

UNIVERZITET CRNE GORE
INSTITUT ZA STRANE JEZIKE

Sanja Vučinić

**PREVOĐENJE LEKSIKE IZ OBLASTI
OBRAZOVANJA ZASNOVANOG NA
KONCEPTU DOŽIVOTNOG UČENJA SA
ENGLJSKOG NA CRNOGORSKI JEZIK
- MAGISTARSKI RAD -**

Podgorica, 2008

PODACI I INFORMACIJE O MAGISTRANTU

Ime i prezime: Sanja Vučinić

Datum i mjesto rođenja: 08.07.1961. Podgorica, Crna Gora

Naziv završenog osnovnog studijskog program i godina diplomiranja:

Univerzitet u Beogradu, Filološki fakultet – Odsjek za engleski jezik i književnost, 1985.

INFORMACIJE O MAGISTRASKOM RADU

Naziv postdiplomskog studija: Magistarski studij prevodilaštva

Naslov rada: Prevođenje leksike iz oblasti obrazovanja zasnovanog na konceptu doživotnog učenja sa engleskog na crnogorski jezik

Fakultet/Akademija na kojem je rad odbranjen: Institut za strane jezike

UDK, OCJENA I ODBRANA MAGISTARSKOG RADA

Datum prijave magistarskog rada:

Datum sjednice Vijeća univerzitetske jedinice na kojoj je prihvaćena tema:

Komisija za ocjenu teme i podobnosti magistranta:

Mentor: Docent dr. Vesna Bulatović

Komisija za ocjenu rada:

Komisija za odbranu rada:

Lektor:

Datum odbrane:

Datum promocije:

Predgovor

Predmet istraživanja ovog rada odnosi se na problematiku prevođenja leksike i terminologije iz oblasti obrazovanja zasnovanog na konceptu doživotnog učenja, kome se pridaje sve veći značaj u definisanju svih politika u oblasti obrazovanja na nivou EU.

I Crna Gora je u sklopu reforme obrazovnog sistema prihvatila savremene obrazovne teorije koje se zasnivaju na konceptu doživotnog učenja. U tom smislu, postoji sve izraženija potreba za prevođenjem različitih vrsta dokumenata, programa i zakonodavnih akata EU iz ove oblasti. Riječ je o posebnom registru kojeg karakterišu specifični stručni termini koji se uglavnom odnose na potpuno nove koncepte. Većina tih termina nema formalnog korespondenta u crnogorskom jeziku, s obzirom na nerazvijenost leksičkog fonda našeg jezika u ovoj oblasti.

Dakle, cilj istraživanja ovog rada je bio utvrđivanje prevodnih ekvivalenata u crnogorskom jeziku za sve ključne termine koji se koriste u ovom registru. Nadalje, izradom specijalizovanog, dvojezičnog glosara nastojalo se da se izvrši sistematizacija terminologije i leksike iz ove oblasti i na taj način napravi korak ka stvaranju, usklađivanju i normiranju odgovarajuće crnogorske leksike, s namjerom da se ona što prije počne jednoznačno i dosljedno koristiti u procesu prevođenja dokumenata iz ove oblasti sa engleskog na crnogorski jezik.

Ovaj rad je namijenjen stručnjacima iz oblasti obrazovanja, obrazovanim laicima i, naravno, prevodiocima, kao izvor mogućih rješenja za prevod termina koji se koriste u ovoj oblasti. Dakle, ovaj rad predstavlja doprinos stvaranju i unifikaciji terminologije iz ove oblasti u crnogorskom jeziku, a time i doprinos samom procesu reforme sistema obrazovanja u Crnoj Gori na putu ka njegovom usklađivanju sa sistemima obrazovanja u zemljama EU.

Ovom prilikom želim da izrazim zahvalnost svom mentoru docentu dr. Vesni Bulatović na podršci i stručnom usmjeravanju tokom izrade ovog rada.

Autor

Izvod rada:

Ovaj rad se bavi pitanjem prevođenja termina iz oblasti obrazovanja zasnovanog na konceptu doživotnog učenja sa engleskog na crnogorski jezik.

Cilj rada je bio utvrđivanje prevodnih ekvivalenata u crnogorskom jeziku za ključne termine iz ove oblasti.

U cilju rješavanja problema leksičkih i pojmovnih praznina u crnogorskom jeziku, tokom prevođenja su korišćeni različiti prevodni postupci, od kojih su tri najzastupljenija: uvođenje posuđenica, doslovno prevođenje i opisno prevođenje. Takođe je korišćen i postupak transpozicije radi postizanja prirodnog i idiomatičnog izraza prevedene poruke.

Rezultati istraživanja ogledaju se u dvojezičnom glosaru koji uključuje stručne termine, česte kolokacije i izraze karakteristične za ovaj registar.

Ključne riječi: formalni korespondent, prevodni ekvivalent, neologizmi, doslovno prevođenje, kalk, posuđenice, opisno prevođenje, transpozicija.

Abstract:

This work deals with the issue of translating the English terms from the field of education based on the concept of lifelong learning from English into Montenegrin.

The aim of the work was to establish translation equivalents in the Montenegrin language for the key terms from this field.

Different translation procedures were used during the translation process with the aim of solving the problems of lexical and conceptual gaps in Montenegrin. Most used were the following three: loan-words, literal translation and explanatory translation. The procedure of transposition was also described since it is considered important for achieving natural and idiomatic expression of the translated message.

The results of the research are reflected in the bilingual glossary which includes all technical terms, frequent collocations and expressions specific for this registry.

Key words: formal correspondent, translation equivalent, neologisms, literal translation, calque, loan-words, explanatory translation, transposition.

S A D R Ź A J

1.	Uvod	7
1.1.	Tema istraživanja	7
1.1.1.	Politika doživotnog učenja u EU i Crnoj Gori	7
1.1.2.	Karakteristike institucionalnog prevođenja	9
1.1.3.	Saopštenje o Stvaranju evropskog prostora doživotnog učenja ...	10
1.2.	Pregled dosadašnjih istraživanja	11
1.3.	Svrha i cilj istraživanja	12
1.4.	Prevodilačke metode i postupci	12
1.5.	Struktura rada	14
2.	Prevod Saopštenja Evropske komisije o Stvaranju Evropskog prostora doživotnog učenja	16
3.	Analiza prevoda	59
3.1.	Karakteristike izvornog teksta	59
3.2.	Autorov pristup prevođenju izvornog teksta	60
3.3.	Prevodilački postupci	61
3.3.1.	Posuđenice	61
3.3.2.	Prevedenice	66
3.3.3.	Opisno prevođenje	68
3.4.	Transpozicija	70
3.5.	Zaključak	72
4.	Glosar	74
5.	Bibliografija	91

Prilog I Spisak korišćenih internet stranica

Prilog II Communication from the Commission: *Making a European Area
of Lifelong Learning a Reality*

1. UVOD

1.1. Tema istraživanja

1.1.1. Politika doživotnog učenja u EU i Crnoj Gori

Savremeni pristup obrazovanju zasniva se na stavu da školovanjem stičemo tek dio znanja, a da se učenje proteže kroz čitav život. Ideje i izazovi za novim pristupom obrazovanju i učenju u vidu doživotnog učenja izrazitije se oblikuju 70-tih godina prošlog vijeka. U savremenim teorijama obrazovanja istovremeno sa doživotnim učenjem javlja se i koncept „društva koje uči“, koje se temelji na dostupnosti obrazovanja i učenja svim članovima društva u svim starosnim dobima. Dakle, doživotno učenje uključuje uvažavanje svih oblika učenja (formalno obrazovanje, neformalno obrazovanje, informalno obrazovanje), kao i cjelokupno bogato iskustvo pojedinca iz svih razdoblja njegovog života, pa tome treba prilagoditi obrazovni sistem dok se ne dostigne nivo „društva koje uči“.

Na koji način se ovaj proces odvija u Evropi?

Bijela knjiga Evropske komisije iz 1995. godine definiše ključne uticaje na promjene obrazovnih politika: uticaj informatičkog društva, uticaj internacionalizacije i uticaj novih naučnih i tehnoloških znanja.

Evropski parlament i Savjet EU proglasili su 1996. godinu Godinom doživotnog učenja. Uloga doživotnog učenja u evropskim obrazovnim politikama poslije 2000. godine određena je Lisabonskim procesom. Na sastanku Evropskog savjeta održanom u martu 2000. godine definisana je strategija razvoja EU do 2010. godine s ciljem izgradnje najdinamičnijeg i najkonkurentnijeg ekonomskog prostora na svijetu zasnovanog na znanju, uz povećanje zaposlenosti i životnog standarda. U cilju povećanja kvaliteta obrazovanja i obuke u zemljama članicama, 2002. godine donesen je Detaljni program ostvarivanja obrazovnih ciljeva u Lisabonskom procesu.

U istom cilju, Evropska komisija, Memorandumom o doživotnom učenju iz 2000. godine, ističe zapošljivost i aktivno građanstvo kao ciljeve koje bi trebalo postići sprovođenjem politike doživotnog učenja. U okviru Evropskog parlamenta i Savjeta 2004. godine započela je izgradnja integralnog akcionog programa koji bi trebalo da uključi različite programe – od opštih obrazovnih programa za srednje škole, visoko obrazovanje, stručno obrazovanje do obrazovanja odraslih. Evropski parlament je 2006. godine usvojio novi program doživotnog učenja (2007-2013).

Dakle, doživotno obrazovanje i učenje predstavljaju temelj na kome EU nastoji graditi konkurentnost, prosperitet i napredak, pa se iz tog razloga ciljevi i vrijednosti vezani uz ovaj koncept promovišu u dokumentima EU i obrazovnim politikama njenih članica.

Sa stanovišta utvrđene koncepcije budućeg razvoja sistema obrazovanja, kao i prvih koraka na tom putu, izvjesno je da se Crna Gora već nalazi u procesu promjena obrazovnog sistema. Cilj je izgradnja savremenog i modernog sistema obrazovanja kakav danas postoji u mnogim zemljama Evrope i svijeta. To znači da je prihvatanje doživotnog obrazovanja i učenja, ne samo kao koncepcije, već i realnog programskog opredjeljenja, jedan od najvažnijih ciljeva budućeg sistema obrazovanja u Crnoj Gori. Doživotno učenje se načelno utemeljuje u „Knjizi promjena“, strateškom dokumentu vizije razvoja obrazovanja iz 2001. godine. U članu 2 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, između ostalih ciljeva, ističe se da obrazovanje i vaspitanje ima za cilj da zadovolji potrebe, interesovanja, želje i ambicije pojedinaca za doživotnim učenjem. U Strategiji obrazovanja odraslih 2005-2015. koju je donijela Vlada Crne Gore, u okviru društvenih ciljeva, navodi se i potreba za spremnošću građana za doživotnim učenjem, kako bi se lakše prilagođavali promjenama na tržištu rada.

Izvjesno je, dakle, da struktura ciljeva i principa obrazovnog sistema u Crnoj Gori korenspondira sa ciljevima i principima obrazovne politike koju danas baštine sve razvijene zemlje Evrope. Samim tim, u cilju ujednačavanja obrazovne politike, važno mjesto zauzima i analiza dokumenata EU u kojima se promoviše važnost doživotnog

učenja, tj. analiza ciljeva, namjera i propisanih procedura u tim tekstovima. U tom smislu, od neosporne je važnosti da se pomenuti dokumenti prevode na crnogorski jezik kako bi o njima procjenu mogli vršiti političari prilikom donošenja odluka, stručnjaci koji se bave obrazovanjem, kao i sami građani. Shodno tome, kvalitet prevoda tih tekstova ima izuzetno značajnu ulogu u pravilnom prenošenju i razumijevanju ključnih koncepata, odnosno politike doživotnog učenja u cjelini.

1.1.2. Karakteristike institucionalnog prevođenja

Stručno prevođenje je jedan dio specijalizovanog prevođenja; institucionalno prevođenje, oblast politike, trgovine, finansija, upravljanja, itd. predstavlja drugi dio. (Njumark, 1998: 151). Stručno prevođenje ne nosi obilježje posebne kulture s obzirom na to da u prirodno-naučnim i tehničkim područjima na planu sadržaja nema razlike među leksičkim jedinicama u različitim jezicima. Međutim, institucionalno prevođenje podrazumijeva prenošenje elemenata izvorne kulture. Plan sadržaja leksičkih jedinica nije uvijek isti u različitim društvenim sistemima, pa iz toga često proizilaze semantičke nedoumice, nedosljednosti, višeznačnosti i pogrešna tumačenja. Prevođenje dokumenata EU spada u kategoriju onoga što Njumark naziva institucionalnim prevođenjem.

Zbog potrebe da se promoviše legitimitet, transparentnost i efikasnost EU, kao i potrebe za usklađivanjem sa zakonodavstvom EU, u posljednoj je deceniji višestruko porasla potreba za institucionalnim prevođenjem. Prilikom prevođenja dokumenata EU, vrlo često se nailazi na nove ideje i izraze nastale u izrazito višekulturnom okruženju EU. 1990.godine skovan je termin „Eurolect“ (Goffin 1994.) da označi jezik koji se koristi u EU. U određenim krugovima postoje negativne reakcije na ovaj jezik koji se osuđuje kao štetan, manipulativan, birokratski žargon. Vokabular je razumljiv samo malom broju ljudi, a mnogi ne uspijevaju da razumiju tačno značenje bez posebne obuke ili kontakata sa EU institucijama. Međutim, zagovornici „Euro-govora“ tvrde da je EU nova politička stvarnost koja, stoga, zahtijeva nove koncepte. Uzete u stvarnom kontekstu, eurolekseme nam omogućavaju da opišemo brojne nove koncepte koji su nastali u toku procesa izgradnje EU. Dakle, zagovornici oba pristupa se slažu u činjenici da je riječ o jednom

novom, specijalizovanom jeziku, koji bi trebalo razumjeti kao posljedicu potrebe da se usklade različite kulture i tradicije država članica sa osobenostima evropske konstrukcije. Teškoće s kojima se prevodioci suočavaju se, dakle, prvenstveno odnose na nove pojmove za koje treba naći adekvatne nazive u jeziku cilju i na nepostojanje glosara i rječnika u kojima bi se ti termini mogli naći.

Nadalje, da bi se ostvarila adekvatnost prevoda, moraju se uzeti u obzir funkcija i namjera konkretnog teksta. Većina institucionalnih tekstova ima komunikativnu namjeru, a njihova je funkcija najčešće informativna.

Dakle, ako se u institucionalnom prevođenju ostvari ekvivalentnost na nivou leksike, a adekvatnost u pogledu prenošenja potpune informativne funkcije teksta, prevodno se ostvarenje može smatrati uspješnim.

1.1.3. Saopštenje o Stvaranju Evropskog prostora doživotnog učenja

Jedan od ključnih dokumenata EU u oblasti politike doživotnog učenja je Saopštenje o Stvaranju Evropskog prostora doživotnog učenja koje je Evropska komisija usvojila 2001. godine. Ova inicijativa ima za cilj da se podstakne nadnacionalno povezivanje u ostvarivanju suštinskih evropskih obrazovnih ciljeva. U Saopštenju se iznose konkretni prijedlozi koji treba da doprinesu stvaranju evropskog prostora doživotnog učenja. Tekst obiluje neologizmima koji se koriste u oblasti obrazovne politike i politike doživotnog učenja EU. Pojedine leksičke jedinice se odnose na potpuno nove koncepte, a neke su postojeće leksičke jedinice sa novim značenjem. Dakle, riječ je o posebnom registru kojeg karakterišu specifični stručni termini i u kome dio leksike (preuzet iz registra opšteg jezika) ima specifičnu distribuciju i značenje. Sadržina teksta je informativnog karaktera. Tekst takođe ima i vokativnu funkciju, tj. obraća se čitalačkoj publici sa namjerom da je podstakne da reaguje na način na koji je izraženo u namjeri samog teksta. Stoga je ovaj dokument, kao reprezentativni tekst, izabran za prevođenje na crnogorski jezik, s obzirom na to da obiluje terminima i leksikom koja je danas u upotrebi u svim

savremenim obrazovnim politikama. S prevodilačke tačke gledišta, prevođenje izabranog teksta ima sve karakteristike institucionalnog prevođenja.

1.2. Pregled dosadašnjih istraživanja

Doživotno učenje zauzima važno mjesto u cjelokupnom obrazovnom sistemu koji se promoviše u dokumentima EU. Većina tih dokumenata se prevodi i objavljuje na zvaničnim jezicima svih država članica. Cilj je usklađivanje obrazovnih politika članica EU u ostvarivanju ključnih evropskih obrazovnih ciljeva.

U Crnoj Gori doživotno učenje ušlo je u retoriku nosilaca obrazovne politike, kao i u pojedina dokumenta, ali je na planu prevođenja dokumenata EU iz ove oblasti do sada urađeno veoma malo. Stručnjaci iz ove oblasti obično za sopstvene, povremene potrebe „naručuju“ prevođenje pojedinih tekstova, ali ne postoji koordinisana, sveobuhvatna aktivnost na ovom planu.

Situacija u zemljama u okruženju je u određenoj mjeri bolja. Memorandum EK je preveden na hrvatski kao „Memorandum o cjeloživotnom učenju“, kao i brojna druga dokumenta EK. U Srbiji, takođe, postoji jedan broj zvanično prevedenih dokumenata iz ove oblasti, kao na primjer, dokument EK „Obrazovanje i obuka 2010 – ključne kompetencije za doživotno učenje“ i „Predlog za odluku Evropskog parlamenta i Savjeta o integrisanom akcionom programu u oblasti doživotnog učenja“.

Zaključak je autora da u prevedenim dokumentima iz ove oblasti vlada gotovo potpuna neujednačenost u pogledu ključnih termina i leksike, pa se i sam termin „lifelong learning“ sreće kao „cjeloživotno/doživotno/dugoročno/permanentno učenje“. Prevođenje očigledno nije bilo rezultat stručnog timskog rada koji bi za cilj imao stvaranje jednoznačnih stručnih termina i nastojanje da se izbjegnu potencijalne terminološke dvosmislenosti. Neujednačen pristup prevođenju takođe je i posljedica nepostojanja specijalizovanog glosara koji bi poslužio kao leksička podloga na kojoj će

se dalje razvijati terminološke baze podataka potrebne da bi se prevođenje moglo što kvalitetnije obaviti.

Ovdje se još jednom potvrđuje da je za uspješno prevođenje, osim jezičke kompetencije, potrebno i odgovarajuće poznavanje stručnog područja na koje se prevod odnosi, a od posebne je važnosti mogućnost konsultovanja sa stručnjacima za dato stručno područje, te, u saradnji s njima, izrada glosara za buduće prevode i prevodioce.

1.3. Svrha i cilj istraživanja

U svojoj komunikaciji sa EU, Crna Gora mora da se osloni na prevođenje sa i na engleski jezik. Stoga je, između ostalog, svrha ovog istraživanja da se crnogorska stručna i šira javnost upozna sa jednim od ključnih dokumenata EU na polju politike doživotnog učenja, koji kao reprezentativni tekst sadrži sve ključne termine, fraze, izraze i kolokacije koji se najčešće koriste u registru.

Dakle, cilj istraživanja je da se utvrdi i lingvistički opiše vokabular engleskog i crnogorskog jezika u tekstovima EU iz ove oblasti. Analizom ovih leksema, autor utvrđuje formalne korespondente, prevodne ekvivalente, kao i postojeće leksičke praznine, što u konačnom vodi izradi specijalizovanog, dvojezičnog glosara. Cilj glosara je dobijanje leksičke osnove koja će omogućiti ujednačeniji i dosljedniji pristup prevođenju dokumenata EU iz oblasti obrazovanja, kao i uspješno korišćenje stručne literature na engleskom jeziku. Radi ostvarivanja ovog cilja, za prevodioca je od posebne važnosti konsultovanje i saradnja sa stručnjacima iz ove oblasti. Međutim, iscrpan opis terminologije specifičnog jezika koji se koristi u ovoj oblasti nameće potrebu za izradom sveobuhvatnijih i univerzalnijih rječnika i priručnika.

1.4. Prevodilačke metode i postupci

U teorijama prevođenja često je isticano da prvenstveni cilj prevođenja treba da bude postizanje „ekvivalentnog efekta“, tj. proizvođenje istog ili najpribližnijeg efekta na čitaoca prevoda onom efektu koji je postignut kod čitalaca originala. U prevođenju institucionalnih tekstova od primarne je važnosti ostvariti ekvivalentnost na nivou

leksike, s obzirom na to da su glavni problemi u ovoj vrsti tekstova leksičke prirode, tj. riječi, kolokacije i ustaljene fraze ili idiomi, neologizmi i „neprevodive riječi“.

Nema mnogo tačnih pojmovnih ekvivalenata u različitim jezicima. Oblast značenja neke riječi u jednom jeziku nije nikada potpuno identična sa značenjskom oblašću slične riječi u drugom jeziku (Nida, 1945: 205). Dakle, razumljivo je da će se autor tokom prevođenja neminovno suočiti sa problemom nepostojanja formalnog korespondenta, tj. sa problemom bezekvivalentne leksike. Kad u jeziku prevoda nema formalnog korespondenta, prevodilac traži semantički ekvivalent, tj. riječ koja može približno prenijeti odgovarajuće značenje riječi upotrijebljene u tekstu originala. Moguće je, takođe, i postojanje nultih korespondenata u dva jezika. U ovakvim slučajevima prevodilac pribjegava različitim postupcima za koje ne postoji ujednačena tipologija. Kod Njumarka (1998: 81-91) postoji devetnaest prevodnih postupaka, kod Hlebeca (1989: 130) jedanaest postupaka, dok Ivir (2001: 1-5) navodi pet.

Dakle, ukoliko u jeziku cilju postoji leksička praznina, prevodilac pribjegava rješenjima koja se svode na: posuđivanje, približni prevod ili doslovno prevođenje.

Prilikom posuđivanja, tj. preuzimanja strane riječi, prevodilac primjenjuje postupke transkripcije ili transliteracije, tj. prilagođava riječ iz stranog jezika ortografskim i fonetskim osobinama jezika prevoda. Ovaj postupak je opravdan kada je izraz formalno proziran ili objašnjen u kontekstu.

Približni prevod podrazumijeva nekoliko postupaka, tj. upotrebu :

- opisnog ekvivalenta (parafraze ili interpretativnog prevoda umjesto upotrebe pozajmljenice),
- sinonima,
- funkcionalnog ekvivalenta (neutralisanje ili generalizovanje riječi izvornog jezika korišćenjem komponentne analize) ili
- kulturnog ekvivalenta (zamjena određenog pojma onim koji je uobičajen u jeziku prevoda).

Ovim se postupcima obezbjeđuju prevodni ekvivalenti, ali je jasno da prevedene riječi nemaju podjednako jasne reference u jeziku prevoda u odnosu na original.

Kad god se prevodi stručni tekst sa terminima za koje još ne postoje korespondentni termini u ciljnom jeziku, mnogi stručnjaci za datu oblast biće u stanju da shvate intencije i na osnovu doslovnog prevoda. Doslovno prevođenje uobičajenih kolokacija, naziva organizacija ili djelova složenica naziva se „kalk“. Ovaj postupak se posebno koristi kad su u pitanju već prihvaćeni termini.

Autor će tokom procesa prevođenja koristiti kombinaciju navedenih postupaka.

1.5 Struktura rada

Magistarski rad sastoji se iz pet djelova.

U uvodnom dijelu rada se u okviru teme istraživanja daje pregled politike doživotnog učenja u EU i Crnoj Gori, navode opšte karakteristike institucionalnog prevođenja, kao i jezičko-stilske karakteristike teksta koji se prevodi. Autor takođe daje pregled dosadašnjih istraživanja u ovoj oblasti, navodi svrhu i cilj istraživanja i metode i postupke koje će koristiti.

Drugi dio rada predstavlja prevod Saopštenja Evropske komisije o Stvaranju Evropskog prostora doživotnog učenja, pod nazivom „Making a European Area of Lifelong Learning a Reality“.

U trećem dijelu rada se na osnovu korišćenih prevodnih postupaka vrši analiza i klasifikacija prevodnih rješenja za koja se autor odlučio tokom prevođenja.

U četvrtom dijelu, *Zaključku*, autor prikazuje i grupiše rezultate do kojih je došao tokom istraživanja i govori o njihovom značaju za dalje prevođenje stručnih tekstova u ovoj oblasti.

Na kraju, autor prezentuje dvojezični glosar koji uključuje stručne termine, česte fraze, kolokacije i izraze karakteristične za registar u oblasti politike obrazovanja i doživotnog učenja. Za svaku jezičku jedinicu daje se objašnjenje, tj. definicija i prevodno rješenje.

KOMISIJA EVROPSKIH ZAJEDNICA

Brisel, 21.11.2001.

COM (2001) 678

SAOPŠTENJE KOMISIJE

Stvaranje Evropskog prostora doživotnog učenja

„Kada planiraš za godinu dana, posadi kukuruz.

Kada planiraš za deceniju, posadi drveće.

Kada planiraš za čitav život, obučavaj i obrazuj ljude.“

Kineska poslovice: Guanzi (c.645 p.n.e.)

REZIME

Na zasijedanju Evropskog savjeta u Feiri juna 2000. godine zatraženo je od država članica, Savjeta i Komisije da u okviru svojih nadležnosti „ustanove koherentne strategije i praktične mjere sa ciljem podsticanja doživotnog učenja za svakoga“. Ovim mandatom se doživotno učenje potvrđuje kao ključni elemenat strategije, osmišljene u Lisabonu, čiji je cilj da Evropa postane najkonkurentnije i najdinamičnije društvo na svijetu zasnovano na znanju.

Ljudi predstavljaju suštinu ovog Saopštenja. Preko 12 000 građana dalo je svoj doprinos konsultovanju koje je pokrenuto Memorandumom o doživotnom učenju Evropske komisije objavljenom u novembru prošle godine.¹ Reakcije su sasvim jasno istakle ogroman broj izazova koji predstoje. Ekonomske i socijalne promjene povezane sa prelaskom na društvo zasnovano na znanju donose EU i njenim građanima kako koristi - u smislu većih mogućnosti za komunikaciju, putovanje i zapošljavanje, tako i rizike – koji se ne odnose samo na veći stepen nejednakosti i socijalne ekskluzije. Obim takvih promjena traži radikalno novi pristup obrazovanju i obuci. Štoviše, sadašnja nesigurna ekonomska klima ponovo ističe značaj doživotnog učenja. Tradicionalne politike i institucije su sve manje u stanju da osposobe građane za aktivan pristup posljedicama globalizacije, demografskih promjena, digitalne tehnologije i narušavanja prirodne sredine. Ipak, ljudi, njihovo znanje i kompetencije su ključni za budućnost Evrope.

Evropski prostor doživotnog učenja

Ovo Saopštenje doprinosi uspostavljanju Evropskog prostora doživotnog učenja čiji su ciljevi da osposobi građane da slobodno biraju obrazovno okruženje, poslove, regije i države i time na najbolji način iskoriste svoje znanje i kompetencije i ostvare ciljeve i ambicije EU i zemalja kandidata da budu prosperitetnije, inkluzivnije, tolerantnije i demokratičnije.

¹ prim.prev. Dokumentat je objavljen 2001. godine

Ovakavi procesi će biti olakšani time što će se u okviru doživotnog učenja omogućiti povezivanje obrazovanja i obuke i značajnih elemenata postojećih procesa, strategija i planova na nivou Evrope koji se odnose na mlade, zapošljavanje, socijalnu inkluziju i politiku u oblasti istraživanja. Ovo ne podrazumijeva novi proces, niti uključuje usklađivanje zakona i propisa. Zapravo, traži se koherentnije i ekonomičnije korišćenje postojećih instrumenata i resursa, uključujući korišćenje otvorenog metoda koordinacije. Da bi se postigao lisabonski cilj o stvaranju društva zasnovanog na znanju, biće uspostavljene tijesne veze između Evropskog prostora doživotnog učenja i Evropskog prostora istraživanja, posebno sa ciljem jačanja interesovanja mladih ljudi za poslove u oblasti nauke i tehnologije.

Šta je doživotno učenje?

U reakcijama koje su se mogle čuti tokom konsultovanja o Memorandumu zahtijevana je jedna široka definicija doživotnog učenja koja se ne ograničava samo na ekonomski aspekt, niti samo na učenje za odrasle. Pored značaja koji se pridaje učenju od predškolskog perioda pa sve do učenja nakon odlaska u penziju, doživotno učenje treba da obuhvati čitav spektar formalnog, neformalnog i informalnog učenja. Tokom konsultovanja su takođe istaknuti ciljevi učenja, među kojima su aktivno građanstvo, lično ostvarenje i socijalna inkluzija, kao i aspekti koji se odnose na zapošljavanje. Principi koji leže u osnovi doživotnog učenja i koji usmjeravaju njegovu djelotvornu implementaciju, ističu centralnu ulogu onoga koji uči, značaj jednakih mogućnosti i kvalitet i relevantnost mogućnosti za učenje.

Koherentne i sveobuhvatne strategije doživotnog učenja

Države članice su se na zasijedanju Evropskog savjeta u Feiri saglasile da, u kontekstu Evropske strategije o zapošljavanju, razrade i sprovedu koherentne i sveobuhvatne strategije za doživotno učenje. Ovdje se iznose osnovni elementi takvih strategija kako bi se pružila pomoć državama članicama i akterima na svim nivoima. Smisao osnovnih

elemenata podrazumijeva postepenu integraciju formalnih oblika učenja sa ciljem da kvalitetne mogućnosti za učenje postanu dostupne svima na trajnoj osnovi. Jasna poruka je da se tradicionalni sistemi moraju izmijeniti kako bi postali otvoreniji i fleksibilniji, tako da oni koji uče mogu da izaberu sopstveni put učenja, prilagođen svojim potrebama i interesovanjima, i na taj način istinski iskoriste jednake mogućnosti tokom cijelog života. Osnovni elementi su u skladu sa kriterijumima ocjenjivanja doživotnog učenja koji su korišteni u Zajedničkom izvještaju o zapošljavanju iz 2001. godine.

Partnerski pristup se predviđa kao prvi osnovni elemenat. Svi relevantni akteri, unutar i izvan formalnih sistema moraju da sarađuju kako bi strategije zaživjele „na terenu“. Sticanje uvida u potrebe onoga ko uči, ili onoga koji je potencijalno zainteresovan za učenje, kao i uvida u potrebe za učenjem koje postoje u okviru organizacija, zajednica, šireg društva i tržišta rada je sljedeći korak. Zatim se u razmatranje može staviti odgovarajuće obezbjeđivanje sredstava, u smislu finansiranja i efikasne i transparentne raspodjele sredstava. Analiza se dalje bavi pitanjima na koji način treba uskladiti mogućnosti za učenje sa potrebama i interesovanjima onih koji uče i kako olakšati pristup širenjem ponude da bi se pružila mogućnost za učenje svakome, na svakom mjestu i u bilo koje vrijeme. Postoji očigledna potreba da formalni sektor uvaži i vrednuje neformalno i informalno učenje. Stvaranje kulture učenja prevashodno se zasniva na sve većim mogućnostima za učenje, podizanju nivoa učešća i stimulisanju potražnje za učenjem. Konačno, predlažu se mehanizmi za osiguranje kvaliteta, evaluaciju i praćenje sa ciljem da se neprestano teži visokom kvalitetu.

Prioriteti djelovanja

Predlažu se aktivnosti koje se temelje na evropskoj dimenziji doživotnog učenja, dok se takođe podržavaju strategije na svim nivoima. Prioriteti su predstavljeni u okviru šest ključnih poruka koje su predstavljale osnovu konsultovanja i bile potvrđene širom Evrope.

Sveobuhvatni, novi evropski pristup vrednovanju učenja smatra se preduslovom za prostor doživotnog učenja koji se temelji na postojećem pravu slobodnog kretanja u okviru EU. Predlozi se u prvom redu odnose na definisanje, ocjenu i priznavanje neformalnog i informalnog učenja, kao i na prenos i uzajamno priznavanje formalnih uvjerenja i diploma. Informisanje, usmjeravanje i savjetovanje se uglavnom razmatra na evropskom nivou, uz predloge koji imaju za cilj da olakšaju pristup učenju kroz dostupnost kvalitetnih usluga profesionalnog usmjeravanja.

Investiranje vremena i novca u učenje, posebno u kontekstu poziva državama članicama da povećaju ukupne nivoe investiranja u obrazovanje i obuku iznesenih u Lisabonskim zaključcima i u Evropskoj strategiji zapošljavanja, predstavlja uslov da dođe do upravo onakvih temeljnih promjena koje doživotno učenje podrazumijeva. Ne postoje jednostavna rješenja da se to ostvari. Neophodni su veći nivo investiranja i namjensko finansiranje, kao i mehanizmi za veće privatne investicije. Predlozi da se pruži podsticaj i podrška zajednicama, gradovima i regijama koje uče, kao i da se omogući da radna mjesta postanu organizacije koje uče, smatraju se ključnim vidovima uspostavljanja čvršće veze između učenja i onih koji uče. Takođe se pridaje značaj razvoju lokalnih centara za učenje.

Dopunjujući aktivnost započetu u Lisabonu i Štokholmu na „novim“ osnovnim vještinama, predlaže se da je potrebno osigurati dostupnost osnova doživotnog učenja za sve građane, u svim fazama života, a ne samo u okviru obaveznog obrazovanja. Konačno, predlozi za inovativnom pedagogijom odnose se na pomjeranje značaja sa sticanja znanja na razvoj kompetencija, kao i na nove uloge nastavnika i onih koji uče, do kojih će neminovno doći.

Podsticanje daljeg sprovođenja agende

Pozivaju se svi akteri da uzajamno sarađuju kako bi podstakli sprovođenje agende: Komisija i druge evropske institucije, države članice, EEA (Evropska ekonomska oblast) i države kandidati, socijalni partneri, nevladine organizacije i međunarodne organizacije

(na primjer, Savjet Evrope, OECD, UNESCO). Implementacija će se odvijati kroz postojeće procese, programe i instrumente koji se sprovode u okviru doživotnog učenja. Ovaj okvir doživotnog učenja će potpomoći razmjenu dobre prakse i iskustva, a time i identifikovanje zajedničkih problema, ideja i prioriteta. Da bi se olakšale ove aktivnosti, Komisija će izraditi bazu podataka o dobroj praksi, informacijama i iskustvu koji se odnose na doživotno učenje na svim nivoima.

Nastavak Izvještaja o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke će biti jedan od glavnih vidova saradnje u ovoj oblasti, dok će Evropska strategija zapošljavanja nastaviti da se prvenstveno bavi onim aspektima doživotnog učenja koji se odnose na zapošljavanje. Programi Zajednice – Sokrat, Leonardo da Vinči i Mladi – će se učvrstiti u svjetlu ovog Saopštenja. Takođe će se razmotriti jačanje potencijala Evropskog socijalnog fonda (ESF) i Inicijative Zajednice EQUAL sa ciljem pružanja podrške implementaciji.

Napredak će se mjeriti i pratiti kroz upotrebu ograničenog broja indikatora – onih koji već postoje ili su u izradi, kao i malog broja novih indikatora. Implementaciju će takođe nadgledati mreže i strukture: one koje su već uspostavljene, na primjer, kao dio procesa konsultovanja, i grupa na visokom nivou sastavljena od predstavnika Ministarstava koja snosi glavnu odgovornost za doživotno učenje. Ova grupa će pomoći da se obezbijedi komplementarnost mjera ustanovljenih na polju doživotnog učenja, uključujući sprovođenje programa rada za Nastavak izvještaja o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke, sa srodnim procesima, strategijama i planovima na evropskom nivou. Sljedeći koraci će biti prihvatanje glavnih principa i predloga od strane Savjeta (Savjet za obrazovanje i mlade i Savjet za zapošljavanje i socijalnu politiku) tokom španskog predsjedavanja. Komisija će takođe dati svoj prilog o doživotnom učenju na proljećnjem zasijedanju Savjeta u Barseloni od 15. do 16. marta 2002. godine.

1. UVOD

Na zasijedanju Evropskog savjeta u Lisabonu 2000. godine, Evropskoj Uniji je postavljen strateški cilj, ponovo potvrđen na zasijedanju Savjeta u Štokholmu marta 2001. godine, da postane najkonkurentnije i najdinamičnije društvo na svijetu zasnovano na znanju. Ključni elementi strategije kojom bi se ovo ostvarilo bili su adaptacija obrazovanja i obuke kako bi se ponudile mogućnosti za učenje usklađene sa potrebama svakog građanina u svim fazama života; promovisanje zapošljivosti i socijalne inkluzije kroz investiranje u znanje i kompetencije građana; stvaranje informacionog društva za svakoga; i podsticanje mobilnosti.

1.1. Kontekst

Društvo zasnovano na znanju, uz šire ekonomske i društvene trendove, kao što su globalizacija, promjene u strukturi porodice, demografske promjene i uticaj tehnologija informacionog društva, donose Evropskoj Uniji i njenim građanima brojne potencijalne koristi, kao i izazove. Građanima se pružaju ogromne nove mogućnosti, u pogledu komunikacije, putovanja i zapošljavanja. Iskorištavanje ovih mogućnosti i aktivno učešće u društvu zavisi od neprekidnog sticanja znanja i kompetencija. U isto vrijeme, konkurentna prednost sve više zavisi od investiranja u ljudski kapital. Znanje i kompetencije su, stoga, takođe moćna pokretačka snaga ekonomskog rasta. Imajući u vidu postojeću nesigurnu ekonomsku klimu, investiranje u ljude sve više dobija na značaju.

Loše strane su postojanje značajnih rizika i nesigurnosti u vezi sa društvom zasnovanim na znanju, s obzirom da ono prijeti da dovede do većih nejednakosti i društvene ekskluzije. Klica nejednakosti se javlja rano u životu, pri čemu učešće u početnom školovanju ima ključnu ulogu. 2000. godine udio onih od 25 do 64 godine starosti u EU koji su postigli barem viši srednjoškolski nivo obrazovanja je bio tek 60,3%. Možda se, zahvaljujući boljim uslovima školovanja za nove generacije mladih ljudi, nazire kraj

značajnim razlikama između država članica, međutim, gotovo 150 miliona ljudi u EU bez osnovnog nivoa obrazovanja suočava se sa većim rizikom od marginalizacije.

Doživotno učenje je predmet rasprava i razvoja politike već dugi niz godina. Ipak, danas je kod građana više nego ikada ranije prisutna potreba za sticanjem znanja i kompetencija neophodnih da bi osjetili koristi, ali se i suočili sa izazovima društva zasnovanog na znanju. Doživotno učenje je iz ovih razloga potvrđeno kao osnovna komponenta evropskog socijalnog modela na zasijedanju Evropskog savjeta u Lisabonu.

U ekonomskom smislu, zapošljivost i prilagodljivost građana su od suštinske važnosti kako bi Evropa i dalje ostala posvećena cilju da postane najkonkurentnije i najdinamičnije društvo na svijetu zasnovano na znanju. Postoji rizik da nedostatak radne snage i kompetencija dovede do ograničavanja sposobnosti EU da se dalje razvija, u bilo kojoj tački ekonomskog ciklusa. Doživotno učenje će, stoga, igrati ključnu ulogu u razvoju koordinisane strategije zapošljavanja, a posebno u promovisanju stručne, obučene radne snage sposobne da se prilagođava. Ovo podrazumijeva da je potrebno ukloniti prepreke koje sprečavaju ljudima ulazak na tržište rada i ograničavaju dalji napredak u njegovim okvirima. Bavljenje pitanjem nejednakosti i socijalne ekskluzije predstavlja dio ovog procesa.

Doživotno učenje je, međutim, mnogo više od ekonomije. Ono takođe promoviše ciljeve i ambicije evropskih država da postanu inkluzivnije, tolerantnije i demokratičnije. Ono obećava Evropu u kojoj će građani imati mogućnost i sposobnost da ostvare svoje ambicije i učestvuju u izgradnji boljeg društva. Štoviše, nedavni izvještaj OECD-a ukazuje na sve očigledniji dokaz da je učenje i investiranje u ljudski kapital povezano ne samo sa većim BDP-om, već i sa većim učešćem građana, većom stopom blagostanja i nižom stopom kriminaliteta.

Viši nivoi obrazovanja i kontinuiranog učenja, kada su dostupni svima, značajno doprinose smanjenju nejednakosti i sprečavanju marginalizacije. Ovo, međutim, pokreće suštinska pitanja o tome u kojoj mjeri su tradicionalni sistemi obrazovanja i obuke

osposobljeni da idu ukorak sa gore navedenim promjenama. Obim izazova se ističe podacima o učešću: iako ograničenom u pogledu različitih starosnih grupa i obuhvaćenih vrsta učenja, ipak je indikativno da je Anketom o radnoj snazi iz 2000. godine ustanovljeno da samo 8% građana EU, starosne dobi od 25 do 64 godine, učestvuje u obrazovanju i obuci – što se na neki način ne uklapa u viziju doživotnog učenja za svakoga. U ovom kontekstu, sve se više širom Evrope uviđa da treba zauzeti i sprovesti suštinski novi pristup politikama obrazovanja i obuke u okviru doživotnog učenja. Dok tradicionalne politike uglavnom dominantno usredsređuju svoju pažnju na institucionalne aranžmane, doživotno učenje stavlja akcenat na ljude i na zajedničke težnje za stvaranjem boljeg društva. Doživotnim učenjem se na cjelovit način sagledava ponuda i potražnja za mogućnostima za učenje. Ono vrednuje znanje i kompetencije stečene u svim oblastima modernog života, a koje su stoga značajne kako bi savladali izazove modernog društva. Djelotvorno sprovođenje doživotnog učenja u EU zahtijeva veće, bolje i pravednije raspoređene investicije, posebno kada se uzme u obzir da mali broj država članica može da se mjeri sa ukupnim stopama potrošnje Kanade, Južne Koreje, Norveške i SAD.

Zato su na zasijedanju ES u Fieri juna 2000. godine „države članice, Savjet i Komisija pozvani da ... „u okviru svojih nadležnosti identifikuju koherentne strategije i praktične mjere sa ciljem podsticanja doživotnog učenja za svakoga“. Ovo Saopštenje preuzima taj mandat.

1.2. Konsultovanje širom Evrope

U novembru 2000. godine, na osnovu zaključaka Evropske godine doživotnog učenja iz 1996. godine i iskustva koje je kasnije stečeno na evropskom i nacionalnim nivoima, Komisija je objavila Memorandum o doživotnom učenju. Ovo je predstavljalo osnovu za konsultovanje širom Evrope, organizovano na način da se, u što je moguće većoj mjeri, približi građanima, u skladu sa ciljem Komisije o reformisanju evropskog sistema upravljanja. Države članice, EEA, i države kandidati su pojedinačno sprovedli svoje sopstveno inkluzivno i sveobuhvatno konsultovanje, uključivši relevantne nacionalne

organe. Države kandidati su u potpunosti bile uključene i dale su značajan doprinos procesu konsultovanja i nastaviće da doprinose razvoju doživotnog učenja.

Na nivou Evrope, Komisija je konsultovala socijalne partnere, Evropski parlament, Ekonomski i socijalni komitet i Komitet regiona i takođe organizovala konsultovanje sa evropskim civilnim društvom, što je dovelo do održavanja konferencije u Briselu 10. septembra 2001. godine. Komisija je takođe konsultovala različite međunarodne organizacije, posebno SE, OECD i UNESCO.

Nekih 3000 pojedinačnih prijava je ukupno poslato Komisiji, državama članicama, EEA i državama kandidatima i evropskim institucijama i organima koji predstavljaju civilno društvo i socijalne partnere. Nekih 12 000 građana je učestvovalo na sastancima i konferencijama organizovanim kao dio ovog procesa. Rezultati ovog sveobuhvatnog konsultovanja čine stoga čvrstu osnovu ovog Saopštenja.

1.3. Evropski prostor doživotnog učenja

Tokom konsultovanja je istaknuto da je saradnja i koordinacija u ovoj oblasti na nivou Evrope od izuzetne važnosti. One se već odvijaju kroz nekoliko odvojenih i komplementarnih procesa, strategija i planova. Tema doživotnog učenja se provlači kroz sve ove inicijative i svaki put se sagledava iz različitog ugla. Nakon zahtjeva sa zasijedanja ES u Lisabonu, Savjet za obrazovanje je usvojio Izvještaj o konkretnim, budućim ciljevima sistema obrazovanja i obuke. Komisija je zatim u septembru 2001. godine usvojila Izvještaj koji sadrži nacrt detaljnog programa rada za Nastavak Izvještaja o ciljevima, koji će činiti osnovu zajedničkog Izvještaja koji, na osnovu poziva sa zasijedanja Savjeta u Štokholmu, treba da bude podnesen na proljećnjem zasijedanju ES 2002. godine. Evropska strategija zapošljavanja daje horizontalni prikaz doživotnog učenja i konkretne smjernice koje u središte pažnje stavljaju one aspekte doživotnog učenja koji se odnose na zapošljavanje i tržište rada. Evropska socijalna agenda ima za cilj da smanji nejednakosti i promoviše socijalnu koheziju, u potpunosti uključujući doživotno učenje. Akcioni plan za vještine i mobilnost će imati za cilj da se osigura da

evropska tržišta rada budu otvorena i dostupna svima do 2005. godine. Inicijativa e-učenje, koja predstavlja dio Akcionog plana e-Evrope, nastoji da promoviše digitalnu kulturu i širu upotrebu informacionih i komunikacionih tehnologija (ICT) u obrazovanju i obuci. I konačno, Bijela knjiga o mladima obezbjeđuje Zajednici okvir za saradnju na polju politike za mlade, sa akcentom na učešću mladih ljudi, njihovom obrazovanju, zapošljavanju i socijalnoj inkluziji.

Iako svaki od ovih osnovnih djelova posjeduje sopstvenu specifičnost i ciljeve, svi zajedno doprinose ostvarivanju Evropskog prostora doživotnog učenja. Da bi se olakšao ovakav proces, u okviru doživotnog učenja, obezbijediće se sadejstvo obrazovanja i obuke sa odgovarajućim elementima drugih procesa, strategija i planova. U cilju ostvarivanja lisabonskog cilja društva zasnovanog na znanju, Evropski prostor doživotnog učenja će posebno biti tijesno povezan sa Evropskim prostorom istraživanja, naročito u odnosu na Saopštenje o strategiji za mobilnost za ovu oblast. Značajna komponenta ove strategije za razvoj ljudskog kapitala mogla bi da bude podsticanje transevropskih mreža znanja i nauke.

Ciljevi Evropskog prostora doživotnog učenja moraju biti osposobljavanje građana da savladaju izazove društva zasnovanog na znanju, pri čemu slobodno biraju obrazovno okruženje, poslove, regije i države u potrazi za znanjem, kao i da ostvare ciljeve i ambicije EU i država kandidata da budu prosperitetnije, inkluzivnije, tolerantnije i demokratičnije. U konkretnom smislu, ovo znači da države članice moraju da razrade i sprovedu koherentne i sveobuhvatne strategije doživotnog učenja; a to zahtijeva udruženo djelovanje pokrenuto na evropskom nivou, u skladu sa dogovorenim prioritetima. Takvo djelovanje treba da pruži podršku i doprinese kvalitetu nastojanja država članica.

1.4. Šta podrazumijevamo pod doživotnim učenjem

U Memorandumu o doživotnom učenju navedena je definicija doživotnog učenja ustanovljena u kontekstu Evropske strategije zapošljavanja, kao polazište za raspravu tokom konsultovanja. U toku konsultovanja je posebno prihvaćena ideja da doživotno

učenje treba da obuhvati sve faze i oblike učenja od predškolskog perioda, sve do perioda nakon odlaska u penziju. Postojala je, međutim, bojazan da su u okviru definicije doživotnog učenja isuviše dominantne dimenzije doživotnog učenja koje se odnose na zapošljavanje i tržište rada. Istina, u vezi sa definisanjem ciljeva doživotnog učenja, u reakcijama su uglavnom samo potvrđeni stavovi izneseni u Memorandumu, ali se navode i širi aspekti, kao što su duhovna i kulturna dimenzija učenja. Sve u svemu, može se naslutiti konsenzus u vezi sa sledeća četiri široka cilja koji se uzajamno podržavaju: lično ostvarenje, aktivno građanstvo, socijalna inkluzija i zapošljivost/prilagodljivost. Da doživotno učenje promoviše ovako širok spektar ciljeva ogleda se u proširenoj doljenavedenoj definiciji, u svijetlu koje treba razumjeti sva upućivanja na doživotno učenje u ovom dokumentu.

„Cjelokupna aktivnost učenja koja se odvija tokom cijelog života, sa ciljem proširivanja znanja, vještina i kompetencija u okviru ličnog, građanskog, društvenog i/ili poslovnog pristupa.“

Širina ove definicije takođe skreće pažnju na puni opseg formalnog, neformalnog i informalnog procesa učenja.

U toku konsultovanja došlo je i do značajne rasprave o suštinskim principima koji leže u osnovi doživotnog učenja. Ključnu karakteristiku predstavlja centralna uloga onoga koji uči u okviru formalnog, neformalnog i informalnog iskustva sticanja znanja. Postojanje jednakih mogućnosti, u pogledu koncepta rodne ravnopravnosti, kao i u nastojanja da učenje zaista postane dostupno svima, bez diskriminacije, predstavlja suštinsko pitanje, i to ne isključivo zbog načina na koji učenje i kompetencije utiču na životne mogućnosti građana. U reakcijama koje su se mogle čuti tokom konsultovanja takođe je istaknut značaj visokog kvaliteta i relevantnosti, s obzirom na činjenicu da je investiranje vremena i novca u učenje u potpunosti efikasno samo ukoliko su uslovi učenja, planiranje politike i sistemi zasnovani na visokom kvalitetu. Ovi principi uglavnom odražavaju stanovišta iznesena u zaključcima Savjeta povodom Evropske godine doživotnog učenja 1996.

godine i Analize obrazovne politike OECD-a iz 2001. godine. Oni prožimaju koncept doživotnog učenja i oblikuju njegovo sprovođenje.

1.5. Struktura dokumenta

U sljedećim odjeljcima se u središte pažnje konkretno stavljaju praktične mjere za sprovođenje Evropskog prostora doživotnog učenja na svim nivoima. U odjeljku 2 navode se osnovni elementi za koherentne i sveobuhvatne strategije kako bi se pružila pomoć koncipiranju politike. U odjeljku 3 predlažu se prioriteti djelovanja kao podrška ovim strategijama. U odjeljku 4 razmatra se dalje sprovođenje agende kroz jačanje postojećih procesa, instrumenata i programa i izradu indikatora. Na kraju, u odjeljku 5 navode se sljedeći koraci.

2. Koherentne i sveobuhvatne strategije doživotnog učenja

Nakon zasijedanja Evropskog savjeta u Feiri i u kontekstu Evropske strategije zapošljavanja, države članice su se dogovorile da pristupe izradi i sprovođenju koherentnih i sveobuhvatnih nacionalnih strategija za doživotno učenje. Iako se takve strategije sprovode u polovini država članica, one su i dalje u ranim fazama sprovođenja; u državama članicama bez cjelovitih strategija, mjere su najčešće parcijalne. U ovom odjeljku su prikazani osnovni elementi za izradu i sprovođenje takvih strategija. Sačinjena je analiza u svijetlu komentara na Memorandum dobijenih tokom konsultovanja, kao i na osnovu nacionalnih akcionih planova država članica o zapošljavanju i socijalnoj inkluziji i drugih dokumenata. Osnovni elementi su formulisani u skladu sa četiri cilja: aktivnim građanstvom, ličnim ostvarenjem, zapošljivošću i socijalnom inkluzijom, kao i principima doživotnog učenja iznesenim u odjeljku 1.4.

Ovi osnovni elementi su u skladu sa kriterijumima korišćenim u Zajedničkom izvještaju o zapošljavanju iz 2001. godine za ocjenu koherentnosti i cjelovitosti strategija doživotnog učenja država članica. *Funkcionisanje partnerstva, Stvaranje kulture učenja i Težnja ka visokom kvalitetu* govore o tome kako ostvariti koherentnost, dok *Uvid u potražnju za*

učenjem, Olakšavanje pristupa i Adekvatno obezbjeđivanje sredstava obezbjeđuju sveobuhvatnost pristupa.

Osnovni elementi se uglavnom odnose na nacionalni nivo i koncipirani su tako da budu od pomoći državama članicama prilikom ispunjavanja obaveze da razrade i sprovedu koherentne i sveobuhvatne strategije. Međutim, pristup koji se ovdje preporučuje relevantan je za sve nivoe. Štaviše, ukoliko strategije treba da budu koherentne, od suštinske je važnosti komplementarnost između različitih nivoa implementacije. U ovom smislu, osnovni elementi utjelovljuju evropsku dimenziju. Na primjer, u okviru elementa *Uvid u potražnju za učenjem*, ocjena i predviđanje potreba za kompetencijama u okviru evropskih tržišta rada – koji će biti konkretno razmotreni u predstojećem Akcionom planu za vještine i mobilnost – biće relevantni za nacionalne i regionalne nivoe. Slično tome, funkcionisanje partnerstva će neizbježno uključiti saradnju između aktera na nacionalnom i evropskom nivou; evropski fondovi će imati uticaj na adekvatno finansiranje na svim nivoima; i evaluacija nacionalnih strategija će nastaviti da se odvija u kontekstu Evropske strategije zapošljavanja.

Podjela uloga i odgovornosti

Sledeći opis je isključivo indikativan: uloge i obaveze aktera se razlikuju u zavisnosti od različitih nacionalnih i drugih praksi, sistema i konteksta. Partnerstva doživotnog učenja na svim nivoima treba da razmotre i koncipiraju takve uloge i odgovornosti u svjetlu okolnosti.

Državni organi su dužni da obezbijede neophodna sredstva i osiguraju pristup obaveznom obrazovanju i obuci za sve građane i sticanje osnovnih vještina nakon obaveznog školovanja, kao i da osiguraju mogućnost za učenje za predškolski uzrast i odrasle. Pored toga, oni moraju imati vodeću ulogu u razvoju i sprovođenju strategija doživotnog učenja na svim nivoima. Ovo uključuje obezbjeđivanje prava građanima da imaju pristup mogućnostima za sticanje i nadogradnju znanja i kompetencija tokom cijelog života (kao što je izneseno u preambuli Ugovora iz Amsterdama), uz pomoć službi za profesionalno

usmjeravanje. Državni organi su takođe odgovorni za aktivne mjere tržišta rada za nezaposlene i promovisanje učenja za svakoga, kako unutar, tako i izvan tržišta rada. Poslodavci imaju glavnu obavezu da se pobrinu za razvoj kompetencija svoje radne snage i sve više preuzimaju šire društvene odgovornosti preduzeća, na primjer, kada otvaraju mogućnosti za obuku i resurse za širu javnost. Sindikati sve više omogućavaju sticanje znanja svojim članovima i učestvuju u aktivnostima kojima se promoviše i olakšava učenje kako među članovima, tako i među onima koji to nisu. U isto vrijeme, socijalni partneri sprovode socijalni dijalog na svim nivoima i postižu i sprovode sporazume koji se odnose na obrazovanje i obuku na radnom mjestu. Pružaoci obrazovnih usluga svih vrsta odgovorni su za kvalitet i relevantnost svojih obrazovnih usluga, kao i njihove koherentnosti u okviru cjelokupne obrazovne ponude. Volonterske grupe i grupe na nivou zajednice imaju jedinstvenu priliku da pruže namjenske mogućnosti za učenje, da promovišu učenje među onima koji su (potencijalno) zainteresovani da uče i da artikuliraju njihove potrebe i interesovanja. Svi akteri imaju zajedničku obavezu da doprinesu doživotnom učenju – kao što se navodi u doljenavedenom osnovnom elementu „*Funkcionisanje partnerstva*“ – i da pruže podršku pojedincima u preuzimanju odgovornosti za sopstveno učenje.

Važan zaključak konsultovanja koji se proteže kroz sve osnovne elemente bio je da države članice moraju suštinski izmijeniti sisteme učenja, uključujući početno obrazovanje, sa ciljem stvaranja kvalitetnih mogućnosti za učenje dostupnih svima na trajnoj osnovi. Povratne informacije su potvrdile potrebu da se formalni oblici učenja postepeno integrišu kako bi postali otvoreniji i fleksibilniji, tako da oni koji uče mogu imati sopstvene puteve učenja prilagođene svojim potrebama i interesovanjima i na taj način iskoristiti jednake mogućnosti tokom cijeloga života.

Funkcionisanje partnerstva u okviru obrazovnog spektra

Partnerstva odražavaju zajedničke koristi i odgovornost za doživotno učenje. Udruženo/koordinisano djelovanje je najefikasnije i često najbolje može da odgovori različitim okolnostima, jer se temelji na raznovrsnom stručnom znanju, snagama i

resursima. Strategije doživotnog učenja moraju povezati sve aktere i svi oni ih moraju podržati.

- Pored promovisanja partnerstva na svim nivoima, nacionalnom, regionalnom i lokalnom, vlade treba da daju primjer, tako što će osigurati efikasnu koordinaciju i koherentnost politike među ministarstvima ;
- Partnerstva na lokalnom nivou su od izuzetne važnosti za funkcionisanje strategija „na terenu“. Ona treba da uključe lokalne organe vlasti, škole, univerzitete, ostale pružaoce obrazovnih usluga i srodne službe, kao što su službe za informisanje, usmjeravanje i savjetovanje, istraživačke centre, preduzeća (kao dio njihove društvene obaveze), javne službe za zapošljavanje, nevladine organizacije koje djeluju na lokalnom nivou (na primjer, dobrovoljne organizacije i organizacije na nivou zajednice), predstavnike određenih grupa onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje i aktere koji se bave pitanjima jednakosti polova;
- Socijalni partneri treba takođe da budu aktivno uključeni, kad god je potrebno, s obzirom na njihovu višestruku ulogu „potrošača“, investitora, pregovarača i promotera učenja;
- Nastojanja da se ostvari doživotno učenje moraju se podržati na nivou Evrope, uključujući cjelovitu razmjenu ideja, iskustava i dobre prakse i aktivnosti u cilju uspostavljanja Evropskog prostora doživotnog učenja (vidi odjeljke 3 i 4).

Uvid u potražnju za učenjem

Razumijevanje potreba za učenjem među građanima, u okviru zajednica, šireg društva i tržišta rada treba da bude osnova svake strategije doživotnog učenja. Takvo razumijevanje mora biti utemeljeno na dokazu sa lokalnog nivoa. Ovo je preduslov za obezbjeđivanje efikasnog pristupa usmjerenog na onoga koji uči i jednakih mogućnosti. Aktivnosti treba da budu usmjerene na:

- Pismenost, računske radnje, informaciono-komunikacione tehnologije i potrebe za drugim osnovnim vještinama: osnova za dalje učenje koje često treba nadograditi

tokom života. Možda će građanima/grupama koji su se najviše udaljili od učenja, a čije su potrebe i interesovanja različiti, biti potrebne mjere usklađene sa njihovim potrebama;

- Razmatranje uticaja doživotnog učenja na posrednike u procesu učenja, kao što su nastavnici, instruktori, edukatori odraslih i profesionalni savjetnici. Strategije i partnerstva se moraju baviti njihovom ulogom i pružiti podršku njihovom prilagođavanju;
- Potrebe poslodavaca u opštem smislu, kao i posebne potrebe malih i srednjih preduzeća, koji zapošljavaju značajan udio radne snage EU, a koji se ipak često susreću sa teškoćama u obezbjeđivanju finansija ili vremena za obuku ili u pronalaženju obuke koja odgovara njihovim potrebama. Motivisanje poslodavaca je značajno u ovom pogledu;
- Razumijevanje interesovanja onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje, izraženih u anketama, evaluacijama, povratnim informacijama dobijenim na osnovu anketa o profesionalnom usmjeravanju i konsultovanja, podacima o neravnoteži u pogledu učešća u procesu učenja (na primjer, zastupljenost po polovima prilikom učenja uz pomoć informaciono-komunikacionih tehnologija);
- Uvažavanje implikacija društva zasnovanog na znanju, kad su u pitanju potrebe onih koji uče (nove osnovne vještine, uključujući preduzetništvo, nauku i tehnologiju) i tržišta rada (na primjer, značaj predviđanja kompetencija da bi se izbjegli nedostaci radne snage u budućnosti, usavršavanje onih koji su već na tržištu rada kako bi se osiguralo da ne budu isključeni).

Odgovarajuće finansiranje

Za ostvarivanje vizije doživotnog učenja za svakoga, uz suštinske promjene u načinu razmišljanja, sistemima, strukturama i radu, koje se ovim podrazumijevaju, potrebne su veće investicije, kao što se zahtijeva u Lisabonskim zaključcima i Evropskoj strategiji zapošljavanja. Sredstva treba da budu raspoređena efikasno i djelotvorno. Ovo posebno znači sljedeće:

- Moraju se podići ukupne stope javnog i privatnog investiranja. Takva povećanja treba da se zasnivaju na zajedničkoj odgovornosti vlade, državnih organa, poslodavaca, socijalnih partnera i svakog građanina;
- Moraju se obezbijediti adekvatna sredstva i/ili postojeća sredstva se moraju preusmjeriti u okviru spektra formalnog, neformalnog i informalnog učenja, uključujući predškolsko učenje. U isto vrijeme, veoma je važna transparentnost u raspodjeli sredstava ukoliko se žele poštovati izrečeni prioriteti u pogledu finansiranja;
- Potrebni su novi pristupi investiranju kako bi se uvažile nove vrste znanja i kompetencija koje nameće razvoj društva zasnovanog na znanju, kako u pogledu onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje, tako i u pogledu posrednika u procesu učenja. Finansijske i druge podsticajne mjere za učenje su pristupi koje treba razviti za sve građane, unutar i izvan tržišta rada;
- Veći nivoi investiranja moraju se na odgovarajući način integrisati sa strategijama na lokalnom nivou kako bi se ostvario maksimalni efekat;
- Moraju se razmotriti novi zadaci i obaveze, angažovanje i zadržavanje kadra u profesijama vezanim za nastavu i obuku, posebno kada se uzmu u obzir planirane potrebe za kadrom ove vrste.

Olakšavanje pristupa mogućnostima za učenje

Treba da postoji dvojni prilaz pristupu učenju: učiniti ono što je već u ponudi vidljivijim, fleksibilnijim, integrisanijim i efikasnijim, a istovremeno takođe razvijati nove procese, proizvode i obrazovna okruženja. Strategije se takođe moraju baviti pitanjima jednakih mogućnosti (na primjer, jednakost polova) i aktivnosti namijenjenih posebnim grupama kako bi se osiguralo da mogućnosti za doživotno učenje budu zaista dostupne svima, posebno onima koji su naročito izloženi riziku od isključivanja iz društva, kao što su ljudi sa niskim primanjima, invalidi, etničke manjine i imigranti, oni koji su rano prekinuli školovanje, samohrani roditelji, nezaposlena lica, roditelji koji se vraćaju na tržište rada, radnici sa niskim nivoom obrazovanja i obuke, ljudi izvan tržišta rada, stariji građani (uključujući starije radnike) i bivši prestupnici. Takve namjenske aktivnosti treba da

zadovolje potrebe ne samo ljudi u siromašnim gradskim sredinama, nego i onih u ruralnim oblastima koji mogu imati posebne potrebe za učenjem. Od presudnog značaja je sljedeće:

- Ukloniti socijalne, geografske, psihološke i druge prepreke, na primjer, promovisanjem informaciono-komunikacionih tehnologija, učenja na radnom mjestu i lokalnih centara za učenje kako bi se svima koji uče omogućilo da učenje usklade sa drugim obavezama u pogledu vremena, dinamike i mjesta;
- Prilagoditi se, u okviru formalnog sektora, zahtjevima pristupa, napredovanja i priznavanja, kako bi se uzelo u obzir neformalno i informalno učenje;
- Dopuniti postojeće usluge mjerama usklađenim sa potrebama, posebno kad su u pitanju osnovne vještine, usmjerene na konkretne pojedinačne potrebe. Obezbijediti dostupnost usluga različitih stručnjaka kako bi se izašlo u susret svim nezadovoljenim zahtjevima, na primjer, podsticanjem visokoobrazovnih ustanova da rade sa onima koji su izloženi riziku od isključivanja;
- Socijalni partneri treba da sarađuju uzajamno, kao i sa drugim akterima, kako bi osigurali da trend ka većoj fleksibilnosti u organizaciji rada prati adekvatno investiranje poslodavaca u radnu snagu – što predstavlja ključnu dimenziju kvaliteta na radu;
- Prepoznati službe za informisanje, usmjeravanje i savjetovanje kao ključne dodirne tačke između potreba za učenjem i učenja koje se nudi. One su takođe od presudnog značaja u pružanju pomoći onima koji uče kako bi pronašli svoje mjesto u sve složenijim sistemima učenja.

Stvaranje kulture učenja

Da bi strategije stimulisale kulturu učenja za svakoga, potrebne su direktne mjere za motivisanje onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje i podizanje sveukupnih nivoa učešća, na način da se učenje učini poželjnijim u pogledu aktivnog građanstva, ličnog ostvarenja i/ili zapošljivosti. Takve mjere treba da uključe:

- Vrednovanje i nagrađivanje učenja, posebno neformalnog i informalnog učenja u svim sektorima, priznajući time njegovu suštinsku vrijednost. Nagrađivanje učenja može takođe da podstakne one koji su se najviše udaljili od učenja;
- Promovisanje pozitivnije predstave o učenju i podizanje svijesti o svim pravima i koristima od učenja, na primjer, kroz medijske kampanje, od najranijeg uzrasta – na predškolskom, školskom i visokoškolskom nivou, kao i u organizacijama mladih i među populacijom odraslih;
- Adekvatno korišćenje namjenskih sredstava, promotivna aktivnost i drugi metodi, kao što je nastojanje da se dopre do onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje;
- Promovisanje uloge pružalaca usluga informisanja, usmjeravanja i savjetovanja, koji direktno rade sa volonterskim organizacijama i organizacijama na nivou zajednice u cilju podizanja svijesti o pojedinačnim/društvenim/ekonomskim koristima od učenja i podsticanja diversifikacije učenja i netradicionalnih izbora u pogledu karijera/učenja;
- Preduzećima treba pružiti olakšice kako bi postala organizacije koje uče, u kojima svako uči i usavršava se u radnom kontekstu, za svoju ličnu, uzajamnu, kao i korist cijele organizacije, uz javno iznošenje i priznavanje takvih nastojanja;
- Podsticanje pružalaca javnih usluga, volonterskih grupa i grupa na nivou zajednice, poslodavaca i sindikata da razvijaju i/promovišu mogućnosti za učenje prilagođene specifičnim grupacijama, kao na primjer, invalidima.

Težnja ka visokom kvalitetu

Strategije moraju usvojiti mehanizme za maksimalno poboljšanje kvaliteta samog iskustva učenja, kao i procesa politike/implementacije i usluga povezanih sa učenjem. Kvalitet nije samo obaveza, već i ono što motiviše pojedince, poslodavce i ostale da se odluče da investiraju u učenje. Mehanizmi treba da uključe:

- Ambiciozne ciljeve u pogledu, između ostalog, učešća, finansiranja, zadržavanja i ishoda učenja. Napredak u odnosu na ove ciljeve treba pratiti upućivanjem na

prethodno definisane indikatore. Podaci treba da budu razvrstani po polu i drugim društveno-ekonomskim faktorima;

- Postojane instrumente za osiguranje kvaliteta za formalno i neformalno učenje (na primjer, međunarodni i nacionalni standardi i smjernice, sistemi inspekcije, nagrade za kvalitet, finansijski instrumenti);
- Vježbe evaluacije tokom kojih se ocjenjuju same strategije na osnovu kriterijuma cjelovitosti i koherentnosti i na osnovu nacionalnih/zajedničkih ciljeva i dogovorenih indikatora;
- Redovnu ocjenu/reviziju strategija kako bi se održala relevantnost, efikasnost i komplementarnost sa strategijama na drugim nivoima.

3. PRIORITETI DJELOVANJA

Svaki „prioritet djelovanja“ je u tijesnoj vezi sa jednim brojem strateških osnovnih elemenata iznesenih u prethodnom odjeljku, i svaki doprinosi ispunjavanju širokih ciljeva i principa iznesenih u odjeljku 1.4. Oni su koncipirani u skladu sa povratnim informacijama sa konsultovanja, rezultatima i evaluacijom postojećih politika i instrumenata na evropskom nivou i analizom sopstvene politike Komisije. Predstavljani su u okviru šest „ključnih poruka“ koje čine srž Memoranduma. Poruke – neznatno izmijenjene kako bi uzele u obzir detaljne komentare – su potvrđene tokom konsultovanja. Redosljed kojim su prioriteti predstavljeni odražava nivo implementacije koje oni namjeravaju da podrže: prva tri se uglavnom odnose na evropsku dimenziju doživotnog učenja, druga tri zahtijevaju veće angažovanje aktera na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou, uz odgovarajuću podršku na evropskom nivou. U Dodatku I se iznose dalji propratni predlozi u vezi sa istraživanjem i evaluacijom.

3.1. Vrednovanje učenja

Ovi predlozi uglavnom doprinose ili uključuju „*stvaranje kulture učenja*“, „*olakšavanje pristupa mogućnostima za učenje*“ i „*težnju ka visokom kvalitetu*“. Stvaranje kulture

učenja nameće obavezu da se na koherentan način razmotri pitanje kako vrednovati učenje u formalnom, neformalnom i informalnom kontekstu. Omogućavanje građanima da kombinuju i nadgrade znanje stečeno u školi, na univerzitetima, centrima za obuku, na poslu, tokom slobodnog vremena i kroz porodične aktivnosti pretpostavlja da se svi oblici učenja mogu identifikovati, ocijeniti i priznati. Traži se sveobuhvatan, novi pristup vrednovanju učenja da bi se izgradili mostovi između različitih konteksta i oblika učenja i olakšao pristup individualnim putevima učenja. U svim priložima konsultovanju istaknuto je da će napredak na ovom polju, posebno u odnosu na neformalno i informalno učenje, biti ključni korak ka Evropskom prostoru doživotnog učenja koji jača postojeće pravo slobodnog kretanja u okviru EU i čini koncept građanstva konkretnijim.

Značajan posao je već odrađen na nacionalnom i evropskom nivou kako bi se olakšao prenos i uzajamno priznavanje formalnih kvalifikacija. Na primjer, Savjet i Evropski parlament su usvojili Preporuku o mobilnosti za studente, lica koja prolaze obuku, nastavnike i instruktore i države članice su postigle dogovor o akcionom planu. Pored toga, donesen je izvjestan broj Direktiva, sa ciljem da se garantuje priznavanje kvalifikacija, kako bi se osigurao pristup regulisanim profesijama u različitim državama članicama. Ovo, međutim, nije dovelo do sveobuhvatnog okvira kojim se podržava potpuni prenos kvalifikacija i kompetencija, bilo između nivoa formalnog obrazovanja i obuke ili preko institucionalnih, sektorskih i nacionalnih granica. Od suštinskog je značaja da pružaoci obrazovnih usluga, poslodavci i socijalni partneri budu uključeni u izradu instrumenata za vrednovanje učenja i da svi oni koji su uključeni, uključujući pojedinačne korisnike, smatraju da su metodologije i sistemi valjani, pouzdani i legitimni. Takođe bi trebalo uvesti instrumente da se pomogne građanima – mladim ljudima, kao i odraslima – da na transparentan način predstave svoje kvalifikacije i kompetencije bilo gdje u Evropi.

Vrednovanje formalnih diploma i uvjerenja

- Komisija, države članice i socijalni partneri će zajednički ispitati ulogu i karakter dobrovoljnih minimalnih standarda kvaliteta u obrazovanju i obuci. Izrada takvih standarda, praćena revizijom od strane partnera, bi povećala transparentnost i

koherentnost nacionalnih sistema obrazovanja i obuke, stvarajući jaču osnovu za uzajamno povjerenje i priznavanje kvalifikacija.

- Komisija će do kraja 2002. godine izraditi vodič i glosar za instrumente Zajednice koji se odnose na transparentnost diploma i uvjerenja kako bi olakšala njihovo pronalaženje i upotrebu (na primjer, Evropski sistem prenosa kredita, Dopune diplome i uvjerenja, Europas, Evropski CV-format, različiti Internet servisi).
- Komisija predlaže, do kraja 2001. godine, ujednačeniji, transparentniji i fleksibilniji režim za profesionalno priznavanje (u oblasti regulisanih profesija). U saradnji sa Komisijom države članice treba da obezbijede građanima pristup ažuriranim i relevantnim informacijama o ovim direktivama i uopšte o svim pitanjima priznavanja. Evropske mreže koje uključuju nacionalna mjesta za kontakt u vezi sa profesionalnim priznavanjem, kao što su NARIC i NRCVG, bi ovdje trebalo da odigraju ključnu ulogu.
- Komisija će u saradnji sa državama članicama i visokoobrazovnim institucijama aktivno podržati „Bolonjski proces“ na polju visokog obrazovanja. Iskustva ovog procesa će se koristiti kao osnova za promovisanje bliže saradnje u okviru drugih oblasti, kao što su stručno obrazovanje i usavršavanje.
- Komisija će u tijesnoj saradnji sa državama članicama, visokoobrazovnim institucijama, profesionalnim udruženjima i socijalnim partnerima podržati dobrovoljnu izradu i implementaciju evropskih diploma i uvjerenja i kriterijuma koje one treba da zadovolje. Ovo se odnosi na inicijative u oblasti visokog obrazovanja, kao i na inicijative koje dolaze iz privrede.

Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja; razmjena iskustva

- Komisija će do kraja 2002. godine pokrenuti sistematsku razmjenu iskustva i dobre prakse na polju identifikovanja, ocjene i priznavanja neformalnog učenja. Evropski forum za transparentnost kvalifikacija kojim upravlja Komisija i Cedefop, treba da koordinira ovaj proces, u tijesnoj saradnji sa državama članicama, socijalnim partnerima, nevladinim organizacijama, OECD, Cedefop, Eurydice i Evropskom fondacijom za obuku.

- Paralelno sa aktivnostima na evropskom nivou, države članice treba da uključe sve relevantne aktere u izradu metodologija i standarda za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja, uključujući pružaoce usluga neformalnog obrazovanja, socijalne partnere, predstavnike formalnog obrazovanja (stručnog, kao i visokog), i nevladine organizacije koje predstavljaju grupe isključene iz društva.
- Komisija će do kraja 2003. godine, na osnovu sistematske razmjene iskustva, ustanoviti inventar metodologija, sistema i standarda za identifikovanje, ocjenu i priznavanje neformalnog i informalnog učenja. Cilj treba da joj bude međunarodni, nacionalni i sektorski nivo, kao i preduzeća. Komisija će koristiti ovaj inventar da bi podržala i stimulisala izradu visokokvalitetnih metodologija i standarda za ocjenu na evropskom, nacionalnom i sektorskom nivou.
- Države članice će biti podstaknute da obezbijede zakonski okvir da bi u što širem obimu sprovele identifikovanje, ocjenu i priznavanje neformalnog i informalnog učenja. Države članice treba da razmotre individualno pravo na ocjenu.
- Države članice treba da podstaknu univerzitete, institucije za obrazovanje/obuku i druge relevantne organizacije (na primjer, istraživačke institucije), da sistematski sprovode mjere koje su namijenjene ocjeni i priznavanju neformalnog i informalnog učenja.

Novi instrumenti na evropskom nivou kao podrška vrednovanju svih oblika učenja

- Komisija će do kraja 2002. godine izraditi „portfolio“ sistem koji će omogućiti građanima da u svim fazama obrazovanja i obuke mogu da grupišu i predstave svoje kvalifikacije i kompetencije. Ovo će se temeljiti na postojećem iskustvu, uključujući evropski CV (koji služi kao „rezime“ kvalifikacija i kompetencija), a koji je postavljen kao zahtjev na zasjedanju ES u Lisabonu.
- Komisija će do 2003. godine, u saradnji sa državama članicama, razviti „modularni“ sistem za prikupljanje kvalifikacija, omogućavajući građanima da kombinuju obrazovanje i obuku sa različitih institucija i iz različitih država. Ovo će se zasnivati na Evropskom sistemu prenosa kredita (ECTS) i Europas-u.

3.2. Informisanje, usmjeravanje i savjetovanje

Ovi predlozi uglavnom doprinose ili uključuju: „*olakšavanje pristupa mogućnostima za učenje*“, „*stvaranje kulture učenja*“ i „*funkcionisanje partnerstva*“.

Povratne informacije sa konsultovanja su potvrdile ključnu ulogu koju informisanje, usmjeravanje i savjetovanje treba da igraju u olakšavanju pristupa učenju, kao i u motivisanju onih koji su (potencijalno) zainteresovani za učenje. Preduslov za ostvarivanje ove uloge je otvoreni dijalog između aktera u okviru sistema profesionalnog usmjeravanja, pružanja usluga doživotnog učenja na svim nivoima i aktera na tržištu rada. Službe za profesionalno usmjeravanje treba da promovišu jednake mogućnosti, na taj način što će biti dostupne svim građanima, posebno onima kojima prijeti rizik od isključivanja iz društva i usklađene sa njihovim potrebama, u okviru sistema koji su koherentni, povezani, transparentni, nepristrasni i visokokvalitetni. Službe koje se zasnivaju na informaciono-komunikacionim tehnologijama, u saradnji sa drugim službama na lokalnom nivou, na primjer, bibliotekama, mogu da služe kao mjesta pristupa. Sistemi takođe moraju da budu fleksibilni, i da se prilagode izmijenjenim potrebama pojedinaca koji uče – imajući na umu značaj profesionalnog usmjeravanja za lično ostvarenje, kao i potrebe tržišta rada i šire zajednice. U tom cilju, treba procijeniti postojeće resurse da bi se obezbijedila transparentnost i koherentnost usluga, a takođe bi trebalo razviti mreže usluga kako bi se prevazišla postojeća ograničenja. Tokom konsultovanja preporučena su partnerstva na evropskom nivou da bi se unaprijedila razmjena ideja i dobre prakse na ovom polju. Promovisanje stvarnog aktivnog građanstva i mobilnosti pretpostavlja da su profesionalni savjetnici sposobni da se uključe u sisteme obrazovanja, obuke i profesionalnog usmjeravanja, sisteme tržišta rada i programe drugih država.

Jačanje evropske dimenzije informisanja, usmjeravanja i savjetovanja

- Komisija će do 2002. godine pokrenuti Internet portal o mogućnostima za učenje, pružajući informacije o doživotnom učenju u državama članicama i državama kandidatima. Komisija poziva države članice da obezbijede dostupnost

relevantnih nacionalnih onlajn baza podataka koje se mogu međusobno povezati preko portala.

- Komisija će do kraja 2002. godine osnovati Evropski forum za profesionalno usmjeravanje, sa predstavnicima svih relevantnih aktera da bi podstakla dijalog, razmjenu dobre prakse i pronalaženje rješenja za zajedničke probleme. Naslanjajući se na pregled aktivnosti u okviru profesionalnog usmjeravanja, koji se odvija u državama članicama i državama kandidatima, i u saradnji sa OECD-om, rad Foruma treba da doprinese jedinstvenom tumačenju osnovnih koncepata i temeljnih principa usmjeravanja. On zatim treba da se usredsredi na konkretna pitanja, kao što je definisanje principa, kvalitet usluge, interes/angažovanje korisnika, efikasnost instrumenata i praksi, obuka profesionalnih savjetnika i najbolji način da se zadovolje potrebe grupa kod kojih postoji rizik od socijalne ekskluzije. Forum će takođe razmotriti kvalitet usluga usmjeravanja, sa ciljem razrade zajedničkih smjernica i standarda kvaliteta za proizvode i usluge profesionalnog usmjeravanja.
- Komisija će do kraja 2003. godine ispitati postojeće evropske mreže i strukture na polju informisanja, usmjeravanja i savjetovanja (na primjer, Euroguidance, EURES, Eurodesk, Fedora, EQUAL, Centre mobilnosti za istraživače) za obrazovanje, kao i za obuku, sa ciljem uspostavljanja koherentnog i međusektorskog okvira doživotnog učenja za djelokrug i aktivnosti ovih mreža.

3.3. Investiranje vremena i novca u učenje

Ovi predlozi uglavnom doprinose ili uključuju: „*odgovarajuće finansiranje*“, „*olakšavanje pristupa mogućnostima za učenje*“ i „*težnju ka visokom kvalitetu*“.

Rasprava je rezultirala čvrstim konsenzusom da treba u značajnoj mjeri povećati sveukupne nivoe investiranja kako bi se moglo odgovoriti prelasku na društvo zasnovano na znanju i da potrošnju na učenje treba istaći i prikazati na isti način kao potrošnju na konkretnije oblike kapitala. Jasno je da će ključni aspekt investiranja u doživotno učenje i dalje biti javna potrošnja, s obzirom da formalni oblici učenja u školi, stručnom,

visokoškolskom, i sektoru za odrasle, kao i u sve većoj mjeri u predškolskom sektoru, moraju i dalje predstavljati kamen temeljac svake strategije doživotnog učenja. Odgovornost za veća ulaganja takođe dijele socijalni partneri, na primjer, u pogledu poslodavaca koji omogućavaju odgovarajući pristup učenju. Trideset pet sati učenja godišnje za svakog zaposlenog bi mogao da bude dostižni standard. Obezbeđivanje odgovarajuće vrijednosti za uloženi novac i kvaliteta rezultata jednako je značajno kao i obezbeđivanje odgovarajućeg finansiranja. Potreba da se olakša pristup individualnim putevima učenja i da se jača kultura učenja podrazumijeva da više sredstava treba usmjeriti ka profesionalnom usmjeravanju i savjetovanju, novim načinima vrednovanja učenja i nastojanju da se učenje učini dostupnim u širem opsegu okruženja, uz odgovarajuće mogućnosti (na primjer, za brigu o djeci). Takođe traže se veća sredstva u pogledu neformalnog učenja, posebno za odrasle i učenja u okviru zajednice. Učesnici u konsultovanju istakli su potrebu da se u okviru raspodjele sredstava da prioritet učenju za djecu na predškolskom nivou obrazovanja (kako bi se smanjile nejednakosti u budućnosti i postavila čvrsta osnova za dalje učenje), nastavnicima, instruktorima i drugim posrednicima u učenju (kako bi se pripremili za sve šire uloge - vidi odjeljak 3.6.) i starijim građanima, uključujući starije radnike (da bi im se pružile mogućnosti da aktivnije učestvuju u društvu i na tržištu rada, uključujući ulogu koju oni mogu da imaju u međugeneracijskom učenju). Svakako ne postoji gotovo rješenje kako sprovesti temeljnu reformu, a da se istovremeno uskladi potreba da se povećaju sveukupni nivoi investiranja i smanje nejednakosti u raspodjeli sredstava. Biće teško napraviti pravi izbor.

Podizanje nivoa investiranja i obezbeđivanje transparentnijeg investiranja

- Komisija poziva:
- Evropsku investicionu banku, da u okviru svoje politike usmjerene na promociju razvoja ljudskog kapitala, nastoji da podrži sprovođenje doživotnog učenja, kao što je opisano u ovom Saopštenju, na primjer, kroz finansiranje infrastrukture za obuku nastavnika i lokalne centre za učenje, softver za multimedijalno učenje i programe obuke koje donose preduzeća;
- Evropsku banku za rekonstrukciju i razvoj i Evropsku investicionu banku da investiraju u razvoj doživotnog učenja, na primjer, infrastrukture i malih i srednjih

preduzeća u državama kandidatima centralne i istočne Evrope;

- Evropski investicioni fond da ispita najbolji način korišćenja svojih instrumenata za promovisanje pokretanja fondova preduzetničkog kapitala namijenjenih podršci razvoju ljudskog kapitala sa ciljem, na primjer, olakšavanja pristupa učenju za mala i srednja preduzeća;
- Države članice treba da kao nacionalni cilj postave povećanje ukupnih ulaganja u ljudske resurse u skladu sa zaključcima ES u Lisabonu i Smjernicama o zapošljavanju. Takav zacrtani cilj treba ostvariti na transparentan način kad je u pitanju raspodjela sredstava. Takođe bi trebalo uzeti u obzir uloge koje pojedinačno treba da imaju vlada, poslodavci, pojedinci i drugi akteri. Pored toga, države članice treba da postave ciljeve povećanja učešća u daljem obrazovanju i obuci, i naznače porast učešća koje očekuju da ostvare prema polu, starosnoj grupi, obrazovnom dostigu i ciljnim grupama;
- Države članice se pozivaju da u većoj mjeri koriste Evropski socijalni fond – koji već predstavlja glavni instrument Zajednice za finansiranje doživotnog učenja i Inicijativu Zajednice EQUAL kako bi pružile podršku sprovođenju doživotnog učenja, posebno stvaranju lokalnih partnerstava i centara za učenje i kako bi podržale mogućnosti za učenje na poslu, pristup osnovnim vještinama (uključujući u potpunosti „drugu šansu za učenje“) i obuku nastavnika, instruktora i drugih posrednika u učenju;
- Komisija će izraditi indikatore i druge instrumente za mjerenje uticaja programa Evropskog socijalnog fonda na doživotno učenje i podržaće evaluaciju sprovođenja aktivnosti na polju doživotnog učenja koju finansira Evropski socijalni fond, što predstavlja dio revizije na polovini mandata Fonda, koja je predviđena za kraj 2003. godine;
- Socijalni partneri se pozivaju da postignu i sprovedu sporazume na svim odgovarajućim nivoima kao bi modernizovali organizaciju rada, sa ciljem povećanja investiranja u doživotno učenje i obezbjeđivanja više vremena za učenje. Na primjer, oni treba da rade na priznavanju svih oblika učenja, uključujući neformalno i informalno učenje i da ove ciljeve integrišu u sve aspekte politika i praksi u oblasti ljudskih resursa na nivou preduzeća.

Pružanje podsticaja i omogućavanje investiranja

- Komisija će procijeniti različite modele individualnih sistema finansiranja (na primjer, „individualna ocjena učenja“) kako bi ocijenila njihov uticaj na investiranje, učešće u učenju i ishode učenja. Ova evaluacija će u potpunosti uzeti u obzir aktivnosti OECD na ovom polju, a izvještaj o evaluaciji će biti predstavljen do kraja 2002. godine.
- Komisija će predložiti da ispitivanje koristi, troškova i dobiti od investiranja u učenje, na temelju tekućeg istraživanja, bude podržano u okviru Šestog okvirnog programa istraživanja;
- Komisija će na osnovu informacija koje su dostavile države članice podnijeti prikaz postojećih finansijskih podsticajnih mjera za učenje koje finansiraju pojedinci i kompanije sa ciljem definisanja i usvajanja dobre prakse.

Obezbeđivanje visokokvalitetnih rezultata i ishoda investiranja

- Komisija će do kraja 2003. godine, u saradnji sa državama članicama, izraditi smjernice i indikatore o aspektima doživotnog učenja koji se odnose na kvalitet, i podržati razvoj politike u državama članicama kroz razmjenu dobre prakse i reviziju od strane druge države članice.

3.4. Povezivanje onih koji uče sa mogućnostima za učenje

Ovi predlozi uglavnom doprinose ili uključuju: „*stvaranje kulture učenja*“, „*funkcionisanje partnerstva*“ i „*uvid u potražnju za učenjem*“.

U reakcijama koje su se mogle čuti tokom konsultovanja istaknut je značaj odgovarajućih nivoa pružanja otvorenog i fleksibilnog obrazovanja i obuke na lokalnom nivou u cilju povezivanja učenja i onih koji su (potencijalno) zainteresovani da uče, i uloge lokalnih službi za profesionalno usmjeravanje kao posrednika u ovom procesu. Potreba da se promoviše ravnoteža između neformalnog učenja na radnom mjestu i u društvenom okruženju / ambijentu na ovom mjestu je od posebnog značaja i odražava ravnotežu

među ciljevima doživotnog učenja u koje spadaju aktivno građanstvo, lično ostvarenje, zapošljivost i socijalna inkluzija. U brojnim izvještajima je ukazano na značaj mogućnosti za učenje (često neformalno ili informalno) koje pruža obrazovanje za odrasle ili dobrovoljni sektor, uključujući nevladine organizacije i organizacije lokalne zajednice. Projekti neformalnog obrazovanja namijenjeni mladima, na primjer, povećavaju šanse mladih ljudi da učestvuju u društvu i usvajaju vrijednosti tolerancije i demokratije. Da bi se promovisala kultura učenja širom Evrope, postoji potreba za razvijanjem zajednica, gradova i regija koje uče i osnivanja lokalnih višefunkcionalnih centara za učenje. Reakcije koje su se mogle čuti tokom konsultovanja su takođe često bile usmjerene na inovativno učenje koje u centar pažnje stavlja onoga koji uči i nastavne metode i potencijal za informaciono-komunikacione tehnologije, uz odgovarajuću podršku, kako bi se olakšalo povezivanje učenja sa onim koji uči. Za potrebe ovog dokumenta, o pitanjima koja se odnose na informacione-komunikacione tehnologije se raspravlja u okviru odjeljka 3.6.

Podsticanje i podrška zajednicama, gradovima i regijama koje uče i osnivanje lokalnih centara za učenje

- Države članice se pozivaju da koriste resurse škola, visokoškolskih i institucija za obrazovanje odraslih, istraživačkih institucija i drugih javnih ustanova, kao što su biblioteke, kao višenamjenskih centara za doživotno učenje;
- Organizacije mladih treba redovno da prikazuju i publikuju rezultate neformalnog i informalnog obrazovanja koji proizilaze iz njihovih aktivnosti;
- Države članice se pozivaju da u većoj mjeri koriste Evropski fond za regionalni razvoj (ERDF) i ESF kako bi pružile podršku sprovođenju doživotnog učenja, kao integralnog dijela programa lokalnog i regionalnog razvoja i usavršavanju kompjuterskih vještina radnika na polju informaciono-komunikacionih tehnologija, posebno onih u malim i srednjim preduzećima;
- Komisija poziva Komitet regiona, uz moguće angažovanje evropskih i nacionalnih udruženja na lokalnom i regionalnom nivou, da promovišu sprovođenje doživotnog učenja na lokalnom i regionalnom nivou, posebno u cilju:
 - širenja veza između lokalnih i regionalnih centara za učenje širom Evrope

kroz partnerske sporazume i korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija sa ciljem razmjene iskustva i izgradnje mostova između svih oblika učenja.

- organizovanja kampanje, u saradnji sa Komisijom, na lokalnom i regionalnom nivou da bi se promovisali i objavili najefikasniji pristupi doživotnom učenju;
- Komisija će kroz svoje programe podržati uspostavljanje mreža između onih regija i gradova sa razvijenim strategijama doživotnog učenja kako bi se olakšala razmjena iskustva i dobre prakse.

Neophodno je aktivnije promovisati razvoj učenja na radnom mjestu i potrebu da preduzeća i druge organizacije postanu organizacije koje uče. Socijalni partneri treba da odigraju ključnu ulogu u ostvarivanju ove vizije kao i da osiguraju jednake mogućnosti i pristup učenju na nivou preduzeća za sve zaposlene, uzimajući u obzir potrebu da se olakša usklađivanje posla, porodičnog života i drugih porodičnih obaveza. Sticanje uvida u potrebe za učenjem u okviru malih i srednjih preduzeća, gdje se učenje tipično odvija u neformalnom ili informalnom kontekstu je od izuzetnog značaja. Podučavanje mora da bude fleksibilno, visokokvalitetno i usklađeno sa potrebama svake firme. Pružaoci obrazovnih usluga, na primjer, visokoobrazovne institucije, treba da ponude kurseve usklađene sa njihovim posebnim potrebama. Mala i srednja preduzeća takođe moraju u potpunosti da ispituju načine kako da olakšaju pristup učenju (na primjer, u partnerstvu sa drugim preduzećima kroz mreže učenja i razmjenu kompetencija, i u saradnji sa službama za profesionalno usmjeravanje). Saopštenje Komisije „Pomoć malim i srednjim preduzećima da idu ukorak sa digitalnom tehnologijom“, u ovom kontekstu, doprinosi obezbjeđivanju informaciono-komunikacionih vještina za mala i srednja preduzeća.

Podsticanje i podrška učenju na radnom mjestu – uključujući mala i srednja preduzeća

- Pozivaju se socijalni partneri na svim nivoima da postignu saglasnost da svaki zaposleni treba da ima sopstveni plan razvoja kompetencija, zasnovan na ocjeni svojih individualnih kompetencija, i u skladu sa svim planovima razvoja kompetencija na nivou preduzeća. Ovakvi planovi treba u potpunosti da uzmu u

obzir specifične potrebe i okolnosti malih i srednjih preduzeća i treba da pruže stručan savjet o tome kako ocijeniti kompetencije i potrebe za učenjem. Socijalni partneri bi takođe trebalo da pomognu podizanju svijesti o značaju učenja i podstaknu i obuče zaposlene i rukovodeće osoblje da preuzmu ulogu posrednika u učenju ili mentora za druge; • Komisija podstiče evropske socijalne partnere da u okviru procesa socijalnog dijaloga finalizuju okvir, uključujući zajedničke ciljeve, kako bi promovisali doživotno učenje na svim nivoima, a posebno na nivou preduzeća. Komisija poziva socijalne partnere da promovišu takav okvir na nacionalnom nivou kroz svoje organizacije, u skladu sa nacionalnom praksom; • Komisija će do početka 2003. godine uvesti nagradu za preduzeća koja investiraju u doživotno učenje, kako bi nagradila i iznijela primjere dobre prakse u ovoj oblasti.

3.5. Osnovne vještine

Ovi predlozi uglavnom doprinose ili uključuju: „*uvid u potražnju za učenjem*“, „*stvaranje kulture učenja*“ i „*olakšavanje pristupa mogućnostima za učenje*“.

Na zasijedanju ES u Lisabonu i Štokholmu istaknut je značaj usavršavanja osnovnih vještina kroz odgovarajuće politike u oblasti obrazovanja i doživotnog učenja. Osnovne vještine uključuju osnovne vještine čitanja, pisanja i matematike, kao i učenje kako da se uči i nove vještine iznijete u Lisabonu – IT vještine, strane jezike, tehnološku kulturu, preduzetništvo, socijalne vještine. U reakcijama sa konsultovanja istaknut je suštinski značaj sticanja osnovnih vještina, kao načina da se ljudima omogući da nastave sa učenjem i kao osnove za lično ostvarenje, aktivno građanstvo i zapošljivost, posebno kada se uzmu u obzir zahtjevi društva u razvoju zasnovanog na znanju. Osnove za doživotno učenje moraju obezbijediti vlade kroz obavezno školovanje, ali odrasle koji su napustili školu i koji i dalje imaju potrebe za opismenjavanjem, ovladavanjem računskim operacijama i drugim osnovnim vještinama, takođe treba podstaći da učestvuju u dopunskom učenju.

Definisanje onoga što bi paket osnovnih vještina trebalo da sadrži

- Komisija će pozvati „Podgrupu“ osnovanu nakon objavljivanja Izvještaja o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke da takođe razmotri pitanja usvajanja osnovnih vještina izvan sistema formalnog obrazovanja i obuke, kao i sticanja osnovnih vještina od strane odraslih, motivacije za učenjem i načina uključivanja osnovnih vještina, posebno socijalnih, ličnih, naučnih i vještina informaciono-komunikacionih tehnologija u nastavne planove i programe, a da se oni pri tome ne preoptereće.

Istinsko omogućavanje dostupnosti za svakoga, a posebno za one manje privilegovane u školama, one koji su rano napustili školovanje i odrasle koji uče

- Povelja o osnovnim pravima priznaje pravo na obrazovanje, uključujući pravo na besplatno obavezno školovanje i pristup stručnoj i kontinuiranoj obuci. Da bi se ovo pravo učinilo što konkretnijim, države članice treba da razmotre proširivanje ovog prava na obavezno školovanje tako da ono obuhvati slobodan pristup osnovnim vještinama za sve građane, bez obzira na starosno doba;
- Države članice treba da obezbijede da mladi ljudi stiču osnovnu digitalnu pismenost kao dio obaveznog školovanja i takođe treba da prošire inicijative u pogledu digitalne pismenosti na građane kojima prijeti rizik od isključivanja iz društva. Države članice treba da pruže priliku nezaposlenim licima da steknu priznatu diplomu o osnovnim vještinama informaciono-komunikacionih tehnologija;
- Socijalni partneri se pozivaju da zaključe sporazume o promovisanju pristupa mogućnostima za učenje, posebno za radnike sa niskim nivoom vještina i starije radnike, kako bi ispunili cilj da se svakom radniku pruži prilika da ostvari pismenost informacionog društva do 2003. godine;
- Komisija poziva nevladine organizacije na nivou Evrope da utvde faktore koji sprečavaju ili promovišu sticanje osnovnih vještina i učešće u postojećem doživotnom učenju za građane kojima prijeti rizik od socijalne ekskluzije. Ovo bi trebalo da posluži kao osnova za podsticanje odgovarajućih reakcija u okviru politike, na odgovarajućem nivou, koje uključuju „fleksibilno učenje“, namjenske

aktivnosti koje u centar pažnje stavljaju onoga koji uči, podršku projektima obrazovanja na nivou zajednice za ljude iz siromašnih predgrađa i grupacija, i pružanje usluga njege za djecu i druga izdržavana lica.

3.6. Inovativna pedagogija

Ovi predlozi doprinose ili uključuju: „*uvid u potražnju za učenjem*“, „*funkcionisanje partnerstva*“ i „*težnju ka visokom kvalitetu*“.

U reakcijama sa konsultovanja istaknut je prelaz sa „znanja“ na „kompetenciju“ i sa podučavanja na učenje, pri čemu se onaj koji uči stavlja u centar pažnje. Takav prelaz podrazumijeva da već u predškolskoj fazi ljudi „uče kako da uče“. Oni koji uče bi trebalo da što je duže moguće aktivno nastoje da stiču i proširuju znanje i kompetencije. Traže se različiti metodi, u zavisnosti od situacije_u kojoj se nalazi onaj koji uči, posrednika u učenju i okruženja (na primjer, centri u društvenoj_zajednici, radno mjesto, kuća). Učenje na radu, učenje orijentisano na izradu projekta i učenje koje se organizuje u okviru „kružoka za učenje“ su posebno korisni pristupi. Novi metodi podučavanja i učenja stavljaju na probu tradicionalne uloge i odgovornosti nastavnika, instruktora i drugih posrednika u učenju. Postoji, stoga, jaka potreba da se poboljša njihova obuka, uključujući multikulturalne kompetencije, kako bi se osiguralo da budu spremni i motivisani da se suoče sa novim izazovima, i time promovišu toleranciju i demokratske vrijednosti. Ovo takođe treba da uključi dalje preformulisanje i unapređenje pedagoških pristupa u okviru formalnog, kao i neformalnog učenja. Razmjena iskustva između škola, obrazovanja odraslih i dobrovoljnih organizacija, centara za etničke manjine, univerziteta i kompanija trebalo bi da pruži uvid u potrebe za učenjem u ovoj oblasti. Visokoobrazovne i istraživačke institucije, na primjer, trebalo bi da uvode ili povećaju obim istraživanja i obuke na polju doživotnog učenja. U svim priložima konsultovanju uvažava se činjenica da učenje uz pomoć informaciono-komunikacionih tehnologija nudi veliki potencijal za revidiranje i redizajniranje procesa učenja, dok se istovremeno uviđa rizik od toga da nova tehnologija stvara „digitalnu podjelu“. Inicijativa e-učenje i E-učenje akcioni plan se bave jednim brojem značajnih pitanja u ovoj oblasti u kontekstu

koordinisanja nastojanja država članica da prilagode sisteme obrazovanja i obuke informacionom društvu. U mnogim izvještajima se ističe da učenje zasnovano na informaciono-komunikacionim tehnologijama treba da se kombinuje sa drugim načinima učenja koji imaju društveni karakter (na primjer, grupe za učenje, porodično učenje, mentorstvo ili učenje sa kolegama na poslu) i redovnim, individualnim i uslugama tehničke podrške. Na tržištu koje se ubrzano širi, kvalitet i relevantnost materijala, usluga i procesa učenja je od značaja, posebno u smislu zaštite potrošača, motivacije i efikasnog korišćenja resursa.

Novi metodi podučavanja i učenja i nova uloga nastavnika, instruktora i drugih posrednika u učenju

- Komisija će, kroz programe Sokrat i Leonardo da Vinči, podržati razvoj mreže za obuku nastavnika i instruktora. Na osnovu postojećih mreža, na primjer, u Cedefop, pomenuta podrška će imati za cilj da se analizira i razmijeni inovativno iskustvo u formalnom i neformalnom kontekstu, dok se istovremeno stvaraju uslovi za njegovo prenošenje u okviru Zajednice. To će takođe doprinijeti izgradnji zajedničkog referentnog okvira za kompetencije i kvalifikacije nastavnika i instruktora i odgovoriti na izazove učenja zasnovanog na informaciono-komunikacionim tehnologijama. Države članice, lokalni i regionalni organi vlasti, pružaoci obrazovnih usluga, predstavnici nastavnika i nevladine organizacije, uključujući one koje su aktivne u vanškolskom obrazovanju mladih, trebalo bi da daju doprinos ovome tako što će omogućiti dostupnost mogućnosti za usavršavanje posrednicima u učenju iz drugih država članica i država kandidata. Posebna pažnja će biti posvećena poboljšanju obuke u sektorima kao što su obrazovanje odraslih, u kojima formalna obuka nastavnika još ne predstavlja uslov u svim državama članicama i u kojima potreba da se poboljša kvalitet nastave, stoga, predstavlja poseban prioritet;
- S obzirom na značaj koji se pridaje neformalnom i informalnom učenju, mora se podržati uloga posrednika u učenju. Socijalni partneri, nevladine organizacije, (na primjer, organizacije mladih), i drugi trebalo bi da pokrenu sistematsku razmjenu iskustva na ovom polju, u saradnji sa Komisijom i državama članicama;

- Komisija će predložiti da, u okviru Šestog istraživačkog okvirnog programa, kroz programe Leonardo da Vinči, Sokrat i Mladi i pilot aktivnosti u okviru e-učenja, Program tehnologija informacionog društva i kroz Inicijativu zajednice EQUAL, bude pružena podrška istraživanju i ispitivanju u vezi sa tim kako učimo u kontekstu formalnog, neformalnog i informalnog učenja i kako se informaciono-komunikacione tehnologije mogu integrisati u ove procese učenja. Ovo bi trebalo da promoviše razvoj efikasnih i djelotvornih pedagoških pristupa za različite grupacije onih koji uče, uključujući nedovoljno zastupljene grupe/netradicionalne učenike;
- Komisija će, do 2003. godine, u saradnji sa državama članicama, socijalnim partnerima i međunarodnim nevladinim organizacijama, izraditi evropske preporuke za kvalitet, namijenjene organizacijama koje uče izvan formalnog obrazovanja i obuke koje će se koristiti na dobrovoljnoj osnovi. Trebalo bi dodijeliti evropsku oznaku onim organizacijama koje se pridržavaju ovih preporuka.

Informaciono-komunikacione tehnologije omogućavaju i pružaju podršku doživotnom učenju

- Komisija će, u tijesnoj saradnji sa državama članicama, ispitati pristupe na nacionalnom nivou u vezi sa uvođenjem pečata za kvalitet za materijal za učenje i podučavanje, zasnovan na informaciono-komunikacionim tehnologijama, posebno za softver za učenje, sa ciljem njihovog mogućeg širenja na evropskom nivou kako bi se obezbijedila koherentnost i zaštita korisnika;
- Komisija će nastaviti da podržava projekte u okviru programa Sokrat i Leonardo da Vinči i inicijative e-učenje u cilju razvoja učenja zasnovanog na informaciono-komunikacionim tehnologijama sa evropskom dimenzijom, na primjer kroz osnivanje transnacionalnih „virtuelnih kružoka za učenje“.

4. PODSTICANJE DALJEG SPROVOĐENJE AGENDE

4.1. Okvir doživotnog učenja

Države članice su u potpunosti odgovorne za sadržaj i organizaciju svojih sistema obrazovanja i obuke i EU nema ulogu da usklađuje zakone i propise u ovim oblastima. Istovremeno, međutim, postoje određene funkcije politike koje se odnose na doživotno učenje, koje se razmatraju na evropskom nivou. Pored sprovođenja politike stručnog obrazovanja, Ugovorom se predviđa ključna uloga Zajednice u povećanju kvaliteta obrazovanja kroz saradnju na evropskom nivou na ovom polju. EU treba da odigra posebnu ulogu u vezi sa: građanstvom, slobodom kretanja, bilo za potrebe učenja ili zapošljavanja, razvojem evropskih tržišta rada i koordinacijom politike zapošljavanja i društvenog uključivanja. Transnacionalno obrazovanje, obuka i rad su već stvarnost za neke građane. Uprkos ovome, još uvijek postoje prepreke za učenje, rad i život u drugim državama članicama.

Stoga će EU, i saradnja između država članica imati značajnu ulogu u pružanju pomoći i podsticanju sprovođenja doživotnog učenja širom Zajednice. Istovremeno, intervencije politike treba da budu prilagođene lokalnim i nacionalnim uslovima, s obzirom na raznovrsnost u pogledu obrazovanja, obuke i sistema tržišta rada širom Evrope. Glavni izazov je, stoga, osigurati da države članice i dalje imaju slobodu da izrade svoje sopstvene koherentne i sveobuhvatne strategije i da osmisle i upravljaju svojim sopstvenim sistemima dok se uglavnom kreću u istom smjeru. Ovo se mora uraditi na koherentan, usklađen i ekonomičan način. U slučajevima kada EU nema zakonodavnu nadležnost i kada ciljevi Sporazuma nisu obuhvaćeni postojećim procesima koji se zasnivaju na Sporazumu, koristiće se sledeći metodi, koji uključuju i otvoreni metod koordinacije:

- definisanje zajedničkih problema, ideja i prioriteta kroz razmjenu znanja, dobre prakse i iskustva i kroz reviziju od strane partnera, kako bi se omogućilo širenje

aktivnosti u svim ili određenim državama članicama i/ili uz pomoć evropskih instrumenata i procesa;

- povećanje transparentnosti politika i sistema, čime se građanima omogućava pristup i maksimalno korišćenje institucija i usluga koje im stoje na raspolaganju;
- obezbjeđivanje komplementarnosti i sadejstva na evropskom nivou između različitih procesa, strategija i planova uključenih u sprovođenje doživotnog učenja.

Komisija će do kraja 2003. godine izraditi bazu podataka o dobroj praksi, informacijama i iskustvu u pogledu osnovnih aspekata doživotnog učenja na svim nivoima, kako bi podržala sprovođenje doživotnog učenja. Odabraće se slučajevi u skladu sa jasnim kriterijumima i strukturirani po tematskoj osnovi ili akteru. Baza podataka neće samo uključiti slučajeve koji proizilaze iz instrumenata Zajednice (obrazovanje i programi za mlade, ESF, ERDF i inicijative Zajednice), već takođe i sa nacionalnog, regionalnog, lokalnog i sektorskog nivoa, država koje nisu članice, međunarodnih organizacija, socijalnih partnera i civilnog društva. Ova baza podataka će se temeljiti na postojećim inicijativama, zasnovanim na dijalogu sa svim akterima i biće dostupna na Internetu i redovno cjelovito ažurirana i u skladu sa tekućim potrebama.

4.2. Oslanjane na dostignuća na evropskom nivou

Sprovođenje doživotnog učenja, uključujući prioritete djelovanja definisane u odjeljku 3, odvijace se kroz postojeće procese, instrumente i programe:

- Program rada za Nastavak izvještaja o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke će biti jedan od glavnih sredstava za jačanje saradnje i razmjenu dobre prakse među državama članicama na polju doživotnog učenja;
- Prioriteti djelovanja u ovom Saopštenju koji se odnose na aspekte u vezi sa zapošljavanjem će biti uzeti u obzir u dogovorima oko budućih verzija Evropske strategije zapošljavanja i takođe će se razmatrati u Akcionom planu za vještine i mobilnost. Slično ovome, prioriteti djelovanja koji se odnose na aspekte

- doživotnog učenja povezane sa socijalnom inkluzijom, će biti uzeti u obzir prilikom razrade Evropske socijalne agende;
- Široki spektar projekata i drugih aktivnosti usredsređenih na doživotno učenje će biti promovisan i podržan kroz postojeće programe i aktivnosti Zajednice. Programi Sokrat, Leonardo da Vinči i Mladi ovdje će odigrati glavnu ulogu. Komisija će u značajnoj mjeri pojačati i proširiti zajedničke aktivnosti kojima se pruža podrška projektima koji su u sklopu više od jednog od ovih programa, i olakšaće aktivnije učešće nevladinih organizacija i malih i srednjih preduzeća u okviru ovih programa. Određeni prioriteti će takođe biti sprovedeni kao dio Akcionog plana za e-učenje;
 - Evropski socijalni fond je glavni instrument Zajednice za finansiranje doživotnog učenja. Evropski fond za regionalni razvoj je takođe značajan izvor finansiranja. Komisija će u saradnji sa državama članicama osigurati da revizija oba izvora finansiranja 2003. godine, kad je u pitanju doživotno učenje, uzme u obzir prioritete definisane u postojećem tekstu. Inicijativa Zajednice EQUAL će takođe odigrati ključnu ulogu u razvijanju novih pristupa doživotnom učenju;
 - Šesti okvirni program istraživanja pružiće nove mogućnosti za podsticanje istraživanja u oblasti doživotnog učenja i na taj način uvažiti saznanja stečena u ovoj oblasti u okviru prethodnih programa. Ovo istraživanje će prvenstveno biti sprovedeno u okviru Prioriteta 7 („Građani u društvu znanja koje se razvija“). (Prioriteti za istraživanje, kao i dalju evaluaciju su navedeni u Dodatku 1).

4.3. Indikatori

Uporedivi informacioni i statistički mjerni instrumenti su neophodni za razvoj i implementaciju koherentnih i sveobuhvatnih strategija doživotnog učenja. Statistika i indikatori već čine suštinski dio postojećih inicijativa na polju doživotnog učenja sa ciljem praćenja napretka, kako u ostvarivanju zacrtanih ciljeva, tako i u sprovođenju ciljeva politike.

Neki ključni indikatori već postoje. U Saopštenju o strukturalnim indikatorima iz 2001.godine predlažu se tri indikatora koji se odnose na doživotno učenje. Oni se odnose na investiranje, učešće i one koji rano završavaju sa školovanjem. Uz njih, još pet postojećih indikatora obezbjeđuju mjerne instrumente za praćenje napretka u oblasti tri gorepomenuta „prioriteta djelovanja“ koji se odnose na *investiranje novca i vremena u učenje, osnovne vještine i inovativnu pedagogiju* (e-učenje je posebno značajno u vezi sa ovim prioritetom).

Trenutno su u izradi dodatni indikatori u kontekstu Evropske strategije zapošljavanja, Evropske socijalne agende, Saopštenja o kvalitetu na radu i Nastavka izvještaja o konkretnim ciljevima. Štaviše, Radna grupa za mjerenje doživotnog učenja je ustanovila cjeloviti okvir za širenje statističkih informacija na polju doživotnog učenja i pokrenula proces sa ciljem revizije statističkih metodologija kako bi se utvrdili dodatni izvori na ovom polju koji treba da budu ustanovljeni na nivou EU, u kratkoročnom i srednjeročnom periodu. Pored toga, nakon konsultovanja eksperata iz 36 evropskih zemalja, utvrđene su neke oblasti za izradu indikatora o kvalitetu doživotnog učenja.

Razvoj ograničenog broja novih indikatora u pogledu formalnog, neformalnog i informalnog učenja će se zasnivati na pristupu koji u središte pažnje stavlja onog koji uči. Ove aktivnosti će posebno imati za cilj da premoste jaz u pogledu nekoliko aspekata doživotnog učenja, predlaganjem prikupljanja kvantitativnih informacija direktno od onih koji uče. Time će se takođe promovisati razvoj izvora kvalitativnih informacija, posebno na polju ocjene i priznavanja; informisanja, usmjeravanja i savjetovanja; i obuke nastavnika i instruktora. Ove aktivnosti će predstavljati dopunu izradi indikatora za doživotno učenje koji se odnose na zapošljivost, prilagodljivost i socijalnu inkluziju u kontekstu Evropske strategije zapošljavanja i Evropske socijalne agende.

Cjelokupna koordinacija i koherentnost izrade novih indikatora će, u principu, biti nadgledana kroz mrežu „podgrupa“, osnovanih sa ciljem da nastave Izvještaj o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke. Podgrupe će takođe igrati dragocjenu ulogu prilikom utvrđivanja dobre prakse u cilju njenog širenja među državama članicama.

Države članice i druge evropske države se pozivaju da podrže ove aktivnosti. Posebno u kontekstu njihove saradnje u okviru Evropskog statističkog sistema (ESS), države članice i druge evropske države bi trebalo da teže stvaranju sopstvenih sistema statistike i indikatora koji će biti uporedivi u što je moguće većoj mjeri. Prilikom izrade novih indikatora, Komisija će koristiti postojeće nacionalne i međunarodne izvore, posebno u saradnji sa OECD-om. U najvećoj će se mogućoj mjeri koristiti postojeći izvori i strukture u okviru ESS, kao i drugi raspoloživi resursi, uključujući Radnu grupu za statistiku u oblasti obrazovanja i obuke koja će biti zadužena za tehničke aspekte, kao i za druge raspoložive resurse.

4.4. Održavanje zamaha

Biće potrebno da se stvaranje Evropskog prostora doživotnog učenja podrži putem inovativnih oblika partnerstva, saradnje i koordinacije na svim nivoima, među akterima uključenim u implementaciju. Široko rasprostranjeno konsultovanje o Memorandumu pružilo je priliku da se po prvi put uspostavi čitav niz struktura za koordinaciju i konsultovanje. One predstavljaju široki spektar sektora i interesa doživotnog učenja, ne samo na evropskom nivou, nego i u državama članicama, EEA i državama kandidatima, na regionalnom nivou i u okviru i među evropskim nevladinim organizacijama, drugim predstavnicima civilnog društva i socijalnim partnerima. Komisija predlaže da se, u skladu sa svojom Bijelom knjigom o upravljanju, uvažavaju ove inovativne i dinamične strukture kako bi se osiguralo da se zamah pokrenut Memorandumom održi na svim nivoima:

- Razvoj politike na evropskom nivou i koordinacija nacionalnih politika zahtijeva osnivanje grupe rukovodećih predstavnika ministarstava na visokom nivou, koja snose glavnu odgovornost za doživotno učenje. Ova grupa će pomoći da se osigura komplementarnost mjera ustanovljenih na polju doživotnog učenja, uključujući sprovođenje programa rada za Nastavak izvještaja o konkretnim ciljevima sistema obrazovanja i obuke, sa srodnim procesima, strategijama i planovima na evropskom nivou. U tom smislu, obim njenih odgovornosti treba da

se proširi na sve aspekte doživotnog učenja (škole, visoko obrazovanje, obrazovanje odraslih, stručno obrazovanje, neformalno obrazovanje mladih, itd). Grupa nacionalnih koordinatora za doživotno učenje formirana za potrebe konsultovanja širom Evrope i „podgrupe“ koje su osnovane kao dio Nastavka konkretnih ciljeva pružice podršku grupi na visokom nivou;

- Države članice, EEA i države kandidati treba da produže i, gdje je to potrebno, ojačaju i prošire uspostavljene strukture koordinacije među ministarstvima kako bi poboljšali koherentnost unutrašnje politike. Uopšteno govoreći, mreže za konsultovanje o doživotnom učenju treba da budu uspostavljene na svim nivoima, nacionalnom, regionalnom i lokalnom kako bi se podržala implementacija;
- Komisija će dalje proširiti konsultovanje sa socijalnim partnerima na polju doživotnog učenja. Pored toga, Komisija bi pozdravila dalje primjedbe i doprinos socijalnih partnera o prioritetima iznesenim u Saopštenju kroz proces socijalnog dijaloga;
- Komisija će takođe razraditi postojeću platformu za konsultovanje sa civilnim društvom i nevladinim organizacijama koje su zainteresovane za doživotno učenje. Ona će provjeriti da li sastav ove platforme za konsultovanje u dovoljnoj mjeri zastupa različite aktere kao i grupe kojima prijeti rizik od isključivanja iz društva.
- Radne platforme koje obezbjeđuje Evropski forum za transparentnost, Evropski forum za kvalitet i predloženi Evropski forum za usmjeravanje treba da definišu djelokrug svog djelovanja sa ciljem buduće međusobne saradnje, kao i saradnje sa podgrupama osnovanim kao dio Nastavka konkretnih ciljeva.
- Komisija će podsticati Cedefop, Eurydice i ETF da se nadovežu na postojeću međusobnu saradnju u pogledu doživotnog učenja, posebno da podrže izradu baze podataka o doživotnom učenju (vidi odjeljak 4.1.);
- Komisija će nastaviti da aktivno sarađuje sa međunarodnim organizacijama, kao što su OECD, Savjet Evrope i UNESCO prilikom razvoja politike doživotnog učenja.

5. SLJEDEĆI KORACI

Sljedeće faze na putu ka Evropskom prostoru doživotnog učenja će biti:

- Ispitivanje i rasprava o ovom dokumentu od strane Evropskog parlamenta, Ekonomskog i socijalnog komiteta i Komiteta regiona, što će dovesti do formiranja stava svake pojedinačne institucije;
- Prihvatanje glavnih principa i predloga ovog Saopštenja i pristupa u pogledu Evropskog prostora doživotnog učenja predloženog od strane Savjeta (Savjet za obrazovanje i mlade i Savjet za socijalnu i politiku zapošljavanja) tokom španskog predsjedavanja;
- Doprinos Komisije ovom pitanju na proljećnjem zasijedanju Savjeta u Barseloni od 15. do 16. marta 2002. godine;
- Izvještaj Komisije Evropskom savjetu i Evropskom parlamentu o napretku na putu ka sprovođenju okvira doživotnog učenja do kraja 2003. godine.

3. ANALIZA

3.1. Karakteristike izvornog teksta

U pogledu leksičko-sintaksičkih karakteristika, „Stvaranje Evropskog prostora doživotnog učenja“ predstavlja reprezentativan primjer dokumenta u određenoj oblasti politike EU: pojednostavljena sintaksa rečenice, pasivizacija, bezlični oblici, restriktivna upotreba glagolskih vremena, nominalizacija, upotreba neologizama, internacionalizama, višečlanih imeničkih grupa. Rečenice su, dakle, jednostavne, ali su zato imeničke sintagme složene.

Nove ideje i pojmovi u oblasti politike doživotnog učenja EU zahtijevali su stvaranje novih termina. Ovakve neologizme koji spadaju u termine ne stvaraju pojedinci, već timovi stručnjaka, koji daju saglasnost za standardizaciju novog termina. Novi termini nisu dvosmisleni, niti su stilski obilježeni i ne zadovoljavaju potrebe pojedinca ili pojedinačnog konteksta, već jedne oblasti i u njoj postojećeg sistema. Njihovo značenje je srazmjerno slabo uslovljeno kontekstom i ne utiče na značenje okolnih jedinica. Sa morfosintaksičkog gledišta, termini su mahom višečlani, što podrazumijeva njihov ograničeni derivacioni potencijal.

Neologizmi u dokumentu Evropske komisije „Stvaranje Evropskog prostora doživotnog učenja“ primjeri su potpuno novih termina u oblasti politike doživotnog učenja i nekim drugim oblastima politike EU koji se odnose na detaljno razrađen koncept (npr. *social partners*, *employability*, *social exclusion*, *open method of coordination*) ili postojećih leksičkih jedinica sa novim značenjem (npr. *flexibility*, *competence*, *transparency*, *implementation*).

Nadalje, tekst ima informativnu funkciju, pisan je zvaničnim stilom i namijenjen stručnjacima i obrazovanim laicima.

3.2. Autorov pristup prevođenju izvornog teksta

Proces prevođenja uključuje analizu izvornog teksta prije njegovog prevođenja i odluku o stepenu doslovnosti, odnosno semantičkim i sintaksičkim aproksimacijama.

Autor je pošao od stava da polazište za prevod stručnih, tj. institucionalnih tekstova informativnog karaktera ostaje dosljedan prevod, odnosno tačno i potpuno prenošenje značenja originala u prevod. Doslovno prevođenje je osnova procesa prevođenja, kako komunikativnog, tako i semantičkog prevođenja (Njumark, 1988:68). Naravno, to podrazumijeva ograničeno doslovni prevod, ili kako ga Njumark naziva „semantički prevod“, tj. doslovnost uz neophodna minimalna odstupanja kako bi se postigli tačnost i prirodnost izraza i to naročito u pogledu sintakse. Međutim, stepen doslovnosti najčešće varira od riječi do riječi i od rečenice do rečenice kao prirodna posljedica potrebe da se prenesu izvorne intencije, a ne obavještenje o ustrojstvu izvornog jezika (Hlebec, 1989:124).

Glavni problemi u prevođenju ove vrste tekstova su leksičke prirode, tj. riječi, kolokacije, ustaljene fraze, neologizmi i „neprevodive riječi“. Autor se, dakle, prilikom prevođenja izvornog teksta suočio sa problemom leksičkih i pojmovnih praznina, tj. problemom nepostojanja adekvatne riječi ili terminologije u crnogorskom jeziku. Neologizmi stvoreni u engleskom jeziku u ovoj oblasti su dijelom konsolidovani u našem jeziku, ali još nisu institucionalizovani. Zato se autor suočio sa izazovom pronalaženja optimalnog rješenja za prevod pojedinih riječi i izraza koji se uveliko koriste u ovoj oblasti širom Evrope. Pomenute riječi ulaze u fond našeg jezika ponekad nespretno prevedene, a često neprevedene, pa se dati prevodi još uvijek ne mogu uzeti kao apsolutne reference na osnovu kojih se može graditi rječnik pojmova iz ove oblasti u crnogorskom jeziku.

Često nije lako naći odgovarajući naziv u jeziku cilju iz više razloga: predloženi ekvivalenti ponekad nisu dobra i prihvatljiva rješenja, novom izrazu najčešće treba dosta vremena da se odomaći i istisne posuđenicu, za prihvatanje nove riječi nije dovoljno slijediti ustaljene obrasce građenja riječi, treba zadovoljiti semantičke zahtjeve i transparentnost. Osim toga, nema mnogo tačnih pojmovnih ekvivalenata u različitim jezicima. To nameće primjenu drugih mehanizama u stvaranju kvalitetnih prevoda. Pri tome je često nezaobilazna upotreba opisnih prevoda, posuđenica, kalka i riječi bliskog ili sličnog značenja, ali ih treba vrlo pažljivo birati na temelju konteksta, služeći se već postojećim prevodima, različitim glosarima, priručnicima i pojmovnicima. Prilikom prevođenja izvornog teksta autor se u većini slučajeva odlučio za preuzimanje novih termina uz odgovarajuće ortografsko, fonološko i morfološko preoblikovanje riječi iz izvornog jezika. Autor je mišljenja da, kada je u pitanju termin, ne treba insistirati na jezičkom purizmu, kao i da se u određenoj mjeri mora žrtvovati prozirnost, tj. transparentnost radi ekonomičnosti samog izraza. Dodatni razlog je i taj što su preuzeti termini iz engleskog jezika već ušli u široku upotrebu među stručnjacima iz ove oblasti koji insistiraju na potrebi za unifikacijom terminologije. Međutim, u slučajevima kada su to dozvoljavala morfosintaktička i semantička sredstva jezika cilja, autor se opredijelio za doslovni prevod ili kalkiranje. Autor je mišljenja da doslovni prevod, i pored nedostataka koje nosi, predstavlja i izvor bogaćenja jezika cilja. Veliki broj riječi i konstrukcija u raznim jezicima svijeta prvi put se pojavio u vidu kalka, bukvalnog, semantički motivisanog prevoda. Iako se dešava da prevedeni izraz nema terminološku vrijednost za većinu govornika jezika cilja, svi ti prevodi su potencijalni kandidati za termine u jeziku cilju. Ako stranoj riječi treba vremena da za laika postane sasvim prozirna i jasna, razumljivo je da domaćoj takođe treba vremena da se uzdigne do nivoa tehničkog naziva. Međutim, ponovljenom upotrebom riječ ulazi u fond jezika cilja i vremenom postaje svojina govornika tog jezika. Da li će se riječ koja predstavlja termin za pojam iz određene oblasti ustaliti u jeziku i postati dio stalnog inventara, ne zavisi, naravno, od prevodioca, već od toga da li će je stručnjaci za datu oblast prihvatiti kao standard.

Dakle, cilj autora je bio očuvanje ekvivalentnosti na nivou leksičkih jedinica i sintaktičke formalne podudarnosti, kao i prenošenje stila i potpune informativne funkcije teksta.

3.3. Prevodilački postupci

Tokom procesa prevođenja autor je koristio različite prevodilačke postupke, koji se uglavnom mogu svesti na: posuđivanje, doslovno prevođenje i opisno prevođenje. Autor se u daljem radu takođe posebno osvrnuo na postupak transpozicije koji je značajan za postizanje prirodnog i idiomatičnog izraza prevedene poruke.

3.3.1. Posuđenice

Već je konstatovano da izvorni tekst obiluje novim riječima koje imenuju pojave nastale usljed novih društveno-političkih odnosa u okviru EU na polju obrazovne politike. Dakle, riječ je o potpuno novim leksičkim jedinicama ili postojećim leksičkim jedinicama sa novim značenjem u jeziku koji posuđuje i u jeziku na kojem su stvorene. Da bi se nova riječ koja se javlja u tekstu izvornog jezika mogla upotrijebiti u tekstu jezika cilja ona se prvo mora adaptirati. Najlakšim postupkom adaptacije smatra se preuzimanje, koje podrazumijeva adaptaciju na nivou forme. Nova riječ se, dakle, uvodi u jezik cilj uz ortografsko, fonološko i morfološko preoblikovanje riječi iz izvornog jezika.

Razlozi za upotrebu posuđenica su brojni. Kao prvo, nemoguće je odmah prevesti svaku novu riječ koja u jezik uđe prateći novi pojam. Posuđenicom se u jezik cilj unosi novo značenje i time popunjava neka leksička i/ili pojmovna praznina. Nadalje, značenje strane riječi je ponekad tako složeno ili iznijansirano da ne postoji neki drugi jednostavaniji način da se ono izrazi od preuzimanja date riječi. Posuđenicom se obuhvataju svi nivoi značenja pojma koji on ima u izvornom jeziku.

Autor se tokom prevođenja izvornog teksta odlučio za upotrebu posuđenica u slučaju novih termina i, naravno, internacionalizama.

Terminološke riječi su posebno podložne preuzimanju. Razlozi za to se možda najbolje mogu objasniti navođenjem osobina karakterističnih za termine na osnovu kojih se oni razlikuju od leksema opšteg jezičkog fonda. Naime, termin predstavlja leksemu čija se forma vezuje za određeni pojam. Svaki termin prolazi kroz proces terminologizacije koji podrazumijeva pripisivanje jednog značenja jednoj riječi koje odgovara određenom konceptu u okviru uske predmetne oblasti. Dakle, ukoliko u jeziku cilju postoji leksička praznina, preuzimanjem forme se na najjednostavniji način preuzima i precizno definisano značenje izvornog pojma. Nadalje, termini proizilaze iz svjesne intervencije, a neke terminologije su i konvencionalno uspostavljene. Novi termini se obično začinju u međunarodnim krugovima, odakle ih svi narodi preuzimaju, što je slučaj i sa terminima koji se koriste u različitim oblastima politike EU. Jednoznačnost tako uspostavljene terminologije se na najbolji način osigurava preuzimanjem termina, čime se ujedno zadovoljava zahtjev da termin bude internacionalno prihvatljiv, odnosno da se razlikuje od termina u drugim jezicima samo po fonetskoj i morfološkoj interpretaciji. Odnos termina sa drugim jezicima je veoma važan. Precizna terminološka korelacija između različitih jezika omogućava i olakšava međujezičku i međukulturnu komunikaciju. Pozajmljuje se, dakle, i iz potrebe za djelimičnom internacionalizacijom leksike. Osim toga, prevodilac se odlučuje za preuzimanje termina utoliko prije ukoliko je termin kao takav već ušao u široku upotrebu među stručnjacima iz date oblasti. Konačno, još jedna značajna karakteristika termina je kratkoća. Preuzimanjem termina, tj. upotrebom posuđenice osigurava se kratkoća i ekonomičnost terminološke leksike.

Autor se rukovodio svim navedenim razlozima kada se odlučio za posuđivanje, tj. preuzimanje nekih termina iz izvornog teksta, usklađujući ih istovremeno sa standardom crnogorskog jezika sa stanovišta fonologije i morfosintakse. Razumljivo je da proces prilagođavanja započinje najprije na fonološkom nivou, tj. najprije se strane foneme zamjenjuju najbližim domaćim, a zatim se mijenjaju ili pojednostavljaju neprihvatljivi ili teški glasovni skupovi. U našem jeziku svaka preuzeta strana riječ odmah ulazi u domaći morfološki sastav, tj. počinje da se deklinira ili konjugira.

Važno je takođe napomenuti da većina termina iz izvornog teksta predstavlja nove koncepte sa kojima govornici jezika cilja još nisu u potpunosti upoznati. Novi termini zahtijevaju objašnjenje dok ne postanu široko poznati. Prevodilac se u ovom slučaju može odlučiti da pri prvoj upotrebi nove riječi, koja predstavlja termin za koncept ili predmet iz određene oblasti, da objašnjenje ili definiciju u tekstu, u zagradama, ili u bilješci pri dnu stranice. Pri svakoj sljedećoj upotrebi te riječi primalac već zna za koji pojam ona stoji. Ponovljenom upotrebom riječ ulazi kao posuđenica u fond jezika cilja do svoje potpune konsolidacije u tom jeziku.

Primjeri posuđenih termina iz analiziranog korpusa su sljedeći:

social exclusion	-	socijalna ekskluzija
social inclusion	-	socijalna inkluzija
social cohesion	-	socijalna kohezija
formal (learning)	-	formalno (učenje)
non-formal (learning)	-	neformalno (učenje)
informal (learning)	-	informalno (učenje)
mobility	-	mobilnost
innovative pedagogy	-	inovativna pedagogija
digital culture	-	digitalna kultura
social partners	-	socijalni partneri
evaluation	-	evaluacija
competence	-	kompetencija

Navedeni primjeri predstavljaju neke od ključnih termina u oblasti politike doživotnog učenja. Fonološka adaptacija je izvršena dijelom prema ortografiji, a dijelom prema izgovoru.

Termini *neformalno učenje* i *informalno učenje* nisu posuđeni kao cjelina, već je jedan dio preoblikovan, a drugi preveden, pa bi se mogli svrstati u kategoriju pseudo posuđenica.

Brojnu skupinu posuđenica u analiziranom korpusu čine internacionalizmi. Najčešće je riječ o anglicizmima koji su se proširili u gotovo sve evropske jezike. Može se reći da današnji internacionalni vokabular čine ne samo elementi iz latinskog i starogrčkog jezika, nego sve više i iz engleskog, sada već sveprisutnog i dominantnog stranog jezika. Upravo zbog te činjenice internacionalizme ponekad zovu i evropeizmima.

Primjeri iz analiziranog korpusa su sljedeći:

consultation	-	konsultovanje
transparent	-	transparentan
inclusive	-	inkluzivan
coherent	-	koherentan
marginalisation	-	marginalizacija
context	-	kontekst
agenda	-	agenda
directive	-	direktiva
instrument	-	instrument
concept	-	koncept
indicator	-	indikator
synergy	-	sinergija
online	-	onlajn
portal	-	portal

Međutim, autor je mišljenja da anglicizam nije uvijek opravdan ukoliko već postoji domaća ili odomaćena riječ ili izraz za dati strani sadržaj, tj. mogućnost prevođenja stranog sadržaja primjenom produktivnih morfosintaktičkih i semantičkih sredstava jezika cilja. Takve anglicizme Prčić naziva inercijskim sinonimima i smatra ih semantički neopravdanim, jer ne unose uočljiv značenjski kontrast (Prčić, 2004:82). Zbog toga se autor u doljenavedenim primjerima odlučio za upotrebu domaćih riječi umjesto anglicizama koji su već postali više ili manje integrisani u sistem crnogorskog jezika, s

tendencijom da anglicizam vremenom potisne ili sasvim istisne ustaljenu domaću ili odomaćenu riječ.

benefit	-	<i>korist prema beneficija</i>
participation	-	<i>učešće prema participacija</i>
progress	-	<i>napredak prema progres</i>
monitoring	-	<i>praćenje prema monitoring</i>
debate	-	<i>rasprava prema debata</i>
transfer	-	<i>prenos prema transfer</i>
accumulation	-	<i>prikupljanje prema akumulacija</i>
certificate	-	<i>diploma, uvjerenje prema sertifikat</i>
implementation	-	<i>sprovođenje prema implementacija</i>
initiate	-	<i>pokrenuti prema inicirati</i>
focus	-	<i>usredsrediti prema fokusirati</i>
cooperation	-	<i>saradnja prema kooperacija</i>

3.3.2. Prevedenice

Prevedenice ili kalkovi su riječi koje su nastale doslovnim prevođenjem. Kalkiranje se isključivo primjenjuje na polimorfemske riječi – izvedene, složene ili frazne. Elementi riječi u engleskom jeziku doslovno se prevode odgovarajućim elementima u jeziku cilju, u kom slučaju se radi o potpunom kalkiranju, ili se jedan elemenat, osnova ili afiks, doslovno prevodi, dok se drugi elemenat pozajmljuje, kada je u pitanju djelimično kalkiranje, tj. stvaranje hibrida ili poluprevedenica. Prevedenice se često javljaju u terminologijama različitih naučnih oblasti. Sa stajališta komunikacije tačan prevod ne mora biti i optimalan, međutim, za prevodioca je ponekad prekasno da promijeni izraz ako za termine iz određene oblasti već postoji prihvaćeni prevod, jer to može dovesti do zabune, naročito u nekom zvaničnom informativnom tekstu. Kada izvorni tekst upotrebljava određeni naziv u strogo tehničkom smislu, onda je opravdan neprozirni prevod (Ivir 1985:67). Dakle, kada su u pitanju termini, mora se žrtvovati prozirnost u interesu ekonomičnosti i jezgrovitosti samog izraza, naročito u tekstovima koji po svojoj

prirodi ne dopuštaju interpretativni prevod. Osim toga, interpretativni prevod nije podesan za lingvističko manipulisanje.

Nadalje, često se dešava da doslovno prevedeni izraz u kome se još vidi lingvistički izraz izvornog naziva nema za govornika jezika cilja terminološku vrijednost, posebno ukoliko dati koncept ne postoji u jeziku cilju. Takav izraz predstavlja novinu u jeziku cilju, iako je građen od domaćih leksičko-gramatičkih sredstava. Međutim, ponovljenom upotrebom novi leksički spojevi u jeziku cilju vremenom postaju dio leksikona tog jezika. Jasno je da neologizmu u jeziku cilju koji je nastao direktnim prevođenjem neologizma iz izvornog jezika treba vremena da bi bio prihvaćen kao tehnički naziv.

Autor je imao u vidu sve pomenute razloge kada se odlučio za doslovno prevođenje pojedinih termina iz izvornog teksta, iako je i sam ponekad smatrao da prevedeni izraz nije najoptimalnije rješenje. Pri tome se ipak mora priznati da tako stvoreni neologizmi doprinose iskorištavanju domaćih morfosintaksičkih i semantičkih sredstava, a samim tim i većoj izražajnosti jezika cilja. Primjeri doslovnog prevođenja ili kalkiranja iz analiziranog korpusa su sljedeći:

lifelong learning	-	doživotno učenje
open method of coordination	-	otvoreni metod koordinacije
active citizenship	-	aktivno građanstvo
personal fulfilment	-	lično ostvarenje
employability	-	zapošljivost
adaptability	-	prilagodljivost
competitive advantage	-	konkurentna prednost
learning communities	-	zajednice koje uče
learning organizations	-	organizacije koje uče
digital literacy	-	digitalna pismenost
digital divide	-	digitalna podjela
human capital	-	ljudski kapital
e-learning	-	e-učenje

Navedeni termini predstavljaju neologizme u engleskom jeziku koji su nastali kao rezultat potrebe da se imenuju novi koncepti na polju politike doživotnog učenja u EU. U crnogorskom jeziku kalkovima kao na primjer: *zapošljivost*, *aktivno građanstvo* ili *lično ostvarenje* ne prenosi se dovoljno precizno sadržaj pojma. Interpretativni prevod za termin *active citizenship* bi mogao da glasi - *aktivno učestvovanje pojedinca u građanskom društvu*, za termin *personal fulfilment* – *osjećaj lične ispunjenosti*, a za termin *employability* – *sposobnost i mogućnosti za zapošljavanje*. Iako bi se interpretativnim prevodom osigurala bolja prozirnost izraza, s druge strane bi se umanjila njegova ekonomičnost, što je jedna od glavnih karakteristika termina. Dakle, opisni prevod ili prevod-definicija možda zvuči jasnije, ali je za termin predugačko. Uopšteno, termini prevedeni opisnim prevodom više podsjećaju na definiciju značenja nego na termin, usljed čega se ne mogu prihvatiti (Prčić, 2002: 95-101).

Kalkiranje sa strukturnim podešavanjima sistemu crnogorskog jezika primijenjeno je u primjerima: *zajednice koje uče* i *organizacije koje uče*.

U primjerima *digitalna pismenost*, *digitalna podjela* i *ljudski kapital* došlo je do djelimičnog kalkiranja pri čemu je jedan elemenat polimorfemskog izraza direktno preveden, a drugi pozajmljen.

3.3.3. Opisno prevođenje

Pod opisnim prevođenjem podrazumijeva se prevođenje opisnom imeničkom ili pridjevskom klauzom (Njumark, 1993:2). Uopšteno, može se reći da se opisni prevodi termina smatraju sigurnim, ali manje „elegantnim“ rješenjima kojima se pribjegava u slučajevima postojanja značajnih razlika u konceptu ili leksičkih praznina u jeziku cilju. Osim toga, ukrštanja morfoloških i semantičkih osobina riječi iz engleskog jezika često su neprenosiva u svom integralnom obliku na crnogorski jezik. Taj se problem dodatno komplikuje spajanjem takvih „neprevodivih“ riječi u fraze ili izraze. Semantičko-sintaksički sklop ciljnog jezika takođe nameće svoja ograničenja. Dakle, opisnom

prevođenju se pribjegava u slučajevima kada ne postoji mogućnost da se pomoću drugačijih jezičkih sredstava izrazi značenje lekseme iz engleskog jezika, jer se drugačiji prevod ne bi mogao smatrati adekvatnim. Postojeće leksičke praznine u jeziku cilju prevodilac popunjava korišćenjem raznih riječi sa višim ili nižim stepenom pojmovne specifičnosti. Ovaj postupak uključuje komponentnu analizu, što podrazumijeva da prevodilac bira sememu koja sadrži najviše komponentni značenja koje se podudaraju sa onima kod riječi izvornog jezika. Na taj način se opseg pojma često sužava na pojedina njegova značenja. Prilikom prevođenja opis se mora kombinovati sa funkcijom jer zajedno predstavljaju osnovne elemente objašnjenja pojma, a samim tim i prevođenja (Njumark, 1988: 83-84).

Primjeri opisnog prevođenja iz analiziranog korpusa su sljedeći:

learner	-	onaj koji uči
tailored measures	-	mjere usklađene sa potrebama onoga koji uči
learning provision	-	pružanje obrazovnih usluga
learning facilitator	-	posrednik u procesu učenja
early school leavers	-	oni koji su rano prekinuli školovanje
learner-centred learning	-	učenje koje u centar pažnje stavlja onoga koji uči
excluded groups	-	grupe koje su isključene iz društva
guidance workers	-	savjetnici za profesionalno usmjeravanje

U navedenim primjerima došlo je do proširivanja prevoda u slučajevima:

- nepoklapanja postupka za tvorbu riječi u dva jezika (npr. *leaver*, *learner*) ili
- dodavanja nove riječi za potpunije predstavljanje denotata (npr. *tailored* - *usklađen sa potrebama*; *learner-centered* – *koji u centar pažnje stavlja onog koji uči*; *excluded* – *isključen iz društva*).

Prilikom prevođenja fraznih riječi *learning facilitator*, *guidance workers* i *learning provision* nastojalo se da se što bliže i što vjernije odrazi funkcija denotata. Pri tome je korišćen metod prema kome se „menja izvorna perspektiva ili konceptualizacija, tako što

se denotat osvetljava iz drugog ugla“ (Prčić, 2005:180). Prevodni ekvivalent *posrednik u učenju* za engleski termin *learning facilitator* je semantički opštiji, pa samim tim znatno neutralniji po značenju. Zbog ograničenih produktivnih jezičkih sredstava u crnogorskom jeziku došlo je do gubljenja nekih od značajnijih komponenti značenja izvorne riječi (*learning facilitator* ima značenje „posrednik u procesu učenja, koji olakšava i usmjerava proces usvajanja znanja“).

Takođe, treba napomenuti da je autor prevodio pridjev *excluded*, kao i glagolski oblik *to exclude* kao: *isključen (iz društva)* i *isključiti (iz društva)*, dok se kod imenskog oblika opredijelio za posuđenicu u okviru već prihvaćenog termina *socijalna ekskluzija*.

3.4. Transpozicija

Transpozicija znači prebacivanje jedne gramatičke jedinice izvornog jezika u neku drugu jezičku jedinicu u jeziku cilju. Transpozicija se može vršiti na nivou vrsta riječi, kao i na nivou rečeničnih djelova. Dakle, transpozicija se dešava kada prevodilac prenosi poruku iz izvornog teksta u jezik cilj u skladu sa postojećim normama jezika cilja. Svaki jezik ima sopstvenu distribuciju funkcija i značenja po jedinicama svog sastava i zato je pogrešno očekivati da će se distribucija jednog jezika preslikati u jedinice s istim nazivom u drugom jeziku (Ivir, 1985: 139).

Autor je tokom prevođenja bio često u prilici da koristi transpoziciju kao prevodilački postupak u cilju postizanja prevodne ekvivalencije. Mnoga prevodna rješenja su se nametala sama po sebi zbog datog semantičko-sintaksičkog sklopa ciljnog jezika i samog teksta, često ne ostavljajući prevodiocu mogućnost za drugačiji izbor. Ovdje se, prije svega, misli na određene, u manjoj ili većoj mjeri, fiksne kolokacije, kao i razna kolokativna ograničenja koja ih prate. Kolokacije možemo opisati kao riječi koje imaju tendenciju da se zajedno koriste u jeziku. Prevođenje je ponekad neprekidno nastojanje da se pronađu odgovarajuće kolokacije (Njemark, 1988: 212).

Primjeri leksičkih kolokacija iz analiziranog korpusa kod kojih je primijenjen postupak transpozicije su sljedeći:

<u>imenica + imenica</u>	<u>imenica + prijedlog + imenica</u>
adult education	obrazovanje za odrasle
guidance services	službe za profesionalno usmjeravanje
mobility strategy	strategija za mobilnost
youth policy	politika za mlade
community organizations	organizacije u okviru zajednice

Uočava se da u spojevima tipa „imenica + prijedlog + imenica“ površinska struktura riječi u jeziku cilju odslikava dubinsku strukturu riječi u izvornom jeziku.

<u>imenica + imenica</u>	<u>pridjev + imenica</u>
information technologies	informacione tehnologije
partnership approach	partnerski pristup
communication technologies	komunikacione tehnologije

<u>pridjev + imenica</u>	<u>imenica + relativna klauza</u>
work-based learning	učenje koje se zasniva na radu
project-oriented learning	učenje (koje je) orijentisano ka izradi projekta
knowledge-based society	društvo (koje je) zasnovano na znanju
employment-related aspects	aspekti (koji su) povezani sa zapošljavanjem
learner-centered approach	pristup usmjeren na onoga koji uči

Transpozicija je posebno važna za prevođenje engleskih rečeničnih konstrukcija sa inanimatnim subjektom u početnom položaju, pri čemu se subjekat izvorne engleske rečenice transponuje u prilošku odredbu u crnogorskom jeziku.

The Feira European Council asked the Member States to identify...

Na zasijedanju Evropskog savjeta u Feiri zatraženo je od država članica...

The consultation welcomed the idea...

Tokom konsultovanja pozdravljena je ideja...

The Memorandum cited the definition...

U Memorandumu se navodi definicija...

Many reports stress.....

U mnogim izvještajima se ističe.....

3.5 Zaključak

Engleski jezik se iz dana u dan bogati novim riječima, i u govornom i u pisanom jeziku, u svim oblastima ljudskog saznanja. Kao nesumnjivo prvi jezik međunarodne komunikacije, engleski jezik vrši i snažan uticaj na maternje jezike koji s njim dolaze u kontakt.

Izvorni tekst koji je prevođen na crnogorski jezik obiluje specifičnim stručnim terminima kojima su leksikalizovani novi pojmovi u oblasti politike doživotnog učenja. Ti pojmovi predstavljaju za crnogorski jezik novo područje koje još nije pokriveno ustaljenim izrazima. Specijalizovana stručna terminologija u ovoj oblasti se tek uspostavlja u crnogorskom jeziku. Zbog novine koncepata, mnoge riječi još nijesu zabilježene u postojećim dvojezičnim opštim ili specijalizovanim rječnicima. Nerazvijenost leksičkog fonda u nekoj oblasti otežava sam proces prevođenja. Dakle, autor se suočio sa problemom nepostojanja formalnog korespondenta u crnogorskom jeziku za brojne termine iz izvornog teksta. Ukoliko u jeziku cilju postoji leksička praznina, značenje je potrebno prenijeti različitim jezičkim sredstvima. Pri tome, ta sredstva mogu biti leksička ili sintaksička. Tri najzastupljenija prevodilačka postupka kojima je autor rješavao pomenuti problem leksičkih ili pojmovnih praznina bili su: uvođenje posuđenice, direktno prevođenje ili opisno prevođenje.

Autor se odlučio za posuđenice u slučaju već prihvaćenih termina koji su ušli u široku upotrebu među stručnjacima iz ove oblasti. To su nove riječi, prihvaćene zajedno sa

novim pojmovima, a zatim preoblikovane, tj. prilagođene fonološkim i gramatičkim osobinama crnogorskog jezika. Iako u posebnoj mjeri ne doprinose izražajnosti crnogorskog jezika, određena značenjska obilježja im obezbjeđuju specifičnost, a samim tim i povećanu izražajnost i efektnost. Osim toga, one popunjavaju leksičke ili pojmovne praznine i time obogaćuju leksički fond crnogorskog jezika. Međutim, kad god su to dozvoljavala produktivna leksička sredstva crnogorskog jezika, autor se odlučio za prevođenje novih termina. Novi leksički spojevi povećavaju kreativne mogućnosti crnogorskog jezika i doprinose iskorištavanju domaćih morfosintaksičkih i semantičkih sredstava. U slučaju kada u crnogorskom jeziku nije bilo raspoloživih struktura za adekvatno izražavanje sadržaja strane riječi, autor se odlučio za opisno prevođenje. Zbog ograničenih produktivnih morfosintaksičkih i semantičkih sredstava u crnogorskom jeziku autor je takođe bio prinuđen na upotrebu korespondenta koji sadrži manji broj obilježja od onih u riječi u izvornom jeziku, što ga čini semantički opštijim i otuda manje preciznim. Pri tome se neminovno gube neke od suptilnijih značenjskih karakteristika originala.

Uopšteno govoreći, korišćenje navedenih prevodnih postupaka, kao i opisanog postupka transpozicije, imalo je za krajnji cilj da prevod bude u duhu crnogorskog jezika, tj. u skladu sa pravilima njegovog sistema i principima upotrebe.

Autor je ponudio svoj izbor rješenja za prevod novih termina, uz uvažavanje već postojećih prevodnih rješenja i konsultaciju sa stručnjacima iz ove oblasti. Autor je naravno mišljenja da je riječ o privremenom prevodu, tj. kompromisnim rješenjima novih izraza do institucionalizacije termina iz ove oblasti u crnogorskom jeziku.

Proces reforme sistema obrazovanja u Crnoj Gori je prilično odmakao, neke konkretne promjene su se desile ili će se uskoro desiti i sve je očiglednija potreba za stvaranjem, usklađivanjem i normiranjem odgovarajuće crnogorske leksike, s ciljem da se ona što prije počne jednoznačno i dosljedno koristiti u procesu prevođenja dokumenata iz oblasti obrazovanja zasnovanog na konceptu doživotnog učenja. Ovim se nameće zaključak da je

neophodno da se ozbiljno počne raditi na sistematskom stvaranju i unifikaciji terminologije iz ove oblasti u crnogorskom jeziku.

GLOSAR

ENGLESKO - CRNOGORSKI

engleski	definicija	crnogorski
active citizenship	The cultural, economic, political/democratic and/or social participation of citizens in society as a whole and in their community.	aktivno građanstvo
adaptability	The capacity to adapt to new technologies, new market conditions and new work patterns of both enterprises and of those employed in enterprises.	prilagodljivost
assessment	A general term embracing all methods used to appraise/judge the performance of an individual or a group.	ocjenjivanje
adult education	All forms of non-vocational adult learning, whether of a formal, non-formal or informal nature	obrazovanje za odrasle
basic skills	The skills and competences needed to function in contemporary society, e.g. listening, speaking, reading, writing and numeracy.	osnovne vještine
benchmark	Levels of academic performance used as checkpoints to monitor progress toward performance goals and/or academic standards.	reper, pokazatelj, standard
certificate/diploma	An official document, which formally records the achievements of an individual.	diploma, uvjerenje
certification	The process of issuing certificates or diplomas, which formally recognise the achievements of an individual, following an assessment procedure.	izdavanje diploma, uvjerenja
civil society	A “third sector” of society alongside the state and the	civilno društvo

	market, which embraces institutions, groups, and associations (either structured or informal), and which may act as mediator between the public authorities and citizens.	
collaborative learning	When learners work in groups on the same task simultaneously, thinking together over demands and tackling complexities. Collaboration is here seen as the act of shared creation and/or discovery. Within the context of electronic communication, collaborative learning can take place without members being physically in the same location.	zajedničko učenje
compensatory learning	The provision of learning which should have been acquired during compulsory schooling.	dopunsko učenje
comparability (of qualifications)	The extent to which it is possible to establish equivalence between the level and content of formal qualifications (certificates or diplomas) at sectoral, regional, national or international levels.	uporedivost (kvalifikacija)
competence	The capacity to use effectively experience, knowledge and qualifications.	kompetencija
corporate social responsibility	The commitment of a corporate organisation to operate in a socially, economically and environmentally sustainable manner, while acknowledging the interests of internal and external stakeholders.	društvena obaveza preduzeća
continuing vocational education and training	Education or training after initial education or entry into working life.	kontinuirano stručno obrazovanje i usavršavanje
Credit transfer system (in VET)	A system which provides a way of measuring and comparing learning achievements and transferring them from one institution to another, using credits validated in training	sistem prenosa kredita

	programmes.	
digital divide	The gap between those who can access and use information and communication technologies (ICT) effectively, and those who cannot.	digitalna podjela
digital literacy	The ability to use ICT proficiently.	digitalna pismenost
eLearning	Learning that is aided by ICT.	e-učenje
employability	The capacity for people to be employed: it relates not only to the adequacy of their knowledge and competences but also to the incentives and opportunities offered to individuals to seek employment.	zapošljivost
empowerment	The process of granting people the power to take responsible initiatives to shape their own life and that of their community or society in economic, social and political terms.	osposobljavanje
equal opportunities	The general principle of equal opportunities aims to fight any discrimination on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, age, disability and sexual orientation.	jednake mogućnosti
evaluation	A review and qualitative and quantitative assessment of the results achieved against the aims.	evaluacija
European governance	The administration of European affairs through the interaction of the traditional political authorities and “civil society”, private stakeholders, public organisations, citizens.	evropski sistem upravljanja
formal learning	Learning typically provided by an education or training institution, structured (in terms of learning objectives, learning time or learning support) and leading to certification. Formal learning is intentional from the learner’s perspective.	formalno učenje

good practice	An exemplary project (including results or processes) which positively influenced systems and practices through its activities and results.	dobra praksa
guidance	A range of activities designed to assist people to make decisions about their lives (educational, vocational, personal) and to implement those decisions.	usmjeravanje
guidance and counselling	A range of activities designed to help individuals take (educational, vocational, personal) decisions and to carry them out before and after they enter the labour market.	usmjeravanje i savjetovanje
identification (of competences)	The process of specifying and defining the boundaries and nature of competences.	utvrđivanje kompetencija
ICT skills	The skills needed for efficient use of information and communication technologies.	informaciono-komunikacione vještine
informal learning	Learning resulting from daily life activities related to work, family or leisure. It is not structured (in terms of learning objectives, learning time or learning support) and typically does not lead to certification. Informal learning may be intentional but in most cases it is non-intentional (or “incidental”/random).	informalno učenje
initial vocational education and training	General or vocational education carried out in the initial education system, in principle before entering working life.	početno stručno obrazovanje i obuka
intergenerational learning	Learning that occurs through the transfer of experience, knowledge or competences from one generation to another.	međugeneracijsko učenje
key competences	Key competences represent a transferable, multifunctional package of knowledge, skills and attitudes that all individuals need for personal fulfillment and	ključne kompetencije

	development, inclusion and employment. Key competences <i>include</i> : communication; mother tongue and foreign languages, digital literacy, math, science and technology competences, learning to learn, interpersonal and civic competences, entrepreneurship and cultural expression.	
knowledge	The facts, feelings or experiences known by a person or a group of people	znanje
knowledge vs. skill	Knowledge is theoretical and skill is an ability to actually do something.	znanje vs. vještina
knowledge-based society (or knowledge society)	A society whose processes and practices are based on the production, distribution, and use of knowledge.	društvo zasnovano na znanju
learning	A cumulative process whereby individuals gradually assimilate increasingly complex and abstract entities (concepts, categories, and patterns of behaviour or models) and/ or acquire skills and competences.	učenje
learning community	A community that widely promotes a culture of learning by developing effective local partnerships between all sectors of the community and supports and motivates individuals and organisations to participate in learning.	zajednica koja uči
learning environment	The place and setting where learning occurs; it is not limited to a physical classroom and includes the characteristics of the setting.	obrazovno okruženje
learning facilitator	Anyone who facilitates the acquisition of knowledge and competences by establishing a favourable learning environment, including those exercising a teaching, training or	posrednik u procesu učenja

	guidance function. The facilitator orientates the learning by giving guidelines, feedback and advice throughout the learning process, in addition to assisting the development of knowledge and competences.	
learning organisation	An organisation that encourages learning at all levels (individually and collectively) and continually transforms itself as a result.	organizacija koja uči
learning outcome(s)	The set of knowledge, skills and/or competences an individual acquired and/ or is able to demonstrate after completion of a learning process	ishod učenja
learning provider	An individual or institution that is involved directly in the education process.	pružalac obrazovnih usluga
learning to learn	The analysis of the process of acquiring knowledge or skills or the process where the learner learns how to learn.	učiti kako se uči
learning region	A region in which all stakeholders collaborate to meet specific local learning needs and implement joint solutions to common problems.	regija koja uči
lifelong learning	All learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective.	doživotno učenje
lifewide learning	All learning activity whether formal, non-formal or informal. Lifewide learning is one dimension of lifelong learning as defined in this Communication.	sveobuhvatno životno učenje
mobility	The ability of an individual to move and adapt to a new occupational environment.	mobilnost
monitoring	The regular observation and recording of activities taking place in a project or programme.	praćenje

Non-formal learning	Learning that is not provided by an education or training institution and typically does not lead to certification. It is, however, structured (in terms of learning objectives, learning time or learning support). Non-formal learning is intentional from the learner's perspective.	neformalno učenje
open method of coordination	The OMC provides a new framework for cooperation between the Member States, whose national policies can thus be directed towards certain common objectives. Under this intergovernmental method, the Member States are evaluated by one another, with the Commission's role being limited to surveillance.	otvoreni metod koordinacije
qualification	An official record (certificate, diploma) of achievement which recognises successful completion of education or training, or satisfactory performance in a test or examination; and / or the requirement for an individual to enter, or progress within an occupation.	kvalifikacija
qualifications framework	An instrument for the development and classification of qualifications according to a set of criteria for levels of learning achieved.	kvalifikacioni okvir
quality assurance	Part of quality management focused on providing confidence the quality requirements will be fulfilled.	osiguranje kvaliteta
pre-school	Organized educational activity undertaken before the start of obligatory primary schooling	predškolski
recognition of competences	1) The overall process of granting official status to competences, (this is <i>formal recognition</i>), gained either	priznavanje kompetencija

	- formally (by awarding certificates) or - in a non-formal or informal setting (by granting equivalence, credit units, validation of gained competences); and/or 2) The acknowledgement of the value of competences by economic and social stakeholders (this is <i>social recognition</i>).	
skill	The knowledge and experience needed to perform a specific task or job.	vještina
SME	Small and medium sized enterprice(s)	mala i srednja preduzeća
social cohesion	Values and principles, which aim to ensure that all citizens, without discrimination and on an equal footing, have access to fundamental social and economic rights.	socijalna kohezija
social dialogue	A process of exchange between social partners to promote consultation, dialogue and collective bargaining.	socijalni dijalog
social exclusion	Where individuals or groups are not able to participate fully in society because of unemployment, low skill levels, poverty, bad health, poor housing or other factors.	socijalna ekskluzija
social inclusion	When people can participate fully in economic, social and civil life, when their access to income and other resources (personal, family, social and cultural) is sufficient to enable them to enjoy a standard of living and quality of life that is regarded as acceptable by the society in which they live and when they are able fully to access their fundamental rights.	socijalna inkluzija

social partners	Employers' associations and trade unions forming the two sides of social dialogue.	socijalni partneri
trainers	Persons who, through their duties, are involved directly in the vocational education and training process.	instruktori, treneri
transferability (of skills and competences)	The capacity (of skills and competences) to be transferred to and used in a new occupational or educational environment	prenosivost (vještina i kompetencija)
transparency (of qualifications)	The degree to which the value of qualifications can be identified and compared on the (sectoral, regional, national or international) labour and training markets.	transparentnost (kvalifikacija)
validation of learning	The process of assessing and recognising learning, including non-formal and informal learning.	potvrđivanje učenja
valuing learning	The process of recognising participation in and outcomes of (formal, non-formal or informal) learning, so as to raise awareness of its intrinsic worth and to reward learning.	vrednovanje učenja
vocational education and training (VET)	Education and training which aims to equip people with skills and competences that can be used on the labour market.	stručno obrazovanje i obuka

G L O S A R

CRNOGORSKO – ENGLESKI

crnogorski	definicija	engleski
aktivno građanstvo	Učešće građana u kulturnom, ekonomskom, političkom/demokratskom i/ili društvenom životu društva u cjelini i životu svoje zajednice	active citizenship
civilno društvo	“Treći sektor” društva, pored države i tržišta, koji obuhvata institucije, grupe i udruženja (strukturirana ili neformalna) i koji može da djeluje kao posrednik između državnih organa i građana.	civil society
digitalna pismenost	Sposobnost stručnog korišćenja informaciono-komunikacionih tehnologija.	digital literacy
digitalna podjela	Jaz između onih koji imaju pristup i mogu da koriste informacione i komunikacione tehnologije na djelotvoran način i onih koji to nisu u stanju.	digital divide
diploma, uvjerenje	Zvanični dokumenat kojim se formalno registruju ostvarenja pojedinca.	certificate/diploma
dobra praksa	Projekat za primjer (uključujući rezultate ili procese) koji je na pozitivan način uticao na sisteme i prakse kroz svoje aktivnosti i rezultate.	good practice
dopunsko učenje	Omogućavanje sticanja znanja koje je trebalo da bude stečeno tokom obaveznog školovanja.	compensatory learning
doživotno učenje	Cjelokupno učenje tokom čitavog života sa ciljem unapređivanja znanja, vještina i kompetencija u okviru ličnog, građanskog, društvenog i/ili poslovnog pristupa.	lifelong learning
društvena obaveza preduzeća	Obaveza preduzeća da posluje na društveno, ekonomski i ambijentalno održiv način, uz istovremeno uvažavanje interesa unutrašnjih i	corporate social responsibility

	spoljnih interesnih grupa.	
Društvo zasnovano na znanju	Društvo čiji se procesi i prakse zasnivaju na proizvodnji, raspodjeli i korišćenju znanja.	knowledge-based society
e-učenje	Učenje uz pomoć informaciono-komunikacionih tehnologija.	e-learning
evaluacija	Pregled i kvalitativna i kvantitativna ocjena postignutih rezultata u odnosu na ciljeve.	evaluation
evropski sistem upravljanja	Upravljanje evropskim poslovima kroz interakciju tradicionalnih političkih organa vlasti i “civilnog društva”, privatnih interesnih grupa, državnih organizacija, građana.	European governance
formalno učenje	Učenje koje se tipično odvija u nekoj obrazovnoj ustanovi ili ustanovi za pružanje obuke, strukturirano (u smislu ciljeva učenja, vremena za učenje i pomoći prilikom učenja) i koje vodi ka sticanju diplome. Formalno učenje je učenje s namjerom iz perspektive onoga koji uči.	formal learning
informaciono-komunikacione vještine	Vještine koje su potrebne za efikasno korišćenje informacionih i komunikacionih tehnologija.	ICT skills
informalno učenje	Učenje koje proizilazi iz svakodnevnih aktivnosti povezanih sa poslom, porodicom ili slobodnim vremenom. Ono nije strukturirano (u smislu ciljeva učenja, vremena za učenje ili pomoći prilikom učenja) i u principu ne vodi sticanju diplome. Informalno učenje se može odvijati s namjerom, ali u većini slučajeva se odvija bez namjere (ili “slučajno”/sporadično).	informal learning
instruktori, treneri	Lica koja su kroz svoje obaveze direktno uključena u stručno obrazovanje i proces obuke.	trainers
ishod učenja	Skup znanja, vještina i/ili kompetencija koje je pojedinac stekao i/ili je u stanju da prikaže nakon završetka procesa učenja.	learning outcome(s)

izdavanje diploma, uvjerenja	Proces izdavanja uvjerenja ili diploma kojima se formalno priznaju ostvarenja pojedinca, nakon postupka ocjenjivanja.	certification
jednake mogućnosti	Opšti princip jednakih mogućnosti ima za cilj da suzbije svaku vrstu diskriminacije na osnovu pola, rasnog ili etničkog porijekla, vjere ili uvjerenja, godina starosti, invaliditeta i seksualne orijentacije.	equal oportunities
Ključne kompetencije	Ključne kompetencije predstavljaju prenosivi, višefunkcionalni paket znanja, vještina i stavova koji je potreban svim pojedincima u cilju ličnog ostvarenja i razvoja, inkluzije i zapošljavanja. Ključne kompetencije uključuju: komunikaciju, maternji jezik i strane jezike, digitalnu pismenost, matematiku, naučno-tehnološke kompetencije, učenje kako da se uči, međuljudske i građanske kompetencije, preduzetništvo i izražavanje na kulturnom planu.	key competences
kompetencija	Sposobnost djelotvornog korišćenja iskustva, znanja i kvalifikacija.	competence
kontinuirano stručno obrazovanje i usavršavanje	Obrazovanje ili obuka nakon početnog obrazovanja ili stupanja na tržište rada.	continuing vocational education and training
kvalifikacija	Zvanični prikaz (uvjerenje, diploma) dostignuća kojim se priznaje uspješni završetak obrazovanja ili obuke, ili uspješni rezultati na testu ili ispitu; i/ili uslov za pojedinca kako bi mogao da se zaposli ili napreduje u poslu.	qualification
kvalifikacioni okvir	Instrument za razvoj i klasifikovanje kvalifikacija na osnovu jednog broja utvrđenih kriterijuma za ostvarene nivoe učenja.	qualifications framework
MSP	Mala i srednja preduzeća.	SME
međugeneracijsko učenje	Učenje koje se ostvaruje prenosom iskustva, znanja ili kompetencija sa jedne generacije na drugu.	intergenerational learning

mobilnost	Sposobnost pojedinca da se kreće i prilagođava novom poslovnom okruženju.	mobility
neformalno učenje	Učenje koje se ne odvija u okviru obrazovne ustanove ili ustanove za pružanje obuke i koje po pravilu ne vodi sticanju diplome. Ono je, međutim, strukturirano (u pogledu ciljeva učenja, vremena za učenje ili pomoći prilikom učenja). Neformalno učenje je učenje s namjerom iz perspektive onoga koji uči.	non-formal learning
obrazovanje za odrasle	Svi oblici nestručnog obrazovanja odraslih, bilo formalne, neformalne ili informalne prirode.	adult education
obrazovno okruženje	Mjesto i okruženje na kome se odvija učenje; ono nije ograničeno na učionički prostor i uključuje karakteristike okruženja.	learning environment
ocjenjivanje	Opšti termin koji obuhvata sve metode koje se koriste za procjenu učinka pojedinca ili grupe.	assessment
organizacija koja uči	Organizacija koja podstiče učenje na svim nivoima (individualno i kolektivno) i neprestano se transformiše kao rezultat toga.	learning organization
osiguranje kvaliteta	Dio upravljanja kvalitetom koji se fokusira na uvjeravanje da će zahtjevi za kvalitetom biti ispunjeni.	quality assurance
osnovne vještine	Vještine i kompetencije koje su potrebne za funkcionisanje u savremenom društvu, npr. slušanje, govor, čitanje, pisanje i računske operacije.	basic skills
osposobljavanje	Proces davanja ovlaštenja ljudima da preduzimaju odgovorne inicijative u cilju oblikovanja sopstvenog života i života zajednice ili društva, u ekonomskom, socijalnom i političkom smislu.	empowerment
otvoreni metod koordinacije	Otvoreni metod koordinacije pruža novi okvir za saradnju između država članica čije se nacionalne politike na taj način mogu usmjeriti prema određenim zajedničkim	open method of coordination

	ciljevima. Po ovom metodu saradnje između vlada, države članice ocjenjuju jedna drugu, a uloga Komisije se svodi na nadzor.	
Reper, pokazatelj, standard	Nivoi akademskog učinka koji se koriste kao kontrolne tačke za praćenje napretka u pravcu radnih ciljeva i/ili akademskih standarda.	benchmark
početno stručno obrazovanje i obuka	Opšte ili stručno obrazovanje koje se sprovodi u početnom obrazovnom sistemu, u principu, prije stupanja na tržište rada.	initial vocational education and training
posrednik u procesu učenja	Svako ko olakšava sticanje znanja i kompetencija uspostavljanjem povoljnog obrazovnog okruženja, uključujući one koji vrše ulogu nastavnika, instruktora ili savjetnika. Pored toga što pomaže razvoj znanja i kompetencija, posrednik u učenju usmjerava učenje davanjem smjernica, povratnih informacija i savjeta tokom procesa učenja.	learning facilitator
potvrđivanje učenja	Proces ocjenjivanja i priznavanja učenja, uključujući neformalno i informalno učenje.	validation of learning
praćenje	Redovno posmatranje i registrovanje aktivnosti koje se odvijaju u okviru nekog projekta ili programa.	monitoring
predškolski	Organizovana obrazovna aktivnost prije početka obaveznog osnovnog školovanja.	pre-school
prenosivost (vještina i kompetencija)	Sposobnost (vještina i kompetencija) prenošenja i korišćenja u novom radnom ili obrazovnom okruženju.	transferability (of skills and competences)
prilagodljivost	Sposobnost prilagođavanja novim tehnologijama, novim tržišnim uslovima i novim radnim modelima, kako preduzeća, tako i onih koji su u njima zaposleni.	adaptability
priznavanje kompetencija	1) Cjelokupni proces dodjeljivanja zvaničnog statusa kompetencijama (ovo je formalno priznanje) stečenih bilo • formalnim putem (dobijanjem uvjerenja) ili • u neformalnom ili	recognition of competences

	informalnom obrazovnom okruženju (dodjeljivanjem ekvivalentnosti, kreditnih poena, potvrđivanjem stečenih kompetencija); i/ili 2) Priznavanje vrijednosti kompetencija od strane ekonomskih i socijalnih interesnih grupa (ovo je društveno priznavanje).	
pružalac obrazovnih usluga	Pojedinac ili ustanova koji su direktno uključeni u obrazovni proces.	learning provider
regija koja uči	Regija u kojoj sve zainteresovane strane sarađuju da bi zadovoljili lokalne potrebe za učenjem i sproveli zajednička rješenja za zajedničke probleme.	learning region
sistem prenosa kredita	Sistem koji obezbjeđuje način za mjerenje i upoređivanje rezultata učenja i njihov prenos sa jedne ustanove na drugu, uz pomoć kredita potvrđenih u programima obuke.	credit transfer system (in VET)
socijalna kohezija	Vrijednosti i principi koji imaju za cilj da se osigura da svi građani bez diskriminacije i na jednakoj osnovi imaju pristup osnovnim društvenim i ekonomskim pravima.	social cohesion
socijalna ekskluzija	Kada pojedinci ili grupe nisu u stanju da u potpunosti učestvuju u društvu zbog nezaposlenosti, niskog nivoa vještina, siromaštva, slabog zdravlja, loših smještajnih uslova ili drugih faktora.	social exclusion
socijalna inkluzija	Kada ljudi mogu u potpunosti da učestvuju u ekonomskom, socijalnom i građanskom životu, kada su njihov dohodak i drugi resursi (lični, porodični, socijalni i kulturni) dovoljni da im omoguće da uživaju životni standard i kvalitet života koji se smatra prihvatljivim u društvu u kome žive i kada su u potpunosti u stanju da ostvare svoja osnovna prava.	social inclusion
socijalni dijalog	Proces razmjene između socijalnih	social dialogue

	partnera u cilju promovisanja konsultovanja, dijaloga i zajedničkog pregovaranja.	
socijalni partneri	Udruženja poslodavaca i sindikata koja čine dvije strane socijalnog dijaloga.	social partners
stručno obrazovanje i obuka	Obrazovanje i obuka koji imaju za cilj da omoguće ljudima da ovladaju vještinama i kompetencijama koje se mogu koristiti na tržištu rada.	vocational education and training (VET)
sveobuhvatno životno učenje	Cjelokupno učenje, bilo formalne, neformalne ili informalne prirode. Sveobuhvatno životno učenje je jedna dimenzija doživotnog učenja na način na koji je ono definisano u ovom Saopštenju.	lifewide learning
transparentnost (kvalifikacija)	Stepen do koga se vrijednost kvalifikacija može utvrditi i uporediti na (sektorskom, regionalnom, nacionalnom ili međunarodnom) tržištu rada i obuke.	transparency (of qualification)
učenje	Kumulativni proces kojim pojedinci postepeno usvajaju sve složenije i apstraktnije tvorevine (koncepte, kategorije i obrasce ponašanja ili modele) i/ili stiču vještine i kompetencije.	learning
učiti kako se uči	Analiza procesa sticanja znanja ili vještina ili proces u kome onaj koji uči uči kako se uči.	learning to learn
uporedivost (kvalifikacija)	Stepen do koga je moguće ustanoviti ekvivalentnost između nivoa i sadržaja formalnih kvalifikacija (uvjerenja ili diploma) na sektorskom, regionalnom, nacionalnom ili međunarodnom nivou.	comparability (of qualifications)
usmjeravanje	Niz aktivnosti koje imaju za cilj da pomognu ljudima da donesu odluke u vezi sa svojim životom (u pogledu obrazovanja, zanimanja i ličnog života) i da sprovedu te odluke.	guidance
usmjeravanje i savjetovanje	Niz aktivnosti koje imaju za cilj da pomognu pojedincima da donesu odluke (u pogledu obrazovanja, zanimanja i ličnog života) i da ih	guidance and counselling

	spovedu prije i nakon što stupe na tržište rada.	
utvrđivanje kompetencija	Proces bližeg određivanja i definisanja granica i prirode kompetencija.	identification (of competences)
vještina	Znanje i iskustvo koje je potrebno da bi se obavljao određeni zadatak ili posao.	skill
vrednovanje učenja	Proces priznavanja učešća u procesu učenja i ishoda učenja (formalnog, neformalnog ili informalnog) kako bi se podigla svijest o suštinskoj vrijednosti učenja i nagradilo učenje.	valuing learning
zajednica koja uči	Zajednica koja široko promoviše kulturu učenja razvijanjem djelotvornih lokalnih partnerstava između svih sektora zajednice i koja podržava i motiviše pojedince i organizacije da učestvuju u učenju.	learning community
zajedničko učenje	Kada oni koji uče rade u grupama na istom zadatku istovremeno, zajedno razmišljajući o zahtjevima i rješavajući kompleksna pitanja. Saradnja se ovdje posmatra kao čin zajedničkog stvaranja i/ili otkrića. U kontekstu elektronske komunikacije, zajedničko učenje se može odvijati, a da članovi ne budu fizički na istom mjestu.	collaborative learning
zapošljivost	Sposobnost ljudi da se zaposle: ona se ne odnosi samo na adekvatnost njihovog znanja i kompetencija, nego i na inicijative i mogućnosti koje se nude pojedincima za pronalaženje posla.	employability
znanje	Činjenice, osjećanja ili iskustva koje poznaje pojedinac ili grupa ljudi.	knowledge
znanje vs. vještina	Znanje je teoretske prirode, a vještina je sposobnost da se nešto konkretno uradi.	knowledge vs. skill

Bibliografija:

1. *A Memorandum on Lifelong Learning, Commission staff working paper*, Brisel: Commission of the EC, 2000.
2. Backović, S., P. Ivanović, *Knjiga promjena*, Podgorica: Ministarstvo prosvjete i nauke, 2001.
3. Bujas, Željko, *Veliki hrvatsko-engleski rječnik*, Zagreb: Nakladni zavod Globus, 1999.
4. Bujas, Željko, *Veliki englesko-hrvatski rječnik*, Zagreb: Nakladni zavod Globus, 1999.
5. *Collins Cobuild English Dictionary*, London: Harper Collins Publishers, 1997.
6. *Collins Thesaurus*, Glasgow: Harper Collins Publishers, 2001.
7. *Council Resolution of 27 June 2002 on Lifelong Learning (2002/C163/01)*, Official Journal of the EC
8. Drljača, Branka, „Istraživanje neologizama – priča bez kraja“, *Prikazi, Fluminensia*, Br.2, god.18 (2006), str.161 - 220.
9. Đorđević, R., *Uvod u kontrastiranje jezika*, 3. izdanje, Beograd: Filološki fakultet, 1994.
10. *Education & Training 2010 – The Success of the Lisbon Strategy Hinges on Urgent Reforms*, Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe, 6905/04 EDUC 43, Brisel, 2004.
11. Filipović, R., *Teorija jezika u kontaktu. Uvod u lingvistiku jezičkih dodira*, Zagreb: Jugoslavenska akademija znanosti i umjetnosti, Školska knjiga, 1986.
12. Hlebec, B., *Opšta načela prevođenja*, Beograd: Naučna knjiga, 1989.
13. *International Webster's Dictionary of the English Language*, Encyclopedic Edition, Trident Press International, 1998.
14. *Implementation of "Education and Training 2010" Work Programme*, European Commission Directorate – General for Education and Cultrue.
15. Ivir, V., *Teorija i tehnika prevođenja*, Centar „Karlovačka gimnazija“/ Novi Sad: Zavod za izdavanje udžbenika, 1985.
16. Ivir, Vladimir, *Hrvatsko ili srpsko – engleski rječnik privrednog i društveno-*

- političkog nazivlja*, Zagreb: IRO Školska knjiga, 1989.
17. Jovanović, V., „Razlike u semantičkim obilježjima između engleskih reči dobijenih konvertovanjem i odgovarajućih oblika u prevodu“, Filozofski fakultet Niš.
 18. Lalić, G., O. Panić, T. Prčić, „Generički nazivi elektronskih uređaja u nekim evropskim jezicima: uporedna analiza adaptacije engleskih uzora“, *Philologia*, br.3, god.III, Beograd, 2005, str. 19 – 25.
 19. *Longman Dictionary of Contemporary English*, Longman Group Ltd., 1995.
 20. *Memorandum o cjeloživotnom učenju* Evropske komisije, Luksemburg: EUROSTAT/E3/2000/ETS02/, 2000.
 21. Milić, M., *Termini igara loptom u engleskom jeziku i njihovi prevodni ekvivalenti u srpskom*, Neobjavljeni magistarski rad, Novi Sad: Filozofski fakultet, 2004.
 22. Muhvić-Dimanovski, V. „Prevedenice – jedan oblik neologizama“, *Rad HAZU*, knj.446, 1992, str. 205.
 23. Muhvić-Dimanovski, V., A. Skelin Horvat, „O riječima stranoga podrijetla i njihovu nazivlju“, *Filologija*, 46 – 47, 2006, str. 203 – 215.
 24. Munday, J., *Introducing Translation Studies*, New York: Routledge, 2005.
 25. Newmark, P., *A Textbook of Translation*, Hertfordshire: Prentice Hall, 1988.
 26. Newmark, P., *Approaches to Translation*, Hemel Hempstead: Phoenix Elt, 1995.
 27. *Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju*, Službeni list RCG, br. 64/02, 31/05, 49/07.
 28. Prčić, T., „Adaptacija novih reči iz engleskog jezika prevođenjem“, *Primenjena lingvistika* 3, Br. 3, 2002, str. 95 – 101, Filozofski fakultet, Novi Sad.
 29. Prčić, T., „O anglicizmima iz četiri različita ali međupovezana ugla“, *Zbornik Matice srpske za filologiju i lingvistiku*, 2004, 47/1-2.
 30. Prčić, T., *Engleski u srpskom*, Novi Sad: Zmaj, 2005.
 31. Prčić, T., „Globalna angloCOOLtura i njen uticaj na sinonimiju srpskog jezika“, *Susret kultura*, Zbornik radova, Filozofski fakultet, 2006, str. 529 – 535.
 32. *Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council* establishing an integrated action programme in the field of lifelong learning, Brisel: 2004.
 33. *The Concrete Future Objectives of Education and Training System*, Report from the Education Council to the European Council, Council of the EU, Brisel, 2001.

34. Vidačić, A., „Proces kalkiranja iz engleskog jezika u srpskom“, *Godišnjak Filozofskog fakulteta u Novom Sadu*, 28, 2000, str. 129 – 141.
35. *White Paper on Education and Training*, Notice 196 of 1995, Department of Education, Parliament of the Republic of South Africa, Cape Town: 1995.

PRILOG I

Spisak korišćenih internet stranica

1. <http://www.vlada.cg>
2. <http://www.rastko.org.yu/filologija/odbor/odluka010.html>
3. <http://www.aaeen.edu.yu>
4. http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index_english.htm
5. <http://hr.wikipedia.org/wiki/Novotvorenice>
6. http://ec.europa.eu/education/policies/III/III_en.html
7. <http://www.euractiv.com/en/education/lifelong-learning/article-117516>
8. <http://www.mpin.vlada.cg.yu/vijesti.php?akcija=vijesti&id=7161>
9. http://ec.europa.eu/education/policies/III/life/supportIII_en.html
10. <http://www.pfri.hr/~bopri>

PRILOG II



COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Brussels, 21.11.2001
COM(2001) 678 final

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION

Making a European Area of Lifelong Learning a Reality

“When planning for a year, plant corn. When planning for a decade, plant trees. When planning for life, train and educate people.” Chinese proverb: Guanzi (c. 645BC)

EXECUTIVE SUMMARY	3
1 Introduction.....	6
1.1. The context	6
1.2. The European-wide onsultation.....	7
1.3. A European area of lifelong learning	8
1.4. What do we mean by lifelong learning?.....	9
1.5. Structure of the document.....	9
2. Coherent and comprehensive lifelong learning strategies	10
3. Priorities for action	15
3.1. Valuing learning	15
3.2. Information, guidance and counselling	17
3.3. Investing time and money in learning	18
3.4. Bringing together learners and learning opportunities	20
3.5. Basic skills	22
3.6. Innovative pedagogy	23
4. Driving forward the agenda	25
4.1. A lifelong learning	25
4.2. Building on achievements at European level	26
4.3. Indicators	27
4.4. Maintaining the momentum	28
5. Next steps.	29

Annex 1 – Proposals in relation to research and evaluation

EXECUTIVE SUMMARY

The Feira European Council in June 2000 asked the Member States, the Council and the Commission, within their areas of competence, to “identify coherent strategies and practical measures with a view to fostering lifelong learning for all”. This mandate confirms lifelong learning as a key element of the strategy, devised at Lisbon, to make Europe the most competitive and dynamic knowledge-based society in the world.

People are at the heart of this Communication. Over 12,000 citizens contributed to the consultation which was initiated by the Commission’s Memorandum on Lifelong Learning, issued in November of last year. The feedback highlighted only too clearly the enormity of the challenges ahead. Economic and social changes associated with the transition to a knowledge-based society present the European Union and its citizens with both benefits – in terms of increased opportunities for communication, travel and employment, and risks – not least relating to higher levels of inequality and social exclusion. The scale of such changes calls for a radical new approach to education and training. Moreover, the current uncertain economic climate places renewed emphasis and importance on lifelong learning. Traditional policies and institutions are increasingly ill-equipped to empower citizens for actively dealing with the consequences of globalisation, demographic change, digital technology and environmental damage. Yet people, their knowledge and competences are the key to Europe’s future.

A European area of lifelong learning

This Communication contributes to the establishment of a European area of lifelong learning, the aims of which are both to empower citizens to move freely between learning settings, jobs, regions and countries, making the most of their knowledge and competences, and to meet the goals and ambitions of the European Union and the candidate countries to be more prosperous, inclusive, tolerant and democratic.

This development will be facilitated by bringing together within a lifelong learning framework education and training, and important elements of existing European level processes, strategies and plans concerned with youth, employment, social inclusion, and research policy. This does not imply a new process, nor can it involve the harmonisation of laws and regulations. Rather, it calls for more coherent and economical use of existing instruments and resources, including through the use of the open method of coordination. In order to achieve the Lisbon aim of a knowledge-based society, close links will be established between the European area of lifelong learning and the European research area, particularly with a view to raising the interest of young people in science and technology careers.

What is lifelong learning?

Responses to the consultation on the Memorandum called for a broad definition of lifelong learning that is not limited to a purely economic outlook or just to learning for adults. In addition to the emphasis it places on learning from pre-school to post-retirement, lifelong learning should encompass the whole spectrum of formal, non-formal and informal learning. The consultation also highlighted

the objectives of learning, including active citizenship, personal fulfilment and social inclusion, as well as employment-related aspects. The principles which underpin lifelong learning and guide its effective implementation emphasise the centrality of the learner, the importance of equal opportunities and the quality and relevance of learning opportunities.

Coherent and comprehensive lifelong learning strategies

Member States agreed at the Feira European Council, and in the context of the European Employment Strategy, to develop and implement coherent and comprehensive strategies for lifelong learning. The building blocks of such strategies are set out here in order to assist Member States and actors at all levels. The implication of the building blocks is a gradual integration of formal learning environments with a view to making quality learning opportunities accessible for all, on an ongoing basis. The clear message is that traditional systems must be transformed to become much more open and flexible, so that learners can have individual learning pathways, suitable to their needs and interests, and thus genuinely take advantage of equal opportunities throughout their lives. The building blocks are consistent with the lifelong learning assessment criteria used in the Joint Employment Report 2001.

A partnership approach is stipulated as the first building block. All relevant actors, in and outside the formal systems, must collaborate for strategies to work 'on the ground'. Gaining insight into the needs of the learner, or the potential learner, along with learning needs of organisations, communities, wider society and the labour market is the next step. Adequate resourcing, in terms of financing and the effective and transparent allocation of resources, can then be addressed. The analysis then proceeds to how to match learning opportunities to learners' needs and interests and how to facilitate access by developing the supply side to enable learning by anyone, anywhere, at any time. There is a clear need here for the formal sector to recognise and value non-formal and informal learning. Creating a culture of learning depends ultimately on increasing learning opportunities, raising participation levels and stimulating demand for learning. Finally, mechanisms for quality assurance, evaluation and monitoring are suggested, with a view to striving for excellence on an ongoing basis.

Priorities for action

Action is proposed which builds on the European dimension to lifelong learning, while also supporting strategies at all levels. The priorities are presented under the six key messages, which were the basis of, and endorsed by, the European-wide consultation.

A comprehensive new European approach to valuing learning is seen as a pre-requisite for the area of lifelong learning, building on the existing right of free movement within the EU. Proposals focus on the identification, assessment and recognition of non-formal and informal learning as well as on the transfer and mutual recognition of formal certificates and diplomas. Information, guidance and counselling is addressed mainly at European level, with proposals that aim at facilitating access to learning through the availability of quality guidance services.

Investing time and money in learning, particularly in the context of the call for Member States to raise overall levels of investment in education and training in the Lisbon conclusions and in the European Employment Strategy, is a condition of

bringing about the kind of fundamental changes which lifelong learning implies. There are no easy solutions to how this is to be achieved. Increased investment and targeted funding are called for, along with mechanisms for increasing private investment. Proposals to encourage and support learning communities, cities and regions as well as enabling workplaces to become learning organisations are seen as key ways to bring learning and learners closer together. Importance is also attached to the development of local learning centres.

Complementing the work initiated at Lisbon and Stockholm on the 'new' basic skills, proposals are developed to ensure that the foundations of lifelong learning are accessible to all citizens, at all stages of their lives and not just within compulsory education. Finally, proposals for innovative pedagogy address the shift in emphasis from knowledge acquisition to competence development, and the new roles for teachers and learners that this implies.

Driving forward the agenda

All actors are invited to work in partnership to drive forward the agenda: the Commission and the other European Institutions, the Member States, the EEA and candidate countries, the social partners, NGOs and international organisations (e.g. the Council of Europe, OECD, UNESCO). Implementation will be through existing processes, programmes and instruments, taken forward within the framework of lifelong learning. This framework will support the exchange of good practice and experience and thus the identification of shared problems, ideas and priorities. To facilitate this, the Commission will develop a database on good practice, information and experience concerning lifelong learning at all levels.

The Follow-up to the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems will be one of the main means for cooperation in this field, while the European Employment Strategy will continue to focus on the employment-related aspects of lifelong learning. The Community programmes – Socrates, Leonardo da Vinci and Youth – will be strengthened in the light of this Communication. Increasing the potential of the European Social Fund (ESF) and the ESF Community Initiative EQUAL to support implementation will also be examined. Progress will be measured and monitored through the use of a limited number of indicators – those in existence or development, as well as a small number of new indicators. Implementation will also be overseen by networks and structures: those already established, for example, as part of the consultation process, and a high level group of representatives of Ministries bearing the main responsibility for lifelong learning. This group will help to ensure the complementarity of measures developed in the field of lifelong learning, including the implementation of the work programme for the Follow-up of the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems, with related processes, strategies and plans at European level. The next steps will be an endorsement of the main principles and proposals by the Council (Education and Youth Council, and the Employment and Social Policy Council), during the Spanish Presidency. There will also be a contribution by the Commission on lifelong learning to the Barcelona Spring Council of 15-16 March 2002.

1. INTRODUCTION

The Lisbon European Council in March 2000 set the European Union the strategic goal, reaffirmed at the Stockholm European Council in March 2001, of becoming the most competitive and dynamic knowledge-based society in the world. Key elements of the strategy to achieve this were the adaptation of education and training to offer tailored learning opportunities to individual citizens at all stages of their lives; the promotion of employability and social inclusion through investment in citizens' knowledge and competences; the creation of an information society for all; and the fostering of mobility.

1.1. The context

The knowledge-based society, along with wider economic and societal trends such as globalisation, changes in family structures, demographic change, and the impact of information society technologies, presents the European Union and its citizens with many potential benefits as well as challenges. Citizens have vast new opportunities in terms of communication, travel and employment. Taking advantage of these opportunities, and actively participating in society, is reliant on the ongoing acquisition of knowledge and competences. At the same time, competitive advantage is increasingly dependent on investment in human capital. Knowledge and competences are, therefore, also a powerful engine for economic growth. Given the current uncertain economic climate, investing in people becomes all the more important.

On the downside, there are considerable risks and uncertainties associated with the knowledge-based society, as it threatens to bring about greater inequalities and social exclusion. The seeds of inequality start early in life with participation in initial education a key factor. In 2000, the proportion of 25-64 year olds in the EU having attained at least upper secondary level education was just 60.3%.¹ Significant disparities between Member States may be closing due to better schooling for successive cohorts of young people, but almost 150 million people in the EU without this basic level of education face a higher risk of marginalisation.

Lifelong learning has been the subject of policy discussion and development for many years now. Yet today there is a greater need than ever for citizens to acquire the knowledge and competences necessary both to tap into the benefits, and to meet the challenges of the knowledge-based society. This is why the Lisbon European Council confirmed lifelong learning as a basic component of the European social model.

In economic terms, the employability and adaptability of citizens is vital for Europe to maintain its commitment to becoming the most competitive and dynamic knowledge-based society in the world. Labour shortages and competence gaps risk limiting the capacity of the European Union for further growth, at any point in the economic cycle. Lifelong learning, therefore, has a key role to play in developing a coordinated strategy for employment and particularly for promoting a skilled, trained and adaptable workforce. This means removing the barriers that prevent people from entering the labour market and limit progression within it. Tackling inequality and social exclusion is part of this.

Lifelong learning is, however, about much more than economics. It also promotes the goals and ambitions of European countries to become more inclusive, tolerant and democratic. And it promises a Europe in which citizens have the opportunity and ability to realise their ambitions and to participate in building a better society. Indeed, a recent OECD report refers to the growing evidence that learning and investment in human capital is associated not just with increased GDP, but also with greater civic participation, higher reported well-being and lower criminality.²

Higher levels of education and continuous learning, when accessible to all, make an important contribution to reducing inequalities and preventing marginalisation. This, however, raises fundamental questions about how well equipped traditional education and training systems are to keep pace with the developments outlined above. The scale of the challenge is highlighted by data on participation: albeit limited in terms of the age range and types of learning covered, it is nevertheless indicative that the Labour Force Survey in 2000 found only 8% of EU 25-64 year olds participating in education and training – some way off the vision of lifelong learning for all.³ In this context, there is an increasing recognition across Europe that a fundamentally new approach to education and training policies should be developed and implemented within the framework of lifelong learning. Whereas traditional policies have tended to focus too strongly on institutional arrangements, lifelong learning places the emphasis on people and on collective aspirations to create a better society. Lifelong learning takes a comprehensive view of the supply and demand for learning opportunities. It values knowledge and competences gained in all spheres of modern life, and which are therefore relevant to coping with modern society. The effective implementation of lifelong learning in the EU requires more, better and more equitably distributed investment, especially given that few Member States match the overall expenditure rates of Canada, South Korea, Norway and the United States⁴.

This is why the Feira European Council in June 2000 invited the “Member States, the Council and the Commission ... within their areas of competence, to identify coherent strategies and practical measures with a view to fostering lifelong learning for all”.⁵

This Communication takes up that mandate.

1.2 The European-wide consultation

In November 2000, based on the conclusions of the 1996 European Year of Lifelong Learning⁶ and subsequent experience gained at European and national levels, the Commission issued a Memorandum on Lifelong Learning. This formed the basis for a European-wide consultation, organised as close to the citizens as possible, in accordance with the Commission’s aim of reforming European governance. The Member States, the EEA, and candidate countries each conducted their own inclusive and wide-ranging consultation involving relevant national bodies. The candidate countries have been fully involved in, and have made a significant contribution to the consultation process, and will continue to contribute to the development of lifelong learning.

At European level, the Commission consulted the social partners, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, and also organised a consultation of European civil society, which culminated in a conference held in Brussels on 10 September 2001. The

Commission also consulted various international organisations, in particular the Council of Europe, the OECD and UNESCO.

In all, some 3,000 individual submissions were sent to the Commission, the Member States, the EEA and candidate countries, and to European institutions and bodies representing civil society and the social partners. Some 12,000 citizens participated in meetings and conferences organised as part of the process.⁷ The results of this wide-ranging consultation therefore form a solid basis for the present Communication.

1.3. A European area of lifelong learning

The consultation stressed that cooperation and coordination in this field at European level is essential. This is already taking place through several distinct but complementary processes, strategies and plans. The theme of lifelong learning runs through all these initiatives, each time addressed from a specific angle. Following the request by the Lisbon European Council, the Education Council adopted a Report on the Concrete Future Objectives of Education and Training Systems.⁸ The Commission then adopted in September 2001 a report containing a draft detailed work programme on the Follow-up to the Objectives Report,⁹ which will form the basis of a joint report to be presented, on the invitation of the Stockholm Council¹⁰, to the Spring European Council in 2002. The European Employment Strategy¹¹ features a horizontal objective on lifelong learning and specific guidelines that focus on the employment-and labour market-related aspects of lifelong learning. The European Social Agenda¹² aims to reduce inequalities and promote social cohesion, including through lifelong learning. The Skills and Mobility Action Plan¹³ will aim to ensure that European labour markets are open and accessible to all by 2005. The eLearning initiative¹⁴ part of the eEurope Action Plan, seeks to promote a digital culture and wider use of information and communication technologies (ICT) in education and training. Finally, the White Paper on Youth provides the Community with a framework for cooperation in the field of youth policy, focusing on participation of young people, their education, employment and social inclusion.

While each of these strands has its own specificity and objectives, taken together they contribute to the realisation of a European area of lifelong learning. To facilitate this development, education and training will be brought together within a lifelong learning framework in synergy with the relevant elements of the other processes, strategies and plans. In particular, in order to achieve the Lisbon aim of a knowledge-based society, the European area of lifelong learning will be closely linked with the European research area, notably in relation to the Communication on a mobility strategy for this area¹⁵. An important component of this strategy for developing human capital could be the fostering of trans-European networks for knowledge and science.

The objectives of a European area of lifelong learning must be both to empower citizens to meet the challenges of the knowledge-based society, moving freely between learning settings, jobs, regions and countries in pursuit of learning; and to meet the goals and ambitions of the European Union and the candidate countries to be more prosperous, inclusive, tolerant and democratic. In concrete terms, this means that Member States must develop and implement coherent and comprehensive strategies for lifelong learning; and it requires concerted action initiated at European

level, in accordance with agreed priorities. Such action should both support and add value to Member States' efforts.

1.4. What do we mean by lifelong learning?

The Memorandum on Lifelong Learning cited the definition of lifelong learning established in the context of the European Employment Strategy, as a starting point for debate during the consultation.¹⁶ The consultation particularly welcomed the idea that lifelong learning should comprise all phases and forms of learning from pre- school to post-retirement. There were, however, concerns that the employment and labour market dimensions of lifelong learning were too dominant within the definition. Indeed, in relation to specifying the objectives of lifelong learning, responses tended to echo the Memorandum as well as citing wider aspects such as the spiritual and cultural dimensions of learning. Overall, consensus can be surmised around the following four broad and mutually supporting objectives: personal fulfilment, active citizenship, social inclusion and employability/adaptability. That lifelong learning promotes this wide range of objectives is reflected in the extended definition below, in the light of which all references to lifelong learning in this document should be understood.

“all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective”.

The breadth of this definition also draws attention to the full range of formal, non-formal and informal learning activity.¹⁷

The consultation also saw considerable debate on the fundamental principles underpinning lifelong learning. A key characteristic is the centrality of the learner within formal, non-formal and informal learning experiences. Equality of opportunity, both in terms of gender mainstreaming and making learning genuinely available for all, without discrimination, is a crucial concern, not least because of the way in which knowledge and competences impact on citizens' life opportunities. Consultation responses also stressed the importance of high quality and relevance, as investments of time and money in learning are fully effective only if the learning conditions and the underlying policy planning and systems are of high quality. These principles broadly reflect the points set out in the Council conclusions following the 1996 European Year of Lifelong Learning and the OECD's 2001 Education Policy Analysis¹⁸. They inform the concept of lifelong learning and shape its implementation.

1.5. Structure of the document

The following sections focus specifically on practical measures to implement the European area of lifelong learning at all levels. In section 2, in order to assist policy making, the building blocks for coherent and comprehensive strategies are specified. In section 3, priorities for action in support of these strategies are proposed. Section 4 concerns driving forward the agenda through the strengthening of existing processes, instruments and programmes and through the development of indicators. Finally, section 5 sets out the next steps.

2. COHERENT AND COMPREHENSIVE LIFELONG LEARNING STRATEGIES

Following the Feira European Council, and in the context of the European Employment Strategy, Member States have agreed to develop and implement coherent and comprehensive national strategies for lifelong learning. Although such strategies are in place in half of the Member States, they remain at early stages of implementation; in Member States without overall strategies, measures tend to be piecemeal¹⁹. This section presents the building blocks for developing and implementing such strategies. The analysis is made in the light of consultation responses to the Memorandum, together with Member States' Employment and Social Inclusion National Action Plans and other inputs. The building blocks have been formulated according to the four objectives of active citizenship, personal fulfilment, employability and social inclusion, as well as the principles of lifelong learning as set out in section 1.4.

These building blocks are consistent with the criteria used in the Joint Employment Report 2001 for assessing the coherence and comprehensiveness of Member States' lifelong learning strategies. *Partnership working*, *Creating a learning culture*, and *Striving for excellence* are about achieving coherence, while *Insight into demand for learning*, *Facilitating access* and *Adequate resourcing* ensure that the approach is comprehensive.

The building blocks apply principally to the national level, and are thus designed to assist Member States meet their commitment to develop and implement coherent and comprehensive strategies. The approach recommended here is, however, relevant to all levels. Indeed, if strategies are to be coherent, complementarity between the various levels of implementation is critical. In this sense, the building blocks incorporate the European dimension. For instance, under the Insight into demand for learning block, the assessment and forecasting of competence needs across European labour markets – to be addressed concretely in the forthcoming Skills and Mobility Action Plan – will be relevant to the national and sub-national levels. Similarly, partnership working will inevitably include cooperation between actors at national and European level; European funds will have an impact on adequate resourcing at all levels; and the evaluation of national strategies will continue to take place in the context of the European Employment Strategy.

Sharing of roles and responsibilities

The following description is indicative only: actors' roles and responsibilities vary according to different national and other practices, systems and contexts. Lifelong learning partnerships at all levels should consider and develop such roles and responsibilities in the light of circumstances.

Public authorities are responsible for providing the necessary resources for, and ensuring access for all citizens to compulsory education and training and post-compulsory basic skills provision, as well as ensuring that pre-school and adult learning opportunities are available. In addition, they must take the lead in developing and implementing lifelong learning strategies at all levels. This includes ensuring the rights of citizens to have access to opportunities for acquiring and updating knowledge and competences throughout life (as set out in the preamble to the Amsterdam Treaty), with the assistance of guidance services. Public authorities are

also responsible for active labour market measures for the unemployed and promoting learning for all, both in- and outside the labour market. Employers have the main responsibility to provide for developing the competences of their workforce and are increasingly taking on wider corporate social responsibilities, for example when they open up their training opportunities and resources to a wider public²⁰. Trade unions increasingly deliver learning to their members, and participate in activities to promote and facilitate learning amongst members and non-members alike. Together, the social partners conduct social dialogue at all levels, and negotiate and implement agreements in respect of education and training in the workplace. Learning providers of all kinds have a responsibility for the quality and relevance of their learning provision, as well as its coherence within the overall learning offer. Community and voluntary groups have unique opportunities to deliver targeted learning, to promote learning amongst (potential) learners and to articulate their needs and interests. All actors share a responsibility to work together on lifelong learning – as reflected in the ‘partnership working’ building block below – and to support individuals in taking responsibility for their own learning.

A prominent conclusion from the consultation, and one which cuts across all the building blocks, was that Member States must fundamentally transform learning systems, including initial education, with a view to making quality learning opportunities accessible to all on an ongoing basis. The feedback confirmed the need for the gradual integration of formal learning environments, in order to make them much more open and flexible, so that learners can have individual learning pathways, suitable to their needs and interests, and thus take advantage of equal opportunities throughout their lives.

Partnerships reflect the shared benefits of, and responsibility for, lifelong learning. Joint/coordinated action is often also the most responsive to different circumstances and the most effective, building on diverse expertise, strengths and resources. Lifelong learning strategies must bring together, and be supported by, all actors:²¹

As well as promoting partnership at all levels, national, regional and local, Governments should lead by example by ensuring effective coordination and coherence in policy between ministries;

Local level partnerships are essential for strategies to work ‘on the ground’. These should include local authorities, schools, universities, other learning providers and related services such as information, guidance and counselling, research centres, enterprises (as part of their corporate social responsibility), public employment services, NGOs working at the local level (e.g. voluntary and community organisations), representatives of particular groups of (potential) learners²², and actors dealing with gender equality issues;

The social partners should also be actively involved, whenever relevant, given their multiple role as ‘consumers’, investors, negotiators and promoters of learning;

Efforts to make a reality of lifelong learning must be supported at European level including through the sharing of ideas, experiences and good practice and actions to establish the European area of lifelong learning (see sections 3 and 4)

Insight into demand for learning

An understanding of the needs for learning amongst citizens, communities, wider society and the labour market should be the basis of any strategy for lifelong learning. Such an understanding must be grounded in evidence from the local level. This is a prerequisite for ensuring an effective learner centred approach and equality of opportunity. Work should focus on:

Literacy, numeracy, ICT and other basic skills²³ needs: the foundation for further learning, which will often need to be updated throughout life. Citizens/groups most alienated from learning, whose needs and interests are varied, may require tailored measures;

Addressing the impact of lifelong learning on learning facilitators²⁴ such as teachers, trainers, adult educators and guidance workers. Strategies and partnerships must address their role and support their adaptation;

The needs of employers in general, as well as the particular needs of SMEs, who employ a significant proportion of the EU's workforce, yet who often encounter difficulties in making finance or time available for training or in finding training which is relevant to their needs. Motivating employers is important in this respect;

Understanding (potential) learners' interests, reflected in surveys, evaluations, feedback from guidance surveys and consultations, data on imbalances in learning participation (e.g. gender mix in ICT learning);

Taking into account the implications of the knowledge-based society for the needs of learners (new basic skills, including entrepreneurship, science and technology), and labour markets (for example the importance of competence forecasting to avoid shortages, upskilling those inside the labour market to ensure they do not become excluded).

Adequate resourcing

Achieving the vision of lifelong learning for all, with the fundamental changes in thinking, systems, structures and working which this implies, calls for higher levels of investment, as the Lisbon conclusions and the European Employment Strategy require. These should be allocated effectively and efficiently.²⁵ In particular, this means that:

Overall rates of public and private investment must be raised. Such increases should be based on shared responsibility between government, public authorities, employers, social partners and individual citizens;

Adequate resources must be made available and/or existing resources must be rechannelled across the spectrum of formal, non-formal and informal learning, including pre-school learning. At the same time, transparency in the allocation of resources is essential if declared priorities are to be respected in terms of funding;

New approaches to investment are needed to account for the new types of knowledge and competences that are required by the development of the knowledge-based society, both in respect of (potential) learners and learning facilitators. Fiscal and other incentives for learning are approaches

which should be developed for all citizens, in and outside the labour market;
Increased levels of investment must be properly integrated with strategies at the local level in order to have maximum impact;
New tasks and roles, recruitment and retention in the teaching and training professions at all levels must be addressed, particularly given projected recruitment needs.

Facilitating access to learning opportunities

There should be a dual approach to access to learning: making what is already on offer more visible, flexible, integrated and effective, while also developing new learning processes, products and environments.²⁶ Strategies must also address issues of equality of opportunity (e.g. gender equality) and of targeting specific groups, in order to ensure lifelong learning opportunities are genuinely available to all, especially those at particular risk of exclusion such as people on low income, disabled people, ethnic minorities and immigrants, early school leavers, lone parents, unemployed people, parents returning to the labour market, workers with low levels of education and training, people outside the labour market, senior citizens (including older workers), and ex-offenders. Such targeting should address the needs not only of people in deprived urban areas, but also those in rural areas who may have particular learning needs. Key points include:

Removing social, geographical, psychological and other barriers, for example by promoting ICT, workplace learning and local learning centres to bring learning and learners together at times/paces and in places suited to people's other commitments;

Within the formal sector, adapting entry, progression and recognition requirements to take account of non-formal and informal learning;

Complementing mainstream provision with tailored measures, especially for basic skills, targeted at specific individual needs. Ensuring availability of specialist provision to meet any unmet demand, for example by encouraging higher education establishments to work with those at risk of exclusion;

Social partners should work together and with other actors to ensure the trend towards greater flexibility in the organisation of work is accompanied by adequate investment by employers in their workforce – a key dimension of quality in work;²⁷

Recognising information, guidance and counselling services as a key interface between learning needs and the learning on offer. They are also crucial in helping learners find their place in increasingly complex learning systems.

Creating a learning culture

For strategies to foster a learning-for-all culture, direct measures are needed to motivate (potential) learners and raise overall participation levels by making learning more desirable in terms of active citizenship,

personal fulfillment and/or employability. Such measures should include:

Valuing and rewarding learning, especially non-formal and informal learning in all sectors, thereby recognising its intrinsic worth. Rewarding learning can also encourage those who are most alienated to return to learning;

Promoting more positive perceptions of learning and raising awareness of any entitlements and the benefits of learning, e.g. through media campaigns, from the earliest age – at pre-school, school, and higher education levels, as well as in youth organisations and among the adult population;²⁸

Making appropriate use of targeted funding, promotional activity and other methods, such as reaching out to (potential) learners;

Promoting the role of information, guidance and counselling providers working directly with voluntary/community organisations to raise awareness of the individual/social/economic benefits of learning, and to encourage diversification of studies and non-traditional career/learning choices;

Enterprises should be facilitated to become learning organisations, where everyone learns and develops through the work context, for the benefit of themselves, each other and the whole organisation, with such efforts being publicised and recognised;

Encouraging public service providers, voluntary and community groups, employers and trade unions to develop and/or promote learning opportunities tailored to their particular constituencies and, e.g. disabled people.

Striving for excellence

Strategies must adopt mechanisms to maximise the quality of the learning experience itself and also of the policy/implementation processes and services associated with learning. Quality is not just an obligation but also a motivating factor in decisions by individuals, employers and others to invest in learning. Mechanisms should include:

Ambitious targets for, among others, participation, resourcing, retention and learning outcomes. Progress against these targets should be monitored by reference to pre-defined indicators. Data should be broken down by gender and other socio- economic factors;

Robust quality assurance tools for formal and non-formal learning (e.g. international and national standards and guidelines, inspection systems, quality awards, financial instruments);

Evaluation exercises in which strategies themselves are assessed against criteria for comprehensiveness and coherence and against national/common targets and agreed indicators;²⁹

Regular assessment/revision of strategies to maintain relevance, effectiveness and complementarity with strategies at other levels.

3. PRIORITIES FOR ACTION

Each 'priority for action' relates closely to a number of the strategic building blocks set out in the previous section, and each contributes to fulfilling the broad objectives and principles set out in section 1.4. They have been developed according to feedback from the consultation, results and evaluation of existing policies and instruments at European level and the Commission's own policy analysis. They are presented under the six 'key messages', which were at the heart of the Memorandum. The messages – modified slightly to take account of detailed comments – were endorsed by the consultation. The order in which the priorities are presented reflects the level of implementation they are intended to support: the first three principally concerning the European dimension of lifelong learning, the second three requiring greater involvement of actors at the national, regional and local level, with adequate support at European level. Annex 1 sets out further supporting proposals in relation to research and evaluation.

3.1. Valuing learning

These proposals principally contribute to or involve '*creating a learning culture*', '*facilitating access to learning opportunities*' and '*striving for excellence*'. Creating a culture of learning requires that the question of how to value learning in formal, non-formal and informal settings, must be addressed in a coherent way.³⁰

Enabling citizens to combine and build on learning from school, universities, training bodies, work, leisure time and family activities presupposes that all forms of learning can be identified, assessed and recognised. A comprehensive new approach to valuing learning is needed to build bridges between different learning contexts and learning forms, and to facilitate access to individual pathways of learning. All contributions to the consultation stressed that progress in this field, particularly in relation to non-formal and informal learning, will be a crucial step towards a European area of lifelong learning, building on the existing right of free movement within the European Union and making the concept of citizenship more concrete.

Substantial work has already been done at national and European level to facilitate the transfer and mutual recognition of formal qualifications. For example, the Council and the European Parliament have adopted a Recommendation on mobility for students, persons undergoing training, teachers and trainers, and Member States have agreed to an action plan³¹. In addition, a set of Directives has been produced, designed to guarantee the recognition of qualifications to ensure access to regulated professions in different Member States. This has not, however, led to a comprehensive framework supporting the overall transfer of qualifications and competences, either between levels of formal education and training or across institutional, sectoral and national borders. It is essential that learning providers, employers and social partners are involved in the development of instruments for valuing learning, and that all those involved, including individual users, find methodologies and systems valid, reliable and legitimate. Instruments should also be introduced to help citizens – young people as well as adults – present their qualifications and competences anywhere in Europe in a transparent manner.

Valuing formal diplomas and certificates

The Commission, the Member States and the social partners will jointly examine the role and character of voluntary minimum quality standards in education and training. The development of such standards, accompanied by a peer-review approach, would increase the transparency and coherence of national education and training systems, creating a stronger basis for mutual trust and recognition of qualifications³².

The Commission will develop by the end of 2002, a guide to, and glossary of, the Community instruments related to transparency of diplomas and certificates to make it easier to find and make use of them. (E.g. the European Credit Transfer System, Diploma and certificate supplements, Europass, the European CV-format, various Internet services).³³

The Commission is proposing, by the end of 2001, a more uniform, transparent and flexible regime for professional recognition (in the field of regulated professions). Member States should, in co-operation with the Commission, ensure that citizens have access to updated and relevant information on these directives and on questions of recognition in general. European networks involving national contact points on professional recognition, such as NARIC³⁴ and NRCVG³⁵, should play a central role here.

The Commission will, in co-operation with the Member States and higher education institutions, actively support the 'Bologna process' in the field of Higher Education. Experiences from this process will be used as a basis for promoting closer co-operation within other areas, such as vocational education and training.

Valuing non-formal and informal learning; Exchange of experience

The Commission will initiate by the end of 2002 a systematic exchange of experience and good practice in the field of identification, assessment and recognition of non-formal learning. The European Forum on the Transparency of Qualifications, managed by the Commission and Cedefop, should co-ordinate this process, in close co-operation with the Member States, the social partners, non-governmental organisations, OECD, Cedefop, Eurydice and the European Training Foundation (ETF).

Parallel to action at European level, Member States should involve all relevant players, including providers of non-formal learning, the social partners, representatives of formal education (vocational as well as higher), and NGOs representing excluded groups, in developing methodologies and standards for valuing non-formal and informal learning.

The Commission will establish by the end of 2003, based on the systematic exchange of experience, an inventory of methodologies, systems and standards for the identification, assessment and recognition of non-formal and informal learning. It should target the international, national, and sectoral levels, as well as enterprises. The Commission will use this inventory to support and stimulate the development of high quality assessment methodologies and standards at European, national and sectoral levels.

Members States will be encouraged to provide the legal framework to implement more widely the identification, assessment and recognition of non-formal and informal learning. Member States should consider an individual right to assessment.

Member States should encourage Universities, education/training institutions and other relevant organisations (e.g. research institutions) to systematically implement measures aimed at the assessment and recognition of non-formal and informal learning.

New instruments at European level to support valuing all forms of learning³⁶

The Commission will develop, by the end of 2002, a 'portfolio' system which will enable citizens, at all stages of education and training, to group together their qualifications and competences and present them. This will be built on existing experience, including the European CV (which serves as a 'summary' of qualifications and competences) requested by the Lisbon European Council.

The Commission will by 2003, in co-operation with the Member States, develop a 'modular' system for the accumulation of qualifications, allowing citizens to combine education and training from various institutions and countries. This will build on the European Credit Transfer System (ECTS) and Europass³⁷.

3.2. Information, guidance and counseling

These proposals principally contribute to or involve: '*facilitating access to learning opportunities*', '*creating a learning culture*' and '*partnership working*'.

The consultation feedback confirmed the crucial role that information, guidance and counselling should play both in facilitating access to learning and in motivating potential learners. Open dialogue between guidance systems, lifelong learning provision at all levels and labour market actors is a prerequisite for fulfilling this role. Guidance services should promote equal opportunities by being accessible to all citizens, especially those at risk of exclusion, and tailored to their needs through systems that are coherent, cohesive, transparent, impartial and of high quality. ICT based services, in partnership with other local level services, e.g. libraries, may serve as access points. Systems must also be flexible, and adaptable to the changing needs of the individual learner – bearing in mind the value of guidance for personal fulfilment, as well as the needs of the labour market and the wider community. To this end, existing resources should be evaluated in order to ensure transparency and coherence of provision, and networks of services should also be developed in order to overcome existing boundaries. The consultation recommended partnership at

European level to improve the exchange of ideas and good practice in this field.

Promoting real active citizenship and mobility assumes that counsellors are able to deal with other countries' education, training and guidance systems, labour market systems and programmes.

Strengthening the European dimension of information, guidance and counselling

The Commission will launch by 2002 an Internet portal on learning opportunities, providing information on lifelong learning in Member States and candidate countries. The Commission invites the Member States to ensure the availability of relevant national online databases, which can be interconnected through the portal.³⁸

The Commission will set up by the end of 2002 a European Guidance Forum, involving representatives of all relevant players, to encourage dialogue, exchange of good practice and the identification of solutions to common problems. Building on the review on guidance, which is taking place in the Member States and candidate countries, and in cooperation with the OECD, the Forum should develop a common understanding of basic concepts and underlying principles of guidance. It should then focus on specific issues such as the definition of principles, quality of delivery, consumer interest/involvement, the effectiveness of tools and practices, the training of guidance workers, and how best to meet the needs of groups at risk of exclusion. The Forum will also undertake reflection on the quality of guidance provision, with a view to developing common guidelines and quality standards for guidance services and products.

The Commission will, by the end of 2003, examine existing European networks and structures in the field of information, guidance and counselling (e.g. Euroguidance, EURES, Eurodesk, Fedora, EQUAL, Mobility Centres for Researchers) for both education and training, with a view to establishing a coherent and cross-sectoral lifelong learning framework for the scope and activities of these networks.³⁹

3.3. Investing time and money in learning

These proposals principally contribute to or involve: '*adequate resourcing*', '*facilitating access to learning opportunities*' and '*striving for excellence*'.

A strong consensus emerged from the consultation that overall investment levels need to be raised significantly in order to respond to the transition to the knowledge-based society, and that spending on learning should be highlighted and reported in the same way as spending on more tangible forms of capital. Clearly, a key aspect of investment in lifelong learning will continue to be that of public expenditure, since formal provision in the school, vocational, adult and higher education sectors, as well as increasingly in the pre-school sector, must remain vital cornerstones of any lifelong learning strategy. Responsibility for raising investment is also shared by the social partners, for instance in respect of employers providing suitable access to learning. 35 hours of learning per year for every employee might be an attainable benchmark. Ensuring value for money and quality in terms of outputs is as important as ensuring adequate resourcing. The need to facilitate access to individual pathways of learning

and to foster a culture of learning implies that more resources should be directed towards guidance and counselling, new ways of valuing learning and making learning available in a wider range of environments, with appropriate facilities (e.g. for childcare). Likewise, more resources are called for in respect of non-formal learning, especially for adult and community learning provision. Respondents underlined the need to give priority in resource allocation to learning for children in pre-school education (to reduce inequalities later on and to lay a solid basis for further learning), to teachers, trainers and other learning facilitators (to prepare them for their evolving roles – see section 3.6), and to senior citizens, including older workers, (to give them opportunities to participate more actively in society and in the labour market, including the role they can play in intergenerational learning)⁴⁰. There is certainly no top-down solution on how to bring about fundamental reform, while reconciling the need both to increase overall levels of investment and, at the same time, reduce inequalities in resource allocation. Hard choices will have to be made.

Raising levels of investment and making investment more transparent

The Commission calls on

the European Investment Bank, in the framework of its policy directed to the promotion of human capital development, to seek to support the implementation of lifelong learning as described in this Communication, e.g. through funding infrastructure for teachers' training and local learning centres, multimedia learning software and content and training programmes developed by enterprises;⁴¹

the European Bank for Reconstruction and Development and the European Investment Bank to invest in the development of lifelong learning, for example of infrastructure and SMEs, in the candidate countries of Central and Eastern Europe;

the European Investment Fund to examine how best to use its instruments to promote the emergence of venture capital funds dedicated to supporting the development of human capital aiming e.g. to favour SMEs' access to learning.

Member States should set national targets to raise overall investment levels in human resources, in line with the Lisbon European Council conclusions and the Employment Guidelines⁴². Such target setting should be carried out in a transparent manner, in relation to how resources are allocated. This should also take into account the respective roles to be played by government, employers, individuals and other actors. In addition, Member States should set targets to increase participation in further education and training, indicating the increase in participation that they expect to achieve by gender, age group, educational attainment and target groups.

Member States are invited to develop further their use of the European Social Fund (ESF) – already the main Community instrument for the funding of lifelong learning, and the EQUAL Community Initiative to support the implementation of lifelong learning, in particular for the development of local learning partnerships and centres, and to support learning opportunities at work, access to basic skills

(including through ‘second chance provision’), and training of teachers, trainers and other learning facilitators⁴³.

The Commission will develop indicators and other tools to measure the impact of ESF programmes on lifelong learning and will support the evaluation of the implementation of lifelong learning activities funded by the ESF, as part of the mid-term review of the Fund, which is due at the end of 2003.

The social partners are invited to negotiate and implement agreements at all appropriate levels to modernise the organisation of work⁴⁴, with a view to increasing investment in lifelong learning and to providing more time for learning. For example, they should work towards the recognition of all learning activities,

including non-formal and informal learning, and integrate this into all aspects of human resource policies and practices at the enterprise level.

Providing incentives and enabling investment

The Commission will evaluate various models of individual funding schemes (e.g. ‘individual learning accounts’) to assess their impact on investment, participation in learning and on learning outcomes. This evaluation will take full account of the work done by the OECD in this field and an evaluation report will be presented by the end of 2002.

The Commission will propose that research into the benefits, costs and returns of investing in learning, building on current research⁴⁵, be supported under the 6th Research Framework Programme⁴⁶.

The Commission will produce, based on information provided by the Member States, an overview of fiscal incentives available for learning financed by individuals and companies with a view to the identification and adoption of good practice.

Ensuring high quality returns and outcomes of investment

The Commission will, by the end of 2003, in cooperation with the Member States, develop guidelines and indicators on quality aspects of lifelong learning⁴⁷, and support policy development in Member States through exchanges of good practice and peer review.

3.4. Bringing together learners and learning opportunities

These proposals principally contribute to or involve: ‘*creating a learning culture*’, ‘*partnership working*’ and ‘*insight into demand for learning*’.

The consultation feedback emphasised the importance of adequate levels of open and flexible education and training provision at the local level for bringing learning and (potential) learners together, and the role of local guidance services in mediating this. Here the need to promote a balance between non-formal learning in the workplace and in social surroundings/environments is particularly relevant, reflecting the balance of objectives of lifelong learning between active citizenship, personal fulfilment, employability and social inclusion. Many reports referred to the value of learning

opportunities (often non-formal or informal), provided by adult education or the voluntary sector, including NGOs and local community organisations. Non-formal education projects in the youth field, for example, increase the chances of young people participating in society, and acquiring tolerant and democratic values. To promote a culture of learning across Europe, there is a need to develop learning communities, cities and regions and to establish local multifunctional learning centres.⁴⁸ Consultation feedback also often focused on innovative learner-centred learning and teaching methods and the potential for ICT, with appropriate support, to help bring learning to the learner. For the purposes of this document, ICT-related issues are addressed under section 3.6.

Encouraging and supporting learning communities, cities and regions and setting up local learning centres

Member States are invited to use the resources of schools, adult education and higher education institutions, research institutions and other public facilities such as libraries, as multipurpose centres for lifelong learning.

Youth organisations should regularly make visible and publicise the outcomes of non-formal and informal education that result from their activities.

Member States are invited to develop further their use of the European Regional Development Fund (ERDF) and the ESF to support the implementation of lifelong learning, as an integral part of local and regional development programmes, and to support the improvement of ICT skills by workers, especially those in SMEs.

The Commission invites the Committee of the Regions, possibly with the involvement of European and national associations of local and regional levels, to promote the implementation of lifelong learning at the local and regional levels, in particular to:

develop links between local and regional learning centres across Europe through twinning agreements, and the use of ICT with a view to exchanging experience and building bridges between all forms of learning;

organise, together with the Commission, a campaign at local and regional level in order to promote and publicise the most effective approaches to lifelong learning.

The Commission will support through its programmes the establishment of networks between those regions and cities with well-developed lifelong learning strategies, to facilitate the exchange of experience and good practice.

It is essential to promote more actively the development of learning at the workplace and for enterprises and other organisations to become learning organisations. The social partners have a key role to play to make this vision a reality, as well as to ensure equal opportunities and access to learning at enterprise level for all employees, taking into account the need to facilitate the reconciliation of work, family life and other caring responsibilities. Gaining insight into the learning needs of SMEs, where learning typically takes place in a non-formal or informal context, is particularly

important⁴⁹. Provision has to be flexible, high quality, and tailored to individual firms. Learning providers, e.g. higher education institutions, should offer courses tailored to their specific needs. SMEs themselves also need to explore fully how to facilitate access to learning (e.g. in partnership with other enterprises through learning networks and competence sharing, and in cooperation with guidance services). The Commission Communication “Helping SMEs to GoDigital” is, in this context, contributing to providing ICT skills for SMEs⁵⁰

Encouraging and supporting learning at the workplace - including in SMEs

The social partners, at all levels, are invited to agree that each employee should have an individual competence development plan, based on an assessment of his/her individual competences, and in accordance with overall competence development plans at the enterprise level. Such schemes should fully take into account the particular needs and circumstances of SMEs and should provide expert advice on how to assess competence and learning needs. The social partners should also help to raise awareness about the importance of learning and encourage and train employees and managerial staff to act as learning facilitators or mentors for others.

The Commission encourages the European social partners to finalise, under the social dialogue process, a framework, including common goals, in order to promote lifelong learning at all levels and especially at enterprise level. The Commission invites the social partners to promote such a framework at national level through their respective organisations, according to national practices.

The Commission will, by the beginning of 2003, launch an award for enterprises that invest in lifelong learning, in order to reward and publicise good practice in this area⁵¹.

3.5. Basic skills

These proposals principally contribute to or involve: *‘insight into demand for learning’*, *‘creating a learning culture’* and *‘facilitating access to learning opportunities’*.

The European Councils in Lisbon and Stockholm underlined the importance of improving basic skills through adequate education and lifelong learning policies. Basic skills include the foundation skills of reading, writing and mathematics, as well as learning to learn and the new skills set out at Lisbon – IT skills, foreign languages, technological culture, entrepreneurship, social skills. The consultation feedback underlined the fundamental importance of basic skills acquisition in allowing people to engage in further learning and as a basis for personal fulfilment, active citizenship and employability, particularly given the demands of the developing knowledge-based society. The foundations for lifelong learning must be provided by Governments through compulsory schooling, but adults who left school with ongoing literacy, numeracy and other basic skills needs should also be encouraged to participate in compensatory learning.

Identifying what the basic skills package should be

The Commission will invite the 'Sub-Group' set up following the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems also to address basic skills provision outside the formal education and training systems as well as basic skills acquisition by adults, motivation to learn and how to include basic skills, particularly social, personal, ICT and scientific skills provision, in curricula without overloading them⁵².

Making basic skills genuinely available to everyone and in particular to those less advantaged in schools, early school leavers and to adult learners⁵³

The Charter of Fundamental Rights recognises the right to education, including the right to receive free compulsory education, and access to vocational and continuing training⁵⁴. To make this right more concrete, Member States should consider extending the right to compulsory education so that it covers free access to basic skills for all citizens, regardless of age.

Member States should ensure that young people acquire basic digital literacy as part of compulsory education, and should also expand digital literacy initiatives to citizens at risk of exclusion⁵⁵. Member States should provide the opportunity for unemployed people to get a recognised certificate of basic ICT skills.

The social partners are invited to conclude agreements on the promotion of access to learning opportunities, in particular for workers with low levels of skills and older workers, to meet the objective of giving every worker the opportunity to achieve information society literacy by 2003⁵⁶.

The Commission invites NGOs at European level to identify factors that prevent or promote the acquisition of basic skills and participation in mainstream lifelong learning for citizens at risk of exclusion. This should serve as a basis for developing adequate policy responses, at the appropriate level, including 'flexible learning', targeted learner-centred actions, support for community education projects for people from disadvantaged neighbourhoods and groups, and the provision of care services for children and other dependants.

3.6. Innovative pedagogy

These proposals contribute to or involve: '*insight into demand for learning*' '*partnership working*' and '*striving for excellence*'.

The consultation feedback emphasises a shift from 'knowledge' to 'competence' and from teaching to learning, placing the learner at the centre. Such a shift implies that as early as the pre-primary stage people 'learn how to learn'. Learners should, as far as possible, actively seek to acquire and develop knowledge and competences. Different methods are called for depending on the situation of the learner, the learning facilitator and the setting (e.g. community centres, workplace, the home). Work-based learning, project-oriented learning and learning organised as 'study circles' are particularly useful approaches. New teaching and learning methods challenge the traditional roles and responsibilities of teachers, trainers and other learning

facilitators. There is, therefore, a strong need to develop their training, including in multi-cultural competences, to ensure that they are ready and motivated to face the new challenges, and therefore to promote tolerance and democratic values. This should also include further reforming and improving pedagogical approaches in formal, as well as non-formal learning. The exchange of experience between schools, adult education and voluntary organisations, ethnic minority centres, universities and companies should provide insight into learning needs in this area. Higher education, and research institutions, for example, should introduce or increase research and training in the field of lifelong learning. All contributions recognise that ICT- supported learning offers great potential for rethinking and redesigning learning processes, whilst also recognising the risk of new technology creating a 'digital divide'. The eLearning initiative and the eLearning Action Plan address a number of important issues in this area, in the context of coordinating Member States' efforts to adapt education and training systems to the information society⁵⁷. Many reports stress that ICT based learning should be combined with other, more social modes of learning (e.g. learning groups, family learning, tutoring or collaborative learning at work) and regular individual and technical support services. In a rapidly growing market, quality and relevance of learning material, services and learning processes is important, particularly in terms of consumer protection, motivation and effective use of resources⁵⁸.

New teaching and learning methods and the new role of teachers, trainers and other learning facilitators

The Commission will support, through the Socrates and Leonardo da Vinci programmes, the development of a network for the training of teachers and trainers. Based on existing networks, e.g. in Cedefop, this will aim to analyse and exchange innovative experience in formal and non-formal contexts, while creating the conditions for transfer within the Community. It will also contribute to the construction of a common framework of reference for the competences and qualifications of teachers and trainers and respond to the challenges of ICT based learning. Member States, local and regional authorities, learning providers, teachers' representatives and NGOs, including those active in non-school youth education, should contribute to this by making development opportunities accessible to learning facilitators from other Member States and candidate countries. Particular attention will be given to improving training in sectors such as adult education, where formal training of teachers is not yet a requirement in all Member States and where the need to improve teaching quality is, therefore, a particular priority.

Given the importance attributed to non-formal and informal learning, the role of learning facilitators must be supported. Social partners, NGOs (e.g. youth organisations), and others, should, in cooperation with the Commission and the Member States, initiate the systematic exchange of experiences in this field.

The Commission will propose that research and experimentation into how we learn in the contexts of formal, non-formal and informal learning, and how ICT can be integrated into these learning processes, be supported under the 6th Research Framework programme, through the Leonardo da Vinci, Socrates and Youth programmes and the eLearning pilot actions, the Information Society Technologies Programme⁵⁹ and through the EQUAL Community Initiative. This should promote the development of efficient and effective

pedagogic approaches for various groups of learners, including underrepresented groups/non-traditional learners.⁶⁰

The Commission will, by 2003, in cooperation with the Member States, social partners and international NGOs, develop European quality recommendations aiming at learning organisations outside formal education and training, to be used on a voluntary basis. A European label should be given those organisations complying with these recommendations.

ICT enabling and supporting lifelong learning

The Commission, in close cooperation with the Member States, will examine approaches at national level to developing seals of quality for ICT based learning and teaching material, in particular learning software, with a view to their possible development at European level to ensure coherence and consumer protection.

The Commission will continue to support projects under the Socrates and Leonardo da Vinci programmes, and the eLearning initiative, to develop ICT based learning with a European dimension, e.g. through the setting up of transnational 'virtual study circles'.

4. DRIVING FORWARD THE AGENDA

4.1. A lifelong learning framework

Member States are fully responsible for the content and organisation of their own education and training systems⁶¹, and it is not the EU's role to harmonise laws and regulations in these fields. At the same time, however, there are specific policy functions relating to lifelong learning, which are dealt with at European level. In addition to implementing a vocational training policy⁶² the Treaty provides for a key role for the Community in enhancing the quality of education through European cooperation in this field. The European Union has a particular role to play in relation to: citizenship, freedom of movement, whether for the purposes of learning or employment, the development of European labour markets⁶³ and the coordination of employment and social inclusion policy. Transnational education, training and working are, for some citizens, already a reality. Despite this, obstacles still remain to learning, working and living in Member States other than one's own.

There is, therefore, a substantial role to be played by the European Union and by cooperation between the Member States in supporting and stimulating the implementation of lifelong learning across the Community. At the same time, policy interventions need to be adapted to local and national circumstances, given the diversity in education, training and labour market systems across Europe. The key challenge, therefore, is to ensure that Member States remain free to develop their own coherent and comprehensive strategies, and to design and manage their own systems, while moving broadly in the same direction. This must be done in a coherent, coordinated and economical manner. Where the EU has no legislative competence and where Treaty objectives are not covered by existing Treaty-based processes, the following methods, which include the open method of coordination, will be used:

the identification of shared problems, ideas and priorities, through the exchange of knowledge, good practice and experience and through peer review, to enable actions to be developed across all or certain Member States and/or by European instruments and processes;

increasing the transparency of policies and systems, enabling citizens to access and make full use of the institutions and services at their disposal;

ensuring complementarity and synergy at European level between the various processes, strategies and plans involved in implementing lifelong learning;

developing synergy between Member States' policy in the field of lifelong learning.

The Commission will develop by the end of 2003 a database on good practice, information and experience concerning essential aspects of lifelong learning at all levels to support the implementation of lifelong learning. Cases will be selected in accordance with clear criteria and structured on a thematic basis and by actor. The database will not only include cases emanating from Community instruments (education, training and youth programmes, ESF, ERDF and Community Initiatives) but also from the national, regional, local and sectoral levels, non-Member States, international organisations, social partners and civil society. This database will be built on existing initiatives, based on dialogue with all actors, accessible on the Internet and kept fully up to date and relevant to current needs.⁶⁴

4.2. Building on achievements at European level

The implementation of lifelong learning, including the priorities for action identified in section 3, will be through existing processes, instruments and programmes⁶⁵:

The work programme on the Follow-up to the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems will be one of the principle means for the strengthening of cooperation and exchange of good practice among Member States in the field of lifelong learning;

The priorities for action in this Communication that relate to employment-related aspects will be taken into account in the negotiations of future rounds of the European Employment Strategy and will also be addressed in the Action Plan on Skills and Mobility. Similarly, the priorities for action relating to social inclusion and equal opportunities aspects of lifelong learning will be taken into account in the development of the European Social Agenda;

A wide range of projects and other actions focused on lifelong learning will be promoted and supported through existing Community programmes and actions. The Socrates, Leonardo da Vinci and Youth programmes have a major role to play here. The Commission will substantially reinforce and expand the joint actions that support projects coming within the scope of more than one of these programmes, and will facilitate the more active participation of NGOs and SMEs under the programmes. Certain priorities will also be implemented as part of the eLearning Action Plan;

The European Social Fund is the main Community instrument for funding lifelong learning. The European Regional Development Fund is also an important funding stream. The Commission, working with the Member States, will ensure that the

2003 review of both streams of funding, as far as lifelong learning is concerned, takes account of the priorities identified in the present text. The EQUAL Community Initiative will also play a crucial role in developing new approaches to lifelong learning;

The 6th Research Framework Programme will provide new opportunities to reinforce research in the area of lifelong learning, and thus build on the insights gained in this field under previous programmes. This research will be undertaken primarily under Priority 7 ('Citizens in an Evolving Knowledge Society')⁶⁶. (Priorities for research as well as further evaluation are listed in Annex 1).

4.3. Indicators⁶⁷

Comparable information and statistical measures are essential to the development and implementation of coherent and comprehensive lifelong learning strategies. Statistics and indicators already form an essential part of existing initiatives in the field of lifelong learning with a view to monitoring progress both in achieving identified targets and in implementing policy objectives.

Some key indicators are already available. The 2001 Communication on Structural Indicators⁶⁸ proposes three indicators related to lifelong learning. These concern⁶⁹ investment, participation and early school leavers. Together with these, another five existing indicators⁷⁰ provide measures to monitor progress within three of the above 'priorities for action' areas concerning *investing time and money in learning*, *basic skills* and *innovative pedagogy* (eLearning⁷¹ is particularly relevant to this priority).

Additional indicators⁷² are currently being developed in the context of the European Employment Strategy⁷³, the European Social Agenda⁷⁴, the Communication on quality in work⁷⁵ and the Follow-up to the Concrete Objectives Report. Moreover, the Task Force on Measuring Lifelong Learning⁷⁶ established an overall framework for extending the statistical information in the field of lifelong learning and launched a process aimed at revising statistical methodologies in order to identify the additional sources in this field that need to be developed at EU level in the short- and medium- term. In addition, following consultation of experts from 36 European countries⁷⁷, some areas have been identified for developing indicators on the quality of lifelong learning.

The development of a limited number of new indicators will be based on the learner- centred approach in relation to formal, non-formal and informal learning. In particular, this work will aim to fill the gaps on several aspects of lifelong learning, by proposing quantitative information collections directly from learners. It will also promote the development of qualitative information sources, in particular in the fields of assessment and recognition; information, guidance and counselling; and training of teachers and trainers⁷⁸. This work will complement the development of indicators on lifelong learning related to employability, adaptability and social inclusion, in the context of the European Employment Strategy and the European Social Agenda.

The overall coordination and coherence of the development of new indicators will, in principle, be overseen through the network of 'sub-groups' formed to follow up the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems. The sub-groups will also play a valuable role in the identification of good practice for dissemination among Member States.

The Member States and other European countries are invited to support this work. In particular, in the context of their cooperation within the European Statistical System (ESS), Member States and other European countries should aim to make their own statistics and indicator systems as comparable as possible. In developing new indicators, the Commission will draw on existing national and international sources, particularly in collaboration with the OECD. Maximum use will be made of existing sources and structures within the ESS, as well as other available resources, including the Working Party on Education and Training Statistics, which will have responsibility for technical aspects, as well as other available resources.

4.4. Maintaining the momentum

The creation of a European area of lifelong learning will need to be supported by innovative forms of partnership, cooperation and coordination at all levels between the actors involved in implementation. The wide-ranging consultation on the Memorandum provided the opportunity to set up for the first time a whole series of coordination and consultation structures. These represent the broad spectrum of lifelong learning sectors and interests not only at European level but also in the Member States, in the EEA and candidate countries, at the regional level and within and between European NGOs, other representatives of civil society and the social partners. The Commission proposes that, in accordance with its White Paper on Governance, these innovative and dynamic structures be built upon in order to ensure that the momentum created since the Memorandum is maintained at all levels:

The development of policy at European level and the coordination of national policies requires the establishment of a high-level group of senior representatives of Ministries bearing the main responsibility for lifelong learning. This group will help to ensure the complementarity of measures developed in the field of lifelong learning, including the implementation of the work programme for the Follow-up of the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems, with related processes, strategies and plans at European level. As such, the scope of its responsibilities will need to span all aspects of lifelong learning (schools, higher education, adult education, vocational training, non-formal youth learning etc.). The group of national lifelong learning coordinators set up for the European wide consultation, and the 'sub-groups', that were set up as part of the Concrete Objectives Follow-up, will provide support to the high level group.

Member States, the EEA and candidate countries should prolong and, where necessary, strengthen and expand established interministerial coordination structures to promote internal policy coherence. In general, consultation networks on lifelong learning should be built on at all levels, national, regional and local, to support implementation.

The Commission will develop further its consultation of the social partners in the field of lifelong learning. In addition, the Commission would welcome

further reflection and contributions from the social partners on the priorities set out in this Communication, through the social dialogue process.

The Commission will also develop the existing consultation platform with civil society and the NGOs concerned by lifelong learning. It will verify that the composition of this consultation platform is sufficiently representative of the various actors as well as groups at risk of exclusion.

The working platforms provided by the European Forum on Transparency, the European Forum on Quality and the proposed European Forum on Guidance should define the scope of their respective areas with a view to working together, and with the sub-groups set up as part of the Concrete Objectives Follow-up, in the future.

The Commission will encourage Cedefop, Eurydice and ETF to build upon their existing cooperation in relation to lifelong learning, in particular to support the development of the lifelong learning database (see section 4.1).

The Commission will continue to cooperate actively with international organisations such as the OECD, the Council of Europe and UNESCO when developing lifelong learning policy.

5. NEXT STEPS

The next stages along the path towards a European area of lifelong learning will be:

An examination and discussion of this document by the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, leading to an Opinion from each institution;

Endorsement of the main principles and proposals of this Communication and the approach suggested in respect of a European area of lifelong learning by the Council (Education and Youth Council and the Employment and Social Policy Council) during the Spanish Presidency;

A contribution by the Commission on this subject to the Barcelona Spring Council of 15-16 March 2002;

A report by the Commission to the European Council and the European Parliament on progress towards implementing the lifelong learning framework by the end of 2003.

ANNEX I: PROPOSALS IN RELATION TO RESEARCH AND EVALUATION (BY THE END OF 2003)

The Commission will propose that research into the benefits, costs and returns of investing in learning, building on current research⁷⁹, be supported under the 6th Research Framework Programme⁸⁰.

The Commission will propose that research and experimentation into how we learn in the contexts of formal, non-formal and informal learning, and how ICT can be integrated into these learning processes, be supported under the 6th Research Framework programme, through the Leonardo da Vinci, Socrates and Youth programmes and the eLearning pilot actions, the Information Society Technologies Programme⁸¹ and through the EQUAL Initiative. This should promote the development of efficient and effective pedagogic approaches for various groups of learners, including underrepresented groups.⁸²

The Commission will launch a feasibility study on a framework for the recording of public and private levels of investment in lifelong learning, at the national, regional and enterprise levels, with a view to enhancing transparency. This will be based on data provided regularly, for example on the resource allocation between formal, non-formal and informal learning and between various sectors of learning provision (broken down by gender, age group, previous educational attainment and target groups).

The Commission, in cooperation with the social partners at European level, will launch a survey on learning in SMEs with particular focus on non-formal and informal learning, including quality and output aspects.

The Commission will support an evaluation, based on case studies, of what factors are likely to make lifelong learning partnerships efficient and sustainable.

The Commission will undertake a feasibility study on an EU-wide approach to the development of a basic skills and adult literacy survey to be carried out on a regular basis.

The Commission will evaluate existing mechanisms providing individual rights to basic skills and/or lifelong learning and their impact on participation in learning opportunities.

The Commission will, building on existing evidence,⁸³ identify barriers to participation in lifelong learning for under-represented groups (resource-related or financial barriers, including lack of childcare, transport or access to learning support material) and key factors contributing to eliminating such barriers.

In addition to the above proposals, the Commission will support broader research across the field of lifelong learning, including through the Information Society Technologies Programme of the 6th Research Framework Programme.

-
- ¹ Source: Labour Force Survey (LFS) 2000
- ² “The well-being of nations: the role of human and social capital” (p. 33) Tom Healy, Sylvian Côté; OECD 2001.
- ³ For most Member States, LFS participation refers to education and training participation by 25-64 year olds in the four weeks prior to the survey. For Portugal, France and the Netherlands, however, data are collected only if participation is on-going at the time of the survey.
- ⁴ Source: OECD; direct and indirect expenditure on educational institutions from public and private sources, 1998
- ⁵ Feira European Council conclusions para. 33
- ⁶ Council Conclusions of 20 December 1996 on a strategy for lifelong learning (97/C 7/02).
- ⁷ Summary and analysis reports of the feedback from the Member States, EEA countries, candidate countries and civil society are available.
- ⁸ Education Council Decision of 14 February 2001 based on a Commission proposal (COM(2001) 59 final). The Objectives Report was endorsed by the Stockholm European Council in March 2001.
- ⁹ Communication from the Commission: Draft detailed work programme for the Follow-up of the Report on the Concrete Objectives of Education and Training Systems COM(2001) 501 final.
- ¹⁰ Stockholm European Council conclusions: para. 11.
- ¹¹ In accordance with the Amsterdam treaty, which introduced a new title on employment, this strategy is built on thematic priorities, grouped in four pillars and described in Employment Guidelines. Cf. Joint Employment Report 2001 COM(2001) 438 final. Employment Guidelines 2001: Official Journal of the European Communities 24.1.2001 L 22/18.
- ¹² The Nice European Council in December 2000 approved the European Social Agenda. Cf. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions COM(2000) 379 final.
- ¹³ The Stockholm European Council in March 2001 endorsed the Commission’s intention to create a high level Task Force on Skills and Mobility with a view to presenting an action plan to the Barcelona Spring Council in March 2002. Cf. Communication from the Commission to the Council: ‘New European Labour Markets, Open to All, with Access for all’ COM(2001)116 final.
- ¹⁴ As part of the eEurope Action Plan, the eLearning initiative follows up the conclusions of the Lisbon European Council. Cf. Communication from the Commission: eLearning, designing tomorrow’s education COM(2000) 318 final.
- ¹⁵ See Communication from the Commission: Towards a European research area. COM(2000) 6 final; and Communication from the Commission: Mobility Strategy for the European Research Area, COM (2001) 331 final.
- ¹⁶ The definition of lifelong learning used in the Memorandum was: *"all purposeful learning activity, undertaken on an on-going basis with the aim of improving knowledge, skills and competence"*.

¹⁷ Cf. Glossary (Annex II)

¹⁸ The OECD 2001 Education Policy Analysis also examined the distinguishing features of the lifelong learning approach.

¹⁹ The Joint Employment Report 2001 indicates that such strategies are in place in some seven Member States. Joint Employment Report 2001 COM(2001) 438 final.

²⁰ Cf. Commission Green Paper “Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility.” COM(2001) 366 final.

²¹ Cf. Objective 3.1 of the Follow-up to the Objectives Report: ‘Strengthening Links with Working Life and Society at Large’.

²² The term ‘potential’ learner is used to denote those who may not be actively engaged in learning, for example those for whom access is a problem e.g. disabled people, or people who may have become alienated from learning, e.g. older people. It may also refer to people who do not capitalise on informal learning, which takes place in everyday activity.

²³ See section 3.5.

²⁴ The term learning facilitator is used throughout the document to refer to teachers, trainers and others who help people learn in non-formal and informal environments.

²⁵ Cf. Objective 1.5 of the Follow-up to the Objectives Report: ‘Making the Best Use of Resources’.

²⁶ Cf. Objective 2.1 of the Follow-up to the Objectives Report: ‘Open Learning Environment’.

²⁷ See Communication from the Commission: ‘Employment and social policies: a framework for investing in quality’ COM(2001) 313 final.

²⁸ Cf. Objective 2.2 of the Follow-up to the Objectives Report: ‘Making Learning More Attractive’.

²⁹ This approach is taken at European level – see the Joint Employment Report 2001.

³⁰ Cf. Objective 2.2 of the Follow-up to the Objectives Report: ‘Making Learning More Attractive’.

³¹ Recommendation of the European Parliament and of the Council (2001/613/EC).

³² Work in this area will include the activities of the European Forum on the Transparency of Qualifications and the European Forum on the Quality of Vocational Training.

³³ The relevance of this priority for action with more specific regard to the new European labour markets will be outlined in the Commission’s forthcoming Skills and Mobility Action Plan.

³⁴ National Academic Recognition and Information Centres

³⁵ National Resource Centres for Vocational Guidance

³⁶ The relevance of these priorities for action with more specific regard to the new European labour markets will be outlined in the Commission’s forthcoming Skills and Mobility Action Plan.

³⁷ This will take account of experiences resulting from the ‘Tuning’ project (April 2001-June 2002) and the Joint Action project ‘Construction of bridges between qualifications: a system of transfer and accumulation of training credits for lifelong learning’ (November 2001-February 2003).

³⁸ The Commission is also creating a one stop information mobility site, which will serve as the access point to the portal on learning opportunities, as well as the EURES database and the proposed Internet portal on youth policy. The relevance of this priority for action with more specific regard to the new European labour markets will be outlined in the Commission’s forthcoming Skills and Mobility Action Plan.

³⁹ The relevance of this priority for action with more specific regard to the new European labour markets will be outlined in the Commission’s forthcoming Skills and Mobility Action Plan.

⁴⁰ Employment Guidelines 2001: Guideline 3.

⁴¹ The “Innovation 2000 Initiative”, implemented by the EIB after Lisbon through the setting-up of a dedicated lending programme of EUR 12-15 billion, should be a significant support to the implementation of lifelong learning.

⁴² Lisbon European Council conclusions para. 26, and Employment Guidelines 2001, horizontal objective on lifelong learning.

⁴³ During the current programming period (2000-2006), the European Social Fund (ESF) will contribute at least EUR 12 billion towards the development of lifelong learning. In addition, the ESF Community Initiative EQUAL has lifelong learning as one of its eight thematic priorities, towards which Member States have allocated the second largest thematic budget.

⁴⁴ Employment Guidelines 2001: Guideline 13.

⁴⁵ E.g. Research undertaken in the Member States and by the OECD.

⁴⁶ COM(2001) 94 final. Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council concerning the multiannual framework programme 2002-2006 of the European Community for research, technological development and demonstration activities aimed at contributing towards the creation of the European research area. Priority thematic area: ‘Citizens and governance in the European knowledge-based society’. The results of research projects already financed by the Commission under the 5th Framework Programme should be taken into account.

⁴⁷ Based on the Report by the Commission Task Force on Measuring Lifelong Learning, the Report on the Quality of School Education, the Progress Report by the Expert Group on Indicators on Quality of Lifelong Learning and the work done by the Forum on the Quality of Vocational Training.

⁴⁸ Lisbon European Council conclusions, para. 26; Employment Guidelines 2001; eLearning Action Plan COM(2001) 172 final, p. 11

⁴⁹ In the EU, out of a total of 112 million employed people, 74 million are in SMEs; of these, 38 million are in companies of less than 10 employees. Source: “Enterprises in Europe, 2001 edition, Eurostat”

⁵⁰ See the third action line of the Commission Communication “Helping SMEs to GoDigital” (COM(2001) 136 final).

⁵¹ This follows up a request in the Lisbon European Council conclusions, para. 29.

⁵² The Commission also established in September 2001 an ICT Skills Monitoring Group with representatives from Member States to analyse and monitor the demand for, and availability of, ICT skills, based on the requirements of industry. See <http://europa.eu.int/comm/enterprise/policy/ict-skills.htm>.

⁵³ This priority corresponds exactly to one of the issues identified in the Follow-up to the Objectives Report under objective 1.2.

⁵⁴ Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01)

⁵⁵ Employment Guidelines 2001; the ESDIS e-inclusion report; the Commission and Member States' High Level Group on the Employment and Social Dimension of the Information Society.

⁵⁶ Employment Guidelines 2001, Guidelines 3, 15; eEurope; eLearning initiative (2001/C 204/02) and the eLearning Action Plan COM(2001) 172 final

⁵⁷ The eLearning initiative (2001/C 204/02); the eLearning Action Plan COM(2001) 172 final.

⁵⁸ These issues will be addressed, at the European level, through the Follow-up to the Objectives Report. Under its Objective 1.5 "Making the best use of resources" one of the four main issues is defined as "Supporting quality evaluation and assurance systems using indicators and benchmarking" – building on results of the Bologna process and the Forum on the quality of vocational training.

⁵⁹ Part of the 5th Research Framework Programme. Research Projects of the IST Programme address several issues in the field of lifelong learning, covering technologies, systems and services, infrastructures and applications for schools, universities, training settings and non-formal learning.

⁶⁰ The results of research projects already financed by the Commission under the 5th Framework Programme should be taken into account.

⁶¹ TEC Article 149 states that "the Community shall contribute to the development of quality education by encouraging cooperation between Member States and, if necessary, by supporting and supplementing their action while fully respecting the responsibility of the Member States for the content of teaching and the organisation of education systems...".

⁶² See Treaty Article 150.

⁶³ See Treaty Article 125.

⁶⁴ A document giving examples of lifelong learning practice in various European countries, as well as further details on indicators for lifelong learning, is available (Commission services document "Lifelong learning practice and indicators").

⁶⁵ The implementation of the activities to be carried out at community level in the framework of lifelong learning will be financed through programmes and processes that are already proposed or adopted and therefore do not require additional resources (financial or human) at this stage.

⁶⁶ Research on education and training will be undertaken primarily under Priority 7 ('Citizens in an Evolving Knowledge Society'); access to education and training is also included in the research priorities under the sub-theme 'Knowledge-based European Society'.

⁶⁷ A document giving examples of lifelong learning practice in various European countries, as well as further details on indicators for lifelong learning, is available (Commission services document "Lifelong learning practice and indicators").

⁶⁸ Commission Communication on Structural Indicators, presenting 35 indicators as a basis for the Synthesis Report. COM (2001) 619. See also COM (2000) 594

⁶⁹ Public expenditure on education as a percentage of GDP, source: Unesco-OECD-Eurostat UOE; Percentage of population, aged 25-64, participation in education and training, source: Labour Force Survey (LFS); Share of the population aged 18-24 with only lower-secondary education and not in education or training, source: Labour Force Survey (LFS).

⁷⁰ Expenditure on education/training in enterprises as a percentage of labour costs, source Continuing vocational training survey (CVTS); household expenditure on education as a percentage of total expenditure, source Household Budget Survey (HBS); participation in education/training by field of study, source UOE and learning in enterprises by form of learning (CVTS); Average number of pupils per on-line computer in schools, source: Eurobarometer.

⁷¹ eLearning, source the 2001 Communication on Structural Indicators COM (2001) 619: indicator in development.

⁷² More technical details on lifelong learning indicators to be developed can be found in the Commission services document "Lifelong learning practice and indicators".

⁷³ The EMCO Indicators Group develops common indicators to monitor implementation of the Guidelines under the European Employment Strategy.

⁷⁴ The Social Protection Committee Indicators Subgroup is preparing a report for the European Council of Laeken with a list of commonly agreed indicators on social inclusion.

⁷⁵ COM(2001) 313 of 20.6.2001 "Employment and Social Policies: a framework for investing in quality"

⁷⁶ See the report of the Task Force and the proceedings of the Parma conference on measuring lifelong learning at http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/ceies/library?l=/seminars/measuring_lifelong&vm=detailed&sb=Title

⁷⁷ A report was presented to the conference in Riga on 28 and 29 June and will be published shortly.

⁷⁸ Key issues, which apply equally to both qualitative and quantitative indicators are: how people learn; fields of learning; motivation, obstacles and effectiveness. The three most important steps will be the preparation of the 2003 *ad-hoc* module on adult learning, the 2005 Adult Education Survey proposed by the Commission and a planned third survey of learning in enterprises (CVTS). The Commission will aim to harmonise several other surveys with a view to developing a coherent collection system.

⁷⁹ E.g. Research undertaken in the Member States and by the OECD.

⁸⁰ COM (2001) 94 final. Proposal for a decision of the European Parliament and of the Council concerning the multiannual framework programme 2002-2006 of the European Community for research, technological development and demonstration activities aimed at contributing towards the creation of the European research area. Priority thematic area: "Citizens and governance in the European knowledge-based society". The results of research projects already financed by the Commission under the 5th Framework Programme should be taken into account.

⁸¹ Part of the 5th Research Framework Programme. Research Projects of the IST Programme

address several issues in the field of lifelong learning, covering technologies, systems and services, infrastructures and applications for schools, universities, training settings and non-formal learning.

⁸² The results of research projects already financed by the Commission under the 5th Framework Programme should be taken into account.

⁸³ For example the study of barriers to the participation of adults in higher education, undertaken within the Research Framework Programme.

⁸⁴ See the Commission Communication endorsed by the Special Jobs Summit which launched the European Employment Strategy:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm

⁸⁵ See also the definition drawn up by ECOSOC in its Opinion of 22 September 1999 which will be used in forthcoming guidelines on consultation and dialogue with civil society (following up the European Governance White Paper): Official Journal of the European Communities (1999/C329/10)

⁸⁶ See the Commission Communication endorsed by the Special Jobs Summit which launched the European Employment Strategy:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/papers/guide.htm