

Ammattilaisen rooli kouluttajana

Tekijä Sanna Peltola

Kehittämishankeraportti
toukokuu 2010



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ammatillinen opettajakorkeakoulu



Tekijä(t) PELTOLA, Sanna	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	Päivämäärä 29 .4.2010
	Sivumäärä 22	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi AMMATTILAISEN ROOLI KOULUTTAJANA		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) LEPPÄNEN, Tuovi		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tässä kehittämishankeraportissa tarkastellaan viiden eri alojen ammattilaisen haastattelujen kautta heidän kouluttajan rooliaan ja ammatillista kehittymistään. Työelämässä on tilanteita joissa ammattilainen on kouluttajan roolissa. Millaisia haasteita kouluttajan roolissa on ja miten ammattilaiset selviävät käytännön haasteista.</p> <p>Oman työn ohella kouluttavan roolia tarkastellaan kouluttajan asiantuntijuuden eri osa-alueiden kautta. Kehittämistyössä pyritään haastattelujen avulla selvittämään mitkä kouluttajan asiantuntijuuden osa-alueet painottuvat ammattilaisten näkemyksissä omasta roolistaan.</p> <p>Vastausten perusteella oma ammatillinen osaaminen koetaan vahvuudeksi. Haasteina koulutustehtävissä koetaan viestintään ja vuorovaikutukseen sekä kouluttamismenetelmien hallintaan liittyvät puutteet.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ammattillinen kehitys, asiantuntija, kouluttajat		
Muut tiedot		



Author(s) PELTOLA, Sanna	Type of publication Development project report	Date 29.04.2010
	Pages 22	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title AMMATTILAISEN ROOLI KOULUTTAJANA		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s) LEPPÄNEN, Tuovi		
Assigned by		
Abstract <p>In this report of the development project is examined by interviews of five professional's role of the educator and their vocational development. In the working life there are situations where the professional is at the role of educator. What kind challenges is in the role of educator and how the professionals survived from challenges.</p> <p>The role of the educator along with own work is examined during different sectors of role of expert educator. In this development work is trying to by interviews what sectors of the expert educator will be emphasized in professionals' opinions about their role of educator.</p> <p>In the light of answers the own professional expertise is undergoing to be the strong point. The challenges at education duties will be undergo the lack of skills in communication and interaction and education methods.</p>		
Keywords vocational development, educationist		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	2
2. HAASTATTELUTEEMAN TEORIAA	3
3. TUTKIMUSTAPA	5
4. HAASTATTELUT	6
5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	15
LÄHTEET.....	18
LIITE 1 – HAASTATTELUKYSYMYKSET	19

1 JOHDANTO

Kehittämistyössäni tarkastelen työelämässä toimivien ammattilaisten roolia kouluttajina oman ammattiosaamisensa alueella. Tavoitteenani on selvittää, miten toimii kouluttajana henkilö, joka ei ole ammatiltaan ja koulutukseltaan opettaja tai pedagogi, mutta jonka työtehtäviin kuuluu oman varsinaisen päätyön lisäksi tai osana sitä myös kouluttaminen joko omassa työyhteisössä tai oman työorganisaation ulkopuolisille tahoille kuten sidosryhmille tai asiakkaille.

Kiinnostus aiheeseen syntyi oman ”amatöörিকouluttajakokemusten” kautta. Kouluttaminen kuului osana työtehtäviä käytännön työssäni. Koulutustehtävät olivat kuitenkin rajattu ja ajallisesti suppea osa työrooliani. Koulutin satunnaisesti oman alan ja organisaationi sidosryhmiä tai oman organisaationi sisällä muita kollegoja omasta osaamisalueestani joko perehdyttäen tai täydennyskouluttaen uusista muutoksista.

Työelämässä asiantuntijan ammattirooliin kuuluu nykyään varsinaisen päätyön lisäksi, tai osana sitä myös erilaisia koulutustehtäviä. Kouluttamaan voidaan pyytää oman päätoimen ohella työelämän asiakas- tai sidosryhmätilaisuuksiin ja oman organisaation sisällä kollegoille tai uusille työntekijöille.

Työelämän ammattilaisilla on omalta ammattialalta jo olemassa olevaa substanssiosaamista, ja he ovat omassa työssään kehittyneet tai kehittymässä ammatillisesti syväosaajaksi, mutta oman osaamisen ja asiantuntijuuden kouluttaminen muille onkin sitten haasteellista. Voiko luottaa omaan karismaan puhujana ja oman aihealueen vahvana osaajana? Millaisen koulutustilanteen rakentaa ja mitä menetelmiä käyttää suunnitellusti tai oman intuition mukaan?

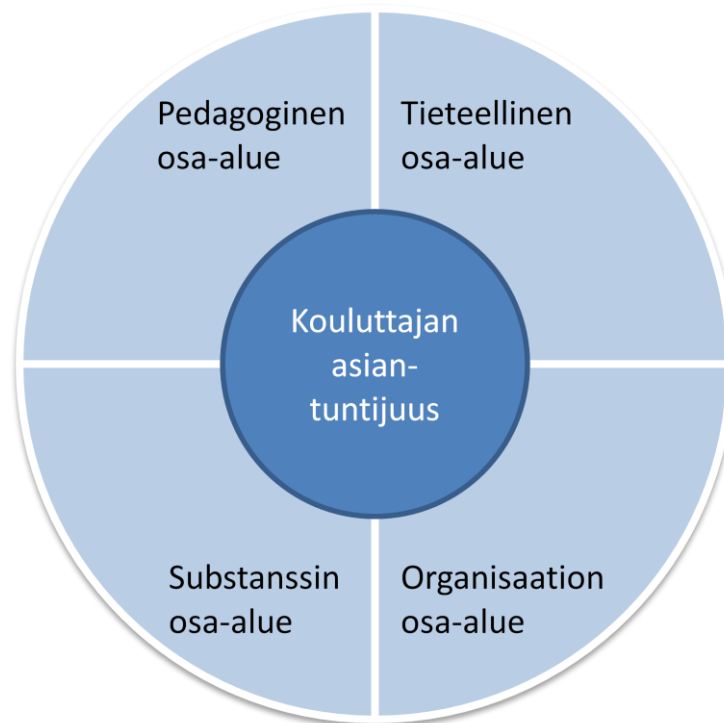
Minua kiinnosti lähteä tarkastelemaan omien kouluttajakokemusten pohjalta löytyykö yhteisiä elementtejä koulutustilanteiden taustalta eri alojen ammattilaisilta? Mitä kouluttajana toimiminen antaa ammatillisesti omalle kehitymiselle? Onko kouluttaminen mukava haaste muun työn ohessa vai enemmänkin rasite? Mitä itse hyötyy koulutustilanteesta? Jäsenyykö oma osaaminen muita kouluttaessa? Saako palautetta ja kehittykö palautteen kautta joko oman alan ammattilaisena tai kouluttajana roolissa?

2. HAASTATTELU TEEMAN TEORIAA

Haastatteluteema on osin muotoutunut omien kouluttajakokemusten kautta sekä ammatillisen opettajakoulutuksen oman opintopiirin yhteisten keskustelujen kautta. Oman työn ohella kouluttamisesta olen keskustellut myös omassa työorganisaatiossani muiden eri sosiaalietuuksien asiantuntijaroolissa toimivien kollegojen kanssa ja pohtinut kouluttamistilanteiden haastavuutta. Teemaa olen jäsentänyt myös sisällön osalta alan kirjallisuuden avulla. Laine & Malinen toim. Elävä peilisali (2009) kirjassa on esitetty Jyväskylän yliopiston aikuiskouluttajan pedagogiset opinnot – opintokokonaisuuden tarkastelun ja tutkimuksen avulla uusia näkökulmia aikuiskoulutukseen. Olen löytänyt kirjasta samoja ajatuksia aloittelevan kouluttajan kokemuksista ja haasteista kuin itselläni ja opettajaopintoja suorittavilla opiskelijakollegoillani on ollut koulutuskokemustensa kautta. Usein kouluttamisesta on ollut jo jotain käytännön kokemuksia, mutta koettujen tilanteiden haasteellisuus ja kouluttajana kehittyminen on motivoinut hakemaan aiheesta lisää tietoa ja käytännön kokemusta sekä mahdollisesti hakeutumaan opettajakoulutukseen. Jonkinlainen positiivinen kokemus tai ajatus kouluttamisesta tuntuu löytyvän lähes jokaisen taustahistoriasta joka koulutuslalle haluaa suuntautua tai kehittyä edelleen kouluttajana.

Helakosken(1999: 53- 54) Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen kirjassa esitetyn kouluttajan asiantuntijuus -määrittelyn kautta olen hahmotellut haastattelun sisältöä. Helakoski esittää kouluttajan asiantuntijuuden muodostuvan neljästä osa-alueesta. Nämä ovat substanssin osa-alue johon kuuluu ammatillinen

tietotaito ja työelämäosaaminen. Pedagoginen osa-alue johon kuuluu kasvatukselliset taidot ja koulutusprosessin hallinta. Tieteellinen osa-alue joka koostuu kehittämisosaamisesta ja tieteenfilosofiasta, sekä neljantenä organisaation osa-alue joka koostuu tiimityö- ja verkosto-osaamisesta sekä taloushallinnon osaamisesta.



Kuvio 1. Kouluttajan asiantuntijuuden neljä osa-aluetta (Helakorpi 1999:53)

Kouluttajan opas (Townsend 2000: 6-7) esittää kouluttajan taitojen kolme ulottuvuutta: tieto ja kokemus koulutettavasta aiheesta, opetustaidot ja vuorovaikutustaidot. Tietoon ja kokemukseen kuuluu oman aihealueen asiantuntijuus, se että hallitsee ammatillisesti oman aihealueen. Opetustaitoihin kuuluu koulutustilaisuuksien suunnittelu ja toteuttaminen, ja vuorovaikutustaitoihin koulutettavien huomioonottaminen ja koulutustilanteen reflektointi.

Marckwort (2007: 9-10) tuo esille Ole hyvä esiintyjä ja kouluttaja kirjassaan kolme keskeistä kouluttajan taitoaluetta, tieto-taitotason, esiintymis – kouluttajatason ja kokemukset kouluttajana toimimisesta.

Pyrin haastattelukysymysten avulla jäsentämään miten haastateltavat itse kokevat oman asiantuntijuuden roolin eli tieto-taidon omassa roolissaan. Tieto-taidon

määrittelyssä pohjaudun ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittuun osaamiseen (Helakorpi (1999: 56). Kartoitan myös haastateltavien käsitystä omista opetustaidoistaan johon kuuluu opetustilanteiden suunnittelu ja toteuttaminen sekä ihmissuhde- ja viestintätaitoistaan (Helakorpi, 1999 ja Townsend , 2000). Pysin eri alojen ammattilaisten haastattelujen avulla tarkastelemaan asiantuntija-ammattilaisen kehittämisosaamisen näkökulmaa. Helakorpi (1999: 53-54) esittää kehittämisosaamisen osana kouluttaja-asiantuntijuuden tieteellistä osaluuetta. Lähestyn tätä termiä käytännönläheisemmin ja käsittelen sitä enemmän siitä näkökulmasta miten haastateltavat ammattilaiset kokevat koulutustehtävien kehittävän ja edistävän oma asiantuntijuutta ja mahdollisesti omaa ammattialaa.

3. TUTKIMUSTAPA

Kehittämistyössä haastattelin viittä eri alojen ammattilaista, joiden työtehtäviin kuuluu varsinaisen päätyön lisäksi myös kouluttamistehtäviä. Tarkastelen haastattelujen avulla asiantuntijan roolia koulutustehtävissä ja - tilanteissa. Mistä koostuu ammattilaisen, mutta ”amatööriskouluttajan” onnistuminen koulutustilanteessa ja mitkä ovat ns. ota -kouluttajana toimimisen haasteita? Haastateltavat olen valikoinut omien työ- ja yksityiskontaktieni kautta. Haastattelut olen suorittanut yhtä lukuun ottamatta puhelinhaastatteluina.

Haastattelumallini oli lähinnä puolistrukturoitu yksilöhaastattelu, jossa kysymysten esittämisjärjestys oli kuitenkin kaikille haastateltaville sama ja samoin esitetyt kysymykset. Joidenkin vastausten kohdalla esitin vielä haastateltavalle tarkentavia lisäkysymyksiä joiden pohjalta keskustelin esille nousseesta teemasta tarkemmin haastateltavan kanssa. Testasin kysymysten toimivuutta ensimmäisen haastateltavan kanssa ja tarkensin ja täsmensin tämän pilottihaastattelun pohjalta kysymyksen asettelua ja kysymysten muotoa.

Seuraavassa kappaleessa tuon esille haastattelukysymysten kautta minkälaisia vastauksia haastateltavat ovat antaneet ja miten kouluttajan rooli jäsentyy vastausten kautta. Vastausten analysointi on kvalitatiivista, mitä yhteisiä mielipiteitä

ja näkökantoja vastauksista välittyy ja mitä yhteisiä tekijöitä eri alojen oman työn ohessa kouluttavien vastauksista löytyy. Välissä on suoria lainauksia haastateltavien kommentteista.

4. HAASTATTELUT

Haastatellut henkilöt:

- tuotekehityspäällikkö, keskisuuri kansainvälinen it -alan yritys, alalla 15 vuotta, asiantuntijatehtävässä
- pappi, keskisuuri seurakunta, alalla 12 vuotta
- projektipäällikkö, suuri aikuiskoulutuskeskus, alalla 16 vuotta, asiantuntija
- palvelupäällikkö, ison kaupungin nuorisotoimi, alalla 10 vuotta, esimies-asiantuntijatehtävässä
- poliisi, keskisuuri kaupunki, alalla 7 vuotta, työntekijä

1. Missä tilanteissa koulutat ja ketä?

Ensimmäiseksi selvitin haastateltaviltani missä tilanteissa he omassa työssään kouluttavat ja millaista kohderyhmää. Vastausten perusteella koulutettavat olivat oman organisaation asiakkaita, oman organisaation henkilökuntaa, eri oppilaitosten oppilaita ja oman alan muita ammattilaisia. Ulkopuolisen kohderyhmän kouluttaminen oli lähinnä oman ammattialan tietotaidon ja käytännön kokemusten kouluttamista. Oman organisaation kollegoille ja muulle henkilökunnalla kouluttaminen oli perehdyttämistä ja uuden asian kouluttamista tai valmentamista.

”kouluttaminen – enemmän valmentamista, oman alan asiantuntija – tehtävä jakaa tietoa, sisäisen tuotekehitystiimien kouluttaminen sekä asiakkaita”

”koulutan luennoimassa oppilaitoksissa, omalle henkilökunnalle, kehityshankkeiden puitteissa muita alan ammattilaisia”

”joskus omia kollegoita, joskus oppilaitoksissa”

”organisaatiokohtaisia johtamiskoulutuksia, ulkopuolisia asiakkaita”

”rippikoulutyö, satunnaisia oppitunteja, aikuispienryhmien koulutusta”

Julkisen sektorin ammattilaiset (poliisi, pappi, palvelupäällikkö) kouluttivat oman organisaation sisällä sekä kutsuttuna puhujana ulkopuolisissa tilaisuuksissa. Papin rooliin kuului myös perinteinen kouluttaminen ja opettaminen rippikoulutyössä. Yksityisen sektorin ammattilaiset (tuotekehityspäällikkö ja projektipäällikkö) kouluttivat enimmäkseen omia asiakkaitaan.

2. Miten valmistaudut koulutustilanteeseen?

Tällä kysymyksellä halusin kartoittaa miten oman työ ohella kouluttavat ammattilaiset valmistautuvat koulutustilanteeseen ja mitä yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia valmistelusta löytyy.

”mind mapin piirtäminen, top down tilanteen hahmottaminen, mitä minulta odotetaan mikä tilaisuuden tavoite, sitten esityksen rakenteen miettiminen, kokemuksen myötä kalvojen määrä vähentynyt mielellään ei kalvoja ollenkaan – siitä hyvää palautetta”

”aina valmistaudun, pohdin kohdeyleisöä, aina yleisöstä ja pyynnöstä lähtee suunnittelu, usein lähetän koosteen etukäteen mistä luennoin”

”vähän valmistaudun, riippuu vastaanottajasta miten paljon”

”tutustun asiakkaan organisaatiostrategiaan ja johtamisjärjestelmään, räätälöin sisällön asiakkaan tarpeisiin”

”teen oppituntihahmotelman valmistan opetettavan asian, etsin uusinta tietoa asiasta”

Lähes kaikilla vastaajilla valmistautuminen lähtee kohderyhmän miettimisestä ja analysoimisesta. Samalla voi tapahtua jo aiheen tuntihahmotelmaa ja joko kirjallista tai kuvallista hahmotelmaa aiheesta mistä aikoo puhua ja mitä teemoja tuoda esille. Oma osaamista ja tietotaitoa lähdetään muokkaamaan kohderyhmän odotuksiin ja tarpeisiin.

3. Mihin suunnitelmaan tai millaiseen pyyntöön opetus useimmiten pohjautuu?

Seuraavaksi selvitin sitä, missä määrin vastaajat voivat vaikuttaa itse koulutuspyynnön sisältöön ja suunnitelmaan vai toteuttavatko he valmiiksi annettua suunnitelmaa.

”itse olen suunnittelemassa kokonaisuuksia, valikoin myös kouluttajia osaksi kokonaisuutta, harvemmin enää kutsuttuna puhujana”

”lähinnä pyydetään asiantuntijana puhumaan ja työelämän näkökulmasta, kerron mitä käytännössä teen”

”pyyntö tulee omasta työyhteisöstä, tiedän jonkun erikoisosa-alueen jota koulutan muille, myös joitakin ulkopuolisia oppilaitos luentoja”

”asiakaskohtaista räätälöintiä”

”riippikoulutyössä rippikoulusuunnitelma 2001, pienryhmätyössä valmis opetussuunnitelma, saa suunnitella teemoja itsekin”

Osassa koulutustehtäviä pyyntö tulee oman organisaation ulkopuolelta ja usein aiheena on henkilön oman ammattialaan liittyvät teemat. Asiakaskohtainen koulutuksen räätälöinti on tavallisinta yksityisen sektorin koulutuksissa. Oman organisaation sisällä pääsee joko itse suunnittelemaan koulutusta tai sitten toteuttamaan oman työorganisaation perehdytysuunnitelmaa tai valmista opetussuunnitelmaa kuten esimerkiksi seurakunnan rippikoulutyössä.

4. Tukeeko oma työ koulutustehtäviä – onko valmista koulutusmateriaalia tai kouluttajakoulutusta tarjolla oman työn puolesta?

Tällä kysymyksellä selvitin millä tavoin oma työorganisaatio käytännössä tukee kouluttamista lähinnä koulutusmateriaalin osalta ja tarjoaako työnantaja mahdollisuutta kehittyä kouluttajana.

”valmista on saatavilla, luotu historian kuluessa, pääasiassa itse luotua, olisi mahdollisuus kouluttautua kouluttajaksi, tukee mutta olen käyttänyt mahdollisuutta huonosti”

”ei koulutusta, kaupungin materiaalia käytän ja jonkin verran teen itse”

”ei kouluttajakoulutusta, materiaalia saattaa olla, usein itse saa tehdä, kouluihin on valmista materiaalia”

”on valmista koulutusmateriaalia, järjestää tarvittaessa”

”tekemällä oppii, on valmista materiaalia, koulutustakin saa, joskus täytyy itse kehitellä”

Kaikkien haastateltujen omassa työorganisaatiossa oli koulutustehtävään käytettävissä valmiiksi tehtyä materiaalia jossain määrin. Lähinnä valmis koulutusmateriaali oli esimerkiksi oman organisaation esittelymateriaalia tai valtakunnallisesti tuotettua opetusmateriaalia (poliisi, seurakunta). Monessakaan

työpaikassa ei ollut työnantajan toimesta järjestetty erikseen kouluttajakoulutusta vaikka työtehtäviin kouluttaminen saattoi kuulua säännöllisestikin.

5. Mitä materiaalia ja opetusvälineitä käytät koulutustilanteessa?

Selvitin haastateltavilta millaista materiaalia ja opetusvälineitä he käyttävät opetuksessaan. Kalvojen käyttö on aika yleistä ja asioiden havainnollistamiseen liituta tai fläppitaulu. Muutama luotti kouluttaessaan enemmän omaan puheeseen ja käytti muuta materiaalia vähemmän.

”omatekemää materiaalia, etävälineet lähes päivittäin, tilanteet joihin osallistuu ryhmiä eri paikkakunnilta, en tee materiaalia opiskelijoille, jaan asiantuntijätietoa organisaation sisäisissä blogeissa”

”käytän kalvomateriaalia, en tanssi enkä heilu”

”liitutaulu riittää tai tussitaulu”

”puhetta, itseäni, PowerPoint kalvoja, monisteita, aiemmin monipuolisempaa”

”kirkon valmismateriaalia, raamattu, katekismus, tunnustuskirjoja, kalvoja, tauluja, kuvia,”

6. Mitä opetusmenetelmiä käytät koulutustilanteessa?

Selvitin minkälaisia opetusmenetelmiä oman työn ohessa kouluttavat käyttävät koulutustilanteessa. Mitä yhteistä löytyy menetelmien käytöstä ja miten ne eroavat.

”keskustelutan, ryhmätöitä usein, kotiläksyjä teetän paljon, ideointeja brainstorming menetelmää käyttäen”

”havainnollistamista, esimerkkejä, maanläheistä, piirrän fläpille samalla kun puhun, keskustelutan vieruskaverin kanssa, itse tiedon tuottaminen porukan aktivoiminen, jumppatuokiot pitkissä koulutuksissa”

”luentotyypistä koulutusta”

”monimuotoisia, keskusteluja, ryhmitöitä, alustuksia, konsultoivaa keskustelua”

”parityöskentelyä, luennoimista, askartelua, piirtämistä, keskustelua”

Vastausten perusteella menetelmät olivat verraten monipuolisia ja kuulijoita aktivoivia. Koulutus voi olla luentotyypistä, mutta moni pyrkii keskustelemaan opetukseen ja saamaan kuulijat aktiivisesti mukaan ja itse tuottamaan aihesisältöä oppimistilanteessa. Moni käytti myös visuaalisesti havainnollistavia keinoja kirjoittamalla tai piirtämällä fläppitaululle.

7. Mitkä ovat omat vahvuudet ja onnistumisen kokemukset kouluttajana?

Selvitin haastateltavilta millainen käsitys heillä on omista vahvuuksistaan kouluttajana. Millainen tuntemus heille on muodostunut koulutuskokemusten ja mahdollisen palautteen myötä ja mitä onnistumisen kokemuksia heillä on ollut kouluttajana.

”olen johdonmukainen ja jäsentävä puhuja ja hyvä esiintyjä, tee itsestäsi naurunalainen hyvässä mielessä”

”ammattitaito, itse kehittänyt paljon juttuja, itse koettua ja kehitettyä ja tehtyä”

”osaan kertoa asiat kansantajuisesti”

”vahvuus konsultoiva koulutus, dialogiset valmiudet, fasilitointi ja mentorointitaidot”

”vahvuus luontevan kontaktin saaminen, esiintyminen, vuorovaikutuksellinen suhde”

Vastauksista välittyy tunne omasta vankasta ammattitaidosta ja asian hallinnasta, mutta enemmän painottuu omien viestinnällisen osaamisen merkitys. Vahvuutena tulevat esiin omat vuorovaikutustaidot ja kyky luontevaan esiintymiseen. Omat onnistumisen kokemukset painottuvat onnistuneisiin esiintymisiin tai vuorovaikutustilanteisiin.

8. Mitkä ovat käytännössä hyväksi havaitsemiasi keinoja onnistua koulutustilanteessa?

Tällä kysymyksellä hain eri osaajien omia käytännön kokemuksesta nousevia keinoja miten he ovat onnistuneet omassa kouluttajan tehtävässään.

”alalla toiminut kauan huumorilla muuntuu vertaiseksi kuulijoiden kanssa, ei välttämättä luoda asetelmaa on että guru joka puhuu, enemmän tilanne jossa ammattilainen puhuu ammattilaiselle”

”valmistautuminen ja hyvä pohjatyö”

”ottaa tosielämän esimerkkejä, niitä kuunnellaan”

”asiakkaan kuunteleminen ja yhteistyössä ratkaisun etsiminen, asiakkaan sitouttaminen subjektiksi”

”se että ei pidä pitkiä yksinpuheluja, keskusteluja ja yhteisen tekemisen kautta oppimista”

Kullakin vastaajalla oli erilaisia hyväksi koettuja keinoja onnistua koulutustilanteessa. Keinot olivat huumori, valmistautuminen, tosielämän esimerkit, asiakaslähtöisyys ja yhteistoiminnallinen oppiminen. Selkeästi vastauksista välittyi, että hyväksi koetut keinot olivat kullakin vastaajalla oman kouluttajakokemuksen kautta käytännössä koettua ja opittua. Kuulija- ja asiakaslähtöisyys tulee vastauksissa vahvasti esiin. Silloin kouluttajana kokee onnistuneensa, kun tilanteessa on toiminut kohderyhmän huomioiden.

9. Millaista palautetta saat kouluttamisesta?

Kysyin haastateltavilta millaista palautetta he saavat omasta kouluttamisestaan. Vastauksista tulee esille, että palaute voi olla systemaattisesti kerättyä tai sitten välitöntä, spontaania tai satunnaista. Palaute saattoi olla myös samasta tilanteesta lomakkeilla tai sähköisesti kerättyä ja myös välitöntä palautetta koulutustilanteessa.

”saan, asiakastilaisuudessa aina kerätään, epävirallisissa tilanteissa satunnaisesti, palautetta tulee pyytämättäkin, en puhuisi niin nopeasti”

”saan palautetta ja usein pyydän palautetta, usein jään juttelemaan koulutuksen jälkeen”

”vähän en paljoa, silloin tällöin”

”saan palautetta, kerätään systemaattisesti digiumin kautta, spontaani palaute on arvokkainta”

”nuorilta palaute tulee suoraan, rippikoulutyössä on loppuarviointi”

10. Mitkä ovat omat heikkoudet ja kehittämiskohteet kouluttajana?

Tällä kysymyksellä halusin selvittää millainen kokemus vastaajilla oli omista kouluttajataidoistaan. Mitä he itse kokivat ja mitä tunnistivat palautteen kautta heikkouksinaan ja kehittämiskohteina.

”pitäisi pyrkiä rauhallisempaan esitykseen, konkretisointi ja esimerkit esitykseen mukaan”

” ehdottomasti heikkous että en pysy asiassa, aikataulu voi pettää, innostun liikaa, uppoudun johonkin yksityiskohtaan, puhun liian suurellisesti”

”pitäisi olla enemmän tietotaitoa kouluttamisesta, ettei mene mutu- tuntumalla”

”dokumentointi”

”koulutusmetodeissa olisi parantamisen varaa, menee helposti yksinpuhumiseksi, ei keksi muita metodeja opettaa, käyttää samaa materiaalia usein”

Haastateltujen vastauksista nousee esille kehittämiskohteena omiin esiintymis- ja viestintätaitoihin liittyvät asiat sekä opetustaitoihin ja -menetelmiin liittyvät puutteet. Vastaajat eivät niinkään kyseenalaistaneet omaa ammattitaitoaan riittämättömäksi siinä mielessä että heillä olisi ollut kehitettävää oman ammattialan tietotaidoissa. Tässä yhteydessä haastatellut ammattilaiset olivat kukin toimineet alallaan valmistumisensa jälkeen jo useita vuosia eivätkä olleet aloittelijoita työssään.

11. Pidätkö kouluttamisesta vai onko se stressaavaa?

Vastaajat kokivat kouluttamisen pääasiassa myönteisenä. Eräs haastateltu piti kouluttamisesta kovastikin. Mutta toisaalta koettiin koulutustilanteet jonkin verran stressaavina. Osittain stressaava tunne liittyi itse esiintymistilanteeseen ja itsenäiseen esillä oloon koulutustilanteessa ja tilanteen hallintaan. Stressin tunnetta tuli myös omasta tunteesta ettei hallitse kouluttamisen taitoja tarpeeksi hyvin.

”molempia, kyllä stressaan niitä, tuo samalla tyydytystä”

”tykkään itse hirveästi, vie työaikaa, joten sitä voi tehdä rajallisesti”

”en hirveästi pidä, mutta en stressaa peruskouluttamista”

”ihmisten paljous ei pelota enemmän alttiina pienemmän alle kymmenen hengen tilanteissa, isot tilaisuudet yleensä hyvin ennakovalmisteltuja, tila toimii, äänentoisto toimii, äkkitalanteet hankalampia”

”vaihtelu virkistää”

”asiakkaan luona on mukavaa, ei stressaa”

12. Mitä kouluttaminen antaa itselle ja omalle ammattialalle?

Tämän kysymyksen perusteella nousee vastauksista vahvasti esiin oma ammatillinen kehittyminen kouluttajan roolissa. Kaikki vastaajat kokivat oman tietotaidon kehittyvän muita kouluttaessa. Kun omaa osaamistaan joutuu jäsentelemään ja esittämään toisille, niin tässä prosessissa myös itse oppii ja oma ammattitaito kehittyy. Koulutusta valmisteltaessa, kouluttaessa ja palautetta käsitellessä kokee samalla oman työn analysointia.

”koska koulutan muita ammattilaisia saan uusia näkökulmia, tuo uusia ajatuksia joita ei ole itse ajatellutkaan,”

”vuorovaikutteinen prosessi jossa myös itse oppii ja voimaantuu”

”oppii itsestään uutta, oppii kouluttamisesta uutta”

”kun reflektoi asioita voi itsekkin oivaltaa uutta ja innostuu itsekkin ja saa voimaa työhön”

Eräs vastaaja kommentoi kysymykseen:

”oppii tervettä nöyryyttä omaa työtään kohtaan”

Omaa osaamistaan ja ammattitaitoa joutuu tavallaan altistamaan kuulijajoukon arvioitavaksi ja tuoda julki oman ammatin käytäntöjä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Haastattelun perusteella vastaajista jäsentyy vahvasti oma ammatillinen rooli ja oman alan substanssin hallitseminen. Vahvuudeksi kouluttajana mainitaan kuitenkin

esiintymis- ja vuorovaikutustaidot. Oma ammattitaito tuntuu painottuvat vasta toisena viestintätaitojen jälkeen. Helakorven (1999: 53- 54) esittämän asiantuntijan osa-alueiden tarkastelun pohjalta nousee selvästi esille, että oma ammattitaito kehittyy kouluttamisen kautta. Vahvaksi osaajaksi kehittymiselle olisi hyödyllistä saada kokea muiden kouluttamista joka oman organisaation sisällä perehdyttäen tai omaan ammattialaan liittyviä teemoja kouluttaen oman organisaation ulkopuolisille tahoille. Oman osaamisen kokoaminen ja muokkaaminen toisille opetusta varten jäsentää omaa tieto-taitoa. Harvemmin muussa kuin koulutustilanteeseen valmistautuessa on omaa ammatillista osaamistaan muokattava kirjalliseen, kuvalliseen tai muuhun esitettävään muotoon

Vastausten kautta tarkentuu, että työelämän ammattilaisten kouluttajana toimimisessa näkyy konsultatiivinen koulutusote. Helakorpi (1999: 26 - 27) määrittelee konsultatiivisen koulutusotteen sellaiseksi koulutukseksi jossa kehitetään koko työyhteisöä, toimintaprosesseja tai johtamista. Haastateltavista yksityisellä sektorilla toimivat mieltävät oman koulutustyöskentelystä nimenomaan enemmän konsultatiiviseksi kuin perinteiseksi opetustyöksi. On myös syytä huomioida, että yksityisessä yrityksessä osa liiketoiminnan tuloksesta tulee koulutuksesta ja konsultatiivisesta kouluttamisesta. Julkista sektoria edustavat vastaajat jopa rajoittivat oman organisaation ulkopuolelle pyydettyjen koulutustehtävien määrää, koska sidosryhmien kouluttaminen ja työelämän asiantuntija näkökulman esille tuominen veivät varsinaista työaika omalta päätyöltä.

Oppijaksi aikuisena (Paane-Tiainen 2000: 94) esitetään Bennerin ammatillinen kasvu noviisista ekspertiksi (1. noviisi, 2. edistynyt, 3. pätevä, 4. taitava ja 5 asiantuntija) ja samansuuntaisesti Helakorpi (1999: 18) tuo esille Tiuranniemen kasvun reflektiiviseksi asiantuntijaksi neljän vaiheen kautta (1. noviisivaihe, 2. asiakaskeskeinen vaihe, 3. prosessikeskeinen vaihe ja 4. taitavan ammatillisen toimijan vaihe). Haastateltavien työurien pituuden ja kouluttamisen kautta syntyneen ammatillisen kehittymisen voi nähdä olevan taitava-asiantuntija tai taitavan ammatillisen toimijan vaiheessa. Tässä vaiheessa pystytään jo kehittämään omaa työtään ja ammattialaa.

Oman työn ohessa kouluttaminen on useimmiten siten kertaluonteista, että kouluttaja tapaa kohderyhmän ehkä ensimmäisen ja ainoan kerran. Koulutustilanteeseen on valmisteltava sopiva asiasisältö ja panostettava esiintymiseen ja vuorovaikutukseen. Usein tällaiset koulutustilanteet ovat tilanteita joissa pyydetään luennoimaan oman organisaation sidosryhmille omasta ammattialasta työelämän edustajana. Joissain tilanteissa asiakkuusprosessi voi kestää pidempään kuten konsultoivassa koulutuksessa. Kohderyhmä on tällöin rajatumpi ja pienempi, mutta yhteinen kehittämis- ja kouluttamisprosessi voi kestää pidempään ja kouluttaja tapaa asiakkaansa useaan kertaan. Harvemmin noudatetaan pidempää opintosuunnitelmaa johon kuuluisi myös kirjatenttejä, tehtäviä, esseitä tai laajemman lopputyön tekemistä. Kertaluonteisista kouluttamistilanteista saa monesti välitöntä palautetta lähinnä tilanteen viestinnällisesti onnistumisesta, mutta ei koulutuksen vaikuttavuudesta pitkäaikaisemmassa mielessä.

Vastauksista tuli esiin myös se, että työorganisaatiossa ei välttämättä järjestetä mahdollisuutta kouluttajakoulutukseen tai kouluttajana kehittymiseen vaikka oman työn ohessa joutuu säännöllisestikin kouluttamaan. Kouluttajataitojen kehittämiseen on siis eri työorganisaatioissa tarvetta. Vastaajien mielestä kouluttajana toimimisen heikkouksien perusteella taidoissa olisi kehitettävää koulutusmenetelmien ja viestintä- ja vuorovaikutustaitojen osalta.

Haastattelun yhteydessä sain haastateltavilta kommentteja, että pitkään aikaan tai juuri ollenkaan moni ei ollut pohtinut omaa kouluttajan rooliaan kysymyksien kautta esille tulleista näkökohdista. Itse reflektoin myös samalla omia kouluttajakokemuksiani ja ammatillista kehittymistäni. Toisia kouluttaessa oma kehittyminen ei välttämättä tapahdu juuri siinä hetkessä luento valmistautuessa ja juuri opetustilanteessa vaan ennemminkin jälkikäteen ja uusien samankaltaisten koulutustilanteiden toistuessa

LÄHTEET

Helakorpi, S. 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen.
Opettajakorkeakoulun julkaisuja D:119. Hämeenlinna.

Laine, T & Malinen, A. (toim.) 2009. Elävä peilisali. Aikuista pedagogiikkaa oppimassa.
Kansanvalistusseura. Helsinki.

Marckwort, A. Ole hyvä esiintyjä ja kouluttaja. Mermerus.

Paane- Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Edita. Helsinki

Townsed, J. 2000. Kouluttajan opas. Inforviestintä Oy.

LIITE 1 – HAASTATTELUKYSYMYKSET

Haastattelukysymykset:

1. Missä tilanteissa koulutat ja ketä?
2. Miten valmistaudut koulutustilanteeseen?
3. Mihin suunnitelmaan tai millaiseen pyyntöön koulutus useimmiten pohjautuu?
4. Tukeeko oma työ koulutustehtäviä, onko valmista koulutusmateriaalia tai kouluttajakoulutusta tarjolla oman työn puolesta?
5. Mitä materiaalia ja välineitä käytät koulutustilanteessa?
6. Mitä opetusmenetelmiä käytät koulutustilanteessa?
7. Mitkä ovat omat vahvuudet ja onnistumisen kokemukset kouluttajana?
8. Mitkä ovat käytännössä hyväksi havaitsemiasi keinoja onnistua koulutustilanteessa?
9. Millaista palautetta saat koulutettavilta?
10. Mitkä ovat omat heikkoudet ja kehittämiskohteet kouluttajana?
11. Pidätkö kouluttamisesta vai onko se stressaavaa?
12. Mitä kouluttaminen antaa itselle ja omalle ammattialalle?