useammasta sisältömerkistä. Nämä metamerkit jaetaan automaattisesti henkilölle, joka on menestyksekkäästi saavuttanut kaikki niihin kuuluvat sisältömerkit.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen menestyminen	Kuvaus henkilökohtaisten, sosiaalisten ja oppimaan oppimisen, digitaalisten taitojen ja yrittäjyyden avaintaitojen toteuttamisesta sekä menetelmistä, joita käytetään avaintaitojen toteuttamisessa joko yleisissä tai ammatillisissa oppiaineissa. Ainakin 16 metataitoa mittaavien ja arvioivien metamerkkien kuvaukset.

Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Euroopan komission elinikäisen oppimisen avaintaitoja koskevan suosituksen mukaiset keskeiset taidot, joita tarvitaan työskentelyyn ja elämään 2000-luvulla. Digitaaliset osaamismerkkit toimivat kestäväen kehityksen periaatteella.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Tasa-arvoa ja monimuotoisuuden näkökulmaa käsitellään horisontaalisina prioriteetteina, jotka on sisällytettävä kansainvälistymisstrategiaan. Kunkin organisaation olisi räätälöitävä tavoitteensa ja toimintansa näiden prioriteettien mukaisesti (sivu 42, Erasmus+ -hanke (tovet.eu)).
Tekninen toteutettavuus	Digitalisaatio on yksi kuvatuista avaintaidoista/metataidoista (Open Badges2 - Tovet). Digitaaliset opaskirjat, osaamismerkkit. Digitaalista muutosta käsitellään myös strategiaoppaassa-p. 46 Erasmus+ -hankkeessa (tovet.eu).
Osallisuus	Avaintaitoja ovat muun muassa seuraavat kulttuurienväliset taidot: henkilökohtainen ja sosiaalinen hyvinvointi, oppimaan oppiminen, kulttuuritietoisuus ja -ilmaisu, digitaalinen kansalaisuus, verkkoturvallisuus ja -hyvinvointi, monikielisyys, kansalaisuus, globaali kehitys ja kestävä kehitys.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Parhaita käytäntöjä on kuvattu hankeseminaareissa (Outcomes - Tovet) ja koottu ammatillisen koulutuksen kansainvälistämisstrategia Erasmus+ -hankkeeseen (tovet.eu).
Kriisi- ja riskihallinta	Osaamismerkkien toimivuutta ja käyttöjoustavuutta ei ole vielä mitattu. Aiheesta keskustellaan seminaareissa ja se kuvataan Erasmus+ -hankkeen strategiassa (tovet.eu) ja oppaissa. D1-WP4-EN-Guidebook-on-good-practices-and-tools-for-key-competences-for-lifelong-learning-Report-EN.pdf (tovet.eu).



RANSKA

FRANCE COMPÉTENCES



Organisaatiotyyppi: kansallinen rahoitus- ja sääntelyviranomainen

Taso: Paikallinen ja kansallinen taso

Kohderyhmä: Työntekijät

www: <https://www.francecompetences.fr/france-competences/#qui-sommes-nous>

France Compétences on ranskalainen julkinen organisaatio, joka perustettiin vuonna 2018 osana hallituksen ammatillisen koulutuksen uudistusta. Sen päätehtävänä on varmistaa ammatillisen koulutuksen ja oppisopimusohjelmien rahoitus, seuranta ja arviointi Ranskassa. France Compétences'in tavoitteena on tarjota selkeät ja kattavat puitteet osaamisen kehittämiseksi yritysten kilpailukykyyn ja työntekijöiden työllistettävyyden tukemiseksi.

Lisäksi organisaatio vastaa kansallisen ammattitutkintorekisterin (RNCP) ja kansallisen ammattitutkintohakemiston (RNCP) hallinnoinnista. Näissä hakemistoissa luetellaan kaikki Ranskassa tunnustetut perus- ja ammattitutkinnot ja annetaan tietoa eri ammattien edellyttämistä taidoista ja pätevyyksistä.

Järjestö valvoo myös ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimusohjelmiin tarkoitettujen varojen keräämistä ja jakamista, mukaan lukien oppisopimusvero (eli vähintään yhden työntekijän työllistävien yritysten ja yhdistysten maksama vero), sekä arvioi ammatillisten koulutusohjelmien laatua ja tarkoituksenmukaisuutta ja pyrkii varmistamaan, että ne vastaavat työnantajien ja työntekijöiden tarpeita. Yleisesti ottaen France Compétencesin päätehtävänä on:

1. Työntekijöiden tarvitsemien taitojen määrittäminen ja koulutustoimien laadun varmistaminen (erityisesti kansallisten standardien noudattaminen), jotta kukin kurssi voi täyttää erityiset koulutustavoitteet.
2. Ammatilliseen koulutukseen ja työssäoppimiseen tarkoitettujen rahoituksen jakaminen (ammattitaitotoimijat, alueet, Caisse des dépôts, alueelliset ammattienväliset sekakomiteat jne.).
3. Todistusten asianmukaisuuden varmistaminen: RNCP (National Directory of Professional Certifications) rekisteröityjen todistusten rekisteröinti ja päivittäminen, jotta ne vastaavat työnantajien tarpeita.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	<p>Yksi France Compétences -ohjelman päätavoitteista on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja tarkoituksenmukaisuutta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi järjestö on toteuttanut useita toimenpiteitä, kuten koulutuksen tarjoajien sertifiointimenettelyn perustamisen ja ammatillisen koulutuksen kansallisen laatukehysten (NFQ) luomisen. NFQ:ssa asetetaan standardit ammatillisten koulutusohjelmien suunnittelulle, toteuttamiselle ja arvioinnille, ja siinä keskitytään vastaamaan työnantajien ja työntekijöiden tarpeisiin.</p> <p>France Compétencesin julkaisemien tietojen mukaan NFQ:n mukaisesti sertifioidujen ammatillisten koulutusohjelmien määrä kasvoi vuoden 2019 27:stä 302:een vuonna 2021. Lisäksi France Compétencesin sertifioidujen koulutuksen tarjoajien määrä kasvoi samaan aikaan 162:sta 1 377:ään. France Compétencesin toinen keskeinen tehtävä on valvoa ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen tarkoitettujen varojen jakamista. Vuonna 2019 järjestö hallinnoi yli 6 miljardia euroa ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen. Tämä summa johtuu osittain hallituksen pyrkimyksistä tukea ammatillista koulutusta ja oppisopimuskoulutusta osana pandemian jälkeistä talouden elpymistä</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>France Compétences'illa on merkittävä vaikutus ammatillisen koulutuksen ja oppisopimusohjelmien ympäristölliseen, taloudelliseen ja sosiaaliseen kestävyys Ranskassa.</p> <p>Ympäristön kestävyys: France Compétences kannustaa kehittämään ammatillisia koulutusohjelmia, joissa asetetaan etusijalle ympäristön kestävyys. Se tarjoaa esimerkiksi taloudellista tukea vihreitä työpaikkoja ja kestävää kehitystä koskeville koulutusohjelmille, jotka voivat auttaa vähentämään ympäristövaikutuksia ja edistämään kestävyyttä.</p>

	<p>Taloudellinen kestävyys: Edistämällä ammatillista koulutusta ja oppisopimusohjelmia France Compétences auttaa kehittämään ammattitaitoista työvoimaa, joka on välttämätöntä yritysten ja teollisuuden taloudelliselle kestävyydelle. Järjestö hallinnoi myös varojen keräämistä ja jakamista ammatillisiin koulutus- ja oppisopimusohjelmiin, mikä auttaa varmistamaan, että nämä ohjelmat ovat taloudellisesti kestäviä.</p> <p>Sosiaalinen kestävyys: France Compétences tukee ammatillisen koulutuksen ja oppisopimusohjelmien sosiaalista kestävyttä pyrkimällä varmistamaan, että ne täyttävät sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet. Se edistää myös osallisuutta ja monimuotoisuutta koulutusohjelmissä, mikä voi auttaa vähentämään sosiaalista eriarvoisuutta ja edistämään sosiaalista kestävyttä.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	<p>France Compétences on pyrkinyt edistämään sukupuolten tasa-arvoa ja moninaisuusnäkökulmia politiikoissaan ja käytännöissään. Järjestö tunnustaa, että on tärkeää varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet ammatilliseen koulutukseen ja oppisopimusohjelmiin kaikista taustoista ja identiteeteistä tuleville henkilöille. France Compétences edistää sukupuolten tasa-arvoa muun muassa tukemalla naisten oppisopimuskoulutusta muilla kuin perinteisillä aloilla. Organisaatio on solminut kumppanuuksia yritysten ja muiden tahojen kanssa luodakseen oppisopimusmahdollisuuksia esimerkiksi rakennusalalla, teknologiassa ja teollisuudessa, jotka ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia. France Compétences pyrkii myös varmistamaan, että ammatilliset koulutusohjelmat ovat vammaisten henkilöiden saatavilla.</p>
Tekninen toteutettavuus	<p>Nykyaikaisena julkisena organisaationa France Compétences tunnustaa teknologian merkityksen tehtävänsä ja tavoitteidensa tukemisessa. Teknologian avulla yhdistys voi olla tehokkaampi ja vaikuttavampi ammatillisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutusohjelmien hallinnassa sekä niiden laadun ja merkityksen arvioinnissa.</p> <p>Yksi esimerkki teknologian roolista France Compétencesille on digitaalisten alustojen ja työkalujen kehittäminen ja hallinta, joita oppijat, kouluttajat ja työnantajat voivat käyttää. Nämä alustat voivat tarjota pääsyn oppimisresursseihin, helpottaa viestintää ja yhteistyötä sekä tukea ammatillisten koulutusohjelmien tarjoamista joustavammalla ja henkilökohtaisemmalla tavalla.</p> <p>Toinen esimerkki on data-analytiikan käyttö ammatillisten koulutusohjelmien suorituskäytön ja vaikutusten seuraamiseen ja arviointiin. Analysoimalla tietoja oppijoiden tuloksista ja työmarkkinoiden suuntauksista France Compétences voi tunnistaa parannuskohteita ja varmistaa, että ammatilliset koulutusohjelmat ovat työnantajien ja talouden tarpeiden mukaisia.</p>
Osallisuus	<p>France Compétences tekee tiivistä yhteistyötä eri sidosryhmien, kuten valtion virastojen, työnantajien, työntekijöiden edustajien ja koulutuksen tarjoajien, kanssa varmistakseen, että heidän tarpeensa ja odotuksensa otetaan huomioon päätöksentekoprosessissa. Organisaatio kuulee näitä sidosryhmiä ymmärtäkseen niiden prioriteetit ja huolenaiheet ja kerätäkseen palautetta ehdotetuista politiikoista ja aloitteista. Näin France Compétences voi tehdä tietoisempia päätöksiä ja varmistaa, että sen toimet vastaavat Ranskan viranomaisten tarpeita. Lisäksi sen strategiset suuntaviivat määrittelee nelikantainen hallinto, joka koostuu valtiosta, alueista, työntekijöiden ammattijärjestöistä ja työnantajien edustajista kansallisella ja toimialojen välisellä tasolla sekä pätevästä henkilöstä.</p>

Toistettavuus ja mukautettavuus	<p>France Compétences on julkinen organisaatio, joka on suunniteltu erityisesti vastaamaan Ranskan ammatillisen koulutusjärjestelmän tarpeisiin ja haasteisiin. Vaikka muut maat tai organisaatiot voivat saada innoitusta sen tehtävästä ja toiminnasta, France Compétences -sopimusten toistaminen ja mukauttaminen muihin yhteyksiin edellyttäisi todennäköisesti useiden tekijöiden huolellista harkintaa.</p> <p>Joitakin keskeisiä tekijöitä, jotka olisi otettava huomioon, ovat maan nykyiset ammatillisen koulutuksen järjestelmät, ammatillista koulutusta koskeva oikeudellinen ja sääntelykehys, ammatilliseen koulutukseen käytettävissä olevat rahoitusmekanismit sekä asianomaisten ihmisten kulttuurinen ja sosiaalinen tilanne.</p>
Kriisi- ja riskihallinta	<p>Valitettavasti saatavilla ei ole tietoja, joiden avulla voitaisiin arvioida organisaation kriisi- ja riskinhallintasuunnitelman tehokkuutta, mutta julkisyhteisönä France Compétences on vastuussa riskien ja kriisien tehokkaasta hallinnasta varmistaakseen toimintansa jatkuvuuden ja palvelujensa tarjoamisen.</p>

ORANGE

Organisaatiotyyppi: Teleyhtiö

Taso: paikallinen, kansallinen, eurooppalainen ja kansainvälinen

Kohderyhmä: Työntekijät

www: <https://www.orange.com/en>



Orange on yksi maailman johtavista teleoperaattoreista, jonka liikevaihto vuonna 2020 oli 42,3 miljardia euroa ja 31. joulukuuta 2020 maailmanlaajuisesti 142 000 työntekijää, joista 82 000 Ranskassa. Konsernilla on 31. joulukuuta 2020 maailmanlaajuisesti yhteensä 259 miljoonaa asiakasta, mukaan lukien 214 miljoonaa matkaviestinasiakasta ja 22 miljoonaa kiinteän verkon laajakaista-asiakasta.

Konserni toimii 26 maassa. Orange on myös johtava maailmanlaajuisten IT- ja televiestintäpalvelujen tarjoaja monikansallisille yrityksille tuotemerkillä Orange Business Services. Joulukuussa 2019 konserni esitteli uuden strategisen "Engage 2025" -suunnitelmansa, jonka tavoitteena on uudistaa operaattorimalli sosiaalisen ja ympäristövastuun ohjaamana Samalla kun konserni kiihdyttää kasvuaan ja asettaa datan ja tekoälyn innovaatiomallinsa ytimeen, siitä tulee houkutteleva ja vastuullinen työnantaja, joka on sopeutunut nouseviin ammatteihin.

Taitojen koulutuksen osalta Orangen johtajuusohjelma "Orange Campus" on suunniteltu tarjoamaan työntekijöille taitoja, joita he tarvitsevat tullakseen tehokkaiksi johtajiksi ja valmistamaan heitä tulevaisuuden haasteisiin. Tämän sitoumuksen avulla Orange Campus muuttaa digitaalisen maailman ammatilliseksi mahdollisuudeksi tarjoamalla tarjouksen, joka on jäsennelty konsernin 4 prioriteettialueen ympärille: Data/IA, kyberturvallisuus, taidot kaikille ja tietysti hallinta. Ohjelma toimitetaan yhdistämällä lähiopetusta, verkko-oppimista ja kokemuksellista toimintaa, ja se kattaa useita aiheita, kuten johtajuutta, viestintää, tiimityötä, tunneälyä ja paljon muuta.

Peruskoulutusohjelman lisäksi Orange tarjoaa työntekijöilleen myös erilaisia kehittymismahdollisuuksia, kuten valmennusta, mentorointia ja työkiertoa. Näin työntekijät voivat soveltaa taitojaan todellisissa tilanteissa ja saada arvokasta kokemusta liiketoiminnan eri osa-alueilta.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	<p>Yksi keskeinen tekijä ohjelman tehokkuudessa on sen räätälöity lähestymistapa: se on räätälöity vastaamaan kunkin työntekijän erityistarpeita heidän roolinsa, tasonsa ja uratavoitteidensa perusteella. Näin varmistetaan, että työntekijät saavat koulutuksen, jota he tarvitsevat menestyäkseen nykyisissä rooleissaan ja valmistautuakseen tuleviin haasteisiin.</p> <p>Ohjelma käyttää sekoitettua oppimismenetelmää, jossa yhdistyvät luokkahuoneet, verkko-oppiminen ja kokemuksellinen toiminta. Tämän lähestymistavan avulla työntekijät voivat oppia monin eri tavoin ja soveltaa taitojaan todellisissa tilanteissa. Kokeneilla kouluttajilla on syvälinen käsitys Orangen ja televiestintäalan johtamishaasteista. Näin varmistetaan, että koulutus on tarkoituksenmukaista ja käytännönläheistä.</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>Ympäristön kestävyys: Orange on asettanut kunnianhimoiset tavoitteet hiilijalanjälkensä pienentämiseksi ja uusiutuvan energian edistämiseksi. Yhtiö on sitoutunut vähentämään hiilidioksidipäästöjään 30 prosentilla vuoteen 2025 ja hankkimaan 50 prosenttia sähköstään uusiutuvista lähteistä vuoteen 2025 mennessä. Orange investoi myös energiatehokkaisiin teknologioihin ja pyrkii vähentämään jätteiden ja veden kulutusta.</p> <p>Taloudellinen kestävyys: Suurena televiestintäyrityksenä Orange on sitoutunut edistämään taloudellista kestävyttä investoimalla innovaatioihin ja tukemalla paikallisia yhteisöjä. Yhtiö investoi voimakkaasti tutkimukseen ja kehitykseen kehittääkseen uusia teknologioita ja palveluita, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin. Orange tukee paikallisyhteisöjä myös erilaisilla ohjelmilla, kuten tarjoamalla digitaalisen lukutaidon koulutusta ja tukemalla pienyrityksiä.</p> <p>Sosiaalinen kestävyys: Orange on sitoutunut edistämään sosiaalista kestävyttä edistämällä monimuotoisuutta ja osallisuutta sekä tukemalla työntekijöitään. Yhtiö on asettanut tavoitteekseen lisätä naisten edustusta johtotehtävissä sekä edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta työvoimassaan. Orange noudattaa myös tiukkoja eettisiä standardeja sekä omassa toiminnassaan että toimitusketjussaan ja suorittaa säännöllisiä auditointeja. Orange tukee työntekijöitään erilaisilla ohjelmilla, esim. tarjoamalla joustavia työjärjestelyjä ja edistämällä työelämää.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	<p>Orange tunnustaa sukupuolten tasa-arvon merkityksen ja on asettanut tavoitteita naisten määrän lisäämiseksi johtotehtävissä. Yhtiö on toteuttanut ohjelman, jolla autetaan naisia palaamaan töihin tauon jälkeen, ja tarjoaa esimiehille koulutusta tasa-arvokysymyksistä. Orange tekee yhteistyötä myös ulkopuolisten organisaatioiden kanssa edistääkseen naisten vaikutusmahdollisuuksia ja sukupuolten tasa-arvoa.</p> <p>Orange edistää työpaikalla osallisuuden kulttuuria, joka tunnistaa ja arvostaa monimuotoisuutta. Yhtiö on toteuttanut monimuotoisuutta tukevia säännöstyksiä ja ohjelmia, esim. yhtäläisten mahdollisuuksien edistämistä rodusta, etnisestä alkuperästä, iästä, uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Yritys on myös saanut useita palkintoja ja tunnustusta aloitteistaan.</p>
Tekninen toteutettavuus	Yhtenä johtavista teleoperaattoreista Ranskassa ja maailmanlaajuisesti Orange luottaa vahvasti teknologiaan tarjotakseen asiakkailleen luotettavia ja korkealaatuisia

	<p>palveluja. Orange käyttää liiketoiminnassaan erilaisia tekniikoita ääni- ja datapalveluja käyttävistä verkoista digitaalisiin alustoihin, joiden avulla asiakkaat voivat käyttää ja hallita tilejään verkossa. Yhtiö investoi voimakkaasti tutkimukseen ja kehitykseen varmistaakseen, että se pysyy televiestintäalan uusien teknologioiden ja trendien eturintamassa.</p> <p>Orangen käyttää teknologian järjestämällä koulutusohjelmia verkko-oppimisalustojen kautta. Orange tarjoaa valikoiman verkkokursseja ja moduuleja, joita työntekijät voivat käyttää heille sopivana ajankohtana. Näin työntekijät voivat oppia omaan tahtiinsa ja omassa aikataulussaan, mikä on erityisen hyödyllistä niille, jotka työskentelevät etänä tai joilla on kiireiset aikataulut. Lisäksi Orange käyttää teknologiaa tarjotakseen jatkuvaa tukea ja valmennusta työntekijöilleen. Yritys tarjoaa valikoiman digitaalisia valmennustyökaluja ja -alustoja, joiden avulla työntekijät voivat saada palautetta suorituksestaan sekä henkilökohtaista valmennusta ja tukea.</p>
Osallisuus	<p>Yksi tärkeimmistä tavoista edistää osallistavaa kulttuuria, on toiminta Orangen työntekijöitä edustavien elinten kautta. Nämä elimet, joihin kuuluvat yritysneuvostot, työntekijöiden edustajat sekä työterveys- ja työturvallisuuskomiteat, antavat työntekijöille äänen yrityksen päätöksentekoprosesseissa. Ne varmistavat myös, että työntekijöiden huolenaiheet ja ideat otetaan huomioon suurina päätöksinä tehtäessä.</p> <p>Työntekijöitä edustavien elinten lisäksi Orange kannustaa osallistumaan myös innovaatio-ohjelmiansa kautta. Yhtiö on perustanut innovaatiolaboratorioita ja alustoja, joiden avulla työntekijät voivat lähettää ideoita uusista tuotteista, palveluista ja prosesseista.</p>
Toistettavuus ja mukautettavuus	<p>Orange Campus -ohjelmaa voidaan mukauttaa eri toimialoille, koska tehokkaaseen johtajuuteen ja yhteistyöhön tarvittavat taidot ovat välttämättömiä kaikilla aloilla. Muuttamalla ohjelman sisältöä vastaamaan tietyn toimialan erityisiä haasteita ja mahdollisuuksia, ohjelma voidaan räätälöidä vastaamaan eri alojen ainutlaatuisia tarpeita.</p>
Kriisi- ja riskihallinta	<p>Suurena televiestintäyrityksenä Orange kohtaa erilaisia mahdollisia kriisejä ja riskejä. Näiden riskien hallitsemiseksi yhtiö on ottanut käyttöön useita kriisin- ja riskienhallintastrategioita ja -prosesseja.</p> <p>Yksi keskeinen osa Orangen riskienhallintaa on säännöllinen riskinarviointi. Yhtiö käyttää riskienhallintakehystä, joka sisältää erilaisia työkaluja ja tekniikoita mahdollisten riskien ja haavoittuvuuksien tunnistamiseksi ja lieventämisstrategioiden kehittämiseksi. Reagoidakseen kriiseihin Orange on perustanut erityisen kriisinhallintaryhmän, joka vastaa kriisinhallintasuunnitelmien kehittämisestä ja toteuttamisesta. Tähän tiimiin kuuluu edustajia koko yhtiöstä, mukaan lukien IT-, laki-, viestintä- ja liiketoimintayksiköt. Orange on myös kehittänyt kattavat liiketoiminnan jatkuvuussuunnitelmat varmistaakseen, että kriittiset toiminnot voivat jatkua kriisitilanteessa. Yhtiö testaa säännöllisesti liiketoiminnan jatkuvuussuunnitelmiaan varmistaakseen, että ne ovat tehokkaita. Maineen hallinta on toinen tärkeä osa Orangen kriisin- ja riskienhallintatapaa. Yhtiö painottaa vahvasti sosiaalisen median ja muiden kanavien seurantaa mahdollisten maineongelmien varalta.</p>



SAKSA

AKTION MENSCH



Organisaation tyyppi: Kansalais- ja sosiaalialan organisaatioiden verkosto

Taso: Kansallinen

Kohderyhmä: Työnantajat

www: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion>

Aktion Mensch keskittyy koulutukseen ja osallisuuden tukemiseen, joka on tarkoitettu henkiseksi ja fyysiseksi monimuotoisuudeksi. Heidän tavoitteenaan on laaja-alainen sosiaalinen osallisuus, mutta se kattaa myös koulu- ja työtilanteet, joissa he tarjoavat ohjausta, koulutusta sekä taloudellista tukea muutosten aikaansaamiseksi.

Erityisesti koulun ja työn välisen kuilun umpeen kurominen on yksi heidän tavoitteistaan.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Tämä tunnettu, valtakunnallinen yhdistys tekee yhteistyötä paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla koulujen, hallitusten, yritysten ja järjestöjen kanssa inklusiivisen koulutuksen edistämiseksi. Ne tukevat itsensä vahvistamista yhtenä resilienssin osa-alueena. Yksilöt saavat rahoitusta osallistavan koulutuksen kursseille osallistumiseen tai niiden järjestämiseen. Yksityisellä ja julkisella sektorilla rahoitetaan mm. esteetöntä tilasuunnittelun järjestämistä kaikille asianomaisille alueille - saavutetaan n. 1000 sosiaalista hanketta kuukausittain ja investoidaan 227 miljoonaa euroa vuonna 2021.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Yhdistyksen hankkeissa pyritään luonnolliseen yhteiseloon ja oikeudenmukaisiin mahdollisuuksiin kaikille. Painopiste on sosiaalisen kestävyuden tavoitteissa, mutta tietysti osallisuus kehittää myös taloudellista kestävyttä. Hanke on linjassa kestävä kehityksen tavoitteiden kehityksen kanssa, ja se työskentelee 6 DGS:n parissa.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Yhdistys työskentelee osallisuuden edistämiseksi yhteiskunnassa, erityisesti kouluissa ja työpaikoilla. Psykkisesti ja fyysisesti erilaiset henkilöt ovat usein yhteiskunnassa heikommassa asemassa. Tällä hetkellä yhdistyksessä on 270 työntekijää, joista noin 13,5 % on vammaisia. He tukevat osallisuutta myös yhdistyksensä sisällä. Miesten ja naisten välisestä suhteesta ei kuitenkaan esitetä lukuja, koska sukupuolinäkökulma ei ole heidän sisäinen painopistealueensa.
Tekninen toteutettavuus	Yhdistys toimii monilla eri aloilla osallisuuden edistämiseksi. Digitaalisia välineitä ei mainita. Heidän toimenkuvansa on muotoiltu neutraalisti, kun taas moninaisuutta heille korostetaan normaalina.
Osallisuus	Aktion Mensch on hyvin monipuolinen organisaatio, ja siitä viestitään laajasti. Ei kuitenkaan ole tietoa siitä, miten näitä taitoja mitataan tai keskitytäänkö myös kulttuurienvälisiin taitoihin tai onko käytössä arviointijärjestelmä asianmukaisiin kriteereihin. Viestinnästä käy kuitenkin ilmi, että he arvostavat yksittäisten tiimin jäsenten panosta ja mielipiteitä.

Toistettavuus ja mukautettavuus	Aktion Mensch pyrkii osallisuutta edistävään yhteiskuntaan, jossa moninaisuus on normaalia, ja sen peruslähtökohtana ovat vaikeudet, joita yhdessä työskentelevät ihmiset kohtaavat, ja siksi kaikessa toiminnassa keskitytään sopeutumiseen erilaisiin koulu-, työ- ja muihin ympäristöihin.
Kriisi- ja riskihallinta	Yritys on ottanut käyttöön mentorointijärjestelmän työntekijöilleen. Kaikki julkinen viestintä tähtää viestintään ja yhteistyöhön.

IKUD SEMINARE: KULTTUURIENVÄLINEN SEMINAARI

Organisaation tyyppi: Valtiosta riippumaton järjestö (NGO)

Taso: Paikallinen, kansallinen, eurooppalainen ja kansainvälinen taso

Kohderyhmä: Työnantajat ja työntekijät

www: <https://www.ikud-seminare.de/>



IKUD Seminare kulttuurienvälisen seminaarin tavoitteena on auttaa kehittämään kulttuurienvälisiä taitoja. Seminaari on keskittynyt tämän alan didaktikkaan ammatillisena vastauksena koulutustarpeisiin, jotka liittyvät kansainvälistymiseen kulttuurienvälisen ja monimuotoisen työn osalta koulutuksessa ja työympäristöissä.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	He ovat perustaneet kulttuurienvälisen kouluttajien koulutuskurssin, ja heidän tieteellisen lähestymistapansa ansiosta heistä on tullut alansa markkinajohtajia. Heidän menetelmänsä mahdollistaa myös taustatiedon, maita ja kulttuureja koskevan erityistiedon sekä yksittäisiä esimerkkejä toimintaan siirtämistä varten. He tekevät yhteistyötä monien kansainvälisten organisaatioiden ja yritysten kanssa.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Kestävä kehitys on IKUDille erittäin tärkeää. He voivat tehdä kaiken sähköisesti. Sosiaalisen kestävyysvisio ja kulttuurienväliset taidot ovat heidän keskeinen aiheensa. Tässä he kattavat paljon SDG:tä. Heillä on visio esityksenä henkilöstölle ja ulkopuolisille kouluttajille. Heidän työssään on erittäin tärkeää työllistää henkilöitä, joilla on erilaisia taustoja ja kulttuureja.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Kestävä kehitys on IKUDille erittäin tärkeää. He voivat tehdä kaiken sähköisesti. Sosiaalisen kestävyysvisio ja kulttuurienväliset taidot ovat heidän keskeinen aiheensa. Tässä he kattavat paljon SDG:tä. Heillä on visio esityksenä henkilöstölle ja ulkopuolisille kouluttajille. Heidän työssään on erittäin tärkeää työllistää henkilöitä, joilla on erilaisia taustoja ja kulttuureja.
Tekninen toteutettavuus	Yritys toimii fyysisesti ja digitaalisesti. Esimerkiksi kouluttajien kurssit ovat suorassa verkossa, he työskentelevät digitaalisten työkalujen ja CRM-hallinnan kanssa. Kulttuurienväliset taidot ja monipuolinen tausta ovat välttämättömiä heidän työnkuvassaan.
Osallisuus	Kulttuurienvälisen taitojen mittaaminen on vaikeaa - International Profilerin kaltaisia välineitä ei ole laadittu riittävän hyvin, jotta ne olisivat yhteensopivia kulttuurienväliseen oppimiseen sovellettavien kestävien lähestymistapojen kanssa:

	Teot ja kiellot voivat kuulostaa hyvältä, mutta ne eivät ole kestäviä. Tällaisten välineiden taloudellinen lähestymistapa ei ole tieteellisesti perusteltu. Kouluttajat ovat osallistuneet heidän kurseilleen, ja se on meidän arviointimme, koska heidän kurssinsa arvioidaan tieteellisesti.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Henkilöstön osallistuminen kulttuurienväliseen koulutukseen on hyvin toistettavissa. Myös IKUD:n toimintatapa, jossa yrityksen kurseja mukautetaan asiakkaiden tarpeisiin - tai heidän omiin tarpeisiinsa - on hyvin monistettavissa. Tätä varten tarvitaan tarkka kohderyhmäanalyysi, myös tehtävien, asiakkaiden ja viestintätapojen osalta.
Kriisi- ja riskihallinta	Ensinnäkin IKUDin työhön kuuluu työskentely kriisissä olevien henkilöiden kanssa. Mutta kun tarkastellaan yritystä, opetussuunnitelmien jatkuva mukauttaminen on osa muutosjohtamista. Pandemia oli loistava mahdollisuus kasvattaa kulttuurienvälisiä taitoja myös riskien- ja konfliktienhallinnassa. Lisäksi heillä on InterVision - vertaisryhmävalmennus - ja valvontajärjestelmä. Koko henkilöstö on koulutettu kulttuurienväliseen sovitteluun, mikä tukee sisäistä viestintää ja kehitystä.



UNKARI

MOMENTUM



Organisaation tyyppi: Kansalais- ja sosiaalialan organisaatioiden verkosto

Taso: Kansainvälinen

Kohderyhmä: Uraohjausta hakevat ja yritysvalmennuksen ammattilaiset

www: <https://www.momentumproject.eu/>

Sukupuolinäkökulman huomioon ottavan lähestymistavan avulla Momentum tuo yhteen tärkeimmät sidosryhmät - kansalaisyhteiskunnan järjestöt, valtiolliset ja kansalaisjärjestöt, työvoimakeskukset, oppilaitokset, osuus- ja yhteisötalouden organisaatiot ja yrittäjät - luodakseen dynaamisen yhteistyön avulla vaikutuksia ja sosiaalista muutosta. Kumppanuudessa paikallisten sidosryhmien kanssa viidessä EU-maassa - Kreikassa, Italiassa, Espanjassa, Portugalissa ja Unkarissa - Momentum tarjoaa ammatillista koulutusta nuorille maahanmuuttaja- ja pakolaisnaisille ja antaa heille koulutus- ja yrittäjätaitoja sekä välineitä työmarkkinoille pääsyä varten. Momentum on 24 kuukauden mittainen ohjelma, joka toteutetaan tammikuusta 2022 joulukuuhun 2023, ja sitä rahoittaa Euroopan unionin turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahasto (AMIF).

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Useat aloitteet tukevat hankkeen tavoitetta eli nuorten maahanmuuttaja- ja pakolaisnaisten ammatillisen koulutuksen ja työllistymisen tukemista. Mentorointiohjelman lisäksi tarjolla on työllisyysneuvontaa ja työpajoja. Toisaalta

	<p>kohderyhmän kotouttamiseen liittyvää politiikkaa pyritään muuttamaan ottamalla paikalliset viranomaiset mukaan toimintaan. Kun osaamisvajeet ja esteet on tunnistettu sekä työnantaja- että työntekijäpuolella, luodaan strategioita niiden poistamiseksi muun muassa tarjoamalla työntekijöille oppimispolkuja, kahdenvälisiä prosesseja sidosryhmille ja helpottamalla ensimmäisiä työnantajan ja työntekijän välisiä tapaamisia.</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>Hankkeessa on keskeistä edistää erilaisista sosiaalisista taustoista tulevien ihmisten työllistettävyyttä, yhdistää heidät työnantajiin ja muokata paikallisviranomaisten lähestymistapaa kohderyhmiin. Impact Hub (Unkarin johtava organisaatio) pyrkii ratkaisemaan haasteita kestävän kehityksen tavoitteiden puitteissa tuomalla yhteisöt yhteen.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	<p>Hankkeessa keskitytään maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisiin naisiin ja sovelletaan sukupuolisensitiivistä lähestymistapaa. Nämä ryhmät ovat usein epäedullisessa asemassa työmarkkinoilla, joten lähestymistapa on nykyoloissa erittäin toivottava.</p>
Tekninen toteutettavuus	<p>Hankkeeseen sisältyy erilaisia toimia, jotka edellyttävät tietoa ja asiantuntemusta eri aloilta, kuten mentoroinnista, poliittisesta päätöksenteosta ja paikallisista työmarkkinoista.</p> <p>Ei tietoa digitaalisista välineistä. Kulttuurienväliset taidot ovat hankkeessa avainasemassa hankkeen onnistumisen kannalta, sillä sen tavoitteena on saattaa yhteen eri kulttuuri- ja taustoista tulevat potentiaaliset työntekijät ja paikalliset työnantajat.</p>
Osallisuus	<p>Momentum kokoaa yhteen tärkeimmät sidosryhmät - kansalaisyhteiskunnan järjestöt, valtiolliset ja valtiosta riippumattomat järjestöt, työvoimakeskukset, oppilaitokset, osuus- ja yhteisötalouden organisaatiot ja yrittäjät - luodakseen dynaamisen yhteistyön avulla vaikutuksia ja sosiaalista muutosta. Siinä kartoitetaan yhteistyön esteitä ja laaditaan strategioita, joiden avulla voidaan vastata osallistujien työllistävyyttä ja työmarkkinoita koskeviin tarpeisiin.</p>
Toistettavuus ja mukautettavuus	<p>Hankkeen tuloksia, strategioita ja toimia voidaan soveltaa useissa työympäristöissä. Ne tarjoavat arvokkaan kehityksen, jota voidaan mukauttaa paikallisiin ympäristöihin. Hanke toteutetaan viidessä Euroopan maassa, joissa on erilaisia lähestymistapoja maahanmuuttoon, mikä osoittaa ehdotettujen toimien vaihtelevuuden.</p>
Kriisi- ja riskihallinta	<p>Tietoa ei ole saatavissa.</p>

ZELDA PROJECT-KULTTUURIENVÄLISYYSKOULUTUS

Organisaation tyyppi: Valtiosta riippumaton järjestö
Taso: Kansainvälinen
Kohderyhmä: Työnantajat ja työntekijät
www: <https://www.training4interculturality.eu/>



ZELDA-hankkeen tavoitteena on vahvistaa aikuiskouluttajien ammatillista osaamista siirtämällä menetelmiä ja luomalla vahva ammatillinen verkosto, joka työskentelee Margalit Cohen-Emeriquen ainutlaatuisen, käytännönläheisen menetelmän avulla.

Kulttuurienvälisiä taitoja ei voi improvisoida, sillä ne edellyttävät erityiskoulutusta ja itsereflektiivistä asennetta. Cohen Emeriquen kulttuurienvälinen lähestymistapa kutsuu kouluttajia, kasvattajia, vapaaehtoisia ja kaikkia elämään näiden kulttuurierojen ja -shokkien kanssa mahdollisuutena tiedostaa kaikkien kulttuuriset näkökulmat ja jakaa ne vuoropuhelun ja keskinäisen ymmärryksen edistämiseksi.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Se voidaan integroida hyvin päivittäisiin menettelyihin, koska se tarjoaa yksityis- tai työelämässä lähestymistavan sellaisten kulttuurierojen käsittelyyn, jotka voivat olla tyypillisiä työ- tai oppimisympäristössä. Menetelmä sisältää täydellisen osaamiskehyksen, jota kulttuurienvälisen koulutuksen opettajilta edellytetään, jotta he voivat helpottaa oppimiskokemusta ja itsereflektiota.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Menetelmän avulla yksilöt voivat pohtia kokemuksiaan kohtaamisista muiden kanssa ja arvioida niitä uudelleen, jolloin työympäristössä se voi johtaa tehokkuuden lisääntymiseen. Institutionaalaisella tasolla se voi edistää työuupumuksen ehkäisyä ja ammatti-identiteettien kestävyyttä. Ei tietoa kestävänsä kehityksen tavoitteista.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Moninaisuutta tarkastellaan monitahoisesti ja kansallisuuksia laajemmin. Siinä kulttuuria pidetään yksilöllisenä maailmankatsomuksena.
Tekninen toteutettavuus	Se on suunniteltu pääasiassa kasvokkain tapahtuvaan koulutukseen. Se voidaan mukauttaa verkkoympäristöihin, joissa tarvitaan nykyisin laajalti käytettyjä digitaalisia perustyökaluja, jotka eivät vaadi erityistä asiantuntemusta. Lisäksi joihinkin koulutusmoduuleihin sisältyy multimediainfotermiaalia (haastatteluja, lyhyitä videoita), joita voidaan käyttää joko verkossa tai offline-tilassa.
Osallisuus	Menetelmä on tulosta kansainvälisestä kumppanuudesta, jolla on samanlainen lähestymistapa kulttuurienväliseen koulutukseen ja samat teoreettiset perusteet. Tavoitteena oli yhdistää niiden institutionaalinen asiantuntemus ja innovatiiviset käytännöt, joita ne käyttävät paikallisissa yhteyksissään. Kulttuurienväliset taidot mielletään joukoksi taitoja, jotka auttavat ymmärtämään ristiriitaitilanteita, joissa ymmärretään syvällisesti identiteetin, kommunikaation, arvojen ja havaitsemisen käsitteitä. Menetelmän asianmukaiseen kouluttamiseen tarvitaan kokenut ammattilainen. Tämä edellyttää aktiivista osallistumista, koska oppiminen perustuu osallistujien aiempiin kokemuksiin.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Käytettävissä on koulutusohjelma, jota voidaan monistaa ja soveltaa eri tilanteissa. Lisäksi innovatiivisten käytäntöjen kokoelma tarjoaa lisäsisältöä, jonka avulla voidaan keskittyä eri aiheisiin ja taitoihin. Kyseessä on kansainvälistetty malli, koska siinä ei keskitytä yhteen tiettyyn näkökulmaan (esim. unkarilaiset työskentelevät saksalaisten kanssa), vaan se tarjoaa pikemminkin välineen, jonka avulla voimme hajauttaa käsitystämme ja selvittää, miten kulttuuri ja arvot ilmenevät tiettyssä tilanteessa. Tämän menetelmän monistettavuus oli yksi kumppanuuden painopisteistä.

Kriisi- ja riskihallinta	Menetelmä itsessään perustuu havaittuihin ristiriitoihin. Ne tarjoavat lähtökohdan oman ja toisen toiminnan pohdinnalle. Tavoitteena on arvioida uudelleen näitä ristiriitoja ja muotoilla uudelleen vastauksia niihin. Kulttuurienvälisiä taitoja hyödynnetään, jotta voidaan neuvotella rajoista ja ratkaisuista kriisitilanteessa (kulttuurishokki).
--------------------------	---



ITALY

FONDAZIONE ISMU



Organisaation tyyppi: Tutkimuskeskus

Taso: Kansallinen

Kohderyhmä: Paikallisviranomaiset, liike-elämän sidosryhmät, maahanmuuttoyhteisöissä toimivat ammattilaiset ja yliopistot.

www: <https://www.ismu.org/>

The Fondazione ISMU – Monikansallisuutta koskevat aloitteet ja tutkimukset - perustettiin vuonna 1991 monikansallisuutta käsittelevän säätiön aloitteesta. ja sen tehtävänä oli edistää tutkimuksia ja selvityksiä sekä toteuttaa dokumentointi-, tiedotus- ja koulutustoimia, jotka liittyvät Italian yhteiskunnan jatkuvasti kasvavaan etniseen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen. Vuonna 2001 se sai nykyisen nimensä Fondazione ISMU - Foundation for Initiatives and Studies on Multi-ethnicity - ja sen yhteistyökumppaneihin kuuluvat Cariplo-säätiö, Lombardian alue, Milanon papisto ja vuodesta 2007 lähtien Milanon kauppa-, teollisuus-, käsityö- ja maatalouskamari.

Fondazione ISMU – Initiatives and Studies on Multi-ethnicity on riippumaton tieteellinen tutkimuslaitos. Vuodesta 1993 lähtien se on ollut täysin sitoutunut muuttoliikeilmiöiden tutkimiseen, mikä perustuu yhteistyöhön sekä kansallisten että eurooppalaisten instituutioiden, koulujen, yliopistojen, tutkimuskeskusten, kansainvälisten virastojen sekä diplomaattisten ja konsuliedustustojen kanssa.

ISMU:n tutkijoista ja asiantuntijoista koostuva ryhmä toimii kahdeksalla eri osaamisalalla:

- » Tilastot;
- » Lainsäädäntö;
- » Koulutus;
- » Talous ja työllisyys;
- » Terveys ja hyvinvointi;
- » Perhe ja alaikäiset;
- » Uskonnot.

Kansainvälinen ajattelutapa:

He ovat luoneet laajan kansainvälisten suhteiden verkoston muihin toimielimiin ja elimiin eri puolilla Eurooppaa ja maailmaa edustamalla Italiaa maahanmuutto- ja turvapaikka-asioita koskevissa keskeisissä tapahtumissa. Säätiö toimii yhteistyössä monien kansainvälisten verkostojen kanssa.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Esimerkki kursseista: 1. Muuttoliikettä koskevat tilastotiedot; 2. Maahanmuuttajien terveys ja terveyspalvelujen saatavuus; 3. Monimuotoisuus kilpailuvaltti; 4. Maahanmuuttolainsäädäntö; 5. Syrjinnän torjunta; 6. Kulttuurienvälinen kasvatus ja opetus; 7. Italian kielen opettaminen toisena kielenä.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Kulttuurienväliset taidot ovat yrityksen ytimessä, samoin kuin tutkimuksessa mukana olevat kohderyhmät (maahanmuuttajat, naiset, maahanmuuttajataustaiset yrittäjät jne.), joiden kaikkien tavoitteena on osallisuus- ja kotouttamispolitiikka.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Sama kuin edellä
Tekninen toteutettavuus	Kaikki tutkimus julkaistaan sekä paperilla että verkossa. Teknisillä taidoilla ei ole merkitystä yrityksessä työskentelyn tai tutkimuksen tekemisen kannalta, vaikka odotamme tietynasteista tietämystä viestintävälineistä, koska on olemassa erityinen osasto.
Osallisuus	Koska kyseessä on organisaatio, joka työskentelee erityisesti kulttuurienvälisten kysymysten parissa, kulttuurienväliset taidot läpäisevät kaikki osastot.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Tutkimustulokset ovat arvokkaita, ja ne voivat antaa paljon vihjeitä siitä, miten usein esitettyjä hyviä käytäntöjä voidaan toteuttaa ja toistaa, vaikka osa näistä kysymyksistä ei sovellukaan.
Kriisi- ja riskihallinta	Meillä ei ole riittävästi tietoa tästä. Mutta on selvää, että yritys, joka on nykyajan muuttoliikettä ja siihen liittyviä aiheita käsittelevä tutkimuskeskus, on sopeutunut kaikkiin yhteiskunnan muutoksiin.

KULTTUURIENVÄLISEN SOVITTELIJAN KOULUTUS



Organisaation tyyppi: Julkinen

Taso: Paikallinen

Kohderyhmä: Työttömät maahanmuuttajat

www: <https://www.mediadoreinterculturale.it/>

Piemonten alue antaa Euroopan sosiaalirahaston ESR:n avulla ammatillisen koulutuksen järjestöille mahdollisuuden järjestää "kulttuurienvälisen välittäjän" kursseja. Ne ovat avoimia vain ulkomaalaisille, eikä niillä kouluteta kääntäjiä vaan paljon syvällisempää ammatillista profiilia. Osallistujilla on oltava tutkinto (keskiasteen koulutus), joka on hankittu myös heidän kotimaassaan, ja heidän on asuttava tai oleskeltava Italiassa vähintään kaksi vuotta (myös Italian ja ulkomaiden kaksoiskansalaisuus on mahdollinen) ja heidän on oltava työttömiä. Joka vuosi asetetaan etusijalle hiljattain maahan tulleiden pakolaisten/ turvapaikanhakijoiden kansallisuuksien mukaan.

Koulutuksen kokonaiskesto on 600 tuntia, joka jakautuu seuraavasti:

- 384 tuntia teoreettista toimintaa (lähiopetus);
- 200 t harjoittelujakso (käytännön harjoittelukokemukset);
- 16 t loppukoe.

Pääaiheet:

- Sosiaalipolitiikka ja toimintaympäristö (70 t);
- Viestintä ja itsenäsä kehittäminen (70 t);
- Käyttäjien tervetulleeksi toivottaminen, osallistaminen ja tukeminen (100 t);
- Tietotekniikka (32 t);
- Italian kieli ja kansalaiskasvatus (30 t);
- Uraohjaus (20 t);
- Tasa-arvoiset mahdollisuudet (50 t);
- Terveys ja turvallisuus (12 t).

Kurssin aikana kaikkien osallistujien on suoritettava 85 tunnin käytännön harjoittelu sosiaalipalveluissa:

- 85 tuntia terveystalouksissa;
- 30 tuntia koulutusorganisaatiossa.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Tämä aloite kouluttaa ihmisiä, joiden palveluja tarvitaan eniten koulutuksen, sosiaalipalvelujen ja tukiverkoston alalla. Koska useimmat näistä palveluista ovat julkisia, ne eivät kuitenkaan voi tällä hetkellä työllistää julkisia työntekijöitä ja/tai ulkomaalaisia, jotka työskentelevät julkisella sektorilla, koskevan työnhakukiellon vuoksi. Osa osallistujista on kuitenkin perustanut oman yrityksen tarjotakseen näitä palveluja. Yksi menestyneimmistä yrityksistä on seuraava: https://www.mediatoreinterculturale.it/ Kulttuurienväläinen välittäjä on kulttuurien välinen silta, joka on enemmän kuin pelkkä verbien "kääntäminen".
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Kulttuurienväliset taidot ovat tämän käytännön ytimessä, jotta maahanmuuttajat voidaan integroida paikalliseen ympäristöön ja tehdä heistä kansalaisia ja työntekijöitä.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Kulttuurienvälisen sovittelijoiden kurssit ovat avoimia sekä miehille että naisille, ja naisten osuus on naisten hyväksi, joskus siksi, että heillä on varaa olla työskentelemättä vuoden ajan (kurssin keston ajan), koska he eivät ole perheen elättäjiä. Kurssit ovat avoimia vain maahanmuuttajille.
Tekninen toteutettavuus	Kurssilla tarjotaan digitaalisia työkaluja, joiden avulla voidaan integroitua noin markkinoille ja hyödyntää kaikkia julkisen sektorin digitalisoitumisen tarjoamia mahdollisuuksia.
Osallisuus	Osallistujien on suoritettava tentti kurssin lopussa, ja jokaisen moduulin jälkeen on koe. Tentti antaa heille todistuksen (EQF 5).

Toistettavuus ja mukautettavuus	Kurssia on usein pidetty mallina sekä Italiassa että Euroopassa hyvänä käytäntönä, jossa otetaan huomioon moniammatillinen ja verkostomainen lähestymistapa. Kaikkien mukana olevien toimijoiden (sosiaalipalvelut, paikallisviranomaiset, terveydenhuolto, koulutus jne.) vuoksi kurssin toistettavuuteen voi liittyä monia näkökohtia, mikä vaikeuttaa sen toistamista.
Kriisi- ja riskihallinta	N/A



SKOTLANTI

TASA-ARVO JA MONIMUOTOISUUS TAITOJEN KEHITTÄMINEN SKOTLANTI



Organisaation tyyppi: Skotlannin kansallinen osaamiselin (body)

Taso: Kansallinen

Kohderyhmä: Työnantajat ja työntekijät

www: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

Skills Development Scotland (SDS) tarjoaa joukon taitoja ja talousstrategioita, joiden tarkoituksena on muokata Skotlannin työvoimaa vastaamaan asiakkaiden tarpeita ja edistää tehokkaasti Skotlannin talouskasvua. SDS tukee Skotlannissa yksilöitä kehittämään uranhallinta-, työelämätaitojaan ja työllistettävyydestaitojaan koko heidän urapolkunsa ajan koulusta jatko-opintomahdollisuuksiin ja työelämään.

SDS käyttää taitotietoa auttaakseen ihmisiä eri puolilla Skotlantia tekemään päätöksiä uransa kaikissa vaiheissa, jotta he voivat hyödyntää taloudessa tarjoutuvia mahdollisuuksia. Tuki kohdennetaan niille, jotka sitä eniten tarvitsevat, ja varmistetaan, että kaikki yksilöt voivat saavuttaa täyden potentiaalinsa.

He työskentelevät työnantajien ja työnantajaryhmien kanssa kansallisella, alakohtaisella, alueellisella, paikallisella ja yksilöllisellä tasolla ja tukevat niitä tunnistamaan ja ilmaisemaan nykyiset ja tulevat osaamistarpeensa sekä osallistumaan osaamisjärjestelmään, jotta se vastaisi paremmin näihin tarpeisiin lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

SDS tukee Skotlannin työnantajia auttamalla työnantajia kaikkialla Skotlannissa investoimaan nykyisiin taitoihin, kehittämään uusia kykyjä tasa-arvoisella ja osallistavalla rekrytoinnilla ja hankkimaan oikeat tuotteet liiketoimintansa kasvattamiseksi. SDS tarjoaa myös uraneuvonta- ja ohjauspalveluja, joissa keskitytään antamaan Skotlannin nykyiselle ja tulevalle työvoimalle uranhallintataitoja, joita he tarvitsevat saavuttaakseen täyden potentiaalinsa.

He ovat sitoutuneet kehittämään ja kasvattamaan Skotlannissa maailmanluokan ja osallistavaa työssäoppimisjärjestelmää oppisopimusohjelmiensa avulla. He tukevat oppisopimuskoulutettavia tukemaan niitä hyötyjä, joita työssäoppiminen voi tuoda yrityksille, yksilöille ja Skotlannin taloudelle. SDS valtavirtaistamisraportissa osoitetaan, miten SDS pyrkii monien eri toimintalinjojen, aloitteiden ja jatkuvan parantamisen avulla sisällyttämään tasa-arvon ja monimuotoisuuden koko organisaatioonsa ja täyttämään velvollisuutensa julkisen sektorin elimenä.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	<p>SDS ovat vuosien mittaan pyrkineet sisällyttämään useita uusia aloitteita ja varmistamaan, että ne on integroitu niiden ydintoimintaan. Tämä on saavutettu SDS:n sitoumuksilla, jotka koskevat seuraavia asioita:</p> <ul style="list-style-type: none"> Yksilöiden tukeminen heidän potentiaalinsa toteuttamisessa; Saavutetaan yhtäläiset mahdollisuudet ja mahdollisuudet kaikille; Käyttää mukautuvia ja innovatiivisia lähestymistapoja; Tuetaan oikeudenmukaisia ja tasa-arvoisia työpaikkoja; Olla esimerkkinä työnantajana; Vaalimme yritysarvojamme työmme kautta. <p>SDS ovat kehittäneet yhden yhdenmätyn suunnitelman tasa-arvotulosten saavuttamiseksi palvelusuunnittelussa ja -tuotannossa. Kehitystyö perustuu oppisopimuskoulutuksen ja uraneuvonnan (CIAG) tasa-arvotoimintasuunnitelmista saatuihin kokemuksiin.</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>SDS on kansallisena järjestönä sitoutunut ympäristölliseen, taloudelliseen ja sosiaaliseen kestävyteen, joka on yksi sen tärkeimmistä piirteistä.</p> <p>Kansallisena koulutuselimenä, joka vastaa Skotlannin työllistettävyyden- ja työvoimakoulutuksen edistämisestä ja toteuttamisesta, sillä on suuri vastuu edistää ja kehittää uusia työkäytäntöjä, jotka liittyvät ympäristöön, talouteen ja yhteiskuntaan liittyvään kestävyteen, ja tätä varten se sisällyttää tämän koulutustekijän moniin kansallisiin koulutusohjelmiinsä kaikilla työllistettävyyssaloilla.</p> <p>SDS on ottanut käyttöön neljä uutta kollektiivista työskentelytapaa ympäristöllisen, taloudellisen ja sosiaalisen kestävyden saavuttamiseksi. Niihin sisältyy neljä erillistä poliittista tehtävää, jotka on määritelty aloiksi, jotka todennäköisimmin edistävät tuottavuutta, tasa-arvoa, hyvinvointia ja kestävyttä ja joihin virastojen tulisi keskittyä.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	<p>SDS on täysin sitoutunut sukupuolten tasa-arvoon ja edistää sitä organisaatiossaan ja 300:ssä koulutuksen tarjoajassa, joita se tukee ja rahoittaa Skotlannin hallituksen kautta.</p> <p>SDS tukee ja tukee jatkossakin tasa-arvoasiantuntijoita, työnantajia ja koulutuksen tarjoajia ryhtymään myönteisiin toimiin, joilla puututaan tiedossa oleviin tapauksiin, jotka liittyvät sukupuolten eriytymiseen ja muuhun aliedustukseen oppisopimuskoulutuksessa, ja parannetaan tasa-arvoista pääsyä näihin mahdollisuuksiin.</p> <p>SDS:n johtokunnassa on yli 50 prosenttia naisia, ja 53 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä on naisia. SDS:n palveluksessa on noin 15 prosenttia etnisiä vähemmistöjä, mikä on enemmän kuin Skotlannissa keskimäärin.</p> <p>Osana SDS:n politiikkaa se sisällyttää yhtäläisten mahdollisuuksien arvioinnin/seurannan henkilöstön vuosittaiseen itsearviointiin ja henkilöstön kehittämistoimiin.</p>

Tekninen toteutettavuus	<p>SDS on sitoutunut tarjoamaan palvelujaan mahdollisimman innovatiivisesti, tehokkaasti ja tuloksellisesti.</p> <p>Ne tunnustavat, että teknologia voi tuoda monia etuja asiakkailleen, ja ne jatkavat tarvittaessa "digital first" -lähestymistapaa kehittäessään palveluitaan, jotta niitä voitaisiin edistää kaikissa asiakasryhmissä ja työnantajissa.</p> <p>Niiden verkkosivut on räätälöity eri asiakkaille, ja ne tarjoavat erityistä tukea, neuvontaa ja ohjausta kyseiselle yleisölle.</p> <p>Ne käyttävät useita erilaisia digitaalisia välineitä ja ovat kehittäneet oman interaktiivisen alustan, jonka avulla käyttäjät (koulutuksen tarjoajat/työnantajat) voivat helposti ladata työntekijöidensä tiedot ja edistymisen heidän koulutuksensa aikana.</p> <p>Tämä järjestelmä tunnetaan nimellä FIPS (Funding Information and Processing System), ja se on tarkoitettu erityisesti SDS-käyttäjille.</p>
Osallisuus	<p>Kulttuurienvälisiä taitoja mitataan henkilöstöosaston kautta ja Skills Development Scotlandin rahoituksella tuetuille noin 300 koulutuksen tarjoajalle tehdyillä kyselyillä.</p> <p>Why diversity is good for business (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>SDS on laatinut sarjan oppaita, joiden avulla työnantajat ja työvoima voivat lisätä kulttuurienvälisestä monimuotoisuutta ja tukea sitä, että oikeudenmukainen ja osallistava työpaikka on parempi sinulle, henkilöstöllesi ja yrityksellesi.</p> <p>Puolueeton rekrytointiprosessi ja helposti lähestyttävä, vieraanvarainen työpaikka merkitsevät sitä, että käytettävissäsi on laajempi joukko lahjakkuuksia.</p> <p>Diversity and your business - read more (ourskillsforce.co.uk)</p>
Toistettavuus ja mukautettavuus	<p>SDS tarjoaa useita työnantajille suunnattuja oppaita, jotka käsittelevät kaikkia työvoiman sitouttamiseen liittyviä näkökohtia.</p> <p>Develop your workforce (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Tällä sivustolla annetaan työnantajille ohjeita siitä, miten:</p> <p>Help with recruitment (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Why diversity is good for business (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Liiketoimintasuunnitelman tekeminen Create a development plan for your business (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Henkilöstön kehittämissuunnitelman luomine Create development plans for your business (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Työvoiman täydennyskoulutus Upskill your workforce through apprenticeships (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Työvoiman kehittäminen Flexible Workforce Development Fund (ourskillsforce.co.uk)</p> <p>Johtamistaidot Be an exceptional leader to help your business succeed (ourskillsforce.co.uk)</p>

Kriisi- ja riskihallinta	<p>SDS on hyvin aktiivinen muutoksiin reagoidessaan, sillä kansallisena koulutuselimenä sen on reagoitava nopeasti työmarkkinoiden tarpeisiin, työnantajien kysyntään, digitaalisiin muutoksiin, ympäristömuutoksiin ja Yhdistyneen kuningaskunnan työllisyysuuntaviivojen muutoksiin.</p> <p>SDS:llä on kolmivuotinen strateginen suunnitelma, joka kattaa kaikki muutokseen ja riskinhallintaan liittyvät näkökohdat. Pitkällä aikavälillä SDS pyrkii ymmärtämään, miten se yhdessä vastaa muuttuvaan maailmaan ja miten se voi tukea ihmisiä ja yrityksiä menestymään vuoteen 2035 asti.</p> <p><u>A Human Future - Strategic Plan 2019-2022 Print.indd</u> (<u>skillsdevelopmentscotland.co.uk</u>)</p> <p>Tulevaisuudessa SDS on todennut, että META-Skills on sisällytettävä kaikkiin uusiin skotlantilaisiin oppisopimuskoulutusjärjestelmiin.</p>
--------------------------	---

SCOTTISH QUALIFICATION AUTHORITY (SQA)



Organisaation tyyppi: Skotlannin kansallinen akkreditointi- ja myöntämislaitos.

Taso: Kansallinen

Kohderyhmä: Työnantajat ja työntekijät

www: <https://www.sqa.org.uk/sqa/>

SQA on Skotlannin kansallinen akkreditointi- ja myöntämiselin. Se kehittää, ylläpitää ja parantaa Skotlannin kouluissa, korkeakouluissa, työnantajilla ja koulutuksen tarjoajilla hankittujen tutkintojen kehystä. Näihin kuuluvat mm: kansalliset tutkinnot, joita opiskellaan kouluissa ja korkeakouluissa. Korkeampia kansallisia tutkintoja (HNQ), opiskellaan usein korkeakouluissa ja ne voivat toimia siltana jatko-opintoihin yliopistossa. Räätylöidyt ammatilliset tutkinnot on kehitetty yhdessä alan yhteistyökumppaneiden kanssa ja ne vastaavat havaittuihin osaamistarpeisiin, SVQ oppisopimuskoulutukseen ja muuhun teolliseen ja kaupalliseen koulutukseen.

Akkreditointielimenä SQA asettaa ja ylläpitää standardeja monille muille myöntäville elimille ja akkreditoituille tutkinnoille, kuten SVQ, jotka todistavat, että oppijat osaavat tehdä työnsä hyvin (näitä voidaan opiskella oppilaitoksissa tai työpaikoilla). SQA:lla on myös tärkeä rooli oppisopimuskoulutuksen tukemisessa ja laajemmassa nuorten työvoiman kehittämisen politiikassa, ja SQA:n tutkinnot ovat osa suurinta osaa Skotlannin nykyaikaisista oppisopimuskoulutuksista. SQA on ylpeää ainutlaatuisesta roolistaan koulutus- ja ammattitaitojärjestelmässä. SQA toimii kaikilla tasoilla, monissa erityyppisissä (julkisissa ja yksityisissä) keskuksissa ja vaikuttaa yliopistoihin, jatkokoulutukseen, työnantajiin ja talouteen laajemmin. Strategisessa suunnitelmassa esitettyjen strategisten painopisteiden toteuttamisessa SQA toimii yhteistyössä asiakkaidensa ja sidosryhmiensä kanssa Skotlannissa ja muualla.

SQA on vastuussa johtokunnalle, joka valvoo organisaation toimintaa ja on kollektiivisesti vastuussa siitä, että SQA:n lakisääteiset tehtävät ja Skotlannin hallituksen politiikat ja painopisteet täytetään, resursseja käytetään asianmukaisesti ja tehokkaasti. Johtokunnan jäsenet edustavat monenlaista asiantuntemusta Skotlannin koulutus- ja yrityssektoreilta, ja heidät on nimitetty ministeriön toimesta. SQA on perustettu vuoden 1996 Skotlannin koulutuslain nojalla, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2002 SQA lailla.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	<p>SQA on toteuttanut täydellisen tasa-arvotoimintasuunnitelman, johon sisältyy useita tasa-arvotuloksia, raportteja ja toimintalinjoja. Näitä ovat mm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvon valtavirtaistamista koskeva raportti; • tasa-arvon tulossuunnitelma; • tasa-arvo vaikutusten arviointi; • samapalkkaisuus; • sitoutuminen rotujen väliseen tasa-arvoon työllisyydessä. <p>Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin avulla ne voivat yksilöidä tasa-arvoon liittyviä parannusideoita ja korostaa edelleen sitä, miten tärkeää on sisällyttää tasa-arvo politiikan kehittämiseen, suunnitteluun ja päätöksentekoprosesseihin organisaatiossa.</p>
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	<p>Kuten kaikilla julkisyhteisöillä ja monilla skotlantilaisilla yrityksillä, myös SQA:lla on yritysten yhteiskuntavastuuta koskeva politiikka, joka koskee koko henkilöstön pääpiirteiden kirjaamista ja joka sisältää monia henkilöstön monimuotoisuuden ja tasa-arvon tavanomaisia seurantatoimenpiteitä, kuten iän, vammaisuuden, sukupuolen, rodun, sukupuolen, uskonnon ja vakaumuksen jne. osalta. Kuten aiemmin mainittiin, SQA ei kuitenkaan organisaationa mittaa erityisesti kulttuurienvälisiä taitoja. SQA:n palveluksessa on noin 950 työntekijää kahdessa toimipisteessä. Eri taustoista/maista tulevien henkilöiden työllistämistä on vain vähän laadukasta tietoa, lukuun ottamatta prosentuaalista erittelyä rodun mukaan.</p>
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	<p>SQA on yhtäläisiä mahdollisuuksia tarjoava organisaatio, ja sellaisena se on avoin kaikille työntekijöille ja työntekijöille. SQA:n tasa-arvotavoitteet 2021-2025 -suunnitelmassa SQA:n tavoitteena on yhä monimuotoisempi työvoima, joka ottaa tasa-arvon, monimuotoisuuden ja osallisuuden täysin huomioon kaikessa toiminnassaan.</p> <p>SQA:n palveluksessa on noin 62 prosenttia naisia ja 38 prosenttia miehiä, ja sillä on tasa-arvoisten mahdollisuuksien arviointijärjestelmä. Viime vuosina tapahtuneiden muutosten ja käsitysten vuoksi, jotka johtuvat etnisiksi vähemmistöiksi ilmoittautuvien määrän kasvusta, tämän suojatun ominaisuuden osalta on kuitenkin tapahtunut vastaavaa lisäystä kullakin sukupuolen mukaisella alueella.</p>
Tekninen toteutettavuus	<p>Useimpien julkisten organisaatioiden tavoin SQA:lla on velvollisuus mitata ja kirjata erilaisia yritysten sosiaalista vastuuta koskevia tietoja, ja sen vuoksi se käyttää omaa henkilöstöosastoaan näiden tietojen kirjaamiseen ja SQA:n henkilöstöpolitiikkatietokannan päivittämiseen tarvittavilla tiedoilla. Monien työntekijöiden on täytettävä ja päivitettävä tasa-arvo- ja monimuotoisuustietonsa tullessaan yrityksen palvelukseen ja säännöllisin väliajoin (vuosittain).</p> <p>Kuten useimmat julkiset organisaatiot, ne pyrkivät kehittämään henkilöstönsä keskuudessa kunnioittamisen ja ymmärtämisen kulttuuria, ja niiden on julkaistava tasa-arvotuloksia ja raportoitava edistymisestä tasa-arvosuunnitelmassaan. Osana sitoumustaan SQA toteuttaa yhteisesti sovitun toimintasuunnitelman ja raportoi sen edistymisestä varmistaen, että kaikki tasa-arvo vaikutusten arvioinnit tehdään ja dokumentoidaan.</p>
Osallisuus	<p>SQA on sitoutunut yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja erilaisuutta kunnioittavaan kulttuuriin. Se uskoo, että työnantajana ja julkisyhteisönä se voi olla johtavassa asemassa tasa-arvon, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämässä laajemmin. Julkisen sektorin yhdenvertaisuusvelvoite tarjoaa SQA:lle puitteet, joiden avulla se voi edistää myönteisesti</p>

	yhdenvertaista yhteiskuntaa edistämällä tasa-arvoa ja hyviä suhteita päivittäisessä toiminnassaan. SQA:n yleinen tasa-arvovelvollisuus edellyttää, että se edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia ja hyviä suhteita sekä poistaa laitton syrjintä.
Toistettavuus ja mukautettavuus	SQA parhaita käytäntöjä, sillä julkisen sektorin tasa-arvopuitteita noudattavaa julkista elintä voitaisiin pitää parhaana käytäntönä. SQA on allekirjoittanut sopimuksen tasa-arvo- ja ihmisoikeuskomission kanssa. Sopimuksessa se sitoutuu tarkastelemaan ja dokumentoimaan tasa-arvo vaikutusten arviointeja kaikista organisaation toimintalinjoista ja prosesseista ja kehittämään edelleen lähestymistapaamme uusien toimintalinjojen ja menettelyjen kehittämiseen. Heidän mallinsa on kansainvälinen, ja siinä on useita vaikutustenarviointeja, joita voitaisiin kopioida muissa organisaatioissa.
Kriisi- ja riskihallinta	Osana SQA:n riskienhallintaa SQA:n hallitus on perustanut tarkastuskomitean, jonka puheenjohtajana toimii johtoon kuulumaton jäsen ja jonka tehtävänä on antaa riippumatonta neuvontaa ja varmuutta sisäisen valvonnan ja riskienhallintajärjestelmien tehokkuudesta. Osa riskienhallinnasta on omistettu SQA:n reagoimiselle muutoksiin. On hyvin vähän näyttöä siitä, miten kulttuurienvälisiä taitoja hyödynnetään yrityksen riskienhallintastrategiassa kulttuurienvälisen konfliktien lieventämiseksi.



SINGAPORE

AN INTERNATIONALISATION TALENT SOLUTION MAP (iTalent Solutions Map)



Organisaation tyyppi: Julkisyhteisö /yliopisto

Taso: kansainvälinen

Kohderyhmä: Työnantajat, työntekijät, uraohjauksen hakijat ja yritysvalmennuksen ammattilaiset.

www: <https://www.enterprisejobskills.gov.sg/content/upgrade-skills/internationalisation-skills-talent-development-programme.html>

iTalent Solutions Map on tarkoitettu työnantajille, työntekijöille ja korkeakouluille, jotka haluavat kehittää kansainvälistymisohjelmia. Ohjelma on suunniteltu vastaamaan markkinoille tuloa edeltäviin, sen aikaisiin ja jälkeisiin kansainvälistymistarpeisiin. Ohjelma vie kokemuksellisen oppimisen koulutusta pidemmälle. Ohjelma yhdistää monenlaisia lähestymistapoja, johon kuuluu projektityöskentelyä, mentorointia, ulkomaille suuntautumista, maaklinikoita, yritysjohtajien jakamista ja työpajoja mahdollisuuksien avaamiseksi.

Ohjelman tavoitteena on valmistaa oppijoita ainutlaatuisiin yritysten ulkomaille siirtämisen haasteisiin. Ohjelmassa on seuraavat osat: Kansainvälistymisvalmiudet, liiketoimintapäätöksenteko, kulttuurisensitiivisyys, verkostoituminen ja yhteisön rakentaminen, kansainvälistymisviestintä, digitalisaatio, organisointi, oppiminen ja taitojen siirtäminen sekä projektinhallinta.

Avaintoimintojen indikaattori (KPI)	Tuloksia
Tehokkuus ja menestyminen	Ohjelmassa on kyse kansainvälistymisvalmiudesta ja se valmistaa osallistujia yritysten ulkomaille siirtämisen haasteisiin. Ohjelma vastaa markkinoille tuloa edeltäviin, sen aikaisiin ja jälkeisiin kansainvälistymistarpeisiin. Kokemuksellinen oppiminen yhdistää monenlaisia lähestymistapoja, johon kuuluu projektityöskentelyä, mentorointia, ulkomaille suuntautumista, kulttuuriklinikoita, yritysjohtajien jakamista ja työpajoja mahdollisuuksien avaamiseksi. Teknisten taitojen lisäksi myös pehmeät taidot ja oikea asenne ovat ratkaisevan tärkeitä. Työntekijöiden ja työnantajien on omaksuttava kansainvälistymisen henki ja nähtävä se elämäntapana.
Ympäristöllinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys	Avain ulkomaanmarkkinoiden laajentumisen menestykseen on vahvan inhimillisen pääoman rakentaminen. Kulttuurienväliset taidot mielletään osaksi yritysten yhteiskuntavastuuta koskevaa politiikkaa, ja ne ovat linjassa minkä tahansa kestävä kehityksen tavoitteen kanssa. Jotta pk-yrityksiä voitaisiin auttaa kansainvälistymään antamalla niille tarvittava inhimillinen pääoma, Singaporen hallitus, pk-yritykset ja korkeakoulut aloittivat monipuolisen yhteistyön kehittääkseen kansainvälistymisen osaamisratkaisuja koskevan kartan (iTalent Solutions Map). Tutkimuksen tuloksena on kehitetty osaamisratkaisukartta, jota voidaan soveltaa eri toimialoilla ja jonka tavoitteena on antaa singaporelaisille taidot, tiedot ja osaaminen, jotka auttavat pk-yrityksiä menestymään ulkomailla. Kulttuurienvälisen taitojen strategia tarkoittaa Singaporen kansainvälistymistä globaaleille markkinoille, eikä siihen kuulu eritaustaisten ihmisten kotouttaminen Singaporeen.
Sukupuolten välinen tasa-arvo ja/tai monimuotoisuus	Yhtäläiset mahdollisuudet (ei järjestelmä). Lahjakkuuksien kasvattaminen keskeisenä kansainvälistymisstrategiana.
Tekninen toteutettavuus	Monet pienemmät pk-yritykset eivät pidä digitalisaatiota edelleen tarpeena. Sitä vastoin suuremmat yritykset pystyvät näkemään digitalisaation valtavat mahdollisuudet digitaalisten markkinointistrategioiden, sähköisen kaupankäynnin ja verkkoliiketoiminta-alustojen muodossa. Kun digitaalitekniikka tunkeutuu yhä useammalle arkielämän osa-alueelle, digitaalinen markkinointi, brändäys ja uudet vähittäismyyntimahdollisuudet tulevat korostumaan. Kyky analysoida data-analytiikan avulla saatuja asiakastietoja tulee olemaan tärkeä taito.
Osallisuus	He ovat kehittäneet iSkills-ohjelman prototyypin validoidakseen tämän tutkimuskartan ja sen soveltamisen. Ohjelmaan osallistuminen lisää osallisuutta kansainvälisillä markkinoilla. Kulttuurienvälisiä/kansainvälistymistaitoja mitataan tämän mallin avulla (kuvaukset ja kuvaajat), joka korreloi tulevien työpaikkojen kuvausten kanssa.
Toistettavuus ja mukautettavuus	Parhaat käytännöt, strategiat tai suuntaviivat kuvataan kansainvälistymis-osaamisen ratkaisukartassa. Kansainvälistymistä suunnittelevilla yrityksillä on oltava tarvittavat taidot tai osaajat, joilla on taitoja, jokaisessa kansainvälistymismatkan vaiheessa. Ymmärtämällä, missä vaiheessa kansainvälistymismatkaa ne ovat, yritykset voivat maksimoida kykyjensä potentiaalin ja keskittää huomionsa nykyisten taitojensa parantamiseen ja kehittämiseen.

	Kansainvälistymisosaamisen ratkaisukartassa on tunnistettu 10 kriittistä kansainvälistymisosaamisen osaamisaluetta. Mallia voidaan myös mukauttaa useisiin työympäristöihin muissa maissa ja muilla aloilla. Malli tarvitsee tietenkin kulttuurista lokalisointia ja osallisuutta edistävien taitojen lisäämistä.
Kriisi- ja riskihallinta	Koulutusta on järjestetty jo useamman vuoden aikana. Taustatarinoissa ei mainittu, miten yritys reagoi muutoksiin. Ei selviä, onko käytössä riskienhallintasuunnitelma tai miten kulttuurienvälisiä taitoja hyödynnetään konfliktien hallinnassa. iTalent-ratkaisukartassa tuotiin esiin yrittäjyyskyvyn, suhteiden rakentamisen, neuvottelun ja projektinhallinnan merkitys kriittisinä taitoina.

LOPUKSI - KESKEISIÄ HAVAINTOJA

Nykyisessä nopeasti muuttuvassa ja verkottuneessa maailmassa metataitojen merkitystä ei voi liioitella. Niiden kiistattomasta merkityksestä huolimatta tässä oppaassa nousee esille, että metataitojen määrittely ei ole yksiselitteistä, metataitojen tarjontaa ei ole kartoitettu kunnolla paikallisella ja kansallisella tasolla. Metataitojen tarjoamisen kartoittaminen on merkittävä haaste eri Euroopan maissa, kuten Suomessa, Saksassa, Unkarissa, Skotlannissa, Italiassa, Belgiassa ja Ranskassa.

Suomessa kulttuurienvälisen taitojen tarjoaminen tunnustetaan tärkeäksi osa-alueeksi koulutuksessa ja yhteiskuntaan integroitumisessa. Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä painotetaan voimakkaasti tasa-arvoa, osallisuutta ja monikulttuurisuutta. Kulttuurienväliset taidot on sisällytetty kansalliseen opetussuunnitelmaan, millä varmistetaan, että oppilaat saavat opetusta, joka edistää eri kulttuurien ja taustojen ymmärtämistä ja kunnioittamista. Opetushallitus tarjoaa kouluille ohjeita ja resursseja kulttuurienvälisen osaamisen edistämisestä ja monimuotoisuuden hallinnasta luokahuoneessa. Lisäksi opettajat saavat koulutusta kulttuurienvälisen taitojensa kehittämiseksi ja osallistavien oppimisympäristöjen luomiseksi. Metataitojen koulutus on uutta ja hakee vasta muotojaan.

Saksan kontekstissa metataidot ja kulttuurienväliset taidot päätyvät usein pirstaloitumaan alateemoiksi, vaikka ne tunnustetaankin laajasti. Tämä osoittaa niiden osittaista hyväksyntää ja sisällyttämistä. Vaikka koulujen opetussuunnitelmiin on sisällytetty kattoteemoja, jotka koskevat pehmeiden ja kovien taitojen kehittämistä kaikissa oppiaineissa. Maan organisaatio, jossa kukin osavaltio voi päättää koulutuksesta itsenäisesti ja jossa KMU (kulttuuriministeriö) toimii katto-organisaationa, vaikeuttaa kuitenkin koko Saksaa koskevien yhteisten yleisten muutosten päättämistä ja toteuttamista.

Otaen huomioon maan valtava 45,5 miljoonaa työntekijää, mikä on 75,6 prosenttia väestöstä, on ratkaisevan tärkeää, että Saksa tutkii näiden taitojen sisällyttämisen laajuutta ja soveltamista eri aloilla ja oppilaitoksissa. Kattava metataitojen kartoitus maan sisällä voisi auttaa tunnistamaan nykyiset tarpeet ja vaatimukset, ja siten auttaa koulutusohjelmien räätälöintiä. Näin voitaisiin puolestaan varmistaa, että yksilöillä on paremmat valmiudet menestyä yhä globaalimmassa ja monimuotoisemmassa yhteiskunnassa.

Unkarissa ammatillisen koulutuksen painottaminen ja kulttuurienvälisen taitojen kasvava merkitys korostavat asianmukaisen kartoituksen tarvetta. Vaikka koulutustarjonnassa ja -ohjelmissä käsitellään kulttuurienvälisiä taitoja, kartoituksesta ja koordinoinnista vastaavan virallisen elimen puuttuminen estää järjestelmällisen lähestymistavan.

Yhtenäinen kartoituskehys antaisi paremman käsityksen kulttuurienvälisen taitojen tarjonnan saatavuudesta ja tehokkuudesta eri aloilla, mikä helpottaisi kohdennettuja toimia ja parannuksia.

Skotlannilla on haasteita myös kulttuurienvälisen taitojen tarjonnan kartoittamisessa. Kattavan kuvan muodostamista vaikeuttavat Yhdistyneen kuningaskunnan tason tilastojen käyttö ja kansallisen tilastoviraston (ONS) rajalliset tiedot. Ponnistelut kulttuurienvälisen vuoropuhelun ja koulutuksen edistämiseksi maahanmuuttajien kotouttamista tukevilla aloilla ovat kiitettäviä, mutta ilman asianmukaista kartoitusta on vaikea arvioida näiden aloitteiden laajuutta ja vaikutusta ja tunnistaa puutteita tarjonnassa. Meta-taitojen edistämiseksi on tehtävä lisätyötä, sillä termi on edelleen laajalti tuntematon, mutta kansalliset elimet, kuten SDS, edistävät niitä oppisopimuskoulutusohjelmissaan.

Italiassa ammatillisen koulutuksen alueellinen organisointi ja virallisen kansallisen kartoituksen puuttuminen vaikeuttavat entisestään kulttuurienvälisen taitojen ymmärtämistä. Vaikka ammatillisen koulutuksen organisaatiot saavat julkista rahoitusta, keskitetyn kartoitusmekanismin puuttuminen tekee kulttuurienvälisen taitojen tehokkuuden ja saatavuuden arvioinnista eri alueilla haastavaa. Kartoitus antaisi arvokasta tietoa koulutusohjelmien jakautumisesta ja laadusta ja auttaisi tunnistamaan alueita, joilla on parantamisen ja resurssien kohdentamisen tarvetta.

Kansallinen liittovaltiorakenne ja monimutkainen institutionaalinen kehys vaikuttavat myös osaltaan siihen, että Belgiassa ei ole asianmukaista kartoitusta. Virallisen kansallisen koordinointi- ja yhteistyöjärjestelmän puuttuminen vaikeuttaa kulttuurienvälisen taitojen tarjoamisen kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Vaikka ohjaussäädöksiä ja ammatinvalinnanohjausta on pyritty integroimaan, keskitetty kartoitusjärjestelmä voisi tehostaa kulttuurienvälisen taitojen tukemisen vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista, mikä johtaisi kohdennetumpiin toimenpiteisiin.

Myös Ranskalla on haasteita kulttuurienvälisen taitojen tarjoamisen kartoittamisessa. Vaikka kansallisen ammattitaitojen investointisuunnitelman (PIC) kaltaiset aloitteet osoittavat maan sitoutumista ammattitaitokoulutukseen, kulttuurienvälisen taitojen tarjoamisen kartoittamista ei mainita erikseen. Kattavan kartoitusjärjestelmän puuttuminen estää perusteellisen käsityksen saamisen siitä, missä määrin kulttuurienväliset taidot on sisällytetty eri aloihin ja mikä on näiden säännösten vaikutus.

Kaiken kaikkiaan keskitetyn kartoitusmekanismin puuttuminen vaikuttaa osaltaan siihen, että metataitoja koskeva tieto on hajallaan ja usein riittämätöntä. Vaikka eri aloilla saattaa olla joitakin aloitteita ja ohjelmia, kokonaiskuva on haasteellista löytää. Tämä hajanainen lähestymistapa heikentää kykyä arvioida nykyisten säännösten vaikutusta, tunnistaa parhaita käytäntöjä ja kehittää kattavia strategioita metataitojen kehittämiseksi yksilöissä eri yhteyksissä.

Lisäksi kartoituksen puute pahentaa epätasa-arvoa ja eroja metataitojen kehittämisen mahdollisuuksissa. Ilman selkeää käsitystä siitä, missä ja miten näitä taitoja käsitellään, on haastavaa varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikille yksilöille heidän sosioekonomisesta taustastaan, maantieteellisestä sijainnistaan tai koulutuspolustaan riippumatta. Tämä ei ainoastaan ylläpidä nykyistä eriarvoisuutta, vaan myös haittaa sosiaalista liikkuvuutta ja talouskasvua pitkällä aikavälillä.

Metataitojen tarjonnan kartoittaminen edellyttää yhteisiä ponnisteluja poliittisilta päättäjiltä, kouluttajilta, työnantajilta ja muilta sidosryhmiltä. Keskitetty ja kattava kartoitusjärjestelmä tarjoaisi perustan päätöksille, jotka mahdollistaisivat toimien kehittämistä, parhaiden käytäntöjen jakamista ja resurssien tehokasta kohdentamista. Tällaisen järjestelmän avulla maat voisivat ymmärtää paremmin vahvuuksiaan ja heikkouksiaan metataitojen kehittämisessä ja varmistaa, että yksilöt saavat tarvittavan tuen menestyäkseen yhä monimutkaisemmassa ja verkottuneemmassa maailmassa.

Hyvien käytäntöjen opas toimii ensiaskeleena metataitojen kehittämisestä käytävän keskustelun käynnistämisessä jakamalla onnistuneita lähestymistapoja, strategioita ja aloitteita, joilla on tehokkaasti kehitetty metataitoja eri yhteyksissä. Oppaassa kuvataan esimerkkejä ja esitellään metataitojen kehittämisen vaikutusta yksilöihin,

oppilaitoksiin ja työpaikkoihin. Jatkuva ammatillinen kehittyminen yksilöllisillä oppimispoluilla, tukee yhteiskunnan muuttumista kokonaisuudessaan onnellisemmaksi, kun yksilöt ovat tyytyväisempiä henkilökohtaiseen elämäänsä, työelämäänsä ja kotimaahansa.

Levittämällä kumppanimaiden kansallisia parhaita käytäntöjä kansainvälisesti tämä opas edistää vuoropuhelua ja herättää kiinnostusta metataitojen merkitystä kohtaan erityisesti kansainvälisillä työpaikoilla. Toivomme, että se innostaa kouluttajia, poliittisia päättäjiä, työnantajia ja muita sidosryhmiä pohtimaan nykyisiä käytäntöjään ja käymään mielekkäitä keskusteluja siitä, miten metataidot voidaan integroida alakohtaisiin koulutuksiin. Viime kädessä opas toimii katalysaattorina yhteistyöpyrkimyksille, edistää keskustelua ja tasoittaa tietä metataitojen kehittämisen jatkotutkimuksille ja -toimille.

VIITTEET

Adam, I. (2011). Une gestion différenciée de la diversité. Les politiques d'intégration des personnes issues de l'immigration en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. Dans J. Ringelheim (dir.), La diversité culturelle en droit belge. Bruxelles, Belgique: Académia Bruylandt.

Anakwe, U.P., Hall, J.C. and Schor, S.M. (2000). Knowledge-related skills and effective career management", International Journal of Manpower, Vol. 21 No. 7, pp. 566-579. Doi 10.1108/ 0143772 0010379024.

Ausbildung in Vielfalt (2023) BIBB. Available at: <https://www.bibb.de/de/7862.php>

Barkas, L.A., Scott, J.M., Hadley, K. and Dixon-Todd, Y. (2021). Marketing students' meta-skills and employability: between the lines of social capital in the context of the teaching excellence framework, Education + Training, Vol. 63 No. 4, pp. 545-561. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2020-0102>

Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera, M. (2022). GreenComp. The European sustainability competence framework. JRC Science for Policy Report. EU Science Hub. European Commission. Doi: 10.2760/ 13286

Bundeszentrale für politische Bildung (2022). Ausländische Bevölkerung, bpb.de. Available at: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61622/auslaendische-bevoelkerung/>

Corso per Mediatore Interculturale (600 ore). SFEP. (no date) SFEP. Available at: <http://www.comune.torino.it/sfep/sfep/formazione/mediatore.shtml>

Discover Orange Campus. Available at: <https://campus.orange.com/en/discover/>

Equality impact assessments. (2023) SQA. Available at: <https://www.sqa.org.uk/sqa/102650.html>

Equality and mainstreaming report 2021-2025 (no date) Skills Development Scotland. Available at: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/news-events/2019/may/equality-diversity-inclusion-mainstreaming-report-published/>

Equality outcomes, reports and policies. (2023a) SQA. Available at: <https://www.sqa.org.uk/sqa/100191.html>

Erwerbstätigkeit (2020) Statistisches Bundesamt. Available at: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html#_0jzxcw9h0

European Commission. (2019). Key Competences for Lifelong Learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Doi:10.2766/569540.

France compétences. Available at: <https://www.francecompetences.fr/france-competences/#qui-sommes-nous>

Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. BMFSFJ - Startseite. Available at: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>

Gleichstellung von Frauen und Männern: Bundesregierung (no date) Die Bundesregierung informiert | Startseite. Available at:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/rechtliche-gleichstellung-841120>

Government of France. (2019). Pacte National pour les Compétences: Le plan d'investissement dans les compétences 2018-2022. Available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/>

Guide on good practices and tools for key competences ... - tovet. Available at: <https://www.tovet.eu/wp-content/uploads/2022/03/D1-WP4-EN-Guidebook-on-good-practices-and-tools-for-key-competences-for-lifelong-learning-Report-EN.pdf>

Library of current practices (no date) - MIG.EN.CUBE - fostering MIGrant ENTrepreneurship inCUBation in Europe. Available at: <https://site.unibo.it/mig-en-cube/en/library-current-practices>

Martiniello M. et Manço A. (1993). Intercultural Education in French-speaking Belgium: an overview of ideology, legislation and practice. *European Journal of Intercultural studies*, 4(2), 19-27.

Ministère de l'Économie et des Finances (2019). Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) [Investment Plan for Skills]. Available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/>

Ministère du Travail (n.d.). Formation professionnelle [Vocational Training]. Available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/>

Ott, H. (2020) 14 Staatliche Firmen haben keine frau Im Aufsichtsrat, *Süddeutsche.de*. Available at: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/frauen-aufsichtsrat-1.5025747>

Potvin, M., Dhume, F., Verhoeven, M. & Ogay, T. (2018). La formation des enseignants sur la diversité et les rapports ethniques : regard comparatif France, Québec, Belgique et Suisse. *Éducation et francophonie*, 46(2), 30–50. <https://doi.org/10.7202/1055560ar>

Prasittichok P, Klaykaew KK. (2022). Meta-skills development needs assessment among undergraduate students. *Heliyon*. 8(1):e08787. Doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e08787.

Projectimplicit (no date) Take a Test. Available at: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Belgium Coordination Team (2022). Teachers and trainers in a changing world – Belgium: Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET). Cedefop ReferNet thematic perspectives series. Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/teachers-and-trainers-in-a-changing-world>

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., Cabrera, M. (2020). LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence. JRC Science for Policy Report. EU Science Hub. European Commission. Doi:10.2760/922681.

Saunders, Nancy; Batson, Ted; Saunders, George. (2000). The Impact of Instructional Strategies on the Development of Meta-Skills in the Adult Learner. *Education + Training*, Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446218.pdf>

Senova, M. (2020). Meta-skills Are the Key to Human Potential. *Journal of Behavioural Economics and Social Systems*, 2(1). Doi: <https://doi.org/10.5278/ojs.bess.v2i1.6463>. Skills Development Scotland. (-). Meta-Skills Progression Framework. Available at: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/48745/meta-skills-progression-framework-final.pdf>

Spencer, E., Lucas, B. (2021). Meta-Skills: Best practices in work-based learning A literature review. Technical Report, The University of Winchester. Doi: 10.13140/RG.2.2.10399.84642.

Thema des monats dezember (2018). Inklusion: Best-practice-beispiele aus aller welt (no date) REHACARE.

Available at:

https://www.rehacare.de/de/Archiv/Themen_des_Monats/Themen_des_Monats_2018/Dezember_2018_Inklusion_Best-Practice-Beispiele_aus_aller_Welt/Inklusion_Best-Practice-Beispiele_aus_aller_Welt

Verhoeven, M. (2003). Modèles d'intégration nationaux, dynamiques d'établissements et processus identitaires en contextes multiculturels: regards croisés Angleterre– Communauté française de Belgique. Revue Française de Pédagogie, 144, 9-17.

Vielfalt Studieren (2021) deutschland.de. Available at: <https://www.deutschland.de/de/topic/leben/diversity-vielfalt-studieren-in-deutschland>

Vuorikari, R., Kluzer, S., Punie, Y. (2022). DigComp 2.2 - The Digital Competence Framework for Citizens. JRC Science for Policy Report. EU Science Hub. European Commission. Doi: 10.2760/490274.

16 best practices zeigen, wie diversity gelingt (no date) Für Diversity in der Arbeitswelt. Available at: <https://www.charta-der-vielfalt.de/presse/pressemitteilungen/detail/16-best-practices-zeigen-wie-diversity-gelingt/>

