

Des Monk*

Elinikäinen oppiminen: kuka kouluttaa kouluttajat?

Des Monk: Elinikäinen oppiminen: kuka kouluttaa kouluttajat? [Lifelong learning: who trains the trainers?] Informaatiotutkimus 2 (20), 34-38.

This paper suggests that in the general literature on lifelong learning, there is a danger that important issues may be in danger of being overlooked. It is striking, for instance, that a number of papers have assumed the existence of important given factors such as a basic level of computer literacy. In short, these papers have taken an optimistic view concerned with the issue of how individuals pursue lifelong learning. This study serves as counterpoint to such optimism. It is concerned with the training that has been given to public librarians (in the UK and Finland) to help them to aid the general public access the information highway and pursue their own lifelong learning. The results presented here suggest that there are many constraints involved in the necessary endeavour to help as many people as possible to become autonomous (lifelong) learners. Not the least of these problems relates to the provision of the necessary training that should be given to library staff.

Address: Des Monk, Department of International Business & Accounting, University of Central Lancashire, Preston, UK, PR1 2 HE. Email: dmonk@UCLAN.ac.uk.

Johdanto

Elinikäinen oppiminen on eräs keskeinen poliittinen kysymys lukuisissa maissa eri puolilla maailmaa. Molempien tässä tutkimuksessa mukana olevien maiden (Suomi ja Iso-Britannia) hallitukset ovat jo myöntäneet merkittäviä resursseja elinikäisen oppimisen strategioiden kehittämiseen (LIC 1997). Tämä tutkimus haluaa kuitenkin nostaa esille tärkeitä näkökohtia, jotka voivat olla vaarassa jäädä huomiotta. Eriytyisen merkille pantavaa on, että lukuisissa tutkimuksissa elinikäisestä oppimisesta (esimerkiksi Candy 2000) on oletettu, että tietyt tärkeät tekijät, kuten perustaidot tai perusvälineet, eli oma tietokone tai tietokoneen käyttömahdollisuus, ovat olemassa. Yleensä tällaiset tutkimukset suhtautuvat optimistisesti yksilöiden haluun elinikäiseen oppimiseen. Tämä vertaileva, pitkän aikavälin tutkimus esittää kriittisen näkökulman tälle optimismille.

Poliittinen konteksti: Iso-Britannian Library and Information Commission ja Suomen opetusministeriö

Kasvavasta kansainvälistymisestä (Dunning 1996) ja nopeasta teknologian kehittymisestä (Storey 1992) puhutaan yleisesti. Lisäksi on esitetty, että parin viime vuosikymmenen aikana muutos on ollut erityisen selvästi nähtävissä. Niinpä työntekijät eivät voi enää olettaa, että heidän alkuperäinen koulutuksensa riittää koko työiän ajan. Suomen opetusministeriön kannanotossa elinikäisestä oppimisesta todetaan:

“Economic globalisation, the increase in other forms of international interaction and developments in technology have led to a situation where spasmodic and unexpected change has become the norm in society. Change is often experienced as a threat, but it also provides a great deal of opportunities. People accordingly find themselves constantly confronted by a new situation demanding new learning and a renewal of competence.” (Finnish Ministry of Education 1997, 1),

*Käännös: Jarmo Saarti ja Petra Ruotsalainen.

Ministeriö onkin esittänyt ratkaisuksi valtion tukemaa ammatillista aikuiskoulutusta (ibid. 2). Lisäksi raportissa esitettiin selkeästi tarve varmistaa, että heikkotaitoisimpia työntekijöitä rohkaistaan saattamaan taitonsa ajan tasalle. Huoli sosiaalisesta kahtiajaosta - ja epäpätevistä työntekijöistä - on osa strategiaa, mutta sitä kuinka nämä arvokkaat tavoitteet saavutetaan, käsiteltiin vähän. Iso-Britannian Library and Information Commission (LIC) mukaan työntekijöiden tulisi olla valmiita käyttämään omaa aikaansa kehittämiseen taitojaan. Myös Suomen opetusministeriö pitää mahdollisena, että työntekijät osallistuvat koulutukseen työajan ulkopuolella.

Iso-Britannian Library and Information Commission (1997) tutustui laatiessaan omaa strategiaansa raportteihin 14 maasta (Suomi mukaan luettuna) ja yllättyi tavoitteiden yhdenmukaisuudesta. Kaikista 14 maasta löytyi viimeisen kymmenen vuoden ajalta hallituksen julkaisuja, jotka vahvistivat halukkuuden varmistaa oman työvoiman maailmanlaajuinen kilpailukykyisyys. Asia, jonka ekonomistit ovat tuoneet esille jo vuosikymmenen alkupuolella (1992). Viime vuosina on noussut esiin eri maiden hallitusten huomattavan johdonmukainen pyrkimys samankaltaiseen käytäntöön rohkaista ihmisiä harrastamaan elinikäistä oppimista luomalla sellaiset olosuhteet, joissa tämä on parhaiten mahdollista.

Vuosi sitten australialainen yliopisto (Central Queensland) järjesti kansainvälisen konferenssin, joka oli kokonaisuudessaan omistettu elinikäisen oppimisen käsittelyyn. Amerikkalaisen luennoitsijan Breivikin (2000) mukaan USA:ssa, kuten muuallakin, on kasvava kiilu niiden välillä, joilla on mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen, koska he osaavat käyttää tietokonetta ja omaavat tarvittavat medialukutaidot ja niiden, jotka eivät siihen kykene. Tässäkään siitä, kuinka tämä kiilu saataisiin kurottua umpeen, ei käyty keskustelua. Vastakohtana tällaiselle optimismille ainakin Iso-Britanniassa voi olla varovainen sen suhteen, missä määrin edes ammattitaitoisen henkilökunnan, kuten opettajien, tietokoneen käyttötaidot ovat aidosti parantuneet, huolimatta huomattavasta valtion rahoittamasta ohjelmasta tavoitteen saavuttamiseksi. Doughtyn mukaan (2001) lähes puolet (47%) opettajista ei ollut yhtään varmempi tietokoneen käyttötaidoistaan vuonna 2000 kuin he olivat olleet vuotta aikaisemmin. Tämä huolimatta mittavasta koulutuspaketista, jota varten varattiin 230 miljoonaa puntaa julkisia varoja kirjastonhoitajien ja opettajien koulutukseen.

Sekä Iso-Britannian että Suomen hallitukset pitävät elinikäistä oppimista niin merkittävänä, että siihen tulee käyttää valtion varoja. Tässä tavoitteena on poistaa osa esteistä, jotka estävät ihmisiä päivittämästä

osaamistaan. Siksi Iso-Britannian hallitus on aloittanut ohjelman, jonka tarkoituksena on kasvattaa tietokone-lukutaitoa maan opettajien joukossa. Julkisten kirjastojen kirjastonhoitajat kuuluvat myös saman paketin kohderyhmään. Tarkoituksena on selkeästi auttaa toisten kouluttamisesta ja neuvomisesta vastuussa olevat ensin itse saavuttamaan pätevyys tietokoneen käytössä.

Aikaisemmin mainitusta 230:stä miljoonasta punnasta 20 miljoonaa puntaa on tarkoitettu kirjastonhoitajien kouluttamiseen. Kuten Library and Information Commission (1997) osoittaa, 58% brittiläisestä väestöstä on käyttäjinä yleisessä kirjastossa. (Kajaanin kaupunginkirjastossa työskentelevän informaation mukaan vastaava osuus on Suomessa noin 50%. Tämä tieto on saatu haastattelusta, joka järjestettiin kyseisessä kirjastossa marraskuussa 2000.) Iso-Britannian New Library projektin tarkoitus on varmistaa, että kansalaisilla on mahdollisuus tietokoneen käyttöön ja tietoverkon välityksellä jaeltavan (kuten myös digitoidun) informaation hyödyntämiseen. LIC nosti esille selkeästi sosiaalisen syrjäytymisen ongelman uutta projektia koskevissa asiakirjoissaan (1997, 1998). LIC uskoo, että suuri yleisö voidaan perehdyttää elektronisen tiedon etsimiseen, koska suurin osa heistä kuuluu yleisen kirjaston käyttäjiin. Tämä selittää osin suunnitelman lisärahoituksen (ja sen aiotun aikataulun). New Library projektiin on tarkoitus käyttää kaikkiaan 270 miljoonaa puntaa. Tietotekniikkakoulutusbudjetti, jolla on tarkoitus kouluttaa henkilökunta ECDL (European Computer Driving Licence) standardin tasolle viimeistään vuoteen 2003 mennessä (Lancashire County Library 2000, 22), on 20 miljoonaa puntaa. Sekä perus- että nuorisosaasteen kouluttajille on tavoitteeksi asetettu sama aikataulu ja sama koulutuksen taso. Iso-Britannian hallitus on selkeästi esittänyt, että niistä, jotka ovat vastuussa toisten ihmisten, erityisesti nuorten koulutuksesta, tulisi kouluttaa riittävän tietokone-lukutaitoisia suhteellisen lyhyessä ajassa.

Merkittävää on kuitenkin se, että suuri osa Iso-Britannian kirjastonhoitajien tietotekniikkakoulutuksesta on tarkoitus suorittaa työntekijöiden omalla ajalla. LIC arvioi, että työntekijöiden pitäisi olla valmiita käyttämään vuodessa viittä päivää vastaava aikamäärä tähän tarkoitukseen (LIC 1997, 41). On myös huomattava, että LICin mielestä koulutukseen tulee osallistua kaikki kirjastoammatillinen henkilökunta: sekä kirjastonhoitajat että kirjastovirkailijat. Ensin mainittu ryhmä voidaan luokitella ydintyöntekijöiksi, joilla vaatimuksena on yliopistotason koulutus, jota jälkimmäisellä (toissijaisella) ryhmällä ei ole. Lisäksi toissijaisen ryhmään kuuluvat työsopimukseltaan osa- tai väliaikaiset

työntekijät. Huomiota herättävää on, että LIC selkeästi ehdottaa, että vain lauantaisin työskentelevän henkilökunnan tulisi myös saada osallistua tietotekniikkakoulutukseen (LIC 1998, 61). LIC oli vakaasti sitä mieltä, että tietotekniikkakoulutuksen tulisi olla virallisen aseman omaavan oppilaitoksen antamaa ja tähdätä jonkinlaiseen tutkintoon.

Metodologia

Tutkimusta tehdään yhä enemmän kansainvälisesti ja näin syntyvistä vertailuista saadaan usein mielenkiintoisia tuloksia (Shackleton et al 1995). Vastaavasti tällaiseen tutkimukseen liittyy monia ongelmia, joista useat liittyvät perusongelmiin, jotka syntyvät eri kielten käytöstä. Nämä ongelmat mielessä, halusimme verrata tutkimustuloksiamme toisen maan tutkimustulosten kanssa ja Suomen valintaan vertailumaaksi oli lukuisia syitä. Koimme, että Suomi on mielenkiintoinen uusi vertailukohde, koska kirjallisuudessa on tyyppisesti esitetty vertailuja Iso-Britannian, Saksan ja Japanin välillä (katso Deissinger 1997 ja Needle 1994). Vastaavasti Suomen tapauksessa vertailu on yleensä tapahtunut muiden pohjoismaiden kanssa (katso Julkunen ja Malmberg-Heimonen 1998).

Selvittääksemme tämän tutkimuksen esiin nostamia kysymyksiä seuraamme 20 työntekijää kummastakin maasta viiden vuoden ajan. Halusimme päästä sisään kunkin maan kirjastoihin ja seurata valittuja työntekijöitä, jotka työskentelivät kaupungin/ammattikorkeakoulun kirjastoissa. Haastattelujen vastauksista tehtiin yhteenveto, jossa vastausten käsittelyssä taattiin saatujen tietojen luottamuksellinen raportointi. Kutakin valittua työntekijää haastateltiin paikanpäällä 20-30 minuuttia vuosittain. Tämä artikkeli on tehty tutkimusjakson keskivaiheen tulosten pohjalta toisen haastattelukierroksen jälkeen (järjestetty talvella 1999/2000 ja 2000/2001).

Tulokset

Yleishuomio

Kuten tutkimuksen ensimmäisenä vuonna jo ilmeni, olivat maiden väliset yhtäläisyydet paljon eroavaisuuksia merkittävämpiä. Esimerkiksi molemmissa maissa työvoiman vaihtuvuus oli hyvin vähäistä.

Erityishuomioita

Tietokoneen omistusta koskevat tutkimustulokset olivat mielenkiintoisia. Tutkimuksen toisena vuonna kävi ilmi, että kaksi (kahdeksantoista hengen joukosta) suomalaista työntekijää oli ostanut tietokoneen kotikäyttöön, mikä merkitsi sitä, että tietokonetta omistamattomien osuus oli nyt 8/20 (Iso-Britannian vastaava lukema oli 3/20). Tämä on verrattavissa Travinin (2001) arvioon, että puolella Iso-Britannian väestöstä on kotona käytettävissään tietokone.

Tutkimuksen ensimmäisenä vuonna molempien maiden kaikki työntekijät olivat osallistuneet jonkinlaiseen koulutukseen edeltävän vuoden aikana (lukuun ottamatta yhtä suomalaista työntekijää). Seuraavana vuonna tiedusteltaessa tällaisen koulutuksen hyödyllisyyttä vain 2 suomalaista vastaajaa 18:sta oli eri mieltä väitteen: "tietotekniikkakoulutus oli hyödyllistä" kohdalla. Vastaava lukema oli sama myös Iso-Britanniassa. Toisen vuoden aikana yhdeksän suomalaista oli osallistunut lyhytkestoisille kursseille (vastaava luku oli 7 Iso-Britanniassa). Tyyppillisesti nämä kurssit sisälsivät molemmissa maissa yhden päivän Word-kurssin, yhden päivän Internet-kurssin tai tietokantakursseja. Taas, kuten Iso-Britanniassakin, missä ihmiset olivat aloittaneet yleiskursseja, osallistujat kokivat edistyneensä niissä hyvin. Kolmella henkilöllä oli käynnissä pitkäkestoisempi koulutus (Suomi) ja kaksi heistä suoritti PD-kursseja. Kolmas henkilö suoritti 20 opintoviikon Tietotekniikkaa kirjasto- ja tietopalvelu-alalle-kurssia Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Vastaavasti Iso-Britanniassa kolme ihmistä jatkoi yleiskursseja. Heistä yksi suoritti ECCL:n, toinen suoritti Integrated Business Technology (level 3) kurssia ja kolmas ITB (level 2) kurssia.

Työntekijät olivat selvästi niin Iso-Britanniassa kuin Suomessakin - ja hyvin ymmärrettävästä syystä - haluttomia maksamaan itse koulutuksesta. Kurssimaksuja maksoivat pääsääntöisesti osallistujat itse tapauksissa joissa he osallistuivat laajoille yleisille, arvossanaan tai tutkintoon tähtääville kursseille. Kaksi suomalaista työntekijää kertoi osallistuneensa koulutuksen rahallisiin kustannuksiin (38-40 punnan edestä vuodessa). Tämä on verrattavissa samankaltaiseen Britanniassa saatuun tulokseen, jonka mukaan kolme ihmistä oli osallistunut tällaisiin maksuihin (ja myöhemmin maksaneet kuluja 17.50-74 punnan väliltä).

On mielenkiintoista, että laajoja kursseja suorittavat ihmiset olivat valmiita käyttämään tähän myös omaa

aikaansa. Kolmen tällaisia kursseja suorittavan britin tapauksessa tämä tarkoitti yleensä sitä, että he olivat valmiita käyttämään opiskeluun kolme tuntia viikossa. Tätä voi verrata tilanteeseen Suomessa, missä ihmiset olivat valmiita luopumaan 5-8 tunnista viikossa kahdessa tapauksessa ja joka toisesta viikonlopusta kolmannessa. Ekonomistille tämä on kiinnostavaa siksi, että tämä ajassa menetetty hyöty voi olla merkittävä. Oletetaan, että henkilölle maksetaan brittiläistä minimipalkkaa vastaava 3.70 punttaa tunnissa. Siinä tapauksessa brittiläiset luopuivat 11.10 punnan "menetetystä" palkasta viikossa tai 444 punnasta vuodessa. Suomen tapauksessa menetetty palkka on 18.5 punttaa viikossa olettaen varovaisesti että kulutettu aika on 5 tuntia viikossa. Asiaa selventääksemme voimme todeta, että jos menetettyjen palkkojen menetetty hyöty on 18.5 punttaa viikossa se tekisi noin 740 punttaa (7400 Suomen markkaa) tyypillisessä akateemisessa (40 viikkoa) lukuvuodessa.

Työnhausta saman tai eri työnantajan palvelukseen oli hyvin vähän todisteita. Iso-Britanniassa vain neljä ihmistä oli hakenut työtä laitoksen sisäisesti ja vain yksi henkilö oli hakenut työtä sen ulkopuolelta. Suomesta saatiin lähes samat tulokset. Vain yksi oli hakenut töitä laitoksen ulkopuolelta eikä kukaan ollut hakenut sisäisesti. Vaikuttaisi siltä, että tässä yhteydessä ei ole vaaraa siitä, että koulutettu henkilökunta houkuteltaisiin eri työnantajan palveluksiin paremman palkan tai muiden etuisuuksien avulla.

LIC (1997, 34) totesi että 27 000:stä kokoaikaisesta brittiläisestä yleisten kirjastojen työntekijöistä kirjastovirkailijoiden ja kirjastoapulaisten osuus on 74 % ja kirjastonhoitajien osuus on 26 %. Kuitenkin kansallisesti haluttiin varmistaa, että molemmat ryhmät saisivat koulutusta. Tämän tutkimuksen ensimmäinen osa osoitti, että vaikka puolet brittiläisestä otannasta koostui osa-aikaisista työntekijöistä, he osallistuivat silti jonkinlaiseen IT-koulutukseen. Sitä vastoin Suomessa kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat töissä kokopäiväsopimuksella ja kaikki olivat saaneet jonkinlaista koulutusta tutkimuksen ensimmäisen vaiheen aikana. Niinpä heidän kohdallaan on ehkä vähemmän yllättävää, että heille kaikille järjestettiin jonkinlaista täydennyskoulutusta. Tutkimuksen toisessa vaiheessa suurin osa työntekijöistä molemmissa maissa osallistui edelleen IT-koulutukseen (toisin sanoen 12 henkilöä 18:sta Suomessa ja 10 20:stä Iso-Britanniassa).

Johtopäätökset ja seuraukset poliittisille ohjelmille

Seuraaviin johtopäätöksiin tulee suhtautua kriittisesti. Ensinnäkin siksi, että tutkimuksen otos on varsin pieni. Lisäksi se, että haastatellut eivät ole vastuussa vastaustensa oikeellisuudesta voi vaikuttaa tulosten pätevyyteen. Myös eri kulttuuriset aspektit vaikuttavat ohjeiden antamiseen: se, mikä toimii yhdessä kulttuurissa ei välttämättä ole hyvä ratkaisu toisessa (Hofstede 1991).

Ensinnäkin voi todeta, että tarve elinikäiseen oppimiseen on olemassa ja että tietokonekoulutaidot ovat osa elinikäisen oppimisen ohjelmia. Lisäksi, kuten Finegold (1993) on esittänyt, Iso-Britannian ongelmana verrattuna muuhun EU:hun on, että huonosti koulutettu työvoima myös tuottaa huonosti. Brittiläisen talouden haaste on nostaa työvoiman osaamista ja samalla tuottavuutta elinikäisen oppimisen avulla. New Library projekti on eräs osoitus siitä, että Ison-Britannian hallitus haluaa päättäväisesti nostaa väestön tiedonhallinta-taitojen osaamisen tasoa. Hanke pyrkii kohdistumaan laajasti eri sosiaalisiin ryhmiin ja edistämään elinikäistä oppimista niissä kaikissa. Tasa-arvon ja tehokkuuden kannalta LIC:n tavoite vastustaa sosiaalista eriarvoisuutta onkin merkittävä.

Tämän tutkimuksen perusteella voi sanoa, että tässä perusvalmiuksien luomistyössä on nähtävissä joitakin hyviä tuloksia. Täydennyskoulutusta saaneiden työpaikan vaihtaminen ei näyttäisi olevan ongelma: vain muutamat henkilöt Iso-Britanniassa ja Suomessa olivat tehneet hakemuksia oman työnantajansa ulkopuolelle. Tämä havainto tukee Shackletonin (1992) väitettä, että työpaikan vaihto on pikemminkin mahdollinen kuin reaalinen ongelma. Niinpä molempien maiden ratkaisu tarjota työntekijöille sekä jonkinlaiseen tutkintoon johtavaa (esim. ECDL) että lyhytkestoista koulutusta on oikea.

Lisäksi on mielenkiintoista havaita, että työntekijät ovat valmiita maksamaan itse tähän liittyvästä koulutuksesta. Kummassakaan maassa ei ollut suurta halukkuutta maksaa itse koulutuksen kuluja (esim. osallistumismaksuja). Sen sijaan osa henkilöstöstä oli valmis käyttämään siihen omaa aikaansa ja täten osallistumaan osaltaan kuluihin. Kuitenkin tähän oli suurin valmius kirjastonhoitajilla. Työnantajat olivat puolestaan molemmissa maissa valmiita maksamaan pitempien kurssien opetuksesta, jos koulutus tapahtuisi työntekijöiden omalla ajalla.

Tutkimuksen tulosten pohjalta myös korkealentoisiin poliittisiin strategioihin tulee suhtautua kriittisesti. Tietokoneen omistajuus on eräs tällainen seikka. Tämän toisen jakson tulosten perusteella varsin suuri vähemmistö (11 henkilöä 38:sta) koko otannasta ei pystynyt suorittamaan elinikäistä oppimista kotoa käsin, koska heillä ei ollut omaa tietokonetta ja tarvittavia tietoliikennedyhteyksiä. Tämä on merkittävä seikka, koska se voi aiheuttaa sen, että osa henkilökunnasta ei opi vaadittavia taitoja, jotka tarvitaan toimittaessa omassa yhteisössä muiden opettajana.

Lisäksi skeptisismiä Candy (2000) ja Brevickin (2000) kaltaista optimismia elinikäistä oppimista kohtaan lisää se, että he – kuten myöskään Iso-Britannian Department of Education and Employment (2000) – eivät selvästi pysty esittämään, millä faktisilla keinoilla sosiaalinen eristyminen informaatiota hallitsevien ja sitä hallitsemattomien kansalaisten välillä voidaan estää. Yleisillä kirjastoilla on mahdollisuus vaikuttaa suuresti elinikäiseen oppimiseen. Yhtä selvää on kuitenkin, että molemmissa maissa noin puolet väestöstä ei käytä yleisiä kirjastoja. On todennäköistä, että juuri he, jotka eivät käytä kirjastojen palveluita eivät myöskään omista kotitietokonetta. Siten on vaikeaa nähdä, kuinka yleiset kirjastot voisivat auttaa juuri tätä väestönosaa hankkimaan tietotekniikan käytössä ja elinikäisessä oppimisessa tarvittavia taitoja.

Onkin vaikeaa välttää havaitsemasta sitä tosiasiaa, että LIC on aliarvioinut ne hankaluudet, jotka ovat sen varmistamisessa, että kirjastonhoitajat saavuttavat tarvittavat valmiudet strategiapapereissa esitetystä ajassa. Iso-Britannian kirjastot ovat kuluttaneet puolet siitä ajasta, jossa kaikkien kirjastossa työskentelevien tulisi hankkia tietokoneen ajokortti (ECDL). Tämän tutkimuksen perusteella voi väittää, että vasta vähemmistö henkilöstöstä on hankkinut nämä taidot.

Tässä esitetyt väliaikatulokset osoittavat, että tavoite tukea mahdollisimman monia kansalaisia oppimaan itsenäiseksi (elinikäiseksi) oppijoiksi on vielä monen ratkaisemattoman ongelman takana. Niistä vähin ei ole se, että kaikki tarvittavat kirjastoammattilaiset saavat tässä työssä tarvittavan koulutuksen.

Hyväksytty julkaistavaksi 20.5.2001

Lähteet

- Brevik, P. (2000). Information literacy and lifelong learning: the magical partnership. Teoksessa: K. Appleton, C. Macpherson and D. Orr (eds) Selected Papers: Lifelong Learning Conference. Yeppoon: Central Queensland University.
- Candy, P. (2000). Learning and earning: graduate skills for an uncertain future. Teoksessa: K. Appleton, C. Macpherson and D. Orr (eds) Selected Papers: Lifelong Learning Conference. Yeppoon: Central Queensland University.
- Department for Education and Employment (1999). Developing Tomorrow's Workforce. Nottingham: DfEE.
- Department for Education and Employment (DfEE) (2000). Third report of the National Skills Task Force. Sheffield: DfEE.
- Dessinger, T. (1997). The German Dual System - A Model for Europe?. Paper presented to International Labour Market conference, Aberdeen.
- Doughty, R. (2001). Confidence at a standstill. *educ@guardian* 9/1/2001: 2.
- Dunning, J. (1996) Globalisation, foreign direct investment and economic development. *Economics and Business Education* 4(2): 46-51.
- The Economist (1992). A survey of education: special supplement. The Economist, 21 November.
- Finegold, D. (1993). Breaking out of the low skill equilibrium. *Education Economics* 1(1): 193-196.
- Finnish Ministry of Education (1997). Summary of the Report of the Lifelong Learning Committee. Helsinki: Finnish Ministry of Education.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organisations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Julkunen, I. and Malmberg-Heimonen, I. (1998). *The Encounter of High Unemployment Among Youth*. Helsinki: Työministeriö.
- Lancashire County Library Service (2000). *People's Network. The Loop, 10a* (special supplement).
- Library and Information Commission (1997). *The New Library Network*. London: LIC.
- Library and Information Commission (1998). *Building the New Library Network*. London: LIC.
- Needle, D. (1994). *Business in Context*. (2nd ed). London: Chapman and Hall.
- Shackleton, J. (1992). *Training Too Much?* London: Insitute of Economic Affairs.
- Shackleton, J. et al (1995). *Training for Employment in Western Europe and the United States*. London: Edward Elgar.
- Storey, P. (1992). HRM in action: the truth is out at last. *Personnel Management*, April: 28-31.
- Tikkanen, L. (1999). *Automation in Kajaani Town Library*. (Unpublished mimeo.) Kajaani.
- Torrington, D. and Hall, L. (1995). *Personnel Management in Action*. (3rd Ed). Hemel Hempstead: Prentice Hall.
- Travis, A. (2001). Britons grasp net and mobile phones. *Guardian*, 24/1/2002: 11.