

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

### **Yksilöllinen huomioiminen järjestökoulutuksissa**

Tutkimus viiden ammattiliiton erityisopiskelijoista kouluttajien näkökulmasta

*Sari Kola*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05/2011

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

|  |                     |
|--|---------------------|
| <b>Työn tekijä</b> Sari Kola   | <b>Sivumäärä</b> 47 |
| <b>Työn nimi</b> Yksilöllinen huomioiminen järjestökoulutuksissa - tutkimus viiden ammattiliiton erityisopiskelijasta kouluttajien näkökulmasta .  |                     |
| <b>Ohjaava opettaja</b> Regina Pesonen ja Jussi Muittari   |                     |
| <b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Humanistinen ammattikorkeakoulu, Tornio. TKI  |                     |
| <b>Tiivistelmä</b> <p>Opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden ja persoonallisuuksien huomioiminen ovat jo käytössä perus- ja ammatillisessa opetuksessa. Järjestökoulutuksissa tämä on vielä hyvin pientä ja vain harvan järjestön koulutustoimintakulttuurissa. On olemassa suuri joukko ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä aktiivisesti vapaaehtoistyötä. Kuitenkin moniin vapaaehtoistehtäviin sisältyy velvoite osallistua järjestön koulutuksiin. Kaikilla ei ole resursseja tai heillä on erinäisiä vaikeuksia osallistua koulutuksiin. Tämä ongelma pudottaa monet potentiaaliset vapaaehtoiset toimijat pois kolmannen sektorin kentältä.</p> <p>Läpi työiän kestävään oppimiseen asennoituminen ja kyky itseohjautuvuuteen ovat tärkeitä asioita nykypäivän työmarkkinoilla työntekijän henkilökohtaisen markkina-arvon säilymiselle. Järjestökoulutukset ammatillisten koulutusten rinnalla tukevat työntekijöiden kilpailukykyä. Tämän ymmärtäminen järjestöissä antaa arvostusta järjestöjen koulutuksille, mutta myös velvoittaa järjestöjä tuottamaan laadukasta koulutusta.</p> <p>Yksilöllinen huomioiminen järjestökoulutuksissa on kvalitatiivisella menetelmällä tehty tutkimus, joka etsii vastauksia jäsenten yksilöllisten tarpeiden ja persoonallisuuden huomioimiseen järjestöjen koulutuksissa. Järjestöiksi tässä tutkimuksessa on valittu Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö ry, SAK:n jäsenliittoa. Tutkimukseen on haastateltu viiden eri ammattiliiton työntekijää. He edustavat suurten suomalaisten ammattijärjestöjen jäsenliitoissa työskenteleviä koulutuksen ammattilaisia.</p> <p>Tutkimuksessa tuli esiin ammattiliittojen tämän hetkinen koulutuskulttuuri. Haastattelussa nousi selkeästi esiin osallistumisaktiivisuus, yksilöllisen huomioimisen mahdollisuus resurssien puitteissa, oppimisprosessien keskeneräisyys, ja kehittämishalukkuus laadullisemman koulutuksen toteuttamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö tehdään Humanistisen Ammattikorkeakoulun Tornion kampukselle välineeksi kehitys- ja innovaatiotyöskentelyyn. Opinnäytetyö antaa näkökulmia yhteisöpedagogin työn kehittämiseen humanistisen oppimiskäsityksen pohjalta. Ammattiliitoille työ kertoo heidän koulutusympäristönsä tämän hetkisen tilanteen ja antaa vinkkejä koulutustoimintojen kehittämiseen.</p> |                     |
| <b>Asiasanat</b> järjestökoulutus, oppimisvaikeudet, erityisopiskelijat, luottamushenkilö, opiskelu, oppimisympäristöt   |                     |

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

|  |                           |
|--|---------------------------|
| <b>Author</b> Sari Kola  | <b>Number of Pages</b> 47 |
| <b>Title</b> Individual consideration of NGO trainings - research five trade union educators   |                           |
| <b>Supervisor</b> Regina Pesonen ja Jussi Muittari   |                           |
| <b>Subscriber and/or Mentor</b> Humak University Applied of Sciences   |                           |
| <b>Abstract</b><br><p>Observing the individual needs and personality of students are already in use in basic and polytechnic programme. In NGO trainings this practice is still rare and only a few organizations use it as part of the educational activity. There are a large number of people who would like to work actively volunteering. However, many volunteer duties include the obligation to participate in the organization training. Not everyone has the resources, or they have a number of difficulties of access to education. This is a problem that causes the large number of potential volunteers' pruning away from the third sector.</p> <p>It is important that the employee's attitude is that through the working-age lasting learning and the ability to independently functional are the important things in order in his personal market value will remain in today's job market. NGO trainings in parallel with professional trainings increasing the competitiveness of workers. Understanding of this issue in organizations, brings prestige to the educations of organizations, but it also requires organizations to produce high-quality education.</p> <p>Incompleteness of learning processes, the participation rate, a unique opportunity to take into account the resources and the willingness of more qualitative development of education were emphasized in the implementation of the investigation.</p> <p>The thesis is made for the Humanities Tornio Polytechnic campus, and it's is an instrument with development and innovation work.</p> <p>The thesis gives insights to develop a work of community educator on the basis of humanistic learning. To the professional associations thesis brings out the current situation of their educational environment and make proposals for the development of training activities.</p> |                           |
| <b>Keywords</b> NGO trainings, difficulties of access, special student, shop steward, study, learning environment  |                           |

## SISÄLLYS

|  |    |
|--|----|
| 1 JOHDANTO   | 4  |
| 2 TUTKIMUS   | 6  |
| 2.1 Haastateltavani  | 6  |
| 2.2 Tutkimuksessa selvitetään  | 6  |
| 2.3 Tutkimuksen perimmäinen kohderyhmä ja heidän haasteet                                    | 6  |
| 2.4 Tutkimuksen analysointi ja luotettavuus  | 8  |
| 2.5 Käsitteet  | 8  |
| 3 TYÖNTEKIJÄ JA AMMATTILIITON JÄSEN  | 9  |
| 3.1 Työkulttuurin muutos   | 9  |
| 3.2 Ammattiliiton jäsen opiskelijana   | 10 |
| 3.3 Kaverisuhteet aktiivijäsenyyden herättelyssä   | 11 |
| 3.4 Yksilön voimaantumisen tukeminen   | 12 |
| 4 HUMANISTINEN OPPIMISKÄSITYS  | 13 |
| 4.1 Luottamushenkilöiden motivaatio  | 15 |
| 4.2 Kokemus kiinnitysalustana, reflektointi opettajana, sivutuotteena itseohjautuvuus        | 15 |
| 4.3 Vuorovaikutuksen voima oppimisessa   | 17 |
| 4.4 Osaamisen jakaminen ja moniammatillisuus   | 18 |
| 5 YKSILÖLLISET OPPIJAT   | 20 |
| 5.1 Oppimisen haasteet   | 20 |
| 5.2 Läpi työhön jatkuva oppiminen  | 21 |
| 5.3 Verkkoympäristöt keinona huomioida yksilölliset erityistarpeet                           | 22 |
| 5.4 HOJKS avuksi järjestökoulutuksiin  | 23 |
| 6 HAASTATTELUJEN ANALYSOINTI   | 25 |
| 6.1 Haastattelemani ammattilaiset  | 25 |
| 6.2 Koulutuksien suunnittelu ja tarjonta   | 26 |
| 6.3 Erilaisten oppijoiden huomioiminen kurssikalenterin suunnittelussa                       | 27 |
| 6.4 Osallistuvuus  | 27 |
| 6.5 Koulutuspaikat   | 28 |
| 6.6 Aiheen merkitys koulutuksen keston ja opiskelujaksoihin                                  | 29 |
| 6.7 Tyypillinen opiskelija/ erityisopiskelija ammattiliiton koulutuksissa                    | 30 |
| 6.8 Yksilölliset eroavaisuudet   | 31 |
| 6.9 Persoonalliset piirteet erityisopiskelijoilla  | 34 |
| 6.10 Matka luottamushenkilöksi   | 35 |
| 6.11 Toimintatapojen kehittäminen erilaisia oppimisominaisuuksia/ympäristöjä huomioivammaksi | 36 |
| 6.12 Opetetun asian sisäistäminen ja käyttöönotto  | 36 |
| 6.13 Luottamushenkilöiden tieto-osaamisen päivitys   | 37 |
| 6.14 Oppimisympäristöt   | 38 |
| 6.15 Erityisvaatimusten huomioiminen oppimisympäristöjä kehitettäessä                        | 39 |
| 6.17 HOJKS   | 40 |
| 6.18 Ammattiliittojen jäseniä kouluttavat  | 41 |
| 6.19 Koulutustaitojen kehittämien  | 42 |

|   |    |
|---|----|
| 6.20 Haastateltavieni kehitysideoita ammattiyhdistysliikkeen koulutukseen | 42 |
| 7 POHDINTA  | 44 |
| LÄHTEET   | 47 |

# 1 JOHDANTO

Humanistisen ammattikorkeakouluopintojeni punainen lanka on ollut yksilöllisten ominaisuuksien ja tarpeiden huomioiminen ihmisen itsensä kehittämisessä. Opinnäytetyössäni keskityn erilaisuuteen elinikäisen oppimisen näkökulmasta yhdistettynä ammattiliittojen luottamushenkilöihin. Tavoitteenani on selvittää kuinka erilaiset opiskelijat on huomioitu ammattiliittojen koulutussuunnittelussa ja järjestämisessä.

Tämä tutkimusaihe on kiinnostanut minua jo kymmenen vuoden ajan. Ehkä tästä syystä oma itseohjautuvuuteni on suuntautunut useissa opintoteemoissa erilaisuuden huomioimiseen, hyväksymiseen ja tukemiseen. Ohjauksellinen toimintani on vahvasti yksilöllisyyden huomiointia. Toimintamenetelmissäni henkilö pystyy olemaan mukana ryhmässä, niin että hänen persoonallisuutensa ei ole epätasa-arvoisessa asemassa muiden ryhmän jäsenten kanssa.

Toinen tutkimuksen syntyyn vaikuttanut tekijä on aika, jolloin hoidin pieniä lapsiani kotona. Toimin aktiivisesti järjestötoiminnassa ja havahtuin siitä, kuinka aktiivisia ja kehittämishaluisia kotiäidit ovat. Kotona olevissa äideissä on valtava potentiaali ja energia, jota valitettavasti monetkaan järjestöt eivät osaa kanavoida edukseen. Vapaaehtoistoimintaan, yhteiskunnallisen vaikuttamiseen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämiseen ihmisten kiinnittäminen juuri kotivuosien aikana on hedelmällisintä. Kotivuosiin voi olla muitakin syitä, kuin pienten lasten hoito.

Ihmiset lähtevät mielellään mukaan vapaaehtoistoimintaan, työpaikkojen luottamushenkilöiksi ja kolmannen sektorin kansalaistoiminnan aktiiveiksi. Olen havainnoinut usean eri järjestön alueilla, että koulutuksiin osallistutaan kuitenkin harvoin. Syyt miksi koulutuksiin ei osallistuta kiinnostaa minua. Syitähän on varmasti monia ja tämä opinnäytetyö on vain pintaraapaisua näiden kysymysten äärellä, mutta uskon, että tutkimus voi kuitenkin antaa joitain vastauksia.

Tutkimuksessa keskitytään ammattiliittojen koulutustoimintaa, sillä työelämän kehittämisen tunnen itselleni läheiseksi ja hyvin mieleiseksi aiheeksi. Olen toiminut pitkään aktiivisena ammattiliitoissa, mutta juuri vuoteni kotiäitinä antoi minulle ajallisesti mahdollisuuden perehtyä myös muihin järjestöihin. Monipuolinen järjestönäkemykseni vahvasti selkeästi tämän tutkimuksen tarvetta, sillä samojen haasteiden parissa painitaan eri sektoreiden järjestöissä.

Haastattelin viiden eri ammattiliiton työntekijää, joiden työtehtäviin mm. kouluttaminen ja sen kehittäminen kuuluu. Haastattelut on tehty kvalitatiivisella menetelmällä. Haastattelut kestivät keskimäärin 2-3 tuntia. Tuloksena syntyi tietoa, josta moni järjestö voi hyötyä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää haastateltavieni edustamien ammattiliittojen tämänhetkistä koulutustarjontaa, menetelmiä, kehittämistavoitteita ja kouluttajien toimintatapoja. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan laajasti erityisopiskelijoita, jotka osallistuvat ko. ammattiliittojen koulutuksiin. Erityisoppijat käsittävät tässä tutkimuksessa ammattiliiton jäseniä, jotka hyötyisivät yksilöllisemmästä huomioimisesta. Näitä voivat olla esimerkiksi koulutuksen - ja perheen yhteensovittaminen, työn- ja koulutuksen yhteensovittaminen, persoonalliset tekijät, kognitiiviset vaikeudet ja kulttuurien tuomat haasteet.

Opinnäytetyön loppuosassa pohdin lähteiden ja haastattelujen herättämiä omia ajatuksiani. Tuon esiin henkilökohtaisia näkemyksiä tämän hetkisestä tilanteesta ja koulutuksen kehittämisestä. Jo suunnitteluvaiheessa huomasin, että tämä tutkimus on vain alustavaa selvitystä, joka voisi saada seuraa tarkemmista tutkimuksista ja kehittämissuunnitelmista.

Tämän opinnäytetyön fontti on malliltaan päättyvä fontti, joka on mielekkäämpää luettavaa suurina tekstimäärinä lukivaikeuksien kanssa painivalle lukijalle. Opinnäytetyöseminaariesityksessäni kiinnitän huomiota esitysteknillisiin seikkoihin, joilla on konkreettista merkitystä oppimisvaikeuksista painivien kuuntelijoiden kohdalla.

## 2 TUTKIMUS

### 2.1 Haastateltavani

Tutkimuksessa haastateltiin viiden ammattiliiton koulutuksen alan ammattilaisia, jotka kokevat tutkimusaiheen ajankohtaiseksi ja heitä itseäänkin kiinnostavaksi. Haastateltavieni edustamat ammattiliitot ovat Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö ry, SAK:n jäsenliittoa.

Haastateltavat on eroteltu H1, H2, H3, H4 ja H5. Haastateltavat eivät vastauksillaan edusta liittonsa virallista linjaa, vaan he ovat vastanneet oman tietämyksen, osaamisen, kokemuksen ja kehitysajatuksiensa mukaan.

### 2.2 Tutkimuksessa selvitetään

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää haastateltavieni henkilöiden edustamien ammattiliittojen resurssit, toimintamenetelmät ja kehittämistavoitteet erityistä tukea tarvitsevien oppijoiden huomioimisessa. Erityisoppijoiksi tutkimuksessa katsotaan liiton jäsenet, jotka liiton koulutukseen osallistuakseen hyötyisivät yksilöllisempien tarpeiden huomioimisesta. Näitä voivat olla esimerkiksi koulutuksen - ja perheen yhteensovittaminen, työn- ja koulutuksen yhteensovittaminen, persoonalliset tekijät, kognitiiviset vaikeudet ja kulttuurien tuomat haasteet.

### 2.3 Tutkimuksen perimmäinen kohderyhmä ja heidän haasteet

Ammattiliitoissa toimii kymmeniä tuhansia aktiivisia jäseniä, jotka osallistuvat ammattiliittojen koulutustapahtumiin. Valtaosa koulutuksista tukee luottamustoimissaan ammattiliittojen ja työpaikkojen luottamushenkilöitä. Nämä koulutukset sisältävät paljon asiaa lyhyessä ajassa. Niissä käydään läpi lakeja, säädöksiä, tulkintoja, esimerkkitapauksia, ja toimintatapoja. Koulutuksien tavoitteena on antaa eväitä luottamushenkilöille heidän työympäristössään esiintyvien haasteiden kohtaamiseen.

Koulutukset on pyritty jakamaan eri luottamustoimien mukaan aihealueittain esim. luottamusmies- työsuojelu, puheenjohtaja- jne. koulutuksiin. Lisäksi järjestetään jonkin verran koulutuksia, joiden sisältö on suurelta osin erillään itse luottamustoiminnasta. Näihin koulutuksiin



ovat tervetulleita kaikki liiton jäsenet. Niiden tarkoituksena on ylläpitää osallistujien kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Osallistujajoukko on hyvin kirjavaa. Yhdellä kurssilla voi löytyä paljon erilaisuutta, joilla kaikilla on vaikutusta oppimiseen:

- ikähaarukka 16-70
- koulutustaso: oppikoulupohjalta aina akateemiseen kouluttautumiseen saakka
- sekä naisia, että miehiä
- työtehtävät hyvin erilaiset
- työpaikat hyvin erikokoiset
- asumis- ja työnsuorittamisympäristöt kirjavat
- oppimisenkokemukset erilaiset
- oppimisen keinot erilaiset, vaikutuksia eri vuosikymmeniltä
- elämäntilanteet erilaisia
- opiskeluintressit erilaiset
- psykologiset eroavaisuudet
- fysiologiset eroavaisuudet

Nykyaikana tiedostamme oppimisvaikeudet, joskus vitsailemme niillä sopivissa tilanteissa, mutta todellisuudessa ne ovat läsnä kaikissa oppimista tapahtuvissa ympäristöissä.

Työelämäympäristömme on nykyään jatkuvassa muutostilassa. Ei ole pitkälle aikavälille laadittuja lakeja, työehtomme ovat muutoksessa muutaman vuoden välein, työpaikkamme vaihtuvat useamman kerran työuramme aikana, harva työntekijä tekee samaan ammattialaan kuuluvaa työtä koko työikä, työnsuorittamisen välineet ja toimintatavat ovat jatkuvassa muutoksessa. Toisin sanoen mikään ei ole nykypäivän työelämässä pysyvää, elämme jatkuvassa, lyhyt syklisessä työkuulttuurissa, jossa uuden tiedon/taidon oppiminen ja vanhan korvaaminen tulee hallita.

## 2.4 Tutkimuksen analysointi ja luotettavuus

Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Kvalitatiivisella tutkimuksella selvitettiin viiden ammattiliiton koulutuksista vastaavilta henkilöiltä heidän tietotasonsa ja heidän työpaikkansa jäsenilleen tarjoamat koulutuspalvelut.

Haastattelut suoritettiin henkilökohtaisilla tapaamisilla. Kysymykset muotoiltiin niin, että vastaukseksi saatiin aidot ja sen hetkiseen tietoon perustuvat. Arvailujen tai tunteisiin perustuvia vastauksia pyrittiin välttämään. Mikäli näin oli tapahtumassa, niin haastateltavaa avustettiin lisäkysymyksillä, jotta vastauksen luotettavuus saatiin varmistettua. Henkilökohtaisella, konkreettisella haastattelulla voitiin minimoida keskittymättömyys kysymystä kohtaan. Vastaja joutui aidosti keskittymään haastattelukysymyksiin, kun hän oli fyysisesti samassa tilassa haastattelijan kanssa.

Vastaukset on koottu yhtenäisiksi teksteiksi, kuitenkin niin, että eroavaisuudet tulevat esiin selkeästi haastateltavia kuvaavilla lyhenteillä H1, H2, H3, H4 ja H5.

## 2.5 Käsitteet

Teoreettisessa osuudessa tuodaan aluksi esiin lähdeviitteisiin nojaten työelämän muutoksia, luottamushenkilötoimintaa ja heidän kouluttautumiseen liittyviä odotuksia ja tavoitteita.

Sen jälkeen tarkastellaan opiskeluun ja oppimiseen liittyviä haasteita ja vaikeuksia, joita ammattiliittojen koulutuksissa voi kohdata. Teoreettisessa osuudessa tarkastellaan oppimisvaikeuksien lisäksi fyysisiä tai opiskelijasta itsestään riippumattomia syitä, jotka estävät tai vaikeuttavat osallistumisen perinteisiin oppimisympäristöihin. Usein nämä kaksi asiaa, oppimisvaikeus ja osallistumisvaikeus ruokkivat toisiaan ja ylläpitävät näin ajatusta mahdottomuudesta osallistua ammattiliittojen koulutuksiin ja tapahtumiin.

## 3 TYÖNTEKIJÄ JA AMMATTILIITON JÄSEN

### 3.1 Työkulttuurin muutos

Työ kuin työ vaatii jatkuvaa asennoitumista ja taitoa tiedon ja taitojen uusiutumiseen, kun kehitys- ja markkinakentät muuttuvat nopea tempoiseen tahtiin. Emme voi ajatella, että ammatillisen peruskoulutuksen hankkineena pystymme turvaamaan työmahdollisuudet koko työiäksi. Täydennyskoulutus, ammattialan vaihto ja moniammatillisuuden hankkiminen ovat arkipäivää. Tässä ajassa ei ole tarjolla ns. "eläkevirkoja", jotka eivät vaatisi työuranaikana täydennys- ja jatkokoulutuksien suorittamista.

Olemme eläneet yhdeksänkymmentäluvun lamasta saakka työkulttuurin murrosta, jota 2000 -luvun lopun lama vahvisti. Ihmisiltä vaaditaan sitoutumista oloihin, joissa jatkuva oppiminen ja itsensä kehittäminen sisältyvät perustyökulttuuriin. Ovatko ihmiset valmiita sitoutumaan jatkuviin muutoksiin ja sen tuomiin henkilökohtaisiin haasteisiin. Onko ihmisillä taitoa selviytyä jatkuvista muutoksista.

Työmarkkinoilla työntekijät valitaan usein heidän tiedollisten ja taidollisten kykyjen perusteella. Ammatillisen arvon säilyttääkseen nykypäivän työntekijän on pystyttävä kulkemaan kehityksen mukana ja kyettävä uudistautumaan kysynnän mukaan. Työntekijän osaaminen on omistamista, jota hän vuokraa työnantajalle markkinahintaisella korvauksella, palkalla. Jatkuvat muutokset vaativat sopeutumista, uusien tietoja ja taitojen hallintaa sekä kykyä muuntautua nopeastikin erilaisiin tilanteisiin. Positiivinen asenne uutta tietoa kohtaan ja opiskelun mielekkyys helpottavat näiden haasteiden hallinnassa (Kokkinen & Rantanen-Väntsi & Tuomola & Breitenstein 2008, 7). Yhteiskunnalliset muutokset ovat ajaneet työntekijät jatkuvaan oppimiseen läpi työuran, koska vain niin voi säilyttää ammattitaidon (mt., 9).

Yhteistoiminnallisuuden ja verkostoitumisen tarve on vaatinut työpaikoilta organisaatioiden rajojen kaatoa ja yhteistyön lisäämistä niin eri organisaation sisäisten hierarkkisten portaiden välille, kuin ulkopuolisten yritysten kanssa (Eteläpelto & Collin & Saarinen 2007, 255–257.) Yrityksmaailmassa ja yhteiskunnassa pärjätäkseen on tehtävä yhteistyötä oman työpaikan sisällä, kuin myös ulkopuolisten kilpailijoiden ja eri ammattikuntien kanssa.

### 3.2 Ammattiliiton jäsen opiskelijana

Ammattiyhdistysliikkeessä oppijoista valtaosa on niitä, jotka ovat käyneet koulunsa 1960–80-luvulla. Silloin koulutus oli mitä enimmässä määrin *educare* -kasvatusta, eli kaikki tieto tuotiin valmiiksi. Tietoa, jota annettiin ja opetettiin, ei kyseenalaistettu. Nyt pedagogiikan suuntana on itsekasvuun, omien henkilökohtaisten intressien ja vapaaseen valintaan perustuvaa *educere* -kasvatusta.

Aikuisiällä opiskeluun, etenkin järjestö/kolmannella sektorilla ei ole velvoitetta, vaan oppiminen lähtee henkilökohtaisesta halusta saada lisää tietoa ja kehittää itseänsä. Koulutukselta ei odoteta auktotääristä, selkeää oppimiskaavaa noudattavaa toimintaa, vaan koulutuksen tulee olla innostavaa, positiivisen elämyksen luomista ja oppijan henkilökohtaisten intressien tukemista. Järjestöissä kouluttajien on toimittava innostajina, ohjaajina ja ohjattavan omien toimintojen tukijana.

Ihmistä tuetaan valmistautumaan tuottavaan elämään, osallistumiseen ja yritteliäisyyteen (Kurki 2000, 112).

Ammattiliittojen koulutuksiin hakeutuvat opiskelijat tulevat valmis ongelma mielessään. Heillä on tarve saada välineitä ja keinoja ongelman ratkaisuun. Paulo Freire pedagoginen ajatus kuvaa hyvin ko. järjestöjen opiskelijoita:

He ovat tutkineet ja kritisoineet olemassa olevaa ympäristöä. Seuraavaksi he haaveilevat, näkevät utooppisena paremman todellisuuden. Tavoittaakseen tämän paremman todellisuuden he alkavat toimia ja etsivät toiminnalleen lisää tietoa ja tukea, joita tarvitaan paremman tulevaisuuden toteuttamiseen (Kurki 2000, 112).

Työelämän ongelmat ja uusien asioiden ilmaantuminen ovat usein hyvin haastavia, monella tavalla koskettavia, laaja-vaikutteisia ja monien eri intressien ristitulella kylpeviä. Tämän vuoksi järjestökoulutuksien ihannetavoitteena on toimia innostavina, ongelmaratkaisukeinojen tarjoajina ja oppijan henkilökohtaisten ominaisuuksien vahvistajana uuden tiedon hankinnassa. Järjestöt pyrkivät tukemaan opiskelijoitaan löytämään keinonsa ongelmien syvälliseen ratkaisemiseen ja rohkaisevat heitä vapauttamaan itsensä hiljaisuudesta ja passiivisuudesta.

### 3.3 Kaverisuhteet aktiivijäsenyyden herättelyssä

Ammattiliittojen aktiivijäsenten löytäminen ja "kotiuttaminen" toimintaan tapahtuu suuressa määrin henkilösuhteiden kautta. Eli työkavereiden, jotka ovat jo tutustuneet pintaa syvemmälle ammattiliittojen toimintaan houkuttelevat uusia ihmisiä mukaan. Toisinaan, tapahtuu myös niin, että ihminen itse kiinnostuu toiminnasta ja päästäkseen toimintaan mukaan hän etsii työpaikalta ihmisen, joka tietää toiminnasta, mutta tämä on harvinaisempaan.

Pyykkönen Mika kirjoittaa Päivi Harisen vuonna 2003 toimittamassa kirjassa: "Kamppailuja jäsenyyksistä. Etnisyys, kulttuuri ja kansalaisuus nuorten arjessa" kaverisuhteiden merkityksestä jäsenhankinnassa ja aktiivijäsenten värväämisessä (Harinen 2003, 197). Hänen tekemisissä haastatteluissaan ja tutkielmissaan paljastuu sama ongelma, johon ammattiliittojenkin aktiivihankinnassa on törmätty. Kaverisuhteiden kautta jäsenrakennetta ylläpidetty ja kasvatettu toiminta on aiheuttanut jäsenrakenteen jähmettymistä ja aikaansaanut jäsenten valikoitumista, jopa ehkäissyt uusien jäsenten mukaantuloa. Uudet aktiivit ovat hyvin aivopestyjä tai muuten luonteeltaan senkaltaisia, että arvostavat auktoriteettina pidemmän kokemuksen omaavia konkareita. Uusien näkökulmien tai erilaisten toimintatapojen esittelijä voidaan ääritapauksissa hyvin äkkiä tukahduttaa pois joukosta, se tapahtuu selkeästi piiristä ulostyöntämisellä. Tällainen toimintaluonne aiheuttaa aktiivien keskuudessa kovaa vaihtuvuutta ja toisinaan pulaa aktiiveista (mt., 197).

Ammattiliitot ovat pyrkineet tarttumaan tähän ongelmaan koulutuksien lisäämisellä ja monipuolistamisella. Ryhmähengen luominen, yhtenäisyys ja sen ylläpitämien vaatii jatkuvasti työtä sekä aktiiviryhmältä itseltään, kuin myös ryhmän ulkopuolella toimivilta ryhmän tukijoilta. Sukupolvien välinen kuilu häivyttäminen on sekä ammattiyhdistysliikkeen, että monen muunkin järjestön mm. maahanmuuttaja järjestöjen yksi selkeimmistä ja työtä tarvitsevista kehittämisalueista (Harinen 2003, 196).

Positiivisena, ryhmähenkeä kunnioittavana, toimintaa ylläpitävänä ja yksilön elämäniloa lisäävänä tekijänä on nähty aktiivijäsenten keskuudessa tapahtuvan epämuodollisen yhdessäolon. Yhdessä olo muunkin kuin kokousten kautta on yksi tärkeistä tekijöistä niin ammattiliittojen, kuin monen muunkin liiton toiminnan ja elämisen tarkoituksella (Harinen 2003, 200).

### 3.4 Yksilön voimaantumisen tukeminen

Kansalais- ja järjestötoiminta vaikuttaakseen ja toimiakseen tulee olla lähellä aktiiviseen toimintaan osallistuvia. Ammattiliitoilla on paikkakuntaisia ja alueellisia paikallisjärjestöjä, jotka tukevat lähitoimintaa, ammattiosastoja. Ammattiosastot koostuvat työpaikkojen luottamushenkilöistä ja muista aktiiveista. Ne puolestaan pyrkivät vertaistuen ja kokonaistietorikautensa avulla tukemaan avustamaan työpaikkojen luottamushenkilöitä. Ammattiosastot tekevät paljon yhteistyötä eri alojen ammattiosastojen kanssa, järjestävät sosiaalista toimintaa, kampanjoita ja koulutuksia.

Juuri nämä paikalliset koulutukset ovat tärkeimpiä tiedonvaihto/siirto tapahtumia, joissa tulisi entistä enemmän kyetä huomioimaan erilaiset oppijat. Paikallistoiminta on juuri sitä toimintaa joka ylläpitää sisäistä, että ulkoista motivaatiota. Toiminnan jatkumon ja kehittämisen kannalta onkin merkittävää, että siellä tiedostetaan yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantumisen merkitys (Laitinen 2006, 42)

Voimaantumisella tarkoitetaan ihmisen selkeitä tekoja, toimintatapoja, ajattelua ja tunnetta siitä, että on tärkeä osa joukkoa. Yksilötasolla voimaantuminen ilmenee:

- vastuunottona
- kykyä toimia oikeaksi kokemallaan tavalla
- omien mahdollisuuksien luomisena
- omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimisena
- osallistumisena tietoiseen muutokseen
- kykyä asettaa päämääriä ja toimia niiden mukaisesti
- elämän ja työn merkityksellisyyden tunteena
- uskona tulevaisuuteen, joka rakentuu tiedolle omista kyvyistä ja mahdollisuuksista vaikuttaa tulevaisuuteen (Laitinen 2006, 43)

## 4 HUMANISTINEN OPPIMISKÄSITYS

Ainutkertaisuus, yksilöllisyys ja omavastuullisuus kuuluvat humanistiseen opiskelijakuvaukseen. Humanismi korostaa ihmisen kehitystä, kasvua, luovuutta ja yksilöllistä arvostamista. Opetuksessa ja kasvatuksessa huomioidaan ihmisen persoonan ainutkertaisuus. Ihmisen miinää pidetään ainutkertaisena persoonallisuuden ilmentymänä, johon liittyy juuri hänelle luonteenomaisia mahdollisuuksia, jotka voivat toteutua opetuksen ja kasvatuksen avulla.

Humanistisen kasvatuskäsityksen mukaan opetuksen tulee tukea oppijan sosiaalisten taitojen kasvua ja samalla vahvistaa opiskelijaa hänen oman persoonallisuuden kehittymisessä. Oman identiteetin kehittyminen ja itsenäistyminen kannustaa opiskelijaa omaehtoiseen opiskeluun ja toteuttamiseen (Kauppila 2007, 27-29.) Kokemuksellinen oppiminen on keskeisenä ajatuksena humanistisessa oppimismallissa. Se painottaa kokemusten ja elämysten merkitystä opetuksessa, myös aikuiskoulutuksessa.

Oppimisesta pyritään luomaan syklisiä: oppimistapahtuma synnyttää uusia kokemuksia, jotka voidaan käyttää hyväksi jälleen uuden oppimisessa (Kauppila 2007, 30).

Humanistisen oppimiskäsityksen taustalta löytyvät mm. Maslowin (1970) inhimillisten tarpeiden teoria, Rogersin (1980) hahmopsykologia ja Knowlesin (1984) andragogiikka (aikuis-kasvatusteoria).

Maslowin tarvehierarkian perusajatuksena on motivaatio, joka vaikuttaa kaiken toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Se korostaa opiskelijan yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja aiheeseen liittyvän asiayhteyden, kontekstin liitännällisyyttä. Oppiminen tarvitsee motivaation, joka auttaa kohdistamaan uutta tietoa asiayhteyteen yksilön mielenkiinnon ja tarpeiden mukaan. Motivaatio ja asiayhteys synnyttävät yksilölle toteuttamisen tarpeen (Järvinen 2000, 92).

Motivaatio jaotellaan sisäiseen ja ulkoiseen. Ulkoisesti motivoitunut tavoittelee hyviä arvostuksia ja sosiaalista arvostusta. Suorittamista korostava ja oppilaita vertaileva oppimisympäristö on omiaan ruokkimaan ulkoista motivaatiota. Oppijan oma mielenkiinto ja itsensä toteuttaminen ja kehittäminen ovat sisäistä motivaatiota. Sisäisesti motivoitunut opiskelija on usein sinnikkäämpi ja vähemmän herkkä keskeyttämään opintonsa (Kokkinen 2008, 15)

Rogers on tarkastellut opettajan ominaisuuksia ja merkitystä. Rogersin mielestä opettajan tulisi olla fasilitaattori eli ei arvosteleva ohjaaja. Opettajan asema on tukijana ja auttajana. Opettajan ja oppilaan välillä ei korosteta hierarkkista asemaa, vaan ohjaajan tulee kuulua oppimisyhteisöön ja oppia myös itse uutta tietämystä ja toimintaa yhteisön jäseniltä. Opettajan tehtävänä on luoda kannustava ilmapiiri, jossa oppijat pystyvät kehittymään ja käsittelemään asioitaan ja kokemuksiaan avoimesti. Empaattisuus, aitous ja kunnioitus ovat fasilitaattorin tärkeimmät ominaispiirteet. Opetuksessa korostetaan henkilökohtaisen persoonallisuuden kasvua ja tukemista. Opetus suunnitellaan niin, että oppijan oma toiminta on tärkeässä asemassa oppimisprosessissa. Oppimisympäristössä korostetaan minän kasvua ja oppijan itseohjautuvuutta (Järvinen 2000, 92).

Knowles on andragogiikan tutkimuksissaan tullut siihen päätelmään, että aikuisoppijalla on rikkautena monipuolinen kokemustausta, omatoimisuus ja tarpeet kulloiseenkin oppimistee- maan. Näin ollen motivaatio, reflektointi ja arviointi ovat toimivia menetelmiä opiskelijan oppimisprosesseissa (Järvinen & Koivisto & Poikela 2000, 92).

Skandinaavisen kansanopiston isäksi kutsuttu Nikolai F.S. Grundtvig (1783-1872) kuului valistusajan humanisteihin. Grundtvig korosti elävän sanan ja elävän vuorovaikutuksen merkitystä oppimiselle. Vapaa, elävä vuorovaikutus perustui opettajan ja oppijan tasa-arvoisuudelle. Tässä mielessä hän korosti tietämättään sosiokonstruktivistista oppimisenäkemy- tä (Kauppila 2007, 29). Grundtvigin mukaan puhuttu sana on tärkeämpi kuin kirjoitettu, kes- kustelussa ja vapaassa vuorovaikutuksessa opiskelija helpoiten hahmottaa ympäristöään ja todellisuutta. Hän sanoikin että opettajan ja oppilaan eläessä tasa-arvoisessa ympäristössä he molemmat ovat silloin yhtä tietämättömiä ja avoimia elämälle. (Kauppila 2007, 65)



#### 4.1 Luottamushenkilöiden motivaatio

Opinnäytetyössäni oppijoista valtaosa on työpaikkansa tai ammattiosastonsa luottamushenkilöitä. Luottamushenkilöksi ei (toivottavasti) määrätä, vaan siihen täytyy itse vapaaehtoisesti ryhtyä. Luottamushenkilönä toimiminen ei ole helppoa eikä kevyttä. Jatkuvasti tapahtuu uusia asioita. On opittava kovalla tahdilla ja kyettävä korvaamaan vanha tieto uudella tiedolla. Tässä onnistuakseen luottamushenkilön motiivi toimintaansa kohtaan on oltava huippuvireessä.

Motivoitumista on kahdentyyppistä: Ulkoista ja sisäistä. Ulkoisesti motivoitunut opiskelija tavoittelee hyviä arviointeja ja sosiaalista kiitosta. Palkkiona sisäisesti motivoituneella opiskelijalla on minäkuvan selkeä vahvistuminen ja tietoisuus millainen haluaa olla (Laitinen 2006, 12). Ammattiliittojen luottamushenkilöillä on sisäinen tarve auttaa ja olla tukemassa kanssaihmiä heidän elämässään. Tämän onkin yksi sisäisen motivaation palkinnoista, jotta niinkin haastavissa ympäristöissä, kuin työpaikalla, voi toimia hyvänä luottamushenkilönä ja onnistua tehtävässään.

Erilaisten oppijoiden kohdalla itsensä tärkeäksi tunteminen ja toisten arvostuksen saaminen ovat tärkeitä tekijöitä. Kouluttajan tehtävä on kannustaa ja antaa positiivista palautetta. Tämä on ns. ulkoista palkkiota. Ulkoista palkkiota tulisi antaa jatkuvasti ja silloinkin kun mitään merkittävää ei ole tapahtunut. Ulkoisen palkkion uhkana nimittäin on, että siitä tulee suorituskeskeistä. Tällöin kiitosta ja kannustusta annetaan vain, kun jotain on selkeästi saavutettu ja toiminta ei ole niinkään osallistujasta itsestään lähtöistä vaan se on ulkopuolelta, arvoasteikolta ylempää johdettua (Laitinen 2006, 12).

#### 4.2 Kokemus kiinnitysalustana, reflektointi opettajana, sivutuotteena itseohjautuvuus

Työhön liittyvän opetuksen tärkeimmäksi välineeksi on osoittautunut teorian ja käytännön vuoropuhelu. Tällöin opiskelijat pystyvät muokkaamaan uutta tietoa työhönsä ja omaan toimintaansa. Jos opiskelija pystyy ja hallitsee tiedon siirron omaan työhönsä, kasvaa siitä kokemustietoa, mikä on pysyvää osaamista. Pelkkä tieto tai elämys, jossa ei ole kiinnitysalustana kokemusta, mutta myös kokemus ilman käsitteellistä ymmärrystä ovat heikkoja lähtökoh-  
tia pysyvän osaamisen sisäistämiseksi ja hallitsemiseksi (Järvinen 2000, 71–72.) Oppija on

vireä toimija, joka valikoi, tarkastelee ja omaksuu tiedon aikaisempien kokemusten ja osaamisensa perusteella (Kokkinen 2008, 11).

Reflektointi ja oman työnsä jatkuva tarkastelu ovat lähtökohtia itsensä kehittämiseksi. Reflektointia Schönin (1983) mukaan tulisi tehdä jatkuvasti. Ei pelkästään työn tai tehtävän lopussa, vaan myös keskeneräisiä projekteissa ja tilanteissa. Schönin pohdinnan mukaan ammatillisen tiedon muodostumista ei voida ymmärtää vain teoreettisen tiedon ja teknisen rationaalisuuden näkökulmasta. Henkilön tulee tarkkailla itseään ja havainnoida toimintatapojaan. Toiminnan jälkeinen pohdinta on tärkeää, sillä osa tiedoista tulee toiminnan luoman käytännön myötä. Oppimisen tärkein ja kehittävin vaihe on reflektointi, jossa opiskelija havainnoi ja pohtii ajattelun (sisäinen) ja toiminnan (ulkoisen) välistä muuntelua. Sisäinen toiminta on ajattelua, havainnointia ja pohdintaa. Ulkoinen toiminta on rohkeaa kokeilua, jossa teoria pyritään tuomaan käytäntöön (Järvinen 2000, 76).

Pohdinnan ja soveltamisen välillä vallitsee oppimistoimintaa ylläpitävä jännite, joka luo uutta kokemuspohjaa jatkuvalla oppimiselle (Kolbin sykli) (Järvinen 2000, 89).

Koulutustapahtumiin olisi aikataulutettava tilaa oppijan henkilökohtaiselle, sekä asioiden yhteiselle reflektoinnille. Reflektoinnissa hyödynnetään "hiljaista tietoa" ja kaiken reflektoinnin tuloksena opiskelija pystyy integroimaan koulutuksessa oppimansa asiat omaan ympäristöönsä.

Reflektoinnin jälkeen jokaiselle oppilaalle tulisi sallia aikaa oman reflektointinsa arvioinnille vuorovaikutteisesti muiden koulutuksessa läsnä olevien henkilöiden kanssa. Reflektointi- ja arviointitaidot eivät kehity itsestään, vaan niiden kypsyminen vaatii opettelua ja ohjausta. Reflektoinnin ja arvioinnin positiivisena seurauksena tapahtuu itseohjautuvuutta, joka kertoo oppimisen oppimisesta. Oppija on oman oppimisprosessinsa toteuttaja, sekä arvioija (Järvinen, 2000, 93).

Itseohjautuva opiskelija kykenee suunnittelemaan ja hahmottamaan itselle sopivat oppimistarpeet. Itseohjautuva opiskelija osaa etsiä itselle parhaiten toimivat oppimisstrategiat ja hän kykenee realistisesti pohtimaan elämäntilanteeseen sopivimmat keinot opintojen suorittamiseen. Opiskelijalla on kokonaisvaltainen vastuu oppimisestaan. Opettajan tehtävä on ohjata opiskelijaa tiedon etsinnässä, muokkaamisessa ja tukea opiskelijaa tavoitteiden saavuttamisessa (Kokkinen 2008, 89).

Aikuisopiskelijoiden kohdalla opiskelun katsotaan olevan täysin opiskelijan omalla vastuulla. Usein aikuisoppijoilla on opiskeluelämän muistoissa vain omaan lapsuuteen liittyvät opiskelukokemukset. Näin ollen opiskelijalla on isot opiskelukulttuurimuutokset ymmärrettävänä, jotta hän pystyy sopeutumaan vastuullisen ja omasta oppimisesta kantavan opiskelijan rooliin. Aikuisopiskelijan elämässä korostuu voimakkaasti opiskelun tavoitteellisuus, opittavan asian merkitys, sekä motivaatio (Kokkinen 2008, 13–14.)

### 4.3 Vuorovaikutuksen voima oppimisessa

Vuorovaikutuksellinen toiminta on merkittävä menetelmä opittavien asioiden sisäistämiseen. Vuorovaikutus luo keinot, jotka voivat taata asian sisäistämisen ilman, että oppijalla itsellään olisi tiedon kiinnityskenttänä aikaisempaa kokemusta. Kognitivistien mukaan yksilö valikoi tiedon itsestä lähtevien tarpeiden perusteella. Konstruktivismi korostaa oppimiseen sisältyvää sosiaalista vuorovaikutusta ja merkityksen antoa jaettavalle tiedolle.

Jos yksilö ei kykene havainnoimaan merkitystä, mutta huomaa muiden merkityksenannon, se motivoi oppimaan ja mallintamaan omaa toimintaa muiden tuella (Järvinen 2000, 88).

Olemassa olevien skeemojen ja virheellisten tietojen päivittäminen realistisiksi tiedoiksi tapahtuu tehokkaimmin juuri sosiaalisen toiminnan ja vuorovaikutuksen kautta. (Järvinen 2000, 88).

Opimme keskimäärin:  
 10% lukemastamme  
 20% kuulemastamme  
 30% näkemästämme  
 50% kuulemastamme ja näkemästämme  
 70% sanomastamme  
 90% sanomastamme ja tekemästämme  
 (Kokkinen 2008, 24).

Oppiminen on luova prosessi:  
 tehtävä/ongelma > tiedonhaku > hautominen > tekeminen/kokeilu > arviointi  
 (Kokkinen 2008, 30).

#### 4.4 Osaamisen jakaminen ja moniammatillisuus

Jaetussa sosiaalisessa kognitiossa ryhmällä on yhteinen tavoite, he työskentelevät hyvinkin erilaisista lähtökohdista tavoittaakseen yhteisen käsityksen tarvittavista toimenpiteistä. Toimenpiteiden avulla he mahdollisesti löytävät ratkaisun ongelmaan. Lyhyesti sanottuna asiakas tai asia huomioidaan kokonaisvaltaisesti.

Moniammatillinen yhteistyö on sujuvaa yhteistyötä, toisinaan ammatillisten rajojenkin rikko-  
vaa toimintaa, jossa kaikki ongelmanratkaisuun tarvittavat tahot työskentelevät tiiviissä ja  
luottamuksellisessa yhteistyössä. (Isoherranen 2005, 14–16, 23.) Moniammatillisessa yhteis-  
työssä jaetaan ja otetaan vastaan tietoa. Kaikilla ryhmän ammattihenkilöilläkin on mahdolli-  
suus kehittyä ammattitaidoissaan, kun he ovat avoimia ja vastaanottavia ryhmän toiminnoissa.

Moniammatillisen työn yksi tärkeimmistä piirteistä on hiljaisen tiedon siirtäminen. Nuorem-  
mat saavat kokemuksen kautta hankittua tietoa konkareilta ja konkarit saavat uusia, nykyai-  
kaisia lähestymistapoja ja tuoretta, päivitettyä tietoa nuoremmilta (Isoherranen 2005, 127).

Moniammatillista yhteistyötä toteutettaessa kaikkien ryhmän jäsenten on koettava tunne siitä,  
että heidän tietotaitonsa on tärkeä ja heidän ryhmässä vallitsee tasa-arvo ja kunnioitus jokaista  
ryhmän asiantuntijaa ja ammattitaitoa kohtaan.

Työyhteisökulttuurin yksi suurimmista voimavaroista on toimiva yhteistyö. Enää ei haluta  
puurtaa yksin omassa kopissa, vaan halutaan jakaa tietoa ja vaikuttaa päätöksien tekoon (Iso-  
herranen 2005, 151). Moniammatillisessa yhteistyössä tavoitteena on oppia tuntemaan tois-  
tensa ammatillinen erityisosaaminen jotta jokainen pystyy omissa ehdotuksis-  
saan/päätöksissään huomioimaan toisen asiantuntijan näkemys. Jos ei tunne toisen asiantunti-  
jan työnkuvaa ja osaamista, niin se voi hyvinkin estää yhteisen päätöksenteon (Isoherranen  
2005, 114).

Moniammatillinen työryhmän yksi uhkatekijä on rutiini (Isoherranen 2005, 127). Tiimien on  
jatkuvasti arvioitava omaa toimintaansa ja uskallettava tuoda esiin tiimin tarvitsemat päivi-  
tykset ja lisäresurssit. Tosinaan vierailevat asiantuntijat tuovat moniammatillisiin työryhmiin  
uusia, virkistäviä tuulia. Ryhmän ei kannata toimia rutinoituneesti vaan aina ongelmalähtökoh-  
teisesti.

Koulutuksen ja tiedonvaihdon peruseriaate eri organisaatioista osallistuvien opiskelijoiden kohdalla onkin opiskelijan jo hallitseman tiedon ja kokemuksen vaihtokauppa. Hiljainen tieto voi olla yksilön omaa tietoa, mutta se voi ilmetä myös yhteistyösuhteiden, yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen muodoissa. Tietoa työssään käyttävä henkilö on tehnyt kautta aikojen yhteistyötä muiden alan ammattilaisten, ja eriosaamista hallitsevien ihmisten ja tahojen kanssa. Niin koulutuksen, kuin työelämän haaste onkin siinä, että kuinka hiljainen tieto kyetään jakamaan ja ottamaan yhteiseen käyttöön. (Järvinen 2000, 73). Se tieto, joka ovat ennen nähty kuuluvan yrityksen ja siellä toimivien henkilöiden salassapitovelvollisuuteen, onkin nykypäivänä arvokasta vaihtokaupan välinettä.

Vuonna 2003 suoritettussa Palkansaajaväestöä koskevassa tutkimuksessa selvisi, että 48% palkansaajista piti itsensä kehittämistä työssään hyvin tärkeänä ja 40% palkansaajista koki, että heillä on siihen hyvät mahdollisuudet. (Eteläpelto 2007, s.240)

## 5 YKSILÖLLISET OPPIJAT

### 5.1 Oppimisen haasteet

Oppimisvaikeudet voidaan luokitella kielellisiin erityisvaikeuksiin, hahmotusvaikeuksiin, tarkkaavaisuuden ja toiminnan ohjauksen vaikeuksiin ja motorisiin erityisvaikeuksiin. Myös aistitoimintojen - kuulemisen tai näkemisen - vaikeudet sekä monet muut sairaudet ja vammat vaikuttavat oppimiseen. Voidaan myös puhua kognitiivisen tiedonkäsittelyn ongelmista eli ongelmista kielen, muistin, ajattelun ja ongelmaratkaisutaitojen alueilla. Toisaalta oppimisen vaikeuksissa voi olla myös kyse tunteista tai motivaatiosta: opittava aihe ei kiinnosta tai aikaisemmat huonot oppimiskokemukset. Mielenterveydelliset ongelmat vaikuttavat oppimiseen. Samoin vaikeutta voivat aiheuttaa ulkoiset olosuhteet ja muiden hyväksymättömyys opiskelua kohtaan (Kokkinen 2008, 54–55.)

Oppimisvaikeudet on havainnoitu liittyvän kognitiivisten prosessien eli toiminnanohjauksen ja ongelman ratkaisutaitojen tietynlaisiin puutteisiin ja että oppimisvaikeuksisten kognitiivisissä vahvuuksissa ja heikkouksissa on vaihtelua. Oppimisvaikeuksisella henkilöllä on vahvuuksia useilla alueilla, mutta heikkouksia joissakin kognitiivisissä ydinprosesseissa, mikä johtaa alisuoriutumiseen. (Fletcher & Reid Lyon & Fuchs & Bernes 2009, 68- 69.)

Muistilla on tärkein asema vastaanotetun tiedon työstämisessä. Muistaminen ja oppiminen ovat eri asioita. Oppiminen sisältää keinot ja menetelmät joilla tieto tallennetaan muistiin. Muisti on taas säilö, jonne oppimisen keinoin on tallennettu tietoa, josta sitä kulloisenkin tarpeen mukaan otetaan käyttöön. Muisti on kestävä tietoa, muistista käyttöön otettu tieto ei kulu. Käyttämättä jättäminen voi laimentaa muistettavan asian kokonaistietopakettia (Ahvenainen, & Holopainen 2005, 43).

Opetellessamme lukemisen ja kirjoittamisen perustekniikkaa tarvitsemme tehokasta lyhytkestoisia työmuistia. Se tekee sihteerin työn muistille. Saatuamme uutta tietoa, se pysyy muistissamme 20-30 sekuntia. Tänä aikana tieto on kyettävä käsittelemään muistille niin, että se kiinnittyy jo hallittuun tietoon ja säilyy siellä, muuten se unohtuu. Keino, jolla varmennetaan tiedon siirtyminen muistiin, on toisto. Asiaa toistetaan niin kauan, että se joko säilyy toiston seurauksena tai sille löytyy muistin sopukoista aiempaa tietoa, johon asian voi linkittää.

Työmuistin kapasiteetti on rajallinen ja haavoittuvainen. Häiriötekijät voivat vaikeuttaa työmuistiin saadun tiedon siirtoa säilöön. Opetuksen liian nopea tempo, häiritsevä ympäristö, fyysiset rajoitteet ja tiedon ristiriitaisuudet voivat aiheuttaa keskittymättömyyttä ja tällöin työmuistin käyttö häiriintyy. Lukivaikeuksisen oppilaan ongelmana on usein työmuistin vajavainen toiminta (Ahvenainen 2005, 44-45.)

## 5.2 Läpi työiän jatkuva oppiminen

Erilainen oppija voi löytää keinoja oppia asioita valtakulttuurin eli esim. perinteisen kouluoppimisympäristön ulkopuolelta. Nyssölä Kari ja Hämäläinen Kimmo ovat koonneet ope-  
tushallitukselle vuonna 2001 raportin "Elinikäinen oppiminen Suomessa." Siinä on monia elementtejä erilaisista oppimisympäristöistä ja aikuiskasvatuksesta.

Luottamushenkilöt hankkivat tarvitsemaansa tietoa, kehittävät persoonallisuuttaan ja oppivat asioita monesta eri ympäristöstä. Yksi tärkeimmistä oppimisympäristöistä on se luottamushenkilön työpaikka. Työpaikoilla oppimista on monenlaista.

Nykypäivänä on hyvin tavallista, että työpaikoilla suoritetaan jokin tutkinto, jonka opeista on hyötyä työnsuorittamisessa. Raportissa tulee esiin jo moneen kertaan tässäkin katselmuksessa käsitelty "elinikäinen oppiminen" Työssäoppiminen tukee sitä mitä parhaimmin ja luo hyvät edellytykset toteuttamiselle. Työntekijä oppii, kehittyy ja kasvattaa omaa ammattitaitoaan samalla, kun hoitaa myös elämisen muut tarpeet. Taloudellisesti työssäoppiminen on kannattavampaa, kuin perinteinen koulumuoto oppiminen.

Työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutus tukevat hyvin erilaista oppijaa. Näissä kouluttautumismuodoissa on velvollisuuksia ja etuja, niin työntekijä-, kuin työnantajapuolella. Lisäksi ne mahdollistavat jo peruskoulutuksen hankkineelle lisäkoulutuksen Tästä on erityisesti kyse luottamushenkilöiden kohdalla. Kouluttautumalla he hankkivat paremmat tietotaidot itselleen, mutta myös työnantajalleen. Aikuiskoulutukseen osallistujista valtaosa opiskelee työnohessa. Tämä tarkoittaa sitä, että oppimista tarjoavien tahojen on entisestään kehitettävä toimintojaan niin, että niihin pystyttäisiin osallistumaan työssäkäynnistä huolimatta (Nyssölä 2001, 45,50).

### 5.3 Verkkoympäristöt keinona huomioida yksilölliset erityistarpeet

Informaation yhteiskunnan kiivas kehittyminen on tuonut ihmisen kehittämislle ja kouluttamiselle uusia ulottuvuuksia. Tietokoneen käyttö on arkipäivää ja se määrittelee jo useita päivän aikana tehtäviä toimintojamme. Uudet tieto- ja viestintätekniikat mahdollistavat meille loputtoman informaatiolähteen. Tietokoneen välittävä tieto on puhdasta tietoa, samoin kuin irrallaan yhteyksistä oleva faktatieto. Tiedon merkitys meille on entistä tärkeämpää, jotta siitä suuresta tietomäärästä, jota informaatioyhteiskunnan kehittäminen on meidän ulottuvuuksillemme tuonut, osaamme hakea sen tarvittavan tiedon. Merkityksellinen tieto on semanttista informaatiota, mutta informaation saattaminen pragmaattiseksi tiedoksi vahvistaa tietämystämme.

Tietämyksen ja laajan tiedon rakenteellisen hallinnan avulla tiedonmuokkaaminen, uusien tietojen hakeminen ja täydentäminen ovat vaivattomampaa tietoteknillisten sovelluksien kehittyessä (Ahvenainen 2005, 129).

Tietoverkostot on osattu ottaa välineeksi opetukseen. Verkostoissa oppimismateriaalit lisääntyvät ja monipuolistuvat jatkuvaan tahtiin. Enää emme verkko-oppimisen kehittyessä ole niin paikka- ja tilanne sidonnaisia opiskelun- ja itsensä kehittämisen alueilla.

Verkkokurssit ovat monipuolisia, niitä hyödyntäen voidaan opettaa kaikenkokoisia ryhmiä. Verkkokurssit voidaan rakentaa monelle eri perusteelle esimerkiksi, teemalle, pienryhmälle, erityisopiskelijaryhmälle, tavoitteelle, osaamiselle, täydentämiselle tai kokonaan uuden opettamiselle. ( Ahvenainen 2005, 130).

Tietokannat ja tietoverkot ovat puhtaita alustoja, joihin koulutuksen järjestäjä tai opettaja pystyy rakentamaan opiskelijaryhmälle sopivat sisällöt. Sisältöjä voidaan usein myös pienten muutosten avulla mukauttaa erityisoppijalle. Näin ollen samassa ryhmässä erityisoppijakaan ei tunne oloaan hankalaksi, vaan hänen yksilölliset tarpeet on huomioitu. Esimerkiksi puhuvilla ohjelmilla voidaan helpottaa lukemisvaikeuksien kanssa painivien opiskelua (Ahvenainen 2005, 131). Verkko-opiskelun monipuolisuutta vahvistaa tutkimus, jossa 77% erityisopettajista kertoi tietotekniikan tuoneen selkeästi apua opetustyöhön ja vain 5% erityisopettajista ei nähnyt tietotekniikan tuoneen mitään uutta tai helpottavaa opetustyöhön (Ahvenainen 2005, 131).



Verkko-opiskelu ei ole kevyttä opiskelua, vaan sen kuormittavuustekijät niin fyysisesti kuin psyykkisesti ovat olemassa. Tämän vuoksi suositellaankin, että verkko- ja tietokone-opetus ovat vain osa opetusta (Ahvenainen 2005, 138).

Esimerkkejä tietoverkoissa olevista opetusaluksista:

**Verkkoveräjä** (<http://www.peda.net/veraja>. Viitattu 1.5.2011) on materiaalin kokoamis- ja jakelualusta, jota opettaja ylläpitää ja oppija käyttää. Veräjän tarkoitus on olla työväline, jonka avulla opettaja voi ohjata oppijaa oikeaan.

**Klaara-kyselypankki** (<http://matriisi.ee.tut.fi/klaara/>. Viitattu 1.5.2011) on alustana verkoissa tehtävien tasotestien ja kyselyjen teossa, sekä verkkotenttien laadinnassa. Se helpottaa korkeakoulujen sisäistä- että ulkopuolelle tapahtuvaa yhteiskäyttöä.

**Victor** (<http://matriisi.ee.tut.fi/victor/>. Viitattu 1.5.2011) on Internet -pohjainen videokomentointijärjestelmä. Victor soveltuu opetus-, opiskelu-, kehittämis- ja tutkimustarkoituksiin.

Opetusteknologiakeskuksella on Moodle -oppimisalusta. Moodle on avoimeen lähdekoodiin perustuva selainkäyttöinen verkko-oppimisympäristö. Sen avulla voidaan rakentaa verkko-ympäristöjä opetus-, tutkimus-, projektien käyttöön.

#### 5.4 HOJKS avuksi järjestökoulutuksiin

Perusopetuksesta erityisopetukseen siirretylle oppilaalle tehdään HOJKS eli henkilökohtainen erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (Nyyssölä & Hämäläinen 2001, 60). Sen tarkoituksena on vastata oppilaan henkilökohtaisista oppimistarpeista ja luoda perusta oppimista tukeville erityistarpeille. HOJKS toimii opiskelijan opiskelun perustana. HOJKS käyttö järjestökoulutuksissa erityisopiskelijoiden yksilöllisen huomioimisen vuoksi olisi hyvä väline opiskelijan kokonaisvaltaiselle tukemiselle. Koulutuksissa opetetaan monimutkaisia asioita, jolloin oppiminen voi vaikeutua, kun opettamismetodit tai ympäristö ovat epäsuotuisat oppijaa kohtaan. HOJKS on se väline, jolla pystytään tukemaan erilaisia oppijoita ja saadaan taatua oppimisen laadun yhdenvertaisuus myös järjestökoulutuksissa.

Elinikäisen oppimista tukee seuraavien tavoitteiden saavuttaminen:

1. Kaikkien ikävaiheiden huomioiminen.
2. Koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittujen tietojen ja taitojen tunnustamisjärjestelmien laajentaminen ja kehittäminen.
3. Oppimisympäristöjen laajentaminen.
4. Ohjauksen ja neuvonnan kehittäminen.
5. Työssäoppiminen
6. Rahoitusjärjestelmän kehittäminen elinikäistä oppimista tukevaksi.
7. Opettajien opetustaitojen lisääminen.
8. Koulutuksen laadun turvaaminen.
9. Oppimistaitojen kehittäminen.
10. Joustavuuden ja valinnan mahdollisuuksien takaaminen.
11. Informaatioyhteiskunnan haasteisiin vastaaminen.  
(Nyssölä & Hämäläinen 2001, 79–83.)

## 6 HAASTATTELUJEN ANALYSOINTI

Kaikki haastattelut on suoritettu henkilökohtaisilla tapaamisilla lokakuussa 2010. Haastattelujen aikataulujen yhteensovittaminen oli hieman haastavaa, sillä kaikilla heillä on hyvin liikkuva työ. Pieniltä kömmähdyksiltäkään ei vältytty. Minulla ja haastateltavallani oli kalente-reissa oikea päivä, mutta eri kuukaudet. Niinpä päivänä, jolloin matkustin Kiimingistä Helsinkiin tekemään haastattelua, sattuikin haastateltavani olemaan Kemissä. Suomessa kulkeminen on kuitenkin suhteellisen helppoa ja nopeaa, niinpä olin haastattelemassa kyseistä henkilöä seuraavana päivänä Kemissä, ennen kuin hän puolestaan lähti takaisin Helsinkiin. Kahden päivän aikana tein haastattelut Tampereella, Helsingissä ja Kemissä. Yhden haastattelun sain sovittua kotinurkilleni Ouluun.

Olin suunnitellut tekeväni mahdollisia haastatteluja myös sähköpostin välityksellä, mutta jo ensimmäisessä haastattelussani huomasin, että haastateltavani pitivät kysymyksiä laajoina ja haastavina. Tämän ansoista jätin pois sähköpostihaastattelun. Selvitystulokseen en usko sillä olevan suurta vaikutusta, sillä sähköpostihaastattelun olin suunnitellut tekeväni yhdelle henkilölle.

Osasta haastatteluvastauksista ei löydy jokaisen haastattelemani kommentointia. Heillä ei ole ollut mitään erityistä sanottavaa kyseiseen kysymykseen.

### 6.1 Haastattelemani ammattilaiset

Olen haastatellut tähän opinnäytetyöhän viiden SAK:n jäsenliiton työntekijää, jotka ovat työssään paljon tekemisissä koulutuksien järjestämisen, suunnittelun ja toteuttamisen kanssa. Heillä jokaisella on pitkä työura takana ammattiyhdistysliikkeen parissa. Haastateltavien vastaukset on eroteltu lyhentein H1, H2, H3, H4, H5.

## 6.2 Koulutuksien suunnittelu ja tarjonta

Ammattiliittojen koulutustarjonta painottuu edunvalvontatehtävissä tarvittavien tietojen osaamiseen ja asioiden hoitamisen menettelyihin ja käytäntöihin. Koulutukset voidaan jakaa kahteen ryhmään, edunvalvontakoulutus ja järjestökoulutus. Edunvalvontakoulutukset ovat työnantajan tukemia koulutuksia eli koulutuksen ajalta maksetaan palkka. Järjestökoulutus voi olla työnantajan tukema tai ammattiliiton taloudellisesti tukema eli tällöin ammattiliitto maksaa koulutusstipendiä, jonka tarkoituksena on paikata palkattoman vapaan aiheuttamaa taloudellista menetystä.

Edunvalvontakoulutuksella tuetaan luottamushenkilöiden osaamista luottamus- työsuojelu- ja paikallisten ammattiosastojen luottamustehtävissä. Lisäksi ammattiliitot järjestävät järjestökoulutuksia, jotka ovat avoimia kaikille jäsenille. Näiden koulutuksien tarkoituksena on antaa eväitä luottamustoimien hoitoon ja tukea työelämä valmiuksia. Koulutuksien pohjimmainen tarkoitus on vastata sen hetkiseen kysyntään ja lähitulevaisuuden haasteisiin.

Koulutuksien suunnittelussa kootaan vuoden kattava kurssikalenteri. Suunnittelu aloitetaan reilua vuotta aikaisemmin. Kurssikalenterin suunnittelu ja laadinta hoidettiin jokaisen haastateltavani ammattiliitossa hieman eri tavalla. Perustoimintamalli sisältää kuitenkin kaikilla yhteistyön työntekijä- työnantaja liittojen välillä, eri osastojen välillä, liittojen ja koulutuskeskusten välillä. Joissakin haastattelemissani ammattiliitoissa järjestetään koulutusta, joihin osallistuu kurssilaisia niin työntekijöiden, kuin työnantajien keskuudesta.

Kurssikalenterissa otetaan huomioon eri aiheiden ajankohtaisuus, tarpeet ja liittojen omat toimintasuunnitelmat. Pitkään luottamustoimissa olevien henkilöiden osaamista päivitetään täydennyskoulutuksilla. Luottamushenkilöiden kurssit pyritään suunnittelemaan niin, että ne ovat lähitulevaisuudessa, kun äänestykset luottamushenkilöiden valinnoista on suoritettu työpaikoilla. Järjestö ja työelämävalmiuksiin liittyviä koulutuksia järjestetään pitkin kuluvaan vuotta, osa koulutuksista pyörii joka vuosi ja osa kysynnän mukaan.

Koulutukset ovat kestoaltaan päivästä useampaan kuukauteen. Työpaikan luottamustehtäviä tukevat koulutukset ovat useimmiten kahdesta kolmeen viikkoon, jaettuna viikon osioihin. Välillä käydään töissä muutama viikko ja palataan hakemaan jatkokoulutuksesta lisää osaamista.

Kurssikalenterin lisäksi on paljon alueellisia, pääosin ammattiosastojen aloitteesta järjestettäviä lyhyehköjä koulutuksia, joita yleiseen kurssikalenteriin ei laiteta.

### 6.3 Erilaisten oppijoiden huomioiminen kurssikalenterin suunnittelussa

Kaksi liitoista ovat jonkin verran voineet huomioida kurssikalenterien suunnitteluvaiheessa erilaisia opettamismetodeja, joiden avulla pystytään paremmin huomioimaan erilaisten oppijoiden tarpeet. H1 ja H2 muistuttavat kuitenkin, että opettajan osaamisella ja persoonallisella työotteella on suuri merkitys kurssikalenterissa huomioimisesta huolimatta.

H3 kertoi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja aktiivien mukanaan tuoman haasteen. Edelleenkin kurssien ja koulutuksien suunnitteluissa ei pystytä toimimaan niin, että kyettäisiin huomioimaan paremmin eri kulttuuritaustaisia jäseniä.

H4:n mukaan heidän kurssisuunnittelussa ei olla huomioitu erilaisia oppijoita. Tavoitteena kuitenkin on, että tulevaisuudessa pystytään paremmin vastaamaan tähän haasteeseen.

### 6.4 Osallistuvuus

Kysyessäni jäsenistön koulutuksiin osallistumisen aktiivisuutta prosenttimääränä, niin tarkkaa tietoa ei ollut yhdelläkään haastateltavistani. Kaikki arvioivat että koko jäsenmäärästä noin 10% osallistuu liiton koulutuksiin. Prosenttilukua oli vaikea määritellä, kun osa kurssilaisista oli ns: "huippukävijöitä", jotka osallistuva koulutuksiin useamman viikon verran vuodessa ja osa kurssilaisista puolestaan satunnaisia osallistujia.

Tiedustelin, että osallistuuko samat henkilöt niin työnantajan- kuin liiton tukemiin koulutuksiin, niin suurta eroa ei ollut. Valtaosa osallistujista ovat samoja niin työnantajan, kuin liiton tukemilla kursseilla. H1 kertoi, että on joukko luottamushenkilöitä, jotka käyvät vain luottamusmiesten peruskurssin, mutta sen jälkeen näitä osallistujia ei näy jatkokursseilla. Tutkittua tietoa syystä ei ole. H1 arvelee, että tämä joukko käy kurssit painostuksen sanelemana ja heiltä itseltään puuttuu kiinnostus lisäkouluttaa itseään.

Motivoituneet luottamushenkilöt ja muut liiton aktiivit osallistuvat kursseille jokaisessa haastattemieni henkilöiden ammattiliitoissa useamman kerran vuodessa.

## 6.5 Koulutuspaikat

Kahdella haastateltavieni edustamilla liitoilla on omat koulutus- ja kurssikeskukset. Kolmen haastateltavan edustamat liitot kouluttavat aktiivejaan SAK:n koulutussäätiön hallinnoiman Kiljavan opiston ([www.kiljavanranta.fi/kiljava\\_opisto](http://www.kiljavanranta.fi/kiljava_opisto). Viitattu 28.4.2011) kursseilla.

Lisäksi kaikki viisi ammattiliittoa järjestää koulutuksia muissa hallinnoimissaan tiloissa, sekä hotelleissa ja koulutustiloja tarjoavissa keskuksissa.

Kaksi haastateltavani edustamista liitoista teki yhteistyötä niin, että suurempi liitto tarjosi koulutuksia pienemmälle liitolle.

Jokainen haastateltavani painotti, että hyvät kulkuyhteydet koulutuspaikkoihin ovat tärkeitä. Nopeat kulkuyhteydet ja sujuvat julkisten kulkuneuvojen reitit vaikuttavat suoraan positiivisesti osallistujamäärään. Osa haastateltavistani oli sitä mieltä, että koulutukset tulisi järjestää kauempana kaupungin keskustoista, jotta ryhmäytyminen, osallistuvuus ja aktiivisuus koulutusta kohtaan olisivat parhaimmillaan. Osa puolestaan oli sitä mieltä, että koulutuksiin osallistumisaktiivisuus on korkeampi, jos koulutuspaikka keskeisellä paikalla kaupungeissa.

Jokaisessa liitossa on pyritty huomioimaan koulutusteemojen koskettavuus eri paikkakunnilla. Paikallisesti/seudullisesti vaikuttavat koulutukset pyritään järjestämään resurssien puitteissa ko. seudun alueella. Tätä toimintaa on jokaisen haastateltavani liitoissa pyritty kehittämään entisestään ja työ siltä osin on edelleen vielä kesken.

H2 kertoi, että heidän liitossaan tietyn alan ammattipäivät pyritään järjestämään Helsingissä, jotta luennoitsijat ja valtakunnan päätöksentekijöitä saadaan mukaan kuuntelemaan ja pohtimaan tietyn ammattialan haasteita ja tulevaisuuden näkymiä.

Jokainen haastateltava painotti oheistoimintaa, joka on merkittävässä asemassa, kun jäsenet miettivät koulutukseen osallistumista. Jäsenet ovat ilmaisseet, että täytyy olla myös muuta ohelmaa ja vapaa-ajan viihdykettä.

Kysyin haastateltaviltani, että onko heidän edustamissaan ammattiliitoissa tehty tutkimuksia tai ovatko he pohtineet työyhteisössään koulutuspaikkoja, joissa opiskelijoiden oppiminen olisi selkeästi vahvempaa tai päinvastoin heikompaa. Tutkittua tietoa kyseisestä aiheesta ei löydy haastateltavieni ammattiliitoista. Myöskään aktiivista omaa pohdintaa ei ollut, kuin yhdellä haastateltavistani. H1 kertoi havainnoineensa, että kurssin aikana tapahtuvalla oppimisympäristön muutoksella on oppimiseen selkeää, positiivisesti vaikutusta. Aina ei tarvitse, eikä kannata olla luokassa, vaan päivän aikana oppimisympäristöä on kannattaa vaihdella, mikäli se on mahdollista.

Tiedustellessani paikkoja, joissa koulutusta ei kannata järjestää, saan kaikilta saman vastauksen: laivaristeily. Useassa ammattiliitossa ns. "laivakoulutusta" on kokeiltu, mutta niin monipuolinen ja lähellä oleva viriketoiminta vaikuttaa suoraan negatiivisesti oppimisen motivaatioon. Tänä päivänä mikäli ammattiliitto järjestää koulutusta, johon kuuluu risteily, on toimitattavaksi otettu, että koulutustilaisuus on maissa ja yhteinen vapaa-ajanvietto laivalla.

## 6.6 Aiheen merkitys koulutuksen keston ja opiskelujaksoihin

Koulutusteemalla on suoranainen vaikutus siihen, kuinka laajaksi koulutus suunnitellaan. Laajuus puolestaan vaikuttaa siihen, kuinka moneen koulutusjaksoon teema jaetaan. Hyvin tiivis tietopaketti voidaan jokaisen haastateltavieni mielestä hoitaa parin päivän koulutuksella. Tällöin koulutus on enemmän informaatiotilaisuutta.

Aikuiskasvatuksellisin toimintaperiaattein aika asioiden pureskeluun ja kokemusten vaihtoon kuuluvat oleellisena osana koulutuksiin. Tällöin koulutukset kestävät useamman päivän. Motivaation säilyttäminen läpi koulutuksen koetaan tärkeäksi, jotta koulutuksen hyöty osataan ottaa käyttöön koulutuksen jälkeenkin.

Useampi, lyhyt kestoisempi kontaktijakso on todettu tuloksellisesti ja opiskelijatytyväisyydeltä parhaimmiksi.

## 6.7 Tyypillinen opiskelija/ erityisopiskelija ammattiliiton koulutuksissa

Tutkimusta tyypillisestä opiskelijasta ei oltu tehty yhdessäkään haastateltavieni edustamissa ammattiliitoissa. Pyysin heitä itse arvioimaan oman käsityksenä pohjalta yhtenäisiä tunnusmerkkejä, joita valtaosalta kurssilaisten taustoilta löytyy:

- Ikä 30-50 vuotta. H5 kertoi, että viime vuosina alle 35 vuotiaiden osallistuvuus on huomattavasti lisääntynyt.
- Miehiä on osallistujissa enemmän, kuin naisia. H2 arvioi, että heidän kurssilaisista puolet ovat miehiä ja puolet naisia.
- Heillä ei ole pieniä lapsia.
- Sosiaalisesti avoimia.
- Selvittelevät asioita puhumalla.
- Kirjallisen tekstin tuottaminen hankalaa.
- Halu vaikuttaa.
- Tarve korjata kokemiaan ja havainnoimiaan vääryyksiä.

Kysyessäni erityisoppijaryhmää prosenttimääränä koko opiskelijajoukosta, niin yhdelläkään haastateltavistani ei ollut antaa tarkkaa lukua.

H5 kertoi, että erityisopiskelijoiden määrä on vähentynyt huomattavasti viimeisinä vuosina. Tähän yhtenä syynä hän arveli olevan liiton jäsenten edustamien työpaikkojen asettamat korkeat sisäänpääsyvaatimukset työtehtäviin.

H2 arvioi, että heidän koulutukseen osallistuvista jäsenistä 10+15% kuuluu erityisopiskelijakategoriaan. Hän rohkeni arvioida, että luottamustoimissa tämä prosenttiluku voi olla jopa korkeampi, sillä monet ovat havainneet, että eteneminen työuralla voi onnistua luottamustoimen ja sieltä saadun koulutuksen kautta.



## 6.8 Yksilölliset eroavaisuudet

### **Fyysiset eroavaisuudet.**

Valtaosalla koulutuksiin osallistujista ei ole mitään fyysisiä esteitä, mutta muutaman tapauksen haastateltavat pystyivät kertomaan. Kuulovammaisuutta (huonontunut kuulo, kuuro) on jonkin verran H1:n liiton osallistujista, H2:n liiton kuuro jäsen on osallistunut koulutuksiin henkilökohtaisen tulkin avustuksella.

H3:n ja H5:n jäsenistön työpaikoilla fyysiset esteet ovat yleensä jo esteenä alalle pääsyyn.

H4 toi fyysisenä esteenä huononaisuuden ja kuorsauksen esiin, joka on ollut selkeä este koulutukseen osallistumiselle.

### **Kulttuurin ja uskonnon vaikutukset osallistuvuuteen.**

Uskonnollisten herätysliikkeiden jäsenet osallistuvat erittäin harvoin ammattiliiton järjestämiin koulutuksiin ja tapahtumiin. Myös ammattiliittojen poliittinen tausta karsii jonkin verran koulutuksiin hakeutujia.

Maahanmuuttajat ovat alkaneet aktivoitumaan jokaisen haastattelemani liiton koulutuksiin ja tapahtumiin. Osallistuminen on vielä harvinaista, sillä kieliongelmat ovat kuitenkin todellisia. Tähän haasteeseen pyritään jatkuvasti löytämään uusia ratkaisuja.

### **Luki- ja kirjoitusvaikeudet.**

Näihin ongelmiin haastateltavani törmäävät lähes jokaisessa koulutuksessa. Selkeitä ongelmia löytyy:

- oikeinkirjoituksessa ja tekstintuottamisessa
- heikko käsiala
- lukutaito ja hidas lukeminen
- luetun ymmärtäminen
- muisti
- keskittyminen
- luetun tiedon jatkoprosessointi

Monet koulutukseen osallistujat mainitsevat heti koulutuksen alussa luku- ja kirjoittamisongelmistaan. Jokainen haastateltavani kertoivat, että useat koulutukseen osallistujat, joilla on

selkeitä lukemisen - ja kirjoittamisen ongelmia, ovat verbaalisesti lahjakkaita, he selviävät puhumalla eteen tulevista ongelmista ja haasteista.

H1 ja H2 tekevät kurssilaisilleen , mikäli kurssin aikatauluun- ja teemaan sopii erilaisia luku- ka kirjoittamistestejä.

### **Matemaattiset vaikeudet.**

Muut haastateltavistani, paitsi H4 ovat havainneet vetämässään koulutuksissa matemaattisia ongelmia. H1 kertoi, että hänen koulutukseen osallistuijen matemaattisten ongelmien takana on usein pelkoja ja epäonnistumisia aikaisemmissa opiskeluhistorioissa.

H5 puolestaan kertoi, että matemaattiset oppimisvaikeudet ovat vähentyneet uusien osallistujien myötä. Uudet kurssilaiset osaavat paremmin matematiikkaa.

### **Päättely ja syy/seurausymmärtämisen ongelmat.**

"Miksi nämä on niin monimutkaisia!" -tyyppiset lausahdukset ovat H3 kuulemia kommentteja koulutukseen osallistujilta.

H1 ja H2 näkivät, että päättely ja syy/seurausymmärtäminen on harjaantumattomuutta ja tottumattomuutta analyyttiseen ajatteluun, joka paranee harjoitusten ja kokemusten kautta. He ja lisäksi H4 korostivat tässä osiossa kouluttajan taitojen ja harjoitusmateriaalien merkitystä kurssilaisen analyyttisen ajattelun kehittymiselle.

### **Sosioemotionaaliset haasteet.**

H5, H4 ja H3 eivät olleet havainneet sosioemotionaalisia ongelmia kurssilaisissaan. Heidän kokemuksensa mukaan tällaiset henkilöt eivät hakeudu koulutuksiin.

H1 ja H2 kertoivat, että huonot koulukokemukset ovat synnyttäneet joillekin osallistujille sosioemotionaalisia ongelmia. Näitä voi havainnoida ryhmätyökielteisyydellä, välttämiskäyttäytymisellä, vahvalla suojautumismekanismilla, uupumuksena, masentuneisuutena ja rankalla päihteidenkäytöllä. Juuri ennen tätä haastattelua H2 oli pitänyt kolmen päivän koulutuksen, jossa oli kyselty toiveita kurssin aiheista ja tehtäväännoista. Kyselyyn vastasi 26 osallistujaa, joista 3 toivoi selkeästi, ettei koulutus sisältäisi ryhmätöitä.

### **Kommunikaation kompastuskivet.**

Kommunikaatio-ongelmissa kaikki haastateltavani kertoivat vaikeuksien olevan kirjoitetaan laidasta laitaan. Oli paljon kurssilaisia, jotka ovat sosiaalisesti varautuneita, jännittävät puhumista ja esiintymistä. Sitten on toinen joukko, jotka puhuisivat jatkuvasti, ottavat aktiivisesti kantaa ja hukuttavat näin vuorovaikutteisen kommunikaation. Tämän joukon osallistujilla on selkeitä ongelmia kuuntelemisensaitoissa. Sitten on pieni ryhmä vielä kyselijöitä, jotka kyselevät kyselemästä päästyään.

### **Puheenilmaisu ja sanojen löytäminen.**

Jännitys aiheuttaa joissakin kurssilaisissa änkytystä ja tiettyjen sanojen toistoa esim. "tuota" ja "ikään kuin". Tiettyjen sanojen toisto voi jäädä käyttöön, vaikka esiintymisvarmuus olisikin saavutettu. Jonkin verran on myös henkilöitä joilla on vaikeaa löytää oikeita sanoja tai sanoissa menee tavut sekaisin.

Termistön sekoittuminen ja väärrien sanojen käyttö ovat yleinen ongelma, joka kuitenkin on havaittu vähentyvän kokemuksen ja tiedon karttumisen mukana.

### **Kognitiiviset probleemat.**

Kognitiivisten vaikeuksien kanssa painivia kurssilaisia haastateltavistani edustamien liittojen jäsenistössä oli jonkin verran. Tiedon käsittelyn vaikeutta ja konkreettista näyttöä esiintyi etenkin koulutuksen päätyttyä. Kun kurssilaisilta kysellään, että mitä on jäänyt koulutuksesta käteen, niin sillä hetkellä vastaukset voivat olla aika hyviä ja täyteläisiä, mutta kysyttäessä asiaa viikon päästä uudestaan on tilanne jo huomattavasti heikompi ja laihempi. Opetettua asiaa kurssilainen ei ole osannut ottaa käyttöön omassa toimintaympäristössään.

### **Sairauksien vaikutukset opiskeluun.**

Näistä haastateltavillani ei ollut tietoa, että onko jollakin koulutukseen hakeutujalla ja osallistujalla joitain selkeitä sairauksia, jotka vaikuttavat oppimiseen ja koulutukseen osallistumiseen.

## 6.9 Persoonalliset piirteet erityisopiskelijoilla

Persoonalliset piirteet voivat tuoda esiin koulutuksen vetäjälle vihjeitä erityisen huomioimisen tarpeesta, opetusmetodien ja välineistön käytöstä. Kysyin, millaisia on persoonallisilta piirteiltä (alistuvia, dominoivia, sulkeutuvia, levottomia, äänekkäitä, hiljaisia, epäileviä) he ovat havainneet opiskelijoissaan.

Haastateltavani kertoivat, että jonkin verran on dominoivia ja levottomia opiskelijoita. Sitten joukko opiskelijoita, jotka ovat läpi koulutuksen hiljaa ellei heille suoraan kohdistu huomiota ja kysymyksiä. Haastateltavani kertoivat, että näiltä henkilöiltä saa usein erittäin laadukkaan vastauksen tai pohdinnan. H5 kertoi, että useissa koulutustilaisuuksissa on pieni joukko pessimistejä, jotka eivät näe asiaa positiivisesti, vaikka kuinka asian heille kertoisi ja perustelisi.

H4 oli havainnoinut, että vaikea asia saa usein osan ihmisistä levottomaksi ja he keksivät helposti muuta puuhaa esim. kännyköiden näppäilyä ja lehtien lukua. H4 on sitä mieltä, että kännyköiden tulo on lisännyt keskittymättömyyttä. H1 kertoi, että on jonkin verran opiskelijoita, joilla on ongelmia tarkkaavaisuuden kanssa. Toisinaan tämä keskittymättömyyden ja tarkkaavaisuuden heikkous aiheuttaa häiriötekijöitä opettamiselle ja muiden opiskelijoiden oppimiselle.

Kaikki haastateltavani kertoivat esimerkkejä henkilöistä, joilla on oppimisen kanssa jotain vaikeutta, he ovat usein supliikkeja ja puheissaan määrätietoisia henkilöitä. He saattavatkin olla puheillaan hyvin dominoivia.

H2 on työuransa tuoman kokemuksen kautta huomannut joidenkin opiskelijoiden kohdalla mielenkiintoisen urasuunnitelma-ajan. Ihminen, joka on tiedostanut ongelman tai haasteen opiskelupersoonallisuudessaan hakeutuu aktiivisesti luottamushenkilöksi. Tällaisilla henkilöillä on hillitön sinnikkyys selviytymisen kanssa.

H3 kertoi, että jokaisessa koulutusryhmässä on niin äänekkäitä, kuin hiljaisia. Hän oli myöskin havainnoinut vuosien varrella, että oppimisvaikeuksista kärsivä luottamushenkilö pyrkii kaikin keinoin pitämään kiinni luottamusasemastaan.

## 6.10 Matka luottamushenkilöksi

Luottamushenkilöksi valitaan, äänestetään, kutsutaan, kehoitetaan ja joskus jopa painostetaan. Toimintakulttuuri voi olla hyvinkin erilainen jokaisessa työpaikassa ja ammattiosastossa. Perusraamit ja näkyvä toiminta ovat tiukasti määritelty liittojen säännöissä. Kuitenkin luottamushenkilöiden valintatoimintaan kuuluu paljon näkymätöntä työtä. Kysyinkin, että onko haastateltavillani mitään tietoa siitä, kuin juuri opiskelu- tai oppimisvaikeuksista kärsivä henkilö on luottamushenkilö. Tähän voisi hieman viitata aiemmin esiin noussut vähäinen koulutukseen osallistuvien luottamushenkilöiden prosentuaalinen määrä. Kysymystäni hieman arasteltiin, epäilen, että ajatuksia taustalla oli, mutta haastatteluuni niitä ei annettu. Jonkun verran sain lyhytsanaista kommentointia.

H5 kertoi, että luottamushenkilövalintoihin liittyvät vaalit ovat heidän jäsenistöjensä työpaikoilla lisääntyneet. On henkilöitä, jotka tulevat rohkeasti esiin ja sanovat haluavansa juuri tämän luottamustoimen itselleen.

H4 toi rohkeasti esiin poliittisen pelin luottamushenkilöiden ehdokasasettelussa ja valinnoissa. Näissä tilanteissa ei voida myöskään sulkea pois etteikö henkilön persoonallisilla piirteillä olisi vaikutusta.

Jotkut tulevat kiltteyttä, "ei osata sanoa ei", kertoi H1.

H2 uskoo, että kaikki heidän luottamushenkilöt on valittu äänestyksen tuloksena. Se kuinka ehdokkaista on tullut ehdokkaita, hän ei osaa vastata.

H3 kertoo kokemuksensa kautta, että joukko tällaisista luottamushenkilöistä ovat tulleet mukaan toimintaan ja koulutukseen kaverisuhteiden kautta. Osa taas on ns. joutunut kiltteyttään ja velvollisuuden tunnollisuuttaan, kun kukaan muu ei ole suostunut luottamushenkilöksi.

## 6.11 Toimintatapojen kehittäminen erilaisia oppimisominaisuuksia/ympäristöjä huomioivammaksi

H1:n työpaikalla koulutuksen kaikkiin haasteisiin ja henkilöstön kehittymiseen on pyritty tuomaan uusia näkökulmia ja keinoja parityöskentelyn kautta. Kollegat tekevät pareittain tiivistä työtä, johon kuuluu myös työkaverin käyttämien metodien ja roolin tukeminen ja arviointi. Lisäksi koko henkilökunta tekee jatkuvaa työtä laadullisen opettamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Opiskelijoiden kanssa käydään läpi, mikäli koulutusaikataulu antaa tilaa oppimistyyli- ja tavoitekeskusteluja.

H5:n liitossa pyritään toimimaan olosuhteiden salliessa niin, että yksilön kykyjä ja keinoja oppia ja sisäistää uusia asioita tuetaan. Kaikessa koulutuksen suunnittelussa ja toiminnassa yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ovat tärkeitä.

H4 työpaikalla tehdään töitä sen eteen, että tulevaisuudessa on paremmat keinot ja toimintatavat huomioida oppijan yksilöllisiä tarpeita.

## 6.12 Opetetun asian sisäistäminen ja käyttöönotto

Turhautuminen niin opettajalla, kuin opiskelijalla on arkipäivää, mutta sitä peitellään hyvin. Sen vuoksi kysyinkin haastateltaviltani, että tuleeko heille ja heidän kollegoilleen koskaan tunnetta: "Justhan tämä asia kurssilla viikko sitten käytiin läpi!"

Tähän kysymykseen kaikilla haastateltaviltani tuli yhtenäinen vastaus: liian usein joudutaan palamaan koulutuksen jälkeenkin opetettuun asiaan ja vielä monta kertaa. Tämä aiheuttaa kouluttajissa turhautumisen tunnetta ja oman ammattitaidon epäilemistä. Toisaalta parissa vastauksessa tuli myös esiin se, että perustyö toimisijalla on kerrata ja neuvoa juuri niissä asioissa, jotka koulutuksissa on kerrottu. Useinhan asian ymmärrys/ymmärtämättömyys herääkin ihmisellä vasta useamman päivän/ viikon kuluttua.

Jokaisen haastateltavani työpaikoilla aiheesta keskustellaan kollegoiden kanssa. Joidenkin haastattelemieni liitoissa keskustelu ja pohdinta ovat tietoista, ratkaisuhakuista. Toisissa liitoissa asia tulee esiin muiden asioiden lomassa.

Asioiden sisäistämisen ja kognitiivisen ajattelun ja toiminnan saavuttamiseksi asioiden kertaus on tärkeää. Toiset oppijat tarvitsevat useamman kertaustapahtuman kuin toiset. Kysyin haastateltaviltani heidän kokemuksia ja määrää kouluttajan näkökulmasta toistojen tarpeesta. Prosentuaalista määrää kukaan haastateltavistani ei pystynyt kertomaan.

H5 kertoi, että on joitain samoja asioita, joita toistetaan jatkuvasti vuodesta toiseen samoille ihmisille esim. matkustussäännöt. H4 kertoi kokemuksensa pohjalta, että toistojen tarve on paljon.

Yhdessäkään liitossa ei ole toimintatapana kurssitiedon omaksumisen varmistusta opiskelijoilta hautumisajan esim. kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä.

### 6.13 Luottamushenkilöiden tieto-osaamisen päivitys

Ammattiliittojen koulutuksissa annettu tieto on muuttuvaa. Uutta ja korvaavaa tietoa tulee jatkuvasti, joka täytyy nopeasti saattaa kaikkien sitä luottanustoimissa tarvitsevien henkilöiden käyttöön. Täydennyskoulutus kuuluu jokaisen liiton kurssikalentereihin. Tiedustelinkin haastateltaviltani, että kuinka usein ja millä keinoin tietoja päivitetään luottamushenkilöille ja jo peruskurssien käyneille opiskelijoille.

H1:n liitossa pyritään vastaamaan luottamusmiesten tietotaidon uudistamiseen muutaman päivän täydennyskoulutuksilla, niitä järjestetään tarvittaessa.

H2:n liitossa ei ole järjestelmää joilla päivitetään kurssien käyneiden tietoja niiden muuttuessa. Opiskelijoiden on itse löydettävä täydennyskoulutukset, joita järjestetään aina aika-ajoin. Liiton päästä koulutusasioissa otetaan huonosti yhteyttä luottamushenkilöihin.

H3 liitossa luottamushenkilöiden tietoja päivitetään kahdenvuoden välein, aina uuden TES:n voimaantullessa.

H4 järjestetään paripäivän koulutuksia joilla päivitetään ja varmistetaan luottamushenkilöiden tietotaito. Myös liiton lehti tuo aktiivisesti esiin työelämän ja liiton jäsenistöön liittyvät muutokset.

H5:n liitossa tietoja päivitetään luottamushenkilöiden kohdalla luottamusmiespostin välityksellä. Täydennyskoulutuksia on aika vähän.

#### 6.14 Oppimisympäristöt

H1:n edustamassa liitossa suositaan oppimisympäristönä kontaktiopetusta. Verkko-opetusta on kokeiltu, mutta kurssilaisten itseohjautuvuus ei riitä. Verkkokurssit on lopetettu heikon osallistujamäärän vuoksi.

H4:n liiton työntekijät järjestävät kontaktiopetusta. Lisäksi liitto hankkii jäsenistölleen koulutusta Kiljava-opistolta. Sen tarjonnassa heidän jäsenet voivat osallistua verkkokoulutuksiin ja erilaisten yhdistelmäympäristöjen esim. kontakti + itsenäinen opiskelu. Tämä tarkoittaa useamman viikonlopun aikana tapahtuvaa kontaktiopetusta joiden välissä tehdään itsenäisiä tehtäviä. Tässä liitossa korostetaan kontaktiopetuksen merkitystä juuri vuorovaikutustaitojen kartuttamisen tukemisenä.

H3 ja H5 liitoissa järjestetään vain kontaktiopetusta. Myös heidän jäsenistölleen tarjotaan mahdollisuuksia osallistua Kiljava-opiston erilaisiin yhdistelmäympäristöihin.

H2:n edustama liitto järjestää kontakti, verkko -ja yhdistelmä: kontakti + itsenäinen koulutuksia. H2 kertoi, että itsenäinen opiskelu ei ole suuressa suosiossa.

Tiedustellessani oppimisympäristön vaikutusta oppimistuloksiin, niin kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että kontaktiopetus tuottaa parhaimpia oppimistuloksia. H2 kertoi myös, että aktiivisesti verkkokoulutukseen osallistuva saavuttaa hyviä oppimistuloksia.

Erityisoppijoille voi olla hyötyä erilaisista oppimisympäristöistä ( hiljainen pärjää tenttimällä, lukivaikeuksinen oppii konkreettisten elämysten kautta). Tiedustelin tätä asiaa myös haasta-



teltaviltani H1 kertoi, että oppimisympäristöjä tulisi olla enemmän juuri erityisopiskelijoiden näkökulmasta ajatellen.

H4 tuo esiin visuaalisen oppimisen keinon, erilaiset oppimisympäristöt, opiskelupaikat ja opetuskeinot helpottaisivat erityisopiskelijoiden asioiden omaksumista.

H2 kertoi, että heidän liitossa oli juuri haastatteluhetkellä käynnissä useampi luottamusmieskoulutus, joka järjestetään verkkoympäristössä. H2 näkee verkko-opiskelun erittäin hyvänä opetusvälineenä erityisopiskelijoita ajatellen. He voivat käydä koulutusta ajasta ja paikasta riippumatta ja heillä on aikaa pohtia ja käsitellä opetettavaa asiaa kaikessa rauhassa. Monet kontaktiopetuksen häiriötekijät puuttuvat. Myös heille, joilla ei ole mahdollisuutta lähteä pois kotiympäristöistä ovat aktiivisia verkko-opiskelijoita.

#### 6.15 Erityisvaatimuksien huomioiminen oppimisympäristöjä kehitettäessä

H2 kehittäisi oppimisympäristöjä juuri verkko-oppimisen suuntaan. Hänen näkökantansa on, että aikuisten ihmisten jo olemassa oleva tietovarasto ja osaaminen pystyttäisiin hyödyntämään ja heidän tarpeisiinsa paremmin vastaamaan verkossa tapahtuvan opiskelun ja vuorovaikutuksen ansiosta.

H4 kehittäisi myös oppimisympäristöjä monipuolisempaan suuntaan, jotta opiskelijoiden yksilöllisiin ominaisuuksiin ja tarpeisiin pystyttäisiin paremmin vastaamaan. Hän kuitenkin muistuttaa, että on asioita, jotka tulee osata ja hallita. Opettamisella täytyy olla yhtenäiset raamit, mitä opetetaan ja millä keinoin opetetaan. Yksi oppimisympäristö ei saa luoda mahdollisuutta sille, että jokin välttämätön taito voitaisiin sivuuttaa, esimerkiksi kirjoittamisen taito.

H1 näkee oppimisympäristöjä mietittäessä tärkeänä oppimisympäristön miellyttävyyden ja käytännönläheisyyden, joka voi olla jotain muuta kuin perinteinen luokkahuone. Koulutuksen aiheen kannalta tulisi aina pohtia erityisen tarkasti, millaisessa oppimisympäristössä tieto kannattaisi tarjoilla.

H3 on havainnoinut, että erilaiset nettilinkit ja tekstiviestit toimivat hyvinä koulutusympäristöinä. Näissä tietoja tulee pieninä annoksina, jolloin ollaan myös virkeitä vastaanottamaan annettu tieto.

### 6.16 Arvokas palaute

Palautteen merkitys vapaaehtois- ja luottamushenkilöiden työssä on toiminnan jatkuvuuden ja mielekkyyden kannalta elintärkeää. Tämän vuoksi tiedustelin haastateltaviltani heidän näemyksiään palautteen merkityksestä ja -annosta juuri erityisopiskelijoita ajatellen.

Jokainen haastateltava kertoi, että palautteen merkitys on suuri ja sen antamiselle tulisi olla koulutuksissa varattu aikaa. Palautteen antaminen keskellä koulutusta on vielä harvinaista, mutta haastattelun tekeminen avasi myös siihen suuntaan ajatuksia haastateltavissa. Jokainen ajatteli, että palautteen tulee olla rakentavaa ja perusteltua. Palautetta tulisi antaa niin ryhmän kuullen kuin yksityisestikin.

H1 korosti, että opettamisen ydin tulisikin rakentua palautetyöskentelyn ympärille. H1 kertoi myös, että palaute sekoitetaan usein arvioon, joka yleisesti koulumaailmassa kulkeekin käsi kädessä, mutta ammattiliittojen koulutuksissa se ei mene niin.

### 6.17 HOJKS

Peruskouluissa erityisoppijalle voidaan laatia HOJKS, joka on henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. Tämä voisi olla käytössä myös ammattiliittojen ja muidenkin järjestöjen koulutusohjelmissa. Tiedustelinkin haastateltaviltani, että onko koskaan laadittu opiskelijalle HOJKSia, mitä se on kattanut, onko se ollut kurssikohtaista vai kenties kulloisenkin luottamustoimen ajan kestävä.

HOJKSia ei ole laadittu. HOPSia (henkilökohtainen opetussuunnitelma) on jonkin verran käytetty. H2:n edustamssa liitossa HOPS on lyhytkestoista: "Mille kurssille aiot seuraavaksi" tyylistä. H5 edustamassa liitossa pyritään rakentamaan jokaiselle luottamuskaudelle kulloisenkin luottamustoimen kattava yksilöllinen kouluttautumissuunnitelma. Myös H1 edustamassa liitossa mietitään yhdessä luottamushenkilöiden kanssa heidän yksilöllisiä kehityssuunnitelmia joihin sisältyy koulutukset.

## 6.18 Ammattiliittojen jäseniä kouluttavat

Ammattiliitoissa koulutusta suunnittelee, järjestää ja opettaa

- opistojen opettajat
- liiton toimitsijat
- liiton omat alan asiantuntijat
- ulkopuoliset kouluttajat ja asiantuntijat.

Liiton kouluttajien koulu- ja työhistorialliset taustat ovat hyvin kirjavia.

H1 työpaikassa pedagoginen pätevyys löytyy 50% kollegoista. Muiden liittojen haastateltavat eivät pystyneet vastaamaan tähän kysymykseen, koska eivät tieneet kaikkien kollegojensa CV:tä.

Vain harvalla toimitsijoista on pedagogisia opintoja suoritettuna.

Haastateltavistani H1:llä ja H2 on paljon omia opintoja suoritettuna erityispedagogiikasta. He ovat myös omissa töissään vahvasti tekemisissä erityispedagogiikan kanssa.

Jokainen haastateltava kertoi, että kouluttamiseen ja ohjaamiseen liittyvää koulutusta saisi olla enemmän kaikille niille liiton työntekijöille, jotka työssään joutuvat kouluttamaan. H2 kertoi, että SAK:n kehittämiskeskus järjestää opettamiseen ja ohjaamiseen liittyvää koulutusta ammattiliittojen henkilöstölle.

Koulutustaitojen systemaattista päivittämistä ei tapahdu yhdessäkään haastateltavieni ammattiliitossa. Ohjaamiseen - ja opettamiseen liittyvät pedagogiset opinnot ovat jokaisessa ammattiliitossa vapaaehtoisia ja niihin hakeudutaan oma-aloitteisesti.

Yhdessäkään haastateltavieni ammattiliitossa ei ollut käytössä jatkuvaa laaduntarkkailua. H4:n mukaan työpaikalla sellainen oli suunnitelmassa, mutta toistaiseksi sitä ei ole toteutettu. H2 kertoi, että kurssipalautteiden siirtäminen koneelle auttaisi paljon työn laadukkuuden seurannassa. Tällä hetkellä heilläkään ei ole mitään johdonmukaista toimintaa, jolla laatua tarkkailtaisiin.

## 6.19 Koulutustaitojen kehittämien

Haastateltavieni työ on hyvin itsenäistä työtä kouluttamistehtävien osalta, jolloin heillä ei ollut paljokaan näkemystä kollegoittensa kouluttajataidoista.

Kuitenkin he pystyivät joitakin asioita mainitsemaan, joissa he näkivät kehittämistarvetta

- Lisää parityöskentelyä kokemusten ja mielipidevaihtojen osalta.
- Taitoja ja keinoja opiskelijakeskeisimpiin toimintatapoihin.
- Opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen.
- Aikataulutukset, niissä ei ole useinkaan tilaa yksilölliseen ohjaamiseen
- Työntekijöiden aktiivisempaa otetta henkilökohtaisten pedagogisten taitojen kehittämiseen.
- Ohjaaja -näkökulma korostamisessa, ei pelkkää opettamista ja tiedon antamista.
- Vuorovaikutustaitojen kehittäminen.

Vuorovaikutus- ja kirjoittamistaitoja vaaditaan kouluttajailta, mutta vieläkin ammattiyhdistysliikkeessä toimii kouluttajina suuri joukko ihmisiä, joilta itseltä puuttuvat niin vuorovaikutus- kuin tekstintuottamisen taidot. Koulutukset ovat vielä hyvin tiedottamispainotteisia, koulutuskulttuuria tulee kehittää vuorovaikutuksellisempaan ja opiskelijalähtöisempään suuntaan. Kouluttajan tulee nähdä itsensä ohjaajana, joka käyttää enemmän toiminnallisia menetelmiä, joissa itseohjautuvuus olisi kannustimena. Aikuisen ihmisen arvostus oppijana kaipaa vielä kehyksien kiillotusta.

## 6.20 Haastateltavieni kehitysideoita ammattiyhdistysliikkeen koulutuksiin

Ammattiyhdistysliikkeen tulisi selkeämmin motivoida ja kannustaa jäsenistöään ja henkilökuntaansa opiskeluun, ihan ammattikorkeakoulu ja avoimen yliopiston opintoihin saakka.

Ammattiyhdistysliikkeen tulisi antaa entistä enemmän eväitä ja kannustimia oma-aloitteisen opiskelun suorittamiseen ja lisäämiseen.

Monimuoto-opintojen lisääminen ammattiyhdistysliikkeessä madaltaa opiskelijan kynnystä hakea oman liiton kurssien ulkopuolisimpiin koulutustarjontoihin.

Lisäksi ammattiyhdistyskoulutuksien tarjontaa tulisi monipuolistaa perinteisistä luottamustoimiin sisältyvistä koulutuksista huomattavasti laajempiin tarjontoihin.

## 7 POHDINTA

Opiskelu Humakissa muuntokoulutuksessa on varsin itseohjautuvaa. Se laittaa miettimään motivaation, ajankäytön, opinnon tarpeellisuuden ja valmistumisen arvoa. Oppimis- ja opiskeluvaikeudet itseohjautuvassa opinnoissa ovat taatusti todellisia. Lähtiessäni opiskelemaan Humakiin minulla oli yksi lapsi ja opiskelu päätoimista. Päättäessäni opinnot tähän opinnäytetyöhön minulla on neljä lasta, 2 työtä ja mies viikot maailmalla. Kyllä tässä varsin yksilöllistä ohjausta on tarvinnut ja tukea monelta eri taholta. Opiskelu kuitenkin on tuottanut minulle sisäistä iloa, tunnetta kehittymisestä ja ulkoista pätevyyttä toimia yhteisöpedagogina.

Opinnäytetyössä haastattelemani henkilöt olivat opinnäytetyöni kannalta hyvin valikoitunut joukko. He olivat aidosti kiinnostuneita opinnäytetyöni aiheesta ja heidän motivoitunut panoksensa motivoi myös minua tuottamaan tämän työn. Olin alussa miettinyt hyvin tarkkaan mitkä kaikki liitot olisin halunnut mukaan tutkimukseeni, mutta ajankäytön ongelman ja äkillisen sairaustapauksen vuoksi kaksi liittoa jäi edustamatta. Haastavintahan haastatteluissa oli yhteisen ajan löytäminen haastateltavieni kanssa, koska he olivat Helsingissä ja minä Oulussa, lisäksi kaikkien heidän työnsä on hyvin liikkuvaa ja hektistä. Ja niinhän siinä sitten sattui, että kalenterit menivät kuukauden kohdalta sekaisin yhden haastateltavani kanssa. Matkustaessani Helsinkiin tapamaan haastateltavaani, hän olikin Kemissä. Kaikista kommelluksista huolimatta olen tyytyväinen saamiini tutkimustuloksiin.

Haastattelut olivat kaikki hyvin yksilöllisiä ja samoin vastaukset. Olin odottanut hieman yhtenäisempää linjaa tuloksiin, mutta niin ei käynyt. Moniin vastauksiin tuli eri haastateltavilta täysin erilaiset vastaukset. Se kertoi, että SAK:n jäsenliitoissa toimintatavat, työkuulttuuri ja resurssit voivat poiketa suurestikin toisistaan. Oppimisprosessit tuntuivat kuitenkin jäävän kesken kaikkien liittojen koulutuksissa.

Refleктоimiselle, pohdinnalle ja arvioinnille ei laskettu aikaa koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Koulutukset ovat hyvin teoriakeskeisiä. Aikaa esimerkeille ja etenkin opiskelijoiden omille esimerkeille ei kyetty syystä tai toisesta antamaan. Vuorovaikutuksessa ja aitojen kokemusten arvioinnilla tiedon omaksuminen ja päivittäminen tapahtuu tehokkaimmin.

Eräs haastateltavani kertoi, kun puhuimme opetetun asian toistojen jatkuvasta tarpeesta ja liiton työntekijöiden turhautumisesta siihen, että toistaminenhan on meidän työtä ja jos ei tarvitsisi vuodesta toiseen toistaa samoja asioita, niin eihän sitä olisi työtä. Koulutuskulttuurin uusille urille vieminen olisi ajankohtaista. Koulutuskulttuurin vieminen eteenpäin nykyisestä teoriakäytännöstä aina oman toiminnan arviointiin asti vaatisi koulutusjärjestelmän uudelleen suunnittelua ja kouluttajien lisäkoulutusta. Mahdotonta se ei ole, mikäli alkuresursseihin satsataan. Aika toistoista siirtyisi monipuolisemman koulutuksen suunnitteluun.

Olin yllättynyt vastauksissa koulutuksiin osallistuvien luottamushenkilömäärän vähäisestä prosentista. En osannut odottaa näin alhaista lukua. Tämä myös puoltaa sitä, että oppimisvaikeuksien lisäksi luottamushenkilöillä on taatusti joukko muitakin opiskelemista rajoittavia tekijöitä. Tilanne kaipaisi mielestäni selkeitä toimenpiteitä ja kehittämistä, jotta luku saataisiin nousemaan. Työtä koulutuksen kehittämiseen olisi tehtävä mitä pikimmiten.

Kommunikointi, sosiaaliset vaikeudet ja sosioemotionaaliset ongelmat ovat todellisuutta liiton luottamushenkilöopiskelijoiden keskuudessa. Nämä ongelmat jättävät auki useita kysymysmerkkejä. Miten tällainen henkilö on todellisuudessa päätynyt luottamushenkilöksi, mikä heidän todellinen määrä on koko luottamushenkilö joukossa, kun liiton koulutuksiin osallistuu niin alhainen määrä luottamushenkilöitä ja kuinka he menestyvät luottamustoimensa hoidossa.

Opinnäytetyöni teoreettinen osuus antoi paljon minulle itselleni, mutta luulen myös siitä löytyvän ideoita ammattiliittojen koulutuksen kehittämiseen. Uskon, että opinnäytetyöstä on hyötyä myös muiden järjestöjen ylläpitäjille, kouluttajille ja toiminnan kehittäjille. Haastattelutulokset toivat realistisesti esiin tämänhetkisen tilanteen, joka on varmasti todellisuutta useissa järjestöissä. Haastateltavani ovat avoimia ammattiliiton toimijakonkareita, toivon heidänkin saavan joitain ajatuksia toistensa vastauksista, kuin myös teoriaosuudesta.

Yhteisöpedagogille tutkimukseni avasi juuri yksilölliseen ohjaamiseen vaadittavan osaamisen hänen työskennellessään järjestöissä. Yhteisöpedagogin tulisi järjestöjen koulutustehtävissä rakentaa opetustyötä enemmän ohjauksen ja itseohjautuvuuden suuntaan. Perinteisistä opetusmenetelmistä ei ole välttämätöntä luopua, mutta sen rinnalle on kyettävä rakentamaan vaihtoehtoisia menetelmiä laadukkaampien jäsenpalvelujen aikaansaamiseksi.

Oppimisprosessien loppuunsaattaminen tuottaa parempia oppimistuloksia ja kauaskantoisempaa osaamista opiskelijoissa. Humanistinen oppimiskäsitys tarkoittaa yhteisöpedagogin näkökulmasta katsottuna humanistista ohjauksiasitusta, jonka mukaan yhteisöpedagogin tulee nähdä itsensä niin saavana kuin antavana osapuolena yhteisissä kehitymisprosesseissa koulutukseen osallistuvien kanssa. Tärkeintä on kuitenkin kyky nähdä jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa ryhmän persoonallisuus, jotta koulutus saadaan onnistumaan parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi osa koulutuksista on sen luontoisia, että ohjaamista ja kannustamista tarvitaan enemmän ja osa sellaisia, jossa koulutukseen osallistujat kykenevät ottamaan enemmän vastuuta koulutuksen sisällöstä.

Opinnäytetyöni herätti paljon lisäajatuksia ja näenkin useita lisätutkimisen aiheita. Tutkimuksia voisi tehdä niin jäsenistöä, kuin työntekijöistä, kuin järjestöistä. Tutkimisen aiheita voivat olla luottamushenkilöiden todelliset syyt osallistumattomuudelle, työntekijöiden käyttämät menetelmät opetustilanteissa, liittojen yhteistyö luottamushenkilöiden osaamisen kehittämiseksi, liittojen yhteistyö koulutustoimintojen kehittämiseksi ja korkeakoulutettuja edustavien liittojen tietotaito ko. asiaa kohtaan.

Järjestöt muuttuvat jäsenistönsä myötä, niinpä koulutustoiminnankin tulee uudistua samassa tahdissa vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnallisuuden hengessä.



## LÄHTEET

- Ahonen, Timo & Aro, Tuija (toim.) 1999. Oppimisvaikeudet. Kuntoutus ja opetus yksilöllisen kehityksen tukena. Juva: WSOY ATENA
- Ahvenainen, Ossi & Holopainen, Esko. 2005. Lukemis- ja kirjoittamisvaikeudet. Jyväskylä: Oma oy.
- Eteläpelto, Anneli & Collin Kaija & Saarinen Susanna. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Porvoo: WSOY.
- Fletcher, J & Reid Lyon, G & Fuchs, L & Bernes, M. Oppimisvaikeudet tunnistamisesta interventioon. 2009. Kuopio: Unipress.
- Harinen, Päivi (toim.) 2003. Kamppailuja jäsenyyksistä. Etnisyys, kulttuuri ja kansalaisuus nuorten arjessa. Helsinki: Hakapaino oy.
- Isoherranen, Kaarina. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, Annikki & Koivisto, Tapio & Poikela, Esa. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY
- Kauppila, Reijo. 2007. Ihmisen tapa oppia. Juva: Ps-kustannus.
- Kokkinen, Annemari & Rantanen-Väntsi, Leena & Tuomola. 2008. Aikuisen oppijan kirja. Jyväskylä: Gummerus.
- Korkeamäki, Johanna. 2010. Aikuisten oppimisvaikeudet, näkemyksiä selviytymiseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kurki, Leena. 2000. Sosiaalipedagogiikka ja sen uudet sovellutukset. Aikuiskasvatus 20 (2000): 2
- Laitinen Hanna (toim.) 2006: Tule mukaan – Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. HUMAKin oppimateriaalit. Sarja C.
- Nyyssölä, Kari & Hämäläinen, Kimmo. 2001. Elinikäinen oppiminen Suomessa. Helsinki: Opetushallitus.

**Internet:**

- [www.kiljavaopisto.fi](http://www.kiljavaopisto.fi). Viitattu 28.4.2011.
- [www.peda.net/veraja](http://www.peda.net/veraja). Viitattu 1.5.2011.
- <http://matriisi.ee.tut.fi/klaara>. Viitattu 1.5.2011.
- <http://matriisi.ee.tut.fi/victor/>. Viitattu 1.5.2011.
- [www.lukihero.fi/naytto-projekti/naytto](http://www.lukihero.fi/naytto-projekti/naytto). Viitattu 28.4.2011.

