



Marja Kivekäs, Anna-Liisa Eeronheimo, Helena Kangastie,
Outi Kokkonen ja Kauko Kunnari (toim.)

NUOTIOTULILLA – KESKUSTELUA LAPIN AIKUISKOULUTUKSESTA AIKUISKOULUTUKSEN ARTIKKELIKOKOELMA



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

Rovaniemen ammattikorkeakoulu

julkaisusarja C 34



Nuotiotulilla – keskustelua Lapin aikuiskoulutuksesta

Aikuiskoulutuksen artikkelikokoelma

**Marja Kivekäs, Anna-Liisa Eeronheimo,
Helena Kangastie, Outi Kokkonen ja
Kauko Kunnari (toim.)**

2012

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

Julkaisutoiminta

Jokiväylä 11 C

96300 Rovaniemi

www.ramk.fi/julkaisutoiminta

julkaisut@ramk.fi

ISSN 1239-7741

ISBN 978-952-5923-54-4 (nid.)

ISBN 978-952-5923-55-1 (pdf)

Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C nro 34

© RAMK University of Applied Sciences

Julkaisu on tuotettu ESR- rahoitteisessa Lapin korkeakoulukonsernin toteuttamassa Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishankkeessa.

Rovaniemi 2012

Kannen kuva

Paino

Taitto

Rovaniemen ammattikorkeakoulu

Kopijyvä Oy, Jyväskylä

Kopijyvä Oy, Joensuu

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
<i>Marja Kivekäs, Anna-Liisa Eeronheimo ja Kauko Kunnari</i>	
2 KOKEMUKSIA OPISKELUSTA AIKUISENA	9
<i>Mari Keränen</i>	
3 AIKUISKOULUTUKSEN TULEVAISUUS LAPIN ELINKEINO- ELÄMÄN NÄKÖKULMASTA	14
<i>Taija Jurmu</i>	
4 ITÄ-LAPIN AMMATTIOPISTON MATKA RAKENNEMUUTOKSEN KAUTTA MONIMUOTOISEMPAAN TARJONTAAN	18
<i>Tuula Häyrinen</i>	
5 JATKUVA OPPIMINEN KOULUTUSSTRATEGIAN LÄHTÖKOHTANA	23
<i>Esa Poikela</i>	
6 OPETTAJUUDEN HAASTEITA AMMATILLISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄN KEHTTÄMISPALVELUISSA	31
<i>Erkki Jääskö ja Leila Hurtig</i>	
7 AIKUISTEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TOISELLA ASTEELLA ..	40
<i>Anni Miettinen, Erkki Jääskö ja Leila Hurtig</i>	
8 LAPIN MAAKUNTAKORKEAKOULU - ALUEELLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLIT JA PALVELUT	45
<i>Anu Pruikkonen</i>	
9 KANSALAI SOPISTOSTA ON MONEKSI	50
<i>Pirkko Mäkelä</i>	
10 TYÖVOIMAKOULUTUS – JOHDANTO TYÖVOIMAKOULUTUKSESTA	56
<i>Satu Tervasmäki</i>	
11 KIELI- JA TYÖPAJAKOULUTUKSELLE KOTOUTUMAAN	58
<i>Jaana Niskanen ja Oili Huusko-Tuohino</i>	
11 MENESTYJÄKSI LAPISSA – TIETOA-, NEUVONTAA- JA OHJAUSTA JATKUVAN OPPIMISEN POLUILLE	65
<i>Helena Kangastie ja Milja Tuomaala</i>	

12 OSATUTKINTOIHIN PERUSTUVA TOPPIS-KOULUTUS VÄLITYÖMARKKINA-ASIAKKAILLE	76
<i>Päivi Kuusela</i>	
13 ETÄOPETUS PALVELEE AIKUISOPISKELIJOITA – SAAMEA CITYYN JA JÄNGÄN LAIDALLE	82
<i>Eeva-Liisa Rasmus-Moilanen</i>	
14 LAPIN KORKEAKOULUT ASIAKASLÄHTÖISTÄ AIKUISKOULUTUSTA KEHITTÄMÄSSÄ.....	90
<i>Helena Kangastie, Antti Koski ja Anu Pruikkonen</i>	
15 AIKUISKOULUTUSSTRATEGIA – ASKEL KOHTI LAPIN TULEVAISUUTTA.....	102
<i>Anna-Liisa Eeronheimo, Marja Kivekäs ja Kauko Kunnari</i>	

1 JOHDANTO

Marja Kivekäs

Projektipäällikkö, Rovaniemen ammattikorkeakoulu

Anna-Liisa Eeronheimo

Sivistystoimentarkastaja, Lapin ELY-keskus

Kauko Kunnari

Sivistystoimen päällikkö, Lapin ELY-keskus

Artikkelijulkaisu ”Nuotiotulilla – keskustelua Lapin aikuiskoulutuksesta” on syntynyt Lapin aikuiskoulutusstrategian ”Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla” laadinnan yhteydessä. Strategiatyön aikana käytiin monipuolista ja vilkasta keskustelua. Prosessin nopeudesta johtuen keskustelulle ei kuitenkaan löytynyt riittävästi aikaa. Keskustelua on tarve jatkaa. Toisten kuunteleminen ja toisilta oppiminen ovat kehittämistyön perusta, ja tästä syystä syntyi artikkelikooste, jossa asiantuntijat kertovat oman näkökulmansa Lapin aikuiskoulutuksesta. Artikkelit tuovat esille aikuiskoulutuksen laajan kirjon. Samalla julkaisu tukee strategian rinnalla aikuiskoulutuksen kehittämistyötä Lapissa.

Aikuiskoulutusta on kehitetty Lapissa aktiivisesti viime vuosina mm. eri hankkeiden ja oppilaitosten sisäisen kehittämisen avulla. Toimintaympäristön muutokset asettavat kuitenkin jatkuvasti uusia haasteita – jopa paineita – aikuiskoulutusorganisaatioille ja aikuiskouluttajille. Tämän hetken keskeisiä haasteita maakunnassa ovat nuorten ikäluokkien pieneminen, koulutuspaikkojen väheneminen, väestön ikääntyminen ja näiden myötä osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen koko Lapin alueelle. Lisäksi haasteita tuo elinkeino- ja työelämän muutosten vaikutukset tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin: osaamisen jatkuvasta päivittämisestä tulee

työmarkkinoilla pysymisen ehto. Työelämä kansainvälistyy, moniosaajuus korostuu ja verkostoitumisesta tulee yhä tärkeämpää. Työurien pidentäminen edellyttää myös panostamista aikuiskoulutukseen. Haasteita aikuiskoulutuksella riittää.

Koulutuksen ja työelämän vuorovaikutus ja jatkuva keskinäinen keskustelu on äärimmäisen tärkeää. Tämän päivän aikuiskoulutus ei toimi omana saarekkeenaan oppilaitoksissa, vaan aikuiskoulutus on osa yritysten ja työyhteisöjen henkilöstön kehittämistä ja arkitoimintaa. Se on myös osa elinkeinoelämän kehittämistä. Aikuiskouluttajat jalkautuvat työelämään ja ovat mukana työyhteisöissä. Samalla työelämä tietous ja työelämän käytännöt siirtyvät osaksi oppilaitosten opetustoimintaa ja kehittämistyötä. Opetuksen työelämävastaavuus ja opiskelijoiden ammatilliset valmiudet paranevat, mikä on oleellisen tärkeää myös opiskelijoiden työllistymisen kannalta. Aikuiskoulutus on keskeisessä roolissa koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisäämisessä ja kehittämisessä.

Aikuiskoulutus ei palvele pelkästään työelämää osaamispääomaa kasvattamalla, vaan se vastaa monipuolisesti lappilaisten henkilökohtaisiin tietojen ja taitojen kehittämistarpeisiin. Aikuiskoulutus on monelle Lapin ihmiselle henkireikä ja harrastus. Se on myös sivistyksellisen tasa-arvon turvaaja. Kaikkialla maakunnassa saatavilla olevat aikuiskoulutuspalvelut mahdollistavat lappilaisille koulutukseen osallistumisen sekä lisäävät yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia.

Lapin maakuntaohjelman 2011–2014 mukaan alueellisesti koordinoitua aikuiskoulutusta tarvitaan turvaamaan osaavan työvoiman saatavuutta, lisäämään ammatillista liikkuvuutta sekä varmistamaan yritystoiminnan jatkuvuutta. Aikuiskoulutus tukee työelämän innovaatioita, tuottavuutta ja laatua. Se vahvistaa osaltaan maakunnan kilpailukykyä vastaamalla nopeasti ja joustavasti ajankohtaisiin koulutustarpeisiin. Aikuiskoulutuksella on tärkeä maakunnan kehittäjärooli.

Tämä artikkelikokoelma koostuu kirjoittajien erilaisista näkökulmista aikuiskoulutukseen. Artikkelien toivotaan avaavan lukijan mielenkiinnon laajemminkin aikuiskoulutusta kohtaan. Julkaisu rakentuu viidestä kokonaisuudesta, jotka on nimetty lappilaisten retkeilykohteiden mukaan. Ensimmäinen kokonaisuus on Kuninkaanlaavu. Kuninkaanlaavun tulilla on keskustelemassa aikuisopiskelija Mari Keränen, Lapin kauppakamarin asiamies Taija Jurmu sekä Itä-Lapin ammatitiopiston koulutusjohtaja Tuula Häyrinen. He tuovat esille aikuiskoulutuksen asiakkaan näkökulmaa: opiskelijan, elinkeinoelämän sekä rakennemuutosalueen näkökulmaa. Toinen kokonaisuus on Telatie – pitkospuureitti kylästä kylään. Tällä tiellä meitä opastaa professori Esa Poikela jatkuvan oppimisen käsitteeseen sekä erikoissuunnittelija Erkki Jääskö ja aikuiskoulutuspäällikkö Leila Hurtig opettajuuden muutokseen. Kolmas kokonaisuus Tuntsa koostuu jo kehittyneistä ja muotonsa löytäneistä aikuiskoulutuksen toteuttamismuodoista. Tuntsaalla on kehittämisideoi-

ta ja tulia virittelemässä Lapin maakuntakorkeakoulun vs. johtaja Anu Pruikkonen, Posion kansalaisopiston rehtori Pirkko Mäkelä, Lapin ELY-keskuksen työvoimakoulutuksen koordinaattori kehittämispäällikkö Satu Tervasmäki, Kemin lyseon lukiosta projektikoordinaattori Jaana Niskanen ja opettaja Oili Huusko-Tuohino sekä Ammattiopisto Lappiasta Anni Miettunen yhdessä Lapin ammattiopiston Erkki Jääskön ja Leila Hurtigin kanssa.

Neljäs kokonaisuus koostuu kehittämishankkeista. Aikuiskoulutuksen kehittämishankkeiden avulla pyritään ylös huipulle. Siksi tämän kokonaisuuden nimi on Kiilopää. Kehittämistyö ei ole helppoa: aina löytyy uusia haasteita ja erilaisia polkuja ja reittejä eteenpäin. Kiilopään taukopaikkojen nuotiotulilla esittäytyy välityömarkkinoita kehittävä Suunto –projekti projektipäällikkö Päivi Kuuselan esittämänä, Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallia kehittävä AIKO –projekti aikuiskoulutuksen kehityspäällikkö Helena Kangastien, kehittämispäällikkö Antti Kosken ja Anu Pruikkosen esittämänä, aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja kehittävä Lapin opinovi ja Menestyjäksi Lapissa –hankkeet Helena Kangastien ja projektipäällikkö Milja Tuomaalan esittämänä sekä etäopetusta kehittävä Sapmi miehta –hanke projektipäällikkö Eeva-Liisa Rasmus-Moilasen esittämänä. Lopuksi ollaan Haltilla, Suomen korkeimmalla kohdalla, josta näkyy kauas yli rajojen – tulevaisuuteen. Sivistystoimentarkastaja Anna-Liisa Eeronheimo, projektipäällikkö Marja Kivekäs ja sivistystoimenpäällikkö Kauko Kunnari peilaavat aikuiskoulutusstrategiaa ja tulevaisuudenhaasteita.

Tulevaisuudessa tarvitaan moniosaajuutta. Mutta moniosaajuus ei tarkoita superyksilöä, joka hallitsee kaiken kaikesta, vaan sitä että teemme yhdessä toinen toisiltamme oppien, toistemme osaamista hyödyntäen ja ideoita ryhmissä jalostaen. Lapin aikuiskoulutusstrategia ja tämä siihen liittyvä artikkelikokoelma ovat hyvä esimerkki siitä, että yhdessä tekemällä olemme enemmän.

Kiitos kaikille strategiatyöhön osallistuneille!

Kuninkaanlaavu

2 KOKEMUKSIA OPISKELUSTA AIKUISENA

Mari Keränen

Opiskelija, Lapin yliopisto

Opiskelu on osa elämää

Minulle opiskelemaan lähtö aikuisiällä oli näin jälkepäin tarkasteltuna luonnollinen valinta. Ymmärsin tätä artikkelia kirjoittaessani että nyt 34-vuotiaana olen oikeastaan muutamaa työvuotta lukuun ottamatta opiskellut koko ajan. En siis tiedä, olenko aivan tyypillinen aikuisopiskelija. Meitä on monenlaisia. Toiset tekevät pitkän työuran, jonka jälkeen päättävät vaihtaa alaa ja lähtevät opiskelemaan. Minä olen ollut utelias elämälle ja halunnut toteuttaa niitä haaveita, mitä milloinkin olen sisälläni tuntenut.

Opiskeluhistoriani on kirjava. Ensin opiskelin lähihoitajaksi, jonka jälkeen jatkoin suoraan ammattikorkeakouluun, jossa opiskelin sosionomiksi. Sosionomiopintojeni aikana olin puolivuotta vaihdossa Englannissa, jossa opiskelin sosiaalipolitiikkaa ja tein työharjoittelun kehitysvammaisten aikuisten päiväkeskuksessa. Opiskeluihini kuului myös kolmen kuukauden jakso Tansaniassa. Valmistumisen jälkeen työskentelin pari vuotta lastentarhanopettajana ja opiskelin iltalukiassa suomen kieltä, kunnes lähdin opiskelemaan toimittajakouluun. Olin tuolloin 24-vuotias. Eli tavallaan aikuisopiskelija jo silloin.

Toimittajakoulun jälkeen tein töitä freelance-toimittajana televisioon, radioon ja lehtiin sekä opiskelin avoimessa yliopistossa puheviestintää. Sain kaksospoikani 28-vuotiaana. Vietin heidän kanssaan kotona vuoden, jonka jälkeen aloin opiskella avoimessa yliopistossa psykologiaa, ja tein muutamia tv-juttukeikkoja. Poikien ollessa kaksi vuotta sain vakituisen työpaikan uutistoimittajana nettilehdessä. Työskentelin tässä toimessa 2,5 vuotta, joka on tähän mennessä elämäni pisin aika ilman jonkun asian opiskelua.

Lappi kutsuu

Toimittajan työ oli joskus unelmani, mutta huomasin pian, että kaipasin vielä jotain muuta. Olin jo vuosia pohtinut yliopistoon hakeutumista. Tahdoin saada ylemmän korkeakoulututkinnon, mutta 30-vuotiaana totesin, että en voi lähteä opiskelemaan enää vain opiskelemisen vuoksi. Alan täytyi olla sellainen, jonka koen omakseni. Mietin pitkään sosiologian, sosiaalipsykologian, puheviestinnän ja psykologian opiskelemista. Mikään edellä mainituista ei kuitenkaan tuntunut juuri minun jututtani.

Soveltava psykologia tuli eteeni loppujen lopuksi täysin sattumalta. Surffaillessani internetissä törmäsin Lapin yliopiston sivuihin. Soveltavan psykologian linja, jossa opiskellaan yhteiskuntatieteiden kandidaatiksi ja hallintotieteiden maisteriksi, tuntui heti omalta jutulta. Pääaineeni johtamisen psykologian esittelyteksti kolahti minuun saman tien: tässä se on! Olin itse jo pitkään pohtinut, että miten julkiseen hallintoon ja myös yritysmaailmaan saataisiin lisää ihmistä ymmärtävää johtamista. Olin itse omissa työpaikoissani nähnyt niin paljon surkeaa henkilöstöhallintoa ja hankalia tilanteita, että tiesin töitä tuolla saralla riittävän.

Muutimme Hyvinkäältä Rovaniemelle joulukuussa 2010. Perheelliselle muutto toiselle paikkakunnalle ei ole ihan yksinkertainen juttu. Sen vuoksi koen, että juuri aikuisopiskelijoiden kohdalla täytyisi nykyistä enemmän kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelupaikka ottaa vastaan opiskelevan perheen. Yksin asuessa on vastuussa vain itsestään, mutta perheellinen kantaa vastuuta myös lapsista ja puolisoista. Myös taloudellinen pärjääminen huolestuttaa. Koin, että Rovaniemellä minut otettiin hienosti vastaan, ja sain hyvää palvelua ja tukea sekä kunnalta että yksityisiltä ihmisiltä.

Asunnon hankinta osoittautui kuitenkin haasteelliseksi. Haimme aluksi perhe-asuntoa opiskelija-asuntoja välittäväältä DASilta. Sieltä saamani palvelu oli huonoa. Olisimme aluksi mielellämme muuttaneet perheasuntoon yliopiston lähelle, mutta asuntoja ei ollut vapaana ja suhtautuminen asuntojen välitystoimistossa oli aika tympeää. Tämän vuoksi lähdimme metsästäämään asuntoa yksityisiltä vuokranantajilta. Koska välimatka Hyvinkään ja Rovaniemen välillä on pitkä, emme voineet tulla katsomaan mahdollisia vuokra-asuntoja, vaan meidän täytyi tehdä valinta asunnosta kuvien ja kertomusten perusteella. Meillä kävi onneksi hyvä tuuri ja saimme kivan asunnon hyvältä paikalta. Vuokra on tosin korkea, sillä kaksilapsinen perhe tarvitsee jo jonkin verran enemmän tilaa kuin jos olisin muuttanut asumaan itsekseni.

Opiskelun rahoittaminen

Perheellisen opiskelijan tilanne poikkeaa täysin nuorista opiskelijoista. Kun on jo ollut työelämässä ja tottunut tietynlaiseen elintasoon, niin hyppääminen pelkän opintotuen varaan on usein vaikeaa ja ehkä mahdotontakin.

Minä olen ollut opiskellessani harvinaisen hyvässä tilanteessa taloudellisen tuen suhteen. Olin opiskelemaan hakiessani vakituksessa työpaikassa, joten hain ja sain opintovapaata ja aikuiskoulutustukea. Tuki muodostuu perusosasta ja palkan perusteella määräytyvästä ansio-osasta. Edellytykset saada aikuiskoulutustukea ovat aika tiukat, joten olin todella onnekas saadessani tuon rahan. Tämä on mahdollistanut opiskelemisen nopeaan tahtiin, ja olen saanut keskittyä pelkästään opiskeluun. Tuki antoi taloudellisen turvan ja se ei kuitenkaan vaikuttanut esimerkiksi lasten päivähoitomaksuihin. Vaikka olen itse tähän järjestelmään tyytyväinen, niin mielestäni se on aika epäoikeudenmukainen niitä kohtaan, joilla ei ole vakituista työpaikkaa tai kahdeksaa vuotta työkokemusta. Tuki suosii pitkään työelämässä olleita ja jo hyvin toimeentulevia ihmisiä. Sen vuoksi se on mielestäni epätasa-arvoa lisäävä. Esimerkiksi monet kolmekymppiset naiset ovat olleet pitkään kotona lasten kanssa ja tehneet määräaikaisia töitä vuosia, mutta he eivät ole oikeutettuja tukeen. On hyvä, että viime vuosina on kehitetty uusia järjestelmiä, jotka tukevat opiskelua aikuisiällä (muun muassa työttömyysetuudella opiskelu).

Normaali opintoraha on aika pieni raha perheelliselle opiskelijalle. Sen vuoksi lähes jokainen tekee työtä opiskelun ohella. Minäkin etsin parhaillani työtä, jolla rahoittaisi loput opiskeluni. Vakituinen työpaikkani katosi opiskeluni aikana, joten siihen en voi enää palata. Olen myös käyttänyt kaiken aikuiskoulutustukea. Tällä hetkellä etsin jotain keikkatyötä, jolla saan vakuutusmaksut ja lasten hoitomaksut maksettua. On totta, että perheellisellä tukena on tietysti puoliso, jonka tulot toki auttavat.

Perheen ja opiskelun yhteensovittaminen

Aikuisena opiskelu ei ole samanlaista kuin nuorena. Kokemukseni mukaan opiskelu aikuisena on huomattavasti antoisampaa. Vuorokaudessa on vain rajallinen määrä tunteja, joten priorisointia on täytynyt opetella. Aikuisena sitä kuitenkin jo tietää, mitä opiskelulta haluaa.

Mielestäni aikuisena opiskelevat ovat usein keksimääräistä motivoituneempia kuin nuoremmat. Ainakin itse suhtaudun täysin eri tavalla opiskeluun nyt kuin parikymppisenä. Silloin ei vielä luottanut itseensä ja aikaa meni enemmän juhlimiseen kuin opiskeluun. Kokemustani tukee psykologiset tutkimukset, joiden mukaan ai-

vot kehittyvät vielä ainakin 24 ikävuoteen saakka siihen tilaan, mitä ne aikuisena ovat. En ollenkaan allekirjoita sitä, että muistaisin esimerkiksi tentissä huonommin asiat kuin nuorena. Ehkä lähimuisti ja ulkoa opeteltavat asiat jäävät päähän hivenen huonommin, mutta muuten tunnen, että tässä iässä asioiden hahmottaminen ja syvämuisti ovat kehittyneempiä kuin nuorempana.

Aikuisena opiskelu on helpompaa myös siksi, että aikaisempi kokemus työelämästä ja ihmissuhteista antaa paljon sellaista tietoa, mitä ei kirjoista opi. Aikaisempaa tietoa voi myös paremmin soveltaa jo opittuun tai koettuun. Opiskelen pääaineenani johtamisen psykologiaa, ja voisin kuvitella, että jos minulla ei ole kokemusta työelämästä, minun olisi vaikea ymmärtää opiskelemiani asioita.

Mielestäni opiskeluissa täytyisi nykyistä enemmän käyttää aikaisemman työkokemuksen avulla saatua osaamista. Kaikkea ei tarvitse opiskella moneen kertaan. Opetus voitaisiin järjestää nykyteknologian avulla monin eri tavoin.

Innovatiivisuutta ja aitoa halua opinto-ohjaukseen

Aikuiskoulutusstrategian työryhmissä nousi useaan kertaan esille asia, joka vaatisi vielä kehittämistä. Kyse on opintojen ohjaamisesta. Kun tulin opiskelemaan yliopistolle, olin aika ymmälläni kaikista asioista ja siitä, mitä minun tulisi tehdä ja toimia. En tuntenut Rovaniemeltä ketään, joten kaikki oli uutta. Olin todella motivoitunut ja halukas oppimaan, mutta en saanut silloin, enkä ole saanut vielääkään kunnollista opinto-ohjausta. Se olisi mielestäni enemmän kuin tärkeää.

Olisi hyvä, että minulta esimerkiksi kysyttäisiin kysymyksiä: Mitä työtä sinä haluat tulevaisuudessa tehdä? Mitä sinä olet tullut täältä yliopistosta hakemaan? Miten pääsisit niihin tavoitteisiin, joita itsellesi asetat? Vastaavasti opinto-ohjaaja tai tutor-opettaja kertoisi, mihin koulutus antaa valmiuksia, ja ehdottaisi, miten minun kannattaisi edetä. Yliopisto voisi myös entistä enemmän tukea perheellisten ihmisten opiskelua muun muassa yhteisen toiminnan järjestämisellä ja kenties myös lastenhoitopalvelulla.

Markkinointia ja yhteistyötä yritysten kanssa

Minä löysin Lapin yliopiston sattumalta. Kaikki eivät löydä sitä koskaan. Mielestäni Lapissa on vielä rutkasti tehtävää opintolinjojen markkinoinnissa. Esimerkiksi soveltavaa psykologiaa voi tällä hetkellä opiskella Suomessa ainoastaan Lapin yliopistossa. Tiedekunnassa käytetään tutkimusmetodia, jonka suurin asiantuntija on Lapin yliopiston professori. Muun muassa suomalaisista yritysjohtajista väitöskirjan

Aalto-yliopistoon tehnyt tutkija on käyttänyt tätä metodia tutkimuksessaan. Tätä osaamista ja tietotaitoa tulisi tuoda rohkeasti esille. Olisi hyvä olla aidosti ylpeä lappilaisesta koulutustarjonnasta. Profiloituminen tiettyihin osaamisalueisiin täytyisi tuoda esille myös muualle Suomeen ja ulkomaille. Arktisen yhteistyön lisäksi Lappi pystyy koska tahansa kilpailemaan koulutustarjonnassaan myös monen muun suomalaisen yliopiston kanssa. Pohjoinen Suomi tarjoaa jotakin sellaista, mitä ei muualla Suomessa ole.

Koulutuksen tarjoajien ja yritysten välinen avoin vuorovaikutus olisi myös paikallaan. Toivoisin, että yritykset tulisivat rohkeasti kertomaan, millaista osaamista he haluavat, ja vastaavasti yliopistot tai oppilaitokset sen, mitä heillä on tarjota. Erityisesti kiinnittäisin huomiota työpaikkojen ja yliopiston väliseen yhteistyöhön. Sitä ei ole tällä hetkellä juuri ollenkaan. Mielestäni esimerkiksi Rovaniemen kaupunki, valtio (poliisilaitos jne.) voisi tehdä yhteistyötä yliopiston kanssa siten, että opiskelijoita rekrytoitaisiin erilaisiin työtehtäviin automaattisesti.

Suosittelen lämpimästi kaikille aikuisena opiskelua. Eri-ikäisten ihmisten kanssa toimiminen avartaa ja tuo elämään uusia sävyjä. Motivaatio uuden oppimiseen lähtee ihmisen sisäلتä. Mitkään ulkoapäin annetut toimenpiteet eivät sytytä kiinnostusta opiskeluun, jos ihminen ei itse ole siitä kiinnostunut. Mielestäni olisikin hienoa, jos jokainen tutkailisi omaa elämäänsä ja miettisi, tekeekö juuri sitä mihin sydän vie. Olisiko olemassa jokin toinen tie, joka antaisi enemmän? Jo opiskelemaan lähteneitä voikin sitten tukea monin eri tavoin. Ja miten ihanaa onkaan tunne, kun huomaat opiskelevasi alaa, joka tuntuu omalta ja josta olet innostunut. Silloin voit hetkittäin tulla ulos tenttitalista kaikkiesi antaneena ja levollisena: hyvin meni!

3 AIKUISKOULUTUKSEN TULEVAISUUS LAPIN ELINKEINOELÄMÄN NÄKÖKULMASTA

Taija Jurmu

Asiamies, Lapin kauppakamari

Gloaalitalous on murroksessa. Aasian maiden talouskasvun kanssa samassa tahdissa kasvaa myös energian ja raaka-aineiden kysyntä. Isossa kuvassa pohjoisten alueiden taloudellinen ja strateginen merkitys on nousussa.

Globalisaation ja luonnonvarojen lisääntyvän kysynnän ohella pohjoisen merkitystä nostavat myös ilmastonmuutos ja väestönkasvu. Maailmanlaajuisten neljän muutosvoiman muokkaamana vuoteen 2050 mennessä menestyjinä selviytyvät kahdeksan arktisen alueen valtiota. Suomen Lappi on osa kalifornialaisprofessori Laurence C. Smithin (2011) analyysin mukaista uutta pohjoista. Pohjoinen on ennennäkemättömien mahdollisuuksien ja haasteiden edessä.

Lapissa ja lähialueilla miljardien investoinnit

Lapin kauppakamarin helmikuussa 2012 tekemän selvityksen mukaan Pohjois-Suomessa, Pohjois-Ruotsissa, Pohjois-Norjassa sekä Venäjällä Murmanskin ja Arkangelin alueella on suunnitteilla ja käynnissä investointeja yhteensä 227 miljardin euron edestä. (Lapin kauppakamari 2012.)

Määrällisesti yli puolet koostuu Venäjän jättimäisistä öljy- ja kaasuteollisuuteen sekä liikenneyhteyksiin liittyvistä, vielä monin osin epävarmoista hankekokonaisuuksista. Seuraavan vuosikymmenen aikana toteuttamiskelpoisiksi ja todennäköisimmin toteutuviksi katsottiin yhteensä noin 125 miljardin euron investoinnit.

Tällä hetkellä Lapissa ja lähialueilla on käynnissä investointeja 16 miljardin edestä. Mikäli kaikki vireillä olevat hankesuunnitelmat toteutuvat, Pohjois-Suomen alueelle investoidaan seuraavan kymmenen vuoden kuluessa yli 20 miljardia. Samaan aikaan Pohjois-Ruotsiin investointeja on odotettavissa 29.6 miljardia, Pohjois-Norjaan 32.3 miljardia, Murmanskin alueelle 30.8 ja Arkangelin alueelle 10.3 miljardia euroa.

Tälle vuosikymmenelle odotettavista investoinneista määrällisesti suurin osa, 24 % kohdistuu öljy- ja kaasuteollisuuteen, liikenneyhteyksiin 19 %, tuulivoimaan 18.3 % ja kaivosteollisuuteen 14.8 %. Pohjois-Suomen alueella investoinneista suurimman osan määrällisesti lohkaisee kaivosteollisuuden jo käynnistyneet ja odotettavissa olevat hankkeet.

Miljardiluokan investointiluvut tukevat jo nyt pohjoisen taloudellisen ja strategisen merkityksen kasvunäkymää. Visio vahvasta tulevaisuuden pohjoisesta ja kauppakamarin selvityksen myötä kertyneet luvut ovat Lapin elinkeinoelämän kannalta lupaavia. Investoinnit vahvistavat maakunnan elinkeinoelämän toimijoita ja tuovat myös lisää uusia liiketoimintamahdollisuuksia kaikille toimialoille. Töitä riittää koko Suomen kannalta katsottuna ja sen ovat myös huomanneet yritykset muualla Suomessa.

Alkuvuodesta 2012 tehdyssä kyselyssä Lapin kauppakamari selvitti tiettyjen teollisuutta palvelevien toimialojen suomalaisyritysten kiinnostusta osallistua pohjoisen hankkeisiin. Tulosten perusteella muualta Suomesta on kiinnostusta etabloitua niin Lappiin kuin lähialueillekin. Suurimpana esteenä koetaan riittävän tiedon puute. Oikean ja ajantasaisen tiedon ohella yritykset tarvitsevat paljon muutakin. Pelkästään Pohjoiskalotin alueen kaivosteollisuuteen kerrannaisvaikutukset huomioon ottaen voi avautua jopa 50.000 uutta työpaikkaa, josta Lapin osuus olisi noin 30.000 - 35.000 työpaikkaa.

Väestökehitys yhdistettynä investointien myötä kasvavaan työvoimatarpeeseen edellyttää pikaisia uusia linjauksia ja ei vain kansallisella, vaan myös kansainvälisellä tasolla. Isossa kuvassa merkityksettä ei voida jättää niitä tärkeitä toimenpiteitä, joita tehdään alueellisesti ja paikallisesti siellä, missä parhaiten ja syvällisimmin pystytään selvittämään ja tunnistamaan kulloinkin ajankohtaiset työvoima- ja osaa- mistarpeet kohtaanto-ongelmien välttämiseksi.

Aikuiskoulutus nousevana menestyksen avaintekijänä

Aikuiskoulutukselle on asetettu monia yhteiskunnan menestystä palvelevia tehtäviä. Lapin elinkeinoelämän kehitysnäkymät huomioon ottaen on selvää, että aikuiskoulutuksen merkitys maakunnassa tulee vahvasti kasvamaan.

Maailmanmarkkinahintojen kehitys ja rahoitusmarkkinoiden toimivuus ovat investointien käynnistymisen aikatauluun vaikuttavia keskeisiä tekijöitä. Eri investointien ajoittumisesta riippuen työvoimatarpeen määrä voi vaihdella rajustikin. Kysynnän ollessa korkeimmillaan aikuiskoulutuksen tehtävistä korostuu työmarkkinoiden ulkopuolella olevien osaamisen valjastaminen mukaan työelämään.

Uudessa pohjoisessa pärjätäkseen yrityksistä toimialasta riippumatta tulee kauppakamarimme näkemyksen mukaan löytyä kansainvälistä osaamista, ympäristöosaamista, logistiikka-osaamista ja palveluosaamista. Uusille yrityksille ja vanhojen jatkajille Lapissa on erityistä tilausta, missä kysytään ennen kaikkea yrittäjyyttä niin asenteena kuin osaamisena. Aikuiskoulutusta eri muodoissaan tarvitaan näiden nousevien osaamistarpeiden integroimiseen työelämään.

Lapissa vahvasti korostuva väestön vanheneminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen on erityisenä haasteena aikuiskoulutukselle tehtävässään olla osaltaan auttamassa ikääntyvän työvoiman säilymisessä työkuuntoisena ja –taitoisena tilanteessa, jossa työurien pidentäminen on väistämätöntä. Tilastokeskuksen tietojen mukaan viime vuonna väestöllinen huoltosuhte (lasten ja eläkeläisten määrän ja työikäisten määrän suhde) oli Suomessa 62, kun vuonna 2020 koko maan huoltosuhteen arvioidaan olevan 75 ja vuonna 2030 jo reilusti yli 80.

Aikuiskoulutuksen kysyntä lisääntynee voimakkaasti myös yksilötason lähtökohdista. Arvopohjan muuttumisen myötä omalle työlle ja elämälle haetaan merkitystä, halutaan kasvaa ja kehittyä niin yksilöinä kuin osana yhteisöjä. Oman osaamisen ylläpitäminen, kehittäminen ja kasvattaminen ymmärretään tärkeäksi osaksi omaa arvokasta pääomaa.

Tänä vuonna toteutetussa Kauppakamareiden osaamisselvityksessä kartoitettiin yritysten osaamistarpeita vuoteen 2016. Suurin osa vastanneista arvioi, että yritystoimintaan kohdistuvien muutospaineiden vuoksi yritysten on lähivuosina kehitettävä olemassa olevaa osaamistaan tai hankittava kokonaan uutta osaamista. Jatkuvassa muutoksessa yritykset entistä enemmän arvostavat joustavuutta, monitaitoisuutta, kustannustietoisuutta ja yrittäjyyttä osaamisena. Myös näiden tulosten voidaan katsoa merkitsevän aikuiskoulutuksen kysynnän lisääntymistä.

Ennakointi, ennakointi, jatkuva ennakointi

Aikuiskoulutuksella on ja tulee väistämättä olemaan vielä merkittävämpi rooli tulevaisuudessa osana Lapin kilpailukykytekijöitä. Sillä, miten merkittäväksi ja kysytyksi aikuiskoulutus eri muodoissaan lopulta nousee, on paljon tekemistä koulutuksen laadun ja saatavuuden kanssa. Laadukkaan aikuiskoulutuksen edellytyksenä on

työvoima- ja osaamistarpeiden määrällinen ja laadullinen onnistunut ennakointi, jossa ei enää onnistuta ilman jatkuvan ennakkoinnin prosessia ja siihen osallisten vahvaa sitouttamista. Lapin aikuiskoulutusstrategian tekeminen itsessään on ollut jo osa edellä mainittujen tavoitteiden viemistä eteenpäin.

Lähteet

- Lapin kauppakamari (2012). European High North Investment Catalogue 2012. Lapin kauppakamari, Kemi.
- Smith, Laurence C. (2011). Uusi pohjoinen – Maailma vuonna 2050. Tähtitieteellinen yhdistys Ursa, Helsinki.

4 ITÄ-LAPIN AMMATTIOPISTON MATKA RAKENNEMUUTOKSEN KAUTTA MONIMUOTOISEMPAAN TARJONTAAN

Tuula Häyrinen

Koulutusjohtaja, Itä-Lapin ammattiopisto

Educa- messuilla (2011) pitämässään puheessa Oph:n pääjohtaja Timo Lankinen linjasi Suomen koulutuspoliittisten painopisteiden olleen kolmenkymmenen vuoden ajalla seuraavat: "1990-luvulla painotettiin korkeaa osaamista ja muut työt oltiin siirtämässä kehitysmaihin. 2000- luvulla mietittiin, että kaikki työ voidaan siirtää Kiinaan ja Intiaan. 2010- luvulla taloudellisen kriisin jälkeen huomattiin, että emme selviä, jos kehitämme pelkästään korkeakouluja".

Kemijärvi on "esimerkillinen" paikkakunta Lankisen linjaamiin painotuksiin. Koimme vuonna 2003 Salcompin laturitehtaan tuotannon siirtymisen Kiinaan ja neljä vuotta myöhemmin lakkautettiin sellun tuotanto Stora Enson tehtaalla.

Molempien tehtaiden tuotannon lakkautus nosti Kemijärven äkillisen rakennemuutoksen alueeksi, joka toi mukanaan oppilaitoksella lisää aikuiskoulutuksen tarvetta/ resursseja. Koulutuksen järjestäjänä pyrimme yhteistyössä Itä-Lapin elinkeino-osaston, työvoimaviranomaisten ja muiden oppilaitosten kanssa suunnittelemaan ja toteuttamaan erilaisilla menetelmillä toteutettuja koulutuksia. Järjestimme RekryKoulutuksia uusille paikkakunnalle perustetuille yrityksille, joista osan työvoimapolitiittinen vaikutus jäi kuitenkin varsin lyhytaikaiseksi. Koulutusten suunnittelu ja toteuttaminen yritysten työvoimatarpeeseen loi opetushenkilöstön osamismatriisille uutta käyttöä. Lisäarvona voidaan pitää erään suuren kansallisen yrityksen kanssa tehtyä koulutuksen suunnittelua, joka vahvisti meidän suunnittelutaitoa merkittävästi.

Aikuiset ja nuoret saman katon alle

Itä-Lapin osaamisstrategiaan vuosille 2003–2013 on kirjattu yhdeksi tavoitteeksi toisen asteen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteisen opetustarjonnan kehittämisen opetuksen monipuolistamiseksi ja päällekkäisyyden välttämiseksi.

Strategian tavoitteen mukaisesti uudistimme oppilaitoksen organisaatiota vuonna 2009, jolloin oppilaitos nimettiin Itä-Lapin ammattiopistoksi (ILO). Uudessa organisaatiomallissa ammattiopistostrategian mukaisesti nuorten- ja aikuisten koulutukset sijoittuivat palvelu- ja tuotantoalojen koulutusyksiköiden sisälle. Muutoksella on ollut oppilaitoksella merkittäviä synergiaetuja:

- yhdessä yhteisessä osoitteessa tarjottava koulutus
- työelämäyhteistyön lujittuminen ja koordinoinnin helpottuminen
- kokonaisvaltainen markkinointi
- joustava koulutusmahdollisuus aikuisille mm työvoimapolitiittisen omaehtoisen opiskelun avulla
- yhteisopettajuus nuoret/aikuiset

Olemme tehneet koulutuksen järjestäjänä tiivistä yhteistyötä muiden koulutuksen järjestäjien sekä työvoimahallinnon kanssa, tavoitteenamme vastata itälappilaisien elinikäisen oppimisen tarpeisiin, jotka voidaan yhteen sovittaa elinkeinoelämän tarpeisiin.

Avaimet ammattiin - aikuisten ammattistartti

Monella rakennemuutoksen vuoksi työttömäksi jääneellä on ollut havaittavissa tyytymättömyys/ motivaation puute tulevaisuudesta, sillä tulevaisuuden uskon vahvistaminen on ollut vaillinaista tai tiedostamatonta.

Onnistuneena käytäntönä haluan nostaa esiin Itä-Lapin ammattiopistossa järjestetyt avaimet ammattiin koulutukset, joilla pyritään auttamaan aikuista tulevaisuuden suunnittelussa, olipa kyseessä koulutus/tutkinto tai siirtyminen uuteen työhön tai yrittäjyyteen. Opiskelijan osaamisen, oppimaan oppimistaitojen, ammatilliseen koulutukseen tutustumisen ja ammattiin tutustumisen sekä soveltuvuuden kartoittamisen jälkeen hänelle tehdään realistinen jatkosuunnitelma. Koulutuksen järjestäjänä meillä on ollut tavoitteena saada mahdollisimman monelle lähitulevaisuudessa toteutuva suunnitelma.

Koulutuksen päätavoitteena on siis kartoittaa opiskelijan kiinnostus ammatilliseen koulutukseen/ tutkinnon suorittamiseen tai työelämään. Alla olevassa kaaviossa (kuvio 1.) kuvataan neljän vuoden aikana toteutuneet suunnitelmat.



Kuvio 1. Opiskelijoiden henkilökohtaiset jatkosuunnitelmat

Ikäjakautumaltaan 18 - 60 vuotiaita opiskelijoita on ollut yhteensä 300. Tutkintoon johtavaan koulutukseen siirtyi yhteensä 140 opiskelijaa, joka on varsin merkittävä saavutus. Työelämävalmennukseen, työharjoitteluun tai työkokeiluun siirtyi 70 ja 38 aloitti työt. Koemme koulutuksen vastanneen tavoitteisiin ja olleen varsin vaikuttava tapa aikuiselle hakea paikkaansa tulevaisuudessa.

Uusi polku aloittaa syksyllä 2012

”Sosiaalisen aseman ja koulutustaustan vaikutus aikuiskoulutukseen osallistumiseen puolitetaan vuoteen 2020 mennessä. Pitkän tähtäimen tavoitteena on poistaa kokonaan”. (KESU)

Kemijärven ja Pelkosenniemen alueelle rakennetaan monialainen työllisyyttä, osaamista ja osallisuutta vahvistava palvelukokonaisuus, jolla ollaan vastaamassa KESU:n tavoitteeseen. Rakennustyö on jo aloitettu POLKU- hankkeessa ja ensimmäinen ryhmä aloittaa syksyllä 2012. Kohderyhmänä ovat henkilöt, joiden työ- ja toimintakyvyssä on rajoitteita ja he tarvitsevat oman työllisyyden ja työelämäosallisuuden lisäämiseksi eri palvelujärjestelmien ja toimijoiden välistä yhteistyötä. Oppilaitoksen rooli on nuorten (alle 29 v) palveluprosessissa sekä ammatillisen suuntautumisen ja osaamisen vahvistaminen työpajatoiminnan ja myöhemmin tutkintoon johtavan koulutuksen avulla.

Miten joustavilla opintopoluilla opitaan?

Elinikäinen oppiminen tarkoittaa oppimista kaiken ikäisenä ja kaikilla elämänaikavaiheilla. KESU:n mukaan elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan annetaan arvo tiedoille ja taidoille riippumatta siitä miten, milloin ja missä ne on hankittu.

Syntykö taito ilman tietoa on seikka, jota kannattaa pohtia. Työelämässä opiskelija oppii taidon toisilta. Mutta, miten esim. tutkintotavoitteinen oppiminen tapahtuu pienessä yrityksessä, jossa ei tehdä kaikkia ammattiin kuuluvia työsuoritteita? Kun pohjalla on etsitty, analysoitu ja vertailtu tieto, niin se ohjaa havainnoimaan/ löytämään työpaikalta muutakin taitoa kuin käytäntö siellä opettaa. Teoriaopetuksen vienti työpaikoille sopivassa määrin on yksi kokeilun arvoinen opetusmenetelmä, josta hyötyy myös yrityksen henkilöstö.

Työpaikoilla tapahtuvan opintopolun tärkeänä tekijänä on työpaikkaohjaajien valinta. Sen tulee tapahtua siten, että ohjaajat koulutetaan ohjaukseen ja arviointiin sekä painotetaan heidän aitoutta ohjaajana ja työelämän asiantuntijana. Ilman mainittuja toimenpiteitä työelämässä tapahtuva oppiminen ei tuota tarvittavaa tulosta.

Joustavien polkujen suunnittelussa niin Itä-Lapissa kuin muuallakin on siirryttävä toistavasta suunnitelmasta soveltavaan ja soveltavasta uutta luovaan teorian ja käytännön liittoon.

Hannu Huovila/Vastavalo.fi: Pitkospuut.

Telatie –pitkospuureitti kylästä kylään.



5 JATKUVA OPPIMINEN

KOULUTUSSTRATEGIAN LÄHTÖKOHTANA

Esa Poikela

Professori, Lapin yliopisto

Yli kolmekymmentä vuotta sitten Rooman klubi julkaisi kirjan Oppimisen uudet haasteet. Kirja on teemoiltaan syvältä luotaava, sillä kyse ei ole enemmästä eikä vähemmästä kuin ihmiskunnan selviytymisestä ja elonjäämisen mahdollisuudesta itse aiheutettujen globaalien uhkien edessä. Kirjan uhkakuvia ovat väestöräjähdyks ja ympäristön tuhoutuminen¹. Ratkaisu ongelmiin on oppiminen. Ihmisten ja ihmiskunnan oppimiskykyyn luottaen kirjassa rakennetaan tulevaisuusoptimismia. Jos ja kun ihmisellä on perustava kyky oppia kokemuksistaan ja halu pysäyttää luontoa tuhoavat prosessit, niin tuloksena on kestävä kehitys, joka huomioi yksilöt, yhteisöt, ympäristöt ja luonnon tilan.

Oppiminen ei ole vain henkilökohtainen asia vaan mitä suurimmassa määrin globaali mahdollisuus. Oppiminen tarkoittaa kehitystä ja muutosta. Oppimisen avulla yksilö muuttaa elämänsä, luo edellytyksiä osallistua ja vaikuttaa yhteiseen toimintaan ja päämääriin. Myös ryhmät, yhteisöt ja organisaatiot, instituutiot ja yhteiskunnat voivat oppia, jos tahtovat. Oppimisen tuotos on osaaminen. Osaaminen ei kuitenkaan tarkoita lopullista tulosta, sillä yksilöt ja yhteisöt voivat tulla paremmaksi ja viisaammaksi koko elinkaarensa ajan.

Oppiminen ja kehitys on ennen muuta yhteisesti jaettu sosiaalinen ja kulttuurinen välttämättömyys. Sitä kuvaavat esimerkit löytyvät läheltä. Ei tarvitse muuta ajatella kuin millaisen oppimishaasteen edessä ikääntyvät sukupolvet ovat infor-

¹ Kirjan (Botkin, Elmandjra & Malitza 1979; suomennos 1981) julkaisemisen jälkeen väestö on lisääntynyt lähes kolmella miljardilla yksilöllä ja ilmaston lämpenemisestä on tullut uhkaavin ympäristöongelma.

maatioteknologian kyllästävässä itsepalveluyhteiskunnassa, tai millaisen kehittymishaasteen edessä Lapin maakunta on elinkeinorakenteen ja luovan talouden kehittämisen paineissa.

Jatkuvasta oppimisesta on tullut taloudellinen välttämättömyys. Hyvästä syystä Lappia voi pitää oppivana alueena, jonka tulevaisuus perustuu oppimisen kautta tuotettuun osaamiseen. Ajatus oppivasta alueesta tuntuu oudolta mutta uusi se ei ole. Jo 1990-luvulla Keski-Euroopassa alettiin puhua oppivista alueista, joissa oli tarkoitus saada aikaan luovuutta tukemalla osaamisen kehittämistä, elinolojen parantamista ja kulttuurin muutosta.

Suomessa savupiipputeollisuuden jälkeisissä oloissa esimerkiksi Tampere halusi vauhdittaa muutostaan oppivana alueena. Oppivasta Tampereesta haluttiin talousalueen veturi, joka saa aikaan kehitystä lähiseudullaan ja vaikuttaa valtakunnallisesti. Tulokset puhuvat puolestaan, sillä Tampereen seutu on sekä talouselämässä että asuinalueena Suomen ykkösalueita. Lappia puolestaan voivat siivittää niin oppivan matkailun ja kulttuurin kuin luonnonvara- ja energiataloudellisen osaamisen näkymät.

Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen

Historiallisesti olemme tilanteessa, jossa nuorempien ikäpolvien on opetettava vanhempia, ei niinkään tulemaan viisaammiksi kuin selviytymään arjen tekniikoissa. Nyt haasteena on informaation lukutaito, kun se vielä puolitoista sataa vuotta oli painetun sanan lukeminen. Oppia ei siis siirretä vain yksisuuntaisesti vanhemmilta nuoremmille.

Suku- ja ikäpolvien välisiä oppimis- ja kehitysvaikutuksia kutsutaan vertikaalisessa suunnassa tapahtuvaksi oppimiseksi. Horisontaalisessa suunnassa sen sijaan kyse on yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja verkostojen välisestä oppimisesta. Kumpikaan näkökulma ei rajaudu vain yksilön elämän pituiseen oppimiseen. Esimerkiksi työelämässä on huomattu, että oppimisen ja osaamisen tuottamisen tärkein tekijä on ryhmä tai tiimi, jollaiseen jokaisen työntekijän on hyvä kuulua. Ryhmä tukee yksilöiden oppimista ja tuottaa yhdessä muiden ryhmien kanssa koko organisaation oppimista. Myös harrastamisessa kehittyminen on luonteeltaan sosiaalista jopa silloin, kun sen harjoittaminen tapahtuu yksin. Taitelijakin tarvitsee sparraajansa ja yleisönsä.

Koulutuksessa on huomattu, että myös yrittäjyys opitaan parhaiten ryhmissä, joissa ideoidaan, perustetaan, suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään työ- ja yritysprojekteja. Kasvatuksen vanha totuus on, että sen minkä lapsi oppii tänään

yhdessä, sen hän kykenee tekemään huomenna yksin. Korkeatasoisessa täydennyskoulutuksessa esimerkiksi lääkärit ovat usein kiinnostuneempia kollegoidensa tavasta ratkaista ongelmia kuin päivän luennoitsijan sanomasta, jollei se satu olemaan aivan uutta ja käänteentekevää alalla.

Tutkijat puhuvat jopa sukupolvet ylittävästä oppimisesta, mikä tarkoittaa, että jotkin tekijät vaikuttavat meissä jo isoisoäitien ja -isien kokemana². Kyse ei ole vain sosiaalisten ja kulttuuristen koodien välittymisestä menneiltä sukupolvilta uusille. Joitakin asioita tulevat vanhemmat kirjoittavat parhaillaan koodistoonsa vielä syntymättömiä sukupolvia varten. Tämän ihmiset ovat tavallaan aina tienneet esimerkiksi vedotessaan raamatun kohtaan, jossa sanotaan isien pahojen tekojen periytyvän aina kolmanteen ja neljäljanteen sukupolveen asti. Miksipä eivät myös hyvät teot periytyisi?

Tiedon jakamisesta yhteisölliseen oppimiseen

Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen käsitteet ovat koulutusyhteiskunnan tuote, jolloin koulutuksellisen tasa-arvon nimessä mahdollisimman moni aikuinenkin on haluttu muodollisen koulutusjärjestelmän piiriin. Säännelysti tietoa jakava koulutusyhteiskunta on kuitenkin muuttumassa rajattomaksi informaatio- ja oppimisyhteiskunnaksi. Uudessa yhteiskunnassa pulaa ei ole niinkään tiedosta tai tietäjistä. Sen sijaan pulaa on osaamisesta, ajasta, tilasta ja tilanteista, jotka mahdollistavat oppimisen, kehittymisen ja aidon osaamisen tuottamisen. Jatkuvalle oppimiselle on siten aivan uusia haasteita³. Aikuinen ei suinkaan opettele uutta vain elantonsa eteen, vaan joutuu ponnistelemaan ymmärtääkseen yhä rajummaksi käyvää muutosta työelämässä, yhteiskunnassa, kulttuurissa ja maailmassa. Niin yksilöiden ja yhteisöjen organisaatioiden ja instituutioidenkin oppimiskyky joutuu jatkuvasti koettelelle.

Tavallisesti koulutuksen ajatellaan toimivan hallinnollisen koneen lailla, jossa keran päätetty ja toteutukseen viety suunnitelma tuottaa käytännössä tavoitellut tulokset ja halutut vaikutukset. Koulutustoimintojen, -operaatioiden ja -tekojen oletetaan muodostavan yhdensuuntaisen syyn ja seurauksen lakia noudattavan tapahtumaketjun, jolla on alkunsa, kestopensa, loppunsa. ”Koulutuskone” tuottaa opetusta, jos-

² Kyse on uudesta tieteenalasta, epigenetiikasta, joka auttaa ymmärtämään oppimisen perustavimpia, jokaisessa ihmisessä vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi ruotsalaiset tutkijat huomasivat 1860-luvun nälkävuosina koettujen traumojen periytyvän altistuksina sukupolvelta toisille. Kyse on geneettisestä informaatiosta, joka valokatkaisimen tapaan kytkeytyy, kun perillisen elämässä tapahtuu jotakin vastaavaa vakavaa. Suomessa tiedetään 1990-luvun laman vaikutusten periytyvän jo kolmanteen sukupolveen. (Poikela 2010.)

³ Internetin aikakausi osoittaa, että tiedon sääntely on mahdotonta, jolloin esimerkiksi valtapoliittisista syistä turvaututaan keinoihin, joiden avulla oikea tieto yritetään hukuttaa väärän tiedon, propagandan ja disinformaation alle. Siksi on kiinnitettävä erityistä huomiota ihmisten informaatiolukutaitoon (Poikela 2008).

sa koulutettavien oletetaan edistyvän samaa tahtia ja omaksuvan samoja asioita. Todellisten tulosten ja ajallisten vaikutusten toteutuminen jää kuitenkin enemmän tai vähemmän arvailun varaan. Niinpä mallin ”heikko kohta” on ihminen, joka jo koulutuksen aikana ymmärtämättömyyttään tai tahallaan toimii toisin, jättää oppimatta tai oppii aivan muita asioita kuin on haluttu. Mikään ei todista myöskään sitä, etteikö hän olisi voinut oppia tavoiteltuja asioita muunkin tapahtumisen kuin koulutuksen ansiosta.

Oppiminen etenee harvoin lineaarisesti tai samantahtisesti koulutusohjelman korkeasta laadusta ja kustannustehokkuudesta huolimatta. Lineaarisuus tarkoittaa suoraviivaista ja samantahtista toimintaa tavoitellun tuloksen aikaansaamiseksi. Sen sijaan oppiminen etenee syklistä, koska oppiva toiminta nojaa aina aikaisempaan kokemukseen. Esimerkiksi uusi projekti ei synny ”tyhjän päälle”, vaan siinä huomataan toistuvan samojen vaiheiden kuin aikaisemmassakin projektissa. Vaiheita on arvioitu ja niistä on opittu, jolloin projekti voidaan toteuttaa aikaisempaa paremmin ja tehokkaammin. Toisin sanoen oppimisen ja kehittämisen aikakäsitys on *syklinen*, kun taas rutiinimaisen työnteon aikakäsitys on lineaarinen, mikä vaatii pelkkää toistoa mutta ei oppimista. Erinomainen esimerkki on johtamisen vuosikello, jonka avulla saadaan esiin panostamisen ja parantamisen kohteet riippuen siitä, näyttääkö kello lyhyen, keskipitkän tai pitkän aikavälin syklistä aikaa.

Ei ole sattumaa, että lähes kaikki työelämässä hyviksi havaitut oppimisen muodot ja mallit perustuvat sykliseen ongelmanratkaisuun. Alun perin ne esitettiin rationaalisten, järkisyin perusteltujen työongelmien ratkaisua varten, kunnes alettiin kiinnittää huomiota myös yhteisöllisyyteen eli ihmisten osallisuuteen ongelmanratkaisussa. Työtä opittiin kehittämään ratkomalla ongelmia tiimeissä ja oppivissa yhteisöissä. Pian kuitenkin huomattiin, että ongelmien käsittely jumiutui helposti työkokemusten sanallisen arvioinnin vaiheessa. Tiimit joutuivat tekemiseen hankalasti tavoiteltavan tiedon lajin eli hiljaisen tiedon kanssa. Oma haasteensa nousi myös siitä, että itse tuotettu tieto ei riittänyt ongelmien ratkaisuun. Oli opittava hankkimaan tietoa myös organisaation ulkopuolelta ja yhdistämään se aikaisemmin tuotettuun tietoon.

Oppivasta yhteisöstä ja luovaan organisaatioon

Pelkästään ongelman määrittäminen ja työstäminen muotoon, joka auttaa ongelmanratkaisussa, on haastavaa puhumattakaan siitä, että isot kehitysprosessit vaativat aidosti uuden tiedon luomista⁴. Kyse ei ole enää vain oppimisesta häiriöiden

⁴ Japanilaiset tutkijat puhuvat SECI-prosessista (Socialization – Externalization – Combination – Internalization), jolla he tarkoittavat hiljaisen tiedon muuntamista näkyvään muotoon organisaationaalisen tiedon luomisen ja osaamisen tuottamisen prosessina (Nonaka 1994).

ja epäkohtien korjaamisen yhteydessä vaan kehittämisen ja oppimisen yhteen kietovista tiedon ja osaamisen luomisen sykleistä ja prosesseista. Pitkäjänteinen kehittäminen näyttäytyy jatkuvana, perättäisistä oppimis- ja kehittämisyksikeleistä rakentuvana spiraalina. Oppivan yhteisön tai organisaation tavoittelu ei pelkästään riitä, vaan tavoitteeksi on asetettava tietoa luova organisaatio.

Luovan organisaation avain- tai perusprosesseihin kuuluu tiedon luominen, jatkuva oppiminen ja osaamisen tuottaminen. Myös minkä tahansa koulutusorganisaation tulisi edellyttää itseltään, että se kehittyisi luovana organisaationa. Monet tutkimukset ja arvioinnit osoittavat, että koulutusorganisaatiot eivät ole oppivia eivätkä luovia organisaatioita. Toisin sanoen koulutus kykenee uudistamaan itseään hyvin rajatusti ja kehityssysäyksiä on totuttu odottamaan ulkoapäin. Monilla opettajilla on kyllä kehittämisen halua ja usein he saavatkin aikaan muutoksia työssään, mutta niiden vaikutus katoaa heti, kun uudistaja jättää työnsä.

Kehittämistä kyetään harvoin toteuttamaan opetussuunnitelman tasolla, jolloin onnistuneistakaan pedagogisista kokeiluista tai projekteista ei jää pysyviä jälkiä eikä toimintamalleja. Opetuksen kehittäminen nähdään harvoin yhteisenä asiana ja monissa oppilaitoksissa vasta opetellaan tiimityötä. Poikkeuksia toki on ja niistä kannattaisi ottaa oppia.

Luovan organisaation johtaminen

Tradition toistamiseen perustuva tapajohtaminen tai hallintoa korostava byrokraattinen tavoitejohtaminen eivät pysty luomaan ja ylläpitämään oppilaitoksia kehittäviä sisäisiä prosesseja. Parannusta ei ole tuottanut myöskään yrityshallinnosta lainattu manageriaalinen tulosjohtaminen. Julkishallinto tarjoaa kirkkaimman esimerkin siitä, miten yhteiskunnan perustoimintoja, joihin myös koulutus kuuluu, ei tulisi säästää henkitoreisiin. Yksiulotteinen resurssien kurjistaminen⁵ ei voi toimia laadun tuottamisen tai pedagogisen kehittämisen perustana.

Managerialismi on näkynyt ja kuulunut monin tavoin. Koulutusohjelmista tehdään koulutustuotteita, koulutettavista on tullut asiakkaita, kouluttajista koulutuspalvelujen tarjoajia, koulutuksen määrän ratkaisee kysyntä ja laadun asiakaspalautte ja niin edelleen. Asiakkaan statuksen omaksuneiden opiskelijoiden silmissä opettajista tulee asiakaspalvelijoita, joiden toimista voi antaa anonymiteetin suojassa millais-

⁵ Tulosjohtaminen on seurausta julkisen hallinnon tehostamisvaatimuksesta, jonka taustalla on niin sanottu New Public Management (NPM) -ideologia, jonka perusta on enemmän kustannusten leikkaamisessa kuin tulojen lisäämisessä.

ta palautetta tahansa⁶. Opiskelija ei ole kuitenkaan asiakas vaan kumppani, jonka kanssa tulee sopia niistä toimista, joilla oppimisen tavoitteena oleva osaaminen saavutetaan. Asiakas sen sijaan on työelämä ja yhteiskunta, jotka tarvitsevat osaavaa työvoimaa ja sivistyneitä kansalaisia.

Hieman kärjistäen vaikuttaa siltä, että traditionaalisesta, byrokraattisesta ja managerialistisesta kehittämisestä ja johtamisesta on onnistuttu yhdistelemään piirteet, joilla uusinnetaan vaan ei uudisteta järjestelmiä. Toisin sanoen jatkuvuutta, tehokkuutta ja tuloksellisuutta tavoitellaan lähinnä määrän tuottamisen ja rakenteiden muuttamisen merkityksessä. Laatua tuottavat prosessit jäävät tavoittamatta ellei niitä osata johtaa niiden aineettoman luonteen vuoksi. Aineettomien prosessien ja resurssien johtaminen onkin noussut haasteeksi insinööritieteitä myöten. Luovuus ja innovatiivisuus eivät kehity käskemällä.

Kun tehtävänä on tuottaa oppimista ja osaamista, luovan organisaation johtaminen edellyttää prosessien hallintaa ja pedagogista osaamista. Opinto-ohjelman, oppilaitoksen tai korkeakoulun johtamisen ongelma voidaan yleistää kysymykseen: Miten oppimista ja osaamista tuottavaa prosessia pitäisi johtaa? Jos koulutusta tuottavat organisaatiot eivät itsessään ole oppivia eivätkä luovia organisaatiota, miten ne voidaan muuntaa sellaisiksi? Jos ja kun vastauksia ei löydy julkisen eikä yritysten hallinnon johtamismalleista, niin mistä sitten? Olisiko mallien kehittäminen otettava omiin käsiin ja tuotettava omin voimin ja toimin?

Yksittäisten johtajien ja opettajien harteille pedagogista kehittämistä ei voi jättää, vaan se on vietävä opetussuunnitelmien kehittämisen ja toteutusten tasolle. Perustehtäväänsä toteuttava koulutusorganisaatio edellyttää luovaa pedagogista johtamista, jossa yhdistetään parhaat palat tavoite-, tulos- ja prosessijohtamisesta. Tuloksena on johtamisen malli, joka on optimaalinen nimenomaan oppivan ja luovan organisaation luotsaamisessa sortumatta turhaan byrokraatiaan tai liialliseen manageriaalisuuteen.

Pedagogisen kehittämisen strategisia haasteita

Oppimisen näkökulmasta varsinkaan aikuiskoulutus ei ole pelkkä tuote, vaan sen tehtävänä on tarjota aikaa, tilaa ja tilanteita⁷, jotka mahdollistavat oppimisen ja osaamisen aikaansaamisen. Aikaa ei ole tuhlattavaksi pelkälle kuuntelulle, sillä luen-

⁶ On tapauksia, joissa ”opiskelija-asiakas” on haastanut oikeuteen kouluttajan, koska ei ole saanut haluamallaan tavalla opetusta ja koska häntä sen sijaan on vaadittu tekemään yksilö- ja ryhmätehtäviä niin koulutustilaisuuksissa kuin niiden välillä.

⁷ Oppimisen ympäristöt, tilat ja tilanteet voidaan ymmärtää fyysisinä, sosiaalisina, kulttuurisina ja virtuaalisina tarjoumina, joissa oppijat käyttävät aistejaan, tekevät, toimivat ja kommunikoivat monin tavoin yksin, keskinäisesti ja ulkoisesti verkostoituen (Poikela 2009; 2011).

noitsija ei ole ainoa tietäjä kursseilla. Erilaisissa informaatio- ja tietoympäristöissä toimivat osallistujat tietävät ja osaavat asioita, joista he haluavat vaihtaa käsityksiään. Samalla löytyvät tietämisen aukot, jolloin kyetään sopimaan tiedonhankintatehtävistä ja oppimisen tavoitteista. Osallistujat ovat myös itse kykeneviä hankkimaan tietämystä, missä taidossa heistä tulee yhä taitavampia hyvän ohjauksen ansiosta.

Kateederiopetuksen vanha paradigma ”minä yksin opetan sinua, joka yksin istut siellä joukossa” on auttamatta aikansa elänyt. Opettaja, joka kerää tietoa opiskelijoidensa puolesta ja jakaa ne opetuspaketteina netin kautta, tekee oppimiselle karhunpalveluksen, sillä oppijoiden pitäisi itse oppia etsimään tietoa, käsittelemään ja jakamaan sitä yhteistä oppimista varten. Myös fraasi, jonka mukaan omaa työtään tutkivan opettajan täytyy muuntua ohjaajaksi, on riittämätön ajatus pedagogiikan kehittämisen perustaksi tämän päivän koulutuksessa.

Opettajien suuri haaste on oppia johtamaan oppimista, mikä tarkoittaa sekä oppimisen edellytysten järjestelyä että oppimista tuottavien prosessien hallintaa. Vastaavasti koulutuksen johtajien suurin haaste on oppia pedagogisen johtamisen taidot, jolloin huomio on koulutuksen ydinprosesseissa ja niiden kyvyssä tuottaa tehokasta oppimista ja laadukasta osaamista. Koulutusprosessilla on osallisensa (opiskelijat), toimijansa (opettajat) ja omistajansa (yksiköt, oppilaitokset), joiden yhteisen tekemisen perusteella laadukas koulutus tuotetaan ja toteutetaan.

Prosessin johtaminen on haastavaa, koska johtamiselta edellytetään osallistamista oppijat mukaan lukien. Johtamisen on oltava jaettava, koska prosessit tuotetaan vain osallisten, toimijoiden ja omistajien välisenä yhteistyönä. Ei riitä, että opettajat oppivat ohjaamaan, heidän on myös osattava johtaa oppimis- ja ryhmäprosesseja. Myös oppijoiden täytyy osallistua johtamiseen oman ja yhteisen oppimistyön puitteissa.

Viime vuosikymmenien perustavin virhe oppilaitosten johtamisessa liittyy siihen, että rehtorit on pantu talous- ja hallintojohtajan rooliin ja tärkein eli pedagoginen johtaminen on delegoitu sekin hallintotehtävänä muille henkilöille. Monet koulutuksen arviointiraportit osoittavat, että pedagogisesta johtamisesta on huutava puute⁸ oppilaitoksissa. Kyse ei ole ainoastaan siitä, että huolehditaan opetuksen koordinoinnista vaan ennen kaikkea siitä, oppilaitosyhteisön toiminta ja osaaminen pidetään tasolla, joka mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen koko henkilöstön keskuudessa.

Koulutusstrategian haasteena on kohdentaa kehittämisen resurssit oikein ja saada aikaan luovuutta kantava ”kriittinen massa”, joka mahdollistaa koulutuksen jatku-

⁸ Esimerkiksi synteiesiarviointi, joka tehtiin ammatillisen koulutuksen kansallisten arviointien perusteella, osoittaa kautta linjan pedagogisen johtamisen uudistamisen tarpeen (Tynjälä ym. 2011).

van kehittämisen ja luo tilaa ihmisten ja yhteisöjen jatkuvalle oppimiselle. Ilman pitkäjänteistä tutkimusta ja kehittämistä määrällisesti ja laadullisesti riittävää ja kestävä osaamispotentiaalia ei saada syntymään. Vaikka löyhien verkostojen koordinointi on sekä muotia että helppo ratkaisu, se ei yksistään riitä varsinkaan Lapin maakunnallisen aikuiskoulutusstrategian perustaksi. Mittavin haaste, visio tai päämäärä on rakentaa oppiva maakunta ja luova Lappi.

Lähteet

- Botkin, J., Elmandjra, M. & Malitza, M. 1981. Oppimisen uudet haasteet. Raportti Rooman klubille. Alkuteos 1979, suom. A. Vahtera. Espoo: Weilin & Göös.
- Nonaka, I. 1994. A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science* 1, 5: 14-37.
- Poikela, E. 2008. Miten informaatio muuntuu osaamiseksi. Teoksessa E. Sormunen & E. Poikela (toim.) *Informaatio, informaatiolukutaito ja oppiminen*. Tampere: Tampere University Press. 56-82.
- Poikela, E. 2009. Oppimisen design. Julkaisussa S. Ruohonen & L. Mäkelä-Marttinen (toim.) *Kohti osaamisen ekosysteemiä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 24*. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 10-17.
- Poikela, E. 2010. Oppiminen sovittelun ytimenä – restoratiivisen ohjauksen lähtökohtia. Teoksessa E. Poikela (toim.) *Sovittelu – ristiriitojen kohtaamisesta konfliktin hallintaan*. Jyväskylä: PS-Kustannus Oy. 223-246.
- Poikela, E. 2011. Oppiminen, työ ja osaaminen – haasteena asiantuntijuus ja yrittäjyys. Julkaisussa R. Pelli & S. Ruohonen (toim.) *Oppimisen ja osaamisen ekosysteemi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 32*. Tampere: Tammerprint Oy. 24-33.
- Tynjälä, P., Kukkonen, P., Poikela, E., Rask, I., Salvi, H., Knubb-Manninen, G., Hietala, R. & Reinikainen, P. 2011. Ammatillinen koulutus kansallisten arviointien näkökulmasta. Synteesi arvioinneista 2006-2010. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 56. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

6 OPETTAJUUDEN HAASTEITA AMMATILLISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA JA TYÖELÄMÄN KEHTTÄMISPALVELUISSA

Erkki Jääskö

Erikoissuunnittelija, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

Leila Hurtig

Aikuiskoulutuspäällikkö, Lapin matkailuopisto

Aikuiskoulutuksen muutokset näkyvät selvimmin valtakunnallisten ohjausjärjestelmien muutoksena. Aikuisten ammattitutkintojärjestelmän voimaan tulo vuonna 1994 ja koululainsäädännön uudistus vuonna 1999 viitoittivat järjestelmän kursikeskustyyppisestä lyhytkoulutuksesta tutkinto- tai osatutkintotavoitteiseen pitkäkestoisempaan suuntaan. Ammattitutkintojärjestelmän tavoitteena on saattaa aikuiskoulutus valtakunnallisen laadunvarmistuksen piiriin ja saada työelämän edustajat kolmikantaisesti mukaan aikuiskoulutuksen prosesseihin suunnittelusta, toteutukseen ja arviointiin. Tämän lisäksi järjestelmällä turvataan aikuisten mahdollisuus suorittaa tutkintoja riippumatta opiskelu- ja ammattitaidon-hankkimistavasta. Opettajien taidot verkostoitua ja ymmärtää yritysten ansaintalogiikkaa haastavat työelämäyhteistyön. Samanaikaisesti aikuiskoulutuksesta itsestään on tullut bisnestä, joka edellyttää opettajilta liiketoimintaosaamista, markkinointitaitoja ja yritystoiminnallista asennetta omaan työhön. Kiire on lisääntynyt liiketoiminnan myötä.

Aikuiskasvatuksen tutkimuksen kiinnostuksen kohteet ovat nyt ja tulevaisuudessa yhteiskunnallisten muutosten viitoittamia. Työelämä ja siellä tapahtuva osaamisen kehittäminen, koulutus ja oppiminen sekä työelämään ja ammattiin valmistautuminen ovat aikuiskasvatuksen tutkimuksen tämänhetkisiä kiinnostuksen kohteita.

Väestön ikääntyminen ja käytännössä aikuisten määrän lisääntyminen lisäävät tarvetta tuottaa tietoa eri-ikävaiheissa olevien aikuisten kehittämiseksi. Tulevaisuudessa meillä Suomessakin tulee olemaan myös ns. kolmannen iän edustajia, jotka kysyvät ja käyttävät koulutuspalveluita harrastustyyppisenä, itsensä kehittämisen lähtökohdista. Elinikäisen oppimisen vaatimuksiin liittyy aikuisten oppimisen, opiskelun ja urakehityksen ohjaaminen. Ura- ja elämänsuunnittelusta on tullut jatkuva prosessi ja ohjauksen tarve erilaisissa elämänkaaren siirtymävaiheissa tulee kasvamaan. (Collin & Paloniemi 2007, 287–290.)

Aikuiskoulutuksen tulevaisuuden haasteet nousevat esille aikuiskasvatustieteen tutkimuksen pohjalta. Suurimpana haasteena on väestömme ikääntyminen. Työssä käyvien osuus vähenee ja heidän koulutustasonsa nousee. Eläköityvät, hyväkuntoiset ja kansaneläkkeen ansainneet henkilöt haastavat ammatillisen lisäkoulutuksen tuottamaan palveluita, jotka ovat sisällöllisesti, totuttamissuunnitelmallisesti ja aika-tilallisesti sovitettu ko. kohderyhmän tarpeisiin. Tietoyhteiskunnallisten valmiuksien lisääminen eläköityvien asiakasryhmälle tukee elinikäisen oppimisen ideologiaa ja tuottaa taitoja, joilla ikääntyvät ihmiset selviytyvät arjen asioiden hoitamisesta, sosiaalisen verkoston ylläpidosta ja opiskeluharrastuksistaan. Epämuodollisen eli nonformaalin opetuksen ja oppimisen toteuttaminen lisääntyy kaikilla kouluasteilla. Aikuiskoulutuksessa tämä tarkoittaa koulun seinien murtumista ja uuden oppimisen mahdollistamista, hyödyntämistä ja tunnustamista erilaisissa aikuisille tyypillisissä konteksteissa (työpaikat, harrastuspiirit, vapaa sivistystyö, matkailu, muu vapaa-aika). Tulevaisuuden haaste on myös koulutuksen tuottaminen koulutusta ja yhteiskunnallisia instituutioita varten. Oletuksena on, että jokaisella aikuisella on mahdollisuus kouluttautua ja hankkia uusia ammatteja koko työuransa ajan sekä kehittyä ihmisenä, yksilönä ja ammattilaisena. Kysymys tähän kuuluukin, ovatko kaikki halukkaita tähän ja sallitaanko erilaisuus. Monelle jatkuva kilpailu työ- ja kouluttautumispaikeista sekä itsensä kehittäminen perhe-elämän ja lasten kasvatuksen rinnalla voi osoittautua liian haastavaksi. (Vertanen 2007, 118–121.)

Jääskeläinen (2007, 68) on todennut, että ammatillisen opettajuuden näkökulmasta opettajuuden ja ohjauksen haasteet tulevat esille kansallisen aikuiskasvatustieteen ja aikuiskoulutuksen tutkimus- ja kehittämistyöstä yhteiskunnan ja elinkeinoelämän muutostrendejä unohtamatta. Lisähaasteina tähän liittyy olennaisesti globalisaatio, kansainvälistyminen ja maamme monikulttuuristuminen. Tulevaisuuden opettajalta vaaditaan vahvaa motivaatiota ja itseluottamusta sekä halua ottaa riskejä. Tietojen ja taitojen nopea vanheneminen on todellinen uhka, erityisesti korkeakoulutuksen hankkineille. Se voi tulla ongelmaksi erityisesti ammatillisten opettajien työssä.

Puurulan (2002, 234–235) mukaan opettaminen on ihmisestä välittämistä. Hän toteaa uusien oppimisympäristöjen olevan haaste opettajuudelle. Mikäli aikuisten opet-

tajan rooli nähdään monisyisempänä ja laajempana, se sisältää kasvattajuuden. Tälle ilmiölle on ominaista, että kasvattaminen on toisesta ihmisestä välittämistä; sillä on eettinen arvopohja ja se edellyttää pitkäkestoista sitoutumista opiskelijan henkisen kasvun tukemiseen. Aikuinen kommunikoi toisen aikuisen kanssa tasavertaisena, mutta eri elämäkokemuksen ja tietomäärän omaavana. Kahden yksilön vuorovaikutussuhde rakentuu monipuoliseen kommunikointiin, myös nonverbaaliin viestintään ja sosiaalisen tilanteen tiedostamiseen. Opetus ja oppimistilanne ovat aikuiskoulutuksessa aina perusolemukseltaan sosiaalinen ja kulttuurisidonnainen. Dialogin perusta on siinä, että tunnustetaan erilaisten näkökulmien pätevyys ja pyritään ymmärtämään niitä ja oppimaan niistä. Sovinnaisessa keskustelussa korostetaan yhtä oikeaa näkökulmaa, jota pyritään myymään muille. Toisen mielipiteitä ja näkökulmia kritisoidaan ja niistä etsitään virheitä ja ristiriitaisuuksia. Sovinnaisessa keskustelussa puhutaan enemmän kuin kuunnellaan. Dialogissa aktiivinen, kriittikön, ymmärtävä kuuntelu on painottuneempaa kuin puhuminen. Opettajuuden haaste on poisoppia monologista ja sovinnaisesta keskustelutyylistä ja uskaltautua heittäytyä dialogiin oppijoiden kanssa. Suhteeseen, jossa kaikki oppivat toisiltaan. (Pakkanen 2002, 244–246.)

Vaso & Vertanen (2000, 99) peilaavat tulevaisuuden opettajuutta muuttuvaan toimintaympäristöön, lisääntyvään yhteistyöhön ja verkottuneeseen toimintatapaan. He toteavat, että 2000 – luvun aikuisoppijat ovat modernin aikakauden oppijoita. Heillä on edessään erilaisia tulevaisuuspolkuja. Remestä (1997) lainaten he jatkavat, että 2000 – luvun aikuiset oppijat ovat merkityksiä etsiviä kulkureita, yksilö- ja ryhmäidentiteetin etsijöitä ja itsensä ylittäjiä. Jos koulutuksen tehtävä on luoda mahdollisuuksia, silloin on myös itsensä ylittäminen mahdollista. Työelämän paineiden ja haasteiden lisäksi myös opiskelijoiden odotukset, tarpeet ja valinnat tulevat asettamaan sekä koulutuksen järjestäjän että opettajankin uuteen tilanteeseen.

Opetuksen organisointitavat, käsitykset oppimisesta ja oppimisympäristöistä ovat muuttuneet aikuiskoulutuksessa. Oppilaitoksissa työskentelevillä on uudistuvan muutosagentin roolivaatimus. Opettajan on oltava jatkuvasti tilanteen tasalla suhteessa toimintaympäristöön ja valmis itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Opettajan on oltava hyvä substanssiosaaja. Hänen on osattava paitsi oman alansa teoria, myös työ käytännössä. Opettajan kädentaitojen hallinta ja niiden ylläpitäminen on yksi aikuisten opettajuuden haasteista. Opettaja on oppimisen asiantuntija, pedagogi ja tutkija. Muuttuvat oppimisympäristöt ja henkilökohtaistaminen ajavat tilanteeseen, jossa on pakko luottaa siihen, että oppimista tapahtuu muuallakin kuin luokassa tai simuloituissa oppimistilanteissa. Opettaja on ohjaaja ja oppimisympäristön luoja. Hän luo puitteet oppimaan oppimiselle ja oppimisilmapiirille. Hyvässä ilmapiirissä oppi- ja saa palautetta ajattelustaan ja toiminnastaan. Näiden avulla hän kehittää itseään, ajatteluaan ja toimintatapojaan. Opettajalta ja ohjaajalta tämä edellyttää tasavertaista tukijan ja oheisoppijan otetta. Käytännössä tämä merkitsee hierarkkisen suhteen

murtumista: opettaja – ohjaaja ei voi asettua oppijan yläpuolelle. Aikuiskoulutuksen opettajan on osattava olla myös moniosaaja, yhteyksien luoja, kouluttaja, markkinoija ja konsultti. Tämän lisäksi häneltä edellytetään monipuolisia informaatioteknologian taitoja ja kansainvälistä ja monikulttuurista osaamista. Aikuisten opettajan on kyettävä kohtaamaan työssään myös erityistä tukea tarvitsevia asiakkaita, tunnistettava erilaisia oppimisvaikeuksia sekä auttamaan ja tukemaan oppijaa elämän henkilökohtaisissa kriisivaiheissa. Aikuisten opettaja on siis mitä suurimmassa määrin vierelläkulkija ja kanssaoppija. (Vaso & Vertanen 2000, 100–103.)

Aikuisten opettaja – ihmeihminen, miten hän itse jaksaa? Opettajuuden haasteet ovat aikuiskoulutuksessa mitoitettu niin suuriksi ja vaativiksi, että pakostakin tulee miettineeksi, onko tämä ”ihmisen kokoista työtä”. Opettajien työssäjaksaminen, työssäuupuminen ja voimaantumisen puhuttavat alan ammattipiireissä nykyisin jo päivittäin. Työssä viihtyminen ja jaksaminen ovat tekijöitä, jotka heijastuvat opettajan kyvykkyyteen suoriutua töistään. Siihen liittyy olennaisena osana tunne oman työn hallinnasta. Kouluorganisaatioiden muutostilanteet, aikuiskoulutuksen uudistuminen, työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä sekä haastavat aikuisopettajat kuormittavat opettajaa. Persoonallisuudet ja työn fyysinen kuormittavuus joko lisäävät tai vähentävät työssäjaksamista. Yhteisöllinen työilmapiiri ja jatkuva ammatillinen kehittyminen vahvistavat ammatti-identiteettiä ja voimaannuttavat omalta osaltaan opettajaa tässä haastavassa, mutta palkitsevassa työssään.

Aikuisten opettajasta verkosto-osaajaksi ja – ohjaajaksi

Aikuisten ammatillinen tutkintojärjestelmä on tullut jäädäkseen ja kehittyäkseen. Valtakunnalliset tutkinnon perusteet uudistuvat työelämän vaatimusten rytmissä ja jokainen uudistus tarkoittaa mittavaa paperityösarkaa aikuiskoulutuksen opettajan tai opettajatiimin työssä. Valtakunnalliset tutkintotoimikunnat myöntävät tutkintojen järjestämissopimukset ja niiden saaminen edellyttää tutkinnon järjestämissuunnitelmien laatimista. Parhaassa tapauksessa sopimuksen solmimisen taustaedellytyksenä on opetushallituksessa teetetty arvio tutkinnon järjestämisedellytyksistä. Näiden lisäksi tutkinnon perusteet jalostuvat ammatinopettajien käsissä mitä erilaisimmiksi valmistavan koulutuksen toteuttamissuunnitelmiksi tilaajan tarpeiden mukaisesti. Oma haasteensa aikuiskoulutuksessa on tutkintotilaisuuksien prosessinhallinta työelämässä yhteistyössä alan ammattilaisten ja työnjohdon kanssa sekä siitä syntyvien asiakirjojen dokumentointi.

Onnismaa (2007, 72–74) näkee, että työelämän organisaatioissa ja oppilaitoksissa ohjauksen ja neuvonnan järjestäminen on arvo- ja strategiavalinta. Hän kritisoi aiheellisesti, ettei aikuisten ohjaus tue tällä hetkellä riittävästi ja monipuolisesti opiskelijaa. Tärkeinä työkaluina hän pitää ohjauksen suunnitelmaa ja -strategiaa, jotka vielä

monissa tapauksissa puuttuvat kokonaan. Samanaikaisesti työelämän paradoksit näyttävät aikuiselle opiskelijalle ja aikuisten opettajalle sekä positiivisessa että negatiivisessa valossa yhteistyötä ja oppimista edistään tai haastaen.

Työelämäyhteistyö koetaan kokonaisuutenaan haastavana. Lainsäädäntö edellyttää työssä oppimisen organisoinnin lisäksi laajempaa yhteistyötä. Opettaja on työpaikalla markkinoimassa oppilaitoksen osaamista, sopimassa töihin liittyviä asioita ja mahdollisesti kouluttamassa myös työpaikan henkilökuntaa. Tämä kaikki haastaa opettajan vuorovaikutustaidot, organisointitaidot ja diplomatian. Työpaikkakäynneillään opettajan on syytä olla ohjaustoiminnassaan varovainen, jotta työntekijät eivät koe heidän arvovaltaansa loukatuksi. On varottava talleamasta kenenkään varpaille ja pyrittävä luomaan luottamuksellinen ja luonteva suhde työpaikkaan ja sen työntekijöihin. (Vertanen 2001, 204–205.) Työelämän arvostamilla työnsä osajilla on muodollisen koulutuksen lisäksi hallussaan työkokemusta. Vastuu tulevaisuudesta lepää jokaisen työntekijän harteilla. Vahvasti etenevässä, verkostoituneessa ja vaihtuviin tiimeihin perustuvassa työkuultuurissa on tilanne kaikissa yhteisöissä sama, myös opettajakunnissa. (Luukkainen 1998, 70.) Työn rakentuminen ja uudelleenorganisointumisen sekä työurien pirstaloituminen ovat yhteiskunnallisia ilmiöitä. Onnismaa (2007, 81) kuvaa ura-ajattelunmuutosta siten, että etenevän kehityksen sijasta uusi uraideoologia korostaa urakehityksen sattumanvaraisuutta ja hyppäyksellisyyttä. Sitoutuminen kotiin ja perheeseen tai vapaaehtoisuuteen on urakehitystä siinä, missä palkkatyökin. Uuden uran keskipisteenä on yksilö eivätkä organisaatiot, ja se on jatkuvaa itsensä luomista.

Opettajan työ on asiantuntijatyötä asiantuntijaorganisaatiossa. Opettajan näkökulmasta tämä tarkoittaa teoreettista perehtyneisyyttä, kokemusta, reflektiivistä ajattelua, tieto – taitopohjaa ja itsetehokkuutta. Oppijan näkökulmasta sama asia tarkoittaa sisällöllistä osaamista, pedagogista taitavuutta, kykyä huomata ja kohdata yksilö ja ryhmä sekä kykyä toimia omalla persoonalla aikuisen tilassa. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta asiantuntijuus ilmenee osajien kouluttamisena, oppimaan ohjaamisena, vastuullisuuden kasvattamisena, kehittämisenä sekä yhteistyöhalukkuutena. Opettajalta vaaditaan tässä ihmissuhde- ja vuorovaikutuskontekstissa vahvaa persoonallisuutta ja aikuisen olemisen taitoja. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 96–97.)

Opettajan rooli nähdään aikuisen oppijan prosessissa tukihenkilönä, kannustajana ja ”takapönkkänä”. Hänen tehtävänsä on kannustaa ja rohkaista oppijaa uuden oppimisen tiellä. Opettaja nähdään myös ohjaajana, opastajana ja suunnan näyttäjänä. Tehtävässä ei nykyisin pysty menestymään enää pelkässä opettajan roolissa. Oman opettajuuden korostaminen ja omien käsitysten lanseeraaminen oppijoille ei johda hyvän lopputulokseen. Aikuisten oppiminen ja ohjaaminen perustuu vuorovaikutukseen, jossa opettajanakin voi todeta olevansa väärässä ja oppivansa uusia asioita. Kaiken keskiöstä tulee löytää ihminen.

Partanen (2011, 208–209) nostaa väitöskirjassaan esille aikuisten opiskelijoiden ohjauksen haasteet. Hän tutkimustuloksensa osoittavat, että aikuisten opiskelijoiden ohjauksen lähtökohdaksi tulisi nostaa heidän pystyvyysuskomukset. Tällöin huomion tulisi kiinnittyä oppijan aikaisempiin kokemuksiin, käsityksiin sekä heidän odotuksiinsa koulutukselle asettamiensa päämäärien saavuttamisessa. Aikuisopiskelijoiden ikääntymisen prosessit (fysiologiset ja kognitiiviset) tulisi myös huomioida haasteena ohjaukselle. Tämän lisäksi jokainen aikuisopiskelija tuo mukanaan uuteen opiskeluympäristöönsä laajan kirjon koulutus- ja elämäkokemustaan. Kokemustensa pohjalta he ryhtyvät vertaamaan itseään muihin opiskelijoihin ja tietoisesti tai tiedostamattaan alkavat konstruoida uskomusta ideaalisesta aikuisopiskelijan mallista. Partanen (2011, 214) täsmentää ohjaajan roolin merkitystä keskustelussa. Hänen mukaansa tärkein vaihe on ohjaustilanteen aloitusvaihe ja se, miten ohjaaja vie dialogia eteenpäin. Ohjaajan positio ohjaustilanteissa muotoutuu sen mukaan, minkälaisen suhteen ohjaaja ottaa aikuisen opiskelijan kokemusmaailmaan ja niihin tekijöihin, jotka ovat muovanneet hänen minäpystyvyyttään. Keskustelun ylläpitäminen ja sosiaalinen konteksti vahvistavat ja kehittävät positiointia.

Lopuksi

Aikuisten opettajan työ itsessään on pedagogisen työn lisäksi heittäytymistä vaihteleviin ja muuntuviin tilanteisiin. Aiemman ammatin opettamisen painottumisen sijasta tämän päivän aikuiskoulutus ja aikuisten opettaminen on laaja-alaista toimintaa, jossa keskiössä ovat oppiva yksilö ja hänen aiempi osaamisensa ja kokemusmaailmansa. Aikuisten opettajat ovat paitsi motivaattoreita opiskelijoilleen, he ovat myös tiimipelaajia ja verkoston kutojia. Onnistumisen kokemukset ja palaute opiskelijalta motivoivat ja innostavat opettajaa kehittämään myös omaa toimintaansa. Suurimmat haasteet tulevaisuuden aikuisten opettajuudessa ovat ohjausosaaminen erilaisissa konteksteissa ja toimintaympäristöissä sekä työelämän kanssa lisääntyvä ja monipuolistuva yhteistyö. Verkosto-osaaminen ja yritystoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen ovat myös haasteita, jotka saattavat aiheuttaa jopa pelon tunteita.

Kansainväliset ja kansalliset sekä yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat vahvasti aikuisiin oppijoihin ja opettajuuteen. Opettajuuden punainen lanka on oman opettajaprofession uudistaminen. Ammatillisena opettajana hän ei voi sivuuttaa myöskään oman ammattialansa osaamisen ylläpitämistä. Työelämäyhteistyö ja verkostoituminen ovat tässä suurena apuna, toisaalta haasteena. Luonteva yhteistyö työpaikkojen kanssa takaa myös opettajan ammattiosaamisen säilymisen ja kehittymisen. Aikuiskoulutuksessa mahdollisuudet ovat moninaiset. Työelämässä vaikuttavat aikuiset tutkinnonsuorittajat ja opettajat voivat verkostoitua keskenään jo opintojen aikana. Heillä on loistava tilaisuus vaihtaa asiantuntijuuttaan ja osaamistaan vielä vuosia sen jälkeenkin, kun varsinainen oppijan polku on saatettu lop-

puun. Innostuminen ja motivoituminen omassa työssä antaa aikuisten opettajalle mahdollisuuden ylläpitää oman alansa substanssiosaamista aktiivisesti, sillä ajan tasalla oleva osaaminen luo mahdollisuuden tasavertaiseen dialogiin alan työelämän edustajien kanssa. Tasavertaisuuden tunne luo puitteet "vaihtaa osaamista" ja oppia toinen toisiltaan.

Opettajan ammatillinen kasvu etenee peruskivijalan eli profession, arvojen ja ammattietiikan kautta vahvaan osaamiseen ja sen ylläpitämiseen. Ihmistuntemus ja siinä kehittyminen auttavat häntä oppijan yksilöllisessä huomioimisessa ja sopivien oppimisstrategioiden ja suunnitelmien ohjaamisessa. Aikuinen oppija on ihminen, joka toimii subjektina omassa oppimisprosessissaan. Opettajan tehtävä on olla tasavertainen, aikuinen ihminen, joka dialogin avulla johdattaa oppijan oppimisen "lentoa". Kerran hankittu pedagoginen pätevyys on pätevyyttä jota tulee uusintaa tulevaisuusorientoituneesti. Oppimiskäsityksen ja tietokäsityksen myötä myös asiakas eli aikuinen oppija voidaan nähdä eri valossa. Opettajalla tulee olla tarvittavat ja ajan tasalla olevat työkalut näihin kohtaamisiin. Aikuisuuden, arvonannon ja dialogin, verkosto-osaamisensa sekä ongelmanratkaisutaitojensa avulla hän osaa tukea aikuista oppijaa näissäkin tilanteissa.

"Ihminen ei ole astia joka täytetään, vaan lamppu, joka sytytetään." (Tuntematon.)

Lähteet

- Collin, K. ja Paloniemi S. 2007. Aikuiskasvatuksen tulevaisuus. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: PS -kustannus, 287–290.
- Jääskeläinen, M. 2007. Osaavammaksi opettajaksi opettajankoulutuksessa. Teoksessa Jääskeläinen, Laukia, Luukkainen, Mutka & Remes (toim.) Ammattikasvatuksen soihdunkantoa. Kymmenen vuotta opettajankoulutusta ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Opetus 2000. Juva: PS- kustannus, 68.
- Luukkainen, O. (toim.)1998. Tulevaisuuden tekijät. Uuden opettajuuden mahdollisuudet. Juva: Atena -kustannus.
- Luukkainen, O. ja Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsäsenne. Kasvamisen yksilönä ja yhteisönä. Jyväskylä: PS – kustannus.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Pakkanen, M. 2002. Dialogisuus opettajaksi kasvamisen haasteena. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.) Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura, 244–246.

- Partanen, A. 2011. Kyllä minä tästä selviän. Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina. Kasvatustieteen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kokkola: Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Puurula, A. 2002. Aikuiskasvattajan roolimuuotos kollektiivisessa ja individualistisessa kulttuurissa. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.) Opettajuus muutoksessa. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura, 234–235.
- Vaso, J. & Vertanen, I. 2000. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opettajat 2000-luvun alussa. Opettajaprofiili ja ehdotuksia perus- ja täydennyskoulutuksen sisällöllisistä ja määrällisistä kehittämistarpeista. Helsinki: Opetushallitus, 99, 100–103.
- Vertanen, A. 2007. Ammatillinen aikuiskoulutus: Taustaa, kirjoja ja nykytilaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: PS – kustannus, 118–121.
- Vertanen, I. (toim.) 2001. Työssäoppiminen – haaste ammatilliselle koulutukselle ja opettajuudelle. Raportti 1. Työssäoppiminen ja opettajuuden muutos toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisu D:137. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Matti Uurinmäki (GNU Free Documentation License)

Tuntsa



7 AIKUISTEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TOISELLA ASTEELLA

Anni Miettunen

Aikuiskoulutusjohtaja, Ammattiopisto Lappia

Erkki Jääskö

Erikoissuunnittelija, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

Leila Hurtig

Aikuiskoulutuspäällikkö, Lapin matkailuopisto

Toisen asteen aikuiskoulutuksen – ammatillisen lisäkoulutuksen – tarkoituksena on vahvistaa väestön ammattitaitoa ja osaamista hyvinvoinnin lisäämiseksi. Yksilön näkökulmasta hyvä sivistys- ja koulutustaso on monipuolisten taitojen lisäksi henkilökohtaisen hyvinvoinnin perusta. Työpaikoille ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on menestystekijä.

Ammatilliselle lisäkoulutukselle on tunnusomaista aktiivinen työelämän kehittäminen ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen. Lisäkoulutuksen palvelukokonaisuus koostuu aikuiskoulutuksesta ja työelämän kehittämis- ja palvelutehtävästä, jolla tuetaan esim. pk-yritysten kilpailukyvyn kehittymistä ja kasvua. Palvelukokonaisuuteen kuuluva aikuisille suunnattu tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelu (TNO-palvelu) antaa työikäiselle väestölle tietoa eri koulutusvaihtoehdoista, koulutukseen hakeutumisesta ja opintojen rahoitusvaihtoehdoista eri kanavia ja välineitä käyttämällä.

Lappilainen työelämä

Lappilainen ammatillinen lisäkoulutus palvelee yritystoimintaa ja työelämää niin, että koulutuksen painopisteet kohtaavat maakunnan tarpeet. Kemi-Tornionlaakson elinkeinoelämä painottuu teollisuuteen ja kauppaan. Alue on tärkeä logistiikan ja kansainvälisen liiketoiminnan keskus valtakunnallisestikin. Rovaniemen seutukunnan yritysprofiilin painopiste on matkailussa ja sitä ympäröivässä liiketoiminnassa sekä kylmäteknologiassa ja luonnonvara-alalla. Yritykset ovat enemmän keskisuuria kuin suuria tai pieniä mikroyrityksiä. Rovaniemi on lisäksi hallintokeskus. Kummassakin seutukunnassa aktivoidaan uutta yritystoimintaa ja tuetaan kasvuyrittäjyyttä vahvojen yritysten oheen. Pieniä yrityksiä autetaan kansainvälistymään ja kehittämään toimintaansa. Kaivannaisteollisuus ja matkailu ovat merkittäviä muiden Lapin maakunnan alueiden elinkeinoja.

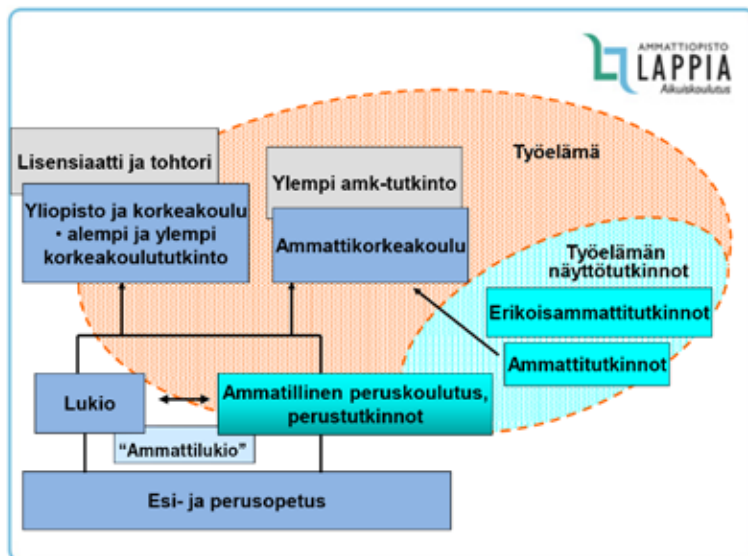
Seutukuntien yritykset ja yhteisöt etsivätkin osaavaa henkilöstöä, pyrkivät kehittämään ja ajantasaistamaan henkilöstönsä osaamista kilpailukykyensä varmistamiseksi. Yksilöt haluavat puolestaan uudistaa ammattitaitoaan pitääkseen yllä työmarkkinakelpoisuuttaan. Yksilön osaaminen varmistaa osaltaan työyhteisön toiminnan ja tavoitteiden saavuttamisen. Tämä vaikuttaa Lapin maakunnan toimintaan, toimivuuteen ja kilpailukykyyn. Väestön ikääntyminen ja väestöryhmän pieneminen tuovat haasteen eri toimijoille. Työn ennustetaan teknistyvän, jotta pienenevä työikäisten joukko pystyy tekemään alakohtaisen työnsä ja varmistamaan yhteiskunnan toiminnan. Tarvitaan ammatillista lisäkoulutusta, jolla yksilön työtoimintaa voidaan kehittää vastaamaan työn muuttunutta sisältöä ja tekotapaa.

Näyttötutkinnot

Ammatillinen lisäkoulutus koostuu näyttötutkinnoista ja muusta ammatillisesta lisäkoulutuksesta. Näyttötutkintoon valmistava koulutus ja näyttötutkinnon suorittaminen vievät työn ohessa aikaa perustutkintoa suorittavalta keskimäärin 2½ vuotta sekä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja suorittavalta 1–2 vuotta. Perustutkinnossa saavutetaan alan perusosaamisen taidot. Ammattitutkinnon suorittanut hallitsee alan ammattityöntekijän taidot, ja erikoisammattitutkinnon suorittanut hallitsee vaativimmat työtehtävät. (Näyttötutkinto-opas 2011, 18.) Ammatillinen lisäkoulutus sisältää myös vapaamuotoisen koulutuksen, joka on usein lyhytaikaista täsmävalmennusta työelämän tarpeisiin. Ammatillista lisäkoulutusta toteutetaan oppisopimuksella, valtionosuusrahoituksella ja vapaarahoitteisena usein koulutuspäivien ja työssä oppimisen yhdistelmänä.

Näyttötutkinnot tukevat yksilön elinikäistä oppimista ja antavat yrityksille ja muille työyhteisöille mahdollisuuden kehittää henkilöstöään. Käytetäänkin Työelämän

näyttötutkinnot - termiä. Vuosittain aikuiset suorittavat noin 33.000 työelämän näyttötutkintoa. Näyttötutkinnon suorittaja osoittaa ammatillisen osaamisensa käytännön työssä henkilökohtaistamisen mukaan suorittaen samalla perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon. Tutkintoja on yhteensä 371 valajan ammattitutkinnosta johtamisen erikoisammattitutkintoon. (Näyttötutkinto-opas 2011, 16 - 17.) Työelämän näyttötutkinnot sijoittuvat Suomen koulutusjärjestelmässä oheisessa kuviossa esitetyllä tavalla, ja ne on merkitty kuvioon turkoosilla.



Suomen koulutusjärjestelmä. (Miettunen 2008, 12).

Näyttötutkintojärjestelmän periaatteet

Näyttötutkintojen avulla aikuisilla on mahdollisuus osoittaa osaamisensa sekä uusintaa ja ylläpitää sitä. Näyttötutkintojärjestelmän keskeisinä periaatteina ovat: kolmikantayhteistyö, tutkintojen suorittamisen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, tutkinto tai sen osa suoritetaan tutkintotilaisuudessa ja henkilökohtaistaminen. (Näyttötutkinto-opas 2011, 15.)

Kolmikantayhteistyö tarkoittaa työnantaja- ja työntekijätahojen sekä opettajien tiivistä yhteistyötä. Yhteistyö läpäisee koko näyttötutkintojärjestelmän tutkinnon perusteiden työelämälähtöisestä laatisesta tutkintosuoritusten arviointiin. Näyttötutkinnot suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. (Näyttötutkinto-opas 2011, 15 ja L631/1998 1 luku 3 §.)

Tutkintojen suorittamisen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta tarkoittaa sitä, että tutkinnon suorittamisessa tarvittavan ammattitaidon tutkinnon

suorittaja on voinut hankkia tai hankkii työkokemuksen, koulutuksen tai harrastusten kautta tai näiden yhdistelmän kautta (L631/1998 4 luku). Näyttötutkinnon voi suorittaa ilman valmistavaa koulutusta henkilökohtaistamisen mukaan, mutta yleensä tutkinto suoritetaan valmistavan koulutuksen yhteydessä. Koulutuksen järjestäjä päättää valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkinnon perusteiden mukaisesti. (L631/1998 3 luku 8 §)

Tutkinnon suorittaja suorittaa tutkinnon tai sen osan osoittamalla tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito tutkintotilaisuuksissa. Käytännössä tutkintotilaisuus tarkoittaa tutkinnon suorittajan työtilannetta tai tapahtumaa, jossa tutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa vaadittavan ammattitaidon tutkinnon osittain. (Näyttötutkinto-opas 2011, 36.)

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan tutkinnon suorittajaksi hakeutuvalla tarjottavaa ja asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä tukimuotoja ja palveluita. Henkilökohtaistaminen jaetaan kolmeen vaiheeseen: näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumiseen, tutkinnon suorittamiseen sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Vaiheiden välillä on selkeä yhteys ja henkilökohtaistaminen dokumentoidaan henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava henkilökohtaistamisen toteuttamisesta määräyksen mukaisesti kaikissa tutkintoon valmistavissa koulutuksissa. (Näyttötutkinto-opas 2011, 31 – 37, Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Aikuisen ammatillinen oppiminen ja työelämän kehittyminen

Aikuinen oppii päivittäin – joskus enemmän ja joskus taas vähemmän – työssä, vapaalla ja muissa elämän tilanteissa. Usein opitaan tiedostamatta. Näyttötutkinnon henkilökohtaistaminen sisältää yhtenä ammattitaidon hankkimistapana työssä oppimisen (Henkilökohtaistamismääräys 2006). Se on keino kehittää ja syventää suunnitelmallisesti jo olemassa olevaa ammattitaitoa sekä valmistautua näyttötutkinnon suorittamiseen.

Ammatillisen lisäkoulutuksen tavoitteena on lisätä yksilön ammattitaitoa ja osaamista. Koulutuksen onnistuminen edellyttää ajankohtaista ja tarpeiden mukaista koulutusta ja sen suunnittelua työelämälle. Koulutuksen toteuttajalta odotetaan taitoa reagoida työelämän tarpeisiin, motivoida asiakkaat ja sitouttaa heidät koulutukseen. Asiakassuhteen toimivuus edellyttää koulutusorganisaatiolta asiakas-, asiakkuus- ja markkinointiosaamista (Robinson & Robinson 1989, 10 – 14, 104 – 107).

Työikäisen väestön ammatillista osaamista onkin uudistettava ja pidettävä yllä nyt ja tulevaisuudessa. Tämä edellyttää työpaikoilta ja työssä käyvältä yksilöltä amma-

tillista perus- ja lisäkoulutusta ja siihen osallistumista näkökulmansa mukaisesti. Samalla tarvitaan työssä oppimista ja sen suunnittelua yhteistyössä eri osapuolen kesken. Työyhteisössä työssä oppimisen suunnittelu tarkoittaa työnantajalle myös työssä oppimisen tukemista ja ohjaamista. Aikuisille suunnatulla koulutuksella on monipuolinen tehtävä. Ammatillista lisäkoulutusta järjestävien koulutusorganisaatioiden tehtävänä on tukea koulutuksen avulla yksilöä ja hänen työyhteisöään sekä näiden kautta myös yhteiskuntaa työikäisen väestön ammatillisessa kehittämisessä.

Lapissa toimivat koulutuksen järjestäjät ovat ensisijassa Lappia palvelevia oppimis- ja kehittäjäverkostoja. Koulutuksen järjestäjät toteuttavat ammatillista koulutusta ammattiopistoissaan ja oppisopimuskeskuksissaan. Osa koulutuksen järjestäjistä ylläpitää myös ammattikorkeakouluja sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Ammatillista aikuiskoulutusta ja työelämän kehittämispalveluita järjestetään ja tuotetaan kaikissa toisen asteen oppilaitoksissa monipuolisesti ja laaja-alaisesti. Toiminnan ydin on tukea aluekehitystä, edistää Lapin elinvoimaa ja kestäväää kehitystä tulevaisuusorientoituneesti. Edellisen lisäksi ammatillista aikuiskoulutusta on kehitetty vuosien saatossa systemaattisesti tehokkaan hanketoiminnan ja verkostoitumisen avulla sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Työelämäsuhteet ovat vakiintuneet ja uusia kumppanuuksia solmitaan viikoittain. Maakunnan kattava palvelutoiminta edellyttää toimijoilta jalkautuvaa työtöettä ja valmiuksia heittäytyä uusiin haasteisiin ja tilanteisiin, jossa kaikki osapuolet oppivat toisiltaan. Toisen asteen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta ja sen tunnettuudesta viestii oaltaan se, että vuonna 2011 yli 1500 onnellista aikuisopiskelijaa sai suoritetusta koko tutkinosta todistuksen.

Lähteet

- Henkilökohtaistamismääräys 2006, määräys 43/011/2006. Helsinki: Opetushallitus.
Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. L631/1998.
Miettunen, 2008. Markkinointi-instituutin ammatillisen lisäkoulutuksen vaikuttavuuden tutkimismallin rakentaminen. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
Näyttötutkinto-opas 2011, Näyttötutkintojen järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2011:4. Helsinki: Opetushallitus.
Robinson & Robinson. 1989. Training for Impact. How to Link Training to Business Needs and Measure the Results. San Francisco. California: Jossey-Bass Publishers.

8 LAPIN MAAKUNTAKORKEAKOULU - ALUEELLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TOIMINTAMALLIT JA PALVELUT

Anu Pruikkonen

Vs. Johtaja, Lapin maakuntakorkeakoulu

Mikä maakuntakorkeakoulu?

Vuonna 2002 perustettu Lapin maakuntakorkeakoulu on Lapin yliopiston, Rovaniemen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulujen, Lapin kesäyliopiston ja Lapin seutukuntien eri toimijoiden yhteistyöverkosto, joka tuottaa Lapin seutukuntien tarpeiden mukaista koulutusta sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Toimintamalli tähtää maakunnan tasapainoiseen kehittämiseen huomioiden Lapin seutukuntien toisistaan poikkeavat tavoitteet, rakenteet ja kehitysvaiheet. Verkoston osaaminen ja toiminta suunnataan seutukunnan kehittymisen kannalta keskeisille aloille painottaen alueen elinkeinopoliittisia tavoitteita.

Kymmenen toimintavuoden aikana maakuntakorkeakoulutoiminnan perimmäiset tavoitteet ovat pysyneet samoina. Luodut toiminta- ja palvelumallit ovat vakiintuneet sekä edelleen kehittyneet vastaamaan muuttuneisiin tarpeisiin ja toimintaympäristön synnyttämiin uusiin haasteisiin. Tässä artikkelissa kuvataan maakuntakorkeakoulutoiminnan toimintamalleja, osaamisen kehittämisen ja kehittämistoiminnan muotoja, tulevaisuuden haasteita ja maakuntakorkeakoulutoimintaa osana Lapin korkeakoulukonsernin tulevia aikuiskoulutuspalveluja.

Alueelliset verkostot ja toimintamallit

Toiminnan tarvelähtöisyyden varmistamisen runkona ovat toimineet alusta lähtien seutukuntakohtaiset yhteistyöelimet, jotka edustavat elinkeinoelämää ja koulutointa, vapaan sivistystyön oppilaitoksia, muita paikallisia koulutusorganisaatioita, työvoimahallintoa, alueen yrityksiä sekä Lapin yliopistoa, ammattikorkeakouluja, Lapin kesäyliopistoa ja seutukunnan ammattioppilaitoksia. Näiden seutukunnallisten työryhmien tehtävä on selvittää alueen elinkeinopoliittisia kehittämistavoitteita tukevat koulutustarpeet sekä tutkimus- ja tuotekehitysyhteistyön kohteet. Maakuntakorkeakoulutoiminnan tavoitteet ja painopisteet on koottu seutukuntakohtaisten osaamisstrategioiden muotoon. Yhteistyöelimet organisoivat koulutuksen toimeenpanon, tukevat sovitun tutkimus- ja kehittämistoiminnan hankkeistamisessa sekä vastaavat toimintaan liittyvistä paikallisista käytännön järjestelyistä sekä arvioivat toiminnan seutukunnallista vaikuttavuutta.

Jatkuva koulutus- ja kehittämistarpeiden ennakointi ja kokoaminen edellyttävät säännöllisten yhteistyöelimen tapaamisille perustuvan tarvekartoituksen rinnalle tiivimmälle vuorovaikutukselle rakentuvia toimintatapoja. Tällaista toimintatapaa edustaa Tunturi-Lapin seutukunnassa Tunturi-Lapin osaamiskeskus – Ruralpolis –kehittämishankkeessa (www.ruralpolis.fi) luotu toimintamalli. Luodussa toimintamallissa koulutus- ja kehittämistarpeet selvitetään tiiviissä vuorovaikutuksessa alueen ihmisten, yhteisöjen, organisaatioiden ja yritysten kanssa. Toiminnassa ovat korkeakoulujen lisäksi mukana myös seutukunnassa sijaitsevat sektoritutkimuslaitokset. Toiminnan kautta on syntynyt kuluneen reilun kahden vuoden aikana lähes kolmekymmentä eritasoista kehittämisprojektia, jotka vaihtelevat Tekes-hankkeista opinnäytetasoisiin töihin. Ruralpolis-toimintamallin kautta alueelle kohdistuva tutkimus- ja kehittämistoiminta kohdentuu selkeämmin alueen asettamiin painopistealueisiin, toiminnan koordinoija on seutukunta ja korkeakoulut toimivat osaamisen tuottajan roolissa.

Yhtenä koulutus- ja kehittämistarpeiden kartoittamisen toimintamallina on viime vuoden aikana käytetty myös toimialakohtaisesti koottuja työryhmiä. Tällaisia seutukuntakohtaisia tietyn toimialan koulutus- ja kehittämistarpeiden käsittelyyn keskittyviä työryhmiä on ollut sosiaali- ja terveysalalla. Tarve tälle toimialakohtaiselle koulutus- ja kehittämistarpeiden selvittämiselle on syntynyt alalla jo näkyvästä ja tulevaisuudessa yhä kasvavasta työvoimapulasta, alalla tapahtuvasta eläköitymisestä ja väestön ikääntymisen aiheuttamista palvelutarpeista.

Osaamisen kehittämisen työkalut ja mallit

Lapin maakuntakorkeakoulun toiminta on verkostomaista työskentelyä. Ilman erillistä toimipistettä verkoston toiminta konkretisoituu erilaisilla alueellisilla työ-

kaluilla, joita ovat koulutus, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä asiantuntijapalvelut. Toiminnan alkuvaiheessa alueiden tarpeisiin räätälöity koulutustarjonta muodostui pääosin avoimesta korkeakouluopetuksesta ja tutkintoon johtavasta aikuiskoulutuksesta. Tällöin seutukunnissa oli siis avoimen korkeakouluopetuksen ja tutkintokoulutuksen ryhmiä, jotka kokoontuivat seudulla toimivien toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tai kuntien lukioiden tiloissa.

Kunta- ja seutukunta-kohtaisiin ryhmiin perustuvan koulutusmallin toteutumista on viimeisen reilun viiden vuoden aikana vaikeuttanut aleneva väestökehitys; vuosi vuodelta on ollut vaikeampaa tavoittaa yhtäaikaisesti riittävä määrä samasta tutkinnosta tai alasta kiinnostuneita opiskelijoita. Kehityskulkuun vastaamiseksi on aktiivisesti kehitetty koulutuksen toteutusmuotoja etäopetuksen ja -opiskelun mahdollistaviksi, jotta koulutuksen osalta toteutuu maakuntakorkeakoulun alkuperäinen missio; alueellinen tasa-arvo ja seutukuntia palveleva osaaminen.

Lapin korkeakoulujen tarjoaman avoimen korkeakouluopetuksen ja tutkintoon johtavan koulutuksen toteutusmuodoissa on siis tapahtunut painopisteen siirtyminen alueellisista ryhmistä yksilöpohjaisen osallistumisen mahdollistaviin etäopetusratkaisuihin. Korkeakoulujen kampusalueiden ulkopuolella asuva lappilainen oppija voi yhä enenevässä määrin osallistua korkeakoulukoulutukseen paikkakunnasta riippumatta, omalla työpaikalla tai kotona, hyödyntäen erilaisia etäopetuksen keinoja. Käytännössä lähes kaikissa Lapin ammattikorkeakoulujen aikuisopiskelijoille tarjoamissa tutkintokoulutusohjelmissä on laajat etäopiskelumahdollisuudet, jotka vaihtelevat kokonaan verkossa suoritettavasta tutkinnosta vähintään 50-80 % verkko-osuuteen.

Aikuiset ovat löytäneet hyvin tämän uuden opiskelumuodon. Tällä hetkellä lappilaisten ammattikorkeakoulujen tutkintoon johtavassa aikuiskoulutuksessa opiskelee reilut 200 opiskelijaa kampusalueiden ulkopuolisten seutukuntien kunnista. Tämä vastaa tilannetta, että korkeakouluilla olisi noin 10 tutkintoryhmää yhtäaikaisesti käynnissä eri puolilla Lappia. Opiskelijoita on kaikilla koulutusaloilla. Opiskelijat näyttävät myös suuntautuvan niille aloille, jotka ovat seutukunnan elinkeinoelämän tarpeiden näkökulmasta tärkeitä. Esimerkiksi Tunturi-Lapin seutukunnassa on selkeästi eniten opiskelijoita matkailualalla ja näin verkkopainotteinen aikuiskoulutusmalli palvelee myös seutukunnan elinkeinopoliittisia tavoitteita.

Opiskelijoiden palaute paikkariippumattomista ja joustavista opiskelumahdollisuuksista on positiivista. Etä- ja verkko-opiskelu ei ole kirjaturssimaista yksin opiskelua, vaan sisältää paljon sekä reaaliaikaista että eriaikaista vuorovaikutusta. Virtuaalisessa luokkahuoneessa opiskelijat ja opettajat tapaavat toisensa samanaikaisesti omien tietokoneidensa ääressä ja keskustelevat mikrofoniin ja kuulokkeiden avulla. Siellä toimitaan paljolti niin kuin luokkahuoneessa yleensä: kuunnellen, kes-

kustellen yhdessä ja pienryhmissä sekä katsellen ja käyttäen erilaisia materiaaleja ja tietokonesovelluksia yhdessä. Oppimisolustalla tai sosiaalisessa mediassa puolestaan kommunikoidaan kirjoittamalla tehden muun muassa kirjallisia ryhmätöitä ja tehtäviä sekä reflektoiden oppimista. Opiskelijoiden ja opettajien käytettävissä ovat etä- ja verkko-opintojen tukipalvelut, jotka tarjoavat teknistä ja pedagogista tukea.

Myös avoimen korkeakouluopetuksen tarjonta on hyvin pitkälle verkkopainotteista. Poikkeuksena laajat seutukunnan tarpeisiin räätälöidyt avoimen korkeakouluopetuksen opintokokonaisuudet kuten Pohjois-Lapin seutukunnassa käynnissä olevat monitieteiset Davvi-opinnot (190 op, [www-ulapland.fi/davvi](http://www.ulapland.fi/davvi)). Ammattikorkeakoulujen avoimen korkeakouluopetuksen tarjonta on suurelta osin tutkintokoulutuksiin integroitua ja näin ollen joustavasti saavutettavissa verkon ylitse. Tutkintoon johtavan amk- koulutuksen toteuttaminen verkossa mahdollistaa yksittäisten opintojaksojen tai laajempien opintokokonaisuuksien suorittamisen joustavasti avoimina korkeakouluopintoina. Tutkinto-opiskeluun integroitava avoin opetus on lisännyt avoimen tarjontaa määrällisesti sekä suunnannut sen palvelemaan tutkintotavoitteista avoimen opiskelua ja osaamisen suunnitelmallista kehittämistä.

Maakuntakorkeakouluoiminnassa on viimeisen parin vuoden aikana korostunut se, että alueelta tuleviin kehittämistarpeisiin vastaaminen edellyttää yhä useammin kaikkien korkeakoululla käytettävissä olevien työkalujen, koulutuksen sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan, hyödyntämistä. Onnistuneen pilotin tämän tyyppisestä alueellisesta osaamisen kehittämisen toimintamallista tarjoaa Sallan kunnan ja Rovaniemen ammattikorkeakoulun toteuttama Hyvinvointivalmennus-hanke (www.hyvinvointivalmennus.fi). Hankkeessa kehitettiin Sallan kunnan kanssa yhteistyössä kunnan tarpeisiin hyvinvointivalmennustoimintaa. Kehittämistyössä ammattikorkeakoulun asiantuntijaopettaja jalkautui kuntaan kehittämään uutta toimintamallia ja prosesseja yhteistyössä toimijoiden kanssa, osaamisen kehittymistä vahvistettiin 20 opintopisteen laajuisella räätälöidyllä koulutuksella ja kehittämistyötä tuettiin ja arvioitiin eritasoisilla kurssi- ja opinnäytetöillä, joita toteutui hankkeen aikana parisenkymmentä.

Tulevaisuuden näkymiä

Alueen palveleminen ja tarpeisiin reagoiminen edellyttävät korkeakouluissa yhä tiiviimpää koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan integroitumista sekä räätälöityjä osaamis- ja kehittämiskokonaisuuksia ja -palveluja. Maakuntakorkeakouluoiminnan haasteena on saada synnytettyä kuntakentälle suunnattujen kehittämiskokonaisuuksien lisäksi vastaavaa toimintaa myös seutukuntien yrityksille ja yritysverkostoille. Alueelta tulevat osaamis- ja kehittämistarpeet sisältävät yhä useammin sekä korkeakouluille että ammatilliselle II asteelle suuntautuvia osaamisalu-

eita ja sisältöjä. Näin ollen korkeakoulujen ja II asteen tiiviimpi yhteistyö osaamisen ja työelämän kehittämisen palveluiden saralla on oleellista.

Yksilöiden osaamisen kehittämistarpeita palveleva verkkopainotteinen koulutus tarkoittaa pitkin vuotta avautuvia mahdollisuuksia kiinnittyä opintojaksoille ja –kokonaisuuksiin, mikä edellyttää koulutustarjoajilta jatkuvaa, ajantasaista tarjontatieto- ja herätevirtaa potentiaalisille opiskelijoille. Lapin maakuntakorkeakoulu –portaali (www.maakuntakorkeakoulu.fi), ja erityisesti sen koulutushakumoduli, toimii koulutuksen pääasiallisena markkinointikanavana. Luoduilla korkeakoulujen sisäisillä tiedonkeruun toimintatavoilla varmistetaan portaalin sisällön ajantasaisuus sekä tutkintoon johtavan aikuiskoulutuksen että avoimen korkeakouluopetuksen osalta. Seutukuntien yhteyshenkilöt välittävät heille säännöllisesti toimitettavaa tiedotetta ajankohtaisista koulutuksista kuntien ja seutukunnan omiin tiedotuskanaviin, esimerkiksi kansalaisopistojen www-sivuille ja kuntien tiedotteisiin. Portaalin sisältöjen monipuolistaminen kattamaan lisä- ja täydennyskoulutuksen on työn alla ja portaalin rooli yhteisenä korkeakoulujen aikuiskoulutustarjonnan markkinointipaikkana kasvane.

Lapin maakuntakorkeakoulun toimintatapojen ja palveluiden kehittäminen on osa laajempaa lappilaista korkeakoulutuksen kehittämistä. Maakuntakorkeakoulutoiminnassa korostuva alueellinen koulutus- ja kehittämistarpeiden ennakointi ja markkinointi ovat keskeisessä osassa korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuspalveluja. Näin ollen maakuntakorkeakoulutoiminnan integroiminen konsernin yhteisiin aikuiskoulutuspalveluihin on perusteltua ja työ on käynnissä osana Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämistyötä. Toimintamallin kehittämistilanteesta on kirjoitettu tämän julkaisun artikkelissa Lapin korkeakoulut asiakaslähtöistä aikuiskoulutusta kehittämässä.

9 KANSALAIPOISTOSTA ON MONEKSI

Pirkko Mäkelä

Sivistystoimenjohtaja ja kansalaisopiston rehtori, Posion kunta

Kansalaisopistot ovat osa maamme vapaan sivistystyön järjestelmää, josta meidän on syytä olla ylpeitä. Vastaavanlaista jokaiseen kuntaan ulottuvaa toimintaa ei ole missään muualla. Kansalaisopistojen ylläpitäjinä toimivat pääsääntöisesti kunnat. Nykyisin opistojen nimissä ei ole useinkaan kansalaisopisto –sanaa ja osa opistoista



kantaa historiallisista syistä työväenopisto –nimeä. Laki vapaasta sivistystyöstä puhuu kuitenkin kansalaisopistoista, joten käytän kirjoituksessani tätä yleisnimitystä. Talvella 2010-2011 tein tutkimustani varten fokusryhmähaastatteluja Posion kansalaisopiston sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille. Haastateltavani näkivät kansalaisopiston merkityksen hyvin monitasoiseksi: kansalaisopisto on itsetunnon kasvattaja, perheen arjen yhdistäjä, vertaistukija, uusien mahdollisuuksien tarjoaja, työyhteisön yhdistäjä, yhteisöllisyyden luoja, kuntapalvelujen kehittäjä ja rajojen ylittäjä. Artikkelissani tarkastelen kansalaisopistojen merkityksiä ja tehtäviä yksilön, yhteisön, kuntaorganisaation ja Lapin alueen näkökulmasta.

Kansalaisopisto on henkireikä

Henkireikä – metafora toistui monta kertaa fokusryhmähaastatteluissani. Kansalaisopiston kurssilla opettaminen on henkireikä niille opettajille, jotka päivisin tekevät muita töitä, ovat eläkkeellä tai työttöminä. Opisto on henkireikä perheenäideille, jotka voivat kurssilla hetken hengähtää arkiaskareistaan. Kansalaisopistossa opiskelu on henkireikä nuorille, jotka saavat opistossa pitkäjänteisesti kehittää taitojaan, esim. liikunnassa, tanssissa ja musiikissa. Eräs miesopiskelija luonnehti kansalaisopistoa ainoaksi paikaksi, jossa voi nykymaailmassa vapaaehtoisesti osallistua ja kasvattaa itsetuntoa erilaisten ihmisten seurassa, jossa tittelit eivät paina. Arjen roolit ja paineet unohtuvat helposti yhteisessä tekemisessä.

Lang haastatteli väitöstutkimustaan varten kansalaisopistojen rehtoreita. Myös rehtoreiden puheessa toistui henkireikä – metafora. Kiteyttäen voisi sanoa, että vapaa sivistystyö on ihmisen hengissä pysymiselle suorastaan välttämätöntä. Kyse on pienestä asiantilasta, joka kuitenkin on ihmisen elämässä erityisen merkityksellinen. (Lang 2011, 145-146.)

Lapin aikuiskoulutusstrategiassa 2020 korostetaan aikuiskoulutuksen merkitystä yksilöitten hyvinvoinnin vahvistajana. Tässä erityisesti vapaan sivistystyön oppilaitokset ovat merkittävässä roolissa.

Kansalaisopisto on aktiivisen kansalaisuuden joustava edistäjä

Kansalaisopistojen tehtävämäärittely on opistojen yli satavuotisen historian aikana muuttunut ympäröivän yhteiskunnan muutosten ja vaatimusten sekä lainsäädännön muuttumisen myötä. Kaupunkien ja maaseudun kansalaisopistojen tehtävät ja toimintaedellytykset eroavat merkittävästi toisistaan, samoin yksityisten ja kunnallisten opistojen. Maaseudulla, missä kilpailevia palveluja ei juurikaan ole, kansalaisopiston merkitys korostuu. Kansalaisopiston tärkeimmät tehtävät nykylainsäädännön valossa

ovat yhteisöllisyyden ja koheesion vahvistaminen sekä kansalaisten osallisuuden ja aktiivisuuden edistäminen (Laki vapaasta sivistys-työstä 21.8.1992, muutos 29.12.2009 §1). Tällä hetkellä Suomen 198 kansalaisopistossa opiskelee vuosittain noin 631.000 opiskelijaa, joista naisia on 70 %. Kansalaisopistojen lukumäärä on viime vuosina laskenut alue- ja seutuopistojen perustamisten myötä, mutta opistojen opiskelijamäärät ovat jatkuvassa tasaisessa kasvussa – myös väestökatkunnissa. Kansalaisopistossa voi opiskella harrastustavoitteisesti tai tähdätä työelämässä tarvittavien valmiuksien kehittämiseen ja ylläpitoon. Opistot tukevat kansalaisyhteiskunnan toimivuutta ja rakentavat nykyajan hyvinvointivaltiota. Vapaa sivistystyö vahvistaa kolmannen sektorin toimijoiden osaamista ja valmiuksia, edistää aktiivista kansalaisuutta ja Lapin aikuiskoulutusstrategian toteutumista joustavien koulutusmuotojensa avulla. Joustavana organisaationa kansalaisopisto pystyy nopeasti reagoimaan muutoksiin ja vastaamaan paikallisiin ja alueellisiin haasteisiin (työttömyys, väestökato).

Kansalaisopisto on sivistyksellisen tasa-arvon turvaaja

Opetus- ja kulttuuriministeriö on julkaissut Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016 –kehittämishjelman, jonka yhtenä tavoitteena on nykyistä tiiviimpi, palvelutarjonnaltaan monipuolinen ja alueellisesti kattava sekä laadukas kansalaisten sivistystarpeisiin vastaava oppilaitosverkosto.

Kansalaisopistojen rehtoreiden näkemyksen mukaan kansalaisopisto-toiminta voi omalta osaltaan auttaa sivistyksellisen tasa-arvon turvaamisessa koko Suomessa (Lang 2011, 41). Kansalaisopistot toimivat kaikkien kuntien alueella matalan kynnyksen opiskelupaikkoina vailla ikärajoituksia ja pohjakoulutusvaatimuksia. Lapin 19 kunnassa toimii 16 kansalaisopistoa, joista neljä on useamman kunnan alueella toimivaa ns. seutuopistoa. Suuremmissa kaupungeissa - Kemissä ja Rovaniemellä - on kaksi kansalaisopistoa. Kansalaisopistojen toiminta kattaa koko laajan Lapin maan, perimmäistä sivukylää myöten. Alueellinen tasa-arvo kansalaisopistopalvelujen suhteen toteutuu Lapissa vielä kohtuullisen hyvin.

Monet maaseudun kansalaisopistot ovat vahvoja, monipuolisia ja innovatiivisia kehittäjiä ja toimivat alueellisena sivistysveturina yhteistyössä kunnan muiden sivistys- ja kulttuuritoimijoiden kanssa. Kaupunkiopistot ovat löytäneet omat vahvuutensa runsaan palvelutarjonnan joukossa ja kehittäneet jatkuvasti opetustaan ja opetustarjontaansa.

Lapin aikuiskoulutusstrategiassa jatkuvan oppimisen pitkospuita tuetaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluilla. TNO-palvelujen kehittämisessä voivat Lapin kansalaisopistot ja kirjastot olla tulevaisuudessa merkittävässä roolissa.

Kansalaisopisto on verkosto-osaaja ja rajojen ylittäjä

Kansalaisopistojen toimintatapa on lähtökohtaisesti verkostoitunutta, joten opistoista on kehittynyt todellisia verkosto-osaajia. Opistojen verkostot kattavat oman kunnan, lähikuntien, seutukuntien, maakuntien ja valtakunnan tason toimijat. Lapin opistot ulottavat lonkeronsa myös maamme rajojen ulkopuolelle – Ruotsiin, Norjaan ja Venäjälle. Myös maakuntien rajat on luotu rikottavaksi – esim. Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan rajalla opistot tekevät tiivistä yhteistyötä rajoista piittaamatta.

Verkosto-osaaminen ja toisilta oppiminen nähdään Lapin aikuiskoulutusstrategiasa merkittävänä taitoina. Tärkeänä nähdään myös eri oppi-laitosten verkostoituminen. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö ja osaamisen lisääminen on lähes elinehto aikuiskoulutuksen kehittämisessä. Strategiasa korostetaan vapaan sivistystyön oppilaitosten verkostoituneen toiminnan hyödyntämistä ja vapaan sivistystyön roolin vahvistamista.

Kansalaisopisto on kuntapalvelujen kehittäjä

Parhaillaan elämme voimakasta kuntarakennemuutoksen aikaa. Kunnat uudistavat organisaatioitaan vastatakseen toimintaympäristönsä muutoksiin ja kansalaisopistot pohtivat ydintehtäväänsä ja asemaansa tässä muutosprosessissa. Langin mukaan pienissä maaseutukunnissa kansalaisopistojen opetustarjonta on liukumassa yhä enemmän sosiaali- ja terveystyöpalvelujen suuntaan. Kansalaisopistojen hallinnollisen aseman selvittely osana julkisen sektorin muuta palvelurakennetta on juuri nyt tärkeää. (Lang 2011, 157.)

Kansalaisopistot ovat monilla elämän osa-alueilla toimivia kehittäjäorganisaatioita, ne rakentavat kunnan imagoa ja tarjoavat monipuolisia koulutus- ja kasvatustamahdollisuuksia kaikenikäisille kuntalaisille. Ne mahdollistavat tietojen ja taitojen oppimisen yhteistyössä muiden kanssa ja rakentavat näin yhteisöllisyyttä. Maaseutuopistot ovat merkittäviä kulttuuritoimijoita ja kolmannen sektorin tukijoita ja ne tekevät mahdolliseksi paikallislähtöisen, massakulttuurista poikkeavan harrastamisen. (mm. Keto & Takamaa 2008; Manninen & Luukannel 2008; Siisiäinen 2009; Lang 2011.)

Kansalaisopistotoiminta määräytyy voimakkaasti alueellisista ja paikallisista tarpeista käsin, joten opistojen toimintamuodot ja -tavat poikkeavat paljonkin toisistaan. Keton ja Takamaan (2008) selvityksessä esitetään erityisesti maaseudun kansalaisopistoille uusia avauksia, jolloin kansalaisopisto ottaisi yhä aktiivisemmän roolin paikallisena ja alueellisena kehittäjäorganisaationa.

Maaseutukunnissa tulisi kansalaisopiston roolia kuntaorganisaation osana vahvistaa entisestään. Kansalaisopiston verkosto-osaaminen, puolueettomuus ja joustavuus mahdollistavat esimerkiksi kuntalaisfoorumien kokoajana ja koordinoijana toimimisen. Kansalaisopiston asema kunnan hyvinvointipalveluja tuottavana yksikkönä on myös merkittävä.

Kansalaisopisto on jatkuvan oppimisen tukija

Hallituksen tavoitteena on nostaa suomalaiset maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä. Elinikäisen oppimisen politiikkaan kuuluu, että siirtymät ovat asteelta toiselle ja koulutuksesta työelämään mahdollisimman joustavia. Oppiminen jatkuu koko aikuisiän. Opitun tunnistamisella ja tunnustamisella, toimivilla tieto- ja neuvontapalveluilla sekä kaikki tasot kattavalla aikuiskoulutusjärjestelmällä luodaan edellytyksiä vastata muuttuvan työelämän osaamisvaatimuksiin ja tarjotaan laadukkaita sivistyspalveluja esimerkiksi vapaan sivistystyön piirissä (Koulutus ja tutkimus 2011-2016, 7).

Elinikäisen oppimisen käsitteen rinnalle on noussut käsite jatkuva oppiminen lähinnä siksi, että ihmisten mielessä yksilölliseen elämänkaareen liittyvä termi elinikäinen ei riitä kuvaamaan aikuisen oppimisen monipuolisuutta ja moniulotteisuutta. Nykyajan verkostoissa oppivat myös ryhmät, organisaatiot, instituutiot, jopa yhteiskunnat (Jokinen & Poikela & Sihvonen 2012, 35-36).

Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka on Lapin aikuiskoulutusstrategian yksi painopistealue. Lapin kansalaisopistot ovat osaavina opistoina tukemassa myös tätä strategian tavoitetta.

Lähteet

- Jokinen, Jyrki & Poikela, Esa & Sihvonen, Juha (2012). *Sivistyshyöty ja sosiaalinen pääoma vapaassa sivistystyössä*. Vapaan Sivistystyön Yhteisjärjestö. Suomen yliopistopaino, Turku.
- Keto, Leea & Takamaa, Mari (2008). *Kansalaisopiston aika, paikka ja merkitys yhteiskunnassa*. Selvitys kansalaisopistoista alueensa kulttuuri-toiminnan kehittäjänä. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisu 1/2008. Vammala.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutus- ja tiede-politiikan osasto 2012.
- Laki vapaasta sivistystyöstä 21.8.1992, muutos 29.12.2009
- Lang, Tarja (2011). *Myyttisestä sankarirehtorista opistoäidiksi ja mana-geriksi*. Sukupuolen näkökulma kansalaisopiston johtajuuteen. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteiden laitos. Käyttäytymistieteellisiä tutkimuksia 235.
- Manninen, Jyri & Luukannel, Saara (2008). *Omaehtoisen opiskelun vaikutukset aikuisten elämässä*. Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö. Priimus Paino Oy. Vantaa.
- Siisiäinen, Martti & Alanen, Leena (toim.) 2009. *Erot ja eriarvoisuudet*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto-paino.

10 TYÖVOIMAKOULUTUS – JOHDANTO TYÖVOIMAKOULUTUKSESTA

Satu Tervasmäki

Kehittämispäällikkö, Lapin ELY-keskus

Työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena järjestettävä koulutus on muutoksessa. Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistelemassa lakiuudistusta julkisesta työvoimaja yrityspalvelusta, jonka myötä työvoimakoulutuksena toteutettavat palvelut muuttuvat. Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus terminä siirtyy historiaan ja jatkossa puhutaan lyhyesti työvoimakoulutuksesta, joka on vakiintunut terminä päivittäiseen kielenkäyttöön. Työvoimakoulutus on jatkossa ammatillisia valmiuksia edistävää koulutusta tai maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta, joiden tavoitteena on parantaa työnhakijana olevien osaamista ja edistää työhön sijoittumista, tukea kotoutumisessa ja antaa valmiuksia yritystoiminnan käynnistämiseen.

Lapissa ammatillisesta työvoimakoulutuksesta valtaosa on tutkintoon tai sen osaan johtavaa koulutusta. Opiskelijat voivat suorittaa joko perustutkintoon, ammatti- tai erikoisammattitutkintoon tai niiden osiin tähtäävää koulutusta. Lyhytkestoisessa jatko- ja täydennyskoulutuksessa useimmiten päivitetään jo olemassa olevaa vahvaa osaamista, jolloin tutkinnon suorittaminen ei ole ensisijainen tavoite.

Koska työvoimakoulutuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena on edistää ammattitaitoisen työvoima saatavuutta, voidaan työvoimakoulutus toteuttaa myös yhdessä työnantajan kanssa. Työvoimakoulutusta voidaan toteuttaa yhdessä työnantajan tai työnantajaryhmän kanssa silloin, kun osaavaa työvoimaa ei muutoin ole saatavissa. Tällöin työ- ja elinkeinoviranomainen ja työnantaja suunnittelevat ja rahoittavat yhdessä koulutuksen, mistä palvelun nimi ”koulutuksen yhteishankinta” tulee. Yhteishankintana toteutettavat koulutukset ovat käyttökelpoisia erilaisissa yritysten kehittämis- ja muutostilanteissa.

Yhteishankintakoulutuksen tuotteista RekryKoulutuksella vastataan uuden työvoiman rekrytointiin. TäsmäKoulutusta hyödynnetään yrityksen merkittävässä tuotannollisissa ja teknologisissa muutostilanteissa, joissa henkilöstön osaaminen ei vastaa muuttunutta tilannetta vaan vaatii osaamisen vahvistamista. Irtisanomistilanteissa voidaan hyödyntää MuutosKoulutusta. MuutosKoulutuksen tavoitteena on, että irtisanovan työnantajan tukemana irtisanottavat saavat apua uuden uran suunnittelussa tai uuteen ammattiin siirtymisessä.

Työvoimakoulutuksen toteuttamisen erilaiset muodot ja koulutukseen osallistuvien henkilöiden erilaiset taustat tuovat oman raikkaan sävynsä työvoimakoulutukselle. Tuulahdus uudesta raikkaasta on Meri-Lapin alueella Osallisena Suomessa -hankkeessa käynnistetty kotoutumista tukeva kieli- ja työpajakoulutus. Lue ja tutustu työvoimakoulutuksen moninaiseen maailmaan!

11 KIELI- JA TYÖPAJAKOULUTUKSELLA KOTOUTUMAAN

Jaana Niskanen

Projektikoordinaattori, Osallisena Suomessa – hanke, Meri-Lapin Kotokoulutus-
kokeilu

Oili Huusko-Tuohino

Vastaava opettaja, Kemin lyseon lukio, maahanmuuttajakoulutus

Taustaa

Kotoutumiskoulutuksen kieli- ja työpajatoiminta liittyy Osallisena Suomessa – hankkeen kokeiluun, joka toteutetaan Meri-Lapin alueella vuosina 2011 – 2013. Hankkeen osapuolia ovat sisäasiainministeriö (SM), työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM), Suomen Kulttuurirahasto, Svenska kulturfonden sekä Suomen Kuntaliitto. Valtakunnallisesti Osallisena Suomessa hanketta toteutetaan 16 paikkakunnalla kymmenen hankkeen voimin. Kokeilusta säädetään osana hallituksen esitystä uudeksi kotouttamislaiksi (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010, Pöyhönen jne. 2010, 9-16).

Osallisena Suomessa – hankkeen tavoitteena on luoda paremmat edellytykset maahanmuuttajien kotoutumiselle. Hankkeessa luodaan ja kokeillaan vaihtoehtoisia tapoja koulutuksen järjestämiseksi, kehitetään itse koulutuksen sisältöjä sekä alkuvaiheen ohjausta ja neuvontaa erilaisille maahanmuuttajille kolmen kotoutumispolun mukaisesti: polku 1: työmarkkinoille suuntaavat aikuiset maahanmuuttajat, polku 2: erityistä tukea tarvitsevat maahanmuuttajat ja polku 3: lapset ja nuoret. Kotoutujia on erilaisia – kuten myös tarpeita (Pöyhönen jne. 2010, 9-16).

Meri-Lapin Kotokoulutuskokeilu keskittyy erityistä tukea tarvitsevien maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen kehittämiseen. Erityistä tukea tarvitsevilla täs-

sä yhteydessä tarkoitetaan kotiäitejä, henkilöitä, joilla on vähäinen koulutustausta, luku- ja kirjoitustaidottomia, oppimisvaikeuksisia, iäkkäitä sekä muita erityistä tukea tarvitsevia maahanmuuttajia.

Kokeilun tavoitteena on tehostaa kotoutumiskoulutuksen kattavuutta ja vaikuttavuutta kotoutumisen edistämisestä annetun lain (1386/2010) nojalla muun muassa kokeilemalla uusia asiakaslähtöisiä koulutussisältöjä ja toteuttamistapoja. Hankkeessa kehitetään muun muassa toiminnalliseen kielitaidon opetukseen perustuvia käytänteitä, lisätään yhteistyötä koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä tehostetaan kielitaidon oppimisen ohella myös kulttuurisia, sosiaalisia ja elämänhallinnallisia taitoja suomalaisessa yhteiskunnassa.

Meri-Lapin Kotokoulutuskokeilussa kokeillaan maahanmuuttajien kieli- ja työpajakoulutusta, jossa yhdistetään kotoutumiskoulutus ja työssäoppiminen. Koulutuksen punaisena lankana on joustavuus ja kotoutujan yksilöllisyys. Kieli- ja työpajakoulutus räätälöidään vastaamaan mahdollisimman hyvin opiskelijan yksilöllisiä tarpeita.

Kotoutumiskoulutus

Kotoutumiskoulutusta järjestetään oppivelvollisuusiän ylittäneelle maahanmuuttajalle pääsääntöisesti työvoimapoliittisena aikuiskoulutuksena. Kotoutumiskoulutus voidaan toteuttaa myös omaehtoisena opiskeluna. Työvoimapoliittisena koulutuksena järjestettävään kotoutumiskoulutukseen voivat osallistua työttömät tai työttömyysuhan alaiset henkilöt. Myös työssä olevat voivat tietyissä tilanteissa hakeutua koulutukseen. Luku- ja kirjoitustaidottomille aikuisille maahanmuuttajille järjestetään luku- ja kirjoitustaidon opetussuunnitelman mukaista koulutusta (Aikuisten maahanmuuttajien kotout. 2012, 8).

Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on antaa aikuiselle maahanmuuttajalle sellaiset kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämänhallintaan liittyvät valmiudet, joiden avulla hän pystyy selviytymään jokapäiväisen elämän tilanteissa uudessa ympäristössään, toimimaan työelämässä ja hakeutumaan jatko-opintoihin. Keskeisenä tavoitteena on, että maahanmuuttaja hankkii kotoutumisaikanaan riittävän suomen tai ruotsin kielen taidon. Koulutuksen aikana häntä autetaan myös selvittämään, miten hänen mahdollisesti muualla hankkimansa ammatti tai tutkinto voidaan saattaa suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaavaksi ja millaista lisä- tai täydennyskoulutusta hän mahdollisesti tarvitsee (Aikuisten maahanmuuttajien kotout. 2012, 8).

Luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija oppii suomen tai ruotsin kielen suulliset ja kirjalliset perustaidot. Koulutuksen kesto määräytyy henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden mukaan.

Koulutuksen jälkeen opiskelija voi siirtyä esimerkiksi kotoutumiskoulutukseen, aikuisten maahanmuuttajien perusopetukseen, työelämään taikka työ- ja elinkeinohallinnon, kunnan tai kolmannen sektorin tarjoamaan toimintaan. (Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirj. 2012, 8.)

Osallisena Suomessa, Meri-Lapin kotokoulutuskokeilu on tarkoitettu maahanmuuttajille, jotka eivät syystä tai toisesta suoriudu kotoutumiskoulutuksesta. Kokeilussa mahdollistetaan erilaisia tapoja kielen opiskeluun ja kotoutumiseen. Kieli- ja työpajakoulutus on yksi koulutusmuoto, jossa kokeillaan toiminnallisia opetusmenetelmiä etenkin erityistä tukea tarvitsevien maahanmuuttajien kanssa. Kokeilu mahdollistaa joustavan ja yksilöllisen opiskelun kotoutumiskoulutuksessa oppimisvaikeudet ja muut haasteet huomioiden.

Kieli- ja työpajakoulutus

Kieli- ja työpajakoulutuksen ensisijaisena tavoitteena on osallistujan suomen kielen taidon ja erityisesti ammattialakohtaisen sanaston kehittäminen. Toisena tavoitteena on ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja lisääminen henkilön omia vahvuuksia hyödyntäen työpajatoiminnan avulla ja suomalaisen työelämän pelisääntöjä harjoittelemalla. Tavoitteena on myös, että koulutuksen jälkeen osallistuja pystyisi rohkeammin suuntautumaan työelämään ja taitaisi enemmän työelämässä tarvittavaa alakohtaista ammattisanastoa.

Kieli- ja työpajakoulutuksessa yhdistetään työssäoppiminen ja kotoutumiskoulutus pajatyöskentelyllä. Maahanmuuttaja saa myös mahdollisuuden tutustua suomalaiseen työelämään ja työkuultuuriin. Opiskelija oppii, miten suomalainen työyhteisö toimii ja osaa verrata sitä oman maansa käytäntöihin. Samalla hän saa myös mahdollisuuden tutustua ammatissa vaadittavien koneiden ja laitteiden käyttöön.

Työtehtävät edistävät opiskelijan kielitaidon kehittymistä ja kotoutumista työyhteisöön ja yhteiskuntaan. Suomen kielen taito kehittyy opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Opiskelija kehittää myös työelämässä tarvittavia viestintätaitojaan ja pohtii kielitaitonsa riittävyttä työyhteisön käytännön tilanteissa. Hän oppii ammattikieltä ja -sanastoa samalla kun hänen ammatillinen osaamisensa kehittyy. Opiskelijalle muodostuu näkemys työelämässä tarvittavasta osaamisesta ja ammattitaidosta.

Opiskelija pohtii myös ammatillista jatkosuunnitelmaansa, joka voi olla esimerkiksi hakeutuminen ammatilliseen koulutukseen. Mahdollista on myös oppisopimuskoulutus ja parhaimmassa tapauksessa työelämään sijoittuminen. Myös kotoutumiskoulutukseen siirtyminen on mahdollista kieli- ja työpajakokeilun jälkeen.

Pajakoulutuksella kotoutumaan

Kieli- ja työpajakoulutuskokeilu on kolmivaiheinen. Ensimmäinen vaihe aloitettiin syksyllä 2011 yhteensä 13 opiskelijalla. Viiden opiskelijan koulutus päättyi ensimmäiseen vaiheeseen. Kahdeksan opiskelijaa jatkoi huhtikuussa 2012 koulutuksen toisessa vaiheessa neljän uuden opiskelijan kanssa. Kolmas vaihe käynnistyy syyskuussa 2012.

Ensimmäisessä vaiheessa opiskelijat jaettiin kielitaidon perusteella tasoryhmiin, joita oli kolme: edistyneet, keskitasoiset ja heikot. Taso vaihteli suuresti, mutta yhteistä kaikille opiskelijoille oli se, ettei kielitaito enää tuntunut kehittyvän perinteisin kielenopetuksen keinoin. Koulutuksen tavoitteena kielitaidon osalta oli, että kukin opiskelija kehittyi omista lähtökohdistaan ja ottaa opettajan tukemana sekä työpaikalla ammatti- ja puhekieltä oppien askeleita kohti kielitaidon seuraavaa tasoa. (Söyrinki 2011, 2.)

Koulutuksen pituus oli 16 viikkoa, josta 60 % työpajatoimintaa ja loput koulumuotoista lähiopetusta. Kokeilun avainasemassa oli työpajatoiminta kunkin opiskelijan osaamista ja kiinnostusta vastaavassa työpaikassa. Kullakin opiskelijalla oli henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Opetus eriytettiin hyvin pitkälle kunkin opiskelijan taitotason ja tarpeet huomioiden. (Söyrinki 2011, 2.)

Kielitaitotasoltaan heikoimmilla oli suhteessa edistyneisiin enemmän koulupäiviä ja kielenopiskelua, ja päinvastoin. Edistyneimmillä lähipäiviä oli vain koulutuksen alussa ja lopussa kielitaidon- ja kotoutumisen testaamisen toteuttamiseksi. Heitä opetettiin ainoastaan työpaikalla. Työpajalla he opiskelivat opettajan ohjauksena ja työpaikkaohjauksen tukemana ammatillisia tekstejä sekä niiden sanaston oppimista tukevia oppimateriaaleja (Söyrinki 2011, 2). Opiskelijat työskentelivät Kemi-Tornio alueen yrityksissä, Kemian kaupungin työpaikoilla sekä Meri-Lapin Työhönvalmennuslaitoksen ja Tornion Työvoimalasäätiön työpaikoilla.

Koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa viisi opiskelijaa löysi paikkansa yhteiskunnassa ja etenee itsenäisesti. Kaksi heistä on työllistynyt omaan työssäoppimispaikkaansa, yksi odottaa opiskelupaikkaa, yksi on työkyvyn arvioinnissa ja yksi opiskelija viettää eläkepäiviä kädentaitojaan hyödyntäen.

Artikkelia kirjoitettaessa kieli- ja työpajakoulutus on edennyt toiseen vaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen kokemusten perusteella koulutusta on kehitetty edelleen viemällä opetusta entistä enemmän työpaikoille. Toisessa vaiheessa opiskelijat on jaettu kolmeen ammattialakohtaiseen ryhmään, jotka ovat mekaanikot, hoito- ja laitosavustajatytöitä tekevät ja kädentaito-osaajat. Opiskelijoiden henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia ja koulutuksen tavoitteita on tarkennettu. Opetustuokioita on vähintään ker-

ran viikossa ja työpajaohjaajat osallistuvat opetukseen mahdollisuuksiensa mukaan. Lisäksi opettaja opastaa työyhteisön jäseniä opiskelijan suomen kielen ohjaamiseen.

Toisen vaiheen 12 opiskelijasta neljällä on mahdollisuus työllistyä omaan työpaikkaansa ja neljä opiskelijaa jatkaa koulutuksen viimeiseen vaiheeseen. Neljän opiskelijan motivaatio on vahvistunut siinä määrin, että he palaavat kotoutumiskoulutukseen huomattuaan kieli- ja työpajakoulutuksessa, ettei kielitaito ole riittävä ammatissa toimimiseen. Heitäkin pajakoulutus on vahvistanut ja näyttänyt ennen kaikkea sen, että työelämässä suoriutumiseen tarvitaan suomen kielen puhetaidon lisäksi sekä luku- että kirjoitustaitoa.

Kolmas ja viimeinen koulutusvaihe käynnistyy syyskuussa 2012. Ensimmäisen vaiheen opiskelijoista mukana on vielä kolmannes.

Pohdintaa

Kieli- ja työpajakoulutuskokeilu on vielä kesken. Aloittaessamme kokeilua ajatuksenne oli, että kieli- ja työpajakoulutuksessa opiskelijat saavat varmuutta ja rohkeutta kielen käyttämiseen, puhumiseen ja työelämään suuntautumiseen. Uskalsimme vain haaveilla opiskelijoiden mahdollisuudesta työllistyä työssäoppimispaikkoihin. Uskoimme, että opiskelijoiden oppimista voidaan tukea hyödyntämällä heidän olemassa olevia vahvuuksiaan, aikaisempaa työkokemustaan ja ammatillista osaamistaan. Tämä näyttäisi toimivan. Vahvuudet ovat auttaneet opiskelijoita eteenpäin, onnistumiset ovat tuoneet iloa, itsevarmuutta ja rohkeutta kielen käyttöön, puhumiseen ja vuorovaikutukseen työyhteisössä.

Ensimmäisen vaiheen lopussa kielitaitotason testit osoittivat jokaisen opiskelijan kielitaidon kehittyneen. Kieli- ja työpajatoiminta vaikutti myönteisesti etenkin suulliseen kielitaitoon, joka kehittyi eniten puhumisen ja kuullun ymmärtämisen osaluilla. Opiskelijat myös selvästi rohkaistuivat puhumaan ja käyttämään kieltä aiempaa enemmän saatuaan positiivisia kokemuksia ymmärretyksi tulemisesta.

Kieli- ja työpajatoimintaan osallistuneiden kotoutumisen ja osallisuuden voimistumisen suhteen kokeilu on onnistunut. Työpajakoulutuksen opettaja Virpi Söyringin raportin mukaan työpaikalla olemisen tarjosi opiskelijoille luontevaa yhdessäoloa ja kanssakäymistä suomea äidinkielenään puhuvien kanssa. Positiiviset kokemukset työyhteisöön mukaan pääsemisestä, kielitaidon vahvistumisesta ja ymmärretyksi tulemisesta paitsi auttoivat ymmärtämään työpaikan sääntöjä ja tapoja myös tukivat työllistymistä. Opiskelijat saivat uusia kontakteja, työkokemusta ja useimmat vielä ensimmäisen suomalaisen työtodistuksenkin. Sekä opiskelijoilta että työpaikoilta saatu palaute oli erittäin positiivista ja kannustavaa.

Opettajan raportista nousivat esiin osallisuuden kasvua kuvaavana opiskelijoiden kommentit työpajatoiminnasta: ”Minä tykkään paljon tästä työstä.” ja ”Minulla on hyvät työkaverit”. Työnantajat puolestaan kertoivat: ”Ajan kuluessa opiskelija alkoi puhua paljon rohkeammin ja tuli selvästi osaksi työyhteisöä, vaikka ei aina ymmärtänytäkään kaikkea kahvipöytäkeskusteluissa kuulemaansa.”

Kieli- ja työpajakoulutuksella on ennen kaikkea pystytty vastaamaan kotoutujan tarpeisiin kokonaisvaltaisemmin. Opettajan sanoja lainaten: ”Vaikka parannettavaakin on, kokonaisuutena kokeilua voidaan pitää onnistuneena: opiskelijat pärjäävät työharjoittelupaikoissaan, saavat työstään positiivista palautetta, oppivat uutta sanastoa ja rohkaistuvat puhumaan suomea aiempaa enemmän.”

Lähteet

- Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet, http://www.oph.fi/download/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf (lukupäivä: 15.8.2012)
- Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet, http://www.oph.fi/download/139339_aikuisten_maahanmuuttajien_luku_ja_kirjoitustaidon_koulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf (lukupäivä: 15.8.2012)
- Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010), <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386/> (lukupäivä: 15.8.2012)
- Pöyhönen, Sari; Tarnanen, Mirja; Vehviläinen, Eeva-Maija; Virtanen, Aija & Pihlaja, Lenita 2010. Osallisena Suomessa, Kehittämissuunnitelma maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseksi. Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus, Suomen kulttuurirahasto, Jyväskylä.
- Söyrinki, Virpi 2011. Kieli- ja työpajakoulutuksen raportti, Kemin lyseon lukio, maahanmuuttajakoulutus. Kemi.

Marjatta Huhtalo

Kiilopää



11 MENESTYJÄKSI LAPISSA – TIETOA-, NEUVONTAA- JA OHJAUSTA JATKUVAN OPPIMISEN POLUILLE

Helena Kangastie

Aikuiskoulutuksen kehityspäällikkö, Rovaniemen ammattikorkeakoulu

Milja Tuomaala

Projektipäällikkö, Menestyjäksi Lapissa- hanke, Lapin matkailuopisto

Johdanto

Elinikäisen oppimisen ja aikuiskoulutuksen rooli on vahvistunut viime vuosina sekä EU:n että kansallisella tasolla. Myös Lapissa on tehty kokonaisvaltaista kehittämistyötä aikuisten elinikäisen oppimisen varmistamiseksi ja pyritty vastaamaan elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategisiin tavoitteisiin (OKM 2011:15). Elinikäisen oppimisen tueksi tarvitaan oppimista tukevia tieto-, neuvonta- ja ohjaus (TNO) -palveluja, jotta koulutus- ja osaamisen kehittämisen palvelut ovat helposti jokaisen kansalaisen ja työnantajan saavutettavissa.

Aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen ja ohjauksen kehittämistyötä ovat ohjanneet kansainväliset, kansalliset ja alueelliset linjaukset, ohjelmat ja uudistukset. Keskeisimpiä kehittämistyötä ohjanneita linjauksia ovat ”Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallinen kehittämisohjelma” ja ”Ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus AKKU”. Kehittämistyön tuloksilla on vastattu aikuisten ohjauksen ja jatkuvan oppimisen kehittämishaasteisiin.

Koulutus- ja työvoimapolitiikassa on viime aikoina korostettu koulutuksen ja työelämän kohtaamista, koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja – läheisyyttä. Koulutuksen tulisi olla elinikäisen oppimisen poluista koostuva ja yksilölliset ratkaisut mahdollistava, työelämän tarpeisiin vastaava joustava kokonaisuus. (Aho 2007, 23.) Tämän tavoitteen saavuttamista edesauttaa laadukkaat TNO-palvelut, joissa paneudutaan aikuisväestön jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Palveluja tarvitaan erityisesti silloin, kun tapahtuu työurilla siirtymävaiheita ja syntyy uudelleen kouluttautumisen tarvetta.

Lapin maakunnan kannalta toimivat TNO-palvelut parantavat osaavan työvoiman saatavuutta, opintoaikojen lyhenemistä, nopeaa työuralle siirtymistä sekä työurien pidentymistä. Selvityksen mukaan aikuisille kohdennettuja TNO-palveluja on Lapissa tarjolla kohtuullisesti, mutta neuvonnan ja ohjauksen neuvonnan saatavuus riippuu hyvin paljon aikuisen omasta aktiivisuudesta. Aikuisten TNO-palvelut näyttäytyvät asiakkaille hajanaisina ja ohjaustehtävät hajautuvat monille ammattiryhmille (Lapin Opin ovi 2009). Lapissa palvelujen tuottamiselle on omat alueen erityispiirteistä kumpuavat haasteensa. Näitä ovat maantieteelliset etäisyydet, harva asutus, maan keskiarvoa korkeampi työväestön poistuma vuoteen 2025 mennessä ja kilpailu osaavasta työvoimasta. Alueella tarvitaan aikuisten ohjauksen ja koulutuksen parissa työskentelevien verkostoyhteistyötä.

Tässä artikkelissa kuvataan Menestyjäksi Lapissa – Maakunnallinen aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategia vuoteen 2020 laatimista ja sisältöä sekä käynnistynyttä toimeenpanoa laajassa verkostoyhteistyössä. Strategia laadittiin Lapin Opin Ovi hankkeessa 1.8.2008–31.12.2011, ja toimeenpano käynnistyi ja toteutetaan Menestyjäksi Lapissa, elinikäisen ohjauksen toimintamallin kehittämishankkeessa 1.2.2012–31.1.2014. Artikkelissa tuodaan esille myös kehittäjien kokemuksia ja näkemyksiä tulevaisuuden haasteista. Helena Kangastie kuvaa Menestyjäksi Lapissa – TNO-palvelujen strategian 2020 kehittämistyön kokemuksia ja Milja Tuomaala kuvaa TNO-palvelujen strategian toimeenpanoon liittyviä kokemuksia.

Menestyjäksi Lapissa – tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategia 2020

Lapin Opin ovi -projekti oli aikuisten TNO-palvelujen kehittämishanke, joka edisti aikuisten koulutusneuvontaa, opintojen ohjausta tekevien verkostoyhteistyötä ja paransi ohjauspalvelujen saatavuutta, laatua ja vaikuttavuutta Lapin maakunnan alueella. Projekti toteutettiin kahden eri hallinnonalan projektina, joiden päätoimeentajat olivat Lapin ammattiopisto ja Lapin ELY-keskus. Projektin toiminta-aika oli 1.8.2008–31.12.2011. Rovaniemen ammattikorkeakoulu oli yhteistyökumppanina mukana koordinoimassa aikuisten TNO-palvelujen strategian luomista, osallistui

toimintamallin suunnitteluun ja toimijaverkoston rakentamiseen. Strategiatyötä koordinoi RAMKin aikuiskoulutuksen kehityspäällikkö Helena Kangastie yhdessä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun edustajan Tuula Ahokummun ja myöhemmin Heidi Pyynyn kanssa. Strategiatyössä hyödynnettiin molempien pohjoisten ammattikorkeakoulujen asiantuntijoita ja osajia.

Lapin Opin ovi -projektin päätavoitteet

Projektin päätavoitteet kehittämistoiminnassa olivat:

1. maakunnallisen aikuisten TNO-palvelujen strategian laatiminen,
2. aikuisten ohjauksen ja koulutusneuvonnan toimijaverkoston kehittäminen tiiviissä verkostoyhteistyössä sekä
3. aikuisten ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien toimijoiden ohjauksen asiantuntijuuden ja käytännön ohjaus- ja verkostotyötaitojen kehittyminen.

Kehittämistyön perustana oli sekä nykytilan tarkastelu että tulevaisuuteen suuntautunut ote. Strategiatyön pohjaksi laadittiin nykytilakartoitus aikuisten TNO-palvelujen tilanteesta Lapissa ja siitä valmistui selvitys Ohjauksella eteenpäin – Aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen tilanne Lapissa (2009). Tämä raportti toimi strategiatyön pohjana. Eräänä keskeisenä strategiatyön onnistumisen edellytyksenä korostettiin aluehallinnon ja eri hallinnonalan toimijoiden sekä koulutuksenjärjestäjien ja toteuttajien välistä yhteistyötä. Tämä yhteistyö konkretisoitui strategiatyöryhmän kokoonpanossa ja työskentelyssä.

Aikuisten ohjauspalvelujen kehittämisen varmistamiseksi muodostettiin erilaisia maakunnan kattavia verkostoryhmiä. Projektissa työskennelleet organisoituivat koordinoivaksi ryhmäksi vastaamaan projektin toimenpiteiden toteutumisesta. Alueryhmiä koottiin neljä, joiden tehtäväksi tuli organisoida alueellisia ohjauksen ja neuvonnan verkostoja ja tunnistaa kehittämistyön pohjaksi aikuisten ohjauksen toteuttamisen toimintatapoja. Projektissa nimettiin myös lappilainen TNO-työtä tekevien ohjaajaverkosto, jonka konkreettinen työ toteutui toteutetussa koulutusneuvontapalvelun pilotissa. Kokeilun palaute korosti verkostomaisen työskentelyn tärkeyttä ohjaustyössä ja uudenlaisten palvelujen kehittämistyössä. Kehittämistyötä toteutettiin myös aikuisten ohjauksen parissa työskentelevien täydennyskoulutuksilla ja verkostovalmennuksilla sekä osallistumalla valtakunnallisiin seminaareihin.

Projektin tuloksia

Projektin tuloksena syntyi Menestyjäksi Lapissa – maakunnallinen aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategia vuoteen 2020 sekä toimintamalliehdotus. Strategia valmistui kesäkuussa 2010 ja siihen pohjautuva toimintamalli esiteltiin ver-

koston johdolle toukokuussa 2011. Verkosto-organisaatiot sitoutuivat toteuttamaan strategiaa. Strategisiksi askeleiksi muodostui verkostomainen toimintatapa, uudistuva TNO-palveluosaaminen ja asiakaslähtöiset palvelut. Strategiaprosessin eteneminen ja visiota tukevat strategiset painopisteet on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Maakunnallinen aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen strategia vuoteen 2020 (Lapin Opin ovi 2010)

Projektin tuloksena syntyi myös Lapin ohjaajaverkostokartta, jossa on nimetty alueellisesti TNO-työtä tekevät henkilöt sekä heidän yhteystiedot. Verkstokartta on tarkoitettu tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelun ohjaajan työn tueksi. Projektissa mahdollistettiin myös aikuisten ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien ammattilaisten ohjausosaamisen kehittyminen ERKKERI- ja STUDIO -koulutuksissa, ajankohtaisinfojen ja benchmarking-vierailuihin osallistumisen myötä.

Projektin hyvinä käytäntöinä voidaan mainita esimerkiksi osaamisen jakaminen verkkoympäristössä ja verkstovalmennuksessa esille tuodut ja kokeillut verkstotyövälineet. Hyvien käytäntöjen muodostumiseksi on tarvittu myös kehittämistyössä mukana olleiden jatkuvaa oppimista.

Kokemuksia kehittämistyöstä

Rovaniemen ammattikorkeakoulun edustajana sain olla mukana koordinoimassa aikuisten TNO-palvelujen strategian luomista, osallistua toimintamallin suunnitteluun ja toimijaverkoston rakentamiseen. Strategiatyön käynnistyessä ehdotin hyödynnettäväksi RAMKin asiantuntijoiden osaamista. Aloitusseminaarissa 12.3.2009 osallistujia johdateltiin strategiatyön käynnistämiseen yliopettajamme Veikko Kärnän pitämällä esityksellä strategiatyöstä.

Alueellinen kehittämistyö eteni toiminnan ja tekemisen meinillä. Ohjaus Suomessa 2010- valtakunnallisessa seminaarissa allekirjoittanut yhdessä projektipäällikkö Tuula Myllykankaan kanssa sai esitellä valtakunnallisen strategian operationalisointia aluetasolla - eli miten Lapissa strategiatyö lähti etenemään. Seminaariin osallistujat ihmettelivät kovasti jo hankkeen alkuvaiheessa saavuttamiamme tuloksia. Kehittämistyön tuloksien taustalla oli laajasti toteutettu monihallinnollinen ja -alainen verkostoyhteistyö.

Projektin toimesta nimetty ohjaajaverkosto toteutti yhdessä koulutusneuvonnan palvelun pilotin. Verkostomainen työskentely arvioitiin tässä pilotissa olevan tärkeä osa ohjaustyötä ja mahdollistavan aikuisten TNO-palvelujen uudelleen kehittämisen. Verkoston rakentamisvaiheessa oli erittäin antoisaa tehdä karttaa RAMKin TNO-palveluverkostosta osaksi lappilaista ohjaajaverkosta. Rakentamisvaiheessa tuli esille se, kuinka moneen paikkaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut ovat hajautuneet.

Osallistuin yhdessä muiden kehittäjien kanssa myös Opinpaikka tapahtumaan 2.-3.11.2011, joka kokosi yhteen aikuisten TNO-palvelujen kehittäjiä, ohjausalan ammattilaisia ja palveluista päättäviä. Tapahtuman tavoitteena oli nostaa esiin valtakunnallisen kehittämistyön tuloksia, koota asiantuntijaverkosta sekä rakentaa tulevaisuutta. Opin ovi -projektiperhe nimesi henkilöitä, jotka ansaitsevat tunnustuksen kehittämisohjelmassa tehdystä työstä. Palkintogaalassa myös minä RAMKin edustajana sain olla vastaanottamassa VERKOSTON KUTOJA - palkintoa yhdessä Lapin Opin Ovi koordinaatioryhmän muiden jäsenten kanssa. Tunnustuksen antajat esittivät seuraavat perustelut: "Työryhmä on edistänyt aktiivisesti verkoston kutomista, sosiaalista vuorovaikutusta ja osaamisen jakamista kehittämisprosessissa. Tuloksena olivat Lapin maakunnallinen TNO-strategia, toimintamalli ja TNO-ohjaajien verkosto. Alueen verkosto muodostuu vahvan päämäärätietoisuuden, keskinäisen luottamuksen ja kokeilujen kautta ilman muodollista valtaa. Kehittämistoiminta on ollut asiakaskeskeistä, ja tulokset ovat saaneet eri organisaatioiden päättäjät vakuuttumaan verkostoyhteistyön vaikuttavuudesta." (Opinpaikka 2011.)

Ohjausosaamisen kehittäminen toteutui ERKKERI- ja STUDIO –koulutushankkeiden kautta. Myös RAMKin ohjaustyötä tekeviä osallistui koulutuksiin ja verkostovalmennuksiin. Tavoitteena näillä koulutuksilla oli TNO- työtä tekevien asiantuntijuuden ja käytännön ohjaus- ja verkostotyötaitojen vahvistaminen. Halusin kehittää myös omaa osaamistani ja osallistuin Aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö-täydennyskoulutukseen (30 op). Koulutukseen sisältyvä kehittämistyö laadittiin yhdestä strategian painopistealueista ja aiheeksi tuli ”Uudistuva tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluosaaminen aikuiskoulutuksen alueverkostossa”. Kehittämistyön tekijöiden tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää jatkossa ohjausosaamisen täydennyskoulutuksissa. Kehittämistyön pohjalta laadittiin julkaisu ”TNO-palveluosaamisen kehittäminen” RAMKin julkaisusarjaan B.

Menestyjäksi Lapissa – tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategian 2020 toimeenpano

Lapin Opin ovi -projektin aikana kehitettiin menestyksekkäästi aikuisten TNO-palveluja ja laadittiin strategia palvelujen edelleen kehittämiseksi. Maaliskuussa 2012 käynnistyi maakunnallisen aikuisten TNO-palvelujen strategian toimeenpaneva hanke: Menestyjäksi Lapissa – Elinikäisen ohjauksen toimintamallin kehittäminen. Tammikuuhun 2014 asti kestävä hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto ja Lapin ELY-keskus.

Verkostomainen toimintatapa nähdään tärkeänä osana ohjaus- ja neuvontatyötä, ja siitä on saatu hyviä kokemuksia jo Lapin Opin ovi -projektin aikana. Verkoston koettiin mahdollistavan palvelujen kehittämisen sekä uusien avauksien tekemisen. Menestyjäksi Lapissa -hankkeen tavoitteena on rakentaa maakunnallinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen toimintamalli, joka rakentuu monihallinnolliseen ja moniammatilliseen verkostoyhteistyöhön sekä valmistella lappilainen elinikäisen oppimisen ja ohjauksen uudenlainen palvelumalli, joka muodostuu verkosto-organisaatioiden yhteisistä, organisaatioiden omista ja valtakunnallisista palveluista. Asiakkaille palvelut tulevat näyttäytymään yhtenäisinä ja helposti saavutettavina.

Yhteistyössä TNO-palveluja kehittämässä

Menestyjäksi Lapissa -hankkeessa on laadittu kumppanuussopimukset yhteistyöstä aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen koordinoinnissa ja kehittämisessä Lapin alueella. Sopimukseen ovat sitoutuneet Lapin alueen korkeakoulut, toisen asteen oppilaitokset, kansanopistot, kansalaisopistot, oppisopimuskeskukset, kesäyliopisto, Kalottikeskus, aikuislukiot, työhönvalmennussäätiöt, työ- ja elinkeinotoimistot sekä ELY-keskus.

Sopimuksessa todettiin jo ennakkoon ääneen sanottu yhteinen tahtotila Lapin alueen TNO-palvelujen kehittämisen puolesta ja sitoutettiin toimijat yhteistyöhön. Sopimuksen tarkoituksena on varmistaa aikuisten kysyntälähtöisen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelutarjonnan kattavuus alueella sekä kehittää maakunnan ohjaus- ja neuvontahenkilöstön osaamista.

TNO-palvelujen työryhmät elinikäistä ohjausta kehittämässä

Menestyjäksi Lapissa -hankkeen toimintaa ohjaa Lapin ELY-keskuksen koordinoima Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen yhteistyöryhmä, joka samalla toimii maakunnallisena TNO-palvelujen johtoryhmänä. Yhteistyöryhmä toimii myös linkkinä Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä Työ- ja elinkeinoministeriön yhdessä koordinoimaan Valtakunnalliseen elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmään.

TNO-palvelujen johtoryhmän ohjauksessa toimii myös hankkeen vetämä maakunnallinen TNO-palvelujen koordinaatio- ja kehittämistyöryhmä, TNO-palvelujen koordinaatioryhmä. Koordinaatioryhmän jäsenet ovat osa maakunnallista TNO-palvelujen ohjaajaverkostoa. Tähän verkostoon kuuluvat kaikki Lapin alueen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen parissa työskentelevät. Lapin alueen TNO-palvelujen toimijat on esitelty kuviossa 2.



Kuvio 2. Lapin TNO-palvelujen toimijat

TNO-palvelujen koordinaatioryhmä toimii Menestyjäksi Lapissa -hankkeen aikana hankehenkilöstön koordinoimana. Toimintamalli rakennetaan sellaiseksi, että koordinaatioryhmän toiminta jatkuu myöhemmin organisaatioiden omana toimintana vuosittain vaihtuvalla vetovastuulla. Koordinaatioryhmä muodostuu oppilaitosten ja organisaatioiden TNO-yhdyshenkilöistä, jotka ovat käytännön ohjaus- ja neuvontatyön asiantuntijoita. TNO-palvelujen koordinaatioryhmän tehtäviä ovat muun muassa kehittää aikuisten TNO-palvelutoimintaa Lapissa, varmistaa aikuisten kysyntälähtöisen TNO-palvelutarjonnan kattavuus ja viestittää ohjaajaverkoston osaamisen kehittämisen koulutustarpeista. Lisäksi koordinaatioryhmä järjestää yhteisiä tapahtumia ja koordinoi yhteisiä toimenpiteitä.

Lapin Opin ovi – projektin aikana muodostettiin TNO-palvelujen ohjaajaverkosto ja Menestyjäksi Lapissa -hankkeen tehtävänä on vakiinnuttaa verkoston toiminta ja luoda verkostolle yhteinen toimintamalli. Ohjaajaverkostossa tullaan toteuttamaan yhteisiä toimenpiteitä ja tapahtumia (mm. Innostu oppimaan – kampanjan tapahtumat Elinikäisen oppimisen viikolla sekä ETEENPÄIN koulutus- ja työelämämessut). Hankkeen johdolla TNO-palvelujen ohjaajaverkosto myös kehittää ja kokeilee hakevaa TNO-palvelumallia sekä työelämässä ja työelämäjärjestöissä tehtävää koulutusneuvontaa ja ohjausta.

Maailma ympärillämme muuttuu ja myös tieto-, neuvonta- ja ohjaustyötä tekevien osaaminen vaatii jatkuvaa uudistamista. Menestyjäksi Lapissa -hanke pyrkii osaltaan mahdollistamaan monialaisessa ohjaajaverkostossa toimivien TNO-palveluhenkilöstön osaamisen kehittäminen. Hanke koordinoi verkosto-organisaatioiden TNO-palveluhenkilöstön koulutuksia ja osaamisen uudistamista. Koulutusyhteistyötä tehdään aikuisohjauksen koordinaatioprojektin sekä ERKKERI- ja STUDIO -projektien kanssa. Lisäksi Menestyjäksi Lapissa järjestää kuukausittaisia verkko-seminaareja, Webinaareja, ohjaus- ja neuvontatyön ajankohtaisista teemoista sekä seminaareja ja verkostovalmennuksia. Hankkeessa kehitetään myös verkkopohjainen ympäristö TNO-palveluhenkilöstön sekä eri työryhmien tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä yhteisen kehittämistyön välineeksi.

Kokemuksia verkostomaisen toimintamallin rakentamisesta

Menestyjäksi Lapissa -hanke käynnistyi 19.3.2012 projektihenkilöstön aloittaessa tehtävissään. Hanke on siis toiminut tätä kirjoittaessa alle puoli vuotta, ja toimintamallin rakentaminen on vielä kesken. Jo nyt on kuitenkin selvää, että toimintamalli tulee rakentumaan tiiviiseen verkostoyhteistyöhön. Maakunnallinen TNO-palvelujen johtoryhmä, TNO-palvelujen koordinaatioryhmä sekä koko TNO-palvelujen ohjaajaverkosto ovat merkittävässä roolissa palvelujen kehittämisessä.

Toimintamallin rakentamiselle luotiin hyvä pohja erinomaisia tuloksia saavuttaneessa Lapin opin ovi –projektissa. Sen kehittämistyön varaan on hyvä lähteä rakentamaan toimintamallia. Alueen toimijat ovat sitoutuneita kehittämiseen, mikä on edellytys hankkeen onnistumiselle. Projektipäällikön on ollut mukava huomata, että erityisesti ELY-keskuksen sitoutuminen kehittämistyöhön ja hankkeen tukemiseen on ollut esimerkillistä. ELY-keskuksille on ministeriöiden toimesta annettu vastuu elinikäisen ohjauksen alueellisesta koordinoinnista ja ohjaukseen liittyvien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämisestä, ja Lapissa voidaan ylpeänä todeta, että tässä tehtävässä ollaan monia muita alueita pidemmällä. Maakunnallinen TNO-palvelujen johtoryhmä (Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen yhteistyöryhmä) toimii ELY-vetoisesti ja myös TNO-palvelujen koordinaatioryhmän toiminnassa ELY-keskus on tiiviisti mukana. Mukava on ollut myös huomata monet rinnakkaiset hankkeet, joilla tähdätään aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen ja ohjauksen kehittämiseen. Voisikin sanoa, että elinikäisen oppimisen ja ohjauksen kentällä on Lapissa mukava ”vipinä”.

Hanketoimijoilla on vahva usko tekemiseen ja verkoston voimaan uusien toimintamallien kehittämisessä. Uusilla TNO-palvelujen toimintamuodoilla pyritään edistämään elinikäistä oppimista Lapissa ja samalla;

- parannetaan ja ylläpidetään työllistyvyyttä sekä tuetaan ammatillista liikkuvuutta
- sujuvoitetaan koulutuksen ja työelämän välisiä siirtymiä
- lisätään tietoisuutta koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista
- edistetään elämänlaatua ja aktiivista kansalaisuutta sekä
- tuetaan aluekehitystä.

Tulevaisuuden haasteita

Kaikessa kehittämistyössä suurena haasteena on tavoitteiden mukaisesti rakennettujen tulosten käyttöönotto osaksi organisaation perustoimintaa sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Haasteellisuutta lisää tänä päivänä koulutuksen ja työelämän rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset. Verkostomaisen toimintatavan merkitystä ja sen tuomaa lisäarvoa toiminnan ja yhteistyön kehittämiseksi on tärkeää pohtia erityisesti muutostilanteissa. Verkostojen kehittämisessä on otettava huomioon monia näkökulmia ja monia osapuolia. (Anttila & Vänskä 2011, 25.) TNO-palvelujen verkoston toimintatavassa on mietittävä olemassa olevan verkoston arvoa ja syitä pysyä yhdessä. Yksi tällainen syy voisi olla peräkkäisen toiminnan muuttaminen rinnakkaiseksi, jolloin saadaan parempaa tulosta ja säästetään aikaa. Ajan säästö perustuu kehittyneeseen ajatteluun, laadukkaaseen toimintaan, verkostokumppanuuteen ja reaaliaikaiseen tiedonkulkuun. (Helakorpi 2005, 16.) Parempi tulos ja säästetty aika siirtyy asiakaspalveluun ja mahdollistaa verkostossa osaamisen jakamisen.

Menestyjäksi Lapissa -strategiassa asiakaslähtöiset palvelut ovat keskeisenä strategisena painoalueena. Asiakkaiksi on määritelty yksityiset ihmiset sekä yritykset ja työyhteisöt. Julkisella sektorilla, mitä esimerkiksi koulutusorganisaatiot edustavat, asiakaslähtöisyys on noussut kattavan keskustelun kohteeksi, kuten myös työelämälähtöisyys. Molemmilla käsitteillä viitataan asiakkaiden tai työelämän tarpeisiin, jotka tulisi olla palvelun tai toiminnan peruslähtökohta. Tämä lähtökohta on tunnistettu, mutta asiakaslähtöisyyttä luodaan ja määritellään helposti palveluita tuottavan organisaation tarpeista ja päämääristä käsin. (Virtanen ym. 2011, 11.) Vaihtoehtona asiakaslähtöiselle käsitteelle voisi olla asiakasläheinen palvelu, jolloin tarpeisiin ja niihin vastaamisen lisäksi toimintaan otetaan mukaan asiakkaan kokemukset ja yhdessä palvelujen kehittäminen. Tällöin ratkaisevaa on se, kuinka toteutetaan palvelun tarjoajan ja asiakkaan välistä jatkuvaa vuoropuhelua ja dialogia. Asiakashaastattelussa on asiakkaiden kokemuksista noussut esille merkityksellisinä asioina henkilökohtaiset kohtaamiset ohjaajan kanssa kasvokkain ja ohjaajan positiivinen kannustava ote (Anttila & Vänskä 2011,17). Kokemukset palvelusta ovat yhteydessä ohjaajan osaamiseen ja ammattitaitoon.

Osaaminen ja jatkuva oppiminen on tärkeää myös tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita antavan henkilöstön näkökulmasta. Uudistuvan TNO-palveluosaamisen kehittämisessä tärkeä kysymys on se, miten yksilö- ja organisaatiotasolla vastataan muutosten tuomiin osaamisen ja jatkuvan oppimisen kehittämisvaatimuksiin. Formaali oppiminen ei kuitenkaan enää yksin riitä, vaan yhä enemmän pitäisi kiinnittää huomiota nonformaaliin ja informaaliin oppimiseen. Ahokumpu ym. (2011) rakensivat kehittämistyössään uudistuvan TNO-palveluosaamisen sisältöjä, joita ovat yleiset työelämäkompetenssit (muutosherkkyys), inhimillinen pääoma (yksilön osaaminen), sosiaalinen pääoma (yhteisön osaaminen) verkosto-osaaminen (henkilöiden keskeinen ja systeeminen luottamus), ohjauksellisuus ja palvelutaidot. Asiakaspinnassa ohjaustyötä toteuttavan työntekijä oppiminen voi perustua verkostossa oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen koulutuksen avulla. Ryhänen (2011, 63) toteaa aikuisten ohjaus- ja neuvontatyön 30 opintopisteen täydennyskoulutuksessa osallistujien nostaneen vahvasti esille sen, että kohtaamisen ja puheeksi ottamisen taidot ovat parantuneet, ymmärretään paremmin verkostokumppaneiden työtä ja osataan hahmottaa omaa rooli palvelun kokonaisuudessa.

Lähteet

- Aho, M. 2007. Innovaatioympäristö ja osaaminen. Teoksessa: Kallberg, K. & Hallila, M. (toim.). Osaamisen kohtaaminen – näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Julkaisusarja C: Tiedotteita 26. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy. 23-34.
- Ahokumpu, T., Kangastie H., Kilja, P. & Kuusela, P. 2011. TNO-palveluosaamisen kehittäminen. Uudistuva tieto-, neuvonta- ja palveluosaaminen aikuiskoulutuksen alueverkostossa 2011. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B nro 20.
- Anttila, H., & Vänskä, K. 2011. "Onko minusta enää opiskelijaksi?" – asiakkaan kokemuksia aikuisohjauksesta. Teoksessa: Tiihonen, A.-K. (toim.) 2011. Opin ovesta eteenpäin. Aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittäminen Lapissa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu, Jyväskylä. 16-18.
- Helakorpi, S. 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi.
- Lapin Opin ovi. 2009. Ohjauksella eteenpäin: Aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen tilanne Lapissa 2009. Lapin Opin ovi –projektin alkuselitys.
- Lapin opin ovi. 2010. Menestyjäksi Lapissa – Maakunnallinen aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategia vuoteen 2020. Menestyjäksi Lapissa -hanke, www-sivut: http://www.opinovi.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=819:menestyjaksi-lapissa-elinikaaisen-ohjauksen-toimintamallin-kehittaaminen-&catid=332:menestyjaksi-lapissa-projekti&Itemid=1040, luettu 15.9.2012.
- OKM 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Opinpaikka 2.-3.11.2011, www-sivut: http://www.opinpaikka.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=17, luettu 15.9.2012.
- Ryhänen, A. 2011. Ohjauskoulutuksen vaikuttavuus ja laatu – tuloksia Erkkeristä Rovaniemellä. Teoksessa: Tiihonen, A.-K. (toim.) 2011. Opin ovesta eteenpäin. Aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittäminen Lapissa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu, Jyväskylä. 61-65.
- Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. ja Suokas, M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen. Tekes.

12 OSATUTKINTOIHIN PERUSTUVA TOPPIS-KOULUTUS VÄLITYÖMARKKINA- ASIAKKAILLE

Päivi Kuusela

Projektipäällikkö, Suunto- projekti (ESR), Lapin ELY-keskus

Suunto-projektissa on kehitetty Toppis-koulutusta, joka perustuu osatutkintojen suorittamiseen, koulutusvalmentajan asiakkaille tarjoamaan tukeen ja koulutuksen hankintaan kapasiteettihankintana⁹.

Lapin ELY-keskuksen Suunto-projektissa on tehty tuotekehitystyötä palkkatuetun työn ja työvoimapoliittisen koulutuksen yhdistävän Toppis-koulutuksen kehittämiseksi. Suunto-projektissa Toppis-koulutusta on kehitetty TE-toimiston keskimääräistä enemmän tukea ja ohjausta tarvitseville työttömille työnhakija-asiakkaille. Suunto-projekti kuuluu valtakunnalliseen Väilyömarkkinat-kehittämisohjelmaan¹⁰ (toimintalinja 2.), jonka alaisuudessa on toteutettu aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiden kehittämistä heikossa työmarkkina-asemassa oleville.

Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien rakennetyöttömyyden alentamista ja ennalta ehkäisemistä koskevilla linjauksilla halutaan parantaa pitkäaikaistyöttömien asemaa

⁹ *Kapasiteettihankinnalla* tarkoitetaan yhtä tai useampaa koulutusalaan koskevaa laajaa opiskelijatyöpäivien määrää tai koulutuskokonaisuuksien sopimuspakettia, johon kootaan yhdeltä koulutuspalvelujen tuottajalta tehdyt koulutushankinnat. Koulutukset voivat olla sekä rintama- että non stop-koulutuksena toteutettavia. Hankinta voi koskea yhtä alaa ja sen sisällä useita eri ammatteja/työtehtäviä koskevia erillisiä koulutuksia. Hankinta voi koskea myös useita toisistaan täysin poikkeavia koulutusaloja.

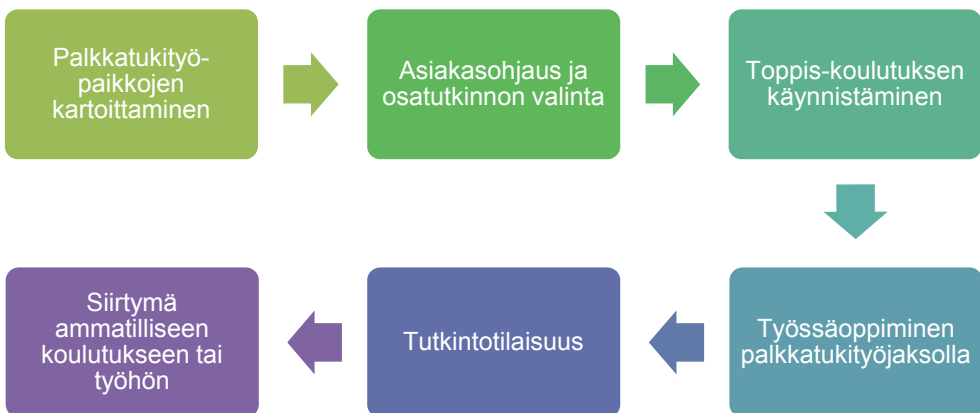
¹⁰ Työ- ja elinkeinoministeriön määritelmän mukaan väilyömarkkinoilla tarkoitetaan työttömille tarjottavia määrällisiä työmahdollisuuksia joko palkkatuetussa työsuhteessa tai ilman työsuhdetta työmarkkinatoimenpiteinä. Väilyömarkkinoiden asiakaskohderyhmällä on vaikeuksia päästä avoimille työmarkkinoille ilman tukea. Väilyömarkkinoilla toimivilta työnantajilta (säätö- ja yhdistykset) edellytetään taloudellisen tuen vastineeksi, että palveluun osallistuvalla tarjotaan tukea ja työnohjausta työmarkkinatoimenpiteen ajalle.

työmarkkinoilla ja poistaa heitä koskevia ennakkoluuloja (Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta 2011). Edellä mainituissa linjauksissa on asetettu tavoitteeksi nähdä kaikki työttömät työnhakijat työvoimavaroina, rohkaista työnantajia rekrytoimaan pitkään työttömänä olleita, ohjata työnhakijoita ammatilliseen koulutukseen sekä lisätä työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi projektin tuotekehitystyötä painotettiin Toppis-koulutuksen kehittämiseen ja juurruttamiseen TE-toimistojen peruspalveluihin.

Mikä on Toppis-koulutus?

Toppis-koulutus on työttömien työnhakijoiden rekrytointikynnyksen alentamiseen kehitetty oppisopimus-tyyppinen koulutuskonsepti, jota on Suunto-projektissa toteutettu tutkinnon osioittain. Projektin kokemusten mukaan ammatilliset valmiudet eivät automaattisesti tarkoita kokotutkinnon suorittamista, vaan tietyillä aloilla jo tiettyjen koulutusosioiden suorittaminen edesauttaa työllistymistä.

Toppis-mallissa yhdistyy työvoimapolitiittinen ammatillinen koulutus ja palkkatuettu työ, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle työehtosopimuksen mukaisen palkan. Lisäksi malliin voidaan yhdistää ostopalveluna koulutuksen suunnittelu-palvelu, jossa räätälöidään koulutus/ opetussuunnitelma (eli HOPS) henkilön osaamisen ja työnantajan tarpeiden mukaan. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Toppis-koulutuksen toteuttamisprosessi Suunto-projektissa

Toppis-koulutuksen tavoitteena on:

- alentaa rekrytointikynnystä ja edistää työttömän työnhakijan osaamisen kehittymistä ja työllistymistä
- lisätä työpaikalla tapahtuvan työnantajan tarpeista lähtevän koulutuksen tarjontaa (työelämälähtöinen koulutus)
- parantaa palkkatuetun työn vaikuttavuutta ja
- parantaa työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta, niin että se johtaa pitkäaikaisempaan rekrytointiin ja antaa mahdollisuuden hyödyntää saatua koulutusta myöhemmissä opinnoissa. (Teija Felt, TEM 2009.)

Toppis-koulutuksen toteutus Suunto-projektissa

Suunto-projekti on kehittänyt Toppis-koulutusta yhdessä Meri-Lapin ja Rovaniemen TE-toimistojen, Lapin ammattiopiston ja Ammattiopisto Lappian kanssa. Suunto-projektissa Toppis-koulutusta on toteutettu mm. kiinteistönhuollon, myynnin ja sosiaali- ja terveystyötehtävissä sekä ryhmämuotoisesti että yksittäisinä paikkoina. Myynnin osatutkintokoulutuksessa osallistujat olivat neljä päivää viikossa työssä ja yhden päivän koulutuksessa.

Toppis-koulutuksen palkkatukityöpaikat ovat olleet pääsääntöisesti kunnassa tai III-sektorilla. Palkkatukityöpaikkojen ajateltiin toimivan siirtymätyöpaikkoina alueen samaa toimialaa harjoittaviin yrityksiin avoimilla työmarkkinoilla (kiinteistöhoito-, siivous- ja hoiva-ala). Suunto-projektin toteuttamissa kokeiluissa Toppis-koulutusta toteutettiin sekä yhtäaikaaisesti palkkatukityöjakson yhteydessä että jaksotetusti palkkatukityön kanssa.

Suunto-projektissa koulutuksien sisältöjä kehitettiin ja räätälöitiin heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville työnhakijoille, jotka eivät pääse tavanomaiseen työvoimakoulutukseen keskimääräistä suuremman ohjauksen ja tuen tarpeen vuoksi. Erityistä huomiota kiinnitettiin TE-toimistossa tapahtuvan asiakasohjauksen oikea-aikaisuuteen, palkkatukityöpaikan ja ammatillisen koulutuksen valintaan sekä koulutuksen toteuttamiseen tutkinnon osio kerrallaan.

Toppis-koulutuksen soveltaminen on vaatinut erityistä suunnittelua ja sovittelua koulutuksen toteuttamiseen osallistuvilta eri tahoilta, niin oppilaitokselta kuin työnantajilta. Malli työllistää byrokratiaa hoitavia, koska etenkin yksittäisinä opiskelijapaikkoina hankittu koulutus räätälöidään asiakaskohtaisesti. Toppis-mallin suunnittelussa työnantaja otetaan mukaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kapasiteetti hankintamuotona on ollut tärkeässä asemassa Toppis-mallin onnistumisen kannalta. Kapasiteetin mahdollistama joustava osatutkinnoittainen opiskelu on toiminut hyvin Toppis-mallin mukaan toteutetussa koulutuksessa.

Toppis-malli asettaa TE-toimistolle uudenlaisia tehtäviä asiakkaiden palveluprosesseista ohjaaville työntekijöille, etenkin koulutuksen vastuuhenkilölle eli kummivirkailijalle. Kummivirkailijalle kuuluu yhteydenpito oppilaitokseen ja muihin koulutuksen aikaisiin yhteistyötahoihin, kuten työnantajiin ja koulutusvalmentajaan. Kummivirkailija huolehtii, että asiakkaan kouluttautumisprosessi etenee suunnitelmien mukaisesti. Kaikkien osapuolten kannalta on ehdottoman tärkeää, että osatutkinnon suorittamisen aikana tulisi hyvissä ajoin suunnitella koulutuksen mahdollista jatkoa tai siirtymistä työhön.

Toppis-koulutuksen aikana asiakkaille on tarpeen mukaan tarjottu koulutusvalmentajan tukea opintojen ajalle. Koulutusvalmentajan tehtävänä on tukea opiskelijaa työn ja koulutuksen yhteensovittamisessa sekä itsenäisissä tehtävissä. Koulutusvalmentajan työtehtäviin kuuluu myös työnantajan, opettajan ja opiskelijan välisestä tiedonkulusta huolehtiminen sekä koulutuksen jälkeisen siirtymän ennakointi.

Toppis-koulutuksen tulokset ja kehittämis ehdotukset

Koulutuksen suorittaminen osatutkinto kerrallaan on projektin tulosten mukaan toiminut kannusteena asiakkaan motivaation kehittymiselle. Projektin tulosten mukaan Toppis-koulutus sopii erityisesti niille opiskelijoille, jotka haluavat oppia ammatin työn kautta tekemällä (learning by doing). Tulosten mukaan hyvänä käytäntönä voidaan pitää osatutkintojen suorittamista, koulutukseen yhdistettyä koulutusvalmennusta (tuki) ja kapasiteettimuotoista hankintaa.

Toppis-koulutuksen opiskelijoista 76 % on suorittanut tutkinnon osion tai ammattitutkinnon ja 26 % (asiakasprosessin seurantaan suostumuksensa antaneista) opiskelijoista oli tarkasteluhetkellä oman alansa työssä ja sijaisuuksissa. Projektin saamien palautteiden perusteella voidaan todeta, että malli on toimiva, käytännönläheinen ja työllistymisprosessia tukeva koulutusmuoto. (Toppis-koulutusprosessi, Suunto-projektin raportti.)

Suunto-projektissa kehitettävistä palveluista tehdään asiakasprosessin seuranta, jonka tavoitteena on tukea asiakasprosessia niin, ettei asiakkaalle tule pitkiä odotusaikoja siirtymävaiheissa siirryttäessä koulutuksesta työhön tai työstä koulutukseen. Asiakasprosessin seurannan avulla lisätään palvelujen ja koulutusten laatua ja sopivuutta työmarkkinavalmiuksiaan parantaville asiakkaille. Asiakasprosessin seurannan tiedot perustuvat asiakaspalautteisiin, opal-palautteisiin, ohjaavien virkailijoiden haastatteluihin, kouluttajien ja koulutusvalmentajan palautteisiin.

TE-toimiston työttömille työnhakijoille on tarjolla monipuolisia palveluja, mutta niiden yhdistämisessä useasta palvelusta muodostuvaksi kokonaisuudeksi vaa-

tii kehittämistä. Taloudellisia ja henkilöstöresursseja tarvittaisiin vaikuttavuuden parantamiseksi ohjaavalle taholle. Palvelukokonaisuuksilla tarkoitetaan erilaisia tukipalveluita, joilla tuetaan työnhakijaa palvelun (esim. Toppiksen) aikana ja siirtymissä avoimille työmarkkinoille. Palvelukokonaisuuksissa voidaan yhdistää palkkatuettua työtä, osaamisen kehittämistä, sekä työllistettävän että työnantajan valmennusta prosessin ajan. (Pitkänen jne. 2012, 139 – 142.)

Toppis-koulutus on vakiinnutettavissa osaksi työvoimapolitiittista koulutusta heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden palvelutarjontaan. Asiakkaiden kouluttautumisen kynnyks on madaltunut, koulutusvastaisuus on lieventynyt, ja he ovat olleet motivoituneita jatkamaan opintojaan sekä omaehtoisessa että työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Malli sopii erityisesti niille opiskelijoille, jotka eivät motivoitu opiskelemaan ammattia perinteisissä ammatillisessa koulutuksessa.

Projektin kokemusten mukaan Toppista voitaisiin toteuttaa myös harvaan asutuilla seuduilla Lapissa verkkokoulutusta hyödyntämällä. Opiskelijan tarvitseman tukeen (koulutus- ja työhönvalmennus) ja ohjaukseen pienillä paikkakunnilla löytyy osaamista mm. kunnallista työpajoista ja säätiöiltä.

Toppis-koulutusten organisointi on vaatinut ns. piilotyöpaikkojen kartoittamista, keskusteluita työnantajien kanssa ja tiivistä yhteydenpitoa kumppaneiden kesken ja ennen kaikkea jalkautuvaa työtettä niin työhallinnon kuin oppilaitoksenkin työntekijöiltä. Koulutussisältöjen, tutkinnon perusteiden ja osittamisien on vaatinut useita neuvotteluita kouluttajien ja projektin kesken.

Kehittämistyö jatkuu edelleen Toppis-koulutuksen vaikuttavuuden parantamiseksi ja tässä tehtävässä onnistuaksemme tarvitsemme avointa ja luottamuksellista yhteistyötä ja innovatiivista kehittämistä kaikkien tahojen kesken asiakas- ja työelämälähtöisten koulutusmallien juurruttamisessa.

Lähteet

- Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 13/2011. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. 2011, www-sivut: http://www.tem.fi/files/29627/pitkaaikaistyottomyden_hoitamisesta_tyovoi-mavarojen_turvaamiseen.pdf, luettu 15.9.2012.
- Pitkänen, Sari, Lampinen, Pauliina, Klem, Simo, Huotari, Kari & Partanen-Salosto, Leila 2012. Ei ylhäältä annettuna, vaan yhdessä tavoitteellisesti toimien. ESR-välityömarkkina-hankkeiden toimintamallien siirrettävyyttä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 17/2012. Edita Publishing Oy.
- Toppis-koulutuksen raportti. Suunto- projekti, www-sivut: <http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=16711&area=7543&lang=1>, luettu 15.9.2012.
- Työhönvalmennusta vai koulutusvalmennusta – raportti. Suunto- projekti, www-sivut: <http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=16711&area=7543&lang=1>, luettu 15.9.2012.

13 ETÄOPETUS PALVELEE AIKUISOPISKELIJOITA – SAAMEA CITYYN JA JÄNGÄN LAIDALLE

Eeva-Liisa Rasmus-Moilanen

Projektipäällikkö, Sapmi Miehta- hanke, Saamelaisalueen koulutuskeskus

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa on toteutettu etäopetusta säännöllisesti vuodesta 2007 alkaen. Koulutusta on järjestetty esimerkiksi kielitutkinnon vaatimuksiin vastaten pohjoissaamen kielen perus-, keski- ja ylimmälle tasolle. Etäopetuksen tavoitteena on edistää koulutuksellista tasa-arvoa saamelaisalueella sekä parantaa aikuisväestön koulutuksen saatavuutta. Saamen kielen koulutuksesta saadut kokemukset on yleistettävissä myös muille aloille ja etäopetuksen mahdollisuuksia on hyödynnetty mm. ammattitutkintoihin tähtäävän koulutuksen järjestämisessä. Kokemukset etäopetuksesta ovat olleet positiivisia sekä opiskelijan että koulutuksen järjestäjän näkökulmista. Haasteellista opiskelijoille on kuitenkin sovittaa opinnot työ- ja perhe-elämän oheen. Koulutuksen toteuttaja on puolestaan joutunut resursoimaan etäopetuksen tukipalveluun ja opiskelijoiden ohjaukseen. Lisäksi koulutuksen toteuttajan on ollut tarpeen satsata etäopetuksen menetelmälliseen kehittämiseen etsien parhaat pedagogiset ja didaktiset ratkaisut verkossa tapahtuvaan opetukseen kouluttaen niitä edelleen opettajille. Etäopetuksen kehittämisen näkökulmasta oppilaitoksen aktiivisuus erilaisten kehittämishankkeiden toteuttajana on ollut myös merkityksellistä. Saamelaisalueen koulutuskeskuksen järjestämä etäopetus sisältää reaaliaikaisen kokoontumisen etäopetusjärjestelmässä sekä itsenäistä työskentelyä oppimislustalla. Etäopetuksessa hyödynnetään monipuolisesti myös internetin mahdollisuuksia (erilaiset sivustot, sosiaalinen media ja yhteisöllisen työstämisen välineet) perinteistä oppimateriaalia unohtamatta.

Mistä intoa etäopintoihin?

”Oli unohtunut jo lapsena opittu kieli ja halusin oppia kielen uudelleen.”

Aikuisopiskelijamme ovat aktiivisia, oma-aloitteisia, asettavat itselleen tavoitteita ja tuntevat useimmiten hyvin omat oppimisstrategiansa, he tietävät, mikä heitä motivoi ja mikä rajoittaa. He odottavat laatua sekä sisällöiltä että opiskelun oheispalveluilta. He odottavat myös riittävästi henkilö-kohtaista palautetta ja ohjausta sekä ovat tarkkoja heille suuntautuvan viestinnän suhteen. Tällaisina olemme oppineet tuntemaan virtuaalikoulumme opiskelijat. Työ heidän parissaan on kokonaisuudessaan mielekästä. Voimme keskittyä palveluiden kehittämiseen sekä olla läheisesti oppimiseen liittyvien kysymysten äärellä. Motivaation herättäminen ei ole haasteellista, joskin opetuksen toteutusta suunniteltaessa on tarpeen kiinnittää huomiota siihen, että motivaatio ja opiskeluvire pysyvät yllä. Kysyimme opiskelijoiltamme (lukuvuosi 2011-2012) heidän etäopiskeluunsa liittyviä kokemuksia, kyselyyn vastasi 15 henkilöä eri koulutusistamme. Aineistolainat ovat poimintoja opiskelijapalautteestamme.

”Pohjoissaame on lapseni äidinkieli ja perheemme toinen kotikieli.”

Kielen, varsinkin käytännön kielitaidon oppiminen on ensisijainen opiskelijoita motivoiva tekijä. Kielitaitoa tarvitaan monista eri syistä: työssä, saamelaisaustan vuoksi sekä saamelaisidentiteettiä vahvistamaan, lasten kielitaitoa tukemaan, sukulaissuhteiden ylläpitämiseksi sekä saamenkielisen ympäristön ja henkilökohtaisen mielenkiinnon vuoksi.

”Teen työtä saamelaisalueella ja siksi on luonnollista ja kohteliastakin pyrkiä palvelemaan paikallisia tarvittaessa omalla äidinkielellä. On tärkeää osata saamen kieltä ainakin sen verran, että ymmärtää, mistä keskustellaan, vaikka ei niin täydellisesti puhuisikaan.”

Suurin osa opiskelijoistamme on työelämässä, he työskentelevät monilla eri aloilla. Noin puolet opiskelijoistamme on saamelaisalueelta. Saamelaisalueella asuvat työskentelevät pääasiassa palveluammateissa, hoitoalalla, kasvatusalalla, virkamiehinä tai he ovat yrittäjiä. Muualta maasta osallistuvat opiskelevat pääasiassa saamelaisaustansa vuoksi ja edustavat näin ollen laajemmin eri ammattikuntia. He ovat usein myös kirjoilla yliopistossa tai korkeakoulussa ja täydentävät saamen kieliopinnoilla tutkintoaan. Lisäksi jotkut askaroivat työssään saamelaiskysymysten parissa. Osa opiskelijoistamme tarvitsee kielen- ja kulttuurintuntemusta luottamustoimissaan. Opiskelijoiden erilainen ammatillinen tausta rikastuttaa opetusta sekä kielen että kulttuurin osalta. Kielen opetuksessa käsitellään laajemmin eri alojen sanastoa ja kulttuuriopetuksessa keskustellaan saamelaiskulttuurista eri näkökulmat huomioiden ottaen, saamelaiskysymyksiä pystytään myös peilaamaan laajemmin yhteiskunnalliseen kontekstiin.

”Asun Helsingissä ja työpaikkani on täällä (...). Etäopinnot olivat varmasti se ainut, jossa kieltä voi opiskella työn ohella.”

Myös työelämän ulkopuolinen aika halutaan käyttää hyväksi opiskelemalla sitä, mihin aikaisemmin ei ole ollut mahdollisuutta. Esimerkiksi pohjoissaamen kielen perustason 10 ov:n koulutuksissa on ollut mukana muutamia eläkeiässä olevia henkilöitä. Toisin kuin voisi kuvitella, heidän tietotekninen osaamisensa on ollut hyvää ja kehittynyt opintojen myötä. Heitä yhdistävä tekijä on ollut korkea opiskelumotivaatio, ja he ovat pärjänneet hyvin nuorempien joukossa.

”(...) kun virtuaalikurssi alkoi, olin jäänyt työelämästä (eläke) ja oli enemmän aikaa itselle.”

”Opinnot soveltuvat äitiyslomalaiselle, koska opinnot ovat iltaisin, jolloin on toinen vanhempi tai lastenhoitaja käytettävissä.”

Etäopiskelun mahdollisuudet ja haasteet

Etäopetus ja yhdenvertaisuus liittyvät toisiinsa. Tasa-arvoisemmat opiskelumahdollisuudet tulivat esiin myös opiskelijapalautteessamme. Etäopiskelusta ovat hyötynneet saamelaiset ja saamen kielestä ja kulttuurista kiinnostuneet koko Suomen alueella, toisinaan myös ulkomailla. Saamelaisalueen pienten kylien ja pitkien välimatkojen päässä asuvat opiskelijat ovat olleet myös kiitollisia etäopiskelun mahdollisuudesta. Juuri pitkät välimatkat ovat lappilaisen etäopetuksen kehittämisen lähtökohta (Mehtälä 2011, 7). Saamelaisalueellakin etäopetus on mahdollistanut osallistumisen niille, jotka ilman etävaihtoehtoa eivät olisi pystyneet opiskelemaan. Opiskelijat ovat osallistuneet oppitunneille kodeista, kouluista, työpaikoilta ja matkoilta käsin. Omavalintaiset opiskeluympäristöt on koettu motivaatiota lisäävinä ja opiskeluun liittyviä suorituspaineita alentavina tekijöinä. Toisinaan kuitenkin esimerkiksi kotona olevat tekijät (äänet, keskeytykset jne.) ovat olleet haitaksi keskittymiselle. Opiskelijoita onkin ohjeistettu järjestämään itselleen rauhallinen opiskelutila huolimatta siitä, missä hän opiskelee.

”Mielestäni sekin on oikeanlaista tasa-arvoa, että myös meillä, jotka asumme saamelaisalueen ulkopuolella, on mahdollisuus oppia ja osallistua.”

”Etäopiskelut soveltuvat tänne syrjäseuduille, koska kaikki on samassa asemassa opiskeluihin nähden.”

”Oma rauha, mahdollisuus osallistua opetukseen sijaintipaikasta huolimatta.”

”Joustavuus, helppo sovittaa työelämän rinnalle.”

”Ei tarvitse lähteä kotoa mihinkään opintojen vuoksi, vaan saa työpäivän päälle opiskella omalla kotisohvalla.”

”Ei tarvitse tehdä ratkaisua JOKO – TAI, vaan voi sovittaa opiskelun muuhun elämiseen SEKÄ –ETTÄ.”

”Asun Rovaniemellä, työskentelen Oulussa, opiskelen Turussa ja joudun työni vuoksi matkustamaan ympäri Suomen (=moderni jutaava saamelainen). Etäopiskelu oli ainoa vaihtoehto.”

Vaikka opiskelijamme voidaan määritellä keskimäärin muutamaaan tietynlaiseen tyyppiin, on jokaisella kuitenkin oma tarinansa ja opiskelun aikainen elämäntilanne. Tämä asettaa omat haasteensa opetuksen suunnittelulle ja toteuttamiselle.

”Poissaoloja ei voi aina välttää.”

Aikataulujen yhteensovittaminen on toisinaan haasteellista, opiskelijoilla on välillä omat esteensä mm. työ- ja perhesyistä. Opetus on järjestetty tarkoituksella ilta-aikoina, keskimäärin kahtena iltana viikossa. Tästä suurin osa on antanut positiivista palautetta, koska se mahdollistaa monien opinnot. Kaikki eivät kuitenkaan pääse aina paikalle ja opiskelu työn ja perheen ohessa vaatii opiskelijalta panostamista.

”2 x 3 tuntia viikossa on perheelliselle työssäkäyväälle paljon. Toivoisin opintoja pitemmällä aikavälillä esim. kerran viikossa, jolloin aikaa asioihin syventymiseen jäisi kunnolla.”

”Kun joudun olemaan poissa työmatkan takia, pystyn helposti opiskelemaan asian tunnista saatavilla olevan nauhoitteen avulla. Tällaista korvaamatonta mahdollisuutta ei koskaan paikan päällä tapahtuvassa opetuksessa ole.”

Nauhoitteet ovat osoittautuneet tärkeäksi mahdollisuudeksi myös opitun kertaamiseen. Nauhoitteista huolimatta on kursseillemmme asetettu läsnäoloprosentti kuten kaikessa muussakin opetuksessa karsimaan ns. turhia poissaoloja. Kielen oppimisen näkökulmasta tämä on tärkeää myös siitä syystä, että kieltä käytettäisiin opiskelutilanteessa aktiivisesti pelkän kuuntelemisen sijaan. Kulttuuritunneille opettaja on valmistanut ennalta luentonauhoitteita, jotka opiskelija kuuntelee itselleen parhaiten sopivaan aikaan. Opiskelijat kokoontuvat opettajan johdolla vasta kuunneltuaan luentonauhoitteet määräraikaan mennessä. Tällöin luentojen pohjalta käydään vilkasta keskustelua ja myös kysymyksille on tilaa. Järjestely on otettu käyttöön ensisijaisesti tuomaan joustoa opiskelijoiden lukujärjestyksiin, eli vähentämään pois-

saoloja, mutta se on myös pedagogisesti toimiva järjestely. Opettajan ja opiskelijan yhteistä aikaa ei kulu luennointiin, vaan se voidaan käyttää opitun syventämiseen. Tämän sekä opiskelijat että opettaja ovat kokeneet toimivana ratkaisuna.

”Vaikka opetus tapahtuu etänä, niin uskomattomalta kuin se tuntuukin, taitava opettaja pääsee lähemmäksi oppilastaan virtuaaliopetuksessa kuin lähiopetuksessa. Pystyy paremmin huomioimaan yksittäisen oppilaan.”

Plussat ja miinukset

”Uskomatonta kuinka voi tuntea kuuluvoansa ryhmään, jonka jäseniä ei tapaa ja tunne. Opiskelu tapahtuu opetuksen sisältöön keskittyen, ei turhia löpinöitä ja ’kemioita’.”

Pyysimme vertaamaan etä- ja lähiopetusta toisiinsa. Vastauksista tulee hyvin esiin se, mitä toinen pitää mahdollisuutena, sen toinen kokee puutteena. Keskimäärin etäopetus on koettu positiivisena mahdollisuutena ja menetelmällisesti hyvänä. Kyselyyn vastanneista 15:sta opiskelijasta kuitenkin yksi vastasi, että etäopetuksessa ei ole ollenkaan etuja lähiopetukseen nähden ja yksi vastasi täysin päinvastoin, eli etäopetus peittoaa kaikessa lähiopetuksen.

Etäopetuksen plussat

- + oppimisen tehokkuus ja sopiva opiskelutahti, oppitunnit täynnä asiaa
- + opiskelulle oma rauha omassa opiskelutilassa, esim. kotoa käsin
- + mahdollisuus opiskella yksin (aikuisopiskelija ei kaipaa ryhmää)
- + osallistumisen helppous, ei samalla tavalla sosiaalisia rajoitteita kuin lähiopetustilanteissa
- + alhaisempi kynnys puhua oppitunneilla ja käyttää kieltä
- + kätevät ja monipuoliset oppimisympäristöt ja ohjelmistot
- + oppi- ja opiskelumateriaalit keskitetysti verkossa
- + tasa-arvoiset mahdollisuudet paikasta ja elämäntilanteesta riippumatta
- + mahdollisuus säädellä omia aikataulujaan lähiopetusta paremmin
- + joustavuus ja edullisuus
- + kertauksen mahdollisuus ja helppous
- + mahdollisuus tutustua ja tavata muita saamelaisia tai kielestä ja kulttuurista kiinnostuneita
- + myös lapset ovat saaneet vanhemman opiskelun ohessa kosketuksen kieleen

Etäopetuksen miinukset

- kasvokkain käytävä viestintä puuttuu / on vähäistä opettajan ja opiskelija-ryhmän välillä, ihmisiä ei tunne
- puuttuu normaalin luokkahuoneen sosiaalinen elämä

- ryhmän tuki vähäisempää
- tarvittaisiin enemmän lähikokoontumisia
- toisinaan hitaasta internet-yhteydestä johtuvat ongelmat
- kokeen tekeminen oppimisympäristössä teknisesti haastavaa (palaute koskee lyhytkursseja)
- kielen käyttö keinotekoisempaa kuin kontaktiopetuksessa
- vaatii aktiivisuutta (viittaamista, kyselemistä jne.)
- opiskelutilassa olevat häiriötekijät oppituntien aikana
- yksin koneella oleminen toisinaan tylsää
- tunneilla ei aikaa vertaistukeen
- tekniset ympäristöt vaativat lähiopetusta laajempia opiskelutaitoja (moni kuitenkin tyytyväinen atk-taitojensa kehittämiseen)

Koulutuksen järjestäminen ja kehittäminen palautteen kautta

Etäopetus soveltuu erinomaisesti aikuiskoulutukseen. Lapissa onkin paljon koke-musta ja toimivia toteutusmalleja etäopetuksesta juuri aikuiskoulutuksen osalta. Mehtälä & Pruikkonen (2011) arvioivat, että aikuiskoulutuksen merkitys tulee kas-vamaan jatkossa korkeakouluissa ja ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa. Koulutuksen järjestäjien keskeinen tehtävä on turvata osaavan työvoiman saatavuus muuttuvassa toimintaympäristössä sekä järjestää joustavia koulutusmahdollisuuksia kaikissa koulutuksen toteutusmuodoissa. Lisäksi on tärkeää taata koulutuksen tasapuolinen saatavuus eri puolilla Lappia. (Mehtälä & Pruikkonen 2011, 89.) Tästä syystä myös etäopetuksen kehittämiseen on satsattava oppilaitoksissa eri tasoilla. Etäopetus tarvitsee toimiakseen sitoutumista, resursointia ja innostusta.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen keskeisenä lakisääteisenä tehtävänä on saa-men kielen ja kulttuurin säilyttäminen ja kehittäminen. Oppilaitos on tehnyt stratisella tasolla päätöksen etäopetuksen toteuttamisesta ja toiminnan puitteista. Etäopetuksesta on muodostunut tärkeä väline oppilaitoksen tehtävän toteuttamisessa. Menetelmän avulla Saamelaisalueen koulutuskeskus pystyy palvelemaan val-takunnallisesti saamelaisten sekä muiden kielestä ja kulttuurista kiinnostuneiden tarpeita. Mielenkiinto koulutuksia kohtaan on ollut suurta, eikä kaikille ole voitu tarjota opiskelumahdollisuutta. Saamen kielten perustason koulutukset ovat suosituimpia ja hakijoita on ollut koulutuksesta riippuen noin 30-60, kun aloituspaikkoja on 15. Etäopetuksen avulla myös saamelaisalueelle pystytään tuomaan sellaista koulutusta, jota alueella ei muuten järjestettäisi. Esimerkiksi yliopistojen kanssa yhteistyössä on suunniteltu ja toteutettu saamelaisalueen ja -kulttuurin tarpeisiin vastaavaa koulutusta. Tätäkin kautta saatu kokemus vahvistaa omalta osaltaan etäopetuksen soveltuvuutta aikuisväestön kouluttamiseen.

”Minä kehun aina ja kaikille etäopetuksen mahdollisuutta. Se on parasta syrjäseutujen toiminnan kehittämistä. (...) se on tarpeen ihan oikeasti.”

Etäopetuksen kehittäminen on ollut näkökulmastamme tärkeää myös siksi, että saamen kielen opettajia on valtakunnallisesti vähän. Saamelaisalueellakin heitä tarvitaan enemmän. Etäopetus mahdollistaa yhtä lailla opettajalle osallistumisen mistä hyvänsä, kunhan internetyhteydet toimivat. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta mahdollista työvoimaa on tarjolla enemmän ja kaukana työpaikoista asuvat opettajat voivat työllistyä koulutustaan vastaavaan työhön. Myös lähiopetuksen opettajan sijaisuuksia on hoidettu etäjärjestelyin.

Aikuisopiskelu on vapaaehtoista, tästä syystä olemme kokeneet erityisen tarpeelliseksi kerätä säännöllisesti opiskelijapalautetta ja reagoida siihen mahdollisuuksien mukaan. Koulutuksen laatu on varmistettava, jotta se palvelee tarkoitustaan.

Kun opiskelu virtuaalikoulussamme perustuu vapaaehtoisuuteen, on opiskelijapalautteissa toisinaan tullut esiin sekin näkökulma, että opintoihin osallistumisen tulisi olla vapaammin opiskelijan itsensä määriteltävissä. Opiskelija saattaa lähtökohdaisesti olettaa, että etäopetus ei vaadi läsnäoloa, vaan hän voi itse valita osallistuuko oppitunneille ja missä määrin. Verkkoympäristöissä opiskeltaessa merkityksellinen oppiminen on kuitenkin oppijan aktiivista toimintaa ja edellyttää aktiivisuutta opiskelijalta (Karjalainen ym. 2007). Koulutuksen järjestäjän veloitteena on toteuttaa opetus siten, että koulutukselle asetetut tavoitteet täyttyvät. Kun painopiste on oppia ennen kaikkea käytännön kielitaito, opetus suunnitellaan siten, että se sisältää runsaasti mm. keskusteluharjoitteita. Tämän tyyppistä opetusta ei voida toteuttaa, mikäli luokkahuone on opetustilanteessa tyhjillään ja opiskelijat ovat varautuneet kuuntelemaan ensisijaisesti oppitunnit nauhoitteista.

Toisilla vastaavasti tavoitteet ovat hyvin korkealla, opetukselta odotetaan niin sisällöllisesti kuin menetelmällisesti paljon. Opetuksen lisäksi toiveena on saada henkilökohtaista ohjausta säännöllisesti. Opetukselta toivotaan vahvasti kielitieteellistä otetta, monipuolisia käytännönharjoitteita ja runsasta keskustelua. Lisäksi vaihtelevia materiaaleja (kirjat, erilaiset opettajan tekemät harjoitukset/itsenäiset työt, erilaiset mediat) sekä reipasta opiskelutahtia pidetään positiivisina seikkoina. Näitä kahta pitkälti toisistaan poikkeavaa linjaa on haasteellista, usein mahdotonta sovittaa samaan koulutukseen. Opiskelijalle onkin hyvä painottaa koulutuksen käynnistyessä, mistä lähtökohdasta opetus toteutetaan ja käydä yhdessä läpi opetussuunnitelma sekä laatia koulutukseen toteutussuunnitelma.

Myös lähijaksot ovat jakaneet mielipiteitä. Osa toivoisi niitä nykyistä enemmän. He kokevat lähijaksot oleellisina tutustumisen ja ryhmäytymisen kannalta, eli pitävät myös koulutuksen sosiaalista antia tärkeänä. Lisäksi lähijaksoilla saa kosketuksen

saamelaisalueen elämään ja kulttuuritarjontaan. Toiset katsovat, etteivät lähijaksot ole merkityksellisiä heille, sillä heitä kiinnostaa ensisijaisesti kielen oppiminen ja opintojen sovittaminen omiin aikatauluihinsa.

”Yhteisiä tapaamisia ainakin yhtenä, ehkä kahtenakin viikonloppuna tai muuna opiskelijoille ja opettajalle sopivana aikana. Tuolloin voi harjoittaa lähiopiskelua, kasvoista kasvoihin.”

Olemme saaneet jonkin verran viestiä opiskelijoiltamme, että ajatus etäopinnoista tuntui ennen koulutusta jännittävältä, jopa pelottavalta. Monilla ei ole ollut enakkoon myöskään käsitystä, mitä etäopiskelu oikeastaan on. Suurin huolenaihe on ollut oma selviytyminen verkkoympäristössä ja uusien ohjelmien käyttäminen. Jokainen opiskelijamme perehdytetään henkilökohtaisesti ja opetukseen on järjestetty käytönaikainen tuki opettajan lisäksi myös opiskelijoille. Näin on voitu varmistaa, että jokainen pystyy suoriutumaan opinnoistaan ja on voinut keskittyä oleelliseen. Tukipalvelu on siis yksi merkittävä etäopetuksen laatuun vaikuttava tekijä.

Lähteet

- Karjalainen, L. Alaluusua, P. & Vitikka, J. (2007). Yhteisten opintojen verkko-opetuksen laadun arviointi. Teoksessa Alapönttiö, T. Etä- ja virtuaaliopetuksen kehittäminen Kemi-Tornion ja Rovaniemen ammattikorkeakouluissa –toimintakuvauksia ja analyysejä etä- ja virtuaaliopetuksen kehittämistyöstä ja välineistä. 30-38. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisut. Painatus-keskus Finland, 2007.
- Mehtälä, M. (2011). Alussa oli vain suo, kuokka ja... miten ja miksi LATU-hankkeeseen päädyttiin. Teoksessa Kokkonen, S. & Mehtälä, M. (toim.) Lapin etäopetuksen tukipalvelut. Omalla tyyllillä, samoilla välineillä kohti yhteistä maalia. 7-10. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisut. Uniprint Oulu, 2011.
- Mehtälä, M. & Pruikkonen, A. (2011). Kuokasta kuulokkeisiin –syntyykö satoa? Teoksessa Kokkonen & Mehtälä (toim.) Lapin etäopetuksen tukipalvelut. Omalla tyyllillä, samoilla välineillä kohti yhteistä maalia. 85-90. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisut. Uniprint Oulu, 2011.

14 LAPIN KORKEAKOULUT ASIAKASLÄHTÖISTÄ AIKUISKOULUTUSTA KEHITTÄMÄSSÄ

Helena Kangastie

Aikuiskoulutuksen kehityspäällikkö, Rovaniemen ammattikorkeakoulu

Antti Koski

Kehittämispäällikkö, Lapin yliopisto

Anu Pruikkonen

Vs. Johtaja, Lapin maakuntakorkeakoulu

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen kehittämisen taustat ja tavoitteet

Lapin korkeakoulujen aikuiskoulutuksen yhteisenä tavoitteena on palvella alueen ihmisiä ja työorganisaatioita yhdessä ja entistä paremmin. Lapin korkeakoulujen aikaisempi yhteistyö luo hyvän pohjan yhteistyön edelleen kehittämiseksi. Yhteisinä kehittämisen kohteina ovat olleet esimerkiksi koulutuksen saavutettavuutta edistävät toimintamallit, verkko-opetus ja sen tukipalvelut, yhteiset koulutussisällöt ja henkilöstön osaaminen sekä aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut. Yhteinen kehittämishanketausta on osaltaan luonut pohjaa aikuiskoulutuksen tiiviimmälle yhteistyölle. Nähtävissä olevat kansainväliset, kansalliset ja alueelliset kehityssuuntaukset kuitenkin osoittavat, että aikuiskoulutuksen alueella toteutettavaa yhteistyötä on tiivistettävä ja laajennettava¹¹.

¹¹ Aikuiskoulutuksen kehittämisen lähtökohtia ja tavoitteita kuvataan kansainvälisissä, kansallisissa ja alueellisissa kehittämissasiakirjoissa ja koulutuspoliittisissa tavoitteissa. (esimerkiksi EU:n elinikäisen oppimisen ohjelma 2007-2013, Bologna prosessi, Elinikäisen oppimisen neuvoston ohjelmajulistus, Elinikäisen ohjauksen tavoitteet, Ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus-AKKU, Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016 - KESU, Lapin maakuntaohjelma 2011-2014, TNO- strategia 2020 Menestyjäksi Lapissa).

Lapin korkeakoulut ovat tehneet uraauurtavaa korkeakoululaitoksen rakenteellista kehittämistyötä 2000-luvun puolivälistä lähtien. Aikuiskoulutuksen kehittämistyö on luontevat jatkumo Lapin korkeakoulukonserni –yhteistyön kehittämiseksi, jonka konkreettisina tuloksina ovat jo syntyneet Lapin korkeakoulukirjasto, kielikeskus, kaksi instituuttia ja tukipalvelukeskus.

Meneillään olevalla opetus- ja kulttuuriministeriön tulossopimuskaudella 2009-2012 on ollut yhtenä painopistealueena konsernin aikuiskoulutussuunnitelman vahvistaminen ja toimeenpanon käynnistäminen osana maakuntatasoista aikuiskoulutusstrategiaa. Korkeakoulukonsernin johtoryhmä asetti Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutustyöryhmän, jonka työn tuloksena syntyi vuonna 2010 Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen kehittämissuunnitelma ohjaamaan aikuiskoulutuspalveluiden kehittämistä.

Lapin korkeakoulukonsernin strategiaryhmä linjasi 16.11.2010 kehittämissuunnitelman pohjalta aikuiskoulutuksen kehittämistä. Strategiaryhmä korosti aikuiskoulutuksen merkitystä ja sen aseman vahvistamista nykyisestä Lapin korkeakoulukonsernissa. Strategiaryhmä teki neljä kehittämissesitystä, jotka olivat:

1. nimetään korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen koordinaatioryhmä,
2. muodostetaan korkeakoulukonsernin yhteiset aikuiskoulutuspalvelut,
3. liitetään Lapin maakuntakorkeakoulun toiminta osaksi korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuspalveluja
4. valmistellaan hanke tukemaan aikuiskoulutuksen kehittämissuunnitelman toimeenpanoa ja aikuiskoulutuspalveluiden kehittämistä.

Strategiaryhmän linjauksen mukaan kehitettävillä aikuiskoulutuspalveluilla vastataan ennakointitiedon tuottamisesta ja jakelusta, markkinoinnista ja aikuiskoulutuksen koordinoinnista. Valmistelutyön yhteydessä määritellään myös innovaatiopalvelutoiminnan yhteys aikuiskoulutuspalveluihin. Tässä artikkelissa kuvataan Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin ja palveluiden kehittämistyötä. Tavoitteena on vastata edellä mainittuihin kehittämissesityksiin.

Tavoitteena Lapin korkeakoulukonsernin yhteinen aikuiskoulutuksen toimintamalli

Toimintamallin kehittämisen lähtökohtia

Toimintamalli käsitteenä on arkipäiväinen ja siihen liittyy yleisesti myönteinen mielikuva hyvin järjestetystä, strukturoidusta toiminnasta. Käsitteellä on useita rinnakkaisia- tai lähikäsitteitä mm. ajattelumalli, toimintakäytäntö, orientaatioperusta.

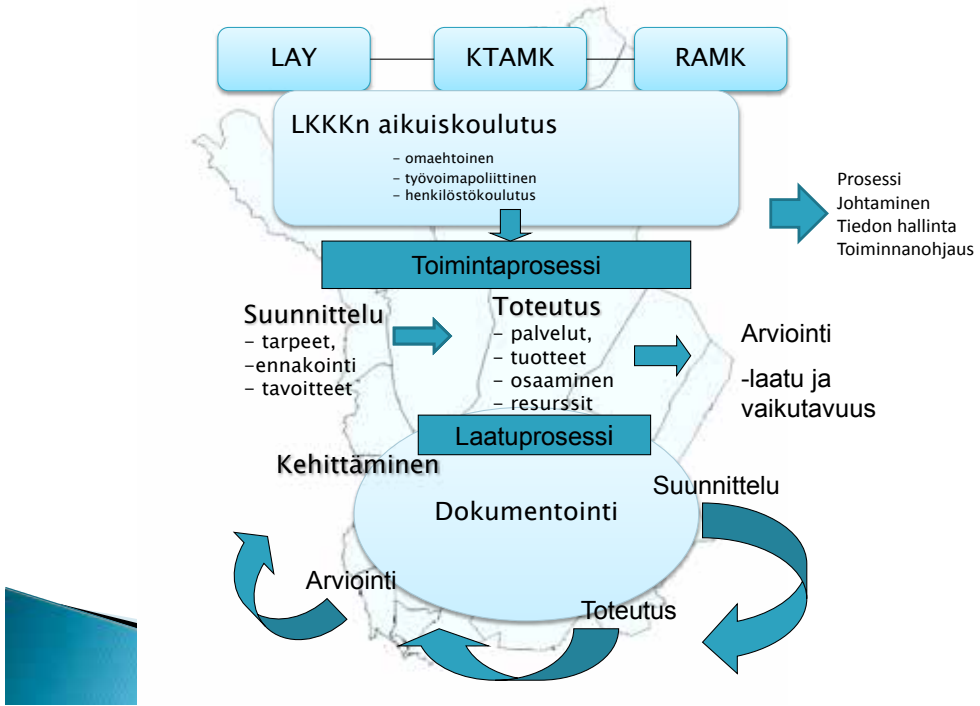
Engeström (1995,106) on määritellyt toimintamallin seuraavasti: Orientaatioperusta tai lyhyemmin vain orientaatio on kokonaisvaltainen laadullinen kuvaus tavasta, jolla asiasta (esim., työstä) voidaan ajatella tai jokin tehtävä tai prosessi voidaan suorittaa. Siksi sitä nimitetään myös ajattelu- ja toimintamalliksi.

Toimintamallin kehittämiseen liittyy myös mallintaminen. Järjestelmiä eli systeemejä voidaan mallintaa, jolloin kohteena voi olla osista muodostuva toiminnallinen kokonaisuus esimerkiksi aikuiskoulutusjärjestelmä. Mallintamisen tavoitteena on kuvata nykyinen todellisuus ja tutkimus- ja kehittämistoiminnassa saadun tiedon avulla mallintaa ”vielä parempi todellisuus”. Lapin korkeakoulujen yhteisen toimintamallin kuvaamisen ja kehittämisen tavoitteena on yhdistää korkeakoulujen osaaminen palvelemaan paremmin alueen ihmisiä ja työorganisaatioita. Yhteisellä toimintamallilla pyritään päämäärätietoisesti entistä tuloksellisempaan aikuiskoulutuksen palvelutoimintaan. Tavoitteena on myös vastata ammatillisen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen (AKKU-uudistus) linjauksiin toimivamman aikuiskoulutusjärjestelmän aikaansaamisesta myös Lapin alueelle. Tätä tavoitetta tukee myös syksyllä 2012 valmistunut Lapin aikuiskoulutusstrategia (Pitkospuilla - jatkuvan oppimisen poluilla Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020).

Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen on rakennettava sisään koulutusjärjestelmään ja koulutuksen tulee perustua elinikäisen oppimisen periaatteille. Tavoitteena on yksilölliset ratkaisut mahdollistava ja työelämän tarpeita palveleva joustava kokonaisuus. (Aho 2007, 23.) Tätä palvelutehtävää myös kehitettävän Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin ajatellaan toteutettavan nyt ja tulevaisuudessa.

Kuviossa 1. kuvataan Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintaympäristöä, korkeakoulujen aikuiskoulutuksen muotoja ja verkostomaiseen toiminnan toteuttamiseen sekä kehittämisen liittyviä asiakaslähtöisiä prosesseja.

Lappi korkeakoulujen aikuiskoulutuksen toimintaympäristönä asettaa haasteita suunnitella ja toteuttaa asiakaslähtöisesti eri koulutusmuotoja. Pitkät etäisyydet, harva asutus ja elinkeinoelämän muutokset tuovat haasteita elinikäisen oppimisen ja ohjaamisen periaatteiden toteuttamiselle. Verkostomaiseen toimintaan siirtyminen edellyttää myös prosessien (ydin-, tuki- ja johtamisprosessien) tarkastelua uudesta näkökulmasta. Toiminnan kehittäminen haastaa organisoimaan prosesseja uudella tavalla, jolloin tavoitteena on tuottaa lisäarvoa asiakkaalle, alueen ihmisille ja työelämälle.



Kuvio 1. Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintaympäristö, aikuiskoulutusmuodot ja verkostomaisen toiminnan toteuttamisen ja kehittämisen prosessit (Kangastie 2011.)

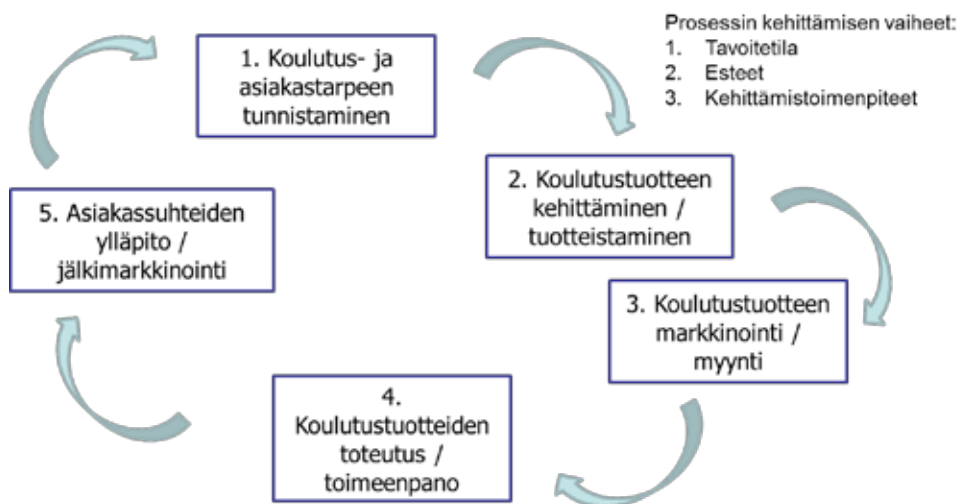
Prosessilähtöisellä kehittämisellä kohti korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallia

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämistyö on prosessilähtöistä. Prosessien mallintaminen ja uudistaminen on jo 1970-luvulta lähtien nähty yhdeksi keskeiseksi keinoksi parantaa yritysten ja organisaatioiden tuloksellisuutta. Prosessiajattelussa lähtökohtana ovat systeeminen ajattelu, päämääräsuuntautuneisuus, toiminnasta saatavan palautetiedon hyödyntäminen toiminnan suuntaamisessa ja kehittämistoiminnan tarkoituksenmukaisuus prosesseja parantamalla. (Martinsuo ja Blomqvist 2010, 3-4.) Toimintamallin kehittämistyössä lähtökohtana ovat tunnistetut aikuiskoulutuksen ydinprosessit, jotka pohjautuvat aikuiskoulutuksen toteuttajien näkemyksiin ja asiakkailta saatuun palautetietoon.

Prosessilähtöistä kehittämistyötä tuetaan ESR-rahoitteisella Lapin aikuiskoulutuksen toimintamalli -kehittämishankkeella. Kehittämishankkeen tavoitteena on korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittäminen, toimintamallin pohjalta suunniteltujen, alueen aikuiskoulutustarpeeseen vastaavien uusien

koulutuskokonaisuuksien suunnittelu ja käynnistäminen. Toimintamallin kehittämisen yhteydessä tarkastellaan rajapintoja ja yhteistyön mahdollisuuksia myös 2. asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen kanssa. Lisäksi hankkeessa kehitetään korkeakoulukonsernin aikuiskoulutusasiatuntijoiden pedagogisia valmiuksia.

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämistyö on käynnistetty kuvion 2 mukaisella tavalla ottamalla prosessin jokainen vaihe erikseen tarkasteluun.



Kuvio 2. Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamalli – prosessilähtöinen kehittäminen

Kehittämistyössä on sovellettu toimintatutkimuksen menetelmiin lukeutuvaa työkonferenssimenetelmää. Jokaiselle toimintamallin vaiheelle määritellään tavoitetilä ja esteet ja kehittämistoimenpiteet. Kehittämistoimenpiteiden määrittelyn yhteydessä täsmennetään prosesseissa tarvittavat muutokset. Samassa yhteydessä tehdään tarvittaessa myös konsernin yhteisten aikuiskoulutuspalvelujen tuottamiseen liittyviä rakenteellisia muutoksia.

Kuvion 2 mukaisesti prosessilähtöinen kehittäminen lähtee liikkeelle koulutus- ja asiakastarpeiden tunnistamisesta. Aikuiskoulutuksen asiakastarpeiden tunnistaminen voi tapahtua usealla tavalla. Lähtökohtaisesti korkeakoulut pyrkivät olemaan aktiivisesti yhteydessä alueen toimijoihin. Tällä hetkellä esimerkiksi Lapin maakuntakorkeakoulun seutukunnallisten yhteistyöryhmien keskeisenä tavoitteena on osaltaan tuottaa tietoa seutukunnallisista koulutustarpeista. Lisäksi korkeakoulujen koulutusaloilla, tiedekunnilla, erillisyksiköillä ja aikuiskoulutustoimijoilla on alu-

eelle suoria kontakteja, joiden kautta saadaan tietoa alueen aikuiskoulutustarpeista. Edellä mainitun lisäksi tietoa alueen koulutustarpeista saadaan suoraan alueelta esimerkiksi koulutustarjouspyyntöjen muodossa.

Koulutustarpeen tunnistamisen jälkeen edetään koulutustuotteen kehittämisen ja tuotteistamisvaiheeseen. Tässä vaiheessa tarkennetaan muun muassa koulutussällöt, -menetelmät ja -tavoitteet. Aikuiskoulutus pohjautuu pitkälle vietyyn asiakastarpeiden huomioimiseen, joten lähtökohtaisesti asiakkailla on keskeinen rooli myös hankkeen tuotteistamisvaiheessa. Tuotteistamisvaiheeseen liittyy myös budjetointi ja koulutustuotteen hinnoittelu.

Koulutustuotteen markkinointi- ja myyntivaihe voi näyttäytyä hyvin monella tavalla. Asiakastarpeen tunnistamisen ja tuotteistusvaiheen tapahtuessa tiiviissä yhteistyössä varsinaista myynti- ja markkinointivaihetta ei tarvita, koska koulutustuote on räätälöity suoraan asiakkaalle. Merkittävä osa koulutustuotteista kuitenkin edellyttää markkinointi- ja myyntitoimenpiteitä, minkä vuoksi myös näiltä osin tulee olla mallinnetut toimenpiteet ja toimintatavat.

Koulutustuotteen toimeenpano ja toteutusvaihe sisältää varsinaisen koulutustapahtuman organisoinnin ja toteutuksen. Tarkastelussa on aikuiskoulutuksen pedagogiset ratkaisut, oppiympäristöt, aikaisemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen ja tunnistaminen. Tässä yhteydessä on huomioitava myös koulutusten taustalla toimivat niin sanotut tukiprosessit, jotka liittyvät muun muassa etä- ja verkko-opintojen tukipalveluihin sekä koulutushankkeiden taloushallintoon.

Pitkäkestoiset ja jatkuvat asiakassuhteet tulevat korostumaan tulevaisuudessa, joten aikuiskoulutuksessa tulee kiinnittää huomiota myös asiakassuhteiden ylläpitoon ja niin sanottuun jälkimarkkinointiin. Tässä yhteydessä tarkasteluun tulee muun muassa asiakkuuksien hallinta ja CRM-järjestelmien mahdollinen pilotointi aikuiskoulutuksen alueella.

Aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämisen haasteet

Verkostoyhteistyö organisoitumisen muotona

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin rakentaminen verkostoyhteistyössä ei ole yksinkertainen ja helppo tehtävä. Tehtävän toteuttamista auttaa kuitenkin kaikkien korkeakoulujen strategisen johdon sitoutuminen Lapin korkeakoulujen aikuiskoulutuksen kehittämiseen. Tavoitteena on huolehtia siitä, että korkeakoulujen aikuiskoulutuksen osaaminen tulee alueen ihmisten ja työorganisaatioiden parhaaksi.

Verkostoitumisen haasteeseen vastaaminen edellyttää avointa viestintää ja yhteisen osaamisen kehittämistä ja jakamista. Yhteisten kokemusten ja avoimen dialogin kautta syntyy paljon enemmän tulosta kuin yksin työskennellen. Perinteisestä vertikaalisesta, tehokkuutta korostavasta koulutusorganisaatiosta siirtyminen horisontaaliseen, oppimista korostavaan organisaatioon ja toimintaan ei tapahdu hetkessä. Pohtimista tuottaa mm. kysymykset miten aikuiskoulutuksen tehtäviä jaetaan, miten siihen liittyvä päätösvalta on hajautettu ja miten hierarkiaa madalletaan. Horisontaalisessa verkosto-organisaatiossa vallitsee koordinaatio, yhteistyö, innovointi ja joustavuus. (vrt. Helakorpi 2005, 15.)

Helakorpi (2005) toteaa verkostoitumisen olevan yksinkertainen idea, mutta sen toteuttaminen on vaikeaa ja edellyttää monitieteistä lähestymistapaa. Monitieteisyys sisältää erilaisia näkökulmia perustuen psykologisiin, sosiologisiin, liiketaloudellisiin ja organisaatioteoreettisiin teorioihin. Hän on määritellyt eri tasojen verkostoitumista organisaatioiden välillä tapahtuvana yhteistyönä, jossa samankaltaisia tehtäviä suorittavat tiimit tai yksittäiset asiantuntijat muodostavat yhteistyöverkoston. Koulutuksen toimialoilakin on viime vuosina suuntauduttu pitkäkestoiseen ja vaikuttavaan yhteistyön tekemiseen. Alueellinen verkostoituminen eri oppilaitosten kesken vaatii osaamisen tuntemusta ja tunnustamista, johon tavoitteeseen päästään vain syvällisellä ja jatkuvalla yhteistyöllä. Tarvitaan sosiaalista pääomaa, joka tarkoittaa ryhmään (yhteisöön) kuuluvien ihmisten epämuodollisten arvojen ja normien jakamista ja luottamusta. Luottamusta lujitetaan yhtä aikaa verkoston rakentamisen eri vaiheiden kanssa ja koko ajan opetellaan toimimaan yhdessä, verkostomaisesti. (Helakorpi 2005, 11-15, 26, 153-155.)

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen kehittämisessä verkostoyhteistyötä ei ole vain käynnistetty, vaan on johdonmukaisesti ja systemaattisesti luotu edellytyksiä yhteiselle keskustelulle ja toiminnalle. Tästä hyvänä esimerkkinä on yhdessä suunnitellut koulutus- ja yhteistyöpäivät, joiden tavoitteena on mahdollistaa korkeakoulukonsernin verkostossa rakennettava ja rakentuva yhteinen toimintamalli. Yhdessä oppimisella ja työskentelyllä lisätään avoimuutta ja jaetaan kokemuksia sekä rakennetaan yhteistä kulttuuria.

Verkosto-organisaatio edellyttää myös prosessien uudelleen organisointia ja johtamisen tarkastelua. Johtamisen näkökulmasta verkostoituminen nähdään haasteena, koska toimintaa on ajateltava ja eriteltävä oman korkeakoulun ja verkoston näkökulmista. (Helakorpi 2005, 155.) Vuorovaikutteista prosessia ei voi johtaa autoritäärisesti tai muodollisesti. Verkostojohtamisessa korostuu enemmän kuin organisaatiojohtamisessa avoimen ja tehokkaan viestinnän rooli ja vuorovaikutustaidot. (Virtanen ym. 2011,55.)

Verkosto-organisaatiossa myös aikuiskoulutuksen prosessien uudistaminen edellyttää yhteistä keskustelua. Mitä ovat ne yhteiset toimintaprosessit ja niihin liittyvät laadun hallintaa tukevat toimintaohjeet, joilla yhtenäistetään käytäntöjä. Prosessilähtöisessä kehittämistyössä tarkastelun kohteena ovat myös aikuiskoulutuksen johtamisprosessit. Tällöin pohdittavana on, miten toimintaprosesseja suunnitellaan ja, miten niitä ohjataan, arvioidaan ja kehitetään. Lisäksi täytyy miettiä, miten asiakas on mukana aikuiskoulutuspalveluprosessien kehittämisessä ja miten tarpeet tunnistetaan. Verkostoyhteistyön kehittämisen tulee tuottaa lisäarvoa asiakkaalle.

Asiakslähtöisyyden vahvistaminen toiminnan perustana

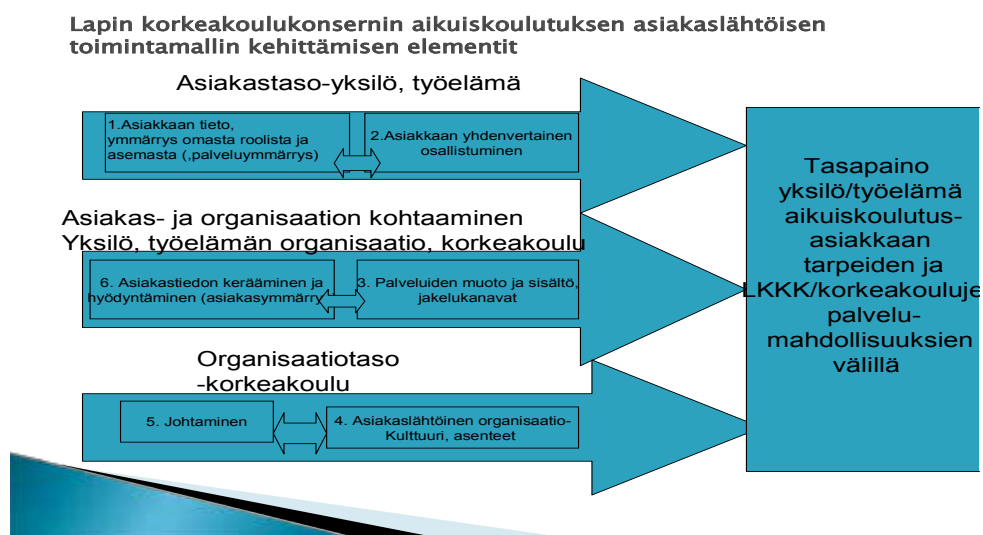
Aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksessa painotetaan kysyntälähtöisyyttä ja työ-elämäyhteistyötä ja lähtökohtana ovat työnantajien ja yksilöiden osaamistarpeet. Korkeakoulujen tehtävänä on vastata globaalin talouden, yhteiskunnan ja työelämän nopeisiin ja pitemmän aikavälin muutoksiin kehittämällä aikuiskoulutustarjontaa. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajentaminen ja vaikuttavuuden parantaminen ovat keskeisiä lähtökohtia koulutuksen kehittämisessä. Tavoitteen toteutuminen edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutuksen ja työelämän välillä ja asiakslähtöistä toimintatapaa. (OPM 2009:11, 24)

Asiakslähtöisyys on myös Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen kehittämistoiminnan perusta, jota pyritään vahvistamaan palvelutoiminnan kehittämisessä. Asiakslähtöisyyden rakennuspuita voidaan kuvata kokonaisuutena, jossa asiakas nähdään tasavertaisena kumppanina, asiakslähtöisyys on toiminnan arvo-perustana, ymmärrys asiakkaan tarpeista on toiminnan organisoiminnan lähtökohtana ja asiakas on subjekti, aktiivinen toimija. Asiakslähtöisyydessä on kyse muustakin kuin vain palveluprosessien organisoimisesta. Koulutuspalvelun tarjoajan näkökulmasta asiakslähtöisyydessä on kyse palveluiden kehittämiseen, organisoimiseen, tarjoamiseen ja johtamiseen liittyvistä prosesseista. Asiakkaiden näkökulmasta kyse on vahvasti koulutuspalvelusta asiakslähtöisen kokemuksena. Tähän kokemukseen vaikuttaa se, mikä rooli asiakkaalle on varattu ja mikä mielikuva asiakkaalla on koulutuspalvelusta. (ks. Virtanen ym. 2011, 19-21.)

Prosessien kehittämisen haasteena on asiakkaan kokemuksen huomioiminen kehittämistoiminnassa. Miten asiakkaiden tarve ohjaa kehittämistyötä ja miten asiakas otetaan mukaan ”tyhjälle pöydälle” innovoimaan palvelua. Myös asiakkaiden mukaan ottamisessa voi tulla esille uusia haasteita. Virtanen ym. (2011, 37) toteavat palvelujen käyttäjän osallistumista rajoittavan mm. se, että asiakkaat eivät osaa kovinkaan luotettavasti ennustaa omia valintojaan tai pyrkimyksiään. Uusia ajatuksia kohtaan voidaan olla ylikriittisiä ja tämä voi aiheuttaa pysymisen vanhoissa tutuissa ratkaisuisissa.

Kuviossa 3. on kuvattu Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen asiakaslähtöisen toimintamallin kehittämisen elementtejä mukaillen Virtasen ym. esittämän asiakaslähtöisen toiminnan kehittämisen elementtejä. Toimintamallin lähtökohtana on asiakaslähtöisten ja räätälöityjen koulutustuotteiden rakentaminen niin sanotusti tyhjältä pöydältä asiakkaan tarpeiden pohjalta.

Kuvauksen keskiössä on asiakkaan näkökulman mukaan ottaminen kehittämisajatteluun. Kehittämistoiminnassa ei riitä palveluntuottajan hyvä ajatus kehittää asiakaslähtöisempiä palvelukanavia ja sisältöjä esimerkiksi koulutustuotteille (organisaatiotaso). On myös lisättävä aikuiskoulutuksen asiakkaan osallistumista ja tietämystä palvelumahdollisuuksista kasvatettava aikuiskoulutusasiakkaan palveluymmärrystä (asiakastaso). Koulutusorganisaation ja aikuiskoulutusasiakkaan (yksilö/työorganisaatio) rajapinnassa ollaan kiinnostuneita asiakkaista ja asiakkaat ovat motivoituneita tulemaan mukaan palveluprosesseihin (asiakas- ja organisaatiotason kohtaaminen.) Matkan tavoite on yhteisymmärryksessä syntynyt tasapaino aikuiskoulutustarpeen ja aikuiskoulutustarjonnan välillä. (ks. Virtanen ym. 2011,23.)



Kuvio 3. Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen asiakaslähtöisen toimintamallin kehittämisen elementit (Kangastie 2012 mukaillen Virtanen ym. 2011 kuvausta asiakaslähtöisen toiminnan kehittämisen elementeistä.)

Mallia voi soveltaa paitsi yhden koulutusorganisaation tai sen osan toiminnan kehittämisessä myös tilanteessa, jossa kyse on usein palveluiden tai palveluntuottajien muodostamista palvelukokonaisuuksista. Ensimmäinen taso voi olla yksittäinen palveluprosessi, jolloin yksi yksikkö vastaa aikuiskoulutuksen palveluprosessin tuottamisesta. Toinen taso on aikuiskoulutuspalveluketju, jolloin useampi yksikkö

vastaa useasta palveluprosessista koostuvan palveluketjun tuottamisesta. Kolmas taso on aikuiskoulutuksen palveluverkosto, jossa useita eri toimialojen organisaatioita vastaa palveluprosessin tuottamisesta. Tätä mallia voidaan käyttää asiakaslähteisyyden kehittämiseen myös tällaisessa usean eri toimijan välisessä yhteistyössä.

Muuttuvan toimintaympäristön haasteet

Aikuiskoulutuksen toimintamallin ja palveluiden kehittämisen haastaa myös jatkuvassa muutoksessa oleva sisäinen ja ulkoinen toimintaympäristö. Lappilaiset korkeakoulut ovat ottaneet aktiivisen ja ennakoivan kehittämisotteen vastatakseen rakenteellisen kehittämisen haasteisiin. Tällä hetkellä voimakkaimmassa muutoksessa ovat ammattikorkeakoulujen rakenteet. Rakenteiden jatkuvassa liikkeessä olemisen aiheuttaa haasteensa korkeakoulukonsernin yhteisen aikuiskoulutuksen toimintamallin ja palveluiden kehittämistyölle.

Työelämän organisaatioilta tulevat tarpeet ovat yhä useammin sen luontoisia, että niihin vastaamiseksi tarvitaan räätälöityjä koulutus- että kehittämis- ja tutkimustoimintaa sisältäviä laajoja kehittämiskokonaisuuksia. Näin ollen aikuiskoulutuspalveluiden sekä tutkimus- ja kehitystoiminnan palveluiden tulee muodostaa eheä palvelukokonaisuus, jossa kohdataan toimintaprosessien tasolla ja toimijoiden välillä ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa. Toimintaympäristön muutos edellyttää korkeakouluilta entistä aktiivisempaa työtettä alueelliseen kehittämistyöhön.

Lapin korkeakoulukonsernin aikuiskoulutuksen toimintamallin uskotaan osaltaan vastaavan nopeasti muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Yhteistyön kautta korkeakoulukonserni kykenee rakentamaan kysyntälähtöisesti koulutuspalveluja, joilla vastataan nähtävissä oleviin osaamistarpeisiin, kansainvälistyvän toimintaympäristön vaatimuksiin ja uusien elinkeinojen työvoimatarpeisiin.

Lähteet

- Aho, M. 2007. Innovaatioympäristö ja osaaminen. Teoksessa; Kallberg, K. & Hallila, M. 2007. Osaamisen kohtaaminen-näkökulma työelämälähtöiseen koulutukseen. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. Akku-johtoryhmän toimintapöytäkirjat (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11. Opetusministeriö. Helsinki.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus: Perusteita, tuloksia ja haasteita. Painatuskeskus Oy. Helsinki.
- Helakorpi, S. 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi.
- Kangas, H. 2011. Julkaisematon –työpaperi.
- Kivekäs, M. 2012. Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla. Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020, www-sivut: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elinvoinaa_alueelle_08_2012.pdf?sequence=1, luettu 1.11.2012.
- Martinsuo, M. ja Blomqvist, M. 2010. Prosessien mallintaminen osana toiminnan kehittämistä. Tampereen teknillinen yliopisto. Teknis-taloudellinen tiedekunta. http://dspace.cc.tut.fi/dpub/bitstream/handle/123456789/6825/prosessien_mallintaminen.pdf?sequence=1, luettu 1.11.2012.
- Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. ja Suokas, M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalouden kehittämiseen. Tekes.

Ari Mure (Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported license)

Halti



15 AIKUISKOULUTUSSTRATEGIA – ASKEL KOHTI LAPIN TULEVAISUUTTA

Anna-Liisa Eeronheimo

Sivistystoimentarkastaja, Lapin ELY-keskus

Marja Kivekäs

Ylitarkastaja, Lapin ELY-keskus

Kauko Kunnari

Sivistystoimen päällikkö, Lapin ELY-keskus

Strategian lähtökohdat ja taustat

Lapin aikuiskoulutusstrategia vuoteen 2020 on syntynyt laajan keskustelun ja tiiviin työskentelyn tuloksena. Aikuiskoulutusstrategian johtoryhmänä toimi Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen yhteistyöryhmä, joka asetti strategian laadintaa varten erillisen työjaoston. Työjaosto on linjannut työtä aktiivisesti koko prosessin ajan. Kaikkiaan strategiatyöhön on osallistunut noin sata henkilöä eri koulutusorganisaatioista, alue- ja paikallishallinnosta, työ- ja elinkeinoelämästä sekä järjestöistä. Strategiassa on otettu huomioon kansalliset aikuiskoulutuksen kehittämislinjaukset, maakunnalliset kehittämisohjelmat ja -tavoitteet sekä toimintaympäristön muutokset ja niistä Lapin aikuiskoulutukselle nousevat haasteet. Maakunnallisen aikuiskoulutusstrategian laatimiselle on ollut todellinen tarve.

Koulutuksen rakenteet ovat muuttuneet viime vuosina radikaalisti, ja samanaikaisesti koulutusmäärät ovat huomattavasti kasvaneet. Muutokset jatkuvat, sillä koulutuksen resursseja tullaan leikkaamaan lähivuosien aikana. Lapin elinkeino-

elämän tulevaisuuden odotukset ovat positiiviset erityisesti kaivos- ja matkailu-alojen kehityksen myötä. Lappi on osa uusien mahdollisuuksien arktista aluetta. Suurhankkeiden käynnistyessä työllisten määrän odotetaan kasvavan Lapissa kuluvalle vuosikymmenellä usealla tuhannella henkilöllä. Työvoiman kysynnän kasvu, pienenevät nuorten ikäluokat sekä samanaikainen työvoiman ikärakenteesta johtuva runsas eläkkeelle siirtyminen uhkaavat johtaa osaavan työvoiman saatavuusongelmaan lähitulevaisuudessa. Työvoiman osaamisvaatimukset ovat koko ajan kasvussa, minkä vuoksi työnhakijoiden osaamistaso ei välttämättä vastaa työtehtävän vaatimuksia.

Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että kaikki käytettävissä olevat aikuiskoulutusresurssit kyetään suuntaamaan mahdollisimman tehokkaasti palvelemaan niin työ- ja elinkeinoelämän koulutustarpeita kuin myös aikuisten omia yksilöllisiä koulutustarpeita.

Lapin aikuiskoulutuksen vahvuudet ja kehittämiskohteet

Lapissa koulutus koetaan tärkeäksi ja yhteiseksi asiaksi ja myös keskeiseksi aluekehityksen moottoriksi. Oivallinen esimerkki maakunnan hyvästä yhteistyöstä on vastavalmistunut aikuiskoulutusstrategia. Strategiatyöhön osallistuneiden taustaorganisaatiot ovat olleet vahvasti työhön sitoutuneita, yhteistyöhaluisia ja -hakuksia.

Lapin oppilaitosverkosto on kattava ja koulutustarjonta monipuolista. Erityisesti ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen koulutusalat vastaavat maakunnan koulutustarpeita. Siten aikuisopiskelijoillekin on tarjolla monipuolisesti kouluttautumismahdollisuuksia eri puolilla maakuntaa. Kehittyvä korkeakoulu-konserni tuo tullessaan uudenlaisia mahdollisuuksia koulutusinnovaatioihin ja monipuolisen osaamisen kehittämiseen sekä verkostoitumiseen työelämän ja eri oppilaitosten kanssa. Ainutlaatuinen koko maakunnan kattava vapaan sivistystyön oppilaitosverkosto mahdollistaa osallistumisen koulutus- ja harrastustoimintaan pienissäkin kylissä ja lisää samalla asukkaiden hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Ikääntyvä väki ja tyhjenevät kylät asettavat kuitenkin haasteita toiminnan ja toimintatapojen kehittämiseksi.

Lapin aikuiskoulutusorganisaatiot elävät ajassa ja kehittävät ennakoivasti toimintaansa sekä oppimisympäristöjään yhteistyössä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Tästä huolimatta koulutuksen työelämäläheisyyttä ja -lähtöisyyttä tulee edelleen parantaa. Tarvitaan yhä enemmän keskustelua koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä. Lapin oppilaitokset ja korkeakoulut ovat muutoskykyisiä ja -haluisia, sillä niiden rakenteita on ravisteltu ja uudistettu useaan kertaan viime vuosien aikana. Samanaikaisesti oppilaitosten sisäinen kehittäminen on tukenut opetustyön

onnistumista ja opiskelijoiden oppimista. Strategiaa laadittaessa aikuiskoulutuksen yhdeksi vahvuudeksi nostettiin osaava, innostunut, luova ja innovatiivinen henkilöstö, joka on jatkuvasti liikkeellä ja askeleen edellä muita.

Aikuiskoulutuksen lähtökohtana ja arvoperustana on asiakas- ja opiskelijälähtöisyys. Aikuiskoulutuspalvelujen kysyntälähtöisyyteen ja saatavuuteen on panostettu kehittämällä mm. maakuntakorkeakoulutoimintaa yhteistyössä seutukuntien kanssa ja kehittämällä myös paikasta riippumatonta verkko-opetusta. Etäopetus on Lapissa saatukin korkeatasoiseksi ja kiinteäksi osaksi opetustoimintaa. Aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämistyötä on tehty Lapissa laajalla rintamalla – sitäkin yhteistyönä ja verkostona. Ohjausverkoston toiminta- ja palvelumallin kehittäminen jatkuu parhaillaan.

Aikuiskoulutuksen kehittämisessä keskeistä on varmistaa myös koulutuksellisen tasa-arvon toteutuminen sekä sosiaalinen vahvistaminen. Lapin olosuhteissa on erityisen tärkeää huolehtia aikuiskoulutuksen saatavuudesta ja saavutettavuudesta koulutustarpeiden mukaisesti eri puolilla maakuntaa. Koulutuspalvelujen oikea-aikaisuus ja asiakastarpeen mukainen palvelujen räätälöinti edellyttävät koulutusorganisaatioilta toiminnan joustavuutta koulutusmarkkinoiden lisääntyvässä kilpailussa.

Aikuiskoulutuksen kehittäminen: mitä on tehty?

Aikuiskoulutus on Lapissa koulutuksen kehittämisen keskiössä. Jo useamman vuoden ajan on panostettu erityisesti aikuisten opintojen ohjauksen kehittämiseen. Lapissa onkin saatu aikaan maakunnallinen aikuisohjauksen strategia-asiakirja ensimmäisenä koko maassa. Työ jatkuu edelleen hyvien toimintamallien jalkauttamisella ja vakiinnuttamisella. Lapin olosuhteista johtuen etäopetus ja etäopetuksen tukipalvelut ovat pitkään olleet kehittämiskohteina, ja tämäkin työ jatkuu. Maakuntakorkeakoulu on kehittänyt seutukuntiin suuntautunutta toimintaansa jo pitkään, ja korkeakoulukonserni jatkaa tätä työtä kehittämällä aikuiskoulutuksen toimintamalliaan.

Suunnittelussa ja päätöksenteossa tarvittavan ennakkointitiedon hajanaisuus on johtanut ennakkointitiedon ja toimijaroolien selkeyttämisen tarpeeseen kehittämishankkeiden avulla. Lapin monikulttuuristuminen sekä monenlaiset aikuisopiskelijat ja haastavat asiakasryhmät tarvitsevat työelämään siirtymisen mahdollistumiseksi uudenlaisia koulutuspolkuja sekä aktiivista oppimisen ohjausta ja tukea opiskeluun. Kouluttajat tarvitsevat lisää aikuispedagogista osaamista monipuolistuvaan ja aikaisempaa haastavampaan työhön. Näihin edellä mainittuihin kehittämistarpeisiin on pyritty vastaamaan useilla eri hankkeilla, mutta tälle työlle riittää haasteita myös tulevaisuudessa.

Kehittämis- ja koulutushankkeilla sekä työvoimakoulutuksilla on lisätty osaamista Lapin keskeisillä painopistealoilla kuten matkailussa, luovilla aloilla sekä kaivos- ja luonnontuotealoilla. Työvoiman osaamisvajeesiin on voitu kouluttaa henkilöitä mm. maisteriohjelmilla ja pätevoittämiskoulutuksilla. Myös yritystoiminnassa tarvittavaa osaamista on vahvistettu. Erityisalojen osaaminen tukee Lapin kilpailukykyä ja elinvoimaisuutta. Työelämässä tapahtuvien muutosten nopeus ja usein myös niiden ennalta arvaamattomuus on jatkuva haaste aikuiskoulutukselle.

Lapin aikuiskoulutusstrategian vuoteen 2020 keskeiset kehittämissuoritukset

Maakunnallisen aikuiskoulutusstrategian tehtävänä on suunnata tulevaisuuden toimenpiteet kohti visiota 2020. Lapin aikuiskoulutusstrategiaa valmistelleen työryhmän esitykset tiivistyivät viiteen eri toimenpidekokonaisuuteen ja kukin toimenpidekokonaisuus neljästä viiteen toimenpiteeseen. Kaikkiaan strategiaan sisältyy 23 eri toimenpide-esitystä. Strategian toimenpidekokonaisuudet ja toimenpide-esitykset ovat seuraavat:

Maakunnan ja sen asukkaiden yhteisöllisyyden, yrittäjyyden ja hyvinvoinnin edistäminen

1. Taikutetaan aktiivisella osallistumisella maakunnan kehittämiseen
2. Kehitetään yhdessä aluetta palvelevia aikuiskoulutuksen toimintamalleja
3. Lisätään elinkeino- ja aluelähtöisiä ratkaisuja aikuiskoulutuspalveluihin
4. Vahvistetaan yrittäjyyden edistämisen toimintamalleja
5. Hyödynnetään vapaan sivistystyön oppilaitosten ja toimijoiden (kansanopistot, kansalaisopistot, kesäyliopisto, opintokeskus ja liikunnan koulutuskeskus) verkostoitunutta toimintaa

Maakunnan osaamisen vahvistaminen

6. Kehitetään pysyvä aluehallinnon, koulutusorganisaatioiden, työelämän ja kolmannen sektorin välinen keskusteluareena/ kehittämisfoorumi
7. Parannetaan aikuiskoulutustoimijoiden ketteryttä uusilla aktiivisilla toimintamalleilla
8. Lisätään työpaikoilla tapahtuvaa koulutusta ja oppimista
9. Kehitetään yhdessä asiakaslähtöisiä koulutuskonsepteja
10. Kehitetään maahanmuuttajien koulutusta

Aikuiskoulutukseen liittyvän tutkimuksen ja ennakkoinnin kehittäminen

11. Vahvistetaan aikuiskoulutuksen tutkimus- ja kehittämistoimintaa
12. Kehitetään maakunnan yhteiset ennakkointiprosessit
13. Kehitetään ennakkointitiedon yhteinen ”sähköinen työpöytä”
14. Vahvistetaan ennakkointiosaamista

Aikuiskoulutuspalvelujen kehittäminen sekä verkostoitumisen edistäminen

15. Muodostetaan alueellinen aikuiskoulutuksen koordinaatio-/johtoryhmä ohjaamaan ja koordinoimaan aikuiskoulutuksen kehittämistä
16. Vakiinnutetaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen verkostotoiminta
17. Kehitetään yhdessä aikuiskoulutuksen laadunvarmistusta
18. Kehitetään asiakas-/yrityslähtöisiä palveluja
19. Luodaan edellytyksiä aikuiskoulutuksen kansainvälistymiselle

Aikuiskoulutuksen pedagoginen kehittäminen

20. Kehitetään työelämälähtöisiä sekä työelämäläheisiä opetusmenetelmiä
21. Vahvistetaan opettajien aikuispedagogista osaamista
22. Laaditaan koulutusorganisaatioille ohjauksen kokonaissuunnitelma sekä tulo- ja rahoitusuunnitelma
23. Kehitetään opintojen modulointia ja joustavuutta

Strategian toimenpiteillä varmistetaan, että aikuiskoulutus on osaltaan takaamassa tulevaisuuden osaamista, työtä ja hyvinvointia Lapissa. Aikuiskoulutuksen kehittämistyö on jo joltakin osin käynnissä kaikilla strategian painopistealueilla. Strategialla vahvistetaan yhteistä näkemystä kehittämisen suunnasta.

Yhteisöllisyyden, yrittäjyyden ja hyvinvoinnin osalta on tärkeää, että hyödynnämme ja kehitämme olemassa olevia seutukuntaakohtaisia alueryhmiä, jotta saamme lisättyä elinkeino- ja aluelähtöisiä ratkaisuja aikuiskoulutuspalveluihin. Koulutuksen tulee olla nopeasti reagoivaa ja ajantasaista niin, että se pystyy vastaamaan mahdollisimman nopeasti työelämän muutoksiin ja kysynnän vaihteluun. Tärkeää on saada Lapissa aikaan jatkuva keskustelu työelämän edustajien, maakunnan aluekehittäjien ja kouluttajien välille. Myös aikuiskoulutuksen tutkimuksen ja kehittämisen tärkeys on tunnustettu. Strategiassa on esitetty, että tutkimus- ja kehittämiskeskuksen valmistelevat toimenpiteet aloitetaan mahdollisimman pikaisesti.

Aikuiskoulutusstrategiassa esitetään maakuntaan muodostettavaksi aikuiskoulutuksen johto-/koordinaatioryhmä, joka linjaa aikuiskoulutuksen kehittämistä yhdessä tavoitteena koulutustarpeiden mukaiset laadukkaat ja tasa-arvoiset aikuiskoulutuspalvelut koko Lapin alueella. Aikuiskoulutuksen kehittämistä tulee jatkaa vahvan yhteistyöverkoston voimin, mikä edellyttää verkoston johtamista ja koordinointia.

Aikuisohjauksen strategian toimeenpano on jo käynnissä. Aikuispedagogisen osaamisen vahvistamiseksi on tärkeää tuntee aikuisten oppimisen ja ryhmädynamiikan perusteet sekä ottaa käyttöön työelämälähtöiset ja -läheiset oppimis- ja ohjausmenetelmät. Tavoitteena on aikuiskouluttajien vahva työorganisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisote ja -osaaminen.

Kaikki aikuiskoulutusstrategiassa esitetyt 23 toimenpidettä ovat sellaisia, joiden toteuttaminen tulee aloittaa mahdollisimman nopealla aikataululla. Osa esitetyistä toimenpiteistä on jo käynnissä, ja kehittämissuunta on hyvä. Yhtäkään toimenpidettä ei voi lykätä kauas tulevaisuuteen.

Tulevaisuuden haasteet

Koulutus- ja osaamistarpeita on ennakoitu sekä kansallisella että maakunnan tasolla. Yleispiirteensä on, että väestö vanhenee nopeasti jo lähitulevaisuudessa eikä työvoiman tarjonta riitä vastaamaan kysyntää. Kaikki työvoimaresurssit on saatava käyttöön mahdollisimman täysimääräisesti, jolloin aikuiskoulutuksen rooli osaamisen jatkuvassa kehittämisessä vahvistuu entisestään. Samalla työelämästä poistuvan väestönosan hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu yhä enemmän.

Kansallisina koulutuksen ja tutkimuksen kehittämistavoitteina on, että aikuiskoulutukseen osallistuu vuonna 2016 vähintään 60 prosenttia 18–64 vuotiaista edeltäneen 12 kuukauden aikana, ja 80 prosenttia edeltäneen kahden vuoden aikana. Tavoitteena on, että mikään osa aikuisväestöstä ei jää pysyvästi koulutuksen ulkopuolelle. Aikuiskoulutuksen haasteena on sekä alueellinen että koulutuksellinen tasa-arvoisuus (KESU 2011–2016). Koulutustaso kohenee vähitellen koko maassa, koska nuoret ikäluokat ovat paremmin koulutettuja kuin vanhemmat ikäluokat. Toisaalta pelkän peruskoulun varassa olevia nuoria on yli 19 prosenttia 20–24 -vuotiaiden ikäluokasta, ja aikuiskoulutusta tarvitaan myös pysäyttämään aikuistuvien nuorten syrjäytymiskehitystä. Vuosina 2013–2016 toteutettava kansallinen nuorten aikuisten osaamisohjelma tarjoaa osaltaan näille alle 30 -vuotiaille nuorille mahdollisuuden ammatillisen tutkinnon tai sen osan suorittamiseen.

Aikuiskoulutuksen yhteiskunnallinen merkitys ja kysyntä kasvavat tulevaisuudessa useammastakin syystä. Väestön ikärakenteen muutoksen vuoksi Lapissa ei ole

nuoria riittävästi, työ- ja elinkeinoelämän rakennemuutosten ja myös osaamisvaatimusten muuttumisen vuoksi tarvitaan jatkuvaa kouluttautumista. Lisäksi aikuisilla on omia koulutustarpeita, jolloin sekä ammatillisten taitojen kehittäminen että harastusluonteiset opinnot lisääntyvät. Aikuiskoulutuksen kysyntä kasvaa, sillä koulutetut ikäluokat hakeutuvat päivittämään osaamistaan, tai hankkimaan kokonaan uutta ammattia. Samalla myös aikuiskoulutuksen laatuvaatimukset kasvavat, kun koulutettavien koulutustaso on aikaisempaa korkeampi. Myös erilaisten aikuisopiskelijoiden osaamistarpeisiin on kyettävä vastaamaan niin, että vajaakuntoinen tai maahanmuuttaja löytäisi itselleen sopivan työllistymispolun. Oppimisprosessin ohjaukseen sekä opettajien pedagogisiin taitoihin ja konsultatiiviseen työotteeseen kohdistuu tulevaisuudessa yhä enemmän odotuksia.

Koulutuksen saavutettavuus on pysynyt Lapissa kohtalaisen hyvänä. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen koulutuspaikkojen tulevat vähennykset heikentävät kuitenkin Lapin koulutustarjontaa ja vaikeuttavat osaavan työvoiman saatavuutta. Nuorten määrän väheneminen uhkaa erityisesti pienten lukiodien olemassaoloa, jolloin verkko-opintojen merkitys aikuistenkin lukio-opintojen mahdollisuutena kasvaa. Jatkuvan oppimisen edellytyksenä koko Lapissa ovat ohjauksen sekä tukipalvelujen saatavuus ja toimivuus.

Lapissa toimivat yritykset ovat enimmäkseen pieniä, muutaman työntekijän mikroyrityksiä. Yksityisen sektorin osuus työpaikoista on jo yli puolet ja tulevaisuudessa osuuden kasvu näyttää jatkuvan. Lapin pitkät välimatkat ja pienet yritykset tuovat erityisiä haasteita henkilöstökoulutuksen järjestämiselle ja yritysten henkilöstön osaamisen lisäämiselle. Tulevaisuuden kehityssuunta on aikuiskouluttajien jalkautuminen yrityksiin analysoimaan osaamistarpeita, ohjaamaan oppimisprosessia ja osallistumaan yrityksen ja työyhteisöjen kehittämistoimintaan. Oppimisen ohjaaminen on välttämätöntä työyhteisöissä myös avointen oppimisympäristöjen hyödyntämisessä. Aikuiskouluttajien työympäristö laajenee oppilaitosympäristöistä yhä useammin työpaikoille.

Koulutusosaamisen tuotteistaminen, uudet innovaatiot ja kansainväliset koulutusmarkkinat ovat uusi haaste Lapin aikuiskouluttajille. Lapin sijainti on otollinen aikuiskoulutusyhteistyölle erityisesti naapurimaiden kanssa. Pohjois-Ruotsin, Pohjois-Norjan ja Muurmanskin alueen kanssa on tehty monenlaista yhteistyötä koulutusasioissa jo pitkään. Naapurimaiden elinolojen ja koulutusjärjestelmien tuntemus on hyvä pohja tarjota Lapin aikuiskoulutuspalveluja ja -asiantuntemusta myös oman maakunnan ulkopuolelle.

Tulevaisuutta on vaikea ennustaa, ja on vaikea sanoa, minkälainen Lappi on vuonna 2020. Aikuiskoulutuksen tulevaisuuden kehittämishaasteita voidaan kuitenkin jäsentää esimerkiksi seuraavasti:

- opiskelijoissa ja asiakkaisissa tapahtuvat muutokset vuoteen 2020 mennessä
- aikuiskoulutuspalvelujen ja palvelujen tuottamisen vastaavuus tulevan vuosikymmenen tarpeisiin
- muutokset aikuiskouluttajien osaamistarpeissa.

Pitkospuilta nuotiotulille - vuoropuhelua aikuiskoulutuksesta

Seuraavassa on katkelmia ja muutamien artikkelien kirjoittajien mietteitä aikuiskoulutuksesta ja sen kehittämistä Lapissa. Lyhyehköistä lainauksista saa hieman käsitystä aikuiskoulutuskeskustelusta ja artikkelien mielenkiintoisesta sisällöstä.

Opiskelijat ja asiakkaat vuonna 2020

Jatkossa opiskelu on yhä enemmän osa elämää. Artikkelissaan Mari Keränen kirjoittaa:

”Toimittajan työ oli joskus unelmani, mutta huomasin pian, että kaipasin vielä jotain muuta. Olin jo vuosia pohtinut yliopistoon hakeutumista. Tahdoin saada ylemmän korkeakoulututkinnon, mutta 30-vuotiaana totesin, että en voi lähteä opiskelemaan enää vain opiskelemisen vuoksi.”

”Olin itse jo pitkään pohtinut, että miten julkiseen hallintoon ja myös yritysmaailmaan saataisiin lisää ihmistä ymmärtävää johtamista. Olin itse omissa työpaikoissani nähnyt niin paljon surkeaa henkilöstöhallintoa ja hankalia tilanteita, että tiesin töitä tuolla saralla riittävän.”

Aikuisopiskelijalle opiskelu on tavoitteellista ja tarpeellista – ei vain opiskelua opiskelun vuoksi – ja, jota täytyy suunnitella koko muu elämä huomioon ottaen. Mari kertoo edelleen:

”Yksin asuessa on vastuussa vain itsestään, mutta perheellinen kantaa vastuuta myös lapsista ja puolisoista. Myös taloudellinen pärjääminen huolestuttaa.”

Artikkelissaan rehtori Pirkko Mäkelä tuo esille motivaation kansalaisopistossa opiskeluun mm. seuraavalla tavalla:

”Eräs miesopiskelija luonnehti kansalaisopistoa ainoaksi paikaksi, jossa voi nyky maailmassa vapaaehtoisesti osallistua ja kasvattaa itsetuntoa erilaisten ihmisten seurassa, jossa tittelit eivät paina. Arjen roolit ja paineet unohtuvat helposti yhteisessä tekemisessä.”

Tulevaisuudessa aikuisopiskelija on Lapissakin aikaisempaa useammin maahanmuuttajataustainen. Projektikoordinaattori Jaana Niskasen ja opettaja Oili Tuohino-Huuskon kokemus maahanmuuttajataustaisista opiskelijoista Meri-Lapissa toteutuksessa koulutushankkeessa tulee hyvin esille heidän artikkelissaan.

”Kotokoulutuskokeilu keskittyy erityistä tukea tarvitsevien maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen kehittämiseen. Erityistä tukea tarvitsevilla tässä yhteydessä tarkoitetaan kotiaiteja, henkilöitä, joilla on vähäinen koulutustausta, oppimisvaikeuksia, luku- ja kirjoitustaidottomia, iäkkäitä sekä muita erityistä tukea tarvitsevia maahanmuuttajia.”

”Uskoimme, että opiskelijoiden oppimista voidaan tukea hyödyntämällä heidän olemassa olevia vahvuuksiaan, aikaisempaa työkokemustaan ja ammatillista osaamista. Tämä näyttäisi toimivan. Vahvuudet ovat auttaneet opiskelijoita eteenpäin, onnistumiset ovat tuoneet iloa, itsevarmuutta ja rohkeutta kielen käyttöön, puhumiseen ja vuorovaikutukseen työyhteisössä.”

Aikuiskoulutuspalvelut ja palvelujen tuottaminen vuonna 2020

Vinkkiä aikuiskoulutuspalvelujen ja palvelujen tuottamiseen saa parhaiten ottamalla opiskelijat ja asiakkaat mukaan palvelujen kehittämiseen. Artikkelikokoelman kirjoittajista opiskelija Mari Keränen viestii opintojensa laadukkuudesta ja markkinoinnin kehittämisestä näin:

”Minä löysin Lapin yliopiston sattumalta. Kaikki eivät löydä sitä koskaan. Mielestäni Lapissa on vielä rutkasti tehtävää opintolinjojen markkinoinnissa. Esimerkiksi soveltavaa psykologiaa voi tällä hetkellä opiskella Suomessa ainoastaan Lapin yliopistossa. Tiedekunnassa käytetään tutkimusmetodia, jonka suurin asiantuntija on Lapin yliopiston professori. Muun muassa suomalaisista yritysjohtajista väitöskirjan Aalto-yliopistoon tehnyt tutkija on käyttänyt tätä metodia tutkimuksessaan. Tätä osaamista ja tietotaitoa tulisi tuoda rohkeasti esille. Olisi hyvä olla aidosti ylpeä lappilaisesta koulutustarjonnasta. Profiloituminen tiettyihin osaamisalueisiin täytyisi tuoda esille myös muualla Suomeen ja ulkomaille. Arktisen yhteistyön lisäksi Lappi pystyy koska tahansa kilpailemaan koulutustarjonnassaan myös monen muun suomalaisen yliopiston kanssa. Pohjoinen Suomi tarjoaa jotakin sellaista, mitä ei muualla Suomessa ole.”

Professori Esa Poikelan mukaan etenkin aikuiskoulutus ei ole oppimisen näkökulmasta pelkkä tuote, vaan sen tehtävänä on tarjota aikaa, tilaa ja tilanteita, jotka mahdollistavat oppimisen ja osaamisen tuottamisen. Poikela tiivistää uuden oppimisen haasteen seuraavasti:

”Aikuinen ei suinkaan opettele uutta vain elantonsa eteen, vaan joutuu ponnistelemaan ymmärtääkseen yhä rajummaksi käyvää muutosta työelämässä, yhteiskunnassa, kulttuurissa ja maailmassa.”

Opettaja Eeva-Liisa Rasmus-Moilanen tuo esiin virtuaalikoulun mahdollisuuksia ja haasteita sekä plussia ja miinuksia.

”Vaikka opetus tapahtuu etänä, niin uskomattomalta kuin se tuntuukin, taitava opettaja pääsee lähemmäksi oppilastaan virtuaaliopetuksessa kuin lähiopetuksessa. Pystyy paremmin huomioimaan yksittäisen oppilaan.”

”Uskomatonta kuinka voi tuntee kuuluvansa ryhmään, jonka jäseniä ei tapaa ja tunne. Opiskelu tapahtuu opetuksen sisältöön keskittyen, ‘ei turhia löpinöitä’ ja ‘kemioita’.”

Vapaan sivistystyön merkittävää tehtävää tulee edelleen kehittää. Rehtori Pirkko Mäkelän mukaan maaseutukunnissa tulisi kansalaisopiston roolia kuntaorganisaation osana entisestään vahvistaa.

”Kansalaisopiston verkosto-osaaminen, puolueettomuus ja joustavuus mahdollistavat esimerkiksi kuntalaisfoorumeiden kokoajana ja koordinoijana toimimisen. Kansalaisopiston asema kunnan hyvinvointipalveluja tuottavana yksikkönä on myös merkittävä.”

Aikuiskouluttajat vuonna 2020

Professori Esa Poikela kirjoittaa aikuiskouluttajien osaamisen ja työn kehittämissaasteista mm. seuraavasti:

”Opettajien suuri haaste on oppia johtamaan oppimista, mikä tarkoittaa sekä oppimisen edellytysten järjestelyä että oppimista tuottavien prosessien hallintaa.”

”Prosessin johtaminen on haastavaa, koska johtamiselta edellytetään osallistamista oppijat mukaan lukien. Johtamisen on oltava jaettua, koska prosessit tuotetaan vain osallisten, toimijoiden ja omistajien välisenä yhteistyönä. Ei riitä, että opettajat oppivat ohjaamaan, heidän on myös osattava johtaa oppimis- ja ryhmäprosesseja. Myös oppijoiden täytyy osallistua johtamiseen oman ja yhteisen oppimistyön puitteissa.”

Aikuiskoulutuspäällikkö Leila Hurtig ja erikoissuunnittelija Erkki Jääskö kirjoittavat aikuisten opettajan – ”ihmeihmisen” – haasteista näin:

”Aiemman ammatin opettamisen painottumisen sijasta tämän päivän aikuiskoulutus ja aikuisten opettaminen on laaja-alaista toimintaa, jossa keskiössä ovat oppiva

yksilö ja hänen aiempi osaamisensa ja kokemusmaailmansa. Aikuisten opettajat ovat paitsi motivaattoreita opiskelijoilleen, he ovat myös tiimipelaajia ja verkoston kutojia. Onnistumisen kokemukset ja palaute opiskelijalta motivoivat ja innostavat opettajaa kehittämään myös omaa toimintaansa. Suurimmat haasteet tulevaisuuden aikuisten opettajuudessa ovat ohjausosaaminen erilaisissa konteksteissa ja toimintaympäristöissä sekä työelämän kanssa lisääntyvä ja monipuolistuva yhteistyö.”

Aikuiskoulutusstrategian laatiminen on tarjonnut hyvän mahdollisuuden kehittämisideoiden esittämiselle. Työpajoissa käyty keskustelut ja pohdinnat ovat vieneet Lapin aikuiskoulutuksen kehittämistä eteenpäin ja samalla motivoineet ja sitouttaneet aikuiskouluttajia yhteisiin tavoitteisiin. Strategian tarkoituksena on tukea jatkossakin aikuiskoulutuksen toimijoiden yhteistyötä, viestintää ja päätöksentekoa. Viimeistään vuonna 2020 voimme arvioida aikuiskoulutuksen kokonaistilannetta ja yhdessä saavuttamiamme tuloksia.

Haasteet eivät lopu. Jatkuvan oppimisen ja aikuiskoulutuksen kehittämismatka jatkuu askel askeleelta yhdessä. Kehittämismatkan päämäärä on yhteisesti sovittu:

Suomen huipulla - Lapissa on laadukkaat ja joustavat jatkuvan oppimisen pitkospuut, jotka takaavat tulevaisuuden osaamisen, työn ja hyvinvoinnin.

Lähteet

- Kivekäs, M. & Lapin elinikäisen oppimisen ja ohjauksen yhteistyöryhmä 2012: Pitkospuilla — jatkuvan oppimisen poluilla. Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020. www-sivut: <http://www.doria.fi/handle/10024/85006>, luettu 1.11.2011.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto 2012.

Tämä julkaisu on syntynyt Lapin aikuiskoulutusstrategian ”Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla” laadinnan yhteydessä. Lapin aikuiskoulutusstrategia valmisteltiin laajassa yhteistyöverkostossa. Strategiatyön aikana käytiin monipuolista ja vilkasta keskustelua. Prosessin nopeudesta johtuen keskustelulle ei kuitenkaan löytynyt riittävästi aikaa. Keskustelua on tarve jatkaa. Näin syntyi teos, jossa pysähdytään Lapin retkeilykohteiden nuotiotulille keskustelemaan aikuiskoulutuksen ajankohtaisista asioista.

Artikkelikoosteessa asiantuntijat kertovat oman näkökulmansa Lapin aikuiskoulutuksesta ja sen kehittämistarpeista. Artikkelit tuovat esille aikuiskoulutuksen laaja-alaisuuden niin aikuisopiskelijoiden, aikuiskoulutuksen järjestäjien, aluehallinnon kuin elinkeinoelämänkin näkökulmasta. Julkaisu tukee aikuiskoulutusstrategian rinnalla aikuiskoulutuksen kehittämistyötä Lapissa.



ISSN: 1239-7741

ISBN: 978-952-5923-54-4 (nid.)

ISBN: 978-952-5923-55-1 (PDF)
