

## Nemzetközi konferencia beszámoló

---

Penney Éva:

### ***Beszámoló a tanuló városok koncepció helyi megvalósításairól a „Learning Region’s Role in Regional Development and Re-Generation” konferencián elhangzottak alapján (Limerick, 2008. 05. 28–30.)***

A Felnőttképzés Fejlesztéséért Egyesület képviselőjében Pordány Saroltával együtt vettünk részt *A tanuló régió szerepe a regionális fejlődésben és megújulásban* című konferencián az írországi Limericki Egyetemen. A konferenciára 30 országból mintegy 100 résztvevő érkezett. A legnagyobb létszámú csoportot az Egyesült Királyságból és Írországból származó „helyiek” alkották. Ezt követően a második legnagyobb csoport az európai országból érkezők voltak (németek, franciák, belgák, görögök, törökök stb.). Ezek között külön kisebb csoportot képeztek a volt szocialista országok képviselői: 3 lengyel, 3 magyar, 2 litván, 1 szlovák, 1 horvát és 1 bulgár résztvevővel. De a tengeren túlról is volt néhány érdeklődő: számos amerikai, ausztrál, sőt még Afrikából is érkezett egy résztvevő. A távol-keleti országok nem képviselték magukat ezen a konferencián.

Mivel jelenleg a Budapest II. kerületében, Pesthidegkúton kiadott helyi újság főszerkesztője vagyok, és az utóbbi tíz esztendőben a helyi környezetvédő szervezetben dolgoztam, ezért kissé másféle szemszögből figyeltem az előadásokat. A felnőttképzés területén töltött korábbi munkás éveim azonban segítettek két számomra érdekes előadás azonosításában, amelyek legfontosabb mondanivalóját az alábbiakban összegzem.

Az első előadó Dr. Jon Talbot *Senior Lecturer* (Professional Development Unit, Department of Work Related Studies, University of Chester – Szakmai Fejlesztési Egység, A Munkához Kapcsolódó Tanulmányok Tanszéke, Chesteri Egyetem) Közép-Anglia nyugati részéről érkezett (Chester Birminghamtól északnyugatra, Liverpooltól pedig közvetlenül délre fekszik, a wales-i országrész határán). Talbot professzor előadásának címe: *Can universities deliver regeneration skills? Reflections on experience with the University of Chester’s ‘Regeneration for Practitioners’ using a work based learning framework* volt – ami magyarul így hangzik: *Tudnak-e az egyetemek megújulási készségeket tanítani? A Chesteri Egyetem, „Megújulás a gyakorló szakember számára” című, a munkán alapuló tanulási keret tapasztalatairól szóló elmélkedések.* Az előadó Angliában már évtizedek, sőt évszázadok óta tartó megújulási programokat menedzselő egyének számára formális képesítést biztosító, s új módszereket hasznosító kurzusaikat mutatta be.

Mint elmondta, Angliában mint az ipari forradalom során először iparosodó országban a megújulási kényszer is legkorábban jelentkezett, így az országnak jóval nagyobb gyakorlata van már az elmaradott régiók megújulását szorgalmazó projektek kezelésében. Az ezeket menedzselő szakemberek azonban ez idáig különféle szakterületekről érkeztek, például város-tervező mérnökök vagy szociális munkások voltak. Egy általa idézett, 2004-es felmérés szerint (Egan J. 2004) 100 különféle szakterületről érkeztek, mivel ezen a területen formális képzést ez idáig egyetlen oktatási intézmény sem biztosított.

A Chesteri Egyetemen az 1990-es évek végére fejlesztették ki a WBIS – *Work Based and Integrative Studies – A Munkán Alapuló és Integrált Tanulmányok* című tanítási-tanulási módszert. 1998-ban iratkoztak be először diákok, akik ezt a módszert választották tanulási formájuknak, s mára kb. 800 diák tanul az egyetemen e szisztéma szerint. A módszer lényege, hogy a tanuló munkája mellett e-learning segítségével végzi tanulmányait. Ő maga választja ki tanulmányai megkezdésekor titora segítségével, hogy milyen szintre kíván eljutni: tehát az első diplomával rendelkező egyén eldöntheti, hogy csak tanúsítványt, vagy diplomát, esetleg mester fokozatot akar szerezni. A végcélnak megfelelően kell előre megadott számú modulokat teljesítenie, azonban ezek mibenlétét maga határozhatja meg. Tehát szabadon válogathat érdeklődésének és munkahelyi szükségleteinek megfelelően az egyetem által ajánlott összes kurzusanyag moduljai között. Maga választja meg az „utat”, amely tanulmányai végcéljához elvezet. A WBIS módszert kidolgozói különösen arra „hegyezték ki”, hogy segítségével a munkahelyi teljesítmény nagy mértékben javuljon.

A WBIS filozófia számos kulcsfontosságú céllal rendelkezik, ezek közül néhányat megemlítek:

- a felsőoktatásban szerzett tudás és a „való életből” származó tapasztalat közötti kapcsolat megteremtése, különös tekintettel a munkahelyre;
- az egyént rávenni arra, hogy az életen át tartó tanulásban részt vállaljon és érzékenyvé tenni arra, hogy felismerje saját tanulási igényeit és megtalálja a számára leghasznosabb tanulási módszereket;
- a tanulási folyamat központjába helyezni a tanulót és szükségleteit;
- olcsó, de flexibilis tanulási módszert teremteni, amely felismeri a tanulási folyamat alapvetően szociális természetét;
- értékelni a tudás összes forrását, beleértve a tanulók által tanúsított tudást is, és felismerni azt az igazságot, hogy mi, a tanulást elősegítők is tanulhatunk tőlük, ugyanúgy mint ahogyan ők tanulnak tőlünk;
- arra segíteni az egyént, hogy megragadja az informális, gyakorlati tapasztalatait és elgondolkodjon e tapasztalatokon a formálisabb, elvont tudás birtokában;
- alapvetően WBIS megkísérli elősegíteni a tanuló belső párbeszédét az informális és formális tudás között, hogy az illető erre alapozhassa megváltoztatott cselekvését, s ezen keresztül WBIS átalakítja az egyéneket és a szervezeteket is.

A WBIS-ben nem az egyén egyedileg kialakított tanulási „útvonalát” ellenőrzik és hagyják jóvá, hanem magát a kiválasztott programot. Ezáltal a tutor a tanulást az egyén vagy a csoport igényeihez tudja igazítani.

A tanulók választhatnak kifejezetten a WBIS-hez tervezett modulokat vagy bármely más, az egyetem által ajánlott modult, feltéve, hogy az kapcsolódik az adott tárgyhoz, megfelelő szintű, s az egyéni tanuláshoz használható projektekkel rendelkezik. Ha az utóbbi feltétel nem áll rendelkezésre, megfelelő létszámú jelentkező esetén új modulokat is kifejleszt az egyetem.

A WBIS fokozatokat maximum 50%-os APL-lel (*Accreditation for Prior Learning – Előzetes Tanulási Akkreditációval*) is meg lehet szerezni, ami különösen az idősebb és nagy tapasztalattal rendelkező tanulók számára előnyös, hiszen formális akkreditációt szerezhetnek korábban megszerzett tudásuk alapján.

Mivel a tanuló a legkevesebb időt akarja eltölteni a munkahelyétől távol, így tutorával telefonon vagy interneten tarthatja a kapcsolatot. A különböző tárgyak szak-tutorainak segítségét is igénybe veheti, és a munkahelyén személyes mentor is segítheti tanulását. A munkára alapozott tanulás módszerét ma már számos egyetem használja, nemcsak a chesteri, viszont itt alkalmazták először e módszert a megújulást menedzselő szakemberek formális képesítésére.

Az előadó ezután beszámolt az adott területen történt oktatási fejlesztésekről és eredményekről, s szomorúan vallotta be, hogy egyeteme az erőforrások tekintetében mostohán kezeli az új, radikális módszert alkalmazó tanszéket. De mint mondta, ez nem újdonság az angol felsőoktatásban, hiszen a háború után a középfokú oktatás széleskörű fejlesztése nyomán „termelt” fiatalokat a hagyományos egyetemek nem voltak hajlandók felvenni. Ezen igény kielégítésére épültek az új ún. „vörös téglás” egyetemek az 50-es és 60-as években. Az egyetemek összességében nem mutattak hajlandóságot a szakképzés fejlesztésére a 70-es években, ezért alapították meg a politechnikumokat – amelyek ma már egyetemekként működnek –, s a hagyományos egyetemek vonakodása miatt, a felnőttoktatás távoktatásos formájának kifejlesztése céljából született meg az Open University – korábbi munkahelyem! Mivel engem maga a módszer ragadott meg leginkább, így erről számoltam be részletesen.

A második előadó, akinek munkájáról be szeretnék számolni, Mr. Larry Swanson volt, aki az amerikai *Center for the Rocky Mountain West, University of Montana* elnevezésű intézményből érkezett. Eladásának címe: *Nurturing the merging mindsets of economic and environmental planning nearby National Parks in the American West – A gazdasági és környezetvédelmi tervezés gondolkodási sémáinak egyesítése a közeli Nemzeti Parkokhoz kapcsolódóan, Amerika nyugati országrészében.*

Swanson úr egy óriási területen végbemenő régiófejlesztésről számolt be, amely leginkább logisztikai kihívást jelent az ott dolgozók számára. A terület a kanadai határtól délre (de földrajzilag Kanadába is hosszan benyúlva) egészen Santa Fe-ig tart délen – a Sziklás-hegység területe, amely az észak-amerikai kontinens gerince. Az általuk kezelt régió a hegység nyugati lábánál fekszik. A régióban az 1980-as évektől a 2000-es évekig gyors volt a gazdasági fejlődés. Az emberek „szabadabb” életstílusra váltottak: sokan költöztek el korábbi lakóhelyeikről másutt keresve boldogulásukat, az életviteli döntések megváltoztak ebben az időszakban a

korábbi évtizedekhez képest. Mint rámutatott: az emberek és a munkahelyek is sokkal mobillabbak az új technológiák alkalmazása nyomán, így új migrációs formák alakulnak ki. Míg korábban a városi urbanizáció volt a jellemző, mára már az emberek ott élhetnek, ahol kedvük van letelepedni, és a munkahelyek „követik” őket.

A kérdéses régióban nagy kiterjedésű állami tulajdonban lévő területek találhatók: pl. nemzeti parkok, indián rezervátumok, nemzeti erdők és legelők, különböző minisztériumi tulajdonú területek. A nemzeti parkok közelében főként kisebb városok találhatók. Példaként a Yellowstone–Teton régiót hozta (amely magában foglalja Yellowstone Parkot is), ahol 1990-ben 560 ezren éltek, míg 2008-ban ez a szám már 700 ezer főre növekedett. A legfontosabb kérdés, amely sikeres megválaszolása létfontosságú az itt élők száma az: „hogyan tudnak a régió lakóközösségei és vállalkozásai növekedni és fejlődni, hogy egyidejűleg megőrizzék a régió legfontosabb gazdasági értékét: a jó minőségű környezetet”. A válasz a szoros kooperációban rejlik: a régi és új kapcsolatokat meg kell teremteni az itt élő közösségek között, amelyek segítségével gazdaságilag együtt tudnak működni, s a vidéki és városi kooperációt hosszú távra ki tudják fejleszteni. A stratégiai gondolkodás elengedhetetlen a régió számára. A térség nagyobb városai: Billings, Bozeman, Idaho Falls, Pocatello, Jackson. E térségben élők jövedelme a 80-s években 16%-kal, a 90-es években 44%-kal, míg 2000-től 2004-ig újabb 41%-kal nőtt. Ezzel a Sziklás-hegység régiója az ország egyik leggyorsabban fejlődő területévé vált.

A térséget a jövő kihívásaira a következő stratégiai döntésekkel kívánták felkészíteni:

- A hosszú távú gazdasági jólétet a kulcsfontosságú előnyök megőrzésével (pl. a jó minőségű környezet és közösségek) tudják elérni.
- A fokozatosan öregedő népesség növekedő odafigyelést igényel az egészségügy, a lakásügy, a közlekedés stb. terén.
- A gazdasági növekedés hangsúlyát a jó minőségű lakóközösségekre, munkaerőre és környezetre kell összpontosítani.
- A munkaerő piac résztvevőit fel kell készíteni az új helyzetre jó minőségű, jól finanszírozott, életre-szóló, adaptálható és az adott munkakörhöz való képzéssel.
- A közlekedést jobban átgondoltan, régióra koordinálva és költséghatékonyan kell fejleszteni.
- A vidéki és városi közösségeknek pedig partnerként mindkét fél számára hasznosan kell együttműködni.

A stratégiai döntések következtében a hangsúly a kisebb vállalkozások felé mozdult el. Ezeket kulcsfontosságú kisebb csoportokban kell fejleszteni.

Billings, a térség legnagyobb települése, melynek átgondolt fejlesztése az egyik legfontosabb feladat a régióban. A várostervezőknek nagy hangsúlyt kell fektetniük Billings természeti környezetének megóvására, amelyet egyidejűleg a város lakói számára élvezhetőbbé kell tenni. A helyi közösségeknek a helyi vállalkozásokhoz hasonlóan igazodniuk kell a megváltozott körülményekhez: „tanuló közösségekké” kell válniuk, hogy lépést tudjanak tartani a változó világgal. A kis régióknak nem szabad a nagyobb régiók fejlesztési stratégiáit kritika nél-

kül átvenniük, hanem meg kell vizsgálniuk, hogy a fejlesztés példái közül melyek alkalmazhatóak az ő esetükben.

Swanson úr ezután az ország tágabb, nyugati felére koncentrálva mutatta be, hogy a növekedés nemcsak a kisebb térséget érintette. Az ország nyugati felén élő népesség mozgására az utóbbi évtizedben leginkább az jellemző, hogy a Sziklás-hegység nyugati régióban erős a lakosságszám növekedése, míg az ország középső részén fekvő, síksági területeken a legnagyobb a csökkenés. A gazdasági fejlődés egyik legfontosabb eleme az egész Sziklás-hegység régióban az emberi erőforrás fejlesztése. Ezért a felnőttoktatás fejlesztése kulcsfontosságú szerepet kap.

Így:

- A munkaerő fejlesztését helyben kell elvégezni.
- A munkaerő képzését, s általánosságban az oktatást, a vállalkozásoknak nyújtott technikai és pénzügyi segítséget, a marketingot, az infrastruktúra fejlesztését és a társadalom fejlesztésének más aspektusait minden esetben össze kell egyeztetni egymással.
- A munkaerő fejlesztését a helyi igényekre és a helyi vállalkozások lehetőségeire kell alapozni, tehát stratégiaileg alaposan kidolgozni.
- Mivel a gazdaság folyamatosan fejlődik és változik, ezért a munkaerőpiac fejlesztését is ehhez kell igazítani: előre kell tekinteni, hogy merre mutat a fejlődés, s azt kell követni a kidolgozott képzésekkel is.
- Mivel a változás folyamatos, így a munkaerőképzésnek is az életen át tartó formát kell követnie.
- Mivel a képzésben a munkával egyidejűleg vesz részt a dolgozó, így annak helyileg is közel kell lenni a munkahelyhez.
- S nem utolsó sorban, a sikeres képzésnek jól finanszírozottnak és jó minőségnek kell lennie.

Egyeteme ezeknek a feladatoknak a sikeres elvégzésében segíti a Sziklás-hegység nyugati térségében fekvő települések közösségeit.

Ajánlom az érdeklődők figyelmébe a konferenciát szervező PASCAL szervezet honlapját: <http://www.obs-pascal.com/>

**A beszámoló elhangzott a Felnőttképzés Fejlesztéséért Egyesület 2008. június 25-i kerakasztal-beszélgetésén, Budapesten.**

\*\*\*