

Harangi László

AZ ANGOL FELNŐTTKÉPZÉS FEJLESZTÉSE¹ (*Innovations of English Adult Education*)

Fejlesztésen ezúttal azokat a kezdeményezéseket, innovációkat, „jó gyakorlatokat” értjük, amelyek a felnőttképzés hatékonyságát megerősítik, minőségét növelik. Az angol felnőttképzés világa bővelkedik ezekben a kormány által bevezetett vagy a gyakorlatban kikristályosodott aktivitásokban, amelyek idővel szervesen beépülnek a felnőttkori tanulás folyamatába, és teljes értékű elemeivé válnak a felnőttképzés rendszerének. Elfogadottságukat erősítik, hogy gyakran nevet is kapnak és hamarosan intézményesülnek, míg némelyek, ha idejük lejárt, megszűnnek. Az Egyesült Királyság LLL-jének ilyenfajta „kemény valutáiból” mutatunk be néhányat okulásul, megfontolásra.

Felvilágosítás, tanácsadás, tanulásirányítás

Tekintve, hogy a brit társadalom és gazdaság nagymértékben összetett és állandóan változik, az állampolgárok egy jelentős részének több ízben is vissza-vissza kell térniük a tanuláshoz, hogy meg tudjanak birkózni a foglalkoztatásukban, a személyi körülményeikben és az életkorukban bekövetkezett új helyzetekkel. Az egyéneknek ilyenkor megfelelő módon és mértékben élniük kell a szinte számtalan tanulási lehetőséggel, amelyet a különböző szervezetek nyújtanak. Ez azonban igazán csak akkor válik realitássá, ha szakszerű és alapos tájékoztatás, útmutatás, vezérlés formájában ehhez segítséget kapnak, olyan tanulási mód kialakításához és megvalósításához, amely egyéni szükségleteiknek, képességeiknek és nem utolsósorban vágyaiknak a legjobban megfelel.

Az 1980-as évek elejétől az angol kormány és az erre hivatott szakemberek folyamatosan keresték a megoldást az „Információ, tanácsadás és tanulásirányítás” koherens rendszerének kidolgozására. Ennek egyik eredménye lett a *Learndirect*, a technikai úton történő tanácsadás átfogó szisztémája. A szolgáltatás mintegy 900.000, egész országra kiterjedő tanulási lehetőségről, tanfolyamról nyújt naprakész, személyre szóló információt, útmutatást ingyenes telefonon (helpline) keresztül vagy internet segítségével. Egy átlagos hétköznap mintegy 4.500-6.000

hívás érkezik a központokba, hogy hol, milyen képzések vannak, és az igényeknek, szükségleteknek megfelelően, milyen tanulmányi tervet lehet összeállítani a szakember-operátorok segítségével. Hétfőn és vasárnap a megkeresések száma valamivel kevesebb, mintegy 3000 érdeklődés. A tanácsadás kilenc nyelven történik.

Míg a *Learndirect* intézménye technikai technikai eszközök közbeiktatásával nyújt tanulmányi tanácsadást – bár kivételes esetekben a speciális problémákkal terhelt vagy a fogyatékkal élők személyesen is felkereshetik a 800 hálózati központot – addig a szintén állami *Nextsteps* szolgálat élő, személyes (face to face) karrierépítő feladatokat lát el. A viszonylag könnyen elérhető központokban több tanácsadó szakember lát el szolgálatot, akik barátságos beszélgetések formájában adnak segítséget az odafordulók számára életvitelük javításához, jövőjük megalapozásához, személyiségük gazdagításához, amelybe a munkában történő előrehaladás, a tanulás, a családi problémák megvitatása egyaránt beletartozik. Mentori munkájuk olyan részletekre is kiterjed, mint az önéletrajzírás, a megfelelő magatartás és viselkedés a felvételi interjúk alkalmával.

A harmadik állami tanácsadói hálózattal rendelkező intézmény a *Jobcentre Plus*. Vezérlő elve a foglalkoztatás segítése, azt hangsúlyozva, hogy a munka a legfőbb biztosítéka a jólétnek. Ezért elsődleges feladatának tekinti, hogy a személyes bátorítás, önbizalom erősítés, a szükséges kiegészítő képzés eszközeivel járuljon hozzá ahhoz, hogy a munkanélküliek, a gazdaságilag inaktívak minél nagyobb számban kapcsolódjanak be a munkába. Ugyanakkor segítse a munkáltatókat munkaerőhiányuk pótlására, vegye figyelembe az etnikai esélyegyenlőséget.

Noha a *Learndirect* és a *Nextsteps* a legáltalánosabb tanácsadó szolgálat, és a legnagyobb állami támogatást élvező tanulásvezérlő intézmény Angliában, számos üzleti és társadalmi szervezet lát el még feladatokat ezen a területen. A kormány arra törekszik, hogy tovább folytassa e sokrétű és igen fontos felnőttképzési innováció fejlesztését, ösz-

¹ Másodközlés. *Felnőttképzés*, 2009. 2:16-19.

szehangoltabb működését, mert úgy látja, hogy ez jelentős mértékben feltétele a versenyképes tudás általánossá tételének, a foglalkoztatás bővítésének. A cél az, hogy 2010-re az ország eddig ellátatlan vidékein is elérhető legyen a megfelelő színvonalú felnőttképzési tanácsadás, a tanulásvezérlés. Erre a célra a kormányzat, nem kis összeget, évente – a recesszió ellenére is – 50 millió £-ot irányoz elő.

E-learning fejlesztések a felnőttképzésben

Miközben az Egyesült Királyság gyors iramban halad az információs sztrádán, a vonatkozó vizsgálatok azt mutatják, hogy az új elektronikus eszközök nem épülnek be kellő hatékonysággal az egész életen át tartó tanulás folyamatába, így a felnőttoktatásba és képzésbe sem. Ezért az oktatási kormányzat és annak különböző szervezetei számos kezdeményezést és innovációt honosítottak meg a probléma orvoslására, megszüntetésére.

Az első programok e tekintetben a National Learning Network (Nemzeti Tanulási Hálózat) néven meghirdetett intézkedések voltak az évtized első éveiben, amelyek a több száz továbbképzési kollégium (further education colleges) médiapedagógiáján kívántak javítani. Egyfelől szakmai és anyagi segítséget nyújtottak az intézmények infrastrukturális fejlesztéséhez, másfelől a JANET alprogram keretében nagyszámú e-learning tartalom készült el, nem utolsósorban példamutatás céljára, a további helyi tananyagok tökéletesítésére. A harmadik akció az iskolák tanárainak e-learninges képzése volt, amelynek eredményeként létrejött a legkiválóbb e-learning teljesítményeket felmutató tanárok, igazgatók országos tapasztalat-cserehálózata, a jó tapasztalatok információ-áramlására.

Mivel a felnőttképzési iskolákban lefolytatott kezdeményezések eredményesnek bizonyultak, jónéhány kísérleti csoport tapasztalata alapján, az „NLN” programot kiterjesztették a felnőttoktatás és képzés egyéb területeire, elsősorban a közösségi művelődésre, a munkahelyi képzésre és újabban a börtönoktatásra is.

Figyelembe véve az iskolarendszerű felnőttképzéstől eltérő, kevésbé kötött képzési körülményeket, ennek az általánosabb érvényű e-learning fejlesztésnek a középpontjában az *e-mentorok* kiképzése állt. E-mentoron értendő olyan taná-

rok, közösségi vezetők, akik speciális „e-learning kompetenciával” is rendelkeznek, és tanácsadással, mentori munkával segítik kollégáik és közvetlen környezetük hatékonyabb, a helyi adottságokhoz jobban illeszkedő e-learning kultúráját. 2008-ra az oktatási kormányzat mintegy 2000 ilyen e-mentort képeztetett ki, akik mára egy újabb 14.000, újabb „e-andragógust” vontak be a hálózatba. Úgy tűnik, hogy a speciális felnőttképzési szakembereknek ez a közössége jól működik, és hatékonyan segíti az e-learning fejlesztését az LLL legkülönbözőbb területein.

A legfejlettebb technikai eszközök oktatásban történő hasznosítását elősegítő kormányzati szerv, a British Educational Communication and Technology Agency (BECTA) a közelmúltban jelentette meg egy új verzióját az e-learning országos politikájának „*A technika megzabolázása*” címmel (Harnessing Technology). Az állásfoglalás szerint – az elszánt törekvések ellenére – az oktatási intézményeknek egy jelentős része, beleértve a felnőttképzési szervezeteket is, elektronikusan nem érett („not e-matured”), ami azt jelenti, hogy az elektronikus eszközök felnőttképzésbe történő integrálása sem felel meg mindenhol és minden esetben a legkorszerűbb követelményeknek. Éppen ezért az előzőekben ismertetett programok és innovációk nagyon jelentősek és szükségesek, mert alkalmasnak látszanak arra, hogy felszámolják a BECT által felrögt kifogásokat.

Unionlearn, a szakszervezetek által inspirált és vezérelt felnőttképzés

Az angol felnőttoktatás és képzés elmúlt tíz évének egyik legjelentősebb innovációja a szakszervezetek és a kormányzat összefogása az egész életen át tartó tanulás támogatására. Az egymásra találás legfőbb motívuma az a felismerés volt, hogy mind a több mint hét millió tagot számláló TUC-nak (Trade Union Congress), mind az államnak közös érdeke a munkavállalók szakmai kompetenciájának emelése, tudásának növelése, az ezt akadályozó hiányok felszámolása. A szakszervezeteknek, mint a dolgozók érdekvédelmi szervezetének azért fontos, hogy a munkások minél műveltebbek legyenek, mert ez nagyobb biztonságot nyújt a foglalkoztatásban és növeli az esélyegyenlőséget, és az államnak (így a munkáltatóknak is) azért, mert multhatatlanul szükséges a felnőttkori tanulás minél szélesebb körű

kiterjesztése, az elmaradott rétegek felzárkóztatása, hisz ez előfeltétele a produktivitás emelésének, a versenyképesség fokozásának.

A szakszervezetek érdekvédelmi harcának és a művelődésben, a felnőttképzésben betöltött szerepének összefonódása hosszú és progresszív tapasztalatokban gazdag múltra tekinthet vissza Angliában. A 19. század végén alakultak meg a munkáskollégiumok, és nem sokkal később a Munkásművelődési Szövetség (Workers' Educational Association), mint a munkásművelődés klasszikus hagyománya. Erre a dicsőséges múltra építve és a globalizáció kihívásainak eleget téve tűzte ki célul a TUC a 90-es évek végén, hogy UNIONLEARN néven, a szakszervezeteket „tanulószerzetekké” fejleszti, melyben az egyik legfőbb érték a tudás lesz, és a tagság körében általánossá válik a tanulás. Ezt a kormányzat nagy elismeréssel fogadta és a grandiózus terv támogatására a Tanulás kora (Learning Age) elnevezésű, hosszútávú stratégiai koncepcióban egy nagy volumenű „Szakszervezeti Tanulási Alapot (Union Learning Fund) hozott létre, amely máig is érvényben van, s folyamatosan feltöltődik.

Az Unionlearn véghezvitelében kulcs-szerepet töltenek be az úgynevezett „szakszervezeti tanulási képviselők” (Union Learning Representatives, rövidítve: ULRs), a TUC munkahelyi tanulási önkéntesei, akik bátorítják kollégáikat, hogy szánják rá magukat a tanulásra, mert az egyénileg és társadalmilag egyaránt hasznos cselekedet. Valójában tehát olyan művelődési, tanulási „bizalmiakról” és ezek mozgalmáról van szó, akik felelősséget éreznek munkatársaik tanulás útján történő előremenetelért, fejlesztésért, és erre hajlandók időt és energiát is áldozni. Másfelől a szakszervezeti tanulási képviselők államilag engedélyezett fizetett munkaidőt, eltávozási lehetőséget is kapnak képzésükhöz, feladataik elvégzéséhez, amelyet a 2002-ben kiadott Foglalkoztatási Törvény (Employment Act) is garantál. Jelenleg 18.000 ilyen „ULRs” hálózza be az országot, és a stratégiai terv az, hogy 2010-re számuk elérje és haladja meg a 22 ezret, biztosítva ezzel, hogy a TUC valóban tanuló szervezetté váljék. Annál is inkább nagyhorderejű ez a célkitűzés, mert ezzel évenként mintegy 250 ezer fővel bővül a tanulók köre az országban, beleértve Skóciát is, még hozzá a társadalom nehezen elérhető, művelődésben passzív rétegeiből. Az Unionlearn ezzel bizonyos mértékig át is alakítja, kibővíti az angol szakszervezeti mozgalom szerepét és jellegét – állapítja meg a VI. Confinteára

elkészített hivatalos országjelentés („refining the role and nature of trade unionism”).

Az ULRs-ek aktivitása rendkívül sokrétű és kiterjedt. Nemcsak a tanulási igényeket és szükségleteket törekednek felmérni, és egyénekre szabott tanulási terveket készíteni, hanem igyekeznek elhárítani a tanulás útjába tornyosuló akadályokat is. Akár úgy is, hogy a képző szervekkel együttműködve, kihelyezett tanfolyamokat, konzultációkat szerveznek a munkahelyeken, ez ügyben „eljárnak” a munkaadónál. Magatartásukra jellemző a segítőkész gondoskodás, figyelem, az együttérzés és a kölcsönös bizalom. Általában szorosan együttműködnek a továbbképzési kollégiumokkal, tanárokkal, közbenjárnak a tapasztalatlan, gátlásos tanulók beiskolázásához. Segítséget nyújtanak a tanulmányi segélyek megszerzéséhez. Különös figyelmet fordítanak a szociálisan, etnikailag, fizikailag hátrányokkal terhelt egyénekre, népességcsoportokra. A rászorultakat felkeresik, meglátogatják, hozzájuk elmennek.

Az ULR-sek tevékenysége jól szervezett, intézményesített és szakmailag megalapozott, a szakszervezeti és képzési mechanizmusba szervesen beilleszkedik. Államilag akkreditált, társadalmi aktivitás, amelyhez egy ötnapos, majd egy háromnapos tanfolyam elvégzése szükséges. A cél az, hogy a laikus, amatőr tanulmányi önkéntesből alapfokú andragógiai ismeretekkel felvértezett felnőttoktatási animátor legyen, aki rendelkezik megfelelő ismeretekkel a tanácsadás, munkaerőfejlesztés, alapképzés, az egyenlőség és sokféleség elméleti és gyakorlati kérdéseiben. A továbbképzést és tájékoztatást regionális konferenciák és rövid tanfolyamok biztosítják, ezenkívül megjelent egy kézikönyv, mely tartalmazza mindazokat a módszertani, szervezeti, jogi ismereteket, amelyeket az ULR-seknek tudni kell.

Tanulói önszerveződések a felnőttképzés fejlesztéséért

Az angol felnőttképzés szíve-lelke a felnőtt tanuló, az a fiatal, középkorú, idős férfi és nő, aki legyőzve a tanulás elé tornyosuló külső és belső korlátokat, vállalja a tanulás nemegyszer gyötrelmes erőfeszítéseit. Ezt a messzemenően tanulóközpontú andragógiai felfogást és gyakorlatot mi sem bizonyítja jobban, hogy az 1992-ben meghonosított, és azóta világméretűvé vált „Felnőtt Tanulók Hete”

(Adult Learners' Week) jegyében, minden évben, egy adott héten át, szerte az országban a felnőtt tanulót ünneplik. Kirakodóvásárokkal, rádió és televízió-műsorokkal, és előadótermekben a legjobb eredményt felmutató felnőtt tanulók népes közönség előtt számolnak be arról, miért jó és hasznos dolog tanulni. (Amint erről e sorok írója is tanúbizonyságot nyert Glasgowban, mint a nemzetközi „monitorizáló” bizottság tagja). A kampány mottója „A felnőttkori tanulás öröm, érték, felelősség”.

Jellemző, hogy ennek az egyre jobban kibontakozó tanulási kultúrának a népszerűsítésében helyell-közzel maguk a felnőtt tanulók is részt vesznek, melynek egyik formája a sikeres felnőtt tanulók, az úgynevezett „*tanulási bajnokok*” (Learning Champions) mozgalma (más néven tanulási nagykövetek, képviselők, ügynökök). Önkéntes aktivitásuk vagy csekély anyagi ellenszolgáltatás fejében végzett tevékenységük célja, hogy saját példájuk alapján, családjuk, rokonságuk, barátaik és kollégáik körében minél több embert nyerjenek meg a tanulásnak, akár olyan konkrétsággal is, hogy tanfolyamokat ajánlanak, amelyre érdemes beiratkozni. „*Szerepmodell*” hatásuk különösen különösen a nehezen megközelíthető, a tanulástól idegenkedő rétegek körében eredményes. A tanulási bajnokok mozgalmának kisvolumenű, de nagyszámú helyi projektek adnak keretet, amelyet az 1998-ban megnyitott „Felnőttoktatási és közművelődési alap” finanszírozott. 2004-ben azonban az alap megszűnt, de a „tanulási bajnokok” áldásos tevékenysége tovább folytatódik.

2006 novemberében hozta létre az angol oktatási kormányzat, szintén tanulói kezdeményezésre és igényre támaszkodva a „Nemzeti Tanulói Panel” (National Learner Panel) intézményét. A részben állami és részben társadalmi szervezet célja, hogy véleményt nyilvánítson és javaslatokat tegyen azokról felnőttképzéssel kapcsolatos intézkedésekről, változtatásokról, amelyek a felnőtt tanulóokra hatással lehetnek. A panel 18 önkéntes alapon delegált 17-től 67 éves korú felnőtt tanulóból áll, akik képviselik a felnőttképzés és továbbképzés valamennyi jelentősebb területét és intézményét. Az „NLP”, előzetes felmérések és vizsgálódások alapján, négyszer tart ülést egy évben, hogy megtárgyalja a tanulók helyzetét, legeredményesebb aktivitását, és javaslatokat tegyen az észlelt problémák orvoslására. Megalakulása óta a Panel különösképpen eredményesen segítette a kormányt a bevezetendő reformok társadal-

mi és tanulói érdekeket egyaránt figyelembe vevő alkalmazásában. 2007-ben a Panel, együttműködve az érdekelt szakhatóságokkal, elkészítette a felnőttképzés „Tanulói érdekeltségű stratégiáját” (Learner Involvement Strategy).

Az időskori tanulás britannikumai

2007-ben Angliában a 65 év fölötti lakosság aránya (16%) meghaladta a 16 év alatti lakosságot, és a 85 év felettiak részesedése évenként több mint 5 %-kal emelkedik. Mindez azt mutatja, hogy a brit társadalom nagy mértékben előregedő népesség, amelynek gazdasági, társadalmi következményeire jó előre fel kell készülni. 2005-ben „A lehetőségek életkora” (Opportunity Age) címmel a kormányzat kiadott egy irányelvet, amelyben megpróbálta feltárni mindazokat a gazdasági, társadalmi problémákat, amelyeket ez a trend a legkülönbözőbb területeken az országgal szemben támaszt. Így jött létre egy átfogó, de ugyanakkor a lehetőségek szerint operatív Partnerségi Csoport, amely magába foglalta valamennyi érdekelt minisztérium és kormányzati főhatóság képviselőit. A stratégia-alkotó vezető politikusok azonban az öregedő társadalom oktatással, neveléssel kapcsolatos távlati tennivalóira is gondoltak, és a gréniumon belül megalkották az *Oktatási és Képzési Bizottságot* (Education and Training Committee). A tudósokból, andragógusokból és vezető kormányzati szakemberekből álló testület feladata, hogy megvizsgálja az egész életen át tartó tanulás feladatait, beleértve az időskori tanúlással kapcsolatos törvénykezést, a kialakítandó felnőttképzési politikát és mindazokat a kutatásokat, vizsgálatokat, amelyek az időskori tanulás várható alakulásával mulhatatlanul fontosak. Például, várhatóan, mennyien maradnak meg a munkaerőpiacon az idősebb korosztályból, milyen arányban vonulnak végleg vissza, és ennek mi lesz a gazdasági, oktatási-nevelési vonzata.

A skót önkormányzat távlati, idősödő társadalommal számító távlati tervezése – amennyiben lehetséges – még kézzelfoghatóbb és részletekbe menőbb, amelyet a 2008-ban kiadott „*Skócia idősödő népességének terve*” című stratégia irányoz elő. A dokumentum, többek között, tartalmazza, milyen szakmai és általános művelődési lehetőségeket, szolgáltatásokat kell biztosítani az idős emberek számára, amely segíti aktivitásukat, kreativitásukat, és hozzájárul tevékeny részvételükhöz mind a társadal-

mi, mind a gazdasági életben. A program feladatul tűzi ki a „*Korosodás Nemzeti Fórumának*” nevű terület felállítását (National Forum on Ageing), amely segíti és nyomon követi a stratégia végrehajtását.

A Harmadik Kor Egyeteme

A 80-as években, számos országban, az időskori tanuláshoz egy széleskörű mozgalma idült el, amelynek eredménye lett a *Harmadik Kor Egyetemeinek* (Universities of the Third Age, röv.: „U3A”) megalakulása. Angliában is hamarosan visszhangra talált az egész életen át tartó tanuláshoz ez a modellje, és napjainkban több mint 600 (!) U3A ad lehetőséget az igényes tanulásra, művelődésre mintegy 170 ezer 50 éven felüli férfi és nő számára, szerte az országban. A fejlődés azonban nem állt meg, számuk évenként mintegy 12%-kal gyarapszik.

Valamennyi egyetem önálló jogi személyiség, egyéni arculattal és küldetéssel, de abban közösek, hogy az idős vagy idősödő emberek tudását, személyiségét akarják gyarapítani különféle kurzusokkal. Az „egyetemek” tanárai, professzorai legtöbbször saját maguk a tagok és a „tanulás” nagymértékben a tapasztalt és bölcs emberek gondolat- és véleménycseréinek útján történik. Az előadók szereplésükért honoráriumban nem részesülnek.

Az utóbbi évtizedben a mozgalom némiképp strukturálódott és differenciálódott, amelynek élén, valamelyik egyetemhez kötődő, „*Harmadik Kor Tröszt*” (Third Age Trust) áll. Ő osztja szét a korlátozott állami és az egyéb támogatásokat, módszertani tanácsokat ad a szervezéshez és működéshez, anélkül, hogy megsértené az egyes tag egyesületek autonómiáját, függetlenségét. Rendelkezik oktatói segédanyagokkal, kiadványokkal és a hazai és a nemzetközi U3A mozgalomra kiterjedő adatbázissal, lehetőséget adva kapcsolatteremtésre is.

Összegezés

Az angol felnőttképzés néhány innovációját, „jó gyakorlatát” mutattuk be. Idő és hely hiányában, többek között, sajnos le kellett mondanunk a kvalifikációs reform, a gyakornok-képzés, a nemzeti egészségügyi szolgálat egyeteme és az informális tanulás új formáinak ismertetéséről. Mindazonáltal e néhány kiragadott és számunkra a legfontosabb-

nak tartott példák is rávilágítanak az angol egész életen át tartó tanulás fejlesztésének néhány közös vonására, amely számunkra is meggondolandó és tanulmányos lehet.

1.) *Az esélyegyenlőség, az igazságosság és felzárkóztatás elősegítése*

Ez a felnőttoktatás-politikai cél szinte valamennyi felvillantott fejlesztési törekvésben fellelhető. Közülük is csak az UNIONLEARN szakszervezeti tanulási képviselőire szeretnénk emlékeztetni, akiknek mozgalma elsődlegesen a kevésbé érdeklődő, passzív munkásrétegek bevonására irányul.

2.) *A tanulók bevonása a programtervezésbe, a tanulók partnerként való részvétele*

Szinte az összes innovációra ez a tanulókörponti attitűd jellemző. Ennek talán legkézzelfoghatóbb megjelenési formái a „tanulás bajnokai” és a „Nemzeti Tanulói Modell” elnevezésű kezdeményezések, amelyeknek keretében maguk a tanulók vesznek részt a felnőttképzés fejlesztésében, a programok kidolgozásában.

3.) *A személyre szóló, „testre-szabott” felnőttképzés elősegítése*

Ez az andragógiai megközelítés is nyomonkövethető majdnem mindegyik újító szándékban. Talán a legplasztikusabban a Nextstep tanulmányi tanácsadásban figyelhetjük ezt meg leginkább, ahol a tanulmányi problémáikkal odaforduló érdeklődőknek adnak személyre szóló segítséget szakavatott szakemberek. De ez jellemző az e-learning mentori intézményére is.

4.) *A stratégiák ágazatközi, partnerségi koherenciája*

A legtöbb fejlesztésre, amelyekben ez elengedhetetlenül szükséges, a szűk szakterületből való kilépés a tágabb horizontú problémamegoldás a jellemző. Ennek az átfogó szemléletnek a jegyében jött létre az öregedő társadalom társadalmi, gazdasági problémáinak megoldására a „szektoriális”, több minisztérium képviselőiből álló partnerségi csoport.

5.) *A megrögzött beidegződésekkel, elavult hagyományokkal való bátor szakítás*

Ez az innovatív filozófia és fejlesztési elv két stratégiai innovációban a legplasztikusabb. Az egyik, hogy a szakszervezet és az állam a munkavállalók tudásának fejlesztésében nem egymással szemben álló felek, hanem szövetségeseik. A másik, hogy az idős kor a lehetőségek életkora, amelynek realitássá váltásához az időskori tanulás stratégiája szükséges.

Források

CONFINTEA VI United Kingdom. National Report. UNESCO, NIACE, Department for Innovation, Universities & Skills. London. 2008. 60 p.

About Unionlearn. www.unionlearn.org.uk
(History, The union learning path, Union Learning Reps, ULRs activities in the workplace, Learning Centres, Handbook for ULRs)

British Educational Communication and Technology.
www.becta.org.uk (Harnessing Technology)

About Learndirect. www.learndirect.co.uk
Information, advice and guidance for Adults.
The National Policy Framework and Action Plan. (www.lifelong.co.uk/iag)

Learning Champions. www.learningchampions.com

Opportunity and security throughout life. <http://www.dwp.gov.uk/publications/corporate-publications/DWP-Five-Year-Strategy.shtml/>

University of Third Age www.u3a.org.uk

