

Harangi László

HEUTAGÓGIA VERZUS ANDRAGÓGIA<sup>1</sup>

**Rezümé:** a *heutagógia* fogalma és nevelésméleti paradigmája az andragógia kiterjesztése, újraértékelése, ezért nagy a kísértés, hogy a két fogalmat összetévesszük, felcseréljük. Az új paradigma középpontjában az úgynevezett dupla hurok (double-loop learning) áll. Lényege, hogy a tanulók a tanuláshoz nem a megszokott, lineáris úttal követik, hanem önállóan határozzák meg tanulási szükségleteiket, hajtják végre a tanulás kritikai folyamatát, és annak is tudatában vannak, hogy miként hatott ez értékítéleteikre, meggyőződésükre, gondolkodásukra. Majd keresik az utat ennek a tudat- és attitűdbeli többletnek egymás közötti megvitatására, kicserélésére. Míg az andragógia arra összpontosítja figyelmét, hogy mi a legjobb módja egy ismeretanyag megtanulásának felnőttek számára, addig a heutagógia önmagában az emberek, a felnőtt tanulók tanulási képességét akarja fejleszteni, hatékonyabbá tenni, ennek tantárgyi felfogásában. A heutagógia a 21. század emberének új viszonya a környezethez, rendszerelméleti vizsgálhatósága az irányító szervezetre, vállalatra, városra. A heutagógia a tanulás legszélesebb körű kiterjesztése és dinamizálása. Elsődlegesen a menedzser- és multiplifikátorképzésben adaptálható. Bevonása a hazai andragógus képzésbe kívánatos.

1970-ben egy mérföldkövet tett le a nevelésben Knowlesnek az a javaslata, hogy a felnőtteket más módon kell oktatni, mint a gyermekeket. Ez a megközelítés, amelyet andragógiának nevezünk, élesen elválik a hagyományos gyermeknevelési pedagógiától, oktatási módszereitől. Ha azonban az andragógiától tovább mozdulunk szintén ugyanabban az irányban, egy új paradigmához érkezünk, az önmeghatározott tanuláshoz (self-determined learning), melyet a szakirodalom heutagógiának nevez (ógörög jelentése: *önirányítás, önvezérlés*).

A terminológiát Stewart Hase, az ausztráliai Southern Cross University tanára pendítette meg először és foglalta rendszerbe („*From Andragogy to Heutagogy*, 2000.) A fogalom valójában kiterjesztése és újraértékelése az andragógiának, emiatt nagy a kísértés, hogy a két fogalmat összetévesszük, felcseréljük, mindazonáltal a két koncepció sokban

különbözik egymástól, amely indokoltá teszi a felnőttkori tanuláshoz ezt az új, önálló felfogását.

**Mi a heutagógia?**

Az oktatásmélet és gyakorlat hagyományosan a tanár és a tanuló közötti oktatási és nevelési kapcsolatot tekinti elsődlegesnek. Ebben a felfogásban mindig a tanár az, aki eldönti, hogy *mit* kell a tanulóknak tanulni, és ismételtelen ő az, aki meghatározza, *hogyan* kell az ismereteket és készségeket oktatni, tanítani. Az elmúlt harminc évben azonban – egyrészt a mindennapi gyakorlat, másrészt a tanulás módjára irányuló kutatások eredményeként – az oktatásban egy forradalom ment végbe, amely megkérdőjelezte ezt a tanár-diák közötti hierarchikus viszonyt. Következésképpen az andragógia (Knowles 1970) igaz, megújította a felnőttoktatás metodológiáját, amely úgyszólván univerzálisan majdnem elfogadottá vált, lényegében azonban még mindig fenntartotta ezt a tudást átadó és befogadó személyek közötti függőségi viszony konnotációját. A magyar andragógiai diskurzusból kiemelkedik *Durkó Mátyás* úttörő munkássága, aki első ízben foglalta rendszerbe a felnőttnevelésnek a gyermekneveléstől eltérő specifikumait (Balipap 2006). Az oktatásban végbemenő forradalom felismerte, hogy a világban a változások felgyorsultak, és ennek részeként az élet minden területére behatoló információrobbanás megy végbe, amely indokoltá teszi egy olyan oktatási koncepció kidolgozását és alkalmazását, hogy maga a tanuló legyen az, aki meghatározza a tanulás tárgyát és ő döntse el a tanulás módját. Ebben a világban a merev ismeretek nem készítenek fel a modern közösségekben, munkahelyeken élni és dolgozni, és a tanulás egyre jobban összefonódik azzal, amit cselekszünk. Az újabb és újabb szervezeti struktúrák flexibilis tanulási folyamatokat igényelnek, s magának a tanulónak kell meghatározni, hogy egy adott pillanatban mit és hogyan kell tanulnia, nélkülözhetlenné téve ezzel az azonnali tanulás (immediacy of learning) szükségletét. A megváltozott társadalmi és gazdasági környezetre való adekvát válaszadásban, „heutagógia” elnevezéssel kerülnek felszínre azok az innovatív eljárások, amelyek a korábbi pedagógiai és andragógiai

<sup>1</sup> Megjelenésre elfogadva: *Új Pedagógiai Szemle*

paradigmák hiányosságait igyekeznek kiküszöbölni, rendszerelvű teljességgel elégtve ki ezzel a felnőtt tanuló szükségleteit a 21. században, megkülönböztetett figyelemmel az egyéni képesség fejlesztésére (Hase – Kenyon 2000:8).

A heutagógia ezzel különös hangsúlyt helyez *a kritikai, önértékelő tanulásra*, az úgynevezett kettős hurok tanulásra (double-loop learning), a *nem lineáris tanulási folyamatokra* és az *igazi tanulói magatartás* kialakítására. Így például míg az andragógia arra fókuszál, hogy mi a legjobb módja egy ismeretanyag megtanulásának felnőttek számára, addig a heutagógia önmagában az emberek, a *felnőtt tanulók tanulási képességét akarja fejleszteni*, mint egy adott tantárgyat. Ennek megfelelően, míg az andragógia középpontjában a strukturált oktatás áll, addig a heutagógia figyelme minden formális és informális tanulási kontextusra kiterjed.

Az az elmélet, hogy az emberek a megfelelő környezetben tanulásra képesek, és tanulásuk önirányított is lehet, nem új koncepciója a tanulásnak, és mint humanisztikus diskurzus nyomon követhető. Úgy mint: Heider személyközi kapcsolatokra irányuló pszichológiájában (Emery 1974), a fenomenológia nevelélméletében (Rogers 1951), a rendszerelvű gondolkodás felfogásában (Emery – Trist 1965), a kettős hurok tanulás (double-loop learning) és a szervezeti tanulás (organizational learning) megközelítéseiben (Argyris – Schon 1965), nyilvánvalóan az andragógiában (Knowles et al 1984:382.), a felnőttnevelés és közművelődés új útjainak feltárásában (Durkó 1999.), a tanuló által megszervezett tanulás felfogásában (Graves ed. 1993; Long 1990), az akciótanulás teóriájában (Kemmis – McTaggart 1998), továbbá az emberek többségére jellemző gyakorlati képesség („capability”) felismerésében (Stephenson – Weil 1992) és végül a munkával összefonódó tanulás témakörében (Gattegano 1996; Hase 1998). A heutagógia beépíti nevelélméletébe ezeket a megközelítéseket, új elemekkel egészíti ki azokat, amely által egy neveléstudományi név, egy koherens felnőttnevelési paradigma megszületésének lehetünk tanúi. Az új diszciplína alkalmazása elsődlegesen a menedzserképzésben, a szervezeti oktatásban és képzésben (organizational learning), a felsőoktatásban érvényesül.

A heutagógia első olvasásra, a mi fogalmaink szerint, hasonlatos az autodidaxizmushoz annyiban, hogy mindkettőnek fontos eleme az önálló tanulás.

A különbség azonban az, hogy míg a hagyományos értelemben vett autodidakta személyek, elsősorban a társadalmi okokból kirekesztett fiatalok és felnőttek önálló tanulása volt az iskolai tanulmányok pótlására, addig a heutagógia fogalmkörébe a 21. század által felvetett kérdésekre választ adó, gyors, autonóm szakmai képzés és felsőfokú felnőttkori tanulás világa tartozik. (A legklasszikusabb autodidakta személy a magyar kultúrkörben *Véres Péter* kétszeres Kossuth-díjas regényíró és publicista volt, aki éppen, hogy csak négy osztályt járt iskolába, irodalomtörténeti tudásban, irodalomkritikai műveltségben, társadalmi és történelmi ismeretekben azonban mégis a legmagasabb szintre emelkedett, tudatos és fáradhatatlan olvasással pótolva műveltségi hiányait az olvasókörből kikölcsönzött könyvek segítségével).

### Heutagógia: túl a pedagógián és andragógián

Az andragógiának is egyik sarkalatos alkotóeleme az önirányított tanulás, az hogy a tanár irányelvek és vázlatok rendelkezésre bocsájtásával segítséget nyújt a tanuláshoz, és a tanulók a támpontok birtokában önállóan hajtják végre tanulási feladataikat. *Knowles* (1970:7) szerint az önirányított tanulás „Olyan tanulási folyamat, amelyben az egyén – mások segítségével vagy a nélkül – kezdeményezi tanulási szükségleteinek a diagnosztizálását, kialakítja tanulási célját, megállapítja a tanuláshoz szükséges emberi és tárgyi forrásokat, kiválasztja a cél eléréséhez szükséges tanulási stratégiát, majd végrehajtja a tanulási folyamatot, és értékeli annak eredményét”. A heutagógia bizonyos értelemben maga mögött hagyja ugyan *Knowlesnak* ezt a tanulásfelfogását, és *Durkó* tapasztalati tanulásméletét (1999), de ez nem jelenti azt, hogy a heutagógia tagadja az andragógiát, hanem inkább kiterjeszti, amely magában foglalja a teljesebb értékű önirányított tanulást.

Az új paradigma középpontjában az úgynevezett *dupla-hurok tanulás* (double-loop learning) áll. Lényege, hogy a tanulók nem a tanulás megszokott, lineáris tanulás szabályait követik, hanem önállóan határozzák meg tanulási szükségleteiket, hajtják végre tanulási feladataikat, és annak is tudatában vannak, hogyan hatott mindez értékítéleteikre, meggyőződéseikre, gondolkodásukra. Majd keresik az utat, hogyan lehet ezeket a tudat- és attitűdbeli

többleteket egymás között megvitatni, kicserélni (Eberle – Childress 2007). Ebben a magasabb rendű önirányított tanulásban az egyének megkérdőjelezik a vitatott probléma megoldására javasolt célokat, előírt szabályokat, és rámutatnak az esetleges hibákra, tévedésekre.

Ez egy divergens módja a tanulásnak (coloring outside the lines), amely által az ismeretek és készségek elsajátítása kreatívvá válik, és az eredetiektől eltérő szabályok, tervek, stratégiák, következtetések is szülehetnek (Cooper 2003). A tanulóknak ez a bíráló, jobbjító magatartása olyan szervezetek és személyek ellen (Stephenson et al 1992) is irányulhat, akik nem képesek alkalmazkodni a gyorsan változó és bizonytalan kontextusokhoz.

*Knowles* tanulási definíciója, a heutagógia szerint, lineáris megközelítése a tanulásnak, és valamilyen mértékben a mozdonyvezetőhöz hasonlatos, aki ugyan szabályozhatja vonat sebességét, de a vasúti pályáról nem térhet le. A heutagógia ezzel szemben tekintetbe veszi az intuíciót és a „dupla-hurok” felfogását a tanulásnak, amely nem lineáris és nem szükség szerint megtervezett. Előfordulhat, hogy egy személyben egyáltalán nem tudatosodik tanulási szükséglete, de felismeri az új tapasztalatok által való tanulás potenciálját, hasonlóan egy tanfolyami anyaghoz. Fontosnak tartja, hogy *reflektáljon és elgondolkozzék* azon, ami a hétköznapi életben és a nagyvilágban történik. Figyeljen a kihívásokra, kételyeket támasztva és megerősödve eddigi véleményeiben, meggyőződésében (Coughlan 2004).

A heutagógia magában foglalja a tanulási képesség aspektusát, az akciótanulás folyamatát, a *következtetések levonásának készségét* a környezet állandó vizsgálatakor (environmental scanning), amint ezt az úgynevezett „rendszeralkotás teóriája” (Systems Theory) definiálja (Emery ed. 1976–1981). Az elmélkedés a tapasztalatok fölött és a párbeszéd másokkal (interactions with others), meghaladják a problémamegoldás kompetenciáját az által, hogy képessé tesz a megelőzésre, a *proaktivitásra* (Hase – Kenyon 2000; Hase – Davis 1999).

Ennek értelmében a heutagógia másik meghatározó eleme a (tanulói) *képesség és képességfejlesztés* (Stephenson 1994). Jó (tanulási) képességű (capable people) fiatal, közép- és időskorú felnőttek azok a személyek, akik tudják, hogyan kell tanulni;

kreatívak; az önhatóerő magas szintjén állnak (self-efficacy); a kompetenciákat az új és az ismeretlen helyzetekhez egyaránt képesek alkalmazni, hatékonyan tudnak másokkal együtt dolgozni. Összehasonlítva a szoros értelemben vett kompetenciákkal, a (tanulási) képesség (ability), a heutagógia felfogása szerint holisztikus öngazdagító attribútuma az egyénnek, amelyet a fejlett gondolkodással együtt, annak velejárójaként, a 21. század megkövetel az embertől. A munkára épülő tanulás (Graves 1993; Hase 1998) és a minden élethelyzetben való tudatos tapasztalati ismeret- és készségszerzés (contract learning) két alapvető tulajdonsága a jó (tanulási) képességű embereknek. Ezért ez a képességfejlesztés arra fókuszál, hogy miután a férfiak és nők a megfelelő alapok birtokában vannak, megtanítsa erre a holisztikus kompetenciára úgy, hogy a tanulás a lehető legteljesebb mértékben autonóm, tárgyyszerű és egyén-centrikus legyen. Az emberek jó (tanulási) képességűvé fejlesztése új megközelítéseket tesz szükségessé, többek között, a felsőfokú szakképzésben, a menedzsmentképzésben, felsőfokú felnőttképzésben és a felsőoktatás bizonyos területein.

### Heutagógia adaptálása a munkahelyi képzésre

A kompetencia mozgalma uralja a felnőttoktatás és képzés fejlesztését Ausztráliában és a többi országban, úgymint Új-Zélandon és Nagy Britanniában (Hase – Kenyon 2003). Míg a kompetenciák (ismeretek és készségek) nyilvánvalóan lényegesek a munkahelyek hatékony működésének elősegítésére, különös tekintettel a jövő kihívásaira, ismert kontextusokban, addig a (tanulási) képesség kifejlesztése az ismeretlen kontextusok esetében fontos, és mint ilyen, túlmutat a kompetenciákon. Arra a kérdésre, hogy a heutagógia alkalmazása milyen mértékű az országban, azaz Ausztráliában (megj.: területe 7,586.848 km<sup>2</sup>, lakossága 16, 807.000 fő), G. Wilmot, G. és C. Barry szociológusok adták meg a választ „Növekedőben a fejlett gondolkodás a szakképzésben” c. kutatási jelentésükben (2002), amelyben arról adnak számot, hogy az emberi erőforrás fejlesztésében mind nagyobb mértékben tapasztalható a felnőttkori tanulás heutagógiai megközelítése. Nem meglepő, hogy az új tanulási képesség megalapozása és továbbfejlesztése különösképpen visszhangra talált az on-line-nal és az e-learninggel kapcsolatos aktivitásokban (Keogh 2005). Biztató, hogy nemcsak a menedzserképzésben, hanem

a legkülönbözőbb területeken érdeklődéssel fordulnak a heutagógia felé az adott intézmény hatásának fokozására, így például a problémamegoldásra való tanulás elősegítésére az egészségügyben (Kavanagh 2006), valamint a műszaki képzésben (Eberle – Childress 2007).

A heutagógia azt vallja, hogy egy szervezet, intézmény akkor lesz igazán produktív és eredményes, ha minél több jó (tanulói) képességű (capable) menedzsereik, irányítóiuk vannak. Ez nem csak azért fontos, mert így megalapozottabb az öndeterminált, kettős-hurok tanulás és a szervezeti képzés (organizational learning), hanem azért is, mert az ilyen munkatársak ellensúlyozhatják a merev, rideg irányítást, amely gyakran kivált szorongást, félelmet, feszült légkört. A kizárólagosan versenyelvű, hajszolt munkastílus ellentétes a heutagógia szellemiségével.

Több ausztráliai szervezetben néhány évvel ezelőtt végrehajtott vizsgálat (Hase – Cairn – Malloch 1998) kimutatta, hogy a jó képességű szervezetek (capable organization) legfontosabb sajátossága, hogy menedzsereik teherbíró képessége nagy, kapacitásuk erős, segítőkészek, amely erősíti a többiek önbizalmát, ösztönözi az információ áramoltatást, az ismeretek megosztását, és a tanulói képességekre pozitívan hatnak. „Nyilvánvalóan ezek az elvárások közhelyek, és jó néhány mai menedzsment tanácsokban olvashatók. Mégis érthetetlen, hogy sok menedzser továbbra sem veszi komolyan az emberekkel való ilyen együttműködés eredményességét” – állapítja meg a jelentés.

A heutagógiai megközelítés a menedzserképzésben Ausztráliában a (jó tanulói) képesség fejlesztésére irányul és nem annyira a szűken értelmezett szakmai kompetenciák elsajátítására. E célból az országban a képző intézmények számos innovatív eljárást alkalmaznak, amely alkalmassá teszi a tanulókat képességük kifejtésére, hogy ezt majd a gyakorlatban továbbfejlesszék.

Ahogy ez tetten érhető egy nagy bányaiipari konszernnél és egy építőipari vállalatnál (Hase – David 1999), valamint más kereskedelmi és kormányzati intézménynél. A legátfogóbb adaptációja a heutagógiának a mintegy 15 ezer főt foglalkoztató ausztráliai légi haderő (RAF) központi problémamegoldó és konzultáns stábjának posztgraduális képzése volt, mely teljes mértékben az önmeghatá-

rozott tanulásra épült a Southern Cross University irányításával. A tanfolyam hallgatói az így szerzett menedzsmenttudást a tagállamok fővárosaiban adták át, szintén heutagógiai módszerekkel. (Hase – Kenyon 2001).

## Összegezés

Ausztrália a világ egyik legfejlettebb országa, ahol egy főre eső nemzeti jövedelem az egyik legmagasabb a földkéregben, és sikeresen halad előre az információs sztrádán. A tudásalapú társadalmat eredményesen építi, és az egész életen át tartó tanulás egyre inkább egy élő realitássá válik. A felnőttkori tanulás világméretű megmozdulásaiból eredményesen veszi ki a részét (CONFINTEÁK, az UNESCO hamburgi intézetének öt földrészre kiterjedő törvénykezési kutatása, nemzetközi konferenciákon való aktivitásuk). Tanuló városaik példaképpül állnak a többi ország előtt. Az andragógia megújítására irányuló törekvések is ebbe nagyon aktív, szinte nyughatatlan aktivitási folyamatba illeszthetők be.

Mi a heutagógia? A tanulás szinte határtalan kiterjesztése, összefonódása az élettel, munkával, hogy olyan mindennapi és állandó legyen, mint a lélegzet. Másfelől a tanulást megszabadítani mindenféle kényszertől, egyvonalúságtól, hogy aktív, kritikai, polemikus folyamattá váljék, amely hat a személyiségre, a véleményformálásra, meggyőződésre. Harmadsorban, hogy a fiatal és felnőtt mestere legyen a tanulásnak, tudjon a tanulással bánni, kialakítsa magában és másokban a tanulás képességét, tehetségét. Fontos ismérve a heutagógiának az ismeretek, információk, a tudás megosztása másokkal, kollégákkal, barátokkal, ismerősökkel. A párbeszéd, mint Grundtvignál. Tetten érhető továbbá a heutagógiában, mint ahogy ez a tanuló városoknál látható, a kollektív tudat, a szervezeti identitás, hogy ne csak az egyén haladjon, fejlődjön, hanem az üzem, vállalat, hivatal, mint egy személy. A heutagógia mindenképpen frissítése, ha úgy tesszük „dinamizálása” az andragógiának. Tanulni itt és most, nem várni, mert a változások sürgetnek. Az információ zuhatagában el kell igazodni. A heutagógia ténylegesen a 21. század viszonya a környezethez, ugyanakkor visszahatása a „settingre”, a szervezetre, vállalatra, városra, A heutagógia holisztikus, de egyben partikuláris is, hiszen nem fogja át a tanulás teljességét az alapoktatástól, a szakmun-

kásképzésen át a felsőfokú oktatásig. Továbbra is szükség van a vérrel-verejtékkel megszerzett ismeretekre, az alap- és középfokú oktatásra, nyelvtanulásra, amellyel nem lehet polemizálni.

Tehát a heutagógia az egyre emelkedőbb alapokra épül, azt fejleszti tovább. Elsősorban a magasabb szintű „multiplikátoroknak” szól, akik megteremtik a lehetőséget a frontvonalon alkotóknak. Munkásoknak, mérnököknek, pedagógusoknak, bolti eladóknak. Most már a kérdés az, hogy mi az üzenete a heutagógiának számunkra? Az, hogy mi is tanuljuk meg minél inkább, hogyan kell tanulni, legyen a tanulásunk minél inkább önértékelő és önmeghatározott. Különösen törekedni kell menedzserképzésünk fejlesztésére, megújítására, az intézmények képességének növelésére, a heutagógia szellemében. A versennyel és rohanással párhuzamosan, legyen időnk beszélgetésre, párbeszédre, okos dolgokról.

Csempésszük be andragógusképzésünkbe ezt az újfajta andragógiát, nem hagyva cserben a klasszikusat, amely éppen, hogy csak meggyökerezett. Tegyük általánossá, értéké a mindennapok tanulását, a tanulás kultúráját.

## Irodalom

- Argyris, C. – Schon, D. 1965 *Organizational Learning* II. Theory, Method and Practice. Addison-Wesley. Reading. Mass.
- Balipap F. ed. 2006 *Az illegitim andragógusképzés megteremtője*. Magyar Művelődési Intézet, Budapest.
- Cooper, S. 2003 „Interactive” on-line courses: fact or fiction. <http://www.aect.org/Divisions/jones.asp> Letöltve 2009.12.30.12:40
- Coughlan, R. 2004 *From the challenge to the response, proceedings of the BiTE Project Conference*. Adas-tral park.
- Durkó M. 1999 *A felnőttnevelés és közművelődés új útjai*. Magyar Művelődési Intézet. Budapest.
- Eberle, J. – Childress, M. 2007 *Heutagogy: It isn't your mothers pedagogy any more*. New Science Association, Available: [www.nssa.us/journals/2007-28-1/2007-28-1-04.htm](http://www.nssa.us/journals/2007-28-1/2007-28-1-04.htm) Accessed 2009.11.17. 7:53.
- Emery, F. 1974 *Educational Paradigms*, Unpublished paper. 1974. Southern Cross University Press, Lismore.
- Emery, F. ed. 1976–1981 *System thinking* I-II. Harmondsworth, Middlesex: Penguin.
- Emery, F. – Trist, E. 1965 *The causal texture of organizations*, *Human Relations*, 18. vol, 1:21-32 p.
- Gattegano, G. 1996 *Work-based Learning for Organizations*. Lismore. Paper.
- Graves, N. ed 1993 *Learner Managed Learning: Practice, Theory and Policy*. WEF and HEC, Leeds: AW Angus & Co. Limited.
- Hase, S. 1998 Work-based learning for organizations. In Stephenson, J. – Yorke, M. eds. *Capability and Quality in Higher Education*. Kogan Page, London.
- Hase, S. – Cairn, L. – Malloch, D. 1998 *Heutagogy and Development. Capable People and Capable Workplaces*. On-line: [www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/17.pdf](http://www.wln.ualberta.ca/papers/pdf/17.pdf)
- Hase, S. – Davis, L. 1999 Developing capable employees. The work activity briefing. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 8:35-42.
- Hase, S. – Kenyon, C. 2000 *From Andragogy to Heutagogy*. ultiBASE, Southern Cross University. 8 p.
- Hase, S. – Kenyon, C. 2001 *Moving from Andragogy to Heutagogy in Vocational Education*. Southern Cross University, Lismore.
- Hase, S. – Kenyon, C. 2007 *Heutagogy: A Child of Complexity Theory*. World Wide Web. 111-107 p.

- Kavanagh, D. 2006 *Agreement of May 2006 incorporating the Protocol on Problem Solving is called „the six Steps”*. On-line: [www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2737734](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2737734)
- Kemmis, S. – McTaggart, R. 1998 *The Action Research Planner*, Geakin University Press, Geelong.
- Keogh, M. 2005 *Relationships not technology are the keys to online learning*. On-line: [www.odla.org/events/2005conf/naref/odla2005.keogh.pdf](http://www.odla.org/events/2005conf/naref/odla2005.keogh.pdf).
- Knowles, M. 1970 *Modern Practice of Adult Education. Andragogy Versus Pedagogy*. Association Press, New York. 384 p.
- Knowles, M et al. 1984 *Andragogy in Action*. Jossey Bass, San Francisco. 382 p.
- Long, D. 1990 *Learner Managed Learning: The Key to Lifelong learning and Development*. Kogan Page, New York.
- Rogers, C. R. 1951 *Client Centered Therapy*. Houghton Mifflin, Boston.
- Rogers, C. R. 1951 *Client Centered Therapy*. Houghton Mifflin, Boston.
- Stephenson, J. 1994 *Capability and Competence. Are they the same and does it matter? Capability*, 1:3-4
- Stephenson, J. – Weil, S. 1992 *Quality in Learning: Capability Approach in Higher Education*, Kogan Page, London.
- Wilmot, G. – Barry, C. 2002 *How does learning best occur in VET? What is the same of the emerging thinking about VET pedagogy?* Paper for NSW TAFE Strategic Workshop, Sydney.