

Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*

Tartalomjegyzék

1. Bevezető
2. Egész életen át tartó tanulás – a cselekvés ideje
3. A polgárok Európájának kialakítása az egész életen át tartó tanulás segítségével
 - 3.1 A tudás társadalma: a változás erőpróbája
 - 3.2 Az egész életen át tartó tanulás kontinuum
 - 3.3 Együttműködés az egész életen át tartó tanulás gyakorlati megvalósításáért
4. Lépések az egész életen át tartó tanulás terén: hat kulcsfontosságú üzenet
 - 4.1 Első kulcsfontosságú üzenet: új ismeretek és készségek hozzáféréseinek biztosítása mindenki számára
 - 4.2 Második kulcsfontosságú üzenet: nagyobb befektetés biztosítása az emberi erőforrások területén
 - 4.3 Harmadik kulcsfontosságú üzenet: innováció az oktatásban és tanulásban
 - 4.4 Negyedik kulcsfontosságú üzenet: a tanulás értékelése
 - 4.5 Ötödik kulcsfontosságú üzenet: az útmutatás és tanácsadás újragondolása
 - 4.6 Hatodik kulcsfontosságú üzenet: közelebb vinni a tanulást az otthonokhoz
5. Az erőforrások mobilizálása az egész életen át tartó tanulás érdekében

1. BEVEZETŐ

Az Európai Tanács 2000 márciusában Lisszabonban tartott értekezlete **döntő fontosságú az Európai Unió politikai és cselekvési iránya szempontjából**. Következtetési igazolják, hogy Európa vitathatatlanul átlépett a tudás korába, és vállalnia kell mindazt, ami ezzel jár a kulturális, gazdasági és társadalmi életben. Rohamosan változnak a minták a tanulás, az élet és a munka területén. Ez nem egyszerűen azt jelenti, hogy az egyéneknek alkalmazkodniuk kell a változáshoz, hanem ugyanilyen fontos az is, hogy a kialakult cselekvési módok is megváltozzanak.

Az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetési igazolják, hogy **az egész életen át tartó tanulás a tudásalapú gazdaság és társadalom felé való sikeres átmenet velejárója**. Ezért az elkövetkezendő változások motorjául Európa átalakításra szoruló oktatási és képzési rendszereinek kell szolgálniuk. Az Európai Tanács feirai értekezlete

* Forrás: Commission Staff Working Paper A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, 30.10.2000 SEC (2000) 1832
A dokumentumot az Európai Felnőttoktatási Társaság bocsátotta rendelkezésre. Fordította és megjelenteti a Magyar Népfőiskolai Társaság, 1011 Budapest, Corvin tér 8. További információ: www.nepfoiskola.hu híreknél.

következtetéseiben felkéri a „Tagállamokat, a Tanácsot és a Bizottságot, hogy (...) illetékességi körük szerint határozzanak meg koherens stratégiákat és gyakorlati intézkedéseket a mindenki számára elérhető egész életen át tartó tanulás elősegítése érdekében”. (1) Ez a memorandum az Európai Tanács lisszaboni és feirai értekezletének mandátumát veszi át az egész életen át tartó tanulás megvalósításában. Célja az egyéni és intézményi szinten, a köz- és magánélet minden területén megvalósítandó egész életen át tartó tanulás átfogó megvalósítási stratégiájának **megvitatása Európa-szerte**.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégián belül a Bizottság és a tagállamok minden célra kiterjedő tanulási tevékenységként határozták meg az egész életen át tartó tanulást, amelyet a polgárok folyamatosan végeznek a tudás, a készségek és a kompetenciák fejlesztése céljából. (2) A jelen memorandumban ezt a munkadefiníciót fogadtuk el kiindulási pontként az elkövetkezendő megvitatás és cselekvés céljából.

Az egész életen át tartó tanulás immár nem csupán az oktatás és képzés egyik aspektusa: ennek kell **irányító elvé válnia** az ellátás és részvétel terén a tanulási összefüggések teljes kontinuumában. **Az elkövetkezendő évtizedben ezt az elképzelést (víziót) kell a gyakorlatban megvalósítani.** Európa minden lakójának – kivétel nélkül – biztosítani kell az esélyegyenlőséget, hogy a társadalmi és gazdasági változás által támasztott igényekhez igazodni tudjanak, és Európa jövőjének kialakításában aktívan részt vehessenek.

Ennek az alapvető változásnak a távlati és gyakorlati vonatkozásai teszik indokolttá a jelen vitaindító anyagot. **A vitában** a saját oktatási és képzési rendszerükért felelős **tagállamoknak kell az élen járniuk.** A vitát a tagállamokban kell lebonyolítani, de nem csak európai szinten. Az egész életen át tartó tanulás egyedi és egyéni módon mindenkire vonatkozik. A vitát **a lehető legközelebb** kell vinni magukhoz **a polgárokhoz.** **A vita eredményei alapján a Bizottság jelentést kíván összeállítani 2001 őszére.** A jelentést az Európai Tanács lisszaboni értekezletén elfogadott nyílt koordinációs módszer alkalmazásával fogják feldolgozni.(3)

E memorandum első részében ismertetjük az egész életen át tartó tanulás megvalósításának ügyét. A második fejezetben érveket sorakoztatunk fel annak bizonyítására, hogy az aktív állampolgárságra képzés és a foglalkoztathatóság elősegítése az egész életen át tartó tanulásban két egyformán fontos és egymással kölcsönhatásban álló cél. Bár a tagállamok elismerik ennek prioritását, késlekednek összehangolt lépéseket tenni. A harmadik fejezetben amellet érvelünk, hogy az Európában jelenleg tapasztalható gazdasági és társadalmi változás mértéke alapvetően új megközelítést követel meg az oktatás és képzés területén. Az egész életen át tartó tanulás az a közös ernyő, amely alatt a legkülönbözőbb oktatást és tanulást egyesíteni lehet. Az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetése mindenki részéről hatékony együttműködést igényel – egyéni és szervezeti szinten egyaránt.

Ennek megfelelően a negyedik fejezetben kiemelünk **hat kulcsfontosságú üzenetet,** amelyek az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetéséről szóló **nyílt vitához strukturált keretet biztosítanak.** Az üzenetek különböző közösségi programok és az Egész életen át tartó tanulás európai hetének európai szintű tapasztalatain alapulnak. Mindegyik kulcsfontosságú üzenet felvet egy sor kérdést, amelyek megválaszolása elősegíti a legfőbb cselekvési területek tisztázását. A kulcsfontosságú üzenetek alapján az egész életen át tartó tanulás átfogó és koherens stratégiájának Európában az alábbi célokra kell irányulnia:

- a tanulás egyetemes és folyamatos elérhetőségének biztosítása a tudás társadalmában való fenntartható részvételhez szükséges **ismeretek és készségek elsajátítása vagy felfrissítése** érdekében;
- Európa legfőbb tőkéjének – az embereknek – mindent megelőző elsőbbségét megteremteni **a humán erőforrásokba történő befektetések** szintjének látható **emelésével**;
- hatékony **oktatási és tanulási módszerek** és terek kifejlesztése az egész életen át tartó és az élet teljes körére kiterjedő tanulás teljes kontinuumában;
- jelentősen javítani kell a tanulásban való **részvétel és eredményesség értelmezési és értékelési módjain**, különös tekintettel a nem formális és az informális tanulásra;
- biztosítani kell, hogy a tanulási lehetőségekről Európa-szerte mindenki egész életén át könnyen hozzáférhető, jó minőségű **információban és tanácsadásban** részesülhessen;
- az **egész életen át tartó tanulási** lehetőségeket **a tanulókhöz a lehető legközelebb**, saját közösségeikben kell biztosítani, lehetőség szerint ICT** - alapú eszközökön keresztül;

A partnerségi keret elősegíti az erőforrások kedvező mobilizálását az egész életen át tartó tanulás minden szintjén. Ennek megfelelően a jelen memorandum ötödik, záró fejezete olyan példákkal szolgál, amelyekben keresztül bemutatatható, hogy az európai szintű intézkedések mi módon segítik elő a haladást az egyes tagállamokban. Az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetésének leginkább előremozdító módja a közös munka az alábbi célok elérése érdekében:

- **olyan nem kirekesztő társadalom kialakítása, ahol mindenki egész életén át egyenlő eséllyel részesülhet minőségi tanulásban**, ahol az oktatási és képzési ellátás mindenekelőtt egyéni igényeken és szükségleteken alapszik;
- az **oktatási és képzési ellátás módozatainak** a fizetett munkával töltött élethez igazodó **kialakítása** annak érdekében, hogy az emberek részt vehessenek az egész életen át tartó tanulásban és önmaguk teremthessék meg a tanulás, a munka és a családi élet közötti összhangot;
- minden ágazatban biztosítandó **az oktatás és szakképzettség magasabb általános szintje** és a legjobb minőségű oktatási és képzési ellátás, ugyanakkor arról is gondoskodni kell, hogy az emberek tudása és készsége az állások és foglalkozások, a munkahelyi szervezés és munkamódszerek által támasztott változó igényeknek is megfeleljen;
- az embereket arra kell ösztönözni és felkészíteni, hogy ismét tevékenyebben vegyenek részt a modern közélet minden területén, különösen a közösség társadalmi és politikai életének különböző szintjein, többek közt európai szinten is.

A siker kulcsa az egész életen át tartó tanulás iránti közös felelősségvállalás a kulcsfontosságú szereplők: a tagállamok, az európai intézmények, a szociális partnerek és

** Information and communication technology/információs és kommunikációs technológia. A célszerűség kedvéért megtartottuk az angol rövidítést.

a vállalatok világa részéről, csakúgy mint a regionális és helyi önkormányzatok, a legkülönbözőbb oktatási és képzési szolgáltatók, civil társadalmi szervezetek, egyesületek és csoportosulások, és végül de nem utolsó sorban maguk a polgárok részéről. Közös célunk olyan Európa felépítése, ahol mindenki egyenlő eséllyel teljesítheti ki lehetőségeit, társadalmi hozzájárulását és hovatartozását.

2. EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS – A CSELEKVÉS IDEJE

Miért olyan sürgető ez a vita? Az Európai Unió számára miért az egyik legfőbb prioritás az egész életen át tartó tanulás gyakorlati magvalósítása? Ennek két, egyformán fontos oka van:

- Európában elmozdulás történt a tudásalapú társadalom és gazdaság felé. Európa versenyképességének megerősítése és a munkaerő foglalkoztathatóságának és alkalmazkodási képességének javítása érdekében soha ekkora igény nem volt még a naprakész információ és tudás hozzáférhetősége iránt, az erőforrások az egyén és a közösség egésze javára történő felhasználására még soha nem volt ekkora késztetés és készség.
- A mai Európa lakói összetett társadalmi és politikai világban élnek. Soha ekkora igény nem volt még arra, hogy az egyének megtervezhessék saját életüket, tevékenyen hozzájárulhassanak a társadalom fejlődéséhez, és megtanulhassanak valóban együtt élni a kulturális, etnikai és nyelvi sokféleséggel. **A legtágabb értelemben vett oktatás kulcsszerepet játszik** abban, hogy ezekre a kihívásokra **a tanulás és a megértés révén** hogyan válaszolunk.

A jelenkor társadalmi és gazdasági változásának eme két vonása kölcsönös kapcsolatban áll egymással. Alapjául szolgál **két egyformán fontos célnak** az egész életen át tartó tanulás terén: a **tevékeny állampolgárságra képzés** támogatása valamint a **foglalkoztathatóság** elősegítése. A tevékeny állampolgárságra képzés középpontjában az áll, hogy az emberek részt vesznek-e, és ha igen, hogyan a társadalmi és gazdasági élet minden területén, ennek során milyen esélyekkel és kockázatokkal kell számolniuk, és ennek következtében milyen mértékben érzik úgy, hogy ahhoz a társadalomhoz tartoznak, amelyben élnek, és annak alakításába beleszólásuk van. A legtöbb ember számára életük nagy része során a fizetett munka jelenti a függetlenség, önbecsülés és jólét alapját, és ezért a fizetett munka kulcsfontosságú az emberek általános életminősége szempontjából. A foglalkoztathatóság – a képesség egy állás megszerzésére és megtartására – nemcsak a tevékeny állampolgárság alapidimenziója, hanem ugyanilyen döntő feltétel az 'új gazdaságban' a teljes foglalkoztatottság elérése és Európa versenyképességének és jólétének fokozása érdekében. A foglalkoztathatóság és a tevékeny állampolgárság egyaránt a megfelelő, naprakész tudás és készségek függvénye, általuk válik lehetővé a gazdasági és társadalmi életben való részvétel és az ahhoz való hozzájárulás.

A változás előidézéséhez nélkülözhetetlen kezdeti lendületet csak a tagállamok adhatják meg, ehhez azonban esetenként közösségi szintű támogatás és könnyítés szükséges. Intézményi körülményeiknek megfelelően elsősorban a tagállamok felelősek

saját oktatási és képzési rendszerükért. A gyakorlatban ezen rendszerek eredményei a társadalmi és gazdasági élet legkülönbözőbb területén tevékenykedő szereplők – többek közt a szociális partnerek – hozzájárulásától és elkötelezettségétől függenek, és nem utolsósorban az egyének saját erőfeszítéseitől, akik végső soron saját tanulásukért felelősek.

Az európai jövő szempontjából létfontosságú egész életen át tartó tanulás immár elnyerte a legmagasabb szintű támogatottságot. A tagállamok államfői egyetértének abban, hogy az elkövetkezendő évtizedben az Európai Uniónak példát kell mutatnia a világ számára. Európa meg tudja mutatni – és meg is kell mutatnia –, hogy a dinamikus gazdasági növekedéssel párhuzamosan a társadalmi kohézió is fokozható. Mivel „*Európa számára a legfőbb tőkét az emberek jelentik, és ezért az uniós ágazati politikák gyújtópontjában az egyéneknek kell állniuk*”, levonható az a következtetés, hogy mindenekelőtt az oktatási és képzési rendszereknek kell alkalmazkodniuk a XXI. század valóságához, és hogy „*az állampolgári tudatosság, a társadalmi kohézió és a foglalkoztatás fejlesztése szempontjából az egész életen át tartó tanulás elengedhetetlen*”. (4)

Ezek az üzenetek az elmúlt évtized természetes hozadékai, amely során az egész életen át tartó tanulás ismét elsőbbséget nyert a nemzeti és nemzetközi politika napirendi pontjainak rangsorában. A kilencvenes évek elején (5) az európai gazdaságnak alkalmazkodnia kellett a drasztikusan megváltozó termelési, kereskedelmi és befektetési mintákhoz. Ez felborította a munkaerő-piaci egyensúlyt, aminek következtében nőtt a strukturális munkanélküliség aránya, egyre nagyobb szakadék keletkezett a szaktudás különböző fajtái között és egyre nagyobb mértékű volt a hibás igazodás. Ezen problémák feloldása érdekében az oktatási és képzési ellátással és részvétellel kapcsolatos minták fokozott figyelmet igényeltek. 1996-ban rendezték meg az 'Egész életen át tartó tanulás európai évét' (EYLL), ami bizonyította, hogy az egész életen át tartó tanulás minden szintjén nagy az érdeklődés és az elkötelezettség, és mindez nagyban befolyásolta a tagállamok politikai gondolkodásmódját. (6)

A kilencvenes évek közepére kialakult az egyetértés, hogy az egész életen át tartó oktatás és képzés nemcsak a gazdasági versenyképességet és foglalkoztathatóságot segíti elő, hanem a társadalmi kirekesztés leghatékonyabb ellenszere is, ami egyben azt is jelenti, hogy az egyéneket és az egyéni igényeket kell az oktatás és tanulás figyelmének középpontjába állítani. (7) Ennek alapján az Európai Közösség oktatási, képzési és fiatalokkal foglalkozó új programgenerációjának a vezérlő elve az egész életen át tartó tanulás lett. (8) 1998 óta a Foglalkoztatási Irányelvek (Employment Guidelines) folyamatosan hangsúlyozzák az egész életen át tartó tanulás foglalkoztatási jelentőségét, azonban megvalósításuk értékelése azt mutatja, hogy mindeddig csekély előrelépés történt az egész életen át tartó tanulás átfogó stratégiájának elősegítése érdekében. (9) Az Európa Parlament határozottan támogatja azt a nézetet, hogy a társadalmi integráció és esélyegyenlőség szempontjából kulcsfontosságú az egész életen át tartó tanulás. (10) Nemzetközi szinten a közelmúltban tartott G8 csúcstalálkozókon első ízben húzták alá a mindenki számára elérhető, egész életen át tartó tanulás jelentőségét a tudás korának 'új gazdaságában'. (11)

Az unió tagállamai általános egyetértésre jutottak abban, hogy az egész életen át tartó tanulás közös érdek, de ezt még nem fogalmazták meg hathatós lépések formájában. Itt az ideje, hogy ezt megtegyék.

3. A POLGÁROK EURÓPÁJÁNAK KIALAKÍTÁSA AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS SEGÍTSÉGÉVEL

3.1 A tudás társadalma: a változás erőpróbája

Európa ma az ipari forradalomhoz hasonló mértékű változások tanúja. A digitális technológia az emberek számára az élet minden aspektusát átalakítja, míg a biotechnológia egyszer csak magát az életet változtathatja meg. A világméretű kereskedelem, utazás és kommunikáció szélesíti az emberek kulturális horizontját, és megváltoztatja a gazdaságok között zajló verseny módját. A modern életvitel nagyobb esélyekkel és választási lehetőséggel kecsegteti az egyént, de ez nagyobb kockázatvállalással és bizonytalansággal is jár. Az emberek szabadon választhatnak a legkülönbözőbb életmódok közül, de ugyanekkor nagyobb felelősséget kell vállalniuk saját életvitelük kialakításáért. Egyre több ember egyre tovább marad az oktatási és képzési rendszerben, de a szakadék tágul azok között, akik megfelelő szakképzettséggel rendelkeznek ahhoz, hogy a felszínen maradjanak a munkaerőpiacon, és azok között, akik visszavonhatatlanul kirotálódhatnak. Emellett Európa lakossága egyre öregszik. Ez meg fogja változtatni a munkaerő összetételét és a szociális, egészségügyi és oktatási szolgáltatások iránti keresletet. Végül, de nem utolsósorban az európai társadalmak, kultúrák közötti ú.n. mozaik rendszer is kialakulófélben van. Ez a sokféleség a kreativitás és innováció szempontjából hatalmas lehetőségeket rejt magában az élet minden területén.

E memorandum nem szolgálhat a fentiekben röviden összegzett változások mély elemzésével. Ezek a változások azonban a tudás társadalmába való általános átmenet szerves részét képezik, amelynek gazdasági alapja az immateriális áruk és szolgáltatások megteremtése és cseréje. Egy ilyen világban a naprakész információ, tudás és készség kelendő portéka.

A tudás társadalmának főszereplői maguk az emberek. A legfőbb értéket az az emberi képesség jelenti, ami tudást teremt, és annak hatékony és átgondolt felhasználását teszi lehetővé állandóan változó alapon. Ez a képesség csak akkor teljesíthető ki, ha az emberek szükségét érzik és képessé válnak arra, hogy saját kezükbe vegyék életüket: hogy aktív polgárokká váljanak. (12) A mindenki számára elérhető, egész életen át tartó oktatás és képzés a legjobb válasz a változás által támasztott kihívásra.

3.2 Az egész életen át tartó tanulás kontinuum

Nem lesz egész életünkre elegendő a tudás-, készség- és ismeretkészlet, amit gyermekkorunkban a családban, iskolában, fiatalkorunkban képzéseken, főiskolán vagy egyetemen sajátítunk el. A tanulás erőteljesebb integrálása a felnőttkori életbe az egész életen át tartó tanulás gyakorlatban való megvalósításának fontos része, azonban csak az egész egy része. Az egész életen át tartó tanulás szempontjából minden fajta tanulás folyamatos kontinuumot alkot a 'bölcstől a sírig'. Ennek **nélkülözhetetlen alapja a mindenki számára biztosított jó minőségű alapoktatás** kora gyermekkortól kezdődően. Az alapoktatás és az azt követő elsődleges szakmai oktatás ill. képzés során minden fiatalnak el kell sajátítania a tudásalapú társadalom által megkövetelt új alapismereteket és

készségeket. Ennek során arról is gondoskodni kell, hogy a fiatalok „megtanuljanak tanulni” és pozitívan viszonyuljanak a tanuláshoz.

Az emberek csak akkor fogják konzisztensen megtervezni egész életükre szóló tanulási tevékenységüket, ha *akarnak* tanulni. A tanulást nem akarják majd folytatni, ha életük korai szakaszában a tanulás során kudarcot szenvedtek és személyes tapasztalataik negatívak. Akkor sem akarnak majd tanulni, ha a gyakorlatban nem tudják kihasználni a számukra megfelelő tanulási lehetőségeket azok időzítése, ütemezése, helyszíne vagy anyagi terhe miatt. Nem lesz meg a motivációjuk olyan tanulásban részt venni, amelynek tartalma és módszere nem veszi figyelembe megfelelő módon kulturális perspektíváikat és korábbi élettapasztalatukat. És végül nem akarnak majd időt, energiát és pénzt fektetni a további tanulásba, ha az általuk elsajátított tudást, készséget és szakértelmet nem ismerik el érzékelhető módon, tekintet nélkül arra, hogy a tanulást önigazolási vágyból vagy munkahelyi előmenetel céljából folytatták. Az egész életen át tartó tanulás sikeres megvalósításának kulcsa az egyéni motiváltság és a tanulási lehetőségek széles skálája. **A tanulás iránti igényt ugyanúgy emelni kell, mint a kínálatot**, különösen azok esetében, akik korábban a legkevésbé látták a tanulás és a képzés hasznát. Mindenki számára lehetővé kell tenni, hogy egy szabadon választott, nyitott tanulási pályát követhessen, és ne kényszerüljön előre meghatározott útvonalon haladva elérni az adott célt. Ez egész egyszerűen annyit jelent, hogy az oktatási és képzési rendszereknek kell az egyéni szükségletekhez és igényekhez igazodniuk, és nem fordítva.

Az okszerű tanulási tevékenység három alapkategóriája:

- **Formális tanulás:** oktatási és képzési intézményekben valósul meg, és oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el.
- **Nem formális tanulás:** a rendes oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik és általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek, szakszervezet, politikai pártok) tevékenysége keretében is. Megvalósulhat a formális rendszert kiegészítő szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. művészeti, zenei kurzusok, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás).
- **Informális tanulás:** a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.

Napjainkig az oktatáspolitikai gondolkodásmódot, az oktatási és képzési ellátás módjának alakítását és az emberek tanulásról alkotott képzetét a formális tanulás uralta. Az egész életen át tartó tanulás kontinuumát által egyre teljesebben jelenik meg látóköreinkben a nem formális és az informális tanulás is. A nem formális tanulás természetéből adódóan kívül esik az iskolákon, főiskolákon, képzési központokon vagy egyetemeken. Rendszerint nem tekintik „igazi” tanulásnak, és nincs nagy forgalmi értéke a munkaerőpiacon. A nem formális tanulást ennél fogva általában alulértékelik.

Az informális tanulás megítélése még ennél is rosszabb, habár ez a tanulás legősibb formája és a gyermekkori tanulás legfőbb alapköve. Az informális tanulás fontosságát aláhúzza az a tény, hogy a számítástechnika hamarabb tért hódított az otthonokban, mint az iskolákban. Az informális közeg hatalmas tanulási tartalékot jelent, és az oktatási és tanulási módszerek fontos innovációs forrása lehet.

Az „egész életen át tartó” tanulás kifejezés az időtényezőre utal: az életünk során folyamatosan megvalósuló vagy időszakosan ismétlődő tanulásra. Egy új kifejezés az „élet teljes körére kiterjedő” tanulás (lifewide learning) életünk egy adott szakaszában, az életünk teljes körét átfogó tanulás kiterjedésére hívja fel a figyelmet. (13) **Az „élet teljes körére kiterjedő” dimenzió erőteljesebben hangsúlyozza a formális, nem formális és informális tanulási formák egymást kiegészítő jellegét.** Arra emlékeztet bennünket, hogy hasznos és élvezetes tanulás valósulhat meg a családban, szabadidőben, közösségi tevékenységek vagy a napi munka során is. Az élet teljes körére kiterjedő tanulás ráébreszt bennünket arra, hogy az oktatás és tanulás olyan szerep és tevékenység, ami időtől és helytől függően változhat és felcserélődhet.

Azonban az egész életen át tartó tanulást különböző célból még mindig sokféleképp határozzák meg a különböző nemzeti kontextusokban. A legújabb áttekintések arra utalnak (14), hogy a meghatározások nagy részére a félhivatalosság és a pragmatizmus jellemző, szorosabban kötődnek a cselekvéshez, mint a koncepcionális egyértelműséghez vagy jogi kategóriákhoz. A kilencvenes években azért tűzték ismét az ágazati politikák napirendjére az egész életen át tartó tanulást, mert a legkevésbé képzett embereket leginkább sújtó, nagyfokú strukturális munkanélküliség leküzdése érdekében fejleszteni kellett a polgárok foglalkoztathatóságát és alkalmazkodási képességét. Európa egyre öregedő lakossága miatt a korszerű tudás és készségek iránti kereslet kielégítését nem lehet pusztán a munkaerőpiacra újonnan belépőkre alapozni, mint ahogy a múltban tettük: túl kevés a fiatal és túl gyors a műszaki változások üteme, és különösen gyorsuló félben van a digitális gazdaság felé való eltolódás.

Ma már észrevehető eltolódás tapasztalható az olyan integráltabb politikafejlesztés irányába, amely a társadalmi és kulturális célkitűzéseket az egész életen át tartó tanulás gazdasági észérveivel egyesíti. (15) Az állampolgárok és a hatóságok jogai és kötelességei közötti egyensúllyal kapcsolatban új elképzelések kezdtek gyökeret ereszteni. Egyre több ember, egyre magabiztosabban vállalja önálló identitását és életmódját. Ma már széles körű igény van arra, hogy a döntéseket az emberek napi életéhez a lehető legközelebb, az emberek közreműködésével hozzák meg. Ezért fordult a figyelem az európai társadalmak minden szintjén az irányítás szükséges modernizálása felé. Ugyanakkor szélesedett a szakadék a társadalmi élet főáramlata és azok között, akiket tartós társadalmi kirekesztés fenyeget. (16) Az oktatásnak és a képzésnek még soha nem volt ekkora jelentősége az emberek esélyeinek, az életben való „elindulásuk, boldogulásuk és előbbre jutásuk” befolyásolásában. A fiatalok tanuló világából a munka világába való átlépését jellemző egyre összetettebb mintázt is előrevetíti, hogy a jövőben mire számíthat minden korosztály. A foglalkoztathatóság nyilvánvalóan a sikeres tanulás kulcsfontosságú végterméke, azonban a társadalomba való beilleszkedés nem csupán a fizetett munkán múlik. A tanulás a sikeres és eredményes élet nyitja, függetlenül az egyén foglalkoztatottsági státuszától és kilátásaitól.

3.3 Együttműködés az egész életen át tartó tanulás gyakorlati megvalósításért

Habár a tagállamok nagy része még nem alakított ki átfogó, koherens stratégiát, abban egyetértenek, hogy a **legkülönbébb partneri együttműködések** keretében való közös munka az egész életen át tartó tanulás gyakorlati megvalósításának **nélkülözhetetlen** eszköze. A partneri együttműködések többek közt az összehangolt ágazati politikák kidolgozására létrejövő, minisztériumok és közigazgatási hatóságok közötti együttműködést is magukban foglalják. A partneri együttműködések révén a kidolgozás és a megvalósítás folyamatába szisztematikusan integrálódnak a **szociális partnerek** valamint a köz- és magánszféra kezdeményezései. A partneri együttműködések hatékonysága mindenekelőtt a helyi és regionális testületek valamint a civil társadalmi szervezetek aktív bevonásától nő, mivel ezek az állampolgárokhoz közel nyújtanak szolgáltatásokat, jobban igazodva a helyi közösségek sajátos igényeihez. (17) Az európai közösség oktatási, képzési és ifjúsági programjai a maguk részéről bizonyították, hogy a jó gyakorlat kialakítása céljából érdemes a nemzetek közötti együttműködést, partnerséget és cserét támogatni. Az egész életen át tartó és az élet teljes körére kiterjedő tanulás kontinuumát azt is jelenti, hogy pontosan összehangolt közös munkára van szükség az oktatási és képzési rendszerek különböző szintjein és szektoraiban, ideértve a nem formális területet is. **A hatékony közös munkának** túl kell mennie a jelenlegi erőfeszítéseken, amelyek a létező rendszerek különböző részeit összekapcsoló hidak és átjárók kiépítésére irányulnak. Az egész életen át tartó tanulás személyközpontú hálózatának megteremtése előrevetíti a ma még egymástól viszonylag elkülönült **ellátó struktúrák között fokozatosan kialakuló átjárhatóság (ozmózis) vízióját**. A tagállamokban az egyetemek jövőjéről jelenleg folyó vita példa arra, hogy a politikai gondolkodásban hogyan kezdenek megbirkózni az elképzelés gyakorlati vonzataival. Az egyetemek nem nyithatók meg új, szélesebb rétegek előtt a felsőoktatási intézmények átalakulása nélkül – és nemcsak belső változásokra van szükség, hanem más „tanulási rendszerekkel” való kapcsolatukon is változtatniuk kell. (18) A fokozatos átjárhatóság (ozmózis) víziója két megoldandó feladatot vet fel: egyrészt a formális, nem formális és informális tanulás komplementaritásának értékelési módját, másrészt a három tanulási szintér nyitott hálózatainak kialakítását a lehetőségek és elismerés terén.

4. LÉPÉSEK AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS TERÉN: HAT KULCSFONTOSÁGÚ ÜZENET

4.1 Első kulcsfontosságú üzenet: új ismeretek és készségek hozzáféréseinek biztosítása mindenki számára

Célkitűzés: a tanulóhoz való egyetemes és folyamatos hozzáférés biztosítása a tudás társadalmában fenntartható részvételhez szükséges ismeretek és készségek megszerzése és frissítése céljából

A XXI. század Európájában ez a tevékeny állampolgári cselekvés és foglalkoztathatóság nélkülözhetetlen alapja. A gazdasági és társadalmi változások következtében egyre módosulnak és megújulnak a mindenki által minimálisan elsajátítandó alapkészségek és ismeretek, amelyek lehetővé teszik a tevékeny részvételt a munkában, családi életben és a

közösségi élet minden szintjén – a helyi szinttől az európai szintig. Az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetéseiben (26. cikkely) az alábbi új alapkészségeket és ismereteket sorolják fel: informatikai jártasság, idegennyelv-ismeret, műszaki kultúra, vállalkozási és társadalmi ismeretek és készségek. A felsorolás nem teljes, de minden kulcsfontosságú területre kiterjed. A felsorolás alapján azonban hiba volna azt a következtetést levonni, hogy a hagyományos készségek mint például az írás-olvasás és a számolás, elvesztette fontosságát. Azt azonban fontos megjegyezni, hogy ez a felsorolás nem az iskolából vagy későbbi tanulmányainkból ismert tantárgyak vagy tudományágak listája. A felsorolás az ismeretek és kompetenciák tág, interdiszciplináris területeire vonatkozik: például az idegennyelv-tanulás technikai, kulturális készségek és bizonyos esztétikai érzék elsajátításával jár a kommunikáció, az önkifejezés és az esztétikai élményszerzés terén. Ennélfogva az általános, szakmai és társadalmi készségek fokozottan átfedik egymást tartalmuk és funkciójuk tekintetében.

Vitaindító kiindulási pontként **a jelen memorandum meghatározása szerint az új alapismeretek és készségek a tudásalapú társadalomban és gazdaságban való tevékeny részvételhez nélkülözhetetlenek**, amelyek a munkaerőpiacon és a munkahelyen, tényleges időben, közösségekben és demokráciában eligazodni tudó, koherens identitástudattal és életirányultsággal rendelkező ember jellemzői. Ezen ismeretek és készségek némelyike, például a digitális műveltség, valóban új, míg más jártasság, például az idegennyelv-ismeret, sokkal több ember számára válik fontossá, mint a múltban. Egyre fontosabbá válnak a társadalmi készségek is, mint például az önbizalom, önirányítás és kockázatvállalás, mivel az emberektől sokkal nagyobb fokú önálló fellépést követelnek meg, mint a múltban. A vállalkozási készségek felszabadítják az egyéni munkateljesítmény javításához és egy cég sokoldalú tevékenységének megteremtéséhez szükséges cselekvőképességet; egyaránt hozzájárulnak a már létező vállalkozásokon belüli munkahelyteremtéshez – különösen kis- és középvállalkozásokban – és az önfoglalkoztatáshoz. Megtanulni tanulni, a változásokhoz való alkalmazkodás és a hatalmas információs áramlatban való eligazodás ma már olyan általános (generikus) készségnek számít, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell. A munkaadók egyre inkább megkövetelik a munkavállalóktól, hogy képesek legyenek új készségeket gyorsan megtanulni és elsajátítani, új kihívásokhoz és helyzetekhez alkalmazkodni.

Mindenki számára döntő fontosságú ezen készségek biztos alkalmazása, azonban ez csak az egész életen át tartó tanulás kontinuumának kiinduló pontja. Ma a munkaerőpiac állandóan változó jellegű készségeket, szakképzettségeket és tapasztalatokat igényel. A készségek hiányával és téves igazodással magyarázható – különösen az ICT területén –, hogy bizonyos régiókban, ipari ágazatokban és hátrányos helyzetű csoportoknál miért olyan tartósan magas a munkanélküliség szintje. Folyamatos felzárkózási lehetőséget kell biztosítani azok számára, akik az alapismereteket és készségeket bármilyen oknál fogva nem sajátították el ez idáig a megfelelő szinten, tekintet nélkül arra, hogy hányszor tettek sikertelen kísérletet ez irányban, vagy hányszor nem vették igénybe a felkínált lehetőséget. A tagállamok formális oktatási és képzési rendszereiben – legyen szó alap-, tovább-, felsőfokú vagy felnőttképzésről – amennyire lehetséges, biztosítani kell, hogy minden egyén megszerezhesse, felfríthesse és szinten tarthassa a megkövetelt ismereteket és készségeket. Ebben a tekintetben a nem formális tanulás színtereinek is fontos szerep jut. Mindez megköveteli, hogy a lehető legtöbb ember számára biztosítsanak magas színvonalú tanulási tapasztalatot és mérhető eredményt. Ugyanakkor az alapkészségek

referenciaszintjének folyamatos felülvizsgálata is szükséges, mivel a gazdasági és társadalmi igényekhez csak így igazodhat a képzési ellátás.

Vitaindító kérdések

- Az iskolai és felsőoktatási tananyagokban képtelenség eleget tenni az új tartalmi – és készségelemek beépítésére irányuló igényeknek. Mit lehet tenni az ilyen irányú nyomás enyhítésére? A tudás korában milyen elvek alapján alakítandó ki a tananyag felépítése és tartalma?
- Elképzelhető-e, hogy minden polgár számára biztosítva legyen az egyéni jog az alapismeretek és készségek megszerzésére és korszerűsítésére az egész életen át tartó tanuláson keresztül?
- Az internetes tanulási kezdeményezés (eLearning) célkitűzése, hogy 2003-ra minden tanuló digitális műveltségre is szert tegyen iskolai tanulmányai elvégzésével. Mik a legfőbb cselekvési területek azon fiatal és idős egyének érdekében, akik a kialakuló digitális választóvonal másik, rossz oldalára kerülnek?
- Hogyan lehetne egy közös európai keretet kifejleszteni a tudásalapú társadalomban és gazdaságban való aktív részvételhez szükséges új alapismeretek és készségek meghatározására a lisszaboni következtetések 26. cikkelyében javasoltaknak megfelelően?
- 2001. évre javasolt Foglalkoztatási Irányelvek (3. 4. és 6. irányelv) felszólítja az EU tagállamait, gondoskodjanak arról, hogy a fiatalok elvégezzék a kötelező alapképzést és biztosítsák a felnőttkori tanuláshoz való jobb hozzáférést különösen az idősebb munkavállalók, a részmunkaidőben vagy átmenetileg foglalkoztatottak ill. a munkanélküliek számára. Milyen intézkedések lennének a legalkalmasabbak és leghatékonyabbak a kitűzött célok teljesítésére, és általában a készségek korszerűsítésére?
- Az új alapismeretek és készségek iránt keletkező igényeket hogyan lehet hatékonyan monitorizálni és kielégíteni, ugyanakkor elkerülni az ismeretek és készségek rossz megválasztását és a nem kielégítő munkaerő-ellátást, az egész életen át tartó tanulás biztosításán keresztül, összhangban a 2001. évre javasolt Foglalkoztatási Irányelvekkel (7. irányelv)? Hogyan fejleszthető tovább az alapismeretek és készségek mérését és egyéni önértékelését szolgáló eszközrendszer?

4.2 Második kulcsfontosságú üzenet: nagyobb befektetés biztosítása az emberi erőforrások területén

Célkitűzés: Az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjének látható emelése, ami által Európa legfontosabb tőkéje – az ember – élvezzi a legfőbb elsőbbséget.

Az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetéseiben egyértelműen meghatározzák az érintettek számára azt a célt, hogy növelni kell az emberi erőforrásokba történő egy főre eső éves befektetést, és a Foglalkoztatási Irányelvekben (13., 14. és 16. irányelv) felkérlik a tagállamokat, hogy ennek megfelelően határozzák meg céljaikat. **Ez nemcsak azt jelenti, hogy a jelenlegi befektetési szintek túl alacsonyak az alapismeretek és készségek közös készletének feltöltéséhez, hanem azt is, hogy újra kell gondolni, mi számít egyáltalán befektetésnek.** A tagállamokban különböző adózási rendszerek, számviteli szabályozások léteznek, és a cégek számára előírt beszámolási és adatközlési kötelezettségek is eltérőek. Már csak ennél fogva sem alkalmazható egyetlen megoldási mód: a vállalatok emberi erőforrásokba történő befektetése nem kezelhető ugyanúgy, mint a tőkebefektetés. Azonban ez nem is lenne kívánatos: az Unió cselekvését irányító elv a sokféleség tisztelete. Az előrelépésre az egyik lehetőség az, ha a szociális partnerek az egész életen át tartó tanulásra vonatkozóan keretmegállapodásokat hoznak létre, (a legjobb gyakorlat alapján) továbbképzési célokat határoznak meg és európai díjat alapítanak az ebben a tekintetben különösen kiemelkedő cégek elismerésére. Ugyanakkor a humán erőforrásokba történő befektetéseket átláthatóbbá kell tenni.

Az egyének szintjén azonban vitathatatlanul ösztönzőbb intézkedéseket kell kidolgozni. Ilyen például az egyéni tanulási folyószámlák gondolata, amelynek segítségével az embereket arra ösztönzik, hogy járuljanak hozzá saját tanulási költségeikhez. A tanulási folyószámlán elhelyezett megtakarításokat és letéteket köz- és magán támogatási forrásokból ugyanakkora vagy kiegészítő, vissza nem térítendő kölcsönökkel és juttatásokkal toldják meg. Vagy például vannak olyan vállalati programok, amelyek keretében bizonyos mennyiségű időt vagy pénzt bocsátanak az alkalmazottak rendelkezésére, aminek segítségével azt tanulhatnak, amit akarnak, vagy ami szakmájukhoz szükséges. Néhány tagállamban államilag támogatott tanulmányi szabadságot alkudtak ki a foglalkoztatottak részére, és a munkanélkülieknek is jogukban áll kihasználni ezen képzési lehetőségeket. Vannak olyan vállalatok is, amelyek gyermekgondozási szabadságon lévő szülők számára biztosítanak részvételt olyan tanfolyamokon, amelyek azt a célt szolgálják, hogy a szülők a gyermekgondozási szabadság során vagy közvetlenül munkába állásuk előtt korszerűsíthessék ismereteiket, készségeiket. A munkahelyhez vagy a munkához kötődő tanulás esetén az elkövetkezendő évtizedben különös figyelmet kell szentelni a 35 év feletti korcsoportra. Ez részben azért is szükséges, mert a demográfiai trendek növelik az idősebb munkavállalók stratégiai fontosságát. Jelenleg az idősebb munkavállalók, különösen az alacsonyabb szintű munkát végző dolgozók továbbtanulási és továbbképzési lehetőségei korlátozottak.

A munkáltatók azt tapasztalják, hogy egyre nagyobb az igény a részmunkaidős foglalkoztatás iránt, ami nemcsak családi okokkal magyarázható, hanem a továbbtanulási igény növekedésével is. A gyakorlatban ezt sok esetben nehéz megszervezni, és az önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás szintjei markáns különbségeket mutatnak a tagállamokban, tehát a jó gyakorlat cseréjére egyértelműen megvan az igény. **A szociális partnereknek fontos szerepük van** az alkalmazottak tanulását és rugalmas munkabeosztását biztosító szerződések kialakításában, aminek révén a tanulásban való részvétel gyakorlati megvalósítása válna lehetővé. Az emberi erőforrásokba való befektetés tehát egyúttal azt is jelenti, hogy az emberek számára lehetővé válik, hogy saját maguk kezeljék „idő- és életlehetőségeik portfolióját” és a tanulás által elérhető eredmények

szélesebb skálája válik láthatóbbá az érintettek számára. A kreatív és innovatív megközelítések a humán erőforrások terén a tanuló szervezetek fejlesztésének szerves részét képezik.

Tekintet nélkül arra, hogy az egyes tagállamokban, iparágakban, foglalkozási ágazatokban vagy egyes vállalatoknál milyen intézkedéseket vezetnek be, a legfontosabb szempont az, hogy a humán erőforrásokba történő befektetések növelése a közös felelősségvállalás kultúráját valamint a társfinanszírozás egyértelmű feltételeit teremti meg az egész életen át tartó tanulás területén.

Vitaindító kérdések

- Hogyan lehet a tanulásba történő befektetéseket kézzelfoghatóbbá és átláthatóbbá tenni az egyén, a munkáltató vagy a vállalat számára az anyagi ösztönzés erősítésével és a visszahúzó tényezők kizárásával? Milyen ígéretes módok léteznek arra, hogy az egyéneket tanulásuk társfinanszírozására ösztönözzük, és arra hogy tanulásukat saját kezükbe vegyék (például a tanulási folyószámlákon vagy szakképzettségük fenntartását támogató biztosítási rendszereken keresztül)?
- Egy összehangolt kutatáson alapuló kezdeményezés a tagállamokban és közösségi szinten egyaránt egyértelműsítheti az egész életen át tartó tanulás területén eszközölt befektetések társadalmi és gazdasági hasznosságát, és elősegítheti a ráfordításhoz és eredményhez kapcsolódó intézkedések átláthatóbb kidolgozását. Megvan vajon az ehhez szükséges közös akarat, és hogyan lehetne egy ilyen kezdeményezést a leghatékonyabb módon elindítani és végigvinni?
- Hogyan lehet a Strukturális Alapokat, és különösen az Európai Szociális Alapot hatékonyan kiaknázni annak érdekében, hogy befektetéseket lehessen eszközölni az egész életen át tartó tanulás infrastruktúrájába, különösen a helyi tanuló-központok kialakítása és azok korszerű ICT felszerelésének biztosítása terén? Az erőforrások és szabályozások milyen mértékben biztosíthatják, hogy a közpénzekből finanszírozott oktatás és képzés nem marad el a magánforrásokból finanszírozott alternatívák mögött?
- Az élenjáró munkáltatók milyen módon tudják megteremteni az időt és a rugalmasságot ahhoz, hogy a szülők és a másokról gondoskodók a megfelelő szervezés segítségével részt vehessenek az egész életen át tartó tanulásban, és azt képesek legyenek családi és munkahelyi kötelezettségeikkel összeegyeztetni? Hogyan lehet a vállalatokat Európa szerte megismertetni a legjobb gyakorlattal? Miként szolgálhatnak a kormány és a közszolgálati alkalmazottak a jó gyakorlat hatékony modelljeként ebben a tekintetben?

4.3 Harmadik kulcsfontosságú üzenet: innováció az oktatásban és a tanulásban

Célkitűzés: Hathatós oktatási és tanulási módszerek és kontextusok kifejlesztése az egész életen át tartó és az élet teljes körére kiterjedő tanulás terén.

A tudás kora felé való elmozdulás során megváltozik felfogásunk a tanulás mibenlétéről, annak megvalósulási helyéről és módjáról, valamint arról, hogy a tanulás milyen célokat szolgál. Egyre inkább nő az elvárásunk, hogy az oktatási és tanulási módszerek és terek az érdeklődési körök, szükségletek és igények igen széles skálájához alkalmazkodjanak, és nemcsak egyéni szinten, hanem a multikulturális európai társadalmak sajátos érdekcsoportjai szintjén is. **Ez jelentős eltolódást vonz magával az olyan felhasználó-orientált rendszerek felé, ahol a szektorok és szintek közötti átjárhatóság biztosított.** Az egyének csak akkor válhatnak aktív tanulóvá, ha javítunk a létező gyakorlaton és új, sokoldalú megközelítéseket dolgozunk ki, kihasználva az ICT és a tanulási terek teljes skálája nyújtotta lehetőségeket.

A tanulási tapasztalat és végeredmény próbaköve – a tanulók szemében is – a minőség. Azonban nem jöhet létre hatékony változás és innováció a területen dolgozó szakemberek tevékeny bevonása nélkül, akik a legszorosabb kapcsolatban vannak a polgárokkal mint tanulókkal, és akik a legjobban ismerik a tanulási igények és folyamatok sokféleségét. **Az ICT-alapú tanulási technológiákban hatalmas innovációs lehetőség van** a tanítási és tanulási módszerek szempontjából, habár gyakorló oktatási szakemberek szerint ezek a módszerek csak „valós időben” létrejövő közegekben és tanár-diák kapcsolatokban válhatnak igazán hatékonyá. Az új módszerek esetén azt is számításba kell venni, hogy a távolság és az idő által a tanulóiktól elválasztott tutorok és tanárok szerepe is meg fog változni. (19) **Ráadásul az oktatási és képzési rendszereink által kínált képzések nagy részét még mindig úgy szervezik és valósítják meg, mintha az életünk megtervezését és szervezését szolgáló hagyományos módszerek az elmúlt félévszázadban mit sem változtak volna.** A tanulási rendszereknek igazodniuk kell az emberek mai, változó életmódjához és tanulási szokásaihoz. Ez különösen fontos a nemek közötti egyenlőség megteremtésében és az egyre aktívabbá váló idősebb generációról való gondoskodásban. Még mindig túl keveset tudunk például arról, hogyan érhető el az önállóan irányított, eredményes tanulás, nem elfeledve közben, hogy a tanulás végső soron társadalmi folyamat; hogyan tanulnak a leghatékonyabban az idős emberek; hogyan alakítható át a tanuló környezet oly módon, hogy a mozgássérülteket is integrálhassuk; vagy milyen lehetőségek rejlenek a vegyes korosztályú tanulócsoportokban a kognitív, gyakorlati és társadalmi készségek fejlesztése szempontjából?

Az oktatási és tanulási módszerek és terek minőségének javítása jelentős befektetést igényel a tagállamoktól a formális és nem formális képzési környezetben dolgozók [értsd felnőttoktatási–közművelődési szakemberek (A szerk.)] ismereteinek és készségeinek fejlesztése, felrészítése és fenntartása érdekében, akik dolgozhatnak fizetett szakemberként, önkéntesként, vagy akik a tanítást kizárólag másodlagos vagy kiegészítő funkcióként végzik (például szakképzett kereskedők munkahelyeken, vagy közösségfejlesztők). Az oktatási és képzési szakemberek a legkülönbözőbb intézményeknél, a legkülönbözőbb tanulókkal dolgoznak együtt. Nagyon gyakran nem elég

hangsúlyos, sokszor még maguk a szakemberek számára sem (például ifjúsági szervezeteknél dolgozók esetén), hogy munkájuk az oktatáshoz és a tanuláshoz kapcsolódik. (20) Ez mindenekelőtt azt jelenti, hogy mindenre kiterjedő módon felül kell vizsgálni, és meg kell reformálni a tanárok alap- és szakmai továbbképzését, mert azt csak ily módon lehet a tanulási kontextusok és célcsoportok teljes spektrumára nézve hitelesen kiszolgálni.

A tanári hivatás döntő változáson fog átmenni az elkövetkező évtizedekben: **a tanárookra és trénerekre útmutatói, mentori és közvetítői szerep** fog hárulni. Ez a szerep döntő fontosságú, mivel ők fogják segíteni és támogatni a tanulókat, akik a lehető legnagyobb mértékben önmaguk fogják tanulásukat irányítani. A nyitott és részvételen alapuló tanítási és tanulási módszerek kifejlesztéséhez és gyakorlatához szükséges képesség és önbizalom a formális és nem formális környezetekben dolgozó oktatók és trénerek lényeges szakmai készségévé kell váljon. Az aktív tanulás előfeltétele a motiváció, a helyes ítélőképesség és a tanulni tudás készsége. A tanári munka középpontjában pontosan ezen emberi képességek gondozásának kell állnia a tudás megteremtése és használata érdekében.

Vitaindító kérdések

- Hogyan lehet az ICT-alapú pedagógiai módszerek kifejlesztését a humánalapú pedagógiai módszerek fejlesztési és innovációs lehetőségeinek felkutatásával összekapcsolni? Hogyan tudnak hatékonyabban együtt dolgozni a műszaki szakemberek és a tanárok/trénerek minőségi tananyagok és forrásanyagok létrehozásában? Mivel egyre nagyobb mennyiségben jelennek meg a kereskedelmi szempontok alapján előállított tananyagok és forrásanyagok, hogyan lehet a legjobban monitorizálni – európai szintű együttműködések keretében is – ezek minőségét és megfelelő alkalmazását?
- Mi lehetne a transznacionális projektek monitorizálásának és elemzésének a legjobb módszere egy olyan beszámoló összeállításához, amely az egész életen át tartó tanulás hatékony módszereit gyűjti össze meghatározott összefüggésrendszerek, célok és tanulócsoportok figyelembevételével? Milyen lehetőségek vannak minőségi teljesítménymutatók (qualitative benchmarks) kidolgozására a szakterületen végzett összehasonlító esettanulmányokra támaszkodva?
- A nem formális szektorokban (pl. ifjúság- és közösségfejlesztő munka), a felnőttoktatásban és a továbbképzésben (continuing education) dolgozó oktatási és képzési szakemberek részére biztosított képzések és képesítések Európában mindenütt kívánnivalót hagynak maguk után. Hogyan lehetne javítani ezen a helyzeten, többek közt európai együttműködés keretében is?
- A következő évtizedben milyen témák élvezzenek prioritást a tagállamokban és közösségi szinten végzendő alkalmazott oktatási kutatásokban? Hogyan lehet a kutatási tevékenység hozzáadott értékét növelni transznacionális együttműködés és csereprogramok keretében?

4.4 Negyedik kulcsfontosságú üzenet: a tanulás értékelése

Célkitűzés: Jelentősen javítani kell a tanulásban való részvétel és a tanulás eredményének értelmezési és értékelési módozatain, különösen a nem formális és informális tanulás területén.

A tudáson alapuló gazdaságban a versenyképesség fenntartása érdekében döntő tényező az emberi erőforrások teljes körű fejlesztése és kiaknázása. Ebben az összefüggésben a diplomák, bizonyítványok és szakképesítések fontos referenciapontként szolgálnak a munkaerőpiacon és vállalaton belül, a munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt. A szakképzett munkaerő iránti növekvő kereslet, és a foglalkoztatás megszerzésért és megtartásáért a munkavállalók között folyó verseny azt eredményezi, hogy a korábbinál **sokkal nagyobb az igény az elismert tanulásra**. Hogyan lehet a legmegfelelőbb módon modernizálni a nemzeti certifikációs/minősítési rendszereket és gyakorlatot, hiszen az új gazdasági és társadalmi feltételek fontos ágazatpolitikai és szakmai kérdést képeznek mindenütt az Európai Unióban?

Az oktatási és képzési rendszerek szolgáltatást nyújtanak az egyének, a foglalkoztatók és a civil társadalom egésze részére. A tanulás látható és megfelelő elismerésének biztosítása a nyújtott szolgáltatás minőségének szerves eleme. A nyitott munkaerőpiac és a polgárok szabad mozgáshoz való joga, ami lehetővé teszi számukra, hogy bármelyik tagállamban élhessenek, tanulhassanak, képezhessék magukat és dolgozhassanak, azt a követelményt támasztja a tagállamokkal szemben, hogy az Európai Unión belül egyértelműbben értelmezhető és „kevésbé helyhez kötött” legyen az egyének birtokában lévő tudás, készség és szakképzettség. Jelentős haladás történt az átláthatóságot és a diplomák kölcsönös elismerését szabályozó szerződések megszületésével, különösen a felsőoktatásban és a szabályozott szak- ill. műszaki tudáshoz kötött foglalkozások területén.

Azonban általános az egyetértés, hogy jóval több a teendő ezen a téren a lakosság és a munkaerőpiac sokkal szélesebb szegmensei érdekében. A szaktudás elismerése – bármilyen formában – nemcsak a „nem hagyományos tanulók”, hanem a munkanélküliség, családi okok vagy betegség miatt a munkaerőpiacról átmenetileg kiesők motiválására is hathatós eszköz. A nem formális tanulás elismerésének/certifikációjának innovatív formái abban is fontos szerepet játszanak, hogy kiszélesedjen az elismert végzettségek skálája, tekintet nélkül arra, hogy az egyén milyen megfontolásból tanul.

Nélkülözhetetlen jó minőségű rendszereket kifejleszteni az előzetes és tapasztalati tanulás akkreditációjához (APEL), és azok széles körű, a legkülönbélebb kontextusban való alkalmazását elő kell segíteni. A foglalkoztatókat, az oktatási és képzési intézmények felvételiztető tanárait is meg kell győzni az ilyen típusú minősítés/certifikáció értékéről. Az APEL rendszerek feladata olyan készségek és kompetenciák feltárása, amelyek a foglalkoztatók számára értékesek lehetnek, és amelyek meglétének esetleg az egyének sincsenek tudatában. A feltárási folyamathoz a jelölt aktív részvétele szükséges, ami már önmagában is növelheti az egyén önbizalmát, és javíthat az önmagáról alkotott képen.

A nemzeti terminológiák sokfélesége és a mögöttük húzódó kulturális előfeltételezések miatt az átláthatóság és a szaktudás kölcsönös elismerése továbbra is kockázatos és kényes folyamat lesz. A megbízható és érvényes elismertetési rendszerek kialakítása és működtetése érdekében nélkülözhetetlen a szakmai kritériumok megállapítása. Ehhez elengedhetetlen **a végzettségeket a gyakorlatban érvényesítő személyek nagyobb fokú**

bevonása, mivel ők pontosan tudják, hogy az egyének és a vállalatok mi módon hasznosítják ezeket a végzettségeket a mindennapi életben. A szociális partnerek és releváns civil szervezetek szerepe sem kisebb, mint a hivatalos hatóságoké vagy a szakképzett pedagógusoké.

Vitaindító kérdések

- Az egyik legfőbb cselekvési terület az értékelés és elismerés innovatív formáinak a kialakítása. Mi a teendő, hogy működő APEL-rendszereket vezethessünk be az összes tagállamban? Mi módon lehet az országok között szisztematikus információcserét kifejleszteni a képesítések alkalmazása és elfogadhatósága terén? Hogyan lehet a megfelelő rendszereket kifejleszteni a nem formális és informális környezetben (pl. ifjúsági közösségekben, egyesületekben) elsajátított kompetenciák elismertetésére?
- Az Európai Közösség támogatásával megvalósult oktatási, képzési és ifjúsági programok együttműködési kereteiben számos eszközrendszer fejlesztettek ki a végzettségek értékelésére és elismertetésére. Ilyen többek közt: ECTS (European Credit Transfer Scheme/Európai kredit-átváltási rendszer) és a European Diploma Supplement/Európai diplomakiegészítés (a felsőoktatásban), az EUROPASS (munkaviszonylati képzések kölcsönös elismerése), az EVS bizonyítvány (European Voluntary Service/európai civil szolgáltató programban való részvételtől), az ECDL (European Computer Driving License/Európai számítástechnikai jogosítvány) valamint idetartoznak a különféle önértékelési eszközök is (európai kísérleti projektek). Hogyan lehet ezeket az eszközöket koherens módon kiterjeszteni és fejleszteni? Milyen lehetőségei lennének egy olyan kezdeményezésnek, amelynek az európai önéletrajzok (CV) kreditpontokon alapuló egységes formátumának kifejlesztése lenne a célja, a lisszaboni következtetések 26. cikkelyében javasoltak alapján?
- A 2001. évre szóló Foglalkoztatási Irányelvek tervezetében (4. irányelv) felkéri a tagállamokat, hogy a mobilitás és az egész életen át tartó tanulás elősegítése érdekében javítsanak a tudás, szakképzettség és készségek kölcsönös elismerési rendszerén. Milyen intézkedések teendők a cél megvalósítása érdekében? Hogyan lehetne a European Forum on the Transparency of Qualifications/Európai fórum a szakképesítések átláthatóságáért (21) elnevezésű kezdeményezést ezen célok megvalósításának szolgálatába állítani, és milyen hasonló kezdeményezések segítenék elő a közös megközelítés kialakulását, a jó gyakorlat elterjedését a kompetenciák értékelése és elismerése területén?
- Hogyan lehet a szociális partnerek, vállalatok és szakmai szerveződések közötti kommunikációt és párbeszédet hatékonyabbá tenni annak érdekében, hogy növekedjen a kölcsönös bizalom a különböző módon elismert végzettségek érvényessége és hasznossága tekintetében?

4.5 Ötödik kulcsfontosságú üzenet: az útmutatás/orientálás és tanácsadás újragondolása

Célkitűzés: Mindenki számára, az élet minden szakaszában könnyen elérhető minőségi információ és tanácsadás biztosítása az Európa szerte létező tanulási lehetőségekről.

A múltban az emberek többsége számára az oktatás, képzés területéről a munkaerőpiacra való átlépés egyszeri esemény volt, ami fiatalokkorban az iskola vagy egyetem elvégzése után történt, és amit esetenként szakmai képzés egészített ki. A mai korban mindannyiunknak, életünk során többször is szükségünk van információra és tanácsadásra, hogy mi legyen a „következő lépésünk”, ráadásul ez a helyzet sokszor váratlanul áll elő. Mindez szerves része annak, hogy életünk menetét megszakítás nélküli folyamatként tervezhessük és valósíthassuk meg, aminek azonban bármennyire is fontos, de csak egyetlen összetevője a fizetett munka. A választási lehetőségek mérlegeléséhez és a döntéshozáshoz megfelelő és pontos információra van szükség, és a szakember tanácsa gyakran segít a tisztánlátásban.

Ennek megfelelően olyan új megközelítésre van szükség, amely az **útmutatást/orientációt mindenki számára folyamatosan rendelkezésre álló szolgáltatásként** fogja fel. Az oktatási, szakképzési és egyéni útmutatás közötti különbségtétel felszámolásával új célcsoportokhoz lehet eljutni. A tudásalapú társadalomban való élet és munka csak aktív állampolgárokkal képzelhető el, akik kellő motiváltsággal bírnak ahhoz, hogy saját egyéni és szakmai fejlődésüket megvalósítsák. Ez azzal jár, hogy az ellátó rendszereknek kínálati megközelítésüket a keresleti megközelítés felé kell eltolniuk, és a felhasználók szükségleteit és igényeit kell a középpontba állítani.

A gyakorló szakember feladata, hogy motiválással, megfelelő információ biztosításával és a döntéshozás előmozdításával az egyéneket végigkísérje életük egyedi útján. Ez sokkal aktívabb megközelítést követel, azaz nem szabad egyszerűen arra várni, hogy a tanácskérők felkeressék a szakembert, hanem el kell jutni az emberekhez és nyomon kell követni fejlődésüket. Ezenkívül határozott lépéseket kell tenni a tanulási kudarcok és az oktatásból, képzésből való kihullás elkerülésére és kompenzálására.

Az útmutatással/orientációval és tanácsadással foglalkozó szakemberek tevékenysége a jövőben leginkább az „ügynöki” tevékenységhez fog hasonlítani. Az ügyfél érdekeit szem előtt tartva a „tanácsadó ügynök” személyre szabott, sokoldalú információs csomagot állít össze, amivel segít eldönteni, hogy mi lesz a legalkalmasabb cselekvési pálya a jövőben. Az ICT-alapú és internetes információs források és diagnosztikai eszközök új távlatokat nyitnak az útmutatási/orientációs és tanácsadó szolgáltatások minőségének és sokoldalúságának fejlesztésében. Ezek gazdagítják és kitágítják a szakember tevékenységét, de a szakembert nem helyettesíthetik, ráadásul az új technológiák új megoldandó problémákat is felvetnek. Például az útmutatással/orientációval és tanácsadással foglalkozó szakembereknek magas szinten kell elsajátítaniuk az információkezelés és elemzés képességét. A tanácsadót azért fogják felkeresni az emberek, hogy segítsen nekik eligazodni az információs labirintusban, és megtalálni azt, ami igényeik szempontjából tartalmaz és hasznos. Az oktatási és képzési ellátás globalizált világában az embereknek a kínálat minőségével kapcsolatban is útmutatásra lesz szükségük.

Ezért az útmutatási/orientációs és tanácsadó szolgáltatásoknak a „holisztikus” ellátás irányába kell fejlődniük, hogy a legkülönbébb csoportok igényeit és szükségleteit ki tudják elégíteni. Az magától értetődő, hogy **helyben elérhető szolgáltatásokra** van szükség. A gyakorló szakembernek ismernie kell a tanácskérők egyéni és szociális helyzetét, de ugyanígy ismernie kell a helyi munkaerőpiac sajátosságait és a foglalkoztatók igényeit. A tanácsadó szolgáltatásoknak szorosabban kell bekapcsolódnuk az egyéni,

szociális és oktatási ellátást biztosító szolgáltatások hálózataiba, ami lehetővé tenné adott szakértelmek, tapasztalatok és eszközök közös alapba való helyezését.

Az utóbbi időben az is egyre világosabbá vált, hogy az információ- és tanácskérés jórészt nem hivatalos, informális csatornákon keresztül történik. Ezeket a tényezőket egyre inkább figyelembe veszik a szakmai szolgáltatók is, amit nemcsak az jelez, hogy hálózatokat alakítanak ki helyi egyesületekkel és öntevékeny csoportokkal, hanem az is, hogy ismerős környezetben nyújtanak ún. „alacsony küszöbhatárú” szolgáltatásokat. Mindez stratégiaileg fontos a halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportok esetében.

Az útmutatási és tanácsadó tevékenységnek korábban közszolgálati jellege volt, eredetileg az volt a cél, hogy az iskolából a munkaerőpiacra való átlépést segítse elő. Az elmúlt harminc évben megsokszorozódtak a piaci szolgáltatók, amelyek különösen a magasan képzett emberek számára nyújtanak szolgáltatásokat. Az EU sok tagállamában a tanácsadó szolgáltatókat részben vagy egészben privatizálták. Maguk a vállalatok is elkezdtek tanácsadó szolgáltatásokat nyújtani alkalmazottaik részére. Ennek ellenére, **továbbra is közfeladat lesz a minimális minőségi követelmények megállapítása és a jogosultság meghatározása.**

Vitaindító kérdések

- Hogyan lehet a már létező kezdeményezéseket erősíteni (22), és a szolgáltatásokat hatékonyabbá tenni annak érdekében, hogy az útmutatás/orientáció és tanácsadás szervesen beépüljön Európa majdan nyitott társadalmába? Milyen fejlesztések szükségesek annak érdekében, hogy európai szinten összeköthető adatbázisok jöjjenek létre az élet minden szakaszában rendelkezésre álló tanulási lehetőségekről?(23) Milyen hatással lesz a kialakulófélben lévő „határok nélküli oktatás” (egy adott országban biztosított oktatás vagy képzés hozzáférhetősége egy másik országból) az útmutatási/orientációs és tanácsadó szolgáltatásokra?
- Az elektronikus tanulás (eLearning) elnevezésű kezdeményezés arra irányul, hogy 2002 végéig a szakképzés területén működő tanácsadó szolgáltatók egyetemes hozzáférést tudjanak biztosítani minden információhoz, ami az „új technológiákhoz” kapcsolódó képzési, munkaerő-piaci és elhelyezkedési lehetőségekre vonatkozik. Hogyan lehet ezt a célt elérni? Hogyan lehet újabb lendületet adni az öntanácsadás internetes eszközei fejlesztésének?
- Hogyan lehet korszerűsíteni és fejleszteni a tanácsadók alap- és szakmai továbbképzését, elősegíteni szakmai fejlődésüket? Milyen területeken van a legégetőbb szükség kibővített képzésre? Milyen fejlesztési tervek élvezzenek elsőbbséget a SOCRATES II., a LEONARDO II. és az ifjúsági programokban?
- Egyértelmű igény van a helyi szintű, könnyen hozzáférhető, adott célcsoportokra szabott szolgáltatásokra. Hogyan lehet az innovatív megközelítéseket – pl. mindent egy helyen elv – szélesebb körben alkalmazni Európában? Milyen szerep jut a marketing-stratégiáknak az útmutatás/orientáció és tanácsadás területén, és hogyan lehet hatékonyabb stratégiákat kialakítani? Hogyan lehet olyan szolgáltatói hálózatot kiépíteni, amely lehetővé teszi – pl. közös szakembergárdán keresztül – a helyi

szolgáltatók számára, hogy teljes mértékben egyénre szabott szolgáltatásokat tudjanak nyújtani?

- Hogyan lehet a leghatékonyabban érvényesíteni a minőségbiztosítási követelményeket a tanácsadás vegyes piacán, ahol köz- és magánszolgáltatók egyaránt jelen vannak? Ki kell-e alakítani minőségi irányelveket a tanácsadó szolgáltatások terén, többek közt európai szintű együttműködés keretében?

4.6 Hatodik kulcsfontosságú üzenet: közelebb vinni a tanulást az otthonokhoz

Célkitűzés: Amennyire csak lehet, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit közel kell vinni a tanulókhoz és azok közösségeihez, valamint szükség szerint fejleszteni kell az ICT-alapú ellátást.

Összhangban az egyre erőteljesebb igénnyel, hogy a döntéshozást és szolgáltatásokat minél közelebb vigyék a valós élethez, a közelmúltban a regionális és helyi szintű irányítás egyre jelentősebbé vált. Az oktatási és képzési ellátás az egyik olyan szakterület, amelynek ebbe a trendbe kell illeszkednie, mivel **a legtöbb ember** – gyermekkorától idős koráig – **helyben tanul**. Emellett a regionális és helyi hatóságok biztosítják az egész életen át tartó tanulás hozzáférhetőségéhez szükséges infrastruktúrát is, ideértve a gyermekfelügyeleti, közlekedési és szociális-jóléti szolgáltatásokat is. Ezért az egész életen át tartó tanulás támogatása érdekében nélkülözhetetlen a regionális és helyi hatóságok erőforrásainak mozgósítása. Erős helyi kötődésük miatt a civil társadalmi szervezetek és egyesületek ugyanilyen fontos szerepet játszanak, és saját közösségükkel kapcsolatban általában hatalmas tudás- és tapasztalatkészlettel rendelkeznek.

A kulturális sokféleség Európa megkülönböztető védjegye. Az egyes vidékeknek megvannak a maguk jellegzetességei és problémái, ami közös bennük, az a hely és identitás egyedisége. A közösség és a régió ismerős sajátja az, ami bizalmat teremt, és kialakítja a társadalmi hálózatokat. Ezek az erőforrások értelmet adnak a tanulásnak, és támogatják a tanulás pozitív kimenetét.

Ha sokféle, helyben elérhető tanulási lehetőség áll az emberek rendelkezésére, akkor *nem kényszerülnek* arra, hogy tanulás vagy képzés céljából elhagyják lakóhelyüket - bár erre is módot kell adni nekik, ha így döntenek, hiszen a mobilitás önmagában is pozitív tanulási tapasztalat. Vannak azonban olyan csoportok, például a mozgáskorlátozottak, akik számára a fizikai távollét nem megvalósítható. Ilyen esetekben csak akkor létezik esélyegyenlőség, ha a tanulást közel lehet vinni a tanulókhoz. Hatalmas lehetőséget rejt magában az **ICT**, amelynek **segítségével** költséghatékony módon lehet **eljutni az elszórtan, elszigetelten élő lakossághoz**, ami nemcsak a tanulás, hanem nagy távolságok esetén a közösségi identitás megőrzését elősegítő kommunikáció szempontjából is fontos. A nap minden szakában és útközben is elérhető tanulási formák – ideértve az on-line tanulást is – lehetővé teszik az egyének számára, hogy a lehető leghatékonyabban használják fel tanulásra fordított idejüket, függetlenül attól, hogy egy adott pillanatban éppen hol tartózkodnak.

A sűrűn lakott városi környezetek a maguk részéről a sokféleségből kovácsolhatnak sokoldalú partneri kapcsolatokat, és az egész életen át tartó tanulás a helyi és regionális

megújulás motorjaként szolgálhat. A város – az állandóan változó összetételű csoportok és gondolatok találkozóhelye – mindig is innovációt és vitát indukál. A városok a legkülönbébb tanulási lehetőséget kínálják fiataloknak és időseknek egyaránt, kezdve a mindennapi utcai helyzetektől a felfokozott tempójú vállalatokig. A falvak, kis- és nagyvárosok már kialakították a maguk kapcsolatrendszerét más európai közösségekkel testvérvárosi programok és tevékenységek keretében, amit gyakran az Európai Közösség anyagilag is támogat. Ezek a tevékenységek a hasonló jellegzetességekkel bíró és hasonló problémák leküzdésével elfoglalt közösségek és vidékek közötti transznacionális együttműködés és csere alapját képezik, és ily módon a nem formális tanulási kezdeményezések természetes közegeként is szolgálnak. Az ICT kitágítja ezeket a lehetőségeket a fizikailag egymástól távol eső helyi közösségek közötti valódi kommunikáció megteremtésével.

A nem kirekesztő jellegű partneri együttműködések és integrált megközelítések segítségével könnyebb eljutni a (potenciális) tanulókhoz, és tanulási igényeikre koherens módon reagálni. Ösztönző programokkal és egyéb támogatási eszközökkel elősegíthető az egész életen át tartó tanulás kölcsönös egymásra hatáson alapuló megközelítése mind az egyének, mind a városok, régiók mint koordináló közegek részéről. A tanulás helyi megvalósítása egyben a források átszervezését és átirányítását vonja maga után annak érdekében, hogy létrejöhessenek a megfelelő **tanuló központok a mindennapi életterben**, nemcsak az iskolákban, hanem például faluházakban, bevásárló központokban, könyvtárakban, múzeumokban, imahelyeken, parkokban, köztereken, vasút- és buszállomásokon, egészségügyi központokban, szabadidős központokban és a munkahelyi étkezdékben.

Vitaindító kérdések

- Az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetéseiben (26. cikkely) azt javasolják, hogy az iskolákat és képzési központokat minden korosztály számára elérhető, internet kapcsolattal rendelkező többcélú helyi tanulóközpontokká kell átalakítani. Ez jelentős kihívás minden tagállam részére. Milyen ígéretes, előremutató projektek és ellátási módozatok léteznek, amelyek a jó gyakorlat példaként felhasználhatók? E célból milyen kísérleti projekteket támogasson a közösség oktatási, képzési és ifjúsági programjai keretében?
- Hogyan lehet regionális és helyi szinten kölcsönösen hasznos tanulási együttműködést eredményesen kialakítani az oktatási és képzési ellátók, ifjúsági klubok, egyesületek, vállalatok valamint a kutatási és fejlesztési központok között? Jól megválasztott eszköznek bizonyult-e az állampolgárok igényeinek és a munkáltatók szakképzettségi igényeinek helyileg szervezett felmérése az egész életen át tartó tanulás lehetőségeinek átalakítására az adott közösségekben és régiókban?
- Az Európai Tanács lisszaboni értekezlete következtetéseiben (38. cikkely) erőteljesen támogatja a decentralizált, partneri együttműködésen alapuló megvalósítási stratégiákat. Milyen ösztönzőkkel lehet a helyi és regionális kezdeményezéseket – mint például tanuló városok és régiók – támogatni a többszintű, többek közt nemezetek közötti együttműködés, és a jó gyakorlat cseréje érdekében? Módjukban áll-e a helyi és

regionális önkormányzatoknak bevételeik meghatározott százalékát az egész életen át tartó tanulásra fordítani?

- Mekkora mozgástér van a decentralizált partneri együttműködés elősegítésére az egész életen át tartó tanulás területén a már jól megalapozott helyi és regionális kapcsolatokkal rendelkező európai szintű intézményekkel való szorosabb kapcsolat kialakításával (Európa Parlament, Régiók Bizottsága, Gazdasági és Szociális Bizottság, Európa Tanács)?

5. AZ ERŐFORRÁSOK MOBILIZÁLÁSA AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS ÉRDEKÉBEN

A jelen memorandum által elindítandó vita az Európai Tanács lisszaboni következtései megvalósítási folyamatának döntő szakaszában fog lezajlani. A vita eredménye elő fogja segíteni a prioritások és irányvonalak meghatározását az adott közösségi eszközök és programok tekintetében. **Az új, nyílt koordinációs módszer segítségével lehetővé válik a koherens politikafejlesztés és az erőforrások mobilizálása az egész életen át tartó tanulás érdekében európai ill. tagállami szinten.** Közösségi szinten a feladat a mutatók és ágazatpolitikai kezdeményezések kidolgozása, valamint az erőforrások mobilizálása.

Mutatók és teljesítménymérés

Az elkövetkezendő vita egyik fontos aspektusa az egész életen át tartó tanuláshoz kapcsolódó megfelelő célok és teljesítménymutatók meghatározása a lisszaboni értekezlet következtetéseiben (37. cikkely) ajánlott nyílt koordinációs módszerrel és a Foglalkoztatási Stratégián belül már alkalmazott módszerekkel összhangban. **Jelenleg nem állnak rendelkezésünkre olyan mutatók, amelyek a jelen memorandumban meghatározott egész életen át tartó tanulás teljes körű jelentéstartalmát tükröznék.** Európai szinten már elkezdődött a munka e hiányosság felszámolására (24) és az Oktatási Tanács már megkezdte annak mérlegelését, hogy miképp lehetne a teljesítménymérést az oktatási szakterületen úgy alkalmazni, hogy a tagállamok önállóságukat megőrizhessék ebben a szakágazatban. (25) Ezenkívül a Foglalkoztatási Irányelvek megvalósítása terén elért haladás felmérésére már meghatároztak és alkalmaztak néhány, az egész életen át tartó tanulásra is vonatkozó mutatót. A mutatók közül néhányat a Bizottság az Éves összefoglaló jelentés/Annual Synthesis Report strukturális mutatói közé felvételre javasolt. (26) A közösség és a tagállamok közös erőfeszítésére van szükség, hogy a hat kulcsfontosságú üzenethez kapcsolódó adatokat kidolgozzák, és az egész életen át tartó tanulás minőségi és mennyiségi mutatóit meghatározzák. Bizonyára lesznek új mutatók is, amelyek új bizonyítási alapokat igényelnek.

Aktuális európai szintű kezdeményezések

Az Európai Tanács lisszaboni következtetéseinek (11., 25., 26., 29., 37., 38. és 41. cikkelyek) megvalósítása érdekében már megkezdődött a közösségi szintű munka.

- Az Oktatási Tanács együttműködve a Bizottsággal jelenleg az első olyan beszámoló előkészítésén dolgozik, amely számba veszi az európai oktatási rendszerek – ideértve az egész életen át tartó tanulást is – jövőbeni érdekeit és prioritásait. A beszámolót Svédország elnöklése alatt, 2001 tavaszán terjesztik az Európai Tanács elé.
- Az eEurope programkezdeményezés részeként az új elektronikus tanulási (eLearning) kezdeményezés (27) célja a digitális műveltség szintjének emelése, és a megfelelő szakmai anyag, szakmai alapismeretek és készségek valamint szakmai támogatás biztosítása. Az ICT eredményes használata jelentős szerepet fog játszani az egész életen át tartó tanulás megvalósításában. Az ICT nagyobb hozzáférést és sokoldalúbb tanulási lehetőséget biztosít pl. az ICT hálózattal rendelkező, minden korosztály előtt nyitva álló helyi tanulóközpontokon keresztül.
- Fejlesztés alatt áll az Európai tanulási színtér kapujában/Gateway to the European Learning Area elnevezésű kezdeményezés, amelynek célja, hogy az EURES adatbázis felhasználásával a polgárok számára könnyen hozzáférhető információt biztosítson európai elhelyezkedési és tanulási lehetőségekről.
- A mobilitás elősegítése és a tanuláshoz, munkához kapcsolódó tapasztalatok láthatóbbá tétele érdekében a Bizottság javaslatot fog tenni egy egységes európai curriculum vitae (CV) formátum kidolgozására (28).
- A Bizottság betervezte Ajánlás a mobilitás elősegítése érdekében (Recommendation to promote mobility) c. tervezetét. Az ajánlás operációs kiegészítéseként folyamatban van a francia elnökség alatt kezdeményezett Mobilitást ösztönző cselekvési terv/Action Plan for Mobility kidolgozása.
- A Bizottság a meglévő mechanizmusokon – pl. Európai fórum a szakképzettségek átláthatóságáért/European Forum on the Transparency of Qualifications – belül továbbra is együtt fog működni a kialakult hálózatokkal és decentralizált irodákkal az egész életen át tartó tanulás fejlesztése érdekében.
- Folytatódik a Cselekvési terv a vállalkozások és a versenyképesség ösztönzésére/Action Plan to Promote Entrepreneurship and Competitiveness (BEST) megvalósítása, amelynek többek közt célja oktatás és képzés nyújtása a vállalkozástan területén.

SOCRATES II., LEONARDO DA VINCI II., és ifjúsági programok

Az egész életen át tartó tanulás az Európai Közösség 2000 januárjában bevezetett új oktatási, képzési és ifjúsági programjainak a vezérlő elve. Az egész életen át tartó tanulás európai dimenziójának elsődleges alakító eszközei a programok által támogatott tevékenységek: hálózatok, partneri együttműködések, kísérleti projektek, kutatások, cseretevékenység, mobilitás, közösségi referencia-források. A jelen memorandum kulcsfontosságú üzenetei alapul szolgálnak a rendszeres pályázati kiírások prioritásainak meghatározására. Az új programok egyesített akciókról is gondoskodnak, azaz olyan

tevékenységeket is támogatnak, amelyek a közösség több cselekvési területét is érintik. Ez különösen érdekes az egész életen át tartó tanulás szempontjából annak szektorokon átnyúló, integrált jellegéből adódóan. Például egyesített akció képzelhető el az alábbiak elősegítésére: különböző oktatási és képzési szektorokban, vagy formális és nem formális tanulási szintereken dolgozó szakemberek együttműködése innovatív tanítási és tanulási módszerek kidolgozása céljából; különböző típusú tanácsadó szolgáltatók közötti együttműködés a szolgáltatások közötti különbség megszüntetése és sokféle szakembert bevonó hálózatok kialakítása érdekében.

Foglalkoztatási irányelvek és ajánlások

A Foglalkoztatási Irányelvek a jelek szerint **hatékony keret**et biztosítanak az ágazatpolitikai – többek közt az egész életen át tartó tanulóval kapcsolatos – kezdeményezések megvalósítására **a strukturális reformok, célmeghatározások és a monitorizálás elősegítésével**. A Bizottság 2001-re készített Foglalkoztatási Irányelvek tervezetében az egész életen át tartó tanulás a korábbinál jelentősen nagyobb hangsúlyt kap. Az egész életen át tartó tanulás a Foglalkoztatási Stratégia horizontális aspektusa lett, amivel számos irányelv is foglalkozik. Minden tagállamnak ki kell dolgoznia a maga ágazatpolitikáit a 2001-es Foglalkoztatási Irányelvek megvalósítása érdekében. A legtöbb tagállamnak az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó irányelvek megvalósításakor az ajánlásoknak megfelelően igazítani kell ágazatpolitikáját.

A tagállamoknak olyan átfogó stratégiákat kell kidolgozniuk az egész életen át tartó tanulás területén, amelyek lehetővé teszik, hogy egy sor összehangolt ágazatpolitikai intézkedés koherens kidolgozása és megvalósítása segítségével az egész életen tartó tanulás minden állampolgár számára realitássá váljon. A 2001-re vonatkozó Európai Foglalkoztatási Irányelvek tervezetében felkérjük a tagállamokat, hogy dolgozzák ki az egész életen át tartó tanulás átfogó és koherens stratégiáit oktatási és képzési rendszerük teljes spektrumára vonatkozóan. A tagállamokat arra is felkérjük, hogy az emberi erőforrásokba való befektetés, és a továbbképzésben való részvétel növelése érdekében határozzanak meg nemzeti szintű célokat, valamint monitorizálják a célok megvalósításának folyamatát.

Míg ezek a stratégiák kidolgozás alatt állnak, fontos szerephez jutnak – ahogy ezt a lisszaboni értekezlet következtetéseiben is hangsúlyozzák – a partnerségen alapuló, decentralizált megközelítések, amelyek segítségével közelebb kerül a tanulás az emberek otthonához. A kihívás abban áll, hogy **a sokféleségen belül meg kell teremteni a fenntartható koherenciát** az Európai Közösség életének minden szintjén.

Az Európai Strukturális Alapok felhasználása

Az Európai Tanács lisszaboni értekezlete következtetéseiben (41. cikkely) aláhúzza az erőforrások mozgósításának a szükségességét. Mivel az Európai Unió a katalizátor szerepét tölti be, a közösségnek meglévő ágazatpolitikai rendelkezései alapján meg kell tennie saját hozzájárulását.

Az Európai Szociális Alap feladata az Európai Foglalkoztatási Stratégia és Irányelvek megvalósításához kapcsolódó intézkedések támogatása. A tagállamok feladata az egész életen át tartó tanulás határozott megvalósítása az ágazati politikákban és az infrastruktúra biztosítása országos, regionális és helyi szinten. Az EQUAL elnevezésű új

programkezdemenyezés célja a Foglalkoztatási Stratégia összefüggésrendszerébe tartozó témák – többek közt az egész életen át tartó tanulás – támogatása. Jelentős mértékben **erősíteni lehet a kapcsolatot egyrészt az ifjúsági programok, a Socrates, Leonardo da Vinci és az EQUAL programok között, másrészt a Strukturális Alapok között** - különösen az említett programok keretében kialakított sikeres megközelítések és elért projekteredmények szélesebb körű hasznosítása érdekében.

A kutatási keretprogram lehetőségei

A kulcsfontosságú üzenetekkel kapcsolatos kutatási és fejlesztési témáknak elsőbbséget kell élvezniük a jelenlegi 5. Kutatási és Fejlesztési Keretprogramban, és azokat figyelembe kell venni a 6. Keretprogram prioritásainak megtervezésekor; a nemzeti szintű kutatási programokban is elsőbbséget kell adni az egész életen át tartó tanulás megvalósításához nélkülözhetetlen kutatásoknak. Javasolt kutatási témák: az egész életen át tartó tanulás terén eszközölt befektetések társadalmi és gazdasági hasznossága, alkalmazott oktatáskutatás az innovatív tanítási és tanulási módszerek fejlesztése területén. Az 5. Keretprogram egyik kulcsfontosságú témája, a felhasználóbarát információs társadalom kialakítása, már eddig is az egész életen át tartó tanulás elősegítését célozta meg a multimédiás eszközök és tartalmak fejlesztésén keresztül.

A memorandum utómunkálatához kapcsolódó feladatok

A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy 2000 novemberétől 2001 közepéig vitassák meg a memorandum által felvetett kérdéseket, és az egész életen át tartó tanulás különböző szintjeiért felelős kulcsszereplők bevonásával az állampolgárokhoz a lehető legközelebb bonyolítsák le a vitát. A megbeszélések eredményeit a Bizottság összegyűjti és elemzi, valamint konzultál az Európa Parlamenttel, a Gazdasági és Szociális Bizottsággal, a Régiók Bizottságával, a szociális partnerekkel és más kulcsfontosságú partnerekkel, hogy visszajelzéseiket megismerhesse. A Bizottság folytatni fogja a munkát az indikátorok és teljesítménymutatók kidolgozása terén, és kiválasztja a példaértékű, a jó gyakorlatokat. Ahogy már korábban említettük, a Bizottság feladata a közösségi erőforrásoknak az egész életen át tartó tanulás érdekében való mozgósítása is. Végezetül 2001 őszére a Bizottság elkészíti a konzultációs folyamat eredményeit összegző jelentését, amelyben konkrét célkitűzéseket, cselekvési pontokat és teljesítménymutatókat fog javasolni az egész életen át tartó tanulás stratégiájának gyakorlati megvalósítására.

Fordította: **Varga Katalin**

A fordítást az eredetivel egybevetette: **Sz. Tóth János**

Jegyzetek

1. Az Európai Tanács Feirában tartott csúcstalálkozójának következtetései, 33. cikkely.
2. Az Európai Foglalkoztatási Stratégiát az Európai Tanács luxemburgi államfői értekezlete kezdeményezte 1997 novemberében. Ennek keretében meghatározták a tagállamok számára az évenként felülvizsgált Foglalkoztatási Irányelveken alapuló monitorizálási és beszámolási eljárásokat. A Foglalkoztatási Stratégia négy pillére: foglalkoztathatóság, vállalkozás, alkalmazkodóképesség és esélyegyenlőség.
3. Az Európai Tanács lisszaboni csúcsértekezletének következtetései, 37. cikkely. A nyílt koordinációs módszer alapja a közösen kialakított célok megvalósítására vonatkozó európai irányelvek és ütemezések meghatározása, indikátorok és teljesítménymutatók megállapítása (ha szükséges) a legjobb gyakorlatok összehasonlítása érdekében, az európai irányelvek alapján nemzeti és regionális különbözőségekhez igazodó célok és intézkedések megfogalmazása, rendszeres monitorizáláson, értékelésen és a fejlődés közös áttekintésén alapuló közös tanulási folyamatok elindítása. Amint az a 38. cikkelyben áll: „A szubszidiaritás elvével összhangban teljes mértékben a decentralizált szemléletet fogjuk alkalmazni az Európai Unió, a Tagállamok, regionális és helyi szintek valamint a szociális partnerek és a civil társadalom aktív bevonásával, a partneri együttműködés különböző formáin keresztül”.
4. Az Európai Tanács Következtetései, Lisszabon, 2000. március 23–24, 5., 24. és 25. cikkelyek, 2. és 8. p. ; Az Európai Tanács Következtetései, Santa Maria da Feira, 2000. június 19–20., 33. cikkely, 6. p.
5. *Growth, Competitiveness and Employment*, az Európai Bizottság Fehér Könyve, 1993.
6. *Implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning (1996)*, Az Európai Közösség Bizottságának jelentése, COM(1999)447 végleges változat: 1999. szept. 15.
7. *Teaching and Learning – towards the learning society*, az Európai Bizottság Fehér Könyve, 1995. Az Európai Közösség 1997-es Amszterdami Szerződésének preambuluma utólag belefoglalt rendelkezés: „támogatni kell a népesség lehető legmagasabb szintű tudásának fejlesztését az oktatás lehető legszélesebb elérhetősége, valamint annak folyamatos korszerűsítése által.”
8. *Towards a Europe of Knowledge*, az Európai Közösség Bizottságának tájékoztató anyaga, 1997. november 12. (COM(97)563 végleges változat); a Tanács határozata a LEONARDO II. elindításáról (1999/382/EC, 1999. április 26.) és az Európa Parlament valamint a Tanács határozatai a SOCRATES II (253/2000/EC, 2000. január 24.) és az Ifjúsági (1031/2000/EC, 2000. április 13.) programok elindításáról.
9. *Guidelines for Member States' Employment Policies 2001*, a Bizottság tájékoztató anyaga, COM(2000)548, 2000. szeptember 6.; *Joint Employment Report*, COM(2000)551, 2000. szeptember 6.
10. *Report on the European Commission report on the implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning (1996)*, Európa Parlament, Kulturális, Ifjúsági, Oktatási, Média és Sport Bizottság, 2000. július 14. (A5-0200/2000 végleges változat), 20. p.

11. *Cologne Charter – Aims and Ambitions for Lifelong Learning*, G8 csúcstalálkozó, Köln, 1999. június; *Education in a Changing Society*, Összefoglaló a G8 Oktatásügyi Minisztereinek Találkozójáról, Tokió, 2000. április 1–2.; G8 Csúcstalálkozó Következtetései, Okinawa, 2000. július 21–23. Ezenkívül a 2000 áprilisában Dakarban tartott Oktatási Világfórumon 182 ország elkötelezte magát a mindenki számára biztosítandó alapképzés hat célkitűzése mellett. A célkitűzések közt szerepel a felnőttkori analfabetizmus arányának csökkentése és a felnőttek alap- és továbbképzéshez való igazságos hozzáféréseinek megteremtése.
12. *Education for active citizenship in the European Union*, OPOCE, Luxembourg, 1998.
13. Például lásd: *Lifelong Learning and Lifewide Learning*, National Agency for Education, Stockholm, 2000. január.
14. EURYDICE European Unit, *The challenge of lifelong learning for the education systems of European Union Member States*, Brüsszel, 2000; CEDEFOP, *An Age of Learning*, Thessaloniki, 2000; ECOTEC, *The Contribution of Community Programmes, Funds and Initiatives to Lifelong Learning*, jelentés az Európai Bizottság Oktatási és Kulturális Főigazgatóságának, 2000. augusztus.
15. Kearns, P. et al. *VET in the learning age: the challenge of lifelong learning for all*, 1. köt., National Centre for Vocational Education Research (NCVER), Kensington Park, Australia, 1999, 25. p.
16. Ideértve az európai szintet is; a Bizottság 2001-ben adja ki Fehér Könyvét az európai irányításról.
17. *The European dimension of education: its nature, content and prospects. Information report*, Gazdasági és Szociális Bizottság, Foglalkoztatási, Szociális Szekció, 2000. június 13. (SOC/019 végleges változat). Lásd még a Régiók Bizottságának véleményét (http://www.cor.eu.int/coratwork/avis_32plen/226-99/226-1999_EN.doc)
18. *Responding to challenges for European Universities – Implementing changes in institutional and disciplinary co-operation*, F2000 European Higher Education Forum, EUCEN (European Universities Continuing Education Network), Liege, 2000. július.
19. Például lásd *Study Circles in Targeted Intelligence Networks*, JRC/IPTS, Sevilla, 2000.
20. *Lifelong Learning – A Youth Perspective*, European Youth Forum/Free University of Brussels, Brüsszel, 1997. december.
21. Ez a fórum az Európai Bizottság és a CEDEFOP közös kezdeményezésére jött létre.
22. Ilyen hálózat például az Euroguidance network of National Resources Centres for Vocational Guidance, a FEDORA (European Forum for Student Guidance), az EURES rendszer és az internet-alapú Gateway to the European Learning Area, amelyek már működnek vagy kialakításuk folyamatban van.
23. A 2001. évre vonatkozó Foglalkoztatási Irányelvek 7. irányelvének célja a munkaerőpiacok jobb működésének elősegítése az elhelyezkedési és tanulási lehetőségekre vonatkozó összekapcsolt európai adatbázisok fejlesztésén keresztül.
24. Az Educational Multimedia Report, 2000. január, az információs társadalom oktatási és tanulási mutatóira tesz javaslatot (http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/2000/com_2000_0023en0.pdf); 16 minőségi mutatót javasol a *European Report on the Quality of School Education*, 2000. május; az Eurostat Task

Force on Measuring Lifelong Learning 2000 decemberében nyújtja be első jelentését; az eLearning kezdeményezés keretében a lisszaboni célkitűzésekhez kapcsolódó, a digitális infrastruktúrára és műveltségre vonatkozó mutatók kidolgozását tervezik. A jelen memorandum II. sz. függelékében tárgyaljuk az európai összehasonlító statisztikák és indikátorok javításának, fejlesztésének aktuális lehetőségeit az egész életen át tartó tanulás területén.

25. Leiden Seminar on Benchmarking and Open Co-ordination, 2000. szeptember 27-28.
26. Structural Indicators, a Bizottság tájékoztató anyaga, COM(2000)594, 2000. szeptember 27.
27. eLearning – Designing tomorrow’s education, a Bizottság tájékoztató anyaga, COM(2000)318 végleges változat, 2000. május. 24. Az eEurope dokumentációját lásd:http://europa.eu.int/comm/information_society/eeurope/documentation/index_en.htm
28. Az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetései, 26. cikkely.