



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

JÄRJESTÖALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Osallistava suunnittelu järjestöön täydennyskoulutuksessa

Marja Suuronen

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK (90 op)

04/2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Marja Suuronen	Sivumäärä 94 + 22
Työn nimi Järjestöalan koulutuksen kehittäminen: Osallistava suunnittelu järjestötyön täydennyskoulutuksessa	
Ohjaava opettaja Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsittelee järjestöalan koulutuksen kehittämistä sekä osallistavaa suunnitteluprosessia järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmatyössä. Opinnäytetyön tarkoituksena on a) kartoittaa millaisen täydennyskoulutuksen tarve järjestöalalla on, b) tehdä se osallistavan suunnitteluprosessin kautta ja kuvata suunnitteluprosessin malli sekä c) tuottaa 10 opintopisteen järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma. Työelämälähtöisen opinnäytetyön tilaajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu.</p> <p>Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa on käytetty laadullisia menetelmiä. Teoreettisena viitekehyksenä ja tutkimussuuntauksena on myös tulevaisuudentutkimus. Osallistavan suunnittelun menetelmänä opetussuunnitelman teossa on käytetty tulevaisuusverstasta. Opetussuunnitelmatyöhön osallistui viisi liittotason järjestöä.</p> <p>Järjestösektori on merkittävä ja kasvava työllistäjä. Järjestöalan koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden tulee kohdata. Se on yhteiskunnallinen kasvutekijä. Tulevaisuuden järjestöalalla tarvitaan entistä enemmän viestintä- ja vaikuttamisosaamista, tiedon tehokasta hakua ja tuottamista, laatuajattelua ja muutososaamista. Tarvitaan osaamista myös vapaaehtoistoiminnassa, johtamisessa, oman työn johtamisessa sekä markkinoinnissa. Osallistumismuodot muuttuvat ja järjestöissä tulee osaa käsitellä niitä. Pitkäaikaisen järjestötyöhön sitoutumisen rinnalle on tullut kevytjäsenyyksiä ja pop-up-yhteisöjä. Tämä voidaan kokea uhkana tai ilmiö voidaan käyttää hyväksi. Järjestöt etsivät tulevaisuudessa entistä enemmän synergiaetuja toisistaan ja tarvitaan verkostotyötaitoja.</p> <p>Osallistava suunnitteluprosessi on yksi keino, jolla voidaan paremmin vastata koulutuksen sekä työelämän tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen tarpeeseen. Suunnitteluprosessissa on tuotettu järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma, jonka pedagoginen tausta rakentuu humanistisesta ihmis- ja oppimiskäsityksestä, pragmaattisesta tietokäsityksestä sekä T-mallin osaamiskäsityksestä. Koulutus on aikuiskasvatusta sekä ammattikasvatusta ja sen taustalla on elinikäisen oppimisen ajatus. Taustalla on ajatus myös valmennuspedagogiikasta. Koulutuksen opintojaksoiksi on valittu neljä teemaa, joita ovat järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät, vapaaehtoisuus järjestöissä, järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Koulutus on tarkoitettu järjestöjen työntekijöille sekä luottamushenkilöille.</p>	
Asiasanat järjestö, koulutus, osallistava suunnittelu, opetussuunnitelma, tulevaisuudentutkimus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Master of Humanities

ABSTRACT

Author Marja Suuronen	Number of Pages 94 + 22
Title Developing Education in NGOs: Participatory Design in Supplementary Education	
Supervisor Merja Kylmäkoski	
Subscriber HUMAK University of Applied Sciences	
Abstract <p>The thesis is concerned with the development of education in NGOs and the process of participatory design in curriculum production for supplementary education in NGO work. The thesis aims to a) outline the need for supplementary education in NGOs, b) produce the education through participatory design and describe the model of the design, and c) compile a 10-study-point curriculum for supplementary education in NGO work. The thesis meets working life needs, subscribed by the HUMAK University of Applied Sciences.</p> <p>This is a research-based development thesis that applies qualitative methods. The theoretical framework and research orientation is futures studies. A futures workshop provided a method of participatory design in compiling the curriculum. Five union level organizations took part in the curriculum production.</p> <p>The NGO sector is a significant employer in the ascendancy. The needs of education in NGOs and working life needs must meet; this is a growth factor in society. In the future, NGOs will require more and more competence in communication and how to make an impact, efficient information retrieval and production, as well as quality thinking and ability to manage change. Competence will also be required in volunteering activities, leadership, managing one's own work, and marketing. Forms of participation are changing and NGOs must be able to deal with them. Apart from long-term commitment to NGO work, so-called light memberships and pop-up communities have gained in popularity, and this can be understood either as a threat or a phenomenon to be made use of. In the future, NGOs will be looking for more synergic advantages in each other and so networking skills are required.</p> <p>Participatory design provides one method for responding better to the need of matching education with working life supply and demand. The design process has produced a curriculum for supplementary education in NGO work. Its pedagogical foundation is based on a humanistic idea of humanity and education, a pragmatist conception of knowledge, and a T-model notion of competence. The model consists of adult education and vocational training, informed by the idea of life-long learning and the concept of coaching pedagogy. Study modules in the curriculum comprise four themes: updating basic work in NGOs with future prospects, volunteering activities in NGOs, communication and impact in NGOs, and assessment and development. The target group is NGO workers and people in positions of trust.</p>	
Keywords NGO, education, participatory design, curriculum, futures studies	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN RAKENNE	8
3 TUTKIMUSMENETELMÄT	8
3.1 Tutkimussuuntaus	8
3.1.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta	8
3.1.2 Laadullinen tutkimus	9
3.1.3 Tulevaisuudentutkimus	10
3.2 Tutkimustehtävän rajaus	13
3.3 Menetelmät ja tutkimuksen toteutus	14
3.3.1 Tutkimuksen toteutus	14
3.3.2 Tutkimusmenetelmänä tulevaisuusverstaas	14
3.4 Tutkimuksen aineistot ja niiden analysointi	15
3.5 Muut tutkimukset	16
4 JÄRJESTÖALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN	18
4.1 Järjestöalan koulutus Suomessa	18
4.1.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu	19
4.1.2 Muita järjestöalan koulutusta tarjoavia tahoja	20
4.2 Ammattikorkeakoulu täydennyskoulutuksen tuottajana	20
4.2.1 Ammattikorkeakoulun tehtävät	20
4.2.2 Täydennyskoulutuksen tehtävät ja mahdollisuudet	20
4.3 Järjestöalan koulutuksen kehittäminen	21
4.3.1 Järjestötyön toimintaympäristö	22
4.3.2 Järjestöalan koulutuksen kehittämisen merkitys	23
4.3.3 Koulutuksen ja työelämän tarjonnan ja kysynnän kohtaaminen	24
4.4 Järjestöalan tulevaisuudennäkymät	26
4.4.1 Järjestöjen suhde tulevaisuuteen	26
4.4.2 Tulevaisuusverstaassa esiin tulleet näkymät järjestöalalle	27
4.5 Järjestöalan tulevaisuuden osaamistarpeet	31
4.5.1 Yleiset työelämän tulevaisuudennäkymät ja osaamistarpeet	31
4.5.2 Tulevaisuusverstaassa esiin tulleet osaamistarpeet järjestöalalla	34
5 OSALLISTAVA SUUNNITTELU JÄRJESTÖALAN KOULUTUKSESSA	37
5.1 Yleistä	37
5.2 Osallistava suunnittelu	38
5.3 Tulevaisuusverstaas osallistavan suunnittelun välineenä	40
5.4 Osallistavan suunnittelun toteutus järjestötyön täydennyskoulutuksessa	41
5.5 Osallistavan suunnittelun prosessi	43
5.6 Osallistavan suunnittelun arviointi	52
6 JÄRJESTÖTYÖN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN PEDAGOGIIKKA	57
6.1 Järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagoginen tausta	57
6.1.1 Humanistinen oppimiskäsitys	57
6.1.2 Pragmaattinen tietokäsitys	58
6.1.3 T-mallin osaamiskäsitys	59
6.1.4 Valmennuspedagogiikka	60
6.1.5 Aikuiskasvatus	60

6.1.6 Ammattikasvatus	63
6.1.7 Elinikäinen oppiminen	64
6.2 Opetussuunnitelman rakentuminen järjestöyön koulutuksessa	66
6.2.1 Opetussuunnitelmatyö	66
6.2.2 Oppimisen luonne, tiedon ja taidon kehittyminen	68
6.2.3 Asiantuntijuus opetussuunnitelman lähtökohtana	70
6.3 Järjestöyön täydennyskoulutuksen toteuttamisen pedagoginen malli	72
6.3.1 Koulutuksen rakenne	72
6.3.2 Koulutuksen kohderyhmä	73
6.3.3 Koulutuksessa käytettävät menetelmät ja oppimisympäristöt	74
6.3.4 Koulutuksen opintojaksot	75
6.3.5 Koulutuksessa käytettävä opiskelija-arviointi	79
6.4 Järjestöyön täydennyskoulutuksen eettiset lähtökohdat	80
6.5 Järjestöyön täydennyskoulutuksen laatu ja arviointi	82
6.5.1 Laatuajattelu koulutuksen lähtökohtana	82
6.5.2 Humakin strategia 2013-2017	83
6.5.3 Koulutuksen arviointi	84
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	85
LÄHTEET	90
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee järjestöalan koulutuksen kehittämistä sekä osallistavaa suunnitteluprosessia järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmatyössä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on a) kartoittaa millaisen täydennyskoulutuksen tarve järjestöalalla on, b) tehdä se osallistavan suunnitteluprosessin kautta ja kuvata suunnitteluprosessin malli sekä c) tuottaa 10 opintopisteen järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma.

Opinnäytetyön tilaajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak) ja sen järjestötyön yksikkö. Humak on valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu, joka toimii humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurialalla. Mukana opetussuunnitelmatyössä on ollut viisi liittotason järjestöä, joita ovat Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry, Eurooppalainen Suomi ry, Suomen Punainen Risti, Suomen 4H-liitto sekä Nuorisosasuntoliitto ry.

Taustana opinnäytetyöni aiheelle oli se, että mielestäni järjestöosaaminen on vaihtelevaa ja osittain puutteellista niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöiden osalta. Järjestötyön tutkinto-opetus on nuori ala Suomessa ja monelta omaan ikäluokkaani kuuluvalta tai sitä vanhemmalta järjestötyöntekijältä puuttuu järjestötyön koulutus. Osaaminen on perustunut itseoppimiseen tai täydentäviin yksittäisen aihealueen järjestöalan opintoihin. Tässä täydennyskoulutuksessa painopiste on kokonaisvaltaisessa järjestötyön koulutuksessa. Aiheen valintaan vaikutti myös oma kiinnostus niin järjestöalaa kuin sen opettamista kohtaan.

Koulutuksen tulee lähteä työelämän tarpeista. Se on yhteiskunnallisesti merkittävä kasvutekijä. Oikeanlaisella koulutuspolitiikalla vaikutetaan työllisyysasteen kohottamiseen ja työurien pidentämiseen. Järjestöjen rooli työllistäjänä on kasvanut merkittävästi ja kolmannella sektorilla on mahdollisuuksia lisätä niin palvelutarjontaa kuin työpaikkojakin.

Järjestötyön täydennyskoulutuksen taustalla on yritysmaailmasta tuttu T-mallin osaaminen. T-mallin osaajalla on vahva substanssiosaaminen (vrt. T-kirjaimen jalka), ja hänellä on myös kyky ymmärtää muita osaamisalueita (vrt. T-kirjaimen hattu). Tulevaisuuden työelämässä on kysyntää nimenomaan T-mallin osaajille.

(Oivallus 2011, 15.) Järjestöalan osaamistarpeet muuttuvat, kuten työelämän osaamistarpeet yleisesti. Järjestöjen työntekijöiden sekä luottamushenkilöiden tulee osata käsitellä esimerkiksi uusia osallistumisen muotoja. Pitkäaikaisen järjestötyöhön sitoutumisen rinnalle on tullut kevytjäsenyyksiä ja pop-up-yhteisöjä.

Järjestötyön täydennyskoulutuksen keskeiset teemat ovat järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät, viestintä ja vaikuttaminen, vapaaehtoistyö sekä järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Koulutuksessa painotetaan vaikuttamisosaamista. Järjestöillä on valtava edunvalvonnallinen tehtävä ja on tärkeää vahvistaa yhteiskunnallisen vaikuttamistyön osaamista. Koulutuksessa painotetaan myös verkostotyöskentelyä. Järjestöt etsivät entistä enemmän synergiaetuja muista järjestöistä. Ongelmat ovat monimutkaisempia ja niiden ratkaisuun tarvitaan enemmän päitä. Synergiaetujen etsimisellä halutaan myös karsia päällekkäisiä töitä, tehdä toiminta- tai palveluketjuja sekä jakaa resursseja. Myös tällaiseen tarvitaan uudenlaista osaamista.

Opinnäytetyöni tarkoituksena ei ole tuotteistaa järjestötyön täydennyskoulutusta, vaan rakentaa opetussuunnitelma ja tarkastella sen rakentumisprosessia sekä opetussuunnitelman taustalla olevaa pedagogiikkaa. Opetussuunnitelmatyö toteutettiin tulevaisuusverstaissa. Opinnäytetyöni on tutkimuksellisen kehittämistyö ja tutkimussuuntauksena on myös tulevaisuudentutkimus. Opetussuunnitelman teemat on valittu tulevaisuusverstaissa esille tulleiden järjestöalan tulevaisuudennäkymien ja niiden tuomien osaamistarpeiden pohjalta. Päättökysymykseni olivat millaisen täydennyskoulutuksen tarve järjestöalalla on, millainen on osallistavan suunnittelun prosessi järjestötyön täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja millainen on 10 opintopisteen myytävä järjestötyön täydennyskoulutus.

Esittelen opinnäytetyön alussa työn rakenteen sekä tutkimusmenetelmät. Sen jälkeen tarkastelen järjestöalan koulutuksen kehittämistä ja tulevaisuudennäkymiä. Etenen kuvaamaan osallistavan suunnittelun prosessia opetussuunnitelmatyössä sekä tarkastelen opetussuunnitelman pedagogista taustaa. Lopuksi teen työn yhteenvedon johtopäätöksissä.

2 OPINNÄYTETYÖN RAKENNE

Opinnäytetyöni koostuu kolmesta osiosta sekä liitteenä olevasta tuotoksesta. Ensimmäinen osio käsittelee järjestöalan koulutuksen kehittämistä, sisältäen järjestöalan tulevaisuudennäkymät ja osaamistarpeet. Toisessa osiossa tarkastellaan osallistavaa suunnitteluprosessia järjestöalan koulutuksen kehittämisessä, sisältäen suunnitteluprosessin mallin. Kolmannessa osiossa käsitellään järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagogiikkaa, sisältäen opetussuunnitelman pedagogisen taustan ja oppimisen rakentumisen. Tuotoksena on järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma. Liitteenä on myös toteutussuunnitelma ja tehtäväpankki koulutuksen opettajan avuksi sekä suunnitteluprosessissa käytetyt tehtävät ja kutsu opetussuunnitelmatyöhön.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Tutkimussuuntaus

Opinnäytteeni on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa käytän laadullisia menetelmiä. Teoreettisena viitekehyksenä ja tutkimussuuntauksena on myös tulevaisuudentutkimus.

3.1.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on uusi tiedonmuodostuksen tapa, jossa kysymyksenasettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Pääosassa on kehittäminen, mutta siinä pyritään hyödyntämään tutkimuksellisia periaatteita. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan avulla pyritään muutokseen, mutta samalla perustellaan tiedon tuottamista. Tiedontuotantoa ohjaavat käytännön ongelmat ja kysymykset, mutta kysymys ei ole vaan niiden ongelmanratkaisusta, vaan laajemmasta argumentaatiosta. (Toikko & Rantanen 2009, 21–23.)

Tutkimuksellisen kehittämisen keskeiset näkökulmat ovat kehittämisprosessi, toimijoiden osallistuminen ja tiedontuotanto. Kehittäminen nähdään prosessina. Innovatiiviset prosessit ovat osin ennakoimattomia. Varsinkin monimutkaisten sosiaalisten verkostojen kanssa työskennellessä toimintaa ei voi suunnitella

kokonaan valmiiksi. Kehittämisprosessille on ominaista, että sitä joudutaan koko ajan tarkistamaan ja suuntaamaan uudelleen. Kehittämistoiminta rakentuu usein monien eri toimijoiden mukaan. Ominaista on, että kehittämisessä sovelletaan erilaisia näkemyksiä ja etsitään yhteisymmärrystä. Osallistumisella tarkoitetaan myös kehittäjän sekä käytännön toimijoiden osallistumista konkreettiseen toimintaan. Hän ei ole ulkopuolisen roolissa. Keskeistä on dialogi ja sen avulla tuloksien saaminen. Tiedontuotannon osalta lähtökohtana on se, että tutkiva työote tai tutkimukselliset asetelmat tuottavat kehittämistoiminnalle lisäarvoa. Tutkimuksellisuus ja kehittämiseen liittyvien ilmiöiden käsitteellistäminen auttavat niin kehittämistoiminnan toteuttamisessa kuin sen siirrettävyydessä. (Emt., 10–11.) Nämä mainitut näkökulmat ovat vahvasti esillä opinnäytetyössäni ja kuvaan luvussa 5.5 osallistavan suunnittelun prosessin yhteydessä myös tiedontuotannon prosessia.

3.1.2 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus. Se voidaan määritellä ei-numeraaliseksi aineiston ja analyysin muodon kuvaukseksi (Eskola & Suoranta 2001, 13). Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkeinä voidaan pitää esimerkiksi harkinnanvaraista tai teoreettista otantaa, aineiston laadullis-induktiivista analyysia, hypoteesittomuutta sekä narratiivisuutta (emt., 15). Laadullinen tutkimus on jonkinlainen todellisuuden selittämisen muoto tai keino, jonka avulla pystytään ymmärtämään ilmiöitä ja niiden syitä sekä seurauksia. Kvalitatiivinen tutkimus ei ole syntynyt yhtäkkisesti. Sen kehittämiseen on otettu vaikutuksia monista eri tutkimustraditioista ja ajattelusuuntauksista. Sillä on geneettisiä yhtäläisyyksiä esimerkiksi hermeneutiikkaan, fenomenologiaan ja analyyttiseen kielifilosofiaan. Kvalitatiivinen tutkimus muodostaa elektiivisen tutkimussuuntauksen sen osalta, että siinä on vaikutteita monelta suunnalta. (Emt., 25.)

Laadullinen aineisto yksinkertaisimmillaan tarkoittaa tekstimuotoista aineistoa, kuten haastatteluita ja omaelämäkertoja (emt., 15). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston koko voi olla suhteellisen pienikin. Kyse on aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. (Emt., 61.) Aineistona opinnäytetyössäni on tulevai-

suusverstaan materiaali sekä aiemmat tutkimukset. Halusin rajata aineiston mahdollisimman selkeäksi. Laadullisen tutkimuksen yksi ongelma on se, että periaatteessa laadullinen aineisto on loppumaton (Eskola & Suoranta 2001, 64). Tutkimussuunnitelmaa tehdessäni ajatuksena oli, että hankin aineistoksi vielä haastatteluita järjestötyön täydennyskoulutukseen liittyen, mutta totesin, että juuri tämän selkeyden vuoksi pitäydyn vain tulevaisuusverstaan tuomassa aineistossa ja aiemmissa tutkimuksissa. Tulevaisuusverstaan aineisto on laaja, ja se palvelee tarkoitustaan. Laadullisen tutkimuksen yksi olennainen piirre on se, että aineistosta on tarkoitus rakentaa kestäviä näkökulmia, ei vaan kertoa siitä (emt., 62). Tämä näkyy opinnäytteessäni siinä, että aineiston perusteella on rakennettu kuva järjestöalan tulevaisuudennäkymistä, osaamistarpeista ja edelleen järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma.

Laadullisessa tutkimuksessa ei yleensä ole tarkoitus tehdä vastaavaa yleistettävyyttä kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa yleistettävyyden kriteerinä on järkevä aineisto. Eskola ja Suoranta esittävät, että esimerkiksi haastateltavia valittaessa olisi olennaista, että haastateltavilla on 1) samankaltainen, ainakin kyseiseen hetkeen liittyvä, kokemusmaailma, 2) he omaisivat tietoa tutkimusongelmasta sekä 3) olisivat kiinnostuneita itse tutkimuksesta. Lisäksi yleistettävyyttä parantaa vertailu muihin tutkimuksiin ja tulkitoihin. (Emt., 65–66.) Noiden kriteerien perusteella, siirrettäessä ne omaan tutkimukseeni, tutkimukseni aineisto on järkevä ja sitä kautta vakuuttava. Tulevaisuusverstaaseen pyydettiin järjestöalan ammattilaisia, joita käytännössä yhdistää jonkinlainen samankaltainen kokemusmaailma. Heillä on myös tietoa tutkitavasta ongelmasta ja he olivat hyvin kiinnostuneita tutkimuksesta itsestään. Yhtälailla tutkimuksessani käytetään vertailuasetelmia, koska tulevaisuusverstaan aineistoa peilataan muihin tutkimuksiin ja niiden tulkitoihin.

3.1.3 Tulevaisuudentutkimus

Tulevaisuudentutkimus eli futurologia, voidaan määritellä tulevaisuutta koskevien kysymysten kriittiseksi ja systemaattiseksi käsittelyksi. Tulevaisuudentutkimuksen tehtävänä on selvittää mikä tulevaisuudessa on mahdollista, todennäköistä ja toivottavaa. Empiirinen tutkimuskohde ei ole sinänsä *tulevaisuus* vaan nykyhetki ja käytettävissä oleva tietämys. Tulevaisuudentutkimus on kiinnostu-

nut monista eri kehitysvaihtoehdoista eikä vain yhdestä ennustetusta tulevaisuuden tilasta. (Muutos, valinnat, tulevaisuus 1989, 7-14.)

Modernin tulevaisuudentutkimukseen liittyy ajatus siitä, että ihminen ei saa pysäyttää evoluutiota. Hänen tulee tehdä evoluutiosta tietoista valintaa, ja se edellyttää edistymistä uudelle tasolle niin eettisesti, tiedollisesti kuin sosiaalisesti. (Malaska 2013, 17.) Modernin tulevaisuudentutkimuksen historiasta ollaan monia mieltä. Osa pitää sen alkuna valistuksen aikaa, osa 1900-luvun alkua ja osa 1900-luvun puoliväliä. Joka tapauksessa jo 1500-luvulla filosofi ja teologi Luis de Molina kirjoitti monien vaihtoehtoisten tulevaisuuksien loogisesta mahdollisuudesta sekä välttämättömyydestä. (Emt., 17.) Olavi Borg esittää, että tulevaisuudentutkimuksen juurista puhuttaessa on oleellista erottaa tulevaisuutta koskeva inhimillisen ajattelun ja toiminnan linja sekä moderni tulevaisuudentutkimus. Kaikkiin kulttuureihin ja aikakausiin on jollain tasolla kuulunut tulevan ennustaminen. Näistä on kirjoitettu niin antiikin kirjallisuudessa kuin modernissa paratiiteessä. (Borg 2013, 44.)

Tulevaisuudentutkimuksen termi on englanniksi *futures studies* tai *futures research* ja se tarkoittaa millaista tahansa tieteellistä tulevaisuudentutkimusta. Suomen kielessä yleistynyt termi on tulevaisuudentutkimus, kun taas englanninkielisessä termissä tulee esiin sen varsinainen tarkoitus: monien mahdollisten tulevaisuuksien tutkiminen. (Malaska 2013, 18–19.) Suomen kielessä käytetäänkin jonkin verran, ainakin alan ammattilaisten keskuudessa, termiä tulevaisuuksien tutkimus. Käytän opinnäytetyössäni kuitenkin termiä tulevaisuudentutkimus selkeyden vuoksi.

Tulevaisuudentutkimuksessa avainasemassa ovat heikot signaalit ja niiden tunnistaminen. Elina Hiltunen määrittelee heikon signaalin merkiksi nousevasta asiasta, josta tulevaisuudessa voi tulla jokin iso trendi. Määritelmiä on monia. Yksi niistä on Hiltusen viittaaman tutkija Brian Coffmanin näkemys (1997). Coffmanin mukaan heikko signaali on uusi ja yllättävä asia signaalin vastaanottajan näkökulmasta, idea tai trendi, joka vaikuttaa organisaatioon tai sen toimintaympäristöön. Heikko signaali voi olla uhka tai mahdollisuus ja siitä tulee valtavirtaa vasta tietyn viiveajan jälkeen. Se voi olla myös mahdollisuus oppia, kasvaa ja kehittyä. (Hiltunen 2013, 296.)

Opinnäytetyössäni tulee esille yhteiskunnallisuus ja järjestöalan kehittämisen merkitys yhteiskunnan kannalta. Työelämän ja yhteiskunnallisten muutosten takana ovat globaalit megatrendit, jotka ovat tulevaisuudentutkimuksen yksi merkittävä näkökulma, käyttötarkoitus ja tutkimuskohde. Globaaleja megatrendejä ovat muun muassa maailmantalous, asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, verkostotalous jne. (Helakorpi 2010d, 21.) Järjestökentällä on olennaista pohtia – ja osata pohtia – mikä on megatrendien vaikutus omaan toimintaan, yhteiskuntaan ja globaalisti. Yhtenä keskeisenä tutkimuskohteena tulevaisuudentutkimuksessa on jälkiteollinen yhteiskunta. Sen ensi vaiheena on ollut tietoyhteiskunta, toiselta nimeltään informaatioyhteiskunta. Seuraavana yhteiskuntakehityksen vaiheena nähdään merkitysyhteiskunta, johon palaan luvussa 4.5.1 tarkastellessani työelämän ja osaamistarpeiden muutoksia. (Heinonen 2013, 268.)

Tulevaisuudentutkimuksen mukaan ottaminen opinnäytetyöhöni voidaan perustella yhteiskunnallisen näkökulman lisäksi – tosin siihen vahvasti liittyen – myös siksi, että koulutuksen suunnittelussa tulevaisuudella on erityinen merkitys. Koulutuksen kehittämistä tekevien tulee olla ennakoivia, jotta koulutuksen tavoitteet ja sisältö soveltuvat työelämän tuleviin tarpeisiin (Helakorpi 2010d, 20). Jäljessä laahaavalla koulutuksella ei tee mitään ja se tulee kalliiksi yhteiskunnalle.

Olen soveltanut Osmo Kuusen taulukkoa ”Taloustieteilijöiden ja tulevaisuuksien tutkijoiden eroja tulevaisuuden ennakoijana” arvioimaan, kuinka pätevä opinnäytteeni, ja erityisesti tulevaisuusverstaassa tuotettu aineisto, on tulevaisuudentutkimuksen ja ennakkoinnin näkökulmasta. Kuusi määrittelee, että ennakkoinnin yleinen luonne on tulevaisuudentutkijoilla kvalitatiivinen. Tässä asiassa opinnäytteeni ja sen aineisto ovat vastaavia tulevaisuudentutkimuksen näkökulmasta. Kuusen mukaan ennakkoinnin keskeisin tietoperusta perustuu asiantuntija-arvioihin ja niille esitettyihin perusteluihin. Myös tässä asiassa aineistoni on vakuuttava; tulevaisuusverstaassa tuotettu aineisto on järjestöalan asiantuntijoiden tuottama. Tuotetun tiedon luonteessa on Kuusen mukaan kokonaisuuhahmotuksia tulevan kehityksen mahdollisuuksista skenaarioiden muodossa. Tulkintoja havainnollistavat kuvat sekä metaforat. Järjestöalan tulevaisuuden näkymiä ja osaamistarpeita pohdittaessa tulevaisuusverstaassa muodostettiin niin kokonaiskuvaa kuin erilaisia yksittäisiä skenaarioita tulevaisuudesta. Esi-

merkkinä käytetystä ja kuvaavasta metaforasta on kielikuva ”hyvää ruokaa keskellä metsää”, viitaten tulevaisuudenvisioon Marttojen ja Partiolaisten tai vastaavien tahojen yhteistyöstä ja synergiaetujen hakemisesta. Kuusen mukaan tyypillinen tulevaisuudentutkija ennakoijana tuottaa tietoa kokonaisnäkömyksen muodostamiseen esimerkiksi strategiaa varten. Tietoa käytetään kirkastamaan tavoitteita ja tutkimaan niiden saavuttamismahdollisuuksia. Opinnäytetyössäni tulevaisuusverstaan tuottamaa tietoa sekä alan muita tutkimuksia käytettiin järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman tekemiseen. Kuusi esittää, että tulevaisuudentutkimus on erityisen hyvä heikkojen signaalien käsittelyssä sekä kokonaiskehityksen suuntaan vaikuttavien ”villienkorttien” käsittelyssä. Opinnäytetyöni ja tulevaisuusverstaan aineistosta oli havaittavissa heikkoja signaaleja, jotka mahdollisesti tulevat vaikuttamaan tulevaisuuden järjestötyöhön. (Kuusi 2013, 114.) Tällä Kuusen taulukolla, joskin aivan muuhun tarkoitukseen tehdyllä, pystyy yksinkertaistaen arvioimaan oman aineiston pätevyyttä. Toki arviointi on yksioikoinen, mutta suuntaa-antava sen puolesta, että aineistoni on pätevä tulevaisuudentutkimuksen näkökulmasta ja voin esittää tuloksia järjestöalan tulevaisuudennäkymistä, osaamistarpeista ja edelleen niiden perusteella tehdä opetussuunnitelman järjestötyön täydennyskoulutukseen.

3.2 Tutkimustehtävän rajaus

Tutkimukseni pääkysymykset ovat:

- Millaisen täydennyskoulutuksen tarve järjestöalalla on?
- Millainen on osallistavan suunnittelun prosessi järjestötyön täydennyskoulutuksen suunnittelussa?
- Millainen on 10 opintoviikon myytävä järjestötyön täydennyskoulutus?

Tutkimukseni pääkysymystä täydentäviä kysymyksiä ovat:

- Millaisia osaamistarpeita järjestöalalla on tulevaisuudessa?
- Millaisia tulevaisuuden kehitysnäkymiä järjestökentällä on?
- Mitä järjestötyön täydennyskoulutusta on tällä hetkellä tarjolla?
- Miten osallistavaa suunnitteluprosessia voi hyödyntää koulutuksen suunnittelussa?

- Miten edellä mainittu vaikuttaa työelämän ja koulutuksen kohtaamiseen?
- Mitkä ovat osallistavan suunnitteluprosessin vaiheet?
- Millaisia kokemuksia osallistujilla oli osallistavasta suunnitteluprosessista?
- Sopiiko osallistava suunnitteluprosessi ylipäätään koulutuksen suunnitteluun?
- Mikä on tuotettavan koulutuksen pedagoginen tausta?
- Mitä osa-alueita ja tehtäviä koulutukseen kuuluu ja miksi?
- Mikä on koulutuksen osaamistavoite?

3.3 Menetelmät ja tutkimuksen toteutus

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin osallistavan suunnitteluprosessin kautta, jossa käytin työmenetelmänä tulevaisuusverstasta. Osallistava suunnitteluprosessi itsessään on *tapa* tehdä yhteistä suunnitelmaa ja sen yhtenä menetelmänä voi käyttää tulevaisuusverstasta.

3.3.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus perustuu osallistavaan suunnitteluprosessiin ja tilaajataho sekä tutkimuksen tekijä kutsuivat viisi eri järjestöä mukaan osallistavaan suunnitteluun. Osallistavan suunnitteluprosessin myötä selvitettiin tulevaisuuden järjestötyön osaamistarpeita sekä kehitettiin tuotettavan täydennyskoulutuksen sisältörunko.

Osallistavan suunnitteluprosessiin valittiin eri alojen järjestöjä. Tarkoituksena oli myös, että prosessin myötä tuotettavalle koulutukselle syntyy ikään kuin luonnollinen markkinointikoneisto osallistuneista järjestöistä. Työelämälähtöisyys oli mukana koko osallistavassa suunnitteluprosessissa sekä tutkimuksessa, ja tulee olemaan mukana myös toteutettavassa koulutuksessa.

3.3.2 Tutkimusmenetelmänä tulevaisuusverstaas

Opinnäytteeseeni liittyvän osallistavan suunnitteluprosessin menetelmänä käytettiin tulevaisuusverstasta. Tulevaisuusverstaas on alun perin kehittänyt professori Robert Jungk yhteisön, yrityksen, kunnan tai muun vastaavan organi-

saation ajankohtaisen ongelman ratkaisemiseksi tulevaisuusnäkökulmasta. Menetelmässä on aivoriihen perustaa, mutta se on tulevaisuusorientoitunut. Tulevaisuusverstaassa on tarkoitus nostaa esille tutkittavan kohteen uhat sekä mahdollisuudet ja osallistujat nähdään oman alansa asiantuntijoina. Heidän mielipiteensä on olennaisen tärkeä valittaessa toivottavampaa tulevaisuuden tilaa tai strategiaa. Osallistujat työskentelevät ryhmässä heille keskeisten asioiden kanssa, ilmaisevat toiveitaan ja kuvitelmiaan vapaasti, lähtökohtana ajatus tulevaisuudesta. Tutkijan asema tulevaisuusverstaassa on osallistujien esittämien ideoiden syventäjä sekä käsitteellistäjä. (Anttila 2006, 399–400.) Tulevaisuusverstaassa on valmisteluvaihe, ongelmavaihe, mielikuvitusvaihe, todellistamisvaihe sekä jälkitoimenpiteet (Nurmela 2013, 214–215). Palaan tarkemmin näiden sisältöihin luvussa 5.2, jossa tarkastelen tulevaisuusverstasta osallistavan suunnittelun välineenä.

Tulevaisuusverstaat ovat tulevaisuuden tutkimista, mutta myös tulevaisuuden tekemistä. Tulevaisuusverstaassa tutkimuskohteena on myös se, mitä tulevaisuudelta itse halutaan. Verstaissa selvitetään, mitä tiedetään mahdollisuuksista tavoitella toivottua tulevaisuutta ja vastaavasti mitä ei tiedetä, eli mistä pitää ottaa lisää selvää. (Emt., 213.) Tulevaisuusverstas on mielikuvituksen sekä empatian foorumi, heikkojen signaalien etsintäpaikka, tavallisen ihmisen tulevaisuusmetodi sekä sosiaalisten keksintöjen tekopaikka (emt., 214). Opinnäytteesäni tulevaisuusverstaan avulla rakennettiin järjestöyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma ja sen muodostaman aineiston perusteella pystyi tutkimaan opetussuunnitelman tekoa sekä järjestöalan tulevaisuudennäkymiä ja osaamistarpeita.

3.4 Tutkimuksen aineistot ja niiden analysointi

Tutkimusaineistoa saatiin edellä esitetyn aineistonhankintamenetelmän kautta. Tulevaisuusverstaasta muodostui suuri aineisto, joten *dokumentointi* oli erittäin tärkeää. Dokumentointi tarkoittaa kaikkien prosessin aikana tulokseen vaikuttavien seikkojen sekä ratkaisujen tunnistamista ja muistiin merkitsemistä (Anttila 2006, 430).

Tulevaisuusverstaista tehtiin koonnit ja niiden tekemiseen sovellettiin teemoittelua. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineistosta nostetaan esille tutkimusongelmaa valaisevia teemoja (Eskola & Suoranta 2011, 174). Käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa ja sillä pystytään nostamaan esille tutkimusongelman kannalta olennaisia asioita (emt., 178). Teemoittelun avulla saatiin tehtyä verstaan koonteja, joiden avulla työskenneltiin seuraavissa verstaissa ja syvennettiin ajatusta tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Pelkillä teemoittelemattomilla verstasmuistiinpanoilla ei olisi pystynyt työskentelemään yhtä tehokkaasti kuin valmiiksi teemoitetuilla koonneilla.

3.5 Muut tutkimukset

Peilasin opinnäytetyöni aihetta muihin tutkimuksiin ja selvityksiin. Osa tutkimuksista toimi taustatietona järjestöalan tulevaisuudennäkymiin ja osaamistarpeisiin, työelämän yleisiin muutoksiin ja koulutuksen suunnitteluun liittyen, osaa tutkimuksista ja selvityksistä käytän varsinaisina lähteinä opinnäytetyössäni. Esittelen tässä kappaleessa keskeisimmät tutkimukset ja selvitykset pääpiirteittäin.

Heikki Vuojakoski on perehtynyt siihen, miten järjestöt muodostavat suhdettaan tulevaisuuteen. Järjestöjen tulevaisuuden suunnittelussa olennaista on järjestöjen toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Vuojakoski kuvaa kuutta erityyppistä muutosta, jotka vaikuttavat koko järjestötoimialaan. Näitä ovat väestörakenteen, ihmisten toiminnan, yhteiskunnan, järjestötoiminnan, taloudellisen tilanteen sekä järjestön omaan toimintaympäristöön liittyvät muutokset. Tutkimuksessaan Vuojakoski on kehittänyt mallin, jolla järjestöt muodostavat suhdettaan tulevaisuuteen ja mallissa on eriteltävissä neljä eri järjestötyyppiä, jotka ovat edelläkävijät, seuraajat, selviytyjät sekä unohtuneet. (Vuojakoski 2008, 1–3.)

Elinkeinoelämän keskusliiton Oivallus-hankkeen loppuraportissa tarkastellaan muun muassa sitä, millaisia ovat tulevaisuuden osaajat, miten osaamista synnytetään sekä kehitetään ja millaista koulutusta tarvitaan 2020-luvun työelämään. Oivallus oli kolmivuotinen hanke, jossa tarkasteltiin elinkeinoelämän tulevaisuu-

den osaamistarpeita ja niiden kehittämistä. Hypoteesina oli yhä verkostoituneempi elinkeinoelämä 2020-luvulla. Raportti nostaa koulutuksen läpileikkäväksi teemaksi luovuuden edistämisen. Koulutuksessa olennaista on nostaa tiedon rinnalle taidot ja yhdessä tekeminen. (Oivallus 2011, 3–4.) Lisäksi raportissa tuodaan esille T-mallin osaamisen kehittämisen merkitys ja sen tarve tulevaisuuden työmarkkinoilla (emt., 15).

Ritva Rajander-Juustin opetushallitukselle tekemässä selvityksessä tarkastellaan seuraavien 10–15 vuoden aikana koulutukseen kohdistuvia osaamistarpeita liiketalousalalla. Työn muutos koskee kaikkia työn tekemisen osa-alueita ja se vaikuttaa osaamistarpeisiin. Keskeisintä onkin hankkia sellaista tieto-taitoa, jolla selviää näistä muutoksista. Tässä korostuvat ajatus elinikäisestä oppimisesta, oma asenne muutokseen sekä koulutuksen tuoma valveutuneisuus muutokseen. Moniosaajia kaivataan entistä enemmän niin liiketalouden alalla kuin muilla aloilla. Olennaista on myös substanssiosaamisen yhdistäminen haluun oppia sekä ymmärtää muita osaamisalueita, eli ns. T-mallin osaamisen kehittäminen. (Rajander-Juusti 2013, 5.)

Anna-Maija Siljanderin pro gradu -tutkielmassa kuvataan aikuisopiskelijoiden käsityksiä osaamisesta sekä ammatillisesta tiedosta ja sen leviämisestä täydennyskoulutuksessa. Siljander pohtii, mitä on osaamista kehittävä ammatillinen täydennyskoulutus ja mikä edistää sitä. (Siljander 2008, 5–6.)

Petri Ruuskanen, Kirsikka Selanderin ja Timo Anttilan työministeriölle tekemässä raportissa tarkastellaan kolmatta sektoria työllistäjänä. Kolmannen sektorin merkitys palkkatyön teettäjänä on kasvanut paljon viimeisen parinkymmen vuoden aikana. Työnantajina toimivien järjestön määrä on noin kaksinkertaistunut ja palkkatyön volyymi on kasvanut noin 70 %. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 10.)

Työministeriön työvoimapoliittisessa tutkimuksessa arvioidaan työmarkkinoiden kehitystä, huomioiden erityisesti työikäisen väestön väheneminen. Työpaikkoja syntyy ja häviää globaalin rakennemuutoksen sekä teknologisen kehityksen myötä. Tutkimuksessa haetaan vastausta siihen, vastaavatko nettomääräinen kehitys ja työllisyystavoitteet toisiaan. Jotta saadaan aikaan hyvä työllisyyskehi-

tys, pitää työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastata toisiaan. Näin voidaan poistaa rakenteelliset syyt työttömyyteen sekä työvoiman saatavuusongelmiin. Vuotta 2025 tarkasteltaessa yleissuunta on aleneva työttömyys, mutta siihen pääsemiseksi tarvitaan erilaisia toimenpiteitä koko yhteiskunnan kaikilla alueilla. Näitä toimenpiteitä ovat muun muassa koulutuksen kehittäminen työelämän tarpeita vastaavaksi, joustavat työajat, pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten parantaminen sekä aktiivinen työvoimapolitiikka. (Työvoima 2025 2007, tiivistelmä.)

Jari Metsämuurosen tutkimuksessa kuvataan prosessia, jolla hankittiin ennakoitietoa tutkimushankkeessa, jonka tavoitteena oli tuottaa tietoa muuttuvista osaamisalueista sosiaali- ja terveysalalla. (Metsämuuronen 2000, 5.) Vaikka tutkimus on jo suhteellisen vanha, ovat sen osaamistarpeet jossain määrin linjassa muiden tutkimusten sekä oman opinnäytetyöni tulosten osalta yleisinä työelämän osaamistarpeina, joskin tulevaisuudessa on nähtävissä myös muunnellaisia osaamistarpeita.

Sari Jurvansuun selvityksessä tarkastellaan paikallisyhdistystoimintaa ja sen menestystekijöitä, mahdollisuuksia sekä haasteita. Tärkeimmiksi menestystekijöiksi voidaan nähdä muun muassa sitoutunut ydinjoukko, jäsenistön vaikutusmahdollisuudet, koulutusmyönteisyys, verkostoituminen ja monipuoliset osallistumismahdollisuudet. (Jurvansuu 2002, 172.)

4 JÄRJESTÖALAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

4.1 Järjestöalan koulutus Suomessa

Järjestöalan tutkintoon johtavaa koulutusta tarjotaan Suomessa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa sekä Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Molemmissa on tarjolla nuoriso- ja järjestötyön alemmat ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot sekä erikoistumisopintoja ja muuta lisäkoulutusta. Ammattikorkeakoulujärjestelmän alkuvaiheessa nuorisotyön osuus opetuksessa oli kuitenkin vahvempi painotukseltaan, mutta sittemmin järjestötyö on saanut hiukan enemmän jalansijaa. Jyväskylän yliopistolla on Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriopinnot ja vastaavasti Jyväskylän avoimessa yliopistossa on tarjolla kansalais-

yhteiskuntaan liittyviä opintoja, jotka voidaan väljästi liittää suoraan järjestöalan koulutusta tarjoaviin tahoihin. (Jyväskylän yliopisto 2014.)

4.1.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu

Järjestötyön opetus Humakissa perustuu korkeakoulun strategiaan, jonka mukaan Humak on tulevaisuuden järjestötyön ammattilaisten kouluttaja, kuunteleva yhteistyökumppani sekä työelämälähtöinen tutkija. Nämä luovat perustan laadukkaalle järjestöalan opetukselle ja sen kehittämiseksi. Järjestötyön koulutus on osa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaa (yhteisöpedagogi). Humakissa voi suorittaa niin alemman kuin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon alalta. Yhteisöpedagogiopintojen keskeisiä sisältöjä järjestötyön kannalta ovat kansalaisvaikuttaminen, osallisuuden tukeminen, organisaatioiden kehittäminen, toiminnallisten menetelmien hallinta, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys sekä vuorovaikutuksellisuus. (Ylikoski 2013, diat.)

Muuta järjestöalan koulutusta Humakissa tarjotaan erikoistumisopintoina ja täydennyskoulutuksena, kuten vuonna 2013 alkanut Järjestöjohtamisen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Humakissa on myös avoin AMK ja tulossa on avoin YAMK. Lisäksi Humak tekee tilauskoulutusta ja asiantuntijaluentoja sekä järjestää erilaisia alan seminaareja. (Emt.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä järjestötyön täydennyskoulutus on nimensä mukaisesti Humakin täydennyskoulutusta.

Ammattikorkeakoulujen lakisääteisenä tehtävänä on myös aluekehitystyö sekä tutkimus, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI-toiminta). Humak on valtakunnallinen korkeakoulu ja sen kehittämistyö koskee koko maan järjestötoimialaa alueellisten kehittämishankkeiden lisäksi. Humakin yhteistyö järjestöjen kanssa pitää sisällään muun muassa ohjatun opiskelijatyön (työoppimiset, hankkeet, opinnäytetyöt), hanketyön yhdessä kumppaneiden kanssa, koulutus- ja asiantuntijapalvelut järjestöjen henkilöstölle, luottamushenkilöille, aktiiveille ja jäsenkunnalle. Lisäksi Humak on mukana yhteiskunnallisessa vaikuttamistyössä järjestötoimialalla ja ylläpitää sidosryhmäverkostoa. (Emt.)

4.1.2 Muita järjestöalan koulutusta tarjoavia tahoja

Järjestöalan koulutusta tarjoavat monet vapaan sivistystyön opintokeskukset. Esimerkkinä voidaan mainita OK-opintokeskus, jossa vuonna 2014 järjestöalan koulutusta järjestetään muun muassa aiheista lähidemokratia, yhdistykset muutoksessa, benchmarking ja järjestöelämän englantia (OK-opintokeskus 2014). Lisäksi järjestötyön koulutusta tarjoavat erilaiset opistot sekä järjestöt itse.

4.2 Ammattikorkeakoulu täydennyskoulutuksen tuottajana

Ammattikorkeakoululain mukaan ammattikorkeakoulut ovat osa suomalaista korkeakoulujärjestelmää. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot muodostavat yhdessä korkeakoululaitoksen. Ammattikorkeakouluilla on sisäisissä asioissa itsehallinto. (Ammattikorkeakoululaki 2003, § 2, § 3.)

4.2.1 Ammattikorkeakoulun tehtävät

Ammattikorkeakoululaissa ammattikorkeakoulun tehtävä määritellään seuraavasti:

Ammattikorkeakoulujen tehtävä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista. Ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. (Ammattikorkeakoululaki 2003, § 4.)

4.2.2 Täydennyskoulutuksen tehtävät ja mahdollisuudet

Täydennyskoulutus tarkoittaa virallisten tutkintojen ulkopuolista lisäkoulutusta. Täydennyskoulutuksella voi päivittää ja syventää ammatillista osaamistaan (Opintoluotsi 2014). Täydennyskoulutus voi olla maksullista tai maksutonta, riippuen minkä tyylisestä koulutuksesta on kyse. Täydennyskoulutuksella voi olla jokin tietty rahoittajataho, kuten opetus- ja kulttuuriministeriö tai täydennyskoulutusta voidaan tarjota suoraan esimerkiksi työyhteisöille maksullisena palveluna.

Humakissa järjestetään niin ikään maksutonta ja maksullista täydennyskoulutusta. Humak myy asiantuntijuuttaan työelämän käyttöön. Erityisosaamisalueena on työyhteisöstä lähtevä kollektiivisen osaamisen kartuttaminen. Maksullista täydennyskoulutusta järjestetään työelämän tarpeiden mukaan ja koulutuksen laajuus voi vaihdella muutamasta opintopisteestä suurempiin kokonaisuuksiin. Täydennyskoulutuksella on vahva kehittämistyön status ja korkeakoulun tehtävänä onkin luoda kehittämistyölle raamit, joiden avulla tuotetaan uutta osaamista työelämään. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2014.)

Täydennyskoulutuksen mahdollisuutena on vastata nopeasti työelämän muuttuviin tarpeisiin. Opiskelu tapahtuu joustavasti työn ohessa ja vuorovaikutuksessa työelämän kanssa. Toki täydennyskoulutukseen voi osallistua, vaikkei olisi työelämässä. Se on oiva tapa päivittää osaamistaan ja näin lisätä omaa henkilökohtaista markkina-arvoaan työmarkkinoilla. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan helposti ja tehokkaasti päivittää sekä todentaa osaaminen. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan osaltaan jonkin verran myös vastata koulutuksen ja työelämän tarjonnan sekä kysynnän kohtaamiseen.

4.3 Järjestöalan koulutuksen kehittäminen

Koulutus kytkeytyy suuriin yhteiskunnallisiin kehystekijöihin sekä yhteiskuntapoliittisiin linjauksiin. Valmiuksia kohdata muuttuvia tilanteita saadaan nimenomaan koulutuksen kautta. (Leinonen 2004, 43.) Työikäisen aikuisväestön ammattitaitoa pyritään ylläpitämään sekä kehittämään aikuiskoulutuksella. Ammattitaidon jatkuva kehittäminen koko työuran ajan vähentää työttömyysriskiä ja edistää työssä viihtymistä sekä jaksamista. (Työpoliittinen tutkimus 2007, 200.) Tulevaisuuden koulutuksen toimintatapoina nähdään työelämäyhteistyö, kokei-

leminen, tekeminen ja erehtyminen (Oivallus 2011, 19). Nykyajan opetuksessa oppiaineet nähdään liian pirstaleisena, ja ne eivät ole kosketuksessa keskenään. Kun asiat koulussa ovat liian yksittäisiä, ei ihmisen mielikään pysty hahmottamaan kokonaisuuksia. (Oivallus 2011, 23.) Kokonaisuuksien hahmottaminen on työelämässä ehdottoman tarpeellista, ja se osaltaan tukee myös työelämässä kaivatun T-mallin osaamisen kehittymistä. Hyvän koulutuksen avulla opitaan ratkaisemaan ongelmia sekä opitaan kysymään. Yhteiskunta ja sen myötä myös kolmas sektori sekä järjestökenttä muuttuvat. Tämä vaatii myös alan koulutuksen kehittämistä.

4.3.1 Järjestötyön toimintaympäristö

Järjestötyössä on yleensä vahva arvolataus. Järjestötyö mielletään hyväntekeväisyyttä ja usein järjestötyöhön liittyy edunvalvonta. Järjestöt voivat toimia niin liikunnasta kulttuuriin, terveydenhuollosta sosiaalitoimeen, asukastoiminnasta maataloustyöhön kuin ammattiyhdistystoiminnasta kaupan sektorille, eli käytännössä lähes kaikilla tunnetuilla elämänaluilla (Harju 2004, 8).

Suomessa järjestöjä ja yhdistyksiä on noin 136 000 (Ruuskanen ym. 2013, 9). Jäseniä niissä arvioidaan olevan noin 15 miljoonaa (Harju 2004, 8). 1990-luvun jälkeen työnantajina toimivien järjestöjen määrä on kaksinkertaistunut (Ruuskanen ym. 2013, 17). Palkkatyön määrä järjestösektorilla on kasvanut noin 70 % 1990-luvun laman jälkeen. Vuonna 2011 kolmannen sektorin palkkatyön osuus oli noin 77 000 henkilötyövuotta. Se on noin 5 % koko kansantaloudessa tehdyistä henkilötyövuosien määrästä. (Emt., 10.) Järjestöalan palkkatyöhön liittyy paljon odotuksia, kuten sektorin kyky turvata demokraattisen poliittisen järjestelmän toimivuus, sosiaalisen pääoman tuottaminen yhteiskuntaan sekä toimien työllistäjänä, palveluiden tuottajana ja kansalaisyhteiskunnan keskeisenä foorumina (emt., 11). Aaro Harju viittaa Helanderiin ja Laaksoseen (1999), joiden mukaan vapaaehtoistyötä järjestöissä tehdään arviolta noin 123 miljoonaa tuntia noin 655 000 ihmisen toimesta (Harju 2004, 8). Järjestösektori on merkittävä ja kasvava työllistäjä, samoin kuin merkittävä kansalaisyhteiskunnan mahdollistaja.

4.3.2 Järjestöalan koulutuksen kehittämisen merkitys

Järjestöalan koulutuksella tarkoitetaan väljästi koko koulutuskenttää, jossa järjestöllistä koulutusta tapahtuu. Järjestöalan koulutuksen kehittäminen on tärkeää, jotta muuttuvassa maailmassa myös järjestötyö pysyy ajanhengessä ja osaa vastata tulevaisuuden haasteisiin. Kuten yritysmaailmassa, myös järjestötyössä tietynlainen ennakointi sekä osaamisen kehittäminen ovat edellytys toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Järjestöalan koulutuksen kehittämisellä kehitetään itse järjestösektoria. Viime vuosina järjestötyön kehittäminen on noussut entistä suuremmaksi mielenkiinnonkohteeksi (Harju 2004, 9). Tämä johtuu niin yhteiskunnallisista odotuksista järjestösektoria kohtaan kuin kansalaisten vapaa-ajan ja työelämän muutoksista. Järjestöjen on mietittävä tulevaisuuttaan entistä tarkemmin, joka on sinänsä hyvä asia toiminnan laadukkuuden kannalta. (Emt., 9.)

Järjestöalan koulutus on jossain määrin nuori ala. Varsinaista järjestötyön tutkimukseen johtavaa koulutusta on alettu opettaa lähinnä vasta ammattikorkeakoulujen yleistymisen myötä. Kolmen viimeisen vuosikymmenen ajan järjestöllinen osaaminen on heikentynyt ja tähän on vastattava koulutuksen järjestämisellä ja edelleen koulutuksen jatkuvalla kehittämisellä. Tärkeässä asemassa ovat järjestöissä palkkatyössä olevien lisäksi luottamushenkilöt. He ovat usein jääneet järjestöalan tietojen ja taitojen kehittämisen osalta kaikkein vähimmälle, ja heillä on taas merkittävä rooli järjestöllisessä johtamisessa. Tarvitaan sellaista uutta osaamista, joka ei ole ollut perinteistä järjestökentällä. Tällaisia taitoja ovat muun muassa viestintä- ja markkinointiosaaminen sekä laatuajattelu. (Emt., 13–14.) Järjestöalan työntekijät sekä luottamushenkilöt tarvitsevat järjestöalan koulutusta ja koulutuksen tulee vastata olemassa oleviin tarpeisiin ja ilmiöihin sekä ennakoida tulevaisuudennäkymiä. Järjestöalan koulutus ei voi pysähtyä paikoilleen, vaan sen on oltava edelläkävijä järjestösektorilla.

Verkostoituminen on nykyajan trendi, samoin edellytys laadukkaalle toiminnalle. Verkostotyöskentely vaatii omaa osaamista, ja pääsääntöisesti tämä puuttuu järjestötoimijoilta. Järjestöalan koulutuksella voisi olla merkittävä asema verkostotaitojen kehittämisessä. Uudet yhteisölliset työtavat ovat esimerkiksi sosiaali-

sessä mediassa tätä päivää ja tulevaisuutta, mutta niitä ei osata vielä tarpeeksi hyödyntää järjestökentällä. Tähänkin voidaan vastata järjestöalan koulutuksella. (Harju 2004, 15.)

Järjestösektorilla on haasteita, mutta siellä on myös mahdollisuuksia. Ihmiset etsivät järjestöistä ja niiden erilaisista toiminnoista vastapainoa työelämälle sekä sisältöä ja verkostoja omaan elämään. (Emt., 15.) On arvioitu, että vuonna 2017 ansiotyö vie noin kahdeskymmenesosan suomalaisen elinajasta, kun se vuonna 1907 vei neljäsosan. Vapaa-aika lisääntyy ja sen ensisijaisena syynä on eliniän pidentyminen. (Rouvinen, Vartia & Ylä-Anttila 2007, 113.) Järjestösektorilla on vahva yhteys elämänlaadun parantamiseen ja hyvinvointiin. Järjestösektori nähdään tärkeänä kumppanina hyvinvointiyhteiskunnan turvaamisessa ja demokration kasvatuksessa (Harju 2004, 16). Kansalaisyhteiskunnan edellytys on toimiva järjestökenttä ja toimiakseen sitä pitää kehittää. Kehittämisessä ei riitä yksittäisen organisaation kehittäminen, vaan on pystyvä kehittämään myös alan koulutusta. Yhteiskunnallisesti on merkittävää, että työelämän tarpeet ja koulutus kohtaavat – myös järjestömaailmassa. Järjestöjen rooli vahvistuu entisestään esimerkiksi palvelutuotannon kentällä ja järjestöjen on päivitettävä osaamista säännöllisesti

4.3.3 Koulutuksen ja työelämän tarjonnan sekä kysynnän kohtaaminen

Järjestösektori on kasvava työllistäjä Suomessa ja kuten muillakin aloilla, järjestösektorin koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden tulee kohdata. Koulutuksen ja työelämän tarjonnan ja kysynnän kohtaaminen on yksi keskeinen kasvutekijä niin taloudellisesti kuin sosiaalisen pääoman kannalta. Lähtökohta yhteiskunnan ja koulutuksen väliselle suhteelle on selkeä. Yhteiskunta määrittelee oppilaitoksen opetustehtävän. Yhteiskunnan yksi tärkeimmistä instituutioista taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti on juuri koululaitos. Sen tehtävät uusintamisen, säilyttämisen, siirtämisen ja valikoinnin osalta ovat sidottuja kunkin yhteiskunnalliseen aikaan. (Mikkola 2004, 188.)

Kun puhutaan koulutuksen ja työllisyyden yhteydestä, pitää tarkastella yhteiskunnallista kontekstia. Suomessa on vallinnut ainakin 1960-luvulta lähtien krooninen työvoiman kysynnän sekä tarjonnan epäsuhta ja se on konkretisoitunut

laajana työttömyytenä. (Silvennoinen 2011, 85.) Koulutuksen ja työelämän tarjonnan ja kysynnän kohtaamisella on siis merkitystä työllisyyteen. Epäsuhtan tasapainottamisella pystytään kohdentamaan koulutusta ja työelämää enemmän toisiaan vastaavaksi. Koulutuspolitiikalla pyritään vaikuttamaan työllisyysasteen kohottamisen lisäksi myös työurien pidentämiseen (Työpoliittinen tutkimus 2007, 200). Henkilökohtaisen osaamisen, organisaation osaamisen ja työelämän tarpeiden joustavalla yhteistyöllä pystytään vaikuttamaan työhyvinvointiin sekä tuottavuuteen ja edelleen sitä kautta työurien pidentämiseen.

Työmarkkinoita tarkasteltaessa, siellä vallitseva epäsuhta on osittain rakenteellista, osittain määrällistä. Rakenteellista se on, jos kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa ja vastaavasti määrällistä, jos työpaikkoja on liian vähän tai paljon suhteessa työvoiman potentiaaliseen tarjontaan. Nämä ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa. Kohtaannon parantamisessa keskeistä on koulutuspolitiikka kaikkine muotoineen sekä liikkuvuus. Aloilla, joille syntyy uusia työpaikkoja, tulisi olla riittävästi koulutusta. Ei riitä pelkästään se, että nuoria koulutetaan uusiin tehtäviin, vaan koulutuksella tulee helpottaa myös jo työmarkkinoilla olevien siirtymistä tehtävästä toiseen. Näin voidaan poistaa työvoiman liikkuvuuden tieltä osaamiseen liittyviä rajoitteita. Työvoiman saatavuuden turvaamisessa työssä olevien osaamisen kehittäminen ja nuorisoasteen koulutuksen järjestäminen niin, että koulutus vastaa työelämän haasteisiin, ovat merkittäviä. (Emt., 247.) Koulutus tulee olla kohdennettu oikealle alalle, perustua elinikäiseen oppimiseen ja taitojen kehittämiseen sekä vastata työelämästä lähtöisin oleviin osaamistarpeisiin.

Koulutus on tulevaisuudessa entistä enemmän tiiviimmässä yhteydessä työelämään ja ympäröivään yhteiskuntaan. Koulun ulkopuoliset asiantuntijat ovat mukana tukemassa oppimista (Oivallus 2011, 38.) Ulkopuolisten asiantuntijoiden osallistuminen oppimisen tukemiseen näkyy suunnittelun järjestötyön täydennyskoulutuksen osalta konkreettisesti esimerkiksi työelämälähtöisten vierailijaluonnoitsijoiden käyttämisessä. Ylipäätään suunniteltu koulutus perustuu työelämän tarpeisiin ja sen on tarkoitus vastata osaltaan järjestökentän osaamistarpeisiin. Viiden liittotason järjestön mukana olo järjestötyön täydennyskoulutuksen suunnittelussa on ollut merkittävä tekijä työelämälähtöisyydessä, jär-

jestöalan tulevaisuudennäkymien hahmottamisessa sekä laadukkaan koulutuksen tuottamisprosessissa.

4.4 Järjestöalan tulevaisuudennäkymät

Järjestöalalla, kuten muillakin aloilla, on tärkeää katsoa tulevaisuuteen ja tehdä linjauksia pitkällä tähtäimellä. Näin voidaan ennakoida ja turvata toiminnan jatkuvuus.

4.4.1 Järjestöjen suhde tulevaisuuteen

Heikki Vuojakosken tutkimuksessa on nähtävissä kuusi muutosta järjestöjen toimintaympäristössä. *Väestörakenteeseen liittyvät muutokset* vaikuttavat järjestökenttään erityisesti vanhentuvan väestön jäädessä pois järjestötoiminnasta ja sen myötä tapahtuva toiminnan näivettyminen. Tähän liittyy olennaisesti myös kuntarakenteen muutos asumisen keskittyessä kasvukeskuksiin ja sen vaikutukset hajaseutujen kansalaistoimintaan. (Vuojakoski 2008, 48–49.)

Toinen muutos liittyy ihmisten *toiminnassa tapahtuviin muutoksiin*. Ihmisiä on vaikeampi sitouttaa pitkäjänteiseen toimintaan, ja esimerkiksi nuorten maailma on hyvin erilaista kuin aiemmin. Ajasta kilpailee monta eri tahoja ja yhteisöllisyys tapahtuu pitkälti myös verkossa. (Emt., 50.) Kolmas muutos liittyy *järjestötoiminnassa tapahtuviin muutoksiin*. Vapaaehtoisuus vähenee tai sen tyylit muuttuvat ja järjestöihin palkataan enemmän ammattihenkilökuntaa. (Emt., 53–54.) Neljäs muutos koskee *yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia*. Tämä pitää sisälleen niin lainsäädännön muutokset, tasa-arvokysymykset, maahanmuuton vaikutukset kuin julkisen vallan vähenemisen kunnissa. (Emt., 51–52.)

Järjestöalan viides muutos on *järjestöjen taloudellisen tilanteen muutos*. Julkinen tuki vähenee tai muuttuu enemmän ostopalveluksi järjestöjen osalta. Tämä voi olla niin uhka kuin mahdollisuus. Lisäksi on nähtävissä uudenlaisia rahoitusmahdollisuuksia, kuten valtiovallan uudet ohjelmarahoitukset ja yritys yhteistyö. (Emt., 52–53.) Kuudes muutos on *järjestön omaan toimintaan oleellisesti liittyvä muutos*, joka riippuu järjestön toiminnan painotuksista ja niihin liittyvistä vaatimuksista (Emt., 54).

Vuojakoski on tutkimuksessaan kehittänyt mallin, miten järjestöt muodostavat suhdettaan tulevaisuuteen. Siinä on nähtävissä neljä eri tyyppiä, miten tulevaisuus kohdataan. 1) Edelläkävijöille on tyypillistä oma ja nopea reagointi ilmiöihin. Mahdollisuuksia ei etsitä vain oman järjestön sisältä vaan ne voivat olla järjestön ulkopuolella. 2) Selviytyjät koettavat vastata nykyisiin haasteisiin, mutta kyky tai resurssit tulevaisuuden luomiseen puuttuvat. 3) Seuraajat seuraavat muita ja mahdollisuudet koetaan olevan oman järjestön sisällä. 4) Unohtuneet välttävät ongelmia ja he pyrkivät vain pysymään hengissä. (Vuojakoski 2008, 76.)

4.4.2 Tulevaisuusverstaassa esiin tulleet näkymät järjestöalalle

Osallistavaan suunnitteluun liittyvän tulevaisuusverstaan perusteella järjestöala nähdään kehittyvänä, mutta haasteikkaana. Järjestöalan tulevaisuudennäkyminä nähtiin se, että järjestötyöstä tulee entistä enemmän ammatillisesti ohjattua. Vastuut ja velvollisuudet lisääntyvät, ja myös sääntely lisääntyy. Suurimman osan järjestöjen rakenteet ovat vanhoja. Toisaalta vanhat perinteiset järjestöt ikääntyvät, mutta toisaalta tapahtuu sukupolvenvaihdoksia, ja siinä tapahtuvaan muutokseen toimintakulttuureissa järjestöjen pitää osata vastata. Yhteiskunta polarisoituu ja vastuu kansalaisten hyvinvoinnista kasvaa sekä siirtyy entistä enemmän kolmannelle sektorille. Järjestöt tuottavat enemmän palveluita ja palvelutuotanto vaatii tuotteistamista, entistä vahvempaa markkinointia sekä palvelun myyntiä. Tätä kautta myös järjestöjen kohderyhmät laajenevat. Laatuajattelusta ja -työskentelystä tulee entistä merkittävämpää. Tulevaisuuden näköpiirissä on, että järjestöt yhdistävät voimavarojaan, eli hakevat synergiaetuja samankaltaisista järjestöistä. Järjestökentällä on havaittavissa sisällöllisesti, että perinnetaidot ja sen taustalla olevat arvot ovat nousussa ja niistä on tulossa taas trendikkäitä.

Järjestöjen rinnalle on jo syntynyt erilaisia löyhiä yhteenliittymiä, jonkinlaisia pop-up-yhteisöjä, ja jäsenyyksistä tulee kevytjäsenyyksiä. Tämä trendi kasvaa kasvamistaan. Rahoituksen saaminen vaatii entistä enemmän arviointia sekä vaikuttavuutta, ja projekteja käytetään kehittämisen välineinä. Ihmisten elämä tapahtuu entistä enemmän verkossa ja toisaalta viestinnälliset haasteet kasvavat, toisaalta tarjoavat enemmän mahdollisuuksia järjestöille. Osallistumismu-

dot muuttuvat ja etäosallistumisesta tulee yleisempää. Asioita tapahtuu reaaliaikaisesti. Monikulttuurisuus näkyy järjestöissä, ja ylipäätään koko maailma on lähempänä.

Tarkastelen tarkemmin järjestöalan kolmea ilmiötä, jotka tulivat tulevaisuusverssaassa esille. Näitä ovat pop-up-yhteisöt, synergiaetujen etsiminen ja sisällöllisenä ilmiönä perinnetaidot.

Pop-up-yhteisöt

Järjestöjen rinnalle on jo noussut löyhiä yhteenliittymiä, joita voi kutsua pop-up-yhteisöiksi. Näissä jäsenyydet ovat eräänlaisia kevytjäsenyyksiä. On havaittavissa, että vastaavanlaiset löyhät yhteenliittymät lisääntyvät entisestään. Ihmiset eivät pidä perinteisiä osallistumismuotoja, kuten järjestövaikuttamisen tarjoamia vaikuttamismahdollisuuksia, riittävinä ja se on synnyttänyt uusia osallistumismuotoja. Ihmisten intresseissä ei välttämättä ole sitoutua vuoksi jonkin järjestön toimintaan vaan he haluavat mieluummin osallistua rajatun ajan ja tietyn asian osalta. Virallisten toimintojen osalta vähentynyt osallistuminen ei välttämättä tarkoita, että ihmisten osallistuminen olisi vähentynyt. Pikemminkin se on muuttunut toimintatavoiltaan ja rakenteellisesti. (Stranius 2009, 141.)

Pop-up-yhteisöt kuvaavat sellaista toimintaa, mitä tehdään jonkin asian puolesta esimerkiksi kampanjanomaisesti tai järjestetään vaikka yksittäinen tapahtuma. Näitä pop-up-yhteisöjä voi olla järjestön sisällä tai järjestö voi löyhästi liittyä johonkin yhteisöön; olla vaikkapa mukana järjestämässä jotain yksittäistä tapahtumaa.

Heikki Vuojakoski esittää tutkimuksessaan, että on olemassa kaksi varsin ristiriitaista skenaariota järjestötoiminnan tulevaisuudesta. Hän viittaa Aaro Harjun (2004) ja Juha Heikkalan (2002) skenaarioihin, joiden mukaan toisaalta järjestötoiminta ei vastaa modernin ihmisen vaatimuksia ja toisaalta ihmiset kaipaavat enemmän kiinnittymistä itselleen tärkeään toimintaan. (Vuojakoski 2008, 27.) Näen tässä kaksisuuntaisessa kehityksessä sen taustan, jota vasten voi peilata pop-up-yhteisöjen syntyä ja logiikkaa. Ihmiset eivät halua enää sitoutua joskus hyvinkin byrokraattisiin ja vanhahtaviin järjestörakenteisiin tai -toimintaan, vaan

he haluavat osallistua vapaasti, mutta tarkoin suunnattuun toimintaan. Tällainen toiminta on kansalaisliikkeiden kaltaista toimintaa, joka ei ole sidottu esimerkiksi tiettyyn paikkaan. Väitän, että juuri tuo ristiriita on synnyttänyt pop-up-yhteisöt ja niiden kasvun. Kiinnittyminen on enemmän projektiluonteista ja menee vahvasti asia edellä.

Järjestöjen tulevaisuuden kannalta onkin oleellista, että pop-up-yhteisöt ja kevytjäsenyydet hyväksytään osana järjestömaailmaa. Jossain määrin niihin suhtaudutaan edelleen uhkana järjestön jatkuvuudelle, ja osallistujilta odotetaan pitkää sitoutumista järjestön toimintaan. Pop-up-yhteisöille voi esittää kritiikkiä juuri siitä näkökulmasta, että jos kaikki harrastaisivat vain valikoivaa osallistumista, kuka hoitaisi tulevaisuudessa esimerkiksi järjestöjen hallinnon, kuka kantaisi vastuun koko isosta kuvasta. Joka tapauksessa ilmiön tuoma hyöty järjestöille on kuitenkin oletettavasti suurempi kuin sen haitat. Jos järjestö tarjoaa monia erilaisia osallistumisen muotoja, hakeutuu sinne myös osallistujia eri intresseillä. Sari Jurvansuun selvityksessä painotetaan sitä, että yhdistysten toimintaan on saatava mahdollisimman matala kynnys osallistua. Sitä kautta voi tapahtua sitoutuneisuus koko järjestön toimintaan. (Jurvansuu 2002, 138.) Jurvansuu kuvailee järjestömaailmaan kuuluvan erilaisia vapaamatkustajia, turisteja ja muita kevytjäsenyyksien omaavia, ja heitä tulisi kunnioittaa sekä tarjota mahdollisuuksia osallistua, ja sitä kautta saada toimintaan mukaan. (Emt., 138–139.) Tänä päivänä ja tulevaisuudessa painottaisin vielä entistä enemmän sellaisen osallistumisen kunnioittamista, joka ei johda, eikä ole tarkoitukseen johdattaa, yhdistyksen tai järjestön koko toimintaan. Järjestöt, jotka hyväksyvät sen, että järjestön toiminnassa voi myös vain *käydä*, menestyvät. Järjestöille on tärkeintä muodostaa verkostoja, ja juuri nämä ”vain käymässä olevat” ovat myös olennainen osa järjestön kohde- ja sidosryhmää. Nämä ovat juuri niitä, jotka käyvät tykkäämässä Facebookissa järjestön yksittäisistä päivityksistä ja ehkä jopa koko sivusta. Näiden osallistujien kautta järjestö saa sitä näkyvyyttä, mitä se tarvitsee verkostoissa, niin verkossa olevissa verkostoissa kuin livemaailmassa olevissa verkostoissa. Ja juuri näiden ihmisten yhteenliittymien tekemät toiminnot, kuten kampanjat eri asioiden puolesta tai yksittäiset tapahtumat, ovat niitä millä järjestö voi mainostaa itseään (jos liittyy asiaan) tai mitä se voi linkittää omille verkostoilleen. Jos järjestö haluaa jatkua, pitää sen näkyä, kuulua ja tuntua.

Synergiaetujen etsiminen

On nähtävissä, että järjestöalalla tullaan etsimään entistä enemmän synergiaetuja muista järjestötoimijoista. Myös rahoituksen osalta on näkyvissä, että vastaavaa yhteistyötä tullaan vaatimaan enemmän. Järjestömaailmassa varsinkin erityisosajia tullaan yhdistämään ja toisilta järjestöiltä tehdyt ostopalvelut lisääntyvät. Synergiaa etsimällä pyritään tehostamaan toimintaa sekä ennen kaikkea parantamaan laatua palvelun tai toiminnan loppukäyttäjän kannalta. Jo tähän mennessä esimerkiksi hankerahoituksen saaminen on vaatinut usein laajankin yhteistyöverkoston. Synergiaetujen etsimisellä mennään tosin jo hieman pidemmälle kuin normaaliin yhteistyöhön. Sen myötä pyritään karsimaan myös päällekkäisiä toimintoja ja luomaan palveluketjuja.

Perinnetaidot

Yksittäisenä sisällöllisenä asiana nostan tulevaisuusverstaasta esille perinnetaidot. On nähtävissä, että perinnetaidot ja niiden taustalla olevat arvot ovat nostamassa päätään. Trendikkäiksi harrastuksiksi ovat yhä enemmän tulossa sellaiset taidot kuin käsitöiden teko, ruoanlaitto, mukaan lukien perinneruoat, metsästys, erilaiset selviytymiseen liittyvät taidot, maanpuolustus harrastusmielessä jne. Liikuntalajeista suuren suosion ovat saavuttaneet perinteiset suomalaiset lajit, kuten hiihto sekä juoksu, ja niiden suosio näyttää kasvavan entisestään. Vielä muutama vuosi sitten nuo edellä mainitut niin sanotut perinne- tai perustaidot koettiin pikemminkin vanhanaikaisiksi ja nuoria oli vaikea saada mukaan. Mielenkiintoista onkin pohtia, mistä tämä kehitys on johtunut. Taustalla voi olla maailman nopea muuttuminen, maailman reaaliaikaisuus ja ylipäätään nopea tahti.

Se, mitä ihmiset haluavat tehdä vapaa-ajallaan, vaikuttaa luonnollisesti myös järjestömaailmaan. Periaatteessa edellä mainittu kehitys voisi olla pelastus vanhakantaisille ja ikääntyville järjestöille, jos ne osaavat vastata oikein kysyntään. *Vastata oikein kysyntään* tarkoittaa sitä, että järjestöt ylipäätään tarjoavat mahdollisuuksia harrastaa näitä edellä mainittuja asioita, ja mahdollisuus on myös aiemmin mainittuihin löyhiin yhteisöihin, pop-up-yhteisöihin. Lisäksi kysyntään pitää vastata modernisti. Osallistujat osallistuvat, jos osallistuminen on teh-

ty tarpeeksi helpoksi ja sisältö on kiinnostava sekä he saavat siitä jotain lisäarvoa. Rakenteellisesti vanhojen järjestöjen, jos he haluavat olla tällaisessa kehityksessä mukana, pitää osata markkinoida, tehdä osallistuminen helpoksi esimerkiksi sähköisellä ilmoittautumisjärjestelmällä ja tarjota laadukasta toimintaa. Toisin sanoen, vaikka perinteiset asiat ovat tulossa entistä enemmän muotiin, pitää osallistuminen tehdä ja tapahtua modernisti ja moderneille ihmisille sopivalla tavalla. Järjestöjen pitää osata havainnoida heikot signaalit ja uudistaa toimintaansa sen mukaan.

4.5 Järjestöalan tulevaisuuden osaamistarpeet

Työelämä muuttuu ja sen myötä myös osaamistarpeet muuttuvat. Tässä osiossa käyn läpi, millaisia taitoja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan yleisellä tasolla ja syvennän aihetta järjestöalan näkökulmaan. Tulevaisuusverstaan jokaisessa kolmessa tapaamisessa ydinajatuksena oli se, mitä osaamista järjestöalalla tarvitaan tulevaisuudessa. Tämä kysymys oli verstaan johtoajatus ja sitä työstiin verstastyöskentelyn kuluessa. Osaamistarpeet nousevat edellisessä kappaleessa esitetyistä tulevaisuudennäkymistä.

4.5.1 Yleiset työelämän tulevaisuudennäkymät ja osaamistarpeet

Teollisuusyhteiskunnasta on siirrytty kohti tietoyhteiskuntaa. Muita aikaa kuvaavia termejä voivat olla esimerkiksi elämisyhteiskunta tai kokeiluyhteiskunta. Tietoyhteiskunnassa ansaintalogiikka perustuu pitkälti tiedon käsittelyyn ja innovaatioihin. Mekaaninen ajattelu, kuten ”by the book”, vähenee. (Oivallus 2011, 8.) Kilpailukyvyyn perustana on entistä enemmän tieto ja osaaminen, kuten esimerkiksi nopea tiedon hankkiminen ja käsittely, tiedon ja osaamisen jakaminen, asiantuntijoiden osaamisen yhdistäminen, uuden tiedon merkityksen ymmärrys. Kilpailukyky perustuu verkostoitumiseen ja yhteisöjen tehokas toiminta edellyttää tietojen vaihtoa ja vuorovaikutusta. Myös innovaatioita tuotetaan yhdessä. (Ojala & Pöysti 2012, 20.) Moniosaajuus sekä huippuosaaminen syntyvät ryhmien, tiimien ja verkostojen myötä (Oivallus 2011, 36). Käyttäjälähtöisyys on tulevaisuuden suunta kaikessa työelämässä. Tämä vaatii sellaista menetelmäosaamista, jossa pystytään havaitsemaan asiakkaiden tarpeita ja ymmärtämään heidän mielikuviaan. (Emt., 13.) Tietoyhteiskunnan jälkeen saattaa olla tulossa

merkitysyhteiskunta, jossa kulttuurituotteet sekä syvä verkottuminen korostuvat. Yhteiskuntakehityksen kärjessä ovat innovaatiot sekä sosiokulttuuriset teknologiat. Organisoitumisessa painottuvat ruohonjuuritasolta lähtevät jakamisen ja vuorovaikutuksen verkostot. Pääteknologiaksi nousee ubiikki, eli joka paikan internet. (Heinonen 2013, 268.)

Työpaikka 2.0:n osaamistarpeiksi tulevaisuudessa määritellään tekniikan ja tiedonhallinnan lukutaito, sisältäen myös yhteisöllisten työvälineiden käyttöaidon, vuorovaikutus- ja viestintätaito, ketterän oppimisen taito, luovuus ja luova ajattelu, ajattelun taito ja looginen ajattelu, oman mielen hallinta sekä taito johtaa omaa työtä. Tarvitaan osaamista toimia verkon yhteisöissä ja työalustoissa, verkossa pitää osata kuunnella, koska jokaisella osallistujalla on ääni. Tarvitaan nopeaa oppimista ja omaksumista yhtäläillä kuin innovatiivisuutta. Ajattelun taitoihin kuuluu priorisointi, ongelmanratkaisutekniikat, systeemiajattelu ja erehdysten hallinta. Kun osaa hallita omaa mieltään, pystyy keskittymään ja osaa fokusoida. Oman työn johtamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä osaa hallita omaa ajankäyttöään ja työskentelyään. (Ojala & Pöysti 2012, 205–210.)

1990-luvun lopussa tehdyssä tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan vuoteen 2017 mennessä yleisiä osaamistarpeita katsottiin olevan muutoksen sietokyky, oppimiskyky, kommunikaatiovalmiudet, ekologisuus, erilaisuuden sietokyky, ihmissuhdetaidot, globaalivastuu ja kielitaito (Metsämuuronen 1998, 43). Vuosien varrella tulevaisuuden osaamistarve on tarkentunut, mutta sinänsä perusta on sama. On nähtävissä, että tulevaisuudessa yhä useampi työ irtautuu rutiineista ja työtehtävät eivät ole niin tarkasti määriteltyjä. Lopputulokseen on mahdollista päästä monella eri tavalla, mutta tämä vaatii niin yhteen hiileen puhaltamista kuin vahvaa perusteiden osaamista. Oma osaaminen rakentuu suhteessa muihin. Työelämä perustuu tiimeihin ja yhdessä pystytään saamaan kokonaisvaltaisempia ratkaisuja ongelmiin. (Oivallus 2011, 9.) Liiketalousalan osaamista koskevassa selvityksessä on esitetty yleisiä työelämän tulevaisuudennäkymiä sekä osaamistarpeita. Selvityksen mukaan työntekijöiden osaamistasolla ja innovaatiokyvyillä on tulevaisuudessa entistä enemmän merkitystä. Osaamisen kannalta kyky hallita ja hyödyntää tietoa sekä IT-infrastruktuurin käyttö ovat ensiarvoisen tärkeitä. (Rajander-Juusti 2013, 15.) On nähtävissä, että työnteko irtoaa rutiineista ja tehtävät eivät ole enää niin tarkkaan määritelty-

jä. Tiimityö tulee lisääntymään entisestään ja arki on monikulttuurista. Työajat ja -muodot joustavat, myös henkilöstöltä odotetaan suurempaa joustoa. Työstä tulee enemmän urakaluontoisempaa. Lähtökohtana on kaikille saatavissa olevaan informaatioon perustuvat tuotantomallit, verkostomaiset tuotantomallit. Siinä tuotteen tai palvelun tuottaminen on hajautettu monen toimijan tekemäksi. Tulevaisuuden työelämä vaatii entistä nopeampaa reagointia ja heikkojen signaalien tunnistamista niin asiakkaiden, palvelun käyttäjien kuin markkinoiden osalta. Oman työn jatkuva kehittäminen on merkityksellistä, samoin toiminnan arvot ja etiikka. Työntekijät laittavat entistä enemmän omaa persoonaansa peliin. (Rajander-Juusti 2013, 17–19.) Vaikka työ muuttuu enemmän verkostomaisemmaksi ja yhteisöllisemmäksi, tulee siitä jollain tapaan myös henkilökohtaisempaa. Työn ja vapaa-ajan rajoista tulee varmasti häilyvämmät tämän kehityksen myötä.

Osaamisen kannalta on nähtävissä myös, että yksi tärkein näkökulma on muutoksissa selviytyminen. Työntekijöiltä vaaditaan tulevaisuudessa entistä enemmän muutososaamista ja muutoksen sietoa. Oppimisen ja tiedonhankinnan metataidot nousevat valtavan tärkeiksi. Itseä ja osaamista tulee kehittää ja elinikäisen oppimisen ajatus vahvistuu. Elinikäisen oppimisen kautta voidaan vaikuttaa myös muutoksen hallintaan. (Emt., 21–22.) Työn tekeminen muuttuu ja tarvitaan uudenlaisia taitoja. On havaittavissa, että kaikilla toimialoilla tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan entistä enemmän seuraavaa osaamista: liiketoimintaosaaminen, kansainvälisyysosaaminen (ml. kielitaito, kulttuurit jne.), verkostoosaaminen, asiakaspalveluosaaminen, teknologiaosaaminen, muotoilu- ja design-osaaminen (sis. tuote- ja palvelumuotoilu, loppukäyttäjä-ajatuksen ymmärtäminen) sekä vastuullisen liiketoiminnan osaaminen, sisältäen eettisyyden ja arvo-osaamisen. (Emt., 22.) Suunnilleen samat tulevaisuuden osaamisen alueet on esitetty Oivallus-loppuraportissa (vrt. Oivallus 2011, 12). Näitä taitoja tarvitaan myös järjestöalalla.

Tulevaisuuden menestyjiä ovat moniosaajat. Työtehtävät vaativat yhä useammin kahden tai useamman osa-alueen hyvää tuntemusta ja kokemusta. Esimerkiksi finanssialalla tarvitaan erinomaista asiakaspalveluosaamista sekä monipuolisia tieto- ja viestintätaitoja. Kaksoiskompetensseilla on merkitystä tulevaisuuden työssä. Selvityksessä viitataan T-mallin osaajatarpeisiin, joka on

myös suunnitellun järjestötyön täydennyskoulutuksen osaamiskäsityksen perustana. (Rajander-Juusti 2013, 23–24.) Ylipäätään tulevaisuuden koulutukselta vaaditaan työelämän näkökulmasta ketteryyttä ja nopeaa reagointia ajan ilmiöihin. Opettajien ja oppilaitosten rooli muuttuu enemmän verkottajiksi. Koulutuksen ja työn tulee pystyä vuorottelemaan entistä paremmin ja joustavammin. (Emt, 77–78.)

4.5.2 Tulevaisuusverstaassa esiin tulleet osaamistarpeet järjestöalalla

Tulevaisuuden järjestötyössä viestintätaidot ja sen eri muodot ovat avainasemassa. Verkossa toimiminen on välttämätöntä. Pitää osata myös löytää oikeat kanavat ja osata hyödyntää niitä. Myös verkostoissa toimimisen taidot ovat tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpiä. Yhteistyö vaatii vuorovaikutustaitoja. Tarvitaan myös markkinointiosaamista niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Omaan osaamista pitää pystyä esittelemään. Ajantasaisuus on tärkeää, sisältäen niin oman osaamisen päivityksen kuin järjestöjen tietojen päivityksen. Maailma on reaaliaikainen, eilisen päivän asiat eivät kiinnosta huomenna. Omia tietoja pitää päivittää tiuhaan niin lakiasioiden, työnantaja-asioiden kuin vapaaehtoistoiminnan osalta, unohtamatta järjestön oman toimialan ajankohtaisia asioita. Järjestöt ovat tulevaisuudessa entistä enemmän asiantuntijan ominaisuudessa, eivät välttämättä enää pelkkiä harrastekerhoja. Tulevaisuuden järjestötyössä tarvitaankin elinikäisen oppimisen asennetta ja jatkuvan kehittämisen sekä kehittämisen ajatusta. Tarvitaan uudistuskäskyä. Järjestöalalla tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän laatuajattelua ja taitoa kehittää. Tulevaisuuden taitoina nähdään vahvasti taloudenhallintaan liittyvät taidot. Järjestöissä pitää osata tehdä pitkäjänteisiä taloudellisia suunnitelmia, pitää olla hankintaosaamista ja esimerkiksi vero-osaamista. Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän taitoa hallita omaa ajankäyttöä ja priorisoida asioita, myös organisaatiotasolla. Yhteistyön lisääntyessä myös osallistumiselta odotetaan enemmän, mutta se ei saa viedä aikaa perustyöltä. Tulevaisuuden järjestötyössä pitää osata motivoida muita. Vapaaehtoisten johtaminen nousee entistä enemmän esille ja sellaisissa järjestöissä, missä asia on hoidettu hyvin, menestyään. Tulevaisuudessa vaaditaan enemmän myös koko järjestökentän tuntemusta, sekä kansainvälistä osaamista. Kunta- kuin valtorajat eivät ole tulevaisuuden järjestötyössä kovin oleellisia, tärkeintä on palvelu loppukäyttäjän näkökulmasta. Ylipäätään järjestö-

työssä vaaditaan tulevaisuudessa ammattitaitoista johtamista. Samoin vaaditaan arjen sietoa ja sopeutuvuutta. Seuranta ja arviointi ovat tulevaisuudessakin erityisen tärkeitä.

Tarkastelen tarkemmin kolmea järjestöalan tulevaisuuden osaamistarvetta. Näitä ovat viestintätaidot, verkostotyö sekä laatuajattelu.

Viestintätaidot

Kuten aiemmin on jo tullut esille, verkossa toimiminen on välttämätöntä tulevaisuuden järjestötyössä. Osallistuminen on siirtymässä entistä enemmän verkkoon. Aiemmin on puhuttu pop-up-yhteisöjen ilmiöistä, joista osa toimii verkossa ja jos järjestö ei ota tätä osallistumista tosissaan, menettää se tulevaisuudessa potentiaalista jäsenkuntaa. Toki on huomioitava, että verkossa toimiminen ei ole välttämättä esimerkiksi eläkeläisjärjestöjen kantava ajatus, mutta tulevaisuudessa lisääntyvä ilmiö sielläkin.

Informaatiota on saatavilla runsaasti ja helposti. Tärkeimmäksi taidoksi nousee kuitenkin informaation kriittinen arviointi sekä olennaisen tiedon löytäminen valtavasta informaatiotulvasta. Tarvitaan media- ja digitaalilukutaitoa. (Salakari 2009, 28.) Viestinnässä pitää osata löytää ja kertoa oikea-aikainen ja selkeä viesti monessa eri kanavassa, monella eri tavalla. Viestijän pitää osata erottaa sisäinen ja ulkoinen viestintä ja niillä kentillä toimiminen. Sisältötuotanto pitää olla ytimekästä ja sanoman pitää erottua informaatiotulvasta. Sisällön ohella entistä tärkeämpää tulee olemaan myös visuaalinen kokemus esimerkiksi järjestön nettisivuista tai julkaisuista. Sosiaalinen media on saanut aikaan sen, että ihmiset katsovat maailmaa usein valokuvien ja muun kuvituksen kautta. Näillä asioilla on valtava merkitys järjestön imagossa ja brändin luomisessa. Ylipääntään järjestöiltä tullaan vaatimaan entistä enemmän yritysten kaltaista imago-osaamista sekä omaa brändiä. Kehitys on luonnollinen, koska informaatiotulvassa jokaisen on erotettava, tavalla tai toisella. Järjestön pitää osata käyttää hyödykseen sosiaalista mediaa, ja olla senkin osalta ajan hermoilla. Sosiaalinen media muuttuu ja uudistuu koko ajan – niin myös järjestöjen pitää uudistua.

Verkostotyö

Järjestöissä tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän yhteistyötaitoja ja verkostojen hallintaan liittyviä taitoja. Tarvitaan ymmärrystä, miten verkostot syntyvät, miten omia verkostoja luodaan ja ylläpidetään tai mikä merkitys verkostolla on. Tämä on yhteydessä myös synergiaetujen etsimiseen liittyvään ilmiöön, mikä oli jo aiemmin esillä. Nykymaailmassa yhteistyö ei ole enää vaihtoehto, vaan se on pakollista. Muutos on tapahtunut 1990-luvulta lähtien. Useampien tahojen odotetaan osallistuvan päätöksentekoon ja asiantuntijavirkamiesten valta on jossain määrin vähentynyt. Yhteiskunnasta on tullut neuvotteluyhteiskunta. (Gretschel & Mulari 2013, 29.) Tämä liittyy myös vaikuttamistyöhön. Olennaista on kerätä omia vaikuttajaverkostoja ja osata hyödyntää niitä.

Verkostotyön ehdoton etu on se, että samoilla resursseilla voi tehdä enemmän. Yhteistyöllä saadun tiedon perusteella voidaan vastata paremmin todellisiin tarpeisiin. Monimutkaiset asiat tarvitsevat verkostoja ratketakseen. Organisaatiot voivat toimia omilla vahvuusalueillaan ja erityisosaaminen saadaan esiin sekä käyttöön. (Emt., 29–30.) Huomionarvoista on myös, että verkostotyö ei tapahdu vain livemaailmassa. Verkostotyötä tulee tehdä myös verkossa ja siihen järjestöissä pitää olla kompetenssia. Yhteisöjen aikakausi on alkanut Internetin toisesta vaiheesta, Web 2.0:sta, joka on mahdollistanut kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen. Yhteisön muodostaa joukko ihmisiä, joilla on sama mielenkiinnon kohde. Web 2.0:n myötä on tullut työkaluja, joiden avulla voidaan perustaa erilaisia yhteisöjä sekä tuottaa ja jakaa tietoa. Nämä työvälineet ovat välineitä yhteisöjen luomiseen ja ylläpitämiseen. (Ojala & Pöysti 2012, 20–21.) Yhteisölliset toimintatavat, niin verkossa kuin muutenkin, poistavat päällekkäistä työtä ja sen myötä saadaan ajallisia sekä rahallisia säästöjä. Yhteisölliset toimintatavat mahdollistavat yhteistyön eri organisaatioiden välillä ja tekevät verkostojen toiminnasta tehokasta. (Emt., 135.) Nykyajan ongelmat ovat niin laajoja, että niiden ratkaisemiseen tarvitaan yleensä monenlaista asiantuntijuutta sekä useamman asiantuntijan osaamista (emt., 200). Osaamistarpeet ja -alueet linkittyvät toisiinsa ja tulevaisuudessa olennaista on koota verkostojen avulla erilaisia osaamiskokonaisuuksia. Yleensä ideat hioutuvat eteenpäin ryhmissä. (Oivallus 2011, 13.)

Laatuajattelu

Tulevaisuuden osaaminen vaatii entistä enemmän laatuajattelua ja sen osaamista. Ihmiset odottavat ja vaativat enemmän, niin myös palvelun tai toiminnan loppukäyttäjinä. Järjestöjen pitää pystyä tarjoamaan laadukkaita palveluja jäsenistölleen ja muulle käyttäjäkunnalle. Laatuvaatimuksia tulee entistä enemmän myös julkisen ja yksityisen rahoituksen suunnalta (Harju 2004, 55). Tämä vaatii niin arviointi- kuin kehittämisosaamista järjestöiltä.

Laatuajattelun avulla voidaan uudistaa järjestön toiminnan organisointia, parantaa työskentelyilmapiiriä ja lisätä työhyvinvointia. Myös tuloksellisuus ja toiminnan houkuttelevuus paranevat. Järjestössä laatu tarkoittaa hyvin tehtyä työtä. Se voi tarkoittaa niin koko organisaation laadukkuutta kuin yksittäisen toiminnan tai toimintaprosessin laadukkuutta. Käytännössä toiminta on laadukasta, jos se vastaa jäsenten tarpeita, sen tuotoksena on tavoitellut tulokset ja se on järjestetty tehokkaasti, taloudellisesti sekä vaikuttavasti. (Emt., 55–56.)

Laatutyö vaatii sitoutumista niin järjestön henkilöstöltä kuin luottamushenkilöiltä. Laatutyö vaatii osaamista ja sen tulee olla normaali osa järjestön arjen työskentelyä. Laatutyöskentely vaatii myös määrätietoista johtamista ja suurin haaste on siinä, että järjestön tulee toimia määriteltyjen laatuvaatimusten mukaan. Pitkäjänteisen laatutyön myötä järjestöön syntyy laadukkaan työskentelyn kulttuuri, ja se auttaa osaltaan järjestön eteenpäin menemisessä ja tulevaisuuden ennakkoinnissa sekä hallinnassa. (Emt., 57–62.)

5 OSALLISTAVA SUUNNITTELU JÄRJESTÖALAN KOULUTUKSESSA

5.1 Yleistä

Tässä osiossa kuvaan ja tarkastelen sitä prosessia, jolla järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma syntyi. *Tarkoituksena* oli tehdä järjestötyön täydennyskoulutuspaketti järjestöjen tarpeiden pohjalta. *Tuotoksena* oli tarkoitus saada aikaiseksi 10 opintopisteen laajuisen järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmapohja. *Toteutuksen* tausta-ajatuksena oli osallistava suunnit-

telu ja sen menetelmänä tulevaisuusverstas. Mukana opetussuunnitelmatyössä oli viisi liittotason järjestöä.

5.2 Osallistava suunnittelu

Osallistavan suunnittelun englanninkielinen termi on *participatory design*. Osallistava suunnittelu on menettelytapa, jonka avulla voi suunnitella esimerkiksi tilaratkaisuja, palveluja ja välineitä. Suunnittelussa ovat keskeisesti mukana ne, jotka suunnittelun tuotosta käyttävät. (Foster 2012, 1.) Joskus terminologisesti puhutaan myös osallistuvasta suunnittelusta, mutta osallistava ja osallistuva ovat hieman eri asioita. Osallistaminen viittaa mahdollisuuksien tarjoamiseen, kun taas osallistuminen mahdollisuuksien hyödyntämiseen. (Ylitalo-Kallio 2012, 2.) Osallistaa voidaan esimerkiksi asiakkaita, yhteistyökumppaneita, kansalaisia, käyttäjiä sekä työntekijöitä. (Emt., 1.) Osallistavan suunnittelun alku on 1970-luvun skandinaavisessa työpaikkademokratialiikkeessä. Demokratia yhdistyi tarpeeseen yhdistää monenlaista tietämystä vaikeiden suunnitteluongelmien ratkaisemiseksi. (Emt., 1.)

Osallistava suunnittelu on aikojen saatossa yhdistetty demokratiaan ja tasa-arvoon, mutta nykyään taustalla on vahvimmin ajatus siitä, että palvelun tai tuotteen käyttäjät ovat itse omien tarpeidensa ja toimintatapojensa parhaita asiantuntijoita. Osallistavassa suunnittelussa on havaittavissa kolme motiivia, jotka ovat eettinen (demokratia), kuriositeetillinen (teoria) sekä taloudellinen (pragmaattinen). Nykyajan motiivit ovat vahvasti kuriositeetillisuudessa ja taloudellisuudessa. (Emt., 2.) Päivi Ylitalo-Kallio viittaa osallistuvaa suunnittelua koskevassa kirjoitelmassaan kahteen eri malliin, joilla voidaan määritellä osallistamisen tasoa. Barkin ja Hartwickin mallissa (2008) osallistamisen määrä esitetään kolmella tasolla. Ensimmäisellä tasolla on *suunnittelu käyttäjille* eli design for users. Tällä tasolla käyttäjistä kerätään dataa, mutta he eivät osallistu päätöksentekoon. He ovat mukana suunnitteluprosessissa, lähinnä konsultoivina osapuolina. Toisella tasolla on *suunnittelu käyttäjien kanssa*, eli design with users. Tällä tasolla käyttäjät ja suunnittelijat suunnittelevat palveluita ja tuotteita yhdessä. Suunnittelijat ovat vastuussa suunnitteluprosessin etenemisestä. Kolmannella tasolla on *käyttäjien tekemä suunnittelu*, eli design by users. Tällä tasolla käyttäjät ovat innovaattoreita ja suunnittelijoiden rooli on fasilitoiva. Ivesin

ja Olsonin mallissa (2008) on kuusiportainen asteikko käyttäjien osallistamiseen. 1) Ei osallisuutta. Käyttäjät eivät joko halua tai heitä ei pyydetä osallistumaan. 2) Symbolinen osallisuus. Käyttäjien panosta pyydetään, mutta sillä ei ole merkitystä. 3) Osallisuus evästäjänä. Mielipiteitä kysytään erilaisten haastatteluiden tai lomakkeiden avulla. 4) Osallisuus tuo heikkoa kontrollia. Käyttäjillä on mahdollisuus kertoa mielipiteensä jokaisessa suunnitteluvaiheessa. 5) Osallisuus tekemällä. Käyttäjät ovat osa suunnittelutiimiä. 6) Vahvan vaikutusvallan osallistaminen. Käyttäjien organisaation suorituskyky on riippuvainen kehityspanoksen tuloksesta. (Ylitalo-Kallio 2012, 4.)

Mikko Wennbergin mukaan osallistavan suunnittelun taustalla - ja edellytyksenä - on muutos yhteiskunnan toimintatavoissa. Hän vertailee yhteiskunta 1.0:aa ja yhteiskunta 2.0:aa. Yhteiskunta 2.0:ssa ajatuksena on osallistavan kulttuurin vallankumous. Kun yhteiskunta 1.0:ssa valloilla on asiantuntijakeskeisyys, yhteiskunta 2.0:ssa vallitsevana on käyttäjälähtöisyys. Suunnittelu tapahtuu kommunikatiivisessa prosessissa. Yhteiskunta 1.0:lle on tyypillistä, että informaatio on suojattua, keskitettyä ja kontrolloitua, kun taas yhteiskunta 2.0:ssa informaatio on hajautettu ja vapaasti saatavissa. Tiedonjakaminen sekä yhteisöllinen oppiminen ovat tärkeä osa päätöksentekoprosesseja ja päätöksenteko tapahtuu läpinäkyvästi. (Wennberg 2009, diat.) Tällä hetkellä osallistavaa suunnittelua käytetään sinänsä monilla aloilla, mutta sen tasot eivät ole läheskään vielä siellä, missä yhteiskunta 2.0:n taso tulisi olla. Joka tapauksessa (todellisen) osallistavan suunnittelun suosio on kasvamassa ja se on tulevaisuutta monella alalla.

Jokainen suunnitteluprosessi on omanlaisensa ja ei ole olemassa yhtä ainoa oikeaa osallistavan suunnittelun mallia. Osallistavan suunnittelun mallina voidaan käyttää mitä erilaisimpia menetelmiä, kuten tässä opinnäytetyössä käytetty tulevaisuusverstaas. Tärkeintä on kuitenkin tuoda esiin erilaisia vaihtoehtoisia malleja, joita osallistavassa suunnittelussa voisi käyttää ja soveltaa omaan suunnitteluprosessiin sopivaksi. Opinnäytetyössäni osallistavan suunnittelun merkitys on valtava tehdyn tuotoksen eli järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman kannalta. Ilman työelämälähtöisyyttä olisi prosessi ollut turha ja koulutuksen perusajatus työelämän tarpeisiin vastaajana olisi vesittynyt. Vaikka itselläni on pitkä järjestökokemus harrastustoimintana, opiskeluna ja työnä, ei se olisi yksin riittänyt luomaan järjestöalan tulevaisuudennäkymiä, sen

pohjalta osaamistarpeita ja edelleen koulutukseen tulevia opintojaksoja. Osallistava suunnittelu on yksi näkökulma, jolla voitaisiin entistä paremmin vastata koulutuksen sekä työelämän tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen tarpeeseen. Se toimii koulutuksen ja työelämän vuoropuhelun välineenä.

5.3 Tulevaisuusverstaas osallistavan suunnittelun välineenä

Opinnäytteeseeni liittyvän osallistavan suunnitteluprosessin menetelmänä käytettiin tulevaisuusverstaasta. Tulevaisuusverstaas on esitelty jo opinnäytteen luvussa 3.3.2. Tässä osiossa syvennyttään tulevaisuusverstaan eri vaiheisiin, joka toimii taustateoriana myöhemmin tarkastelemalleni osallistavan suunnittelun prosessille.

Tulevaisuusverstaassa on havaittavissa viisi eri vaihetta. Näitä ovat valmisteluvaihe, ongelmavaihe, mielikuvitusvaihe, todellistamisvaihe sekä jälkitoimenpiteet. Järjestöalan täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman tekemiseen liittyvässä verstaassa oli kolme verstaastapaamista ja sen lisäksi valmisteluvaihe sekä jälkitoimenpiteet. Osa näistä verstaista toimi limittäin, kuten todellistamisvaihe ja osa jälkitoimenpiteistä. Tulevaisuusverstaastyöskentelyä sovellettiin sopimaan opetussuunnitelman tekemiseen. *Valmisteluvaiheeseen* liittyy jonkin ryhmän ongelma, johon etsitään ratkaisua. Juha Nurmela viittaa Jugkin ohjeisiin (1981), että verstaaseen haetaan kiinnostuneet kohderyhmät esimerkiksi lehti-ilmoituksella. Jungk korostaa myös perustarpeiden, kuten verstaan aikaisten tarjoiluiden ja työskentelyyn sopivan tilan merkitystä. On olennaista, että verstaan työskentelypuitteet ovat kunnossa. (Nurmela 2012, 214.)

Ongelmavaiheessa täsmennetään ongelma. Osallistajat tuovat esiin ongelmia ja haasteita. Kiinnostavimmat ja tärkeimmät ongelmat valitaan jatkokäsittelyyn. Ongelmat ryhmitellään, joka helpottaa ryhmän yhteisen ymmärryksen lisääntymistä käsiteltävistä aiheista. (Emt., 214.)

Mielikuvitusvaiheessa käännetään edellisessä vaiheessa esiin tulleet ongelmat myönteisiksi. Sen jälkeen ideoidaan, miten tähän tavoitetilaan päästään. Verstaan vetäjän tehtävänä on kannustaa ajattelemaan villisti ja ruokkia osallistujien ideoita. Toisten ideoita ei ole tarkoitus arvostella. Mielikuvitusvaiheeseen liittyy

keskustelu, jossa jalostetaan ideoita. Tämän jälkeen kerätään taas parhaimmat ideat jatkokäsittelyyn. (Emt., 214–215.)

Todellistamisvaiheessa etsitään konkreettisia toimenpiteitä, joilla mielikuvitusvaiheen ideoita voidaan toteuttaa tai ratkaista ongelma. Mielipidevaiheen valitut ideat arvioidaan niiden kehityskelpoisuuden kannalta ja pohditaan sitä, millaisia käytännön esteitä toteuttaminen mahdollisesti kohtaa. Todellistamisvaiheessa voidaan päättää – tulevaisuusverstaan aiheesta riippuen – myös ratkaisut ongelmiin. *Jälkitoimenpiteinä* valitaan ideoista joitain sellaisia, joista kehitetään hanke-ehdotuksia. Samoin päätetään myös ensimmäiset toimenpiteet asian osalta. (Emt., 215.)

5.4 Osallistavan suunnittelun toteutus järjestötyön täydennyskoulutuksessa

Järjestöalan täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman tekoon osallistui viisi liittotason järjestöä. Näitä olivat Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry, Suomen 4H-liitto, Eurooppalainen Suomi ry, Suomen Punainen Risti sekä Nuorisoasuntoliitto ry. Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry on valtakunnallinen nuorisotyön palvelu- ja vaikuttajajärjestö, jonka jäsenenä on 120 valtakunnallista nuoriso- tai kasvatustalon järjestöä. Tarkoituksena on edistää nuorten kasvua yhteiskunnan vastuullisiksi jäseniksi, osallistumista päätöksentekoon sekä kansainväliseen toimintaan. (Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry 2014.) 4H-liitto on Suomen suurin nuorisojärjestö, ja siihen kuuluu lähes 70 000 jäsentä. 4H-yhdistyksiä on 235 ympäri Suomea. 4H:n ajatus perustuu sanoihin Head, Hands, Heart ja Health, suomeksi Harkinta, Harjaannus, Hyvyys ja Hyvinvointi. Järjestö toteuttaa yrittäjyys- ja kansalaiskasvatusta. (4H-liitto 2014.) Eurooppalainen Suomi ry on kansalaisjärjestö, joka suhtautuu myönteisesti Euroopan integraatioon, mutta tahtoo samalla kehittää Euroopan unionia nykyistä tehokkaampaan, avoimempaan ja demokraattisempaan suuntaan. Järjestö toimii EU-politiikan keskustelufoorumina Suomessa ja tiedottaa kansalaisille ajankohtaisista EU-kysymyksistä. Eurooppalainen Suomi ry:llä on 22 alueyhdistystä ympäri Suomea. (Eurooppalainen Suomi ry 2014.) Suomen Punainen Risti on yksi Suomen suurimmista kansalaisjärjestöistä ja se on Suomen valtion tunnustama julkisoikeudellinen yhdistys, jonka toiminta perustuu Geneven sopimukseen sekä lakiin Suomen Punaisesta Rististä. Punaisen Ristin tehtävänä on auttaa apua

eniten tarvitsevia kotimaassa ja ulkomailla. Suomen Punaisella Ristillä on paikallisosastoja yli 500 eri puolilla Suomea. (Suomen Punainen Risti 2014.) Nuorisotasuntoliitto ry on valtakunnallinen nuorten asumiseen ja elinolojen kehittämiseen keskittyvä järjestö. Sillä on 26 paikallisyhdistystä ympäri Suomea. (Nuorisotasuntoliitto ry 2014.)

Määrittelimme opinnäytteen tilaajan Humakin kanssa, mitä järjestöjä kutsutaan mukaan opetussuunnitelmatyöhön. Neuvottelujen tuloksena päädyimme kutsumaan mukaan valtakunnallisia, lähinnä liittotason järjestöjä, jotka toimivat hieman eri asioiden parissa Suomessa. Päätimme, että opetussuunnitelmatyöhön osallistuvan ryhmän ideaalikoko on viisi järjestöä. Kutsut lähetettiin yhteensä kahdeksalle järjestölle, joista viisi tuli mukaan. Kaksi kutsutuista järjestöistä oli itselleni ennestään tuttuja erilaisten luottamustehtävien johdosta. Nuorisotasuntoliitto puolestaan on oma työympäristöni, koska työskentelen sen Helsingin paikallisyhdistyksessä toiminnanjohtajana.

Kaikkien näiden järjestöjen yhteinen nimittäjä oli suhteellisen pitkä kokemus järjestötoiminnasta Suomessa. Jokaisella näistä järjestöillä ajateltiin olevan näkökulmaa myös järjestöalan koulutukseen ja sen kehittämiseen. Jokaisella järjestöllä on ympäri Suomea toimivia yhdistyksiä, paikallisosastoja tai jäseninä olevia järjestöjä, ja sen ajateltiin tuovan kokonaisvaltaista tuntumaa järjestökenttään.

Järjestöalan täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmatyö toteutettiin osallistavan suunnittelun ajatuksella tulevaisuusverstaissa. Verstaita järjestettiin kolme kertaa syksyllä 2013, ja sen lisäksi siihen kuului valmisteluvaihe sekä jälkitoimenpiteet. Näitä tarkastellaan tarkemmin suunnittelutyön prosessia kuvatessa. Verstaat järjestettiin osallistuvien järjestöjen tiloissa. Tämä malli tapahtui ihan luonnostaan prosessin aikana. Ensimmäinen tapaaminen oli Nuorisotasuntoliitto ry:n tiloissa, ja tarkoitukseni oli jatkaa tapaamisia siellä tai hankkia joku muu paikka tapaamisille. Järjestöt halusivat kuitenkin kutsua ryhmän vieraaksi omiin tiloihinsa; toinen verstaas järjestettiin 4H-liiton tiloissa, ja viimeinen Suomen Punaisen Ristin tiloissa. Samalla kuulimme lyhyen esittelyn järjestöjen toiminnasta.

Tulevaisuusverstaiden osallistujien perustarpeisiin haluttiin kiinnittää huomiota ja tarjolla oli kahvia, virvokkeita, kahvileipää sekä hedelmiä. Yksi verstaas kesti noin kolme tuntia kerrallaan, ja koin tärkeänä, että tarjolla oli pientä syötävää ja juotavaa. Jokaisessa verstaaspaikassa oli mahdollisuus myös käyttää muita tiloja ryhmätyöskentelyyn, joka oli olennainen osa verstaas osallistujien perustarpeiden kannalta. Itse vetäjänä en osallistunut ryhmätyöskentelyihin, mutta keskusteluihin toin myös omia mielipiteitäni. Pääsääntöisesti oma roolini oli joka tapauksessa olla suunnittelutyön eteenpäin viejänä.

Tein koonnin kahdesta ensimmäisestä verstaasista, ja koontia käytettiin aina seuraavan verstaas työskentelyssä. Koonnit toimitin sähköpostitse verstaas jälkeen osallistujille. Viimeisen verstaas jälkeen tein yhdessä päätettyjen opintojakso-teemojen pohjalta opetussuunnitelman, jonka lähetin osallistujille, jotta heillä olisi mahdollisuus vielä kommentoida opetussuunnitelmaa. Samassa yhteydessä toimitin osallistujille myös palautekyselyn.

Ensimmäisen tulevaisuusverstaas ajankohta oli ennalta määräämäni, mutta muut tapaamiset sovittiin yhdessä ryhmän kanssa. Muistutin tapaamisista vielä ennen jokaista verstaasista. Sovimme, että jos jollain on este tapaamiseen, ilmoitetaan siitä minulle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

5.5 Osallistavan suunnittelun prosessi

Prosessiajattelu on keskeinen osa japanilaista laatuajattelua ja se on vaikuttanut länsimaisessa tuotannollisessa toiminnassa jo vuosikymmenten ajan. Prosessiajattelun keskeinen näkökulma on tuloksellisuus ja tuloksen parantaminen. Prosessiajattelun ominaisuuksiin kuuluu asiakaskeskeisyys, systeemiajattelu, fokusoiminen lisäarvoa tuottavaan toimintaan, päämääräsuuntautuneisuus, palautteen hyödyntäminen ja prosessin kehittäminen sekä parantaminen. (Martinsuo & Blomqvist 2010, 3.) Kehittämisprosessin vaiheisiin kuuluu kehittämistyön rajaus, mahdollisen olemassa olevan prosessin analysointi, prosessin uudelleenmäärittely, prosessin pilotointi ja parantelu, prosessin käyttöönotto, prosessin toteuttaminen ja seuranta (emt., 6–7.)

Prosessien kuvaamisella tarkoitetaan lisäarvoa tuottavien toimintojen ja niihin liittyvien tieto- sekä materiaalivirtojen tunnistamista, tiedostamista ja kuvaamista. Prosessista tunnistetaan syötteet ja tuotokset, eli alkua- ja loppukohtat. Prosessia voidaan rajata yleisen tason rajapinnoilla, osatehtävillä, lisäarvolla sekä resursseilla. (Martinsuo & Blomqvist 2010, 9.) Olen soveltanut näitä prosessin ominaisuuksia ja prosessin kuvausta ohjeellisina sekä suuntaa-antavina lähtökohtina kuvatessani osallistavan suunnittelun prosessia.

Järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmatyössä oli havaittavissa kahdeksan eri prosessivaihetta. Näitä olivat: 1. tarpeen tunnistaminen, 2. suunnitteluryhmän kokoaminen, 3. tulevaisuusverstaan valmistelu, 4. ensimmäinen tulevaisuusverstaas eli kritiikkivaihe, 5. toinen tulevaisuusverstaas eli visiovaihe, 6. kolmas tulevaisuusverstaas eli todentamisyvaihe, 7. tuotoksen hahmottuminen sekä 8. valmis tuotos.

Seuraavassa kuvassa esitän mallintamani prosessin osallistavan suunnittelun opetussuunnitelmatyössä. Tätä mallia voi käyttää yleisesti osallistavassa suunnittelussa, tai kohdennettuna opetussuunnitelmatyössä, joka perustuu työelämälähtöisyyteen.



Kuva 1. Osallistavan suunnittelun prosessi opetussuunnitelmatyössä

1. Tarpeen tunnistaminen

Opinnäytetyön perustana on ajatus järjestöalan koulutuksen kehittämisestä. Koulutusta tulee kehittää yhdessä työelämän kanssa, jotta koulutuksen ja työelämän tarjonta ja kysyntä kohtaisivat. Työn tilaajan Humakin kanssa sovimme vuosien 2012–2013 vaihteessa, että tähän koulutustarpeeseen vastataan järjestötyön täydennyskoulutuksella, jonka laajuus on 10 opintopistettä. Työelämälähtöisyyden puitteissa oli oleellista saada mukaan järjestöjä, jotka osallistuisivat opetussuunnitelmatyöhön. Tärkeimmät kysymykset olivat, millaisia osaamistarpeita järjestöalalla on tulevaisuudessa ja millainen on järjestötyön täydennyskoulutus. Tätä ratkomaan tarvittiin työelämän edustajia, eli järjestöjä.

2. Suunnitteluryhmän kokoaminen

Kävimme Humakin kanssa neuvotteluita järjestöjen mukaan kutsumiseksi ja päätimme, keitä kutsutaan. Tein kutsun, jossa kutsujana oli itseni lisäksi Humakin järjestötyön TKI-päällikkö. Kutsussa kerrottiin, mistä on kyse, mikä on tavoite ja ennalta määrätty ensimmäinen tapaamisajankohta. Kutsu on tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 6.). Lähetin kutsun kohdennetusti kahdeksan järjestön avainhenkilöille. Avainhenkilöt välittivät tietoa eteenpäin oikeille henkilöille ja ilmoittivat minulle osallistuvatko mukaan suunnitteluun. Yhdestä järjestöstä ei kuulunut koskaan minkäänlaista vastausta, mutta muut olivat yhteydessä riippumatta siitä, osallistuvatko vai eivätkö. Kokoon saatiin aiemmin määrittelemämme ideaalimäärä osallistujia, eli viisi liittotason järjestöä. Olin ennen ensimmäistä tapaamista yhteydessä kaikkiin osallistujiin käytännönjärjestelyiden ja tapaamismuistutuksen osalta. Kutsun lähettämisen ja ensimmäisen tapaamisen välissä oli aikaa hieman yli kaksi kuukautta.

3. Tulevaisuusverstaan valmistelu

Osallistavan suunnittelun ajatuksen pohjalta toteutettu tulevaisuusverstaas vaati etukäteisvalmisteluja. Tein jokaiselle verstaalle ohjeellisen sisällön ja määrittelin pienryhmätehtävät. Tutustuin enemmän tulevaisuusverstaan teoriaan ja toteutusmalliin, ja sovelsin mallin opetussuunnitelmatyöhön sopivaksi. Ensimmäistä tapaamista varten valmistelin taustaesitykseksi diasarjan järjestöalan koulutuk-

sesta Suomessa, omasta opinnäytetyöstäni sekä opetussuunnitelmatyön tarkoituksesta. Tein osallistujille jaettavaksi työskentelyn tarkoitusta ja sisältöä koskevan dokumentin, jota he voisivat käyttää myös omassa organisaatiossaan esitelläkseen osallistumistaan työskentelyyn. Dokumentissa oli tarkkaan eritelty, mikä on työn tarkoitus, miten se toteutetaan ja mikä on tuotos, jonka teemme. Dokumentti on tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 4.). Ennen jokaista verstastapaamista viimeistelin käytettävät tehtävät edellisen verstastapaamisen pohjalta ja tein tarkemman, mutta ohjeellisen aikataulun tapaamisen sisällöstä.

4. Ensimmäinen tulevaisuusverstaas – kritiikkivaihe

Aiemmin on jo tuotu esiin, että tulevaisuusverstaan kritiikkivaiheessa (tai ongelmavaiheessa) täsmennetään ongelmaa ja valitaan käsiteltävät tärkeimmät ongelmat (Nurmela 2012, 214). Käsittelimme järjestöalan koulutuksen nykytilaa ja sen kritiikkiä. Pohdimme mitkä ovat järjestöalan tulevaisuudennäkymät ja mitä osaamistarpeita tulevaisuudessa on.

Aloitimme tapaamisen esittelyillä, Nuorisoasuntoliiton lyhyellä esittelyllä ja kävin läpi Humakin esittelyn TKI-päällikön diojen pohjalta, tekemäni diasarjan järjestöalan koulutuksesta Suomessa, opinnäytetyön esittelyn, työskentelyn tarkoituksen sekä tapaamisen aikataulun. Sovimme myös tulevien verstaaiden aikatauluista. Itse asiaan orientoitumisen helpottamiseksi osallistujat pohtivat itsenäisesti post-it-lappujen avulla, millainen mielikuva kenelläkin on järjestöalan koulutuksesta Suomessa ja mitä opetus pitää sisällään. Tehtävä käytiin keskustellen läpi yhteisesti ryhmän kanssa ja samalla ryhmiteltiin samankaltaisia mielikuvia keskenään.

Tapaamisen toisessa vaiheessa menttiin varsinaiseen aiheeseen eli kritiikkivaiheeseen. Tämä toteutettiin kahdessa ryhmässä ryhmätyöskentelynä. Työskentelyssä tarkasteltiin millaisia asioita tai teemoja tulevaisuuden järjestötyössä tullaan kohtaamaan, miten järjestötyö muuttuu, mitä tulevaisuuden järjestötyöntekijän tulee osata ja mitä järjestötyön opetuksesta puuttuu. Tämän jälkeen ryhmät esittelivät omat tuotoksensa ja kävimme keskustelun aiheesta. Tapaamisen jälkeen tein koonnin tuotoksista ja lähetin sen osallistujille. Tapaamisen

aikataulu sekä käytetyt tehtävät ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (liitteet 4. ja 5.).

5. Toinen tulevaisuusverstaas – visiovaihe

Tulevaisuusverstaan visiovaiheessa (tai mielikuvitusvaiheessa) käännetään aiemmin määritellyt asiat myönteisiksi ja ideoidaan villisti (Nurmela 2012, 214). Käsittelimme järjestöalan koulutusta mielikuvituksellisesti visioiden.

Tapaamisen alussa 4H-liitto esitteli lyhyesti toimintaansa ja kävimme läpi edellisen verstaan koonnin. Tapaamisen ensimmäisessä ryhmätyössä tarkasteltiin edellisen verstaan tulosten pohjalta tarkemmin, mitä teemoja järjestöalan täydennyskoulutuksessa pitäisi opettaa (pienryhmän mielestä). Tarkoituksena oli esittää villejäkin ideoita, ilman sen suurempia realiteetteja. Tehtävän tarkoituksena oli syventää edellisen verstaan antia. Tämän jälkeen ryhmät esittelivät tuotoksensa muille ja kävimme aiheesta keskustelun.

Tapaamisen toisessa vaiheessa ryhmät ideoivat omien valitsemiensa teemojen osaamistavoitteita, kurssien nimiä ja jo jonkin verran myös opetustapaa. Tämän jälkeen ryhmät esittelivät opintojaksot muille ja kävimme keskustelun aiheesta. Esittelyn aikana jokaiselle ryhmälle annettiin työrauha. Kysymykset sekä keskusteluaiheet kirjattiin itselle ylös sekä esitettiin vasta molempien ryhmien esitysten jälkeen. Tapaamisen jälkeen tein koonnin tuotoksista ja lähetin sen osallistujille. Tapaamisen aikataulu sekä käytetyt tehtävät ovat tämän opinnäytetyön liitteenä (liitteet 4. ja 5.).

6. Kolmas tulevaisuusverstaas – todentamisvaihe

Tulevaisuusverstaan todentamisvaiheessa (tai todellistamisvaiheessa) tavoitteena on löytää konkreettisia toimenpiteitä, joilla edellisen vaiheen ideoita voidaan toteuttaa. (Nurmela 2012, 215). Yhdistin tähän vaiheeseen myös tulevaisuusverstaan jälkitoimenpiteistä päätösvaiheen, jossa osallistujat päättivät, mitkä tulevat olemaan järjestötyön täydennyskoulutuksen opintojaksot. Tässä vaiheessa kohtasivat kritiikki, mielikuvitus, nykyisyys ja tulevaisuus.

Tapaamisen alussa Suomen Punainen Risti esitteli lyhyesti toimintaansa ja kävimme läpi edellisen verstaan koonnin. Tapaamisen ryhmätyössä pohdittiin, mitkä kolme teemaa pienryhmä haluaa esittää otettavaksi täydennyskoulutukseen. Teemat valittiin edellisen verstaan koonnin pohjalta. Ryhmä sai myös kehitellä ja yhdistellä teemoja keskenään ja eteenpäin. Tässä vaiheessa toin esiin myös oman järjestötyön täydennyskoulutuksen sisältöehdotuslistani, jonka olin tehnyt jo opinnäytetyön ideoita esitellessäni Humakille. Pienryhmä tarkensi opintojaksolle esitettäväksi valitsemiaan teemoja ja opetusmuotoja. Pienryhmä esitteli valitsemansa teemat ja asiasta käytiin keskustelu.

Opintojaksojen esittelyiden ja täydentävän keskustelun jälkeen päätimme yhdessä, mitkä opintojaksot valitaan järjestöalan täydennyskoulutuksen opintojaksoiksi. Päätös tehtiin neuvottelemalla, vaikka olin varautunut myös siihen että tarvittaessa asiasta äänestetään. Valitsimme opintojaksot, yhdistimme tiettyjä teemoja sekä teimme vielä yhdessä tarkentavia täydennyksiä opintojaksoihin. Näin saimme koulutukseen neljä opintojaksoa, jotka ovat 1) järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkökymät, 2) vapaaehtoisuus järjestöissä, 3) järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä 4) järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Koimme, että koulutuksella on tärkeä asema järjestöalaa koskevan tiedon päivittämisessä ja sen halusimme olevan koulutuksen yksi kantava tekijä. Myös tulevaisuusnäkökulman halusimme ottaa vahvasti mukaan, koska järjestöalalla on oleellista tehdä pitkän tähtäimen suunnitelmia sekä ymmärtää nykyisyyden ja tulevaisuuden ilmiöiden merkitys suhteessa omaan työhön. Vapaaehtoisuus koskettaa kaikkia järjestöjä jollain tavalla, ja järjestökentällä puhuttaa vahvasti erityisesti vapaaehtoisten johtaminen ja mukaan innostaminen. Tämän halusimme sisällyttää koulutukseen. Viestinnän ja vaikuttamisen näimme erityisen tärkeänä osana järjestöalan koulutusta, koska mahdollisuudet tällä saralla ovat suuret, mutta osaaminen ei ole vielä niin hyvää. Tähän halusimme yhdistää kokeilevaa oppimista workshop-työskentelyn puitteissa. Järjestökentällä tapaa vielä edelleen välillä ihmisiä, jotka eivät ymmärrä vaikuttamistyön merkitystä, ja tämän halusimme yhdistää vahvaksi osaksi koulutusta. Markkinointiosaamista tarvitaan lisää, samoin kuin brändityöskentelyä. Laatu- ja arviointityö ovat järjestöille elinehto niiden jatkuvuuden turvaamiseksi. Ihmiset vaativat entistä laadukkaampia toimintoja sekä palveluita ja myös rahoituksen osalta vaaditaan jatkuvaa arviointia sekä laadun kehittämistä. Koulutukselta odotetaan erityisesti uu-

sia malleja ja työkaluja, hyvin konkreettisia asioita. Koulutuksesta ei haluttu sisällöllisesti niinkään teoreettista vaan enemmänkin omaan työhön yhdistettäviä hyviä käytäntöjä ja ajankohtaisia asioita.

7. Tuotoksen hahmottuminen

Tässä vaiheessa oli jo selvillä, mitä opintojaksoja koulutukseen tulee. Minä opetussuunnitelmatyön vetäjänä ja opinnäytetyön tekijänä tein esityksen opetussuunnitelmasta. Tein tarkennuksia opintojaksojen osaamistavoitteisiin ja sisältöihin sekä yhdistin niitä muiden tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta tulleisiin osaamistarpeisiin ja järjestöalan tulevaisuudennäkymiin. Tein myös tehtäväpankin, jossa muutama tehtävä oli hahmoteltu jo verstaan aikana. Tein esimerkin koulutuksen toteuttamisesta aikatauluineen ja konkreettisine lähipäivien sisältöineen. Tarkastelin pedagogiikkaa koulutuksen taustalla ja sen perusteella tein tiettyjä valintoja muun muassa käytettävien opetusmuotojen osalta.

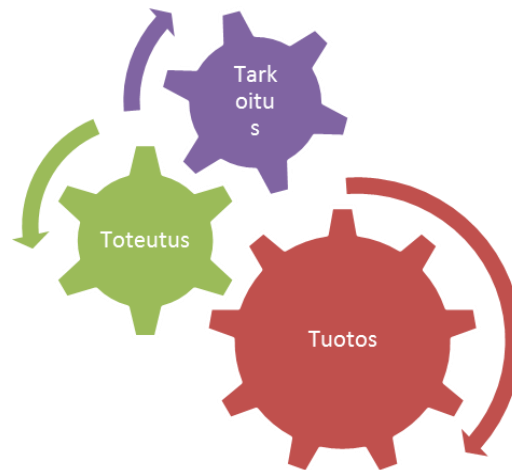
Lähetin koulutuksen pedagogisen taustan, opetussuunnitelman, tehtäväpankin sekä esimerkin toteutuksesta suunnitteluun osallistujille, jotta osallistujat voivat halutessaan kommentoida tuotosta. Tein myös palautekyselyn, jonka toimitin samassa yhteydessä osallistujille. Kävin vuoropuhelua myös tilaajatahon sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa koulutuksen sisällöstä ja pedagogisesta taustasta. Hioin opetussuunnitelmaa tulleen palautteen perusteella.

8. Valmis tuotos

Tuotos, eli järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma oli lopullisesti valmis huhtikuussa 2014.

Suunnitteluprosessissa oli havaittavissa yksityiskohtaisten prosessivaiheiden lisäksi suunnittelun ydinprosessi, joka selkiytti toimintaa, ja samalla ohjasi toimintaa kohti lopputulosta, tuotosta. Tätä kutsun kolmen T:n malliksi: *Tarkoitus*, *Toteutus*, *Tuotos*. Tämä ydinprosessin malli sopii erityisen hyvin siihen, kun ryhmän tarkoituksena on saada aikaiseksi jokin tuotos. Kolmen T:n mallissa tarkoitus lähtee tarpeesta tehdä jokin asia. Tarve on tullut esille esimerkiksi jonkin toiminnan yhteydessä, jonkin tiedon tai yhteiskunnallisen tilan perusteella. Tarkoitus kulkee koko suunnitteluprosessin ajan mukana, kirkaana mielessä.

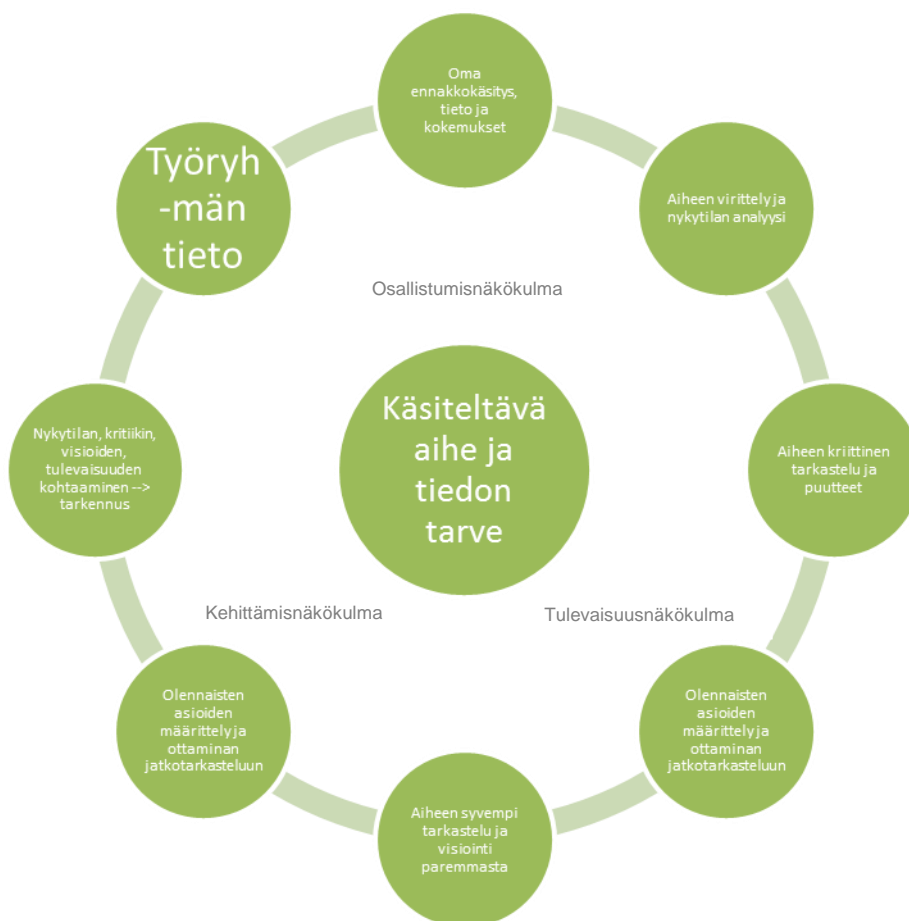
Toteutus suunnitellaan kuhunkin tarkoitukseen sopivaksi. Tässä vaiheessa valitaan tehtävän toteuttajat ja tarkoitusta täsmennetään yhdessä osallistujien sitouttamiseksi. Kaikilla tehtävää toteuttavilla tulee olla selvillä tehtävän tarkoitus. Toteutuksessa mietitään käytännönjärjestelyt ja tarvittavat toimenpiteet. Toteutuksessa määritellään myös aikataulu tehtävän tekemiselle. Toteutukseen kuuluu niin valmisteluvaihe, varsinainen toteuttaminen kuin toteutuksen jälkitoimenpiteet ja arviointi. Tuotos syntyy edellä mainittujen vaiheiden myötä. Mallia voi käyttää myös yleisesti toimintaprosessiin, mutta se soveltuu parhaiten suunnitteluun. Kolmen T:n mallin taustalla näen Edwin Locken tavoiteteorian, joka tuo motivaatioteorioihin prosessinäkökulman. Teoria rakentuu kolmesta olennaisesta tekijästä: tavoitteista, käyttäytymisestä ja saavutuksista. Tavoitteiden asettamisessa erityisen tärkeää on osoittaa tekijöille heidän ponnisteluidensa vaikutus haluttuihin saavutuksiin. Ihmiset, joilla on myönteinen käsitys itsestään, innostaan ja suorituskyvystään, pystyvät toteuttamaan määritellyt tavoitteet. Tavoitteet vaikuttavat positiivisesti omakohtaiseen vaikuttamiseen, ja se saa ihmiset toimimaan tehokkaasti tavoitteiden saavuttamiseksi. Oleellista on myös tavoitteiden selkeys sekä haasteellisuus. (Harisalo 2008, 110.)



Kuva 2. Kolmen T:n malli - suunnittelun ydinprosessi

Osallistavassa suunnitteluprosessissa oli havaittavissa myös tietynlainen tiedonmuodostuksen prosessi. Prosessiin kuuluu oma ennakkokäsitys, tieto ja kokemusmaailma, aiheen virittely, nykytilan analysointi, asian kriittinen tarkastelu ja puutteiden esiintuominen, olennaisten asioiden määrittely ja ottaminen jatkotarkasteluun, aiheen syvämpi tarkastelu ja visiointi paremmasta, kritiikin, visioinnin, nykytilan, tavoitteiden ja tulevaisuuden kohtaaminen, tiedon tarkentami-

nen ja työryhmän muodostama tieto. Taustalla vaikuttavat tulevaisuusnäkökulma, kehittämisenäkökulma sekä osallistumisenäkökulma. Prosessissa on yhtäläisyyksiä tutkimuksellisen kehittämistoiminnan kanssa ja se onkin toisaalta innoittanut ja toisaalta ohjannut tämän tiedontuotannon prosessin kuvaamisessa.



Kuva 3. Tiedontuotannon prosessi osallistavassa suunnittelussa

Opetussuunnitelmatyössä tiedontuotannon lähtökohtana oli käsiteltävä aihe ja tiedon tarve, eli millainen tulisi olla järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma. Tähän piti kerätä tietoa siitä, mitkä ovat järjestöalan tulevaisuuden osaamistarpeet eli mistä opetussuunnitelma koostuu. Tiedontuotannon taustalla vaikuttivat näkökulmat osallistumisesta, tulevaisuudesta ja kehittämisestä. Jokaisella opetussuunnitelmatyössä mukana olevalla oli jokin ennakkokäsitys käsiteltävästä asiasta, sekä tietoa ja kokemusta aiheeseen liittyen. Käsiteltävää asiaa lähdettiin hahmottamaan asiaan virittäytymisen kautta, jolloin kerättiin post it -lappujen avulla mielikuvia järjestöalan opetuksesta ja sen sisällöstä Suomessa. Käsitelyssä tuli esille esimerkiksi se, että ylipäätään tarvetta täydennyskoulutukselle on, ja järjestötyön opetus hakee vielä sisältöään. Järjestö-

alan koulutusta on eritasoista, ja se ei ole tarpeeksi järjestölähtöistä. Tämän jälkeen tarkasteltiin kriittisesti, mitä järjestötyön opetuksesta puuttuu sekä tulevaisuusnäkökulmasta järjestöalan näkymiä ja osaamistarpeita. Osallistujat jaettiin pienryhmiin ja he täyttivät lomakkeet, joissa kysyttiin edellä mainituista asioista. Näiden perusteella saatiin selville esimerkiksi, että tulevaisuudessa järjestötyöstä voimavaroja yhdistetään samankaltaisten järjestöjen kanssa, osallistumismuodot muuttuvat, järjestöjen rinnalle tulee pop-up-yhteisöjä entistä enemmän ja vastuut sekä velvollisuudet kasvavat. Tulevaisuuden järjestötyöntekijällä tulee olla hyvät viestintä- ja verkostoitumistaidot ja hänellä tulee olla laatuosaamista. Vastaavasti tämän suuntaisia asioita koettiin puuttuvan järjestötyön opetuksesta. Tämän jälkeen ryhmät valitsivat edellisten pohjalta osaamistarpeita, joista he lähtivät ideoimaan järjestötyön täydennyskoulutukseen soveltuvia teemoja sekä niiden sisältöjä ja osaamistavoitteita. Tähän käytettiin apuna lomakkeita ja teemakortteja. Tämän perusteella saatiin selville, että teemoja, joita järjestötyön täydennyskoulutuksessa tulisi opettaa, liittyvät esimerkiksi rahoitukseen, vapaaehtoisuuteen, monikulttuurisuuteen, tulevaisuuteen, verkostoihin, lainsäädännön muutoksiin ja verkossa toimimiseen. Näistä muodostettiin seuraavanlaisia opintojaksoja: 1) vapaaehtoistoiminnan johtaminen, 2) vapaaehtoisuuden ilmiöt, 3) tulevaisuus ja kehittäminen, 4) monikulttuurisuus järjestöissä, 5) järjestöjen talous ja rahoitus, 6) järjestötoiminnan laatu ja arviointi, 7) lainsäädännön muutokset, 8) verkossa toimiminen ja some, 9) media, internet ja sosiaalinen media järjestötoiminnassa sekä 10) esimiehenä järjestössä. Tämän jälkeen pienryhmät päättivät, mitkä kolme teemaa he valitsevat koulutukseen ja työstivät niiden sisältöjä tarkemmin. Näiden perusteella käytiin yhteinen neuvottelu, joiden perusteella valittiin koulutukseen tulevat opintojaksot ja yhdistettiin sekä täydennettiin niitä aiemman kritiikin, nykytilan ja tulevaisuuden kannalta. Näin muodostettiin työryhmän yhteinen tieto.

5.6 Osallistavan suunnittelun arviointi

Urpo Sarala ja Anita Sarala esittävät Marsickin mallin (1987) pohjalta kymmenen periaatetta, joiden avulla henkilöstön oppimista voidaan edistää (Sarala & Sarala 2001, 151). Tämän pohjalta olen soveltanut opetussuunnitelmatyöhömmä sopivat periaatteet, joita voi käyttää vastaavan prosessityöskentelyn lähtökohtana ja ohjenuorana. Periaatteiden avulla voi myös arvioida toimintaa. Peri-

aatteissa on vahvasti esillä yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja yhdessä ratkaiseminen. Periaatteet ovat: 1) yhteinen ongelmanratkaisu, 2) päätöksenteko, 3) eri näkökulmat, 4) kysymykset ja palaute, 5) kriittisyys ja reflektiivisyys, 6) kokeilu, 7) yhdessä oppiminen, 8) luottamus, 9) itseohjautuvuus, 10) tukeminen. Käytän tätä mallia arvioidessani osallistavaa suunnitteluprosessiamme. Nämä periaatteet sopivat monenlaiseen yhteistoimintaan ja niitä voi soveltaa omaan käyttötarkoitukseen

1. Yhteinen ongelmanratkaisu	Suunnittelussa voi osallistua vapaasti ja täysipainoisesti yhteisen ongelman ratkaisuun (vrt. tuotoksen tekeminen)
2. Päätöksenteko	Osallistujat voivat osallistua konkreettiseen päätöksentekoon
3. Eri näkökulmat	Osallistujia rohkaistaan tarkastelemaan omaa toimialaansa eri näkökulmista
4. Kysymykset ja palaute	Osallistujat voivat kysyä, ja he saavat palautetta ryhmän toiminnasta
5. Kriittisyys ja reflektiivisyys	Osallistujat voivat ajatella kriittisesti ja reflektiivisesti. He voivat osallistua ongelmanasettelun ja asioiden uudelleen jäsentämiseen
6. Kokeilu	Osallistujat voivat kokeilla ja ideoida vapaasti pelkäämättä tuomitsemista
7. Yhdessä oppiminen	Osallistujilla on oman työnsä ohessa tilaisuus yhdessä oppimiseen.
8. Luottamus	Työskentely perustuu luottamukselliseen ilmapiiriin ja keskinäiseen kunnioitukseen. Omat ja toisen tunteet otetaan huomioon
9. Itseohjautuvuus	Osallistujia kannustetaan itseohjautuvaan oppimiseen ja työskentelyyn.
10. Tukeminen	Työskentelyä tuetaan ryhmän vetäjän ja pienryhmätoiminnan avulla

Kuva 4. Osallistavan suunnittelun periaatteet. (Sarala & Sarala 2001 mukailten.)

Opetussuunnitelmatyössä yhteinen ongelmanratkaisu oli lähtökohta. Osallistujat saivat osallistua suunnitteluun vapaasti ja täysipainoisesti. Toki itse opetus-suunnitelmatyön vetäjänä tein prossin etenemistä tukevat prosessivaiheet ja käytettävät apuvälineet (tehtävät). Vapaan ja täysipainoisen osallistumisen periaate toteutui näin ollen kohtuullisesti. Työskentely ei ollut ihan täysin vapaata vaan suunnitelmallista, mutta ohjeellisen suunnitelman puitteissa vapaata. Ryhmän jäsenet osallistuivat päätöksentekoon, johon toin ryhmänvetäjänä myös omat näkökulmani. Tämä periaate toteutui hyvin. Neuvottelulla saimme aikaan yhteisen päätöksen. Työskentelyyn saatiin eri näkökulmia järjestöalan eri toimijoilta, joten myös tämä periaate toteutui. Ryhmässä jaoin kokemuk-

sia ja kyselimme toisiltamme. Palautteen osalta olisi ollut hieman parantamisen varaa, lähinnä oman roolini ryhmän vetäjänä osalta. Annoin toki koko työskentelyn ajan palautetta, mutta näin jälkepäin ajateltuna se oli hyvin yleisluontoista. Työskentelyssä käytettiin kriittistä ajattelua ja reflektointia lähinnä juuri osaamistarpeiden osalta, muttei niinkään yhteisen prosessin toimimisen kannalta. Prosessin arviointi liittyi enemmän työskentelyn jälkeen tehtyyn palautekyselyyn, mutta yhteiselle prosessianalyysille olisi voinut antaa enemmän tilaa. Työskentely perustui valittujen aiheiden syventämiseen ja kokeiluun siinä mielessä, että pienryhmissä tehtiin esimerkiksi erilaisia opintojaksoehdotuksia ja vaihtoehtoja. Nämä olivat kaikki samanarvoisessa asemassa ja mahdolliset huonot ideatkin käsiteltiin tuomitsematta. Tämä periaate toteutui hyvin. Opetussuunnitelmatyössä oli vahva yhdessä oppimisen ajatus, ja työskentely nimenomaan perustui siihen. Myös tämä periaate toteutui hyvin, samoin luottamuksellinen ilmapiiri. Ryhmä viihtyi hyvin yhdessä eikä varsinaisia konfliktitilanteita tullut koko työskentelyn aikana. Asioista oltiin toki eri mieltä, niin kuin hyvässä työskentelyssä tuleekin olla. Itseohjautuvuuden kannalta olisi ollut hieman parantamisen varaa, sillä annetut tehtävät ja aikataulut ohjasivat työskentelyä. Tukemisen kannalta periaate toteutui kohtuullisen hyvin. Työskentely tapahtui pienryhmissä, joihin itse vetäjänä en osallistunut. Olen pohtinut jälkepäin paljon, olisiko minun pitänyt osallistua ryhmätyöskentelyyn. Sillä ei olisi ollut varmasti tulosten kannalta merkitystä, mutta ryhmän tukemisen kannalta mahdollisesti. Tosin ryhmiin osallistuminen olisi pitänyt tehdä hienovaraisesti ja ryhmiä tasapuolisesti vaihdellen, jotta todellinen tukeminen olisi voinut tapahtua.

Kaikin puolin itselleni jäi hyvin positiivinen kokemus osallistavasta suunnittelusta ja mielestäni se sopi erityisen hyvin opetussuunnitelmatyöhön. Tuotoksen kannalta koen, että onnistuimme hyvin. Järjestötyön täydennyskoulutus on laaja ja siitä voi jäädä kuva liian sirpaleisesta kokonaisuudesta. Mutta koko koulutuksen kokonaisuutta tarkastellessa huomaa kuitenkin, että kyseessä on vahvasti toisiinsa sidoksissa olevia teemoja ja nimenomaan tiedon päivitykseen, uusien mallien tutustumiseen ja innovointiin sekä toiminnan kehittämiseen liittyvä koulutus. Näiden näkökulmien perusteella kyseiseen täydennyskoulutukseen, ja erityisesti olemassa oleviin tarpeisiin vedoten, ei olisi sopinut esimerkiksi vain yhtä tai kahta teemaa tarkasteleva opintokokonaisuus. Koulutuksen laaja-alaisuus osaltaan valmentaa myös siihen muutokseen, mitä työelämässä on

entistä enemmän tulossa. Asiat ja tieto ovat pirstaleisia, mutta olennaista on osata poimia sieltä itselleen ja organisaatiolleen tärkeät asiat, ottaa niistä lisää selville ja kehittää toimintaa sen myötä. Suomalaista koulutusta on kritisoitu pirstaleiseksi (ks. esim. Oivallus-loppuraportti), olennaista on opetettavien aiheiden nivoutuminen yhteen, yhdeksi kokonaisuudeksi. Laaja-alaisuus valmentaa myös koulutuksen osaamiskäsityksenä olevaan T-mallin osaamiseen. Koulutusta voi ajatella järjestöalan näkymien väripaletina, josta testataan monia värejä ja niiden perusteella valitaan omaan toimintaan sopivat värit, joita sitten edelleen sekoitellaan ja kehitetään saadakseen uusia värisävyjä.

Luvussa 5.2 esitettyjen osallistavan suunnittelun tasojen perusteella työskentelemme oli Barkin ja Warwickin mallissa tasojen kaksi ja kolme välimaastossa. Toisella tasolla suunnittelu tapahtuu käyttäjien kanssa ja suunnittelijat suunnittelevat palveluita sekä tuotteita yhdessä. Suunnittelijat ovat myös vastuussa suunnitteluprosessin etenemisestä. Kolmannella tasolla on käyttäjien tekemä suunnittelu ja he ovat innovaattoreita sekä fasilitoijia. (Ylitalo-Kallio 2012, 4.). Opetussuunnitelmatyö tapahtui käyttäjien kanssa, mutta vetäjä oli vastuussa prosessin etenemisestä. Kolmannelta tasolta taas oli yhdistettävissä työskenteilyn innovatiivisuus. Ivesin ja Olsonin mallissa opetussuunnitelmatyömme sijoittui mielestäni tasolle viisi, jonka mukaan osallisuus tapahtuu tekemällä ja käyttäjät ovat osa suunnittelutiimiä (emt., 4).

Tein palautekyselyn opetussuunnitelmatyössä mukana olleille järjestön edustajille ja sen perusteella kaikki olivat erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä järjestöalan täydennyskoulutuksen suunnitteluprosessiin kokonaisuudessaan. Suunnittelutyön lopputulokseen, eli opetussuunnitelmaan, oli erittäin tyytyväisiä yksi viidestä vastaajasta ja tyytyväisiä neljä viidestä vastaajasta. Kolme vastaajista oli erittäin tyytyväisiä tulevaisuusverstaaseen menetelmänä opetussuunnitelmatyössä, ja kaksi vastaajista tyytyväisiä. Asteikolla 1-5 (viisi = täysin samaa mieltä, 1 = täysin eri mieltä) ryhmän toimivuus sai keskiarvoksi 4,4. Ryhmän koko sai keskiarvoksi 4,2 ja oman mielipiteen esiin saaminen 4,6. Ryhmän vetäjän asiantuntevuuden ja ryhmän kanssa toimimisen osalta keskiarvo oli molemmissa 5. Ryhmän kokoon kiinnitettiin huomiota myös sanallisessa palautteessa. Ryhmä olisi voinut osallistujien mielestä olla myös hieman suurempi. Yksittäisten jäsenten poissaolot, mitä työskentelyn aikana tapahtui pari kertaa, eivät olisi vaikut-

taneet niin paljon pienryhmätyöskentelyyn. Ja myös hieman suurempi ryhmän koko olisi tuonut lisää näkökulmia käsiteltävään asiaan. Osallistujat kokivat saaneensa itselleen ja organisaatiolleen hyötyä työskentelystä erityisesti kiinnostavien keskustelujen ja samankaltaisten ongelmien myötä. Yhdessä vastauksessa parhainta antia toivottiin saavan erityisesti tulevaisuudessa kehittyneen järjestötyön opetuksen ja sellaisessa opiskelien työntekijöiden myötä. Keskustelut toivat uusia ja laajentavia näkökulmia sekä kipinän osallistua alan koulutuksiin. Ylipäätään palautteessa oli vahva vertaisuuden ja hyvien käytäntöjen saamisen näkökulma hyödyn osalta. Tämä osaltaan tukee sitä ajatusta, että ongelmat ovat yhteisiä ja niiden ratkaisemiseksi tarvitaan monta päätä. Osallistujien mielestä opetussuunnitelmatyössä toimi erityisen hyvin tapaamisten aikataulu, järjestelyt ja rento ilmapiiri. Opetussuunnitelmatyössä koettiin olleen monipuoliset työskentelymenetelmät ja aiheen tarkastelu eri näkökulmista. Pienryhmätyöskentely sai kiitosta, koska ryhmät käsittelivät asioita hyvin eri näkökulmista ja se toi syvällisyyttä asiaan. Myös keskustelujen koonti työskentelyjen lopussa sai kiitosta. Se mitä osallistujat jäivät kaipaamaan, jo aiemmin mainitun hieman isomman ryhmän lisäksi, oli toista pienemmän liittotason järjestön mukaan ottamista. Lisäksi olisi kaivattu vielä hieman enemmän pohjatietoa nykyisestä järjestöalan koulutuksesta. Yleisellä tasolla vastaavanlaisen työskentelyn haasteita voivat olla riski siitä, että osallistujat alkavat ajatella liian yhteneväisesti ja kriittinen ajattelu unohtuu. Vetäjän taidot ovat avainasemassa tämänkaltaisessa työskentelyssä, joten asiaan perehtymätön vetäjä ei välttämättä osaa motivoida tarpeeksi osallistujia, jolloin työskentely vesittyy. Samoin vastaavanlaisessa työskentelyssä yleisellä tasolla tärkeää on löytää sopiva kokoonpano niin koon kuin ryhmän jäsenten osalta. Pienen ryhmän kanssa voi tulla eteen poissaolon vaikutukset ja vastaavasti liian suuren ryhmän kanssa haasteet yhteisen aikataulun löytämisen osalta. Yhtenä yleisenä haasteena koettiin myös se, että jos ryhmä tarvitsee jatkuvaa ohjailua ja on passiivinen. Opetussuunnitelmatyössä mukana olleista kaksi osallistuisi itse koulutukseen ja kolme vastaajista ei osannut sanoa.

Itselleni oli erityisen merkittävää, että opetussuunnitelmatyöskentelyn aikana tapahtui aivan itsestään sellainen kehitys, että osallistujat kutsuivat ryhmän omiin tiloihinsa tekemään opetussuunnitelmaa. Se yhdisti ryhmää, mutta toi

myös arvostusta niin omalle opinnäytetyölleni, koko opetussuunnitelmatyölle kuin ylipäätään itse aiheellekin.

6 JÄRJESTÖTYÖN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN PEDAGOGIIKKA

6.1 Järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagoginen tausta

Järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagoginen tausta rakentuu humanistisesta ihmis- ja oppimiskäsityksestä, pragmaattisesta tietokäsityksestä ja T-mallin osaamiskäsityksestä. Koulutus on aikuiskasvatusta sekä ammattikasvatusta ja sen taustalla on vahva elinikäisen oppimisen ajatus. Taustalla on ajatus myös valmennuspedagogiikasta.



Kuva 5. Järjestötyön täydennyskoulutuksen rakentuminen

6.1.1 Humanistinen oppimiskäsitys

Oppimiskäsityksen voi määritellä perusolettamukseksi oppimisprosessin luonteesta, joka säätelee opettajan toimintaa (Rauste-von Wright 1994, 116). Oppimiskäsityksen taustalla on ihmiskäsitys. Järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagoginen tausta perustuu sen järjestäjätahon Humakin oppimis- ja ihmiskäsitykseen.

HUMAKin koulutustoiminta perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen, jossa korostuu näkemys yksilöstä ainutlaatuisena ja arvokkaana. Lisäksi korostetaan oppijan omien kokemusten ja elämysten merkityksellisyyttä sekä oppimisen sosiaalista luonnetta alan ammattilaiseksi, osaajaksi kehitymisessä. Pedagogiikassa korostuvat tutkiva oppiminen ja sen luova soveltaminen, tuen antaminen ja ohjaaminen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010b, 15.)

Humanistinen oppimiskäsitys pohjautuu humanistiseen psykologiaan, jossa ihminen nähdään luovana, kokonaisvaltaisena ja henkiseen kasvuun pyrkivänä persoonana. Humanistisessa oppimiskäsityksessä korostetaan yksilön sisäistä halua kehittymiseen. (Karjalainen 2006, 7–8.)

Humanistinen oppimiskäsitys korostaa reflektointia ja itseohjautuvaksi kasvamista. Kasvatuksen tavoitteena on tietoisien itsesäätelyn avulla tapahtuva yksilöllisyyden toteutuminen. Kasvatustoiminta perustuu tekijän tietoon vallitsevasta tosiasiallisesta tilanteesta sekä tekijän kokemukseen omasta toiminnastaan. Humanistisessa oppimiskäsityksessä korostuu oppijan oma rooli. Opettaja nähdään ensisijaisesti fasilitaattorina. (Rauste-von Wright 1994, 129–130.)

6.1.2 Pragmaattinen tietokäsitys

Järjestötyön täydennyskoulutuksen tietokäsitys pohjautuu pragmaattiseen tietokäsitykseen. Sen mukaan keskeistä on oma toiminta ja aktiivisuus. Ihminen nähdään tarkoitushakuisena olentona. Totuutena voidaan pitää tietoa, joka toimii käytännössä. (Kouri 2010, 11.) Toimintaan pohjautuvassa pragmaattisessa tietokäsityksessä keskeistä on siis kokemus. Järjestötyön täydennyskoulutuksessa korostetaan oppijan oman kokemuksen merkitystä ja omien esimerkkien kautta ratkotaan ongelmia, sekä sen myötä opitaan uutta. Oleellista on se, että tieto muuttuu koko ajan. Koulutuksessa on myös hermeneuttisen tietokäsityksen piirteitä. Se pohjautuu ymmärtämiseen ja huomioi yksilön kyvyn tulkita todellisuutta. Tietoa on vasta sellainen tieto, jota pystytään kehittämään edelleen. Pragmaattisen tietokäsityksen myötä voidaan jäsentää henkilökohtaisia kokemuksia ja tekemisen kautta taidot harjaantuvat. (Alanen 2000, 15.) Yhdessä

nämä tietokäsitykset tukevat järjestötyön täydennyskoulutuksen osaamiskäsitystä.

6.1.3 T-mallin osaamiskäsitys

Järjestötyön täydennyskoulutuksen osaamiskäsitys pohjautuu T-mallin osaajatyyppeihin. Tulevaisuuden työelämässä on kysyntää T-mallin osaajille. T-mallin osaajalla on vahva substanssiosaaminen (vrt. T-kirjaimen jalka), ja hänellä on myös kyky ymmärtää muita osaamisalueita sekä innostua niistä (vrt. T-kirjaimen hattu). Tulevaisuuden koulutuksen avainsana on panostaminen T:n hatun kasvattamiseen. (Oivallus 2011, 15.)

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa vahvistetaan osaltaan T-mallin osaamista ja kannustetaan monipuolisten osaamisalueiden hankkimiseen omalta alaltaan. Ammattikorkeakouluilla on suuret mahdollisuudet kokonaisvaltaisen ymmärtämisen lisäämiseen ja kannustamiseen. Valmiuksia saadaan parhaiten erilaisista työelämälähtöisistä, monialaisista hankkeista ja niitä simuloivista tehtävistä. Tällä pystytään vahvistamaan T-mallin osaamista; vahvistaessa substanssiosaamista, samalla joudutaan soveltamaan tietoa erilaisissa konteksteissa. (Hyypä 2012, 36.)

T-mallin osaaminen on tuttu erityisesti yritysmaailmasta, mutta sopii sellaisenaan varsin hyvin myös järjestötoimialalle. Järjestötyössä tarvitaan valtavan paljon erilaista osaamista ja yhdellä työntekijällä voi olla useita eri rooleja. Järjestötyölle erilaisten asioiden yhdistely ja asioiden tarkastelu monesta näkökulmasta on kuvaavaa. Tulevaisuudessa osaamistarve kasvaa entisestään, joten T-malliajattelu tässä yhteydessä on perusteltua. T-mallin osaamista voidaan vahvistaa järjestötyön täydennyskoulutuksessa käyttämällä edellä mainittuja työelämälähtöisiä hankesimulaatioita tai olemassa olevia hankkeita ja ylipäättään korostamalla opetuksessa kokonaisuuksien merkityksiä ja sen tarkastelua. Jos esimerkiksi järjestön viestintävastaava osaa täydellisesti sähköiset työkalut, mutta ei osaa hyödyntää niitä järjestön viestinnässä, ei sillä substanssiosaamisella ole juurikaan merkitystä työnteon kannalta. Nykyajan työelämässä, varsinkin järjestöissä, työn tekemisestä on nimenomaan tullut pitkälti kokonaisuuksien hahmottamista, ja osaamista tarvitaan monelta eri sektorilta.

6.1.4 Valmennuspedagogiikka

Järjestötyön täydennyskoulutuksen taustalla on ajatus valmennuspedagogiikasta. Humak siirtyi opetussuunnitelmauudistuksen yhteydessä aloitetun työelämälähtöisen pedagogisen mallin kehittämisen myötä painottamaan toiminnassaan valmennuspedagogiikkaa. Sen käyttöönotto on aloitettu vaiheittain vuonna 2013 aloittaneiden opiskelijoiden osalta. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013b, 2.)

Valmennuspedagogiikan tavoite on vahvistaa työelämälähtöisyyttä. Opiskelijan työelämässä tarvittavien ammatillisten ja yleisten tietojen sekä taitojen kehittymistä edistetään selkeästi ja johdonmukaisesti. Oppiminen tapahtuu mahdollisimman paljon työelämän todellisissa tilanteissa. Työelämälähtöisen pedagogiikan tärkeitä tekijöitä ovat työelämän tarpeista nousevat tehtävät, tuotantotiimit, työelämässä tapahtuvan oppimisen pedagogisointi, autenttiset ympäristöt sekä työelämän ja opiskelijoiden, opetushenkilöstön sekä TKI-henkilöstön yhteistyö. (Emt., 3.)

Valmennuspedagogiikkaan liittyy vahvasti pystyvyysuskonus. Kun opiskelija luottaa omiin kykyihinsä, pystyy hän paremmin jakamaan omaa tieto-taitoaan. Valmennuspedagogiikkaan liittyy olennaisesti myös työyhteisöosaaminen ja sen kehittäminen. Siinä korostetaan sosiaalista älykkyyttä sekä kokonaisvaltaisen vastuun kehittymistä. (Emt., 6.) Valmennuspedagogiikan ydintä ovat yhteistoinnallisuus, motivoituneisuus, vahvistuvat työelämätaidot, kiinnittyminen opiskeluun ja ammattialaan, tavoite- ja tulostietoisuus, monialaisuus sekä vaikutusmahdollisuudet (emt., 7).

6.1.5 Aikuiskasvatus

Järjestötyön täydennyskoulutus on aikuiskasvatusta. Aikuiskasvatukseen liitetään kaikki organisoidut oppimistoiminnot harrastusopinnoista varsinaiseen tutkinnonsuorittamiseen. Aikuiskasvatuksella on neljä tunnuspiirrettä: 1) kyse on aikuisista oppijoista 2) oppiminen on tavoitteellista 3) ja tapahtuu jonkin organisaation järjestämien ohjaavien toimintojen kautta 4) oppiminen ja opiskelu tapahtuvat normaalimuotoisen opetuksen ulkopuolella. (Alanen 1987, 14–15.)

Aikuiskoulutus alettiin nähdä osana valtion koulutusjärjestelmää ja politiikkaa 1960-luvulla. Vuoden 1969 Koulutusrakennekomitean mietinnöissä on merkintä aikuiskoulutuksen keskeisestä asemasta työ- ja tuotantotoiminnassa. Aikuiskoulutus onkin lisääntynyt merkittävästi 1960-luvulta lähtien. Noin miljoona suomalaista osallistui aikuiskoulutukseen vuonna 1980, kun taas vuonna 2000 luku oli jo noin 1,8 miljoonaa. (Rinne 2011, 31–32.) Aikuiskasvatuksella ja -koulutuksella on siis potentiaalia vastata kasvaneiden osaamistarpeiden joustavaan kehittämiseen ja työelämälähtöiseen oppimiseen.

Aikuiskasvatuksessa opettajuus rakentuu ihmistuntijuudesta ja asiantuntijuudesta (Malinen 2004, 63). Anita Malinen näkee aikuiskasvatuksessa kolme välttämätöntä vastuualuetta: epistemologinen vastuu, eksistentiaalinen vastuu sekä eettinen vastuu. Epistemologisella vastuulla tarkoitetaan opettajan jonkinlaista edellä oloa ja opetettavasta asiasta tietämistä enemmän, esimerkiksi oppiaineen kokonaisvaltaisempaa käsitteellistä hahmottamista. Malinen jakaa epistemologisen vastuun viiteen eri osa-alueeseen, joita ovat tiedonvälittäjäyys, opiskelijoiden tietämyksen tunnistaminen, eettisesti sopivan särön synnyttäminen (opetettavaan aiheeseen), dialogin ohjaaminen sekä pedagoginen aika- ja rakennetietoisuus. (Emt., 65–66.)

Opettajan toimiessa tiedonvälittäjä, täytyy hänen olla oman ammattialansa asiantuntija ja hallita oppiaineen sisältö. Opettaja toimii opetettavan aineen ja opiskelijan välissä, ja tulkitsee oppiainetta sekä sopeuttaa sen opiskelijoiden epistemologisiin tarpeisiin. Opettaja on käsiteltävän asian primaari tiedonlähde kyseisellä hetkellä. Opettaja antaa eräänlaisia *todistajalausuntoja* ja tilanteessa on vahva luottamus opiskelijan ja opettajan välillä. Tämä luottamus ei ole kuitenkaan naiivi, vaan siihen voidaan suhtautua myös kriittisesti ja muodostaa sitä kautta omia näkemyksiä. Opettajan vastuuseen kuuluu selvittää opiskelijan tietämys käsiteltävästä asiasta. Vaikka opiskelija voidaan nähdä itseohjautuvana ja persoonallista tietoa omaavana, opiskelija ei välttämättä tunnista itse tiedon keskeneräisyyttä. Opettaja pystyy tietämyksen kautta identifioimaan ongelmat *tietynlaisiksi* ongelmiksi, ja sitä kautta tehdä opetustyötään. Opettaja pystyy tätä kautta järjestämään erilaisia säröjä kyseiseen tietoon, ja sen myötä edistää käsiteltävän asian laajempaa tarkastelua ja oppimista. Kun särö on syntynyt, opet-

tajaa tarvitaan tukemaan opiskelijaa särön aiheuttamien tunteiden käsittelyssä. Opettaja ohjaa opiskelijaa dialogiin, vuoropuheluun, ja sen myötä uuden tiedon testaamiseen. Pedagogisella aika- ja rakennetietoisuudella Malinen viittaa todellisen oppimisen hitauteen sekä oppiaineen syvärakenteiden käsittämiseen suhteessa aikaan. (Malinen 2004, 66–74.)

Eksistentiaalinen vastuu on ei-pedagogista, vaan pikemminkin yleisinhimillistä vastuuta, johon liittyy toisten ihmisten kunnioittaminen ja tasavertainen kohtelu, oman sosiaalisen kyvykkyyden tiedostaminen sekä kehittäminen ja oppimiseen suotuisan ilmapiirin luominen (emt., 75). Eettinen vastuu on epistemologisen ja eksistentiaalisen vastuun yhdistelmä tai seuraus. Olennaista on tunnistaa raja, missä opettajan epistemologinen vastuu loppuu ja opiskelijan eksistentiaalinen vapaus alkaa. (Emt., 80–81.)

Malisen malli opettajuudesta aikuiskasvatuksessa on kokonaisvaltainen, ja se on sovellettavissa järjestötyön täydennyskoulutuksen aikuiskasvatukseen. Malli ei kuitenkaan ole täydellinen, vaan itse korostan epistemologisen vastuun osalta enemmän opettajan ja opiskelijan tasavertaisuutta. Opettajalla on vastuu, että hänellä on tietoa, ja että hän osaa jakaa sekä reflektoida tietoa. Itse näen järjestötyön täydennyskoulutukseen liittyvän opettajuuden painottuvan enemmän tiedon etsimisen, tiedon hallinnan, tiedon laajentamisen ja päivittämisen tukemiseen sekä tiedon reflektointiin opettajan, opiskelijaryhmän ja yksilön välillä.

Aikuiskasvatuksessa olennaista on, kuten jo edellä on tullut esille, dialogi sekä reflektio. Ne ovat mukana myös järjestötyön täydennyskoulutuksen taustalla. Dialogi on vuorovaikutusta, tässä yhteydessä oppimiseen tähtäävää vuorovaikutusta. Anita Malinen esittää dialogin peruselementeiksi jakamisen, testaamisen, oikeuttamisen ja uskomisen. Jakamiseen liittyy oman yksityisen maailman avaaminen muille, kuuntelu ja kertominen, herkkyys ja vastavuoroisuus. Testaamiseen voi yhdistää omat käsitykset suhteessa muiden käsityksiin, kysymisen, vastaamisen ja kritiikin sekä mielikuvituksen ja sietokyvyn. Oikeuttaminen pitää sisällään totuuden etsimisen, yhteisen konstruktion tuottamisen ja oikeudenmukaisuuden. Uskomiseen liittyy taas sitoutuminen uuteen totuuteen, oma merkityksenantoprosessi ja ajan antaminen. (Malinen 2004, 72.)

Reflektio-sanana etymologia on latinankielisessä sanassa *re-flecto*, joka tarkoittaa *taivuttaa taaksepäin, kääntää, muuttaa* (Kalli 2003, 65). Itse miellän reflektiota tai reflektoinnin omien kokemusten arvioinniksi ja käsittelyksi, jolla pyritään toisaalta selittämään, toisaalta etsimään uutta tietoa ja uusia näkökulmia. Näen reflektiossa etymologiastaan huolimatta vahvan eteenpäin menemisen aatoksen, ajatusten eräänlaisen jatkotyöstämisen aiempien kokemusten ja ajatusten perusteella. Oppimisprosessi on tilannesidonnaista, johon vaikuttaa opiskelijan aiempi tieto, opiskelun tavoitteet, sisältö ja opiskelijan oppimisresurssit (emt., 66). Reflektiivisen ajattelun voidaan katsoa olevan meta-ajattelua, jossa ajateltu ajattelee ajateltua. Taitavaan oppimiseen yhdistetään metakognitiiviset taidot, ja reflektiivinen ajattelu on osa sitä. (Emt., 66.) Järjestötyön täydennyskoulutuksessa tapahtuvassa aikuiskasvatuksessa reflektointi kuuluu olennaisena osana oppimisprosessiin. Jotta voi mennä eteenpäin, pitää pystyä tarkastelemaan, selvittämään, käsittelemään sekä arvioimaan tehtyä, ja sitä kautta muodostamaan uusia näkökulmia ja oppia lisää.

Humakin aikuiskoulutusstrategiassa vuosille 2010–2012 linjataan korkeakoulun profiloituvan valtakunnallisena aikuiskouluttajana ja kumppanuudella kehittäjänä. Strategiassa painotetaan edellisten ohella myös joustavuutta, monimuotoisuutta, uusia aikuiskoulutuksen muotoja, yhteistyötä työelämän kanssa, henkilöstön koulutusta aikuisten ohjaamiseen sekä kansainvälisyyden huomioimista. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010a, 4–5.) Nytemmin aikuiskoulutus on olennainen osa Humakin strategiaa vuosille 2013–2017. Järjestötyön täydennyskoulutuksessa on otettu nämä strategiat ja strategiset painotuksen huomioon niin koulutuksen toteutuksessa kuin pedagogiikassa.

6.1.6 Ammattikasvatus

Järjestötyön täydennyskoulutus on myös ammattikasvatusta. Ammattikasvatukseen kuuluu niin institutionaalisen ammattikoulutuksen eri tasot kuin työelämän oma koulutus ja muun muassa oppisopimuskoulutus. Ammattikasvatuksen tehtävänä on yhtäläillä yksilön kasvun kehittäminen kuin sosiaalistaminen yhteiskuntaan ja yhteisöön. Työelämä on aina läsnä ammattikasvatuksessa ja siitä näkökulmasta ammattikasvatuksen tehtävänä on täyttää työelämän määrälliset ja laadulliset tarpeet sekä myös yksilön tarpeet. (Helakorpi 2010a, 31–32.)

Ammattikasvatuksen ajatus on historian saatossa muuttunut opetuskeskeisestä oppimiskeskeisyyteen, jota tosin oli nähtävissä jo koulukäsityksen postmodernissa ajassa. Silloin oppiminen tapahtui elämäkoulussa työtä tehden. Pikkuhiljaa siirryttiin ammattikuntien toteuttamaan mestari-oppipoika-järjestelmään, johon kuului myös kasvatuksellisia elementtejä. Modernin ajan erityispiirteenä oli aikansa tieto- ja oppimiskäsitys. Koulun tehtävänä oli välittää tieteen tuomaa tietämystä ja opettajan opettaa. Oppiminen oli pitkälti pulpetissa istumista ja oppimista tuettiin erilaisilla oppimateriaaleilla. Postmodernissa ajassa on siirrytty nimenomaan opetuskeskeisyydestä oppimiskeskeisyyteen, joka pohjautuu ajatukseen, että oppija rakentaa itse oman tietokäsityksensä. Tiedon sisäistäminen tapahtuu kokemusten ja ajattelun kautta. Asioiden ymmärtäminen on oleellisempaa kuin niiden ulkoa muistaminen. (Helakorpi 2010b, 11.)

Ammattikasvatuksessa on olennaista, että asiaa ei voi tarkastella vain yhdestä tieteellisestä näkökulmasta vaan siinä vaaditaan moni- ja poikkitieteisyyttä. Työelämään liittyy monta yhtäaikaista tekijää ja työelämän toimintakulttuuria sekä teoreettista pohjaa pitää pystyä tarkastelemaan mahdollisimman laajasti. Helakorpi puhuu *ammattillisesta sivistyksestä*, joka on kokonaisvaltaista tietämystä ja osaamista, johon liittyy tieteidenvälisen teorian ymmärtäminen ja soveltaminen käytäntöön sekä sisäistetty ammattietiikka. (Helakorpi 2010a, 34–36.)

6.1.7 Elinikäinen oppiminen

Järjestötyön täydennyskoulutus on sidoksissa elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Elinikäiselle oppimiselle on runsaasti eri määritelmiä ja jokainen niistä on sopiva omaan kontekstiinsä. Elinikäisen oppimisen mukaan jokaisella yksilöllä on potentiaali oppimiseen. Elinikäinen oppiminen on ihmisen potentiaalın kehittämistä, mahdollisuuksien kasvattamista. (Longworth & Davies 1996, 21.)

Elinikäisen oppimisen käsitteellä halutaan korostaa kasvatuksen suunnittelussa opiskelijänäkökulmaa sekä oppimisen yksilöllisyyttä ja sen prosessiluonnetta. Elinikäisen oppimisen näkökulmasta jokaisella yksilöllä tulee olla kaikkina ikäkausinaan mahdollisuus oman persoonallisuutensa jatkuvaan kehittämiseen. (Tuomisto 1994a, 18–19.) Yhteiskunnallisten muutosten nopeutuminen on ai-

heuttanut sen, että vaatimus elinikäisestä kasvatuksesta tai oppimisesta koskettaa kehittyneissä teollisuusmaissa lähes jokaista. Lapsuuden ja nuoruuden koulutusjärjestelmä ei pysty yksin vastaamaan kaikkiin elämässä tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Suomessa elinikäisen kasvatuksen ja oppimisen ajatus on kehittynyt 1960-luvulta lähtien. (Tuomisto 1994b, 72–73.)

Elinikäisen oppimisen muotoja ovat 1) formaalinen kasvatus, joka tarkoittaa hierarkisesti rakentuvaa ja ajallisesti asteittain etenevää kasvatusjärjestelmää (sisältäen myös tutkinto-opiskelun), 2) ei-formaalinen kasvatus, joka tarkoittaa muodollisen koulujärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaa toimintaa, 3) Informaalinen oppiminen, sisältäen kokemuseräisen ja ei-institutionaalisen oppimisen sekä 4) satunnaisoppiminen, joka on tavoitteetonta ja tapahtuu muun oppimisen oheistuotteena (Tuomisto 1994a, 23–24). Tyypillinen aikuiskasvatuksen muoto on ei-formaalinen kasvatus ja se on luonteeltaan joustavaa sekä sillä on tiivis yhteys niihin toimintoihin, missä oppimista tarvitaan, kuten ammatillinen täydennyskoulutus (emt., 33–35).

Elinikäistä oppimista voidaan perustella niin yhteiskunnallisista kuin yksilöllisistä lähtökohdista. Yhteiskunnallisessa lähtökohdassa korostuu demokratian edistäminen sekä tuotannon ylläpitäminen ja tehostaminen. Yhteiskunnan jatkuva kehittäminen vaatii kasvatuksen ulottamista koko kansaan. Erilaisia tietoja ja taitoja vaaditaan yhä enenevässä määrin tuotanto- ja työtoiminnassa. Yksilöllisistä lähtökohdista ajateltuna ihmisen henkinen kehitysprosessi jatkuu koko eliniän. (Tuomisto 1994b, 52–53.) Tuomiston mukaan elinikäisen kasvatuksen tai oppimisen merkitystä perustellaan julkisuudessa erityisesti yksilöllisistä lähtökohdista, mutta silti todellinen lähtökohta on talous- ja työelämän kehittämistarpeissa. Tuomisto viittaa Ohlingerin kritiikkiin, jonka mukaan valtaapitävät ovat saaneet jatkuvasta koulutuksesta (tai elinikäisestä oppimisesta) keinon, jonka avulla he voivat sopeuttaa kansaa jatkuvaan muutoksen omien tarkoituksien mukaan. (Emt, 79–81.) Kritiikki ei ole aukoton, koska toisaalta yhteiskunnan hyvinvointi tukee yksilön hyvinvointia ja taas toisaalta yksilön hyvinvointi on suorassa yhteydessä koko yhteiskunnan hyvinvointiin. Yksilön hyvinvointia voidaan parantaa elinikäisellä oppimisella sekä kehittymisellä, ja tästä muodostuu jatkuva kehä, jossa molemmat ovat riippuvaisia toisistaan ja toistensa hyvinvoinnista. Tällainen kritiikissä esitetty kahtiajako ei mielestäni vastaa käsitystä elinikäi-

sen oppimisen lähtökohdista. Jos elinikäisen oppimisen avulla voidaan tuottaa parempaa puolin ja toisin, en näe perusteluja vastaavalle kritiikille.

Järjestötyön täydennyskoulutuksen lähtökohtana on niin yksilön kehittyminen kuin sen myötä koko yksilön edustaman organisaation kehittyminen ja edelleen paremman palvelun tarjoaminen koko organisaation käyttäjäryhmälle. Se taas kansalaisjärjestöissä ja kolmannella sektorilla toimiessa vaikuttaa koko yhteiskuntaan, tavalla tai toisella.

6.2 Opetussuunnitelman rakentuminen järjestötyön täydennyskoulutuksessa

Järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma peilautuu edellä esitettyä pedagogista taustaa vasten. Opetussuunnitelman tavoitteet ja sisältö on tehty yhdessä viiden liittotason järjestön kanssa. Opetussuunnitelma, joka on tämän opinnäytteen liitteenä (liite 1.), rakentuu pedagogisesta taustasta, toteutuksen pedagogisesta mallista ja koulutuksen opintojaksoista. Lisäksi liitteenä ovat opetussuunnitelmaa tukevat toteutussuunnitelma (liite 2.) ja tehtäväpankki (liite 3.). Opetussuunnitelman varsinaista rakentumisen prosessia osallistavan suunnittelun näkökulmasta on käsitelty opinnäytetyön edellisessä osiossa. Tässä osiossa keskitytään opetussuunnitelman rakentumiseen pedagogisesta näkökulmasta.

6.2.1 Opetussuunnitelmatyö

Opetussuunnitelman englanninkielinen vastine on *curriculum* ja sanan etymologia on latinankielisessä sanassa *currere*, joka tarkoittaa juoksemista ja viittaa kilpa-ajoihin tai kulkusuuntaan. Tästä voidaan johtaa ajatus opetussuunnitelman käyttämisestä suuntana, joka ohjaa opetusta. (Goodson 2001, 32.) Seppo Helakorven ja Martti Majurin mukaan opetussuunnitelman tehtävänä on konkretisoida ja kokonaistaa koulutuksen vuosisuunnittelu, yhtenäistää ja ohjata oppilaitosten pedagogista kieltä ja työtä, olla pohjana opettajien yhteistyölle ja työnjaolle, olla pohjana koulutuksen ja opetuksen seurannassa ja arvioinnissa sekä olla tietolähteenä opiskelijalle opetuksen tavoitteista ja toteutuksesta sekä pohjustaa yksilöllisiä opetussuunnitelmia (vrt. hops). (Helakorpi & Majuri 2010a, 146.) Ammattikorkeakouluilla on suhteellisen vapaat kädet toteuttaa omia opetus-

suunnitelmia, toki oman perustehtävänsä puitteissa. Tämän järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman tukena on Humakin strategia vuosille 2013–2017, pedagoginen käsikirja ja strategia vuosille 2010–2012, Valmentajanopas, eettiset ohjeet, aikuiskoulutusstrategia vuosille 2010–2012, toiminnanohjaus- ja laadunvarmistusjärjestelmä TOLA sekä arvioinnin käsikirja.

Ammattikorkeakoulutasolla opetussuunnitelma on yleensä kokonaiskuva koulutusohjelmasta tai yksittäisestä opintokokonaisuudesta (vrt. järjestötyön täydennyskoulutus) sekä niissä vaadittavista opintosuorituksista. Yleensä käytetään osaamis- ja oppimisperustaista opetussuunnitelmaa, jossa opintopistemäärä on jaettu tiettyä osaamista tuottaviin osaamisalueisiin. Opinnot järjestetään opintojaksoina, ja niistä muodostuu osaamisalueita. (Helakorpi & Majuri 2010a, 148.)

Opetussuunnitelmatyö on prosessi, johon voidaan ottaa koulun henkilöstön lisäksi mukaan opiskelijoita, oppilaitosverkostoja sekä työelämän edustajia (emt., 149). Tässä järjestötyön täydennyskoulutuksen suunnittelussa on ollut avainasemassa juuri työelämän edustus. Opetussuunnitelmatyön lähtökohtia ovat opetuksen koulutusohjelman tai opintokokonaisuuden osaamisvaatimukset, pedagoginen lähestymistapa ja oppimiskäsitys, oppimisympäristöt sekä arviointi. Opetuksen suunnittelussa on olennaista pohtia eri opintojaksojen aikamäärittelyä ja sijoittumista niin koko opiskelun aikajanaan kuin suhteessa toisiinsa. (Emt., 146–151.)

Vaikka opetussuunnitelma toimii jonkinlaisena käsikirjana opetuksessa, ei voi aliarvioida opetustilanteisiin vaikuttavia piilotavoitteita, joita opetussuunnitelmassa ei ole esitetty ollenkaan. Nämä piilotavoitteet saattavat joskus ohjata opettajan työtä enemmän kuin itse varsinaiset opetussuunnitelmassa määritellyt tavoitteet. Myös oppilaiden omat tavoitteet vaikuttavat opetussuunnitelman toteutumiseen, ja liian tiukka opetussuunnitelman noudattaminen voi johtaa jopa opiskelijoiden motivaation vähenemiseen. (Ropo 1994, 91.) Järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma on opettajalle ja oppilaitokselle suuntaantava ja esimerkiksi liitteenä oleva tehtäväpankki toimintaa tukeva, ei määrittelevä.

Opetussuunnitelmaa uudistettaessa muutoksessa on kyse sosiohistoriallisesta ja poliittisesta prosessista. Oppiaineet käyvät jotakuinkin samankaltaisen prosessin läpi niitä vakiinnuttaessa opetussuunnitelmaan. Prosessin ensimmäisessä vaiheessa on 1) *keksintö*, joka voi olla syntynyt esimerkiksi opettajan toiminnasta, ideasta tai vastaus yleiseen mielipiteeseen. Prosessin toisessa vaiheessa opettajat pyrkivät 2) *edistämään* keksintöä. Tämä perustuu havaintoon mahdollisuudesta kyseisen aineen aseman parantamiseen. Kolmannessa vaiheessa mukaan tulee 3) *lainsäädäntö*. Jos keksinnöt on saatu vietyä eteenpäin, vakiinnutetaan ne. Kun ne ovat saaneet vakituisen aseman, turvataan asema lainsäädännöllä. Viimeisessä vaiheessa tulee 4) *mytologisointi*, joka tarkoittaa sitä, kun oppiaineelle on saatu automaattinen tuki, voidaan toimintoja toteuttaa monella tavalla. Rajat tulevat vastaan siinä, jos jokin uhkaa olemassa olevaa asemaa ja oikeutusta. (Goodman 2001, 239–240.) Järjestöyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmaa tehdessä vastaavaa asetelmaa ei sinänsä ollut, koska vastaavaa koulutuskokonaisuutta ei Humakilla ole ennestään. Kyse ei ole opetussuunnitelmaan tehtävästä muutoksesta, mutta edellä esitettyä prosessia voi käyttää kuvaamaan koko suunnitellun järjestöyön täydennyskoulutuksen asemoimista uutena asiana Humakin toimintakulttuuriin, ja etsimällä koulutuskokonaisuudelle oikeutusta.

6.2.2 Oppimisen luonne, tiedon ja taidon kehittyminen

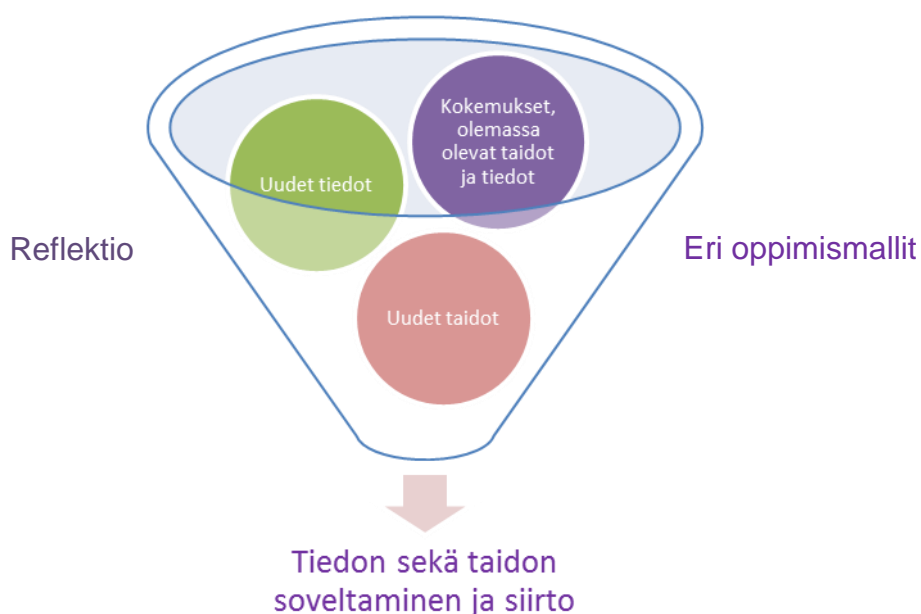
Järjestöyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmaa tehtäessä oli tarkasteltava laajemmin oppimisen luonnetta sekä tiedon ja taidon kehittymistä, pystyäkseen tuottamaan soveltuvan suunnitelman.

Oppiminen voidaan määritellä tietojen, taitojen ja asenteiden kehittymisenä (Salakari 2009, 170). Oppiminen on kokemuseräistä ja siinä prosessissa kokemuksesta tulee tietoa, taitoa, asenteita ja arvoja. Se on kokemuksen muuntautumisprosessi ja tapahtuu oppijan oman elämisen prosessin kautta, joten siihen liittyy vahvasti oppijan oma kulttuurinen ja sosiaalinen ympäristö. (Jarvis 1994, 149.) Näiden määritelmien mukaan järjestöalan täydennyskoulutuksen opiskelijoiden omat käsitykset maailmasta ohjaavat heidän oppimistaan ja siksi opetuksessa on vahva reflektion näkökulma sekä kunnioitus opiskelijan olemassa olevia tietoja ja taitoja kohtaan.

Opetussuunnitelmaa tehdessä ohjaavana tekijänä on ollut tiedon soveltaminen käytäntöön. Oppimisen *siirtovaikutus* kuvaa sitä, miten opittu tieto tai taito osataan eri tilanteessa kuin missä se on opittu. Keskeistä oppimisessa on se, miten opiskelija osaa hyödyntää opittuaan työssään ja elämässään ylipäätään. (Salakari 2009, 178.)

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa on tiettyjä kompetensseja, jotka ohjaavat oppimistavoitteita ja opetuksen suunnittelua. Kompetenssit kuvaavat osaamista ja ne voivat olla eri ammateissa tarvittavia laajoja valmiuksia tai yksityiskohtaisia erityistaitoja (emt., 175). Opetusta suunnitellessa on otettava huomioon myös eritasoisten taitojen erilainen oppiminen. Puhutaan *taitojen kolmijaosta*, johon kuuluu motoriset taidot, menetelmätaidot sekä päätöksentekotaidot. Työelämässä monet taidot ovat näiden kaikkien taitojen yhdistelmiä (Emt, 176–177.) Opetuksessa tulisi pyrkiä näiden taitojen yhdistämisen tukemiseen ja taitojen soveltamiseen myös suhteessa toisiin taitoihin.

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa tapahtuvaa oppimista voi kuvata niin, että lähtökohtana ovat opiskelijan omat kokemukset sekä olemassa olevat tiedot ja taidot. Opiskelun ja oppimisen myötä tulee uusia tietoja ja taitoja, joita reflektoidaan koko ajan. Oppiminen tapahtuu kunkin taidon osalta eri tavalla ja opiskelija tiedostaa sen. Näiden pohjalta syntyvät sovellettavat ja käytäntöön siirrettävät tiedot ja taidot.



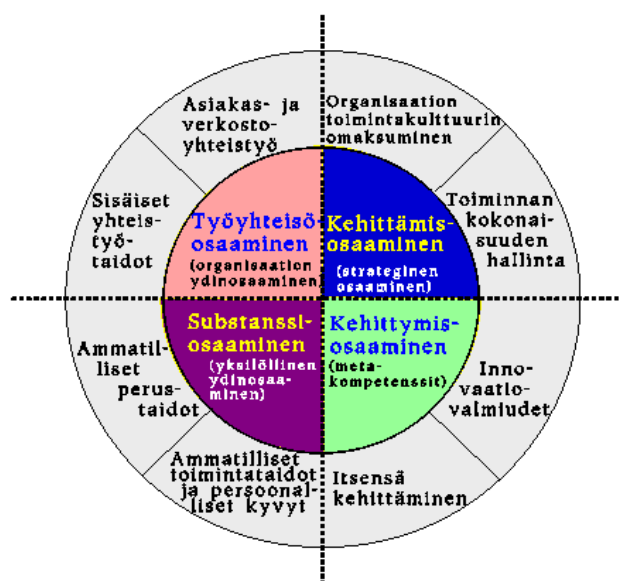
Kuva 6. Järjestötyön täydennyskoulutuksen oppimisen rakentuminen

6.2.3 Asiantuntijuus opetussuunnitelman lähtökohtana

Järjestötyön täydennyskoulutuksen kohderyhmänä ovat erityisesti järjestöjen työntekijät ja luottamushenkilöt. Koulutuksen avulla pyritään tukemaan asiantuntijuutta ja se on myös ollut lähtökohtana koulutuksen opetussuunnitelmaa tehtäessä.

Asiantuntija ymmärtää asioiden periaatteita ja osaa johtaa niiden avulla vastauksia kohtaamiinsa ongelmiin sekä pystyy luomaan uutta tietoa, jota tarvitaan ongelmanratkaisussa (Päivinen 2003, 131). Asiantuntijuus kehittyy sen myötä, kun henkilö tulee entistä vahvemmin osalliseksi yhteisön käytänteistä. Yhteisöt määrittelevät itse kriteerinsä oman alansa asiantuntijuudelle. (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 10.) Asiantuntijuuden kehittyminen ei suoraan tapahdu siis koulutuksen kautta vaan arkipäivän analyyseistä ja kehittämisen kokeiluista. Asiantuntijuus onkin yhä enenevässä määrin verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä muuttuvia ja uusia ongelmia. (Launis & Engeström 1999, 64.) Koulutuksen kautta voidaan tukea arkipäivän kokemusten reflektointia ja analyysien tuottamista sekä kykyä ratkaista ongelmia.

Järjestötyön täydennyskoulutuksen tavoitteena on kasvattaa opiskelijan asiantuntijuutta. Koulutuksen tavoitteita voi tarkastella Seppo Helakorven asiantuntijuuden arviointiympyrän kautta.



Kuva 7. Asiantuntijuuden arviointi. (Helakorpi 2006.)

Järjestötyön täydennyskoulutuksen tavoitteena on kehittää järjestön perustyötä, vapaaehtoismintaa sekä viestintä- ja vaikuttamistyötä. Tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa organisaation kehittämistarpeita ja osaa arvioida toimintaa, hyödyntää arviointituloksia ja sitä kautta parantaa toiminnan laatua. Tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa yhteiskunnalliset muutokset ja osaa kytkeä ne järjestötyöhön sekä pystyy hahmottamaan järjestöalan tulevaisuudennäkymiä ja yhdistää sen järjestön strategiaan. Koulutuksessa lisätään tietopohjaa järjestöalan ajankohtaisista asioista sekä kasvatetaan vapaaehtoisminnan asiantuntijuutta. Koulutuksen avulla lisätään valmiuksia järjestön vaikuttamistyöhön ja edunvalvonnallisten painopisteiden hahmottamiseen. Tavoitteena on, että opiskelija osaa hyödyntää erilaisia viestintäkanavia sekä ymmärtää brändityön ja yhteiskunnallisen vaikuttamistyön merkityksen järjestöalalla. Koulutuksen tavoitteena on parantaa muutososaamista, työyhteisöosaamista sekä kannustaa innovointiin. Koulutuksen tavoitteena on lisätä valmiuksia etsiä ja soveltaa tietoa sekä reflektoida omaa osaamista. Opiskelijat jakavat keskenään hyviä käytäntöjä ja verkostoituvat.

Substanssiosaamiseen liittyvät ammatilliset perustaidot ovat työssä tarvittavaa ydinosaamista (Helakorpi 2010c, 76) ja järjestötyön täydennyskoulutuksessa sitä tuetaan niin päivittämällä opiskelijoiden tietoa järjestöalan ajankohtaisista asioista kuin lisäämällä taitoja käyttäen esimerkiksi sähköisiä työkaluja. Persoonallisia kykyjä vahvistetaan oman osaamisen reflektoinnilla koko koulutuksen ajan. Työyhteisöosaaminen voidaan yhdistää työyhteisön sosiaaliseen luonteeseen (emt., 76). Tähän osaamisalueeseen liittyy läheisesti tuotettavan koulutuksen ajatus siitä, että kenen tahansa järjestötyöntekijän on oleellista osata myös järjestön yleisiä töitä, kuten hallinnollisia tehtäviä. Sitä kautta vaikutetaan niin sisäisiin yhteistyötaitoihin kuin asiakastyöhönkin. Sisäisiä yhteistyötaitoja vahvistetaan esimerkiksi opiskelijaryhmässä toimimisen kautta. Verkosto- ja asiakastyötä parannetaan niin verkostoitumalla itse jo koulutusvaiheessa, lisäämällä valmiuksia laatutyöhön ja sen myötä asiakkaiden käyttökokemusten parantamiseen kuin lisäämällä ymmärrystä yhteiskunnallisen vaikuttamistyön merkityksestä. Toiminnan markkinoinnin osaaminen on myös oleellinen osa verkostoitumisessa. Kehittämisaaminen viittaa koko organisaation osaamisen kehittämiseen (emt., 77), johon järjestöalan täydennyskoulutuksen avulla pyritäänkin. Se vaatii organisaation toimintakulttuurin omaksumista ja kokonaisuuden hallin-

taa. Yhteiskunnallisten muutosten havaitseminen, niiden kytkeminen järjestön toimintaan sekä tulevaisuudennäkymien ennakointi ja sen yhdistäminen strategiaan ovat oleellinen tekijä tässä yhteydessä. Koulutuksessa pyritään tukemaan opiskelijaa myös havaitsemaan organisaation kehittämistarpeita. Kehittämisoaamisella viitataan erityisesti omiin valmiuksiin kehittyä (Helakorpi 2010c, 77). Innovaatiovalmiudet kasvavat koulutuksessa niin hyvien käytäntöjen jakamisen kuin erilaisten uusien työvälineiden ja toiminnan arvioinnin kautta. Itsensä kehittämisessä avainasemassa on jo aiemmin mainittu reflektointi sekä osaamisen vahvistaminen tiedon haussa, sen hallinnassa ja hyödyntämisessä. Ylipäättään opiskeluvälineiden lisääminen vastaa itsensä kehittämisen aatukseen, koska opiskelun kautta tapahtuu jatkuvaa oppimista. Olennaista on osata tunnistaa omassa työssään erilaisia ilmiöitä ja ongelmia sekä tulkita ja ratkaista niitä. Tähän järjestötyön koulutuksen avulla pyritään.

Arvioimalla järjestötyön täydennyskoulutuksen yleisiä tavoitteita edellä kuvatun asiantuntijuuden arviointimallin mukaan, voidaan todeta, että koulutuksen tavoitteet tukevat opiskelijan asiantuntijuuden kasvua. Asiantuntijuuden arviointiymyrällä on pystynyt peilaamaan suunniteltavan koulutuksen sisältöä ja opetussuunnitelmaa sen tavoitteiden kautta.

6.3 Järjestötyön täydennyskoulutuksen toteuttamisen pedagoginen malli

Järjestötyön täydennyskoulutuksen laajuus on 10 opintopistettä. Se koostuu neljästä eri teemasta, joita ovat päivitys järjestöjen perustyöhön ja tulevaisuudennäkymät, vapaaehtoisuus järjestöissä, järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Teemojen laajuus on seuraava:

- Järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät 2 op
- Vapaaehtoisuus järjestöissä 2 op
- Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen 4 op
- Järjestöjen arviointi ja kehittäminen 2 op

6.3.1 Koulutuksen rakenne

Järjestötyön täydennyskoulutuksen laajuus on 10 opintopistettä ja se perustuu normaaliin käytäntöön täydennyskoulutuksen laajuudesta. Vastaavasti opintojaksojen laajuus on määritelty niiden painotusten mukaan, mikä opetussuunnitelman tekoprosessissa on nähty tulevaisuuden osaamistarpeiden kannalta järkeväksi. Opintojaksojen järjestys on mietitty tarkkaan sen mukaan, miten on haluttu edetä. Kuten jo aiemmin on tullut esille, opintojakson etenemisellä on merkitystä opiskelijan oppimisen kannalta. Tässä koulutuksessa on päädytty ratkaisuun, jossa lähdetään liikkeelle erityisesti substanssiosaamisesta tiedon päivitysluonteen mukaan. Päivitys-näkökulma on myös looginen aloitus opinnoille ja opiskelijan on helppo päästä kiinni opintoihin lähtökohtaisesti tuttujen asioiden kautta. Vapaaehtoisuus järjestöissä -opintojaksolla pohditaan muun muassa vapaaehtoisuuden ilmiöitä, ja se sopii perustyöhön liittyvän kurssin jatkoksi. Samoin kyseisellä opintojaksolla asemoidaan vapaaehtoiset järjestön organisaatorakenteeseen, joten siinä tulee yhtymäkohtia perustyöhön ja perusrakenteen ymmärtämiseen. Järjestön viestintä ja vaikuttaminen -opintojakso on laajin kokonaisuus ja sen paikka on selkeästi opintojen loppuvaiheessa, mutta ei viimeisenä. Käsitelläkseen viestintään ja vaikuttamiseen liittyviä asioita, pitää opiskelijan tieto- ja taitopohjalla olla jo edellisten opintojaksojen tuomaa osaamista sekä kokonaisuuksien hallintaa. Koko koulutuksen yksi tärkeä tavoite on kehittää organisaation toimintaa, joten arviointia ja kehittämistä koskevan opintojakson on luonnollista lopettaa koulutus. Pystyäkseen arvioimaan ja kehittämään, opiskelijalla täytyy olla jo kompetenssia edellisistä opintojaksoista. Arviointi ja kehittäminen ovat luonteva lopetus myös siksi, että siitä kehittämisen prosessi jatkuu opiskelijan omassa työympäristössä. Kehittämisprosessi ei lopu siihen, kun koulutus loppuu, vaan pikemminkin vasta alkaa koulutuksen antaessa eväitä kehittämistyöhön.

6.3.2 Koulutuksen kohderyhmä

Järjestötyön täydennyskoulutus on suunnattu ensisijaisesti järjestöissä työskenteleville työntekijöille, uusille työntekijöille sekä järjestöjen luottamushenkilöille. Varsinaisia koulutustaso- tai työkokemusvaatimuksia ei ole, koska jokainen opiskelija tietää itse parhaiten, onko koulutus hänelle soveltuva ja hyödyllinen.

6.3.3 Koulutuksessa käytettävät menetelmät ja oppimisympäristöt

Järjestötyön täydennyskoulutus on monimuoto-opiskelua. Monimuoto-opiskelu tarkoittaa oppimiskulttuuria, jonka perustana ovat oppijan vastuun ja itseohjautuvuuden korostaminen. Monimuoto-opiskeluun liittyy kontaktiopetus sekä itsenäinen työskentely. (Suortamo & Valli 1993, 7.) Monimuoto-opiskelu on yleinen varsinkin aikuiskoulutuksessa, ja se sopii erityisen hyvin täydennyskoulutukseen. Osa opetuksesta tulee toteuttaa itsenäisen työskentelyn periaatteella jo ihan pelkästään kustannussyistä; lähiopetusta ei voi järjestää niin paljoa kuin opiskelu vaatisi. Kyse ei ole kuitenkaan vain kustannuksista; itsenäinen opiskelu sekä lähiopetus tukevat toinen toisiaan. Lähiopetuksessa saadaan eväitä ja työkaluja oman ajattelun laajentamiseen, ja sitä laajentamista reflektoidaan erityisesti itsenäisesti tehtävissä oppimistehtävissä. Itsenäisen opiskelun avulla voidaan kehittää opiskelijan ajattelua entisestään. Väitän myös, että itsenäinen opiskelu tukee ydinajatusta asioiden siirtämisestä ja soveltamisesta käytäntöön. Työpaikalla, niissä oikeissa käytännön tilanteissa, ei ole opettajaa tai opiskelijaryhmää mukana, vaan työntekijä hoitaa tilanteen itse, soveltaen tietoa toimintaan.

Monimuoto-opiskelu on opiskelijalähtöistä. Se joustaa opiskelijan elämäntilanteen mukaan ja näin luo osaltaan tasa-arvoisia mahdollisuuksia tulla mukaan opintoihin. Uskon, että monimuoto-opetuksen yleistyessä myös opiskeluinnotus on kasvanut. Järjestötyön täydennyskoulutuksessa lähiopetuksen menetelminä käytetään Humakin omien opettajien luentoja, vierailuluentoja, pari- ja ryhmätehtäviä, erilaisia harjoitteita sekä alustuksia. Lisäksi viestintä- ja vaikuttaminen -opintojaksolla käytetään menetelmänä erilaisia sähköisiä työkaluja kokeilevaa workshopia. Joillain opintojaksoilla ryhmätöitä jatketaan yhdessä vielä kyseisen opintojakson jälkeen, ja työalustana käytetään HumakProta (verkkotyöskentely) tai henkilökohtaisia sähköpostikeskusteluja. Vaikka lähiopetuksessa käytetään paljon luentoja, tarkoittaa se tässä yhteydessä sitä, että luennot toimivat keskustelun alustajina. Jokaiseen luentokertaan on oleellista sisällyttää aikaa ryhmän keskinäiselle keskustelulle sekä luennoitsijalle esitetyille kysymyksille. Suomalaisessa opetuskulttuurissa voisi entistä enemmän hyödyntää yhdessä pohtimista ja näkökulmien laajentamista sitä kautta.

Itsenäisessä opiskelussa menetelminä ovat erilaiset pohdinta-, suunnittelu- ja kartoitustehtävät. Kaikilla opiskeltavilla asioilla ja tehtävillä harjoituksilla tai tehtävillä on vahva työelämälähtöisyyden näkökulma ja osa tehtävistä voidaan tehdä myös työpaikoilla.

Eriytinen huomio tulee kiinnittää koko koulutuksen aloittamiseen ja lopettamiseen. On tärkeää, että opiskelijoilla on koulutuksen osalta selkeä alku ja loppu. Aloituksessa orientoidutaan tuleviin opintoihin ja käsitellään opiskeluun liittyvät käytännöt. On oleellista käydä läpi myös opiskelijoiden odotukset koulutusta kohtaan, ja tämän voi toteuttaa ryhmätyöskentelyn avulla. Vastaavasti koulutuksen lopussa arvioidaan odotusten toteutumista. Koulutuksessa kiinnitetään huomiota myös hyvän ja luottamuksellisen opiskeluilmapiirin syntymiseen. Tarkoituksena on, että opiskelijat voivat verkostoitua myös keskenään.

Koulutuksen oppimisympäristöinä voidaan käyttää niin fyysisiä kuin virtuaalisia oppimisympäristöjä. Oppimisympäristö-käsitteeseen liittyy ajatus oppijan aktiivisesta oppimisesta, ongelmalähtöisyys, kokonaisvaltainen oppimisprosessi ja vuorovaikutuksessa oppiminen. Erilaiset oppimisympäristöt tukevat opiskelijan mahdollisimman suoraa vuorovaikutusta opittavan asian kanssa. (Majuri & Helakorpi 2010b, 125.)

Ammattikorkeakoulussa tapahtuva opiskelu, oli kyseessä sitten täydennyskoulutus tai tutkinto-opiskelu, vaatii enemmän omaa aktiivisuutta opiskelijalta niin tavoitteenasettelun, opiskelun suunnittelun kuin vastuunkannon osalta. Käytettäessä monimuoto-opetusta ja monipuolisia oppimisympäristöjä, pitää jo koulutuksen opetussuunnitelmavaiheessa huomioida lähijaksojen oikea-aikaisuus suhteessa itsenäisen opiskelun tehtäviin. Lähi- ja etäopetus onkin saatava sidottua ehyeksi kokonaisuudeksi, jotta oppimisprosessi voi tapahtua. (Koli 2003, 154.)

6.3.4 Koulutuksen opintojaksot

Järjestötyön täydennyskoulutuksen opintojaksot ovat 1) järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät 2) vapaaehtoisuus järjestöissä 3) järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä 4) järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Nämä

opintojaksot ovat valikoituneet opetussuunnitelman teossa mukana olleiden järjestöjen kanssa yhdessä tehdyn työskentelyn ja tulevaisuuden osaamistarpeiden perusteella. Koulutuksen sisältö on siis työelämälähtöinen.

Järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät -opintojakson tavoitteena on tuoda esille järjestötyön ajankohtaisia asioita ja ilmiöitä sekä uusia hyödynnettäviä toimintamuotoja. Opiskelija reflektoi omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan sekä osaa määritellä omia ja taustayhteisönsä kehittämistarpeita. Opiskelija ymmärtää kansalaisjärjestöjen taloudellisen toimintaympäristön ilmiöitä ja osaa hyödyntää oikeita rahoituskanavia. Tavoitteena on lisätä opiskelijan valmiutta suunnitella järjestön taloutta kokonaisvaltaisesti pitkällä aikavälillä sekä lisätä tietoa varainhankinnan uusista muodoista ja järjestöjen verotukseen liittyvistä asioista.

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tiedostaa järjestötyöhön liittyvät ajankohtaiset lainsäädännölliset muutokset sekä järjestön työnantajana toimimisen lainalaisuudet. Tavoitteena on myös lisätä opiskelijan valmiutta tulevaisuusorientoituneisuuteen ja että opiskelija osaa tunnistaa yhteiskunnallisia megatrendejä ja niiden nivoutumisen järjestötyöhön.

Järjestöala, kuten mikä tahansa muukin ala, muuttuu suhteellisen nopeasti ja päivitettyjä tietoja tarvitaan arjen työskentelyssä. Yhteiskunnalliset ilmiöt näkyvät järjestökentällä ja on oleellista, että järjestöissä osataan yhdistää ne omaan toimintaan. Järjestöjen rahoitusmahdollisuudet elävät koko ajan, ja esimerkiksi omaa varainhankintaa painotetaan entistä enemmän. Järjestökentällä yhtenä haasteena on toisaalta jäsenmäärien laskeminen, ja pelko niin sanotusta ”ukkoutumisesta tai akkautumisesta” on todellinen monissa järjestöissä. Toisaalta taas on esimerkkejä myös sellaisista järjestöistä, joissa jäsenmäärä on saatu kasvuun ja onkin oleellista jakaa näitä hyviä käytäntöjä jäsenhankinnan osalta koko järjestökentälle. Järjestöalalla on myös tärkeää osata katsoa tulevaisuuteen ja kohdentaa toimintaa näkymien mukaan. Kaikessa on kysymys jatkuvuuden turvaamisesta ja järjestöjen olemassa olon oikeutuksesta.

Vapaaehtoisuus järjestöissä -opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa vapaaehtoisuuteen liittyvät ilmiöt ja osaa kytkeä ne yhteiskunnan muutok-

siin. Tavoitteena on lisätä tietopohjaa vapaaehtoisuuden lainalaisuuksista sekä prosesseista ja sitä kautta kehittää vapaaehtoistoimintaa. Opiskelija osaa tunnistaa vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudennäkymiä ja soveltaa tietoa toiminnan suunnittelussa. Opintoissa jaetaan hyviä käytäntöjä vapaaehtoisuuteen ja opiskelija saa uusia malleja sekä työkaluja toiminnan toteuttamiseen. Opintojaksolla tutustutaan myös muiden maiden vapaaehtoistoiminnan malleihin, ja opiskelija voi sitä kautta laajentaa tietoisuuttaan vapaaehtoistoiminnan moninaisuudesta. Opiskelija ymmärtää vapaaehtoisten johtamisen erityispiirteet ja sen mahdollisuudet. Opiskelija hahmottaa vapaaehtoistojoiden aseman järjestön organisaatorakenteessa ja osaa määritellä vapaaehtoisten tehtäviä, oikeuksia ja velvollisuuksia. Opiskelija reflektoi omaa osaamistaan ja kasvattaa asiantuntijuuttaan vapaaehtoistoiminnassa.

Vapaaehtoisuus ja vapaaehtoistoiminta puhuttavat järjestökentällä valtavasti. Kuka on vapaaehtoinen, miten heitä innostetaan ja johdetaan sekä mistä löydetään vapaaehtoisia? Järjestöjen toiminta painottuu toisaalta entistä enemmän vapaaehtoisuuteen ja myös rahoituksessa vaaditaan usein vapaaehtois- ja vertaistoimintaa. Toisaalta on myös huomioitava, että samassa kehityksessä, jossa korostetaan vapaaehtoisuutta, vaaditaan järjestöiltä myös enemmän ammatillisuutta. Osittain tämä kehitys on ristiriitainen. Järjestöjen on oleellista osata asemoida vapaaehtoistyö sekä ammatillinen työ keskenään, suhteessa järjestön toimintaan ja rakenteeseen. Vapaaehtoisuuteen liittyvää koulutusta on suhteellisen paljon tarjolla, mutta järjestöalan kehittämisen kannalta sen mukaan ottaminen myös tähän suunniteltavaan koulutukseen on ollut perusteltua juuri sen ajankohtaisuuden sekä tulevaisuuden vaatimusten vuoksi.

Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen -opintojakson tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää viestinnän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen merkityksen järjestötyössä. Opiskelija osaa hyödyntää sosiaalista mediaa ja sähköisiä työkaluja järjestötyössä. Opiskelija hahmottaa virtuaalitoiminnan mahdollisuudet ja saa uusia työkaluja toimia sekä syventää viestinnän osaamistaan. Opiskelija osaa etsiä, hyödyntää ja hallita tietoa informaatiotulvassa. Opiskelija pystyy kohdentamaan viestintää sekä markkinointia sen kohderyhmälle ja kasvattaa asiantuntijuuttaan alalla. Opiskelija tiedostaa brändin sekä imagon merkityksen ja osaa

arvioida järjestön näkyvyyttä ulospäin. Opiskelija hallitsee alan sanaston ja tiedostaa uusimmat järjestöalaan liittyvät trendit.

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tiedostaa yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinot sekä prosessit ja saa valmiuksia omaan vaikuttamistyöhön. Opiskelija hahmottaa järjestötyön edunvalvonnalliset painopisteet ja saa työkaluja vaikuttamistyön toteuttamiseen.

Järjestötyöllä on valtava edunvalvonnallinen näkökulma nyt ja tulevaisuudessa. Siitä huolimatta järjestökentällä ei vielä tarpeeksi hyvin osata yhteiskunnallista vaikuttamistyötä. Järjestöissä on oleellista löytää oikeat vaikuttamiskanavat ja esittää asiansa ytimekkäästi. Ajasta kilpaillaan niin kohderyhmän, vapaaehtoisten kuin päätöksentekijöiden osalta, ja kohdennettu markkinointi sekä vaikuttamistyö ovat järjestön jatkuvuuden kannalta oleellisia. Järjestön pitää osata löytää ja koota omat verkostonsa ja tietää, keneen olla yhteydessä mistäkin asiasta ja miten markkinoida kulloistakin asiaa eteenpäin. Varsinkin järjestöjen rahoituksessa tullaan painottamaan entistä enemmän erilaisia yhteistyöhankkeita ja synergiaetujen etsimistä eri toimijoiden kesken. Järjestöjen on oleellista osata verkostoitua myös tästä näkökulmasta.

Viestinnällinen kenttä elää koko ajan, ja uusia sähköisiä viestintäkanavia tulee koko ajan lisää. Ihmisten elämä on siirtymässä entistäkin enemmän verkkoon, joka tarkoittaa sitä, että myös järjestöjen pitää pysyä ajassa mukana ja osata hyödyntää eri kanavia. Myös yksilön, yksittäisen järjestötyöntekijän, kannalta on tärkeää kehittää omia viestinnällisiä ja vaikuttamiseen liittyviä taitoja, koska sitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa. Näin koulutuksen kautta voidaan kasvattaa yksilön asemaa työmarkkinoilla. Samoin pitää osata löytää, hyödyntää ja soveltaa tietoa kasvavassa informaatiotulvassa. Kärjitetysti voisi sanoa, että tulevaisuudessa enää mikään järjestö ei tule menestymään pelkillä harvaksen päivitettävillä nettisivuilla ja paperisilla esitteillä. Myös tästä aiheesta on erilaisia koulutuksia tarjolla, mutta viestinnän ja vaikuttamisen kytkeminen koko järjestön kehittämiseen on tämän opintojakson ja koko koulutuksen ydin.

Järjestöjen arviointi ja kehittäminen -opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa toiminnan kehittämistarpeita ja osaa viedä kehittämisprosessit eteen-

päin. Opiskelija osaa arvioida toimintaa, hyödyntää arviointituloksia ja parantaa toiminnan laatua sitä kautta. Opiskelija oppii auditoinnin perusteet ja saa uusia työkaluja arviointi-, laatu- ja kehittämistyöhön. Opiskelija ymmärtää järjestön strategiatyön merkityksen, osaa soveltaa strategiaa käytäntöön ja hallitsee strategiaprosessin. Opiskelija hahmottaa projektien mahdollisuudet kehittämistyön välineinä ja osaa viedä projektin alusta loppuun, arvioida sen toimintaa ja vaikutuksia sekä hyödyntää tuloksia. Opiskelija osaa reflektoida omaa ja yhteisönsä toimintaa ja syventää sen myötä omaa ammatillisuuttaan.

Järjestöalalla painotetaan entistä enemmän toiminnan vaikuttavuutta ja se vaatii arvioinnin osaamista. Myös laatuvaatimukset kiristyvät tulevaisuudessa ja siihen järjestöjen on osattava vastata. Järjestöjen rahoitus riippuu pitkälti siitä, millaisia vaikutuksia toiminnalla on ja millaista ”jälkeä” (vrt. laatu) järjestön työskentelystä tulee. On näkyvissä, että varsinaiset projektit – niiden itsensä vuoksi – ovat vähennemässä, mutta projekteilla on vahva kehittämistyön näkökulma. Erilaisia kehittämisprojekteja tulee olemaan entistä enemmän ja niiden hyödyntäminen on oleellista järjestön jatkuvuuden kannalta. Arvioinnin osalta vaaditaan entistä enemmän yhteismitallisuutta ja tulevaisuudessa ei riitä enää ”musta tuntuu” -ajatus vaikutuksia esittäessä. Vaikutukset tulee perustella sekä todentaa ja niiden arvioimiseksi luodaan erilaisia mittareita. Jos aiemmin järjestökentällä strategiatyö on nähty enemmän byrokraattisena elementtinä, tullaan tulevaisuudessa kiinnittämään entistä enemmän huomiota strategiatyöhön, ja järjestön strategian yhdistäminen niin perustyöhön, tavoitteisiin kuin tulevaisuudensuunnitteluun.

6.3.5 Koulutuksessa käytettävä opiskelija-arviointi

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa käytetään opiskelija-arvioinnissa suoritettu/täydennettävä -mallia. Malli on linjassa Humakin muun täydennyskoulutuksen arvioinnin kanssa. Koulutus ei ole kovin laaja, joten ei ole perusteltua käyttää numeerista arviointia. Koulutuksessa oleellista ei ole opiskelijan saamat arvosanat vaan nimenomaan oppiminen ja sitä kautta arkielämän kehittämistyö omalla toimialalla. Opettajalla on tärkeä rooli olla mukana keskusteluissa ja arvioida ikään kuin käsiteltävää aihetta. Opiskelija haluaa yleensä peilata omaa näkökulmaansa opettajan tai muun käsiteltävän alan ammattilaisen näkökul-

maan ja sitä kautta muodostaa omaa kantaansa. Tässä koulutuksessa arvioinnin painopiste on siis itse asiassa, ei niinkään opiskelijassa.

Koulutuksen opettajan on tärkeää antaa opiskelijalle palautetta esimerkiksi käytävien keskustelujen lomassa. Jokainen meistä tarvitsee tunnustusta siitä työstä, mitä teemme tai millaisia ajatuksia esitämme vaikkapa opetustilanteessa. Tarvitsemme tunnustusta myös yhteisön jäseninä. (Heikkinen & Huttunen 2004, 280.)

6.4 Järjestötyön täydennyskoulutuksen eettiset lähtökohdat

Kasvatukseen ja opettajan työhön liittyy kiinteästi eettisyys. Vaikka opettajan rooli on muuttunut enemmän rinnalla kulkijaksi, ohjaajaksi ja valmentajaksi, ei se poista sitä tietynlaista auktoriteettiasemaa, mikä opettajalla on (Tirri 2004, 205). Moraalinen ulottuvuus näkyy myös koulun koko toiminnassa, ei pelkästään opettajuuteen liittyen. Oppijat omaksuvatkin - tiedostaen tai tiedostamatta - enimmänsen osan oppilaitoksen edustamasta moraalista yleisen toiminnan kautta. Joka tapauksessa, jokainen opettaja on jonkinlainen arvokasvattaja, halusi hän tai ei. (Emt., 205.)

Opettajan työssä eettiset ja ammatilliset haasteet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Moraalinen ja ammatillinen ajattelu kulkevat käsikädessä käytännön työssä ja muodostavat yhdessä käytännön tiedon. (Emt., 211.) Opettajan eettisten periaatteiden taustalla olevat arvot ovat ihmisarvo, totuudellisuus, oikeudenmukaisuus ja vapaus. Ammattitaitoiselle opettajalle eettiset periaatteet eivät ole taakka, vaan resurssi. (Emt., 219–220.)

Humakilla on käytössään eettiset ohjeet, jotka ohjaavat myös järjestötyön täydennyskoulutuksen eettistä perustaa. Humakin perusarvona on human connections, joka perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen, suvaitsevaisuuteen ja toisen kunnioittamiseen, avoimeen, inhimilliseen vuorovaikutukseen ja luottamukseen sekä yhdessä oppimiseen. Eettisten ohjeiden tarkoituksena on tuoda esille sellaiset keskeiset periaatteet, joilla edistetään ammattikorkeakoulun arkeen liittyvää hyvää, oikeaa ja oikeudenmukaista toimintaa. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2009, 3.)

Tiivistettynä Humakin eettiset ohjeet pitävät sisällään seuraavat asiat:

- Humakin toiminnassa noudatetaan hyvää hallintotapaa
- Henkilöstöä ja opiskelijoita kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti ja heitä kuullaan
- Epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan heti ja sitä estetään ennaltaehkäisevillä toimilla
- Henkilöstö arvostaa tehtävänsä ja antaa tunnustusta työtovereilleen hyvästä työskentelystä ja arvostaa heidän antamaansa asiallista palautetta
- Työntekijä hyväksyy parhaansa mukaan työtovereiden yksilöllisyyden ja auttaa tarvittaessa toisia työtehtävissä
- Työntekijä kehittää ammattitaitoaan, arvioi omaa toimintaansa ja edistää työyhteisön sekä toimintaympäristön kehittämistä
- Oppilaitoksessa noudatetaan eettistä, jaettua johtamista
- Opiskelija toimii ammattikorkeakoulun vastuullisena jäsenenä noudattaen Humakin arvoja ja eettisiä periaatteita suhteessa opiskelutovereihin, henkilöstöön ja työelämänedustajiin
- Opettaja toimii työssään korkeaa ammattietiikkaa noudattaen

Asiakirjassa on määritelty erilaisia eettisiä ohjeistuksia niin opettajien toiminnasta suhteessa opiskelijoihin, opiskelijan arviointiin liittyvä etiikkaa, tutkimus-, kehittämis- ja innovointitoimintaan liittyvää etikkaa sekä erilaisia rikkomuksia ja niiden seurauksia. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2009.)

Eettiset ohjeet -asiakirja toimii ohjekirjana järjestötyön täydennyskoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Arvona human connections kuvaa erityisen hyvin sitä ajatusta, mihin koulutuksen opiskelijoiden yhteisön muodostamisessa pyritään. Koulutuksen perustana on humanistinen oppimiskäsitys. Oppimisyhteisön jäseniä kohdellaan kunnioittavasti ja ollaan suvaitsevaisia. Vuorovaikutus perustuu avoimuuteen, inhimillisyyteen ja luottamukseen. Yhdessä tekemällä, pohtimalla ja arvioimalla tuetaan niin yksilön kuin yhteisön oppimista. Kaiken tämän perustana on kuitenkin kunnioitus yksilöä kohtaan ja vaikka vahvasti korostetaankin yhteisöllisyyttä, annetaan koulutuksessa tilaa yksilöllisyydelle ja myös yksin tekemiselle sekä itseohjautuvuudelle.

6.5 Järjestötyön täydenniskoulutuksen laatu ja arviointi

Laadulla on monia erilaisia määritelmiä ja käsitteenä se riippuu paljon asiayhteydestä. Laadun kolme peruselementtiä ovat tuotteiden ja palveluiden yhdenmukaisuus, asiakkaan tyytyväisyys ja tuotteen tai palvelun suorituskyky (Sarala & Sarala 2001, 97). Järjestötyön täydenniskoulutuksessa tämä jaottelu voisi käytännössä tarkoittaa sitä, että koulutus on yhteismitallista ja sama oppimistulos saadaan riippumatta siitä, ketkä organisoivat koulutuksen tai kuka opettaa ja että opinnoilla on tietty standardi. Se tarkoittaisi myös sitä, että opiskelijat ja työelämäyhteistyökumppanit ovat tyytyväisiä, ja koulutus on vaikuttavaa sekä tehokasta myös suhteessa käytettyyn aikaan ja kustannuksiin (vrt. Sarala & Sarala 2001, 98.) Yhteismitallisuudessa täytyy kuitenkin huomioida se, että koulutuksen tulee olla myös joustavaa, ryhmän tarpeet huomioivaa sekä päivittyvää.

6.5.1 Laatuajattelu koulutuksen lähtökohtana

Edellä esitetty malli on toimiva, koska järjestötyön täydenniskoulutuksen lähtökohtana on laatuajattelu. Laatu ei ole vain yksi osa koulutusta tai sen suunnittelua ja järjestämistä, vaan laatu on koko ajan mukana kulkeva asia. Yksi tunnetumpia laatuajattelun oppi-isiä on Edward Deming (1900–1993), joka korosti työelämässä hyvin suunnitellun toiminnan merkitystä sekä sitä, että pitää osata kiinnittää huomiota koko toimintaketjuun, ei vain yksittäisen työntekijän osaamisen lisäämiseen. Yksilön kyvyt voidaan saada kunnolla käyttöön vasta sellaisessa toimintaketjussa, joka on hyvin suunniteltu ja toteutettu. Oleellista ei ole se, miten ihmiset saadaan järjestykseen, vaan se, miten prosessi on suunniteltu. (Emt., 100.) Tämä oivallus toimii myös tämän järjestötyön täydenniskoulutuksen johtoajatukseksi. Koulutuksen avulla lisätään yksittäisen ihmisen osaamista, mutta sen suhteuttaminen kyseisen ihmisen taustaorganisaatioon tai työelämään ylipäätään on olennaista. Myös tämän kautta voidaan toteuttaa laadukasta koulutusta ja kehittää sitä entisestään.

Deming on esittänyt kuuluisan PDCA-ympyränsä, jolla voidaan havainnollistaa looginen kehittämisen prosessi. Toiminnan kehittäminen alkaa suunnittelusta (plan), jonka jälkeen oikeasti tehdään asioita ja voidaan testata, miten tekeminen hoituu (do). Tämän jälkeen tarkistetaan ja arvioidaan suunniteltua ja tehtyä

(check), ja kun virheet tai puutteet on korjattu, tehdään toiminnasta virallinen toimintamalli (act). (Sarala & Sarala 2001, 100–101.) Näin kehittäminen on jatkuvaa ja laatua voidaan parantaa koko ajan.

Humakin laatutyön ytimessä on toiminnanohjaus- ja laadunvarmistusjärjestelmä TOLA. Laatu kulkee vahvasti yhdessä strategian kehittämistyön kanssa. Lähtökohdat laatupolitiikalle tulevat Humakin arvoista, visioista ja perustehtävästä. Ulospäin suuntautunut ja visioista ponnistava Humak on laatutyön perusta. Laatupolitiikka jakautuu neljään kokonaisuuteen ja niille on asetettu omat laatutavoitteet. Kokonaisuudet ovat:

- 1) Toiminnan hyödyllisyys, selkeys ja läpinäkyvyys
- 2) Osaamisen kasvaminen ja kasvattaminen
- 3) Kilpailukyky ja sen kasvattaminen
- 4) Yhteistyö eri toimijoiden kesken: ulkoiset verkostot ja sisäinen verkosto (Humanistisen ammattikorkeakoulu 2011, 13.)

Humakin laatutyössä toimintojen prosessit ovat keskeisessä asemassa ja prosessit ohjaavat arkipäivän työtä. Prosessit ovat suunnitelmallista yhteistyötä ja toimintaa. Prosessien kehittäminen perustuu jatkuvaan parantamiseen (vrt. esim. Deming). Tuloksellisuutta arvioidaan strategisten tavoitteiden toteutumista seuraamalla ja siihen on määritelty omat menettelytapansa. (Emt, 16–22.)

6.5.2 Humakin strategia 2013–2017

Humakin strategia ja laatutyö kulkevat käsikädessä. Humakin strategian 2013–2017 mukaan missiona on olla inhimillisen yhteiskunnan rohkea rakentaja.

Humakin tehtävä yhteiskunnallisena ammattikorkeakouluna on toimia kansalaisyhteiskunnan ja kulttuurisen toimeliaisuuden sekä omien erityisalojensa kehittäjänä ja vastuullisena puolestapuhujana. Tämä tarkoittaa yhteiskunnallisesti merkittävien toimialojemme osaamisen kehittämistä laadukkaalla koulutuksella ja TKI-toiminnalla. Humak tuo lisäarvoa toimialojensa kehittämiseen. Haluamme olla rakentamassa inhimillistä yksilön ja yhteisöjen tarpeita huomioivaa yhteiskuntaa etsimällä ongel-

miin uusia vastauksia ja ratkaisuja rohkeasti, ennakkoluulottomasti ja rakentavasti vuorovaikutuksessa eri toimijoiden kanssa.

(Humanistisen ammattikorkeakoulu 2013a, 3.)

Humakin visio 2017 on, että työelämäkumppanit ja Humak tekevät yhdessä toimialojensa tulevaisuutta. Tavoitteena on, että toimijat rakentavat yhdessä autenttisia työelämän oppimistilanteita, jossa korkeakoulutoimintaa toteutetaan. Tavoitteena on olla oman alansa kysytyin kehittämiskumppani. (Emt., 3.)

Strategisena tavoitteena vuodelle 2017 on, että Humak on toimialojensa asiantuntija ja johtava kouluttaja sekä vetovoimainen, tehokas ja taloudellinen korkeakoulu. Tavoitteena on, että Humak on tunnettu valtakunnallinen kumppanuudella kehittäjä, ja Humakilla on vahva aikuiskoulutuksen profiili sekä tarjonta. Tavoitteina ovat tehokas TKI-toiminta ja asiantuntijapalvelut sekä työelämän arvostamat ylemmät tutkinnot ja asiantunteva henkilöstö. Lisäksi tavoitteena on olla kansainvälinen ja monikulttuurinen lisäarvon luoja ja että Humakilla on aktiiviset, osallistuvat opiskelijat sekä alumnit. (Emt., 4–5.)

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa toteutetaan Humakin laatupohjaa ja sen taustalla olevaa strategiaa. Niin mission, vision kuin strategisten tavoitteiden osalta koulutuksessa toteutuu kumppanuudella kehittäminen ja oman toimialan (tässä tapauksessa järjestösektori) kehittäminen. Strategisten tavoitteiden osalta järjestöalan täydennyskoulutuksella nostetaan aikuiskoulutuksen profiilia ja tarjontaa. Koulutuksen rakentaminen yhteistyössä työelämän, henkilöstön ja opiskelijan kanssa lisää niin opiskelijoiden osallistumista kuin henkilöstön osaamista sekä asiantuntijapalveluita. Järjestötyön kehittäminen itsessään tukee kansalaisyhteiskuntaa ja vaikuttaa osaltaan näin yksilön ja yhteisöjen tarpeet huomioivan yhteiskunnan rakentumiseen.

6.5.3 Koulutuksen arviointi

Tärkeä osa laatutyötä on järjestötyön täydennyskoulutuksen arviointi. Ilman sitä ei voi olla laadukasta toimintaa ja ilman arviointia ei voi tapahtua kehittymistä. Arvioinnilla kerätään niin määrällistä kuin laadullista tietoa opetuksesta, oppimisesta, koulutusohjelmasta ja koko koulutusjärjestelmästä. Ammattikorkea-

kouluissa keskeiseksi arviointikehykseksi on muodostunut laatujärjestelmä ja sen rakentaminen. Nämä laatujärjestelmät perustuvat usein tarkkoihin toimintojen prosessien kuvauksiin sekä erilaisiin indikaattoreihin, joilla voidaan mitata tavoitteiden saavuttamista. (Kauppi, Hanski, Nousiainen & Lahtiranta 2003, 255.)

Kuten aiemmin on jo todettu, niin Humakin kuin sen järjestämän järjestötyön täydennyskoulutuksen, kehittäminen perustuu jatkuvaan kehittämiseen, mikä tarkoittaa myös jatkuvaa arviointia. Tärkeässä asemassa koulutusta arvioitaessa ovat palautekyselyt, joiden tekemiseen Humakilla on omat ohjeistuksensa. Yleisellä tasolla Humakin toiminnan seurannassa ja arvioinnissa käytetään palautekyselyiden lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriön tuloksellisuusmittariston avulla saatavaa tietoa. Humakin strategiset mittarit kootaan Balance Score Card -pohjaiseen tulokorttiin ja omaan tulokorttiinsa täsmennetään vuosittaiset kehittämisen painopisteet. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011, 25.)

Koulutuksen sisällöllisessä arvioinnissa voidaan käyttää apuna aiemmin mainittua Helakorven asiantuntijuuden arviointiympyrää (s. 70). Sen avulla on arvioitu koulutuksen tavoitteita suunnitteluvaiheessa, ja siihen arviointiin on hyvä palata koulutuksen toteuduttua.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Järjestöala muuttuu ja kehittyy koko ajan. Julkinen kiinnostus järjestöjä kohtaan on kasvanut. Tulevaisuudessa järjestöt nähdään entistä enemmän kumppaneina ja toteuttajina niin hyvinvointiyhteiskunnan turvaamisessa kuin demokraatiakasvatuksessa. Järjestöiltä odotetaan paljon ja niiden yhteiskunnallinen merkitys on suuri erityisesti juuri kahden edellä mainitun tehtävän vuoksi. (Harju 2004, 16.) Järjestösektori on myös merkittävä ja kasvava työllistäjä. Järjestösektorin koulutuksen tarjonnan ja työelämän tarpeiden tulee kohdata. Se on yhteiskunnallinen kasvutekijä niin taloudellisesti kuin sosiaalisen pääoman kannalta. Koulutus tulee olla kohdennettua oikealle alalle, perustua elinikäiseen oppimiseen ja taitojen kehittämiseen sekä vastata työelämästä lähtöisin oleviin osaamistarpeisiin. Oikeanlaisella koulutuspolitiikalla vaikutetaan työllisyysasteen kohottamiseen ja työurien pidentämiseen.

Järjestöalan koulutuksen kehittäminen on tärkeää, jotta myös järjestötyö pysyy ajanhengessä ja osaa vastata tulevaisuuden haasteisiin. Järjestöalan koulutus ei voi pysähtyä paikoilleen, vaan sen on oltava edelläkävijä järjestösektorilla. Järjestöalan tutkintoon johtava koulutus on suhteellisen nuori ala Suomessa. Osaaminen järjestöissä on vaihtelevaa, ja varsinkin luottamushenkilöt ovat jääneet järjestöalan tietojen ja taitojen kehittämisen osalta kaikkein vähimmälle. Ennakointi on tärkeää myös järjestöalalla; pitkäntähtäimen suunnitelmat ja strategiatyö kuuluvat järjestötyöhön.

Tulevaisuudessa järjestötyöstä tulee entistä enemmän ammatillisesti ohjattua, joka vaatii myös alan koulutuksen vahvistamista. Järjestöjen vastuut ja velvollisuudet lisääntyvät. Järjestöjen työntekijöiden sekä luottamushenkilöiden tulee osata käsitellä uusia osallistumisen muotoja. Pitkäaikaisen järjestötyöhön sitoutumisen rinnalle on tullut kevytjäsenyyksiä ja pop-up-yhteisöjä. Tämä voidaan kokea uhkana tai ilmiö voidaan käyttää hyväksi. Nämä ovat juuri niitä ihmisiä ja ihmisryhmiä, jotka vain käyvät järjestöissä tekemässä esimerkiksi jonkin tapahtuman tai projektin. Näitä ihmisiä järjestöt tarvitsevat yhtälailla kuin pitkäaikaisia järjestöaktiiveja. Järjestöjen viestinnälliset haasteet toisaalta kasvavat, toisaalta tuovat enemmän mahdollisuuksia. Koulutuksessa painotetaan vaikuttamisosaamista. Järjestöillä on valtava edunvalvonnallinen tehtävä nyt ja tulevaisuudessa. On tärkeää vahvistaa yhteiskunnallisen vaikuttamistyön osaamista. Järjestöt tuottavat tulevaisuudessa enemmän palveluita, ja se vaatii myös markkinointiosaamista. Laatuajattelusta tulee entistä tärkeämpää ja toiminnassa painottuu verkostotyö. Järjestöt etsivät synergiaetuja toisista järjestöistä parantaakseen palvelua loppukäyttäjän kannalta.

Järjestöalalla vaaditaan uutta osaamista, kuten muussakin työelämässä. Tulevaisuuden työelämän tarpeita ovat muun muassa tekniikan ja tiedonhallinnan lukutaito, ketterän oppimisen taito, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, innovointia ja muutososaaminen. Lisäksi järjestöalalla tarvitaan osaamista muun muassa tietojen nopeassa päivityksessä, ennakoinnissa, ammattitaitoisessa johtamisessa, vapaaehtoistyössä, taloudenhallinnassa ja arviointityössä. Tarvitaan myös taitoa hallita omaan ajankäyttöä ja priorisoida asioita sekä koko järjestökentän tuntemusta. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan T-mallin osaajia, ja tämä tu-

lee tiedostaa myös järjestöalalla. Järjestötyön täydennyskoulutuksen myötä tämä osaamismalli siirretään yritysmaailmasta myös järjestömaailmaan.

Järjestökentän koulutuksen ja työelämän tulee toimia vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Yksi väline tähän vuoropuheluun on yhdessä tehtävä opetussuunnitelma alan koulutukseen. Tässä opinnäytetyössä tehtiin viiden järjestön kanssa järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma osallistavan suunnittelun avulla. Menetelmänä osallistavassa suunnittelussa käytettiin tulevaisuusverstasta. Osallistava suunnittelu sopii varsin hyvin koulutuksen ja työelämän vuoropuheluun, ja se on siirrettävissä mille tahansa aloille. Osallistavan suunnittelun johtoajatukseksi on se, että suunnittelussa ovat mukana ne, jotka suunniteltavaa tuotosta käyttävät. Opetussuunnitelmatyössä käytettävässä osallistavassa suunnitteluprosessissa oli nähtävissä kahdeksan eri prosessivaihetta. Näitä olivat 1) tarpeen tunnistaminen, 2) suunnitteluryhmän kokoaminen, 3) tulevaisuusverstaan valmistelu, 4) ensimmäinen tulevaisuusverstaas – kriittikivaihe, 5) toinen tulevaisuusverstaas – visiovaihe, 6) kolmas tulevaisuusverstaas – todentamisvaihe, 7) tuotoksen hahmottumien sekä 8) valmis tuotos. Lisäksi näiden yksityiskohtaisten prosessivaiheiden lisäksi oli nähtävissä suunnittelun ydinprosessi, jonka nimesin kolmen T:n malliksi: Tarkoitus, Toteutus, Tuotos. Tämä ydinprosessi sopii erityisen hyvin siihen, jos tarkoituksena on saada aikaiseksi jokin tuotos. Osallistavassa suunnitteluprosessissa oli havaittavissa myös tietynlainen tiedonmuodostuksen prosessi. Siihen kuuluvat oma ennakkokäsitys, tieto ja kokemusmaailma, aiheen virittely, nykytilan analysointi, asian kriittinen tarkastelu ja puutteiden esiintuominen, olennaisten asioiden määrittely, aiheen syvempi tarkastelu ja visiointi paremmasta, kritiikin, visioinnin, nykytilan, tavoitteiden ja tulevaisuuden kohtaaminen, tiedon tarkentaminen sekä työryhmän muodostama tieto. Taustalla vaikuttavat tulevaisuusnäkökulma, kehittämisnäkökulma sekä osallistumisnäkökulma. Nämä osallistavan suunnittelun prosessit ovat hyödynnettävissä minkä tahansa alan koulutuksen kehittämisessä.

Osallistavan suunnittelun kautta saatiin aikaiseksi järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma, joka rakentuu humanistisesta ihmis- ja oppimiskäsityksestä, pragmaattisesta tietokäsityksestä sekä T-mallin osaamiskäsityksestä. Koulutus on aikuiskasvatusta sekä ammattikasvatusta ja sen taustalla on vahva

elinikäisen oppimisen ajatus. Taustalla on ajatus myös valmennuspedagogiikasta. Oppimisen lähtökohtana ovat opiskelijan omat kokemukset ja olemassa olevat tiedot sekä taidot. Uusia tietoja ja taitoja tulee oppimisen kautta, ja niitä reflektoidaan koko ajan. Oppiminen tapahtuu kunkin taidon osalta eri tavalla ja opiskelija tiedostaa sen. Tämän pohjalta syntyvät tiedot ja taidot, jotka siirretään käytäntöön. 10 opintopisteen koulutukseen valittiin neljä opintojaksoa, joita ovat järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät, vapaaehtoisuus järjestöissä, järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Koulutus perustuu niihin osaamistarpeisiin, joita osallistavan suunnitteluprosessin aikana tuli esille sekä yleisiin tulevaisuuden työelämässä tarvittavaan osaamiseen. Tämän koulutuksen kautta halutaan vastata työelämän tarpeisiin ja edistää niin taloudellista kuin sosiaalisen pääoman kasvua yhteiskunnassa.

Järjestötyön täydennyskoulutus sopii Humakin myytäväksi koulutukseksi. Siitä on mahdollista myös irrottaa kokonaisuuksia muiden koulutusten osaksi tai esimerkiksi avoimen AMK:n tarjontaan. Koulutusta voi järjestää soveltaen niin, että sitä myydään järjestöille koko henkilöstöä koskevana koulutuksena. Koulutusformaatti on muokattavissa monenlaiseen käyttöön. Seuraava askel on tehdä koulutuksen tuotteistaminen, jonka pohjana tämä opinnäytetyö toimii. Koulutusta voi markkinoida järjestöverkostojen kautta. Järjestöalan täydennyskoulutuksen yhtenä tulevaisuuden tehtävänä on verkottaminen. Koulutus voisi itsessään luoda verkostoja ja yhteistyömalleja opiskelijoiden, osallistujajärjestöjen, vierailijaluonnoitsijoiden ja oppilaitoksen kesken. Tällä on olennainen merkitys myös vaikuttamisosaamisen kannalta, joka on keskeinen koulutuksen tehtävä. Vaikuttamistyön opettamisessa on olennaista kiinnittää huomiota siihen, miten kanavoida vaikuttaminen ja käyttää olemassa olevia verkostoja edunvalvontatyössä.

Opinnäytetyöni aihe on laaja, mutta sen tuloksista on irrotettavissa neljä toisiinsa tukevaa näkökulmaa järjestöalan kehittämiseen. Näitä ovat 1) järjestöalan tulevaisuudennäkymät ja niiden tiedostaminen, 2) järjestöalan tulevaisuuden osaamistarpeet ja niiden vaikutusten ymmärtäminen koulutuksen suunnittelussa, 3) opetussuunnitelmatyöhön soveltuva osallistavan suunnittelun malli, joka toimii myös koulutuksen ja työelämän vuoropuhelun välineenä sekä 4) järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma. Ensimmäiset kolme näkökul-

maa ovat vaikuttaneet siihen, millainen järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelma on. Nämä ovat siis olennainen osa työelämälähtöistä opetussuunnitelmatyötä. Humakilla on erinomainen asema toimia edelläkävijänä koulutuksen ja työelämän yhteensovittamisessa ja aidossa vuoropuhelussa. Osallistavan suunnittelun malli toimii esimerkkinä siitä, miten koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta voidaan lisätä. Tämä on yhteiskunnallisesti merkittävää, koska nyt tarvitaan kipeästi erilaisia malleja, joilla yhdistää koulutusta ja työelämää. Toivon, että Humak tuo esille osallistavan suunnittelun mallin opetussuunnitelmatyössä yhtenä vaihtoehtona. Humakilla olisi erinomaiset mahdollisuudet myös laajemmin markkinoida työelämälähtöisen opetussuunnitelmatyön osaamista, sitä kautta laajentaa koulutuskohderyhmäänsä ja edelleen vahvistaa asemaansa yhteiskunnallisena korkeakouluna. Osallistavan suunnittelun malli opetussuunnitelmatyössä antaa työelämän edustajille tulevaisuusnäkökulmaa ja tietoa oman visionsa sekä strategiansa tueksi. Se antaa myös varmuuden omaan työhön, kun on askeleen edellä muita tulevaisuusorientoituneisuuden osalta ja vahvistaa asiantuntijuutta.

Järjestötyön täydennyskoulutus sopii Humakin koulutustarjontaan sen yhteiskunnallisen näkökulman vuoksi. Humak kouluttaa järjestöalan ammattilaisia ja alan täydennyskoulutus on avainasemassa alan tietojen ja taitojen nopeassa päivittämisessä. Järjestöalan täydennyskoulutuksella halutaan osaltaan vastata tarpeeseen koulutuksen sekä työelämän vuoropuhelusta ja edelleen vastata niihin odotuksiin, joita järjestöillä yhteiskunnallisina toimijoina on.

LÄHTEET

- Alanen, Anniina 2000. Reflektiivinen taidekuvan tarkastelu fenomenologisessa viitekehyksessä. Teoreettinen näkökulma taidekuvan tarkasteluprosessin kehittämiseen peruskoulun kuvataiteen opettamisessa. Pro gradu -tutkielma. Opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Alanen, Aulis 1987. Johdatus aikuiskasvatukseen. Helsinki: Yleisradio / opetusohjelmat.
- Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja Ilmaisuu, Teos, Tekeminen. Hamina: Akatiimi.
- Borg, O. 2013. Tulevaisuudentutkimuksen tiedeidentiteetti ja suhde muihin tieteesiin. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (5. painos). Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi 1999. Johdanto. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia (1. painos). Porvoo: WSOY.
- Foster, Nancy Fried 2012. Participatory Design in Academics Libraries. Methods, Findings and Implementations. Washington: Council on Library and Information Resources. <http://www.clir.org/pubs/reports/pub155> 9.3.2014
- Goodson, Ivor 2001. Opetussuunnitelman tekeminen. Esseitä opetussuunnitelman ja oppiaineen sosiaalisesta rakentumisesta, suom. Moore, Erja. Joensuu: Joensuu University Press.
- Gretschel, Anu & Mulari, Timo 2013. Ryhmistä verkostoksi ja verkoston toiminta laadukkaaksi. Monialaisen yhteistyöverkostojen kehittämishankkeen loppujulkaisu. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry & Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura.
- Harisalo, Risto 2008. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press.
- Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Vantaa: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Huttunen, Rauno 2004. ”Huomaa minut, arvosta minua!” Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa (3. painos). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalitussseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Heinonen, Sirkka 2013. Edelläkävijäanalyysi ja kansainväliset kulttuurimuutokset. Posi- ja negatrendianalyysi kulttuurin murroksen tunnistajana. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Helakorpi, Seppo 2010a. Ammattikasvatuksen perustaa. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, Seppo 2010b. Johdanto: käsityksemme maailmasta, ihmisestä ja oppimisesta. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti

- (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, Seppo 2010c. Työ ja ammattitaito. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, Seppo 2010d. Yhteiskunta ja työ. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, Seppo & Majuri, Martti 2010a. Opetuksen suunnittelu ja arviointi. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, Seppo & Majuri, Martti 2010b. Oppijakeskeiset oppimisympäristöt. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Hiltunen, Elina 2013. Heikot signaalit. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2009. Eettiset ohjeet.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010a. Aikuiskoulutusstrategia 2010–2012.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010b. Pedagoginen käsikirja ja strategia vuosille 2010–2012.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2011. Toiminnanohjaus- ja laadunvarmistusjärjestelmä TOLA.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013a. Strategia 2013–2017.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013b. Valmentajaopas.
- Hyyppä, Hannu 2012. Rakennus- ja kiinteistöalan tulevaisuuden näkymiä. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Jarvis, Peter 1994. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Jurvansuu, Sari 2002. Paikallisyhdistysten menestystekijät. Tutkimus kansalaisuustoiminnan hyvistä käytännöistä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Kalli, Pekka 2003. Ratkaisukeskeinen pedagogiikka ammattilaisen opettajan työvälineenä. Teoksessa Kotila, Hannu (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.
- Karjalainen, Hilikka 2006. Oppimiskäsityksistä opettamiseen. Fenomenografinen tutkimus ammatillisten aikuisopettajien oppimis- ja opettamiskäsityksistä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.
- Kauppi, Antti, Hanski, Krista, Nousiainen, Riina & Lahtiranta, Kirsi 2003. Arviointi pedagogisen kehittämisen välineenä. Teoksessa Kotila, Hannu (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.

- Koli, Hanne 2003. Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä. Teoksessa Kotila, Hannu (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.
- Kouri, Asta 2010. Matkailun opiskelijat aktiivisina toimijoina kehittyvällä Länsirannalla. Opinnäytetyö. Matkailun koulutusohjelma. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Kuusi, Osmo 2013. Matemaattiset talousmallit tulevaisuuksien tutkimuksen työkaluina. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Launis, Kirsti & Engeström, Yrjö 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia (1. painos). Porvoo: WSOY.
- Leinonen, Markku 2004. Kohtaako opettaja oppilaansa. Historian näkökulmia opettamisen ja opettajuuden kysymyksiin. Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa (3. painos). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Longworth, Norman & Davies, W.Keith 1996. Lifelong Learning (4. painos). Wiltshire: Kogan Page.
- Malaska, Pentti 2013. Tulevaisuustietoisuudesta ja tulevaisuudesta tietämisestä: Tulevaisuus mielenkiinnon kohteena. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Malinen, Anita 2004. Opettajuus rakentuu ihmistuntijuudesta ja asiantuntijuudesta. Epistemologinen, eksistentiaalinen ja eettinen vastuu opettajan työssä. Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa (3. painos). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Martinsuo, Miia & Blomqvist, Marja 2010. Prosessien mallintaminen. Opetusmoniste 2. Teknis-taloudellinen tiedekunta. Tampereen teknillinen yliopisto.
<https://dspace.cc.tut.fi/dpub/handle/123456789/6825> 19.3..2014
- Metsämuuronen, Jari 2000. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? (2. painos). Helsinki: Edita.
- Mikkola, Armi 2004. Onko opettajankoulutus yhteiskunnallinen vaikuttaja? Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa (3. painos). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Muutos, valinnat, tulevaisuus – tulevaisuudentutkimuksen edistäminen Suomessa. Komiteanmietintö 1989:3. Helsinki: Opetusministeriö.
- Nurmela, Juha 2013. Tulevaisuusverstaas ja uusia “verstashenkisiä” tulevaisuuden muovaamisen menetelmiä. Teoksessa Kuusi, Osmo, Bergman, Timo & Salminen, Hazel (toim.) Miten tutkimme tulevaisuuksia? Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura.
- Oivallus. Oivallus-hankkeen loppuraportti. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. Helsinki.

- Otala, Leenamajja & Pöysti, Kaija 2012. Kilpailukyky 2.0. Kilpailukykyhyppy yhteisöllisillä toimintatavoilla. Helsinki: Helsingin Kamari.
- Päivinen, Maritta 2003. Muotoilun ammattilaiseksi kasvaminen. Teoksessa Kotila, Hannu (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita.
- Rajander-Juusti, Ritva 2013. Liiketalousalan osaamistarpeet – Ennakointitietoa koulutuksen suunnittelun tueksi. Helsinki: Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:1. http://www.oph.fi/julkaisut/2013/liiketalousalan_osaamistarpeet 24.2.2014.
- Rauste-von Wright 1994. Opetussuunnitelma ja oppimiskäsitys. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Rinne, Risto 2011. Demokratia, koulutuksen kasautuvuus ja aikuiskoulutuspolitiikka. Teoksessa Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Ropo, Eero 1994. Opetussuunnitelmat ja elinikäinen oppiminen. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Rouvinen, Petri, Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka 2007. Seuraavat sata vuotta. Aikamatka maailmaan ja Suomeen 1907–2107. Helsinki: Taloustieto.
- Ruuskanen, Petri, Selander, Kirsikka & Anttila, Timo 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ ja yrittäjyys 20/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/?s=2684&xmid=5070&C=97983>. 6.3.2014.
- Salakari, Hannu 2009. Toiminta ja oppiminen – koulutuksen kehittämisen tulevaisuuden suuntaviivoja ja menetelmiä. Helsinki: Eduskills Consulting.
- Sarala, Urpo & Sarala, Anita 2001. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen (7. painos). Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Siljander, Anna Maija 2009. Ammatillinen osaaminen ja täydennyskoulutus – tiedon ja osaamisen leviäminen osallistujien välillä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteenlaitos. Helsingin yliopisto.
- Silvennoinen, Heikki 2011. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla. Teoksessa Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Stranius, Leo 2009. Epämuodollinen kansalaistoiminta – järjestötoiminnasta kevytaktivismiin. Teoksessa Suomalaiset osallistujina. Katsaus suomalaisen kansalaisvaikuttamisen tilaan ja tutkimukseen. Helsinki: Oikeusministeriö. 2009:5.
- Suortamo, Markku & Valli, Raine 1993. Esipuhe. Teoksessa Suortamo, Markku & Valli, Raine (toim.) Opettaja opissa. Opetuksen monimuotoistaminen. Porvoo: WSOY.
- Tirri, Kirsi 2004. Opetustyön etiikka. Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) Opettajuus muutoksessa (3. painos). Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.
- Tuomisto, Jukka 1994a. Elinikäisen oppimisen muodot – teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Tuomisto, Jukka 1994b. Elinikäinen kasvatusta aatteesta strategiaksi. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Työvoima 2025 2007. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus -sarja 325. Helsinki: Työministeriö.
- Vuojakoski, Heikki 2008. Juhlapuheista tekoihin. Miten järjestöt muodostavat suhdettaan tulevaisuuteen? Avance Johtamiskoulutus. Täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylän yliopisto.
- Wennberg, Mikko 2009. Osallistava suunnittelu ja käyttäjälähtöiset mallit. Diat. Ramboll.
- Ylikoski, Esa 2013. Järjestötyö Humakissa. Diat. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Ylitalo-Kallio, Päivi 2012. Osallistava suunnittelu. Kirjoitelma. ITIMS53 Interaktiivisen median suunnittelun tutkimus.
https://wiki.metropolia.fi/download/attachments/30268653/ITIMS53_kirjoitelma_PD_paiviyk.pdf?version=1&modificationDate=1342507461000. 16.2.2014.

Internet-lähteet:

- Suomen 4H-liitto. <http://www.4h.fi/jarjesto/>. 22.3.2014.
- Ammattikorkeakoululaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>. 22.3.2014.
- Eurooppalainen Suomi ry. <http://www.eurooppalainen suomi.fi/fi/info/>. 22.3.2014.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu. <http://www.humak.fi/opiskelu/opiskelu-humakissa/taydennyskoulutus>. 4.3.2014.
- Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <https://www.jyu.fi/edu/opiskelijavalinta/erillisvalinnat/kans> 16.3.2014.
- Nuorisoyhteistyö ry. <https://www.nal.fi/fi/nal-tietoa/>. 22.3.2014.
- OK-opintokeskus. Järjestö- ja kansalaistoiminta. <http://ok-opintokeskus.fi/j%C3%A4rjest%C3%B6-ja-kansalaistoiminta>. 16.3.2014.
- Opintoluotsi. Lisä- ja täydennyskoulutus. http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Lisa_ ja_taydennyskoulutus/. 3.3.2014.
- Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi ry. <http://www.alli.fi/allianssi/mika+allianssi/> 22.3.2014.
- Suomen Punainen Risti. <http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>. 22.3.2014.



Järjestötyön täydennyskoulutus

Järjestötyön täydennyskoulutus 10 op
Humanistinen ammattikorkeakoulu
2014

SISÄLLYSLUETTELO

1 KOULUTUKSEN RAKENNE	3
2 KOULUTUKSEN PEDAGOGINEN TAUSTA	3
2.1 HUMANISTINEN OPPIMISKÄSITYS	3
2.2 PRAGMAATTINEN TIETOKÄSITYS	3
2.3 T-MALLIN OSAAMISKÄSITYS	3
2.4 VALMENNUSPEDAGOGIIKKA	4
2.5 AIKUISKASVATUS	4
2.6 AMMATTIKASVATUS	4
2.7 ELINIKÄINEN OPPIMINEN	4
2.8 OPPIMISEN RAKENTUMINEN	4
3 KOULUTUKSEN TOTEUTUKSEN PEDAGOGINEN MALLI	5
3.1 KOULUTUKSEN TAVOITTEET	5
3.2 KOULUTUKSESSA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT JA OPPIMISYMPÄRISTÖT	5
3.3 KOULUTUKSESSA KÄYTETTÄVÄ OPISKELIJA-ARVIOINTI	5
4 KOULUTUKSEN OPINTOJAKSOT	5
4.1 JÄRJESTÖJEN PERUSTYÖN PÄIVITYS JA TULEVAISUUDENNÄKYMÄT 2OP	5
4.2 VAPAAEHTOISUUS JÄRJESTÖISSÄ 2 OP	6
4.3 JÄRJESTÖJEN VIESTINTÄ JA VAIKUTTAMINEN 4 OP	6
4.4 JÄRJESTÖJEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN 2 OP	7
4.5 KOULUTUSKOHTAISET KOMPETENSSIT	7
LÄHTEET	9

1 Koulutuksen rakenne

Järjestötyön täydennyskoulutuksen laajuus on 10 opintopistettä. Se koostuu neljästä eri teemasta, joita ovat järjestöjen perustuksen päivitys ja tulevaisuudennäkökymät, vapaaehtoisuus järjestöissä, järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen sekä järjestöjen arviointi ja kehittäminen. Teemojen laajuus on seuraava:

- Järjestöjen perustuksen päivitys ja tulevaisuudennäkökymät 2 op
- Vapaaehtoisuus järjestöissä 2 op
- Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen 4 op
- Järjestöjen arviointi ja kehittäminen 2 op

2 Koulutuksen pedagoginen tausta



2.1 Humanistinen oppimiskäsitys

Järjestötyön täydennyskoulutuksen pedagoginen tausta perustuu sen järjestäjätahon Humakin oppimis- ja ihmiskäsitykseen.

HUMAKin koulutustoiminta perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen, jossa korostuu näkemys yksilöstä ainutlaatuisena ja arvokkaana. Lisäksi korostetaan oppijan omien kokemusten ja elämysten merkityksellisyyttä sekä oppimisen sosiaalista luonnetta alan ammattilaiseksi, osaajaksi kehittymisessä. Pedagogiikassa korostuvat tutkiva oppiminen ja sen luova soveltaminen, tuen antaminen ja ohjaaminen. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010, 15.)

Humanistinen oppimiskäsitys pohjautuu humanistiseen psykologiaan, jossa ihminen nähdään luovana, kokonaisvaltaisena ja henkiseen kasvuun pyrkivänä persoonana. Humanistisessa oppimiskäsityksessä korostetaan yksilön sisäistä halua kehittymiseen. (Karjalainen 2006, 7–9.)

2.2 Pragmaattinen tietokäsitys

Järjestötyön täydennyskoulutuksen tietokäsitys pohjautuu pragmaattiseen tietokäsitykseen. Sen mukaan keskeistä on oma toiminta ja aktiivisuus. Ihminen nähdään tarkoitushakuisena olentona. Totuutena voidaan pitää tietoa, joka toimii käytännössä. (Kouri 2010, 11.) Toimintaan pohjautuvassa pragmaattisessa tietokäsityksessä keskeistä on kokemus. Järjestötyön täydennyskoulutuksessa korostetaan oppijan oman kokemuksen merkitystä ja omien esimerkkien kautta ratkotaan ongelmia, sekä sen myötä opitaan uutta. Oleellista on se, että tieto muuttuu koko ajan. Koulutuksessa on myös hermeneuttisen tietokäsityksen piirteitä. Se pohjautuu ymmärtämiseen ja huomioi yksilön kyvyn tulkita todellisuutta. (Alanen 2000, 15.)

2.3 T-mallin osaamiskäsitys

Järjestötyön täydennyskoulutuksen osaamiskäsitys pohjautuu T-mallin osaajatyyppeihin. Tulevaisuuden työelämässä on kysyntää T-mallin osaajille. T-mallin osaajalla on vahva substanssiosaaminen (vrt. T-kirjaimen jalka), ja hänellä on myös kyky ymmärtää muita osaamisalueita sekä innostua niistä (vrt. T-kirjaimen hattu). Tulevaisuuden koulutuksen avainsana on panostaminen T:n hatun kasvattamiseen. (Oivallus 2011, 15.)

2.4 Valmennuspedagogiikka

Järjestötyön täydennyskoulutuksen taustalla on ajatus valmennuspedagogiikasta. Valmennuspedagogiikan tavoite on vahvistaa työelämälähtöisyyttä. Opiskelijan työelämässä tarvittavien ammatillisten ja yleisten tietojen sekä taitojen kehittymistä edistetään selkeästi ja johdonmukaisesti. Oppiminen tapahtuu mahdollisimman paljon työelämän todellisissa tilanteissa. Työelämälähtöisen pedagogiikan tärkeitä tekijöitä ovat työelämän tarpeista nousevat tehtävät, tuotantotiimit, työelämässä tapahtuvan oppimisen pedagogisointi, autenttiset ympäristöt sekä työelämän ja opiskelijoiden, opetushenkilöstön sekä TKI-henkilöstön yhteistyö. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 3.) Valmennuspedagogiikan ydintä ovat yhteistoiminnallisuus, motivoituneisuus, vahvistuvat työelämätaidot, kiinnittyminen opiskeluun ja ammattialaan, tavoite- ja tulostietoisuus, monialaisuus sekä vaikutusmahdollisuudet (emt, 7).

2.5 Aikuiskasvatus

Järjestötyön täydennyskoulutus on aikuiskasvatusta. Aikuiskasvatukseen liitetään kaikki organisoidut oppimistoiminnot harrastusopinnoista varsinaiseen tutkinnonsuorittamiseen. Aikuiskasvatuksella on neljä tunnuspiirrettä: 1) kyse on aikuisista oppijoista 2) oppiminen on tavoitteellista 3) ja tapahtuu jonkin organisaation järjestämien ohjaavien toimintojen kautta 4) oppiminen ja opiskelu tapahtuvat normaalimuotoisen opetuksen ulkopuolella. (Alanen 1987, 14–15.)

2.6 Ammattikasvatus

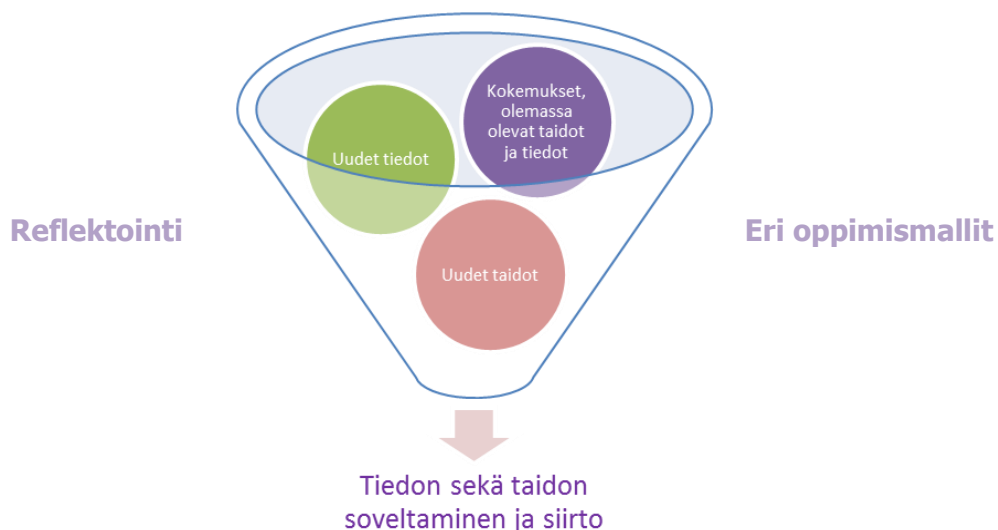
Järjestötyön täydennyskoulutus on myös ammattikasvatusta. Ammattikasvatukseen kuuluu niin institutionaalisen ammattikoulutuksen eri tasot kuin työelämän oma koulutus ja muun muassa oppisopimuskoulutus. Ammattikasvatuksen tehtävänä on yhtäläillä yksilön kasvuun kehittäminen kuin sosiaalistaminen yhteiskuntaan ja yhteisöön. Työelämä on aina läsnä ammattikasvatuksessa ja siitä näkökulmasta ammattikasvatuksen tehtävänä on täyttää työelämän määrälliset ja laadulliset tarpeet sekä myös yksilön tarpeet. (Helakorpi 2010, 31–32.)

2.7 Elinikäinen oppiminen

Aikuiskasvatus on vahvasti sidoksissa elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Elinikäiselle oppimiselle on runsaasti eri määritelmiä ja jokainen niistä on sopiva omaan kontekstiinsa. Elinikäisen oppimisen mukaan jokaisella yksilöllä on potentiaali oppimiseen. Elinikäinen oppiminen on ihmisen potentiaalin kehittämistä, mahdollisuuksien kasvattamista. (Longworth & Davies 1996, 21.)

2.8 Oppimisen rakentuminen

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa tapahtuvaa oppimista voi kuvata niin, että lähtökohtana ovat opiskelijan omat kokemukset sekä olemassa olevat tiedot ja taidot. Opiskelun ja oppimisen myötä tulee uusia tietoja ja taitoja, joita reflektoidaan koko ajan. Oppiminen tapahtuu kunkin taidon osalta eri tavalla ja opiskelija tiedostaa sen. Näiden pohjalta syntyvät sovellettavat ja käytäntöön siirrettävät tiedot ja taidot.



3 Koulutuksen toteutuksen pedagoginen malli

3.1 Koulutuksen tavoitteet

Järjestötyön täydennyskoulutuksen tavoitteena on kehittää järjestön perustyötä, vapaaehtoistoimintaa sekä viestintä- ja vaikuttamistyötä. Tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa organisaation kehittämistarpeita ja osaa arvioida toimintaa, hyödyntää arviointituloksia ja sitä kautta parantaa toiminnan laatua. Opiskelija tunnistaa yhteiskunnalliset muutokset ja osaa kytkeä ne järjestötyöhön sekä pystyy hahmottamaan järjestöalan tulevaisuudennäkymiä ja yhdistää sen järjestön strategiaan. Koulutuksessa lisätään tietopohjaa järjestöalan ajankohtaisista asioista sekä kasvatetaan asiantuntijuutta vapaaehtoistoimintaan liittyen. Koulutuksen avulla lisätään valmiuksia järjestön vaikuttamistyöhön ja edunvalvonnallisten painopisteiden hahmottamiseen. Tavoitteena on, että opiskelija osaa hyödyntää erilaisia viestintäkanavia sekä ymmärtää brändityön ja yhteiskunnallisen vaikuttamistyön merkityksen järjestöalalla. Koulutuksen avulla lisätään valmiuksia etsiä ja soveltaa tietoa sekä reflektoida omaa osaamista. Opiskelijat jakavat keskenään hyviä käytäntöjä ja verkostoituvat.

3.2 Koulutuksessa käytettävät menetelmät ja oppimisympäristöt

Järjestötyön täydennyskoulutus on monimuoto-opiskelua, johon sisältyy lähiopetusta sekä itsenäistä työskentelyä. Lähiopetuksen menetelminä käytetään luentoja, pari- ja ryhmätehtäviä, erilaisia harjoitteita sekä alustuksia. Lisäksi viestintä ja vaikuttaminen -opintojaksolla käytetään menetelmänä erilaisia sähköisiä työkaluja kokeilevaa workshopia. Joillain opintojaksoilla ryhmätöitä jatketaan yhdessä vielä kyseisen opintojakson jälkeen, ja työalustana käytetään HumakProta (verkkotyöskentely) tai henkilökohtaisia sähköpostikeskusteluita.

Itsenäisessä opiskelussa menetelminä ovat erilaiset pohdinta-, suunnittelu- ja kartoitustehtävät. Kaikilla opiskelijoilla asioilla ja tehtävillä harjoituksilla tai tehtävillä on vahva työelämälähtöisyyden näkökulma ja osa tehtävistä voidaan tehdä myös työpaikoilla.

Koulutuksen alussa orientoidutaan tuleviin opintoihin, käsitellään opiskeluun liittyvät käytännöt ja käydään läpi odotukset koulutusta kohtaan. Vastaavasti koulutuksen lopussa arvioidaan odotusten toteutumista. Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia verkostoitua.

3.3 Koulutuksessa käytettävä opiskelija-arviointi

Järjestötyön täydennyskoulutuksessa käytetään opiskelija-arvioinnissa suoritettu/täydennettävä -mallia. Malli on linjassa myös Humakin muun täydennyskoulutuksen arvioinnin kanssa.

4 Koulutuksen opintojaksot

4.1 Järjestöjen perustyön päivitys ja tulevaisuudennäkymät 2 op

Opintojakson tavoitteena on tuoda esille järjestötyön ajankohtaisia asioita ja ilmiöitä sekä uusia hyödynnettäviä toimintamuotoja. Opiskelija reflektoi omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan sekä osaa määritellä omia ja taustayhteisönsä kehittämistarpeita.

Opiskelija ymmärtää kansalaisjärjestöjen taloudellisen toimintaympäristön ilmiöitä ja osaa hyödyntää oikeita rahoituskanavia. Tavoitteena on lisätä opiskelijan valmiutta suunnitella järjestön taloutta kokonaisvaltaisesti pitkällä aikavälillä sekä lisätä tietoa varainhankinnan uusista muodoista ja järjestöjen verotukseen liittyvistä asioista.

Opiskelija tiedostaa järjestötyöhön liittyvät ajankohtaiset lainsäädännölliset muutokset sekä järjestön työnantajan toimimisen lainalaisuudet. Tavoitteena on myös lisätä opiskelijan valmiutta tulevaisuusorientoituneisuuteen ja että opiskelija osaa tunnistaa yhteiskunnallisia megatrendejä ja niiden nivoutumisen järjestötyöhön.

Opintojakson sisältö:

- Järjestön talouden ajankohtaiset asiat ja hankerahoitus
- Järjestöjen talouden suunnittelu pitkällä aikavälillä
- Järjestöjen varainhankinta
- Järjestöjen verotus
- Järjestöalan uudet hyvät käytännöt
- Järjestöjen jäsenhankinta ja jäsenmäärän kasvu
- Lainsäädännön muutokset

- Järjestö työnantajana
- Tulevaisuudentutkimus
- Järjestöalan megatrendit

Opintojakson laajuus on kaksi opintopistettä (2 op). Opintojakso aloittaa järjestöalan täydennyskoulutuksen. Opintojakso toteutetaan monimuoto-opiskeluna, johon sisältyy lähiopetusta (1 op) ja itsenäistä työskentelyä (1 op). Lähiopetus sisältää luentoja ja ryhmätyöskentelyä. Ryhmätyöskentelyä jatketaan verkossa opintojakson jälkeen ja ryhmätyöskentelystä tuotetaan ryhmän yhteinen koonti. Itsenäinen työskentely sisältää suunnitelmatehtävän.

4.2 Vapaaehtoisuus järjestöissä 2 op

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa vapaaehtoisuuteen liittyvät ilmiöt ja osaa kytkeä ne yhteiskunnan muutoksiin. Tavoitteena on lisätä tietopohjaa vapaaehtoisuuden lainalaisuuksista sekä prosesseista ja sitä kautta kehittää vapaaehtoistoimintaa. Opiskelija osaa tunnistaa vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudennäkymiä ja soveltaa tietoa toiminnan suunnittelussa. Vapaaehtoisuuteen liittyviä hyviä käytäntöjä jaetaan ja opiskelija saa uusia malleja sekä työkaluja toiminnan toteuttamiseen. Opintojaksolla tutustutaan myös muiden maiden vapaaehtoistoiminnan malleihin, ja opiskelija voi sitä kautta laajentaa tietoisuuttaan vapaaehtoistoiminnan moninaisuudesta. Opiskelija ymmärtää vapaaehtoisten johtamisen erityispiirteet ja sen mahdollisuudet. Opiskelija hahmottaa vapaaehtoistoimijoiden aseman järjestön organisaatorakenteessa ja osaa määritellä vapaaehtoisten tehtäviä, oikeuksia ja velvollisuuksia. Opiskelija reflektoi omaa osaamistaan ja kasvattaa asiantuntijuuttaan vapaaehtoistoimintaan liittyen.

Opintojakson sisältö:

- Vapaaehtoistoiminnan ilmiöt ja tulevaisuudennäkymät
- Vapaaehtoistoiminnan malleja maailmalta
- Vapaaehtoisena toimimisen elinkaari
- Vapaaehtoisten rekrytointi ja innostaminen
- Vapaaehtoisten johtaminen
- Vapaaehtoiset järjestön organisaatorakenteessa
- Johdatus organisaatioteorioihin

Opintojakson laajuus on kaksi opintopistettä (2 op) ja se sijoittuu järjestöalan täydennyskoulutuksen alkuun. Opintojakso toteutetaan monimuoto-opiskeluna, johon sisältyy lähiopetusta (0,5 op) ja itsenäistä työskentelyä (1,5 op). Lähiopetus sisältää luentoja ja ryhmätyöskentelyä. Ryhmätyöskentelyä jatketaan verkossa opintojakson jälkeen ja ryhmätyöskentelystä tuotetaan ryhmän yhteinen koonti. Itsenäinen työskentely sisältää prosessitehtävän.

4.3 Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen 4 op

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää viestinnän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen merkityksen järjestötyössä. Opiskelija osaa hyödyntää sosiaalista mediaa ja sähköisiä työkaluja järjestötyössä. Opiskelija hahmottaa virtuaalitoiminnan mahdollisuudet ja saa uusia työkaluja toimia sekä syventää viestinnän osaamistaan. Opiskelija osaa etsiä, hyödyntää ja hallita tietoa informaatiotulvassa. Opiskelija pystyy kohdentamaan viestintää sekä markkinointia sen kohderyhmälle ja kasvattaa asiantuntijuuttaan alalla.

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tiedostaa brändin sekä imagon merkityksen ja osaa arvioida järjestön näkyvyyttä ulospäin. Opiskelija hallitsee alan sanaston ja tiedostaa uusimmat järjestöalaan liittyvät trendit. Opiskelija tiedostaa yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinot sekä prosessit ja saa valmiuksia omaan vaikuttamistyöhön. Tavoitteena on, että opiskelija hahmottaa järjestötyön edunvalvonnalliset painopisteet ja saa työkaluja vaikuttamistyön toteuttamiseen.

Opintojakson sisältö:

- Viestinnän monikanavaisuus ja sen kohdentaminen
- Sosiaalisen median hyödyntäminen järjestötyössä
- Kuvankäsittelyn ja nettisivujen uudet trendit
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen järjestötyössä
- Lobbaamisen ABC
- Verkostot

- Vaikuttava puhe

Opintojakson laajuus on neljä opintopistettä (4 op) ja se sijoittuu järjestöalan täydennyskoulutuksen keskivaiheille. Opintojakso toteutetaan monimuoto-opiskeluna, johon sisältyy lähiopetusta (2 op) ja itsenäistä työskentelyä (2 op). Lähiopetus sisältää luentoja, ryhmätyöskentelyä sekä yhden päivän workshopin, jossa voi kokeilla ja laajentaa osaamistaan sosiaalisen median sekä erilaisten sähköisten työkalujen osalta. Itsenäinen työskentely sisältää pohdinta- tai suunnitelmatehtävän.

4.4 Järjestöjen arviointi ja kehittäminen 2 op

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa toiminnan kehittämistarpeita ja osaa viedä kehittämisprosessit eteenpäin. Opiskelija osaa arvioida toimintaa, hyödyntää arviointituloksia ja parantaa toiminnan laatua sitä kautta. Opiskelija oppii auditoinnin perusteet ja saa uusia työkaluja arviointi-, laatu- ja kehittämistyöhön. Opiskelija ymmärtää järjestön strategi työn merkityksen, osaa soveltaa strategiaa käytäntöön ja hallitsee strategiaproessin.

Opintojakson tavoitteena on, että opiskelija hahmottaa projektien mahdollisuudet kehittämistyön välineinä ja osaa viedä projektin alusta loppuun, arvioida sen toimintaa ja vaikutuksia sekä hyödyntää tuloksia. Opiskelija kasvat-
taa valmiuksiaan muutososaamiseen. Opiskelija osaa reflektoida omaa ja yhteisönsä toimintaa ja syventää sen myötä omaa ammatillisuuttaan.

Opintojakson sisältö:

- Laatu ja arviointi järjestötyössä
- Järjestön auditointi laadun parantamisessa
- Vaikutusten arviointi
- Projektit kehittämisen välineinä ja projektin johtaminen
- Järjestön strategi työ
- Innovaatiot
- Muutososaaminen

Opintojakson laajuus on kaksi opintopistettä (2 op) ja se sijoittuu järjestöalan täydennyskoulutuksen loppuun. Opintojakso toteutetaan lähiopetuksena (2 op). Lähiopetus sisältää luentoja ja ryhmätyöskentelyä

4.5 Koulutuskohtaiset kompetenssit

Järjestötyön täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman osaamisperusta

Kompetenssit	Osaamisalueen kuvaus
Järjestöjen perustuksen päivitys ja tulevaisuudennäkökymät	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija saa ajantasaista tietoa järjestöalalta • Opiskelija reflektoi omaa osaamistaan ja osaa määritellä omia sekä taustayhteisönsä kehittämistarpeita • Opiskelija ymmärtää kansalaisjärjestöjen taloudellisten toimintaympäristön ilmiöitä ja osaa hyödyntää oikeita rahoituskanavia • Opiskelijan valmiudet suunnitella järjestön taloushallintoa kasvaa • Opiskelija tiedostaa järjestötyöhön liittyvät ajankohtaiset lainsäädännön muutokset • Opiskelija tiedostaa järjestön työnantajana toimimisen lainalaisuudet • Opiskelijan valmius ennakkointiin ja tulevaisuusorientoituneisuus lisääntyvät • Opiskelija osaa tunnistaa yhteiskunnallisia megatrendejä ja ymmärtää niiden nivoutumisen järjestötyöhön

<p>Vapaaehtoisuus järjestöissä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija tunnistaa vapaaehtoisuuteen liittyvät ilmiöt ja osaa kytkeä ne yhteiskunnan muutoksiin • Opiskelija saa tietoa vapaaehtoisuuden lainalaisuuksista ja prosesseista ja osaa sitä kautta kehittää toimintaa • Opiskelija osaa tunnistaa vapaaehtoistoiminnan tulevaisuudennäkymiä ja soveltaa tietoa toiminnan suunnittelussa • Opiskelija saa vapaaehtoisuuteen liittyviä hyviä käytäntöjä, uusia malleja ja työkaluja • Opiskelija ymmärtää vapaaehtoistoiminnan moninaisuuden • Opiskelija ymmärtää vapaaehtoisten johtamisen erityispiirteet ja sen mahdollisuudet • Opiskelija hahmottaa vapaaehtoistoimijoiden aseman järjestön organisaatorakenteessa sekä osaa määritellä vapaaehtoisen tehtäviä, oikeuksia ja velvollisuuksia
<p>Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija ymmärtää viestinnän ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen merkityksen järjestötyössä • Opiskelija osaa hyödyntää sosiaalista mediaa ja sähköisiä työkaluja • Opiskelija osaa etsiä, hyödyntää ja hallita tietoa informaatiotulvassa • Opiskelija pystyy kohdentamaan viestintää ja markkinointia sen kohderyhmälle • Opiskelija tiedostaa brändin ja imagon merkityksen sekä osaa arvioida järjestön näkyvyyttä ulospäin • Opiskelija hallitsee alan sanaston ja tiedostaa uusimmat järjestöalaan liittyvät trendit • Opiskelija tiedostaa yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinot ja osaa kanavoida vaikuttamisensa • Opiskelija hahmottaa järjestötyön edunvalvonnalliset painopisteet ja saa työkaluja vaikuttamistyön toteuttamiseen
<p>Järjestön arviointi ja kehittäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelija tunnistaa toiminnan kehittämistarpeita ja osaa viedä kehittämisprosessit eteenpäin • Opiskelija osaa arvioida toimintaa ja hyödyntää arviointituloksia • Opiskelija oppii auditoinnin perusteet • Opiskelija saa uusia työkaluja arviointi-, laatu- ja kehittämistyöhön • Opiskelija ymmärtää järjestön strategiatyön merkityksen, hallitsee strategiaprosessin ja osaa soveltaa strategiaa käytäntöön • Opiskelija hahmottaa projektin mahdollisuudet kehittämistyön välineinä • Opiskelija kasvattaa valmiuksiaan muutososaamiseen

Lähteet

- Alanen, Anniina 2000. Reflektiivinen taidekuvan tarkastelu fenomenologisessa viitekehyksessä. Teoreettinen näkökulma taidekuvan tarkasteluprosessin kehittämiseen peruskoulun kuvataiteen opettamisessa. Pro gradu -tutkielma. Opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Alanen, Aulis 1987. Johdatus aikuiskasvatukseen. Helsinki: Yleisradio / opetusohjelmat.
- Helakorpi, Seppo 2010. Ammattikasvatuksen perustaa. Teoksessa Helakorpi, Seppo, Aarnio, Helena & Majuri, Martti (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2010. Pedagoginen käsikirja ja strategia vuosille 2010–2012.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013. Valmentajaopas.
- Karjalainen, Hilikka 2006. Oppimiskäsityksistä opettamiseen. Fenomenografinen tutkimus ammatillisten aikuisopettajien oppimis- ja opettamiskäsityksistä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.
- Kouri, Asta 2010. Matkailun opiskelijat aktiivisina toimijoina kehittyvällä Länsirannalla. Opinnäytetyö. Matkailun koulutusohjelma. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Longworth, Norman & Davies, W.Keith 1996. Lifelong Learning (4. painos). Wiltshire: Kogan Page.
- Oivallus. Oivallus-hankkeen loppuraportti. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. Helsinki.

TOTEUTUSSUUNNITELMA

Paikka: Humakin tilat

Aika: Kahdeksan lähiopetuspäivää sekä itsenäinen työskentely

Opettajat: Kurssin vastuopettaja, muut Humakin opettajat aloittain, vierailijaluennointijat

1. Järjestöjen perustuksen päivitys ja tulevaisuudennäkymät 2 op

Päivä 1.

9–11 Orientaatio järjestöalan täydennyskoulutukseen

- Tutustuminen
- Johdanto kurssiin
- Opiskelun käytännöt
- Odotukset opiskelulta ryhmätyönä
- Orientoituminen opintojaksoon

11–12 Järjestöalan uudet hyvät käytännöt

- Luento

12–13 Lounas

13–15 Järjestöjen talous, hankerahoitus ja tulevaisuudennäkymät

- Luento
- Ryhmätyöskentely

15–16 Järjestöjen verotus

- Luento

16–17 Järjestön jäsenhankinta: esimerkki jäsenmäärän kasvusta

- Luento

Päivä 2.

9–10 Järjestöä koskevat lainsäädännön muutokset

- Luento

10–12 Järjestö työnantajana

- Luento
- Ryhmätyöskentely

12–13 Lounas

13–17 Tulevaisuudentutkimus ja yhteiskunnalliset megatrendit järjestötyössä

- Luento

Muoto: luennot, ryhmätyöt lähipäivien aikana ja verkossa sen jälkeen, itsenäinen tehtävä

2. Vapaaehtoisuus järjestöissä 2 op

Päivä 1.

9–10 Vapaaehtoistoiminnan ilmiöt ja tulevaisuudennäkymät

- Luento

10–12 Vapaaehtoisten rekrytointi ja innostaminen

- Ryhmätyö

12–13 Lounas

13–14 Vapaaehtoisten johtaminen

- Luento

14–15 Vapaaehtoiset järjestön organisaatorakenteessa

- Luento (ml. organisaatioteoriat lyhyesti)

15–17 Vapaaehtoistoiminnan malleja maailmalta

- Parikeskustelu ja kokemusten jakaminen

- Luento

Muoto: luennot, ryhmätyöt lähiopetuspäivien aikana ja verkossa sen jälkeen, itsenäinen tehtävä

3. Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen 4 op

Päivä 1.

9–12 Viestinnän monikanavaisuus ja sen kohdentaminen

- Luento
- Parityöskentely ja kokemusten jakaminen

12–13 Lounas

13–15 Brändityö ja imagon merkitys

- Luento

15–17 Järjestön markkinointi

- Luento

Päivä 2.

9–12 Yhteiskunnallinen vaikuttaminen järjestötyössä

- Luento
- Ryhmätyö

12–13 Lounas

13–15 Lobbaamisen ABC

- Luento

15–17 Vaikuttava puhe

- Luento + harjoitteet

Päivä 3.

9–12 Workshop: sosiaalinen media (Fb, Twitter, Instagram, WhatsApp ym.)

12–13 Lounas

13–15 Workshop: kuvankäsittely, kotisivujen päivitys, uudet trendit jne.

Muoto: luennot, ryhmätyöt lähiopetuksessa, workshop, itsenäinen työskentely

4. Järjestöjen arviointi ja kehittäminen 2 op

Päivä 1.

9-12 Laatu ja arviointi järjestötyössä

- Luento
- Ryhmätyöskentely

12–13 Lounas

13–17 Järjestön auditointi laadun parantamisessa

- Luento + harjoitteet

Päivä 2.

9–12 Projektit kehittämisen välineinä ja projektin johtaminen

- Luento
- Ryhmätyöskentely
-

12–13 Lounas

13–15 Järjestön strategiatyö

- Luento

15–17 Koulutuksen päätös

- Palaute
- Odotusten täytyminen
- Muut muodollisuudet

Muoto: Luennot, ryhmätyöt lähiopetuksessa

TEHTÄVÄPANKKI

Järjestötyön täydennuskoulutuksen tehtäväpankki on apuna koulutuksen toteuttamisessa. Tehtävät on jaoteltu opintojaksoittain ryhmätehtäviin ja itsenäisiin tehtäviin.

Järjestöjen perustuksen päivitys ja tulevaisuudennäkymät 2 op

Ryhmätyö:

1. Työnantajan muistilista

Kootkaa työnantajan muistilista uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvistä asioista. Miettikää, mitä asioita työnantajan tulee huomioida uutta työntekijää palkatessa ja mitä lakisääteisiä velvollisuuksia työnantajalla on.

2. Työnantajaa säätelevät lait

Kootkaa lista laista, jotka säätelevät järjestön toimintaa työnantajana. Sisällyttäkää jokaiseen lakiin myös lyhyt kuvaus lain sisällöstä.

3. Varainhankinnan keinot

Kootkaa lista erilaisista varainhankinnan keinoista, joita taustayhteisöissänne käytetään. Millaisia uusia keinoja olisi käytettävissä? Jakakaa hyviä käytäntöjä.

4. Hankerahoitus

Kootkaa lista erilaisista hankerahotusmahdollisuuksista. Mistä järjestöalalla voidaan etsiä rahoitusta ja millaiseen toimintaan? Millaiset hakukriteerit rahoituksella on ja mikä on rahoituksen haun aikataulu?

Itsenäinen tehtävä:

1. Pitkän aikavälin taloussuunnitelmaluonnos

Tee oman taustayhteisösi pitkän aikavälin taloussuunnitelmaluonnos. Mitä pitää huomioida? Millaisia taloudellisia tulevaisuudennäkymiä taustayhteisöllä on?

2. Talouden vuosikello

Tee oman taustayhteisösi vuosikello liittyen talousasioihin.

3. Varainhankintasuunnitelma

Selvitä oman taustayhteisösi varainhankintaa ja tee varainhankintasuunnitelma.

4. Oman toimialan megatrendit

Selvitä oman toimialasi megatrendit ja niiden nivoutuminen yhteiskunnalliseen viitekehykseen. Miten megatrendit näkyvät oman taustayhteisösi työssä sekä omassa työssäsi.

Vapaaehtoisuus järjestöissä 2 op

Ryhmätyö:

1. Vapaaehtoisten rekrytointi

Keskustelkaa taustayhteisönne hyvistä käytännöistä vapaaehtoisten rekrytoinnissa ja innostamisessa. Mistä vapaaehtoistoimijoita löydetään? Mitä uusia keinoja voisi käyttää rekrytoinnissa?

2. Mikä motivoi vapaaehtoista?

Keskustelkaa, mitkä asiat motivoivat toimimaan vapaaehtoisena ja mitkä ovat edellytykset sille. Miten vapaaehtoisen motivaatiota pidetään yllä? Miten vapaaehtoisia voidaan palkita? Tehkää keskustelustanne koonti.

3. Kuka on vapaaehtoistoimija?

Keskustelkaa taustayhteisönne näkökulmasta, kuka on vapaaehtoistoimija. Ovatko hallituksen jäsenet vapaaehtoistoimijoita? Entä toiminnan kohderyhmänä olevat aktiiviset henkilöt, jotka myös osallistuvat järjestön toimintaan laajemmalla tasolla? Mitä ominaisuuksia vapaaehtoiselta vaaditaan? Kuka voi toimia vapaaehtoisena? Tehkää keskustelustanne koonti.

4. Vapaaehtoistoiminnan kompastuskivet

Kootkaa taulukko siitä, mitkä ovat vapaaehtoistoiminnan kompastuskivet. Mitä ongelmia vapaaehtoistoiminnassa voi tulla eteen? Pohtikaa myös ratkaisuja ongelmille.

Itsenäinen tehtävä:

1. Vapaaehtoistoiminnan elinkaari

Esittele prosessinomaisesti kirjallisuuteen peilaten vapaaehtoistoiminnan elinkaarta. Mistä vapaaehtoistimijuus alkaa ja mihin se päättyy? Mitä tapahtuu siinä välissä?

2. Vapaaehtoisten johtaminen

Pohdi vapaaehtoisten johtamisen erityispiirteitä, niiden uhkia ja mahdollisuuksia. Millaisia prosesseja vapaaehtoisten johtamisessa on löydettävissä? Millainen johtamisteoria sopisi vapaaehtoisten johtamiseen?

3. Vapaaehtoiset järjestön organisaatorakenteessa

Tarkastele järjestösi organisaatiota. Mikä on vapaaehtoisten asema siinä? Mitä tehtäviä vapaaehtoiset hoitavat ja miten vapaaehtoisia johdetaan? Tee järjestönne organisaatorakenne, jossa on mukana myös vapaaehtoiset ja määrittele heidän tehtävänsä.

4. Tapahtuman järjestämisen prosessi

Laadi prosessikuvaus jonkin tapahtuman järjestämiseksi, jossa on mukana vapaaehtoistoimijoita. Millainen tapahtuman järjestämisen prosessi on? Millaisia vastualueita vapaaehtoistoimijoilla on? Kuka vastaa tapahtuman järjestämisestä viime kädessä? Millainen on työntekijöiden ja vapaaehtoisten asema toisiinsa nähden tapahtuman järjestämisessä?

Järjestöjen viestintä ja vaikuttaminen 4 op

Ryhmätyö:

1. Vaikuttamisen keinot

Pohtikaa ryhmässä ja esitelkää muille, millaisia vaikuttamisen keinoja on olemassa. Mitä keinoja teidän taustayhteisössänne käytetään? Jakakaa hyviä käytäntöjä.

2. Hissipuhe

Laatikaa jokaiselle ryhmän jäsenelle hänen taustaorganisaationsa ns. hissipuhe. Tehtävä kannattaa aloittaa henkilökohtaisella pohdinnalla ja hissipuheen luonnostelulla, jonka jälkeen tätä peilataan muiden ryhmäläisten hissipuheisiin ja kehitetään yhdessä eteenpäin. Hissipuheen vaikuttavuudesta voidaan halutessa äänestää koko ryhmän kesken punaisilla ja vihreillä lapuilla.

3. Voiko vaikuttaa väärin?

Keskustelkaa ryhmissä voiko yhteiskunnallista vaikuttamista tehdä väärin? Millaisia kompastuskiviä vaikuttamisessa voi tulla eteen? Miten asian voisi korjata?

4. Vaikuttamiskartta

Tehtävä ryhmänä paperille kartta, minkälaisen edunvalvonnallisten ryhmittymien kautta itse vaikutatte. Minkälaisissa verkostoissa, neuvottelukunnissa, jaostoissa, ohjausryhmissä jne. olette mukana? Onko yhteneväisyyksiä ryhmän sisällä?

Itsenäinen tehtävä:

1. Henkilökohtainen viestintä- ja vaikuttamisosaaminen

Reflektoi omaa viestintä- ja vaikuttamisosaamistasi. Mitkä ovat vahvuuksiasi ja heikkouksiasi? Mitä tulisi oppia lisää? Tee suunnitelma oman osaamisesi kehittämiseksi.

2. Viestintäsuunnitelma

Tarkastele millaisista asioista koostuu oman taustayhteisösi viestintä. Kenelle viestitte ja miten? Millaisia kanavia käytätte ja ovatko ne sopivia juuri kyseiselle kohderyhmälle? Tavoittaako viestintä kohderyhmän? Millaista on taustayhteisösi sisäinen ja ulkoinen viestintä? Tee oman taustayhteisösi viestintäsuunnitelma tai -strategia.

3. Imago ja brändi

Pohdi oman taustayhteisösi imagoa. Miltä toiminta näyttää ulospäin? Vastaavatko taustayhteisön imago ja perustehtävä toisiaan? Onko toiminta kohdennettu oikein? Millainen on taustayhteisösi brändi – onko sitä? Voit tehdä myös imagoselvityksen esimerkiksi Webropol-kyselyn avulla.

4. Edunvalvonnalliset painopisteet

Selvitä taustayhteisösi edunvalvonnalliset painopisteet ja tee toimintasuunnitelma niiden toteuttamiseksi. Mieti miten vaikutetaan, keneen ollaan yhteydessä, kuka on yhteydessä ja millaisella aikataululla nämä toteutetaan.

Järjestöjen arviointi ja kehittäminen 2 op

Ryhmätyö:

1. Laatukriteerit

Keskustelkaa ryhmässä onko taustayhteisössänne käytössä laatukriteerit ja jos on, niin millaiset. Miten laatukriteerit määräytyvät? Miten niiden toteutumista seurataan ja kuka vastaa siitä?

2. Toiminnan arviointi

Keskustelkaa siitä, miten itse arvioit omaa työtäsi. Millaisia arvioinnin välineitä käytät? Tehdäänkö arviointia säännöllisesti? Miten hyödynnät arviointituloksia?

3. Arviointityökalut

Kootkaa erilaisia arviointityökaluja ja niiden pääpiirteitä sekä tieto siitä, mistä kyseisestä työkalusta voi lukea lisää. Lisätäkää koonti ryhmän yhteiselle foorumille.

4. Projektin johtaminen

Tehkää prosessikuvaus siitä, millainen on projektin elinkaari. Kiinnittäkää erityinen huomio siihen, missä vaiheessa projektia arvioidaan. Mitä erityispiirteitä on projektin johtamisessa? Kuka vastaa projektin arvioinnista?

Vaihtoehtotehtävä mihin tahansa opintojaksoon liittyen:

1. Määrittele tehtävä itse

Määrittele itse opintojakson teemaan liittyvä tehtävä, selvitä sen tarkoitus ja miksi kyseinen tehtävä tukee omaa oppimistasi. Tee tehtävä.

TULEVAISUUSVERSTAAN RAKENNE JA AIKATAULUTUS

Järjestöalan koulutuksen kehittäminen

Tarkoitus: saada aikaiseksi järjestötyön täydennyskoulutuspaketti järjestöjen tarpeiden pohjalta ja yhteistoiminnallisesti suunnitellen

Tuotos: opetussuunnitelmapohja järjestöalan 10 op täydennyskoulutukseen

Toteutus: tulevaisuusverstaas, 5 järjestöä ja vetäjän järjestötausta

Tulevaisuusverstaas: 3 verstaasta, sovitaan ajankohdat syksylle (elo, loka, joulou)

1. Verstaas: kritiikkivaihe (nykytila, puutteet)

- Millaisia asioita/teemoja tulevaisuuden järjestötyössä tullaan kohtaamaan? Miten järjestötyö muuttuu?
- Mitä tulevaisuuden järjestöyöntekijän tulee osata?
- Mitä järjestötyön opetuksesta puuttuu?
- Tulevaisuuden aikajänne 2015-2020

→ Koonti verstaan jälkeen

2. Verstaas: visiovaihe (mielikuvitusvaihe, tahtotila)

- Mitä teemoja (edellisen pohjalta) järjestötyön täydennyskoulutuksessa tulisi opettaa?
- Mitkä ovat teemojen osaamistavoitteet?
- Millaisia kurssien nimiä koulutuksessa on?
- Villiä ideointia, nostetaan esille tärkeimmät opetusteemat

→ Koonti verstaan jälkeen

3. Verstaas: todentamisvaihe (kohtaa kritiikki, mielikuvitus, nykyisyys ja tulevaisuus)

- Mitkä ovat lopulliset teemat, jotka järjestötyön 10 op täydennyskoulutukseen halutaan nostaa?
- Mitä teemat pitävät sisällään? (osa-alueet, opetusmuodot)
- Tarkennetaan osaamistavoitteita

→ Tuotos (opetussuunnitelma), kommenttikierros

→ Lopullinen opetussuunnitelma

Tulevaisuusverstaas 27.8

Kritiikkivaihe

13.00–13.30 Mistä on kysymys ja esittäytyminen

13.30–13.45 Aiheen pohjustus: Humakin esittely, järjestötyön opetuksen sisällöt, järjestötyön opetus muualla

13.45–14.00 Aiheen herättely: millainen **mielikuva** sinulla on järjestötyön opetuksesta Suomessa tällä hetkellä? Mitä opetus pitää sisällään?

14.00–14.15 Läpikäynti ja keskustelu

14.15–14.30 Tauko

14.30–15.15 Kriittikivaihe: Millaisia asioita/teemoja tulevaisuuden järjestötyössä tullaan kohtaamaan? Miten järjestötyö muuttuu? Mitä tulevaisuuden järjestötyöntekijän tulee osata? Mitä järjestötyön opetuksesta puuttuu?

15.15–16.00 Omien tuotosten esittely ja yhteinen koonti

Tulevaisuusverstaas 3.10

Visiovaihe

9.00–9.15 Kuulumiset ja edellisen verstaan koonnin läpikäynti

9.15–10.00 Ryhmätyö: Mitä teemoja järjestöalan täydennyskoulutuksessa pitäisi opettaa? Tehdään edellisen pohjalta ja voi keksiä ihan uusia teemoja. Villiä ideointia ilman realiteetteja tässä vaiheessa

10.00–10.15 Teemojen esittely

10.15–10.30 Tauko

10.30–11.15 Ryhmätyö: Opetettavien teemojen osaamistavoitteet ja kurssien nimet. Edelleen villejä ideoita. Voi jo tässä vaiheessa miettiä myös teemojen opetustapaa

11.15–11.45 Teemojen osaamistavoitteiden, kurssien nimien ja opetustapojen läpikäynti. Keskustelu. Seuraavalla kerralla päätetään, mitä esitetyistä teemoista otetaan mukaan opetussuunnitelmaan ja tarkennetaan niitä

Tulevaisuusverstaas 11.12

Todentamisivaihe

9.00–9.15 Kuulumiset ja edellisen verstaan koonnin läpikäynti.

9.15–10.00 Ryhmätyö: Mitkä kolme teemaa ryhmä haluaa esittää otettavaksi täydennyskoulutukseen? Teemat valitaan koonnin pohjalta. Voi myös yhdistellä. Teemoja täydennetään ja tarkennetaan

10.00–10.15 Valittujen teemojen esittely

10.15–10.30 Tauko

10.30–11.00 Keskustelu, neuvottelu ja päätös valittavista teemoista (tarvittaessa äänestys)

11.00–11.30 Teemojen yhteinen tarkentaminen, opetusmuodot

11.30–12.00 Kiitos! Palautekysely tulee sähköpostitse

TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN VALITTAVAT TEEMAT

Järjestöalan täydenniskoulutus on 10 opintopistettä. Painotuksia ja tuntijakoja ei tarvitse miettiä, ainoastaan täydenniskoulutukseen tulevat teemat ja pakolliset asiat, jotka teemaan liittyen tulee käydä läpi koulutuksen aikana.

Teema: _____

Asia/osaamistavoite	Opetusmuoto

Teema: _____

Asia/osaamistavoite	Opetusmuoto

Teema: _____

Asia/osaamistavoite	Opetusmuoto



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Kutsu

Järjestömaailma muuttuu ja elää. Osaamista on päivitettävä säännöllisesti ja järjestöjen tulee pysyä ajan hermoilla sekä ennakoida tulevia näkymiä. Yhteiskunnallisesti on merkittävää, että työelämän tarpeet ja koulutus kohtaavat – myös järjestömaailmassa. Mitä järjestötyön koulutuksen tulisi pitää sisällään? Millaisia osaamistarpeita järjestöillä on? Millaisia tulevaisuuden kehitysnäkymiä järjestökentällä on?

Marja Suuronen suorittaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (yhteisöpedagogi YAMK) Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ja tekee opinnäytetyötään järjestöalan koulutuksen kehittämiseen liittyen. Työn nimi on **Järjestöalan koulutuksen kehittäminen: Yhteistoiminnallinen suunnittelu järjestötyön täydennyskoulutuksessa**. Opinnäytetyön tarkoituksena on a) kartoittaa järjestöalan täydennyskoulutustarve, b) tehdä se yhteistoiminnallisen suunnitteluprosessin kautta ja kuvata prosessi sekä c) tuottaa 10 opintopisteen järjestötyön täydennyskoulutus edellä mainittujen selvitysten perusteella. Työn tilaajana on Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyön tekijä ja Humanistinen ammattikorkeakoulu kutsuvat järjestönne mukaan suunnittelemaan tulevaisuuden järjestöalan koulutusta. Suunnittelu toteutetaan tulevaisuusverstaana, jossa on kolme tapaamista syksyllä 2013. Ensimmäinen tapaaminen on tiistaina 27.8.2013 Helsingissä. Muut ajankohdat sovitaan osallistujien kesken. Yksi tapaaminen kestää kolme tuntia. Lisäksi osallistujilta pyydetään kommentteja tehtävään järjestöalan täydennyskoulutuksen opetussuunnitelmaan.

Järjestöillä on nyt hyvä tilaisuus vaikuttaa alan tulevaisuuden koulutukseen ja omien painotustensa näkymiseen koulutuksessa. Tulevaisuusverstaassa innovoidaan, visioidaan ja vaikutetaan. Ilmoittautumiset 22.8.2013 mennessä Marja Suuroselle.

Esa Ylikoski
TKI-päällikkö, järjestötyö
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Marja Suuronen
Opiskelija
Humanistinen ammattikorkeakoulu