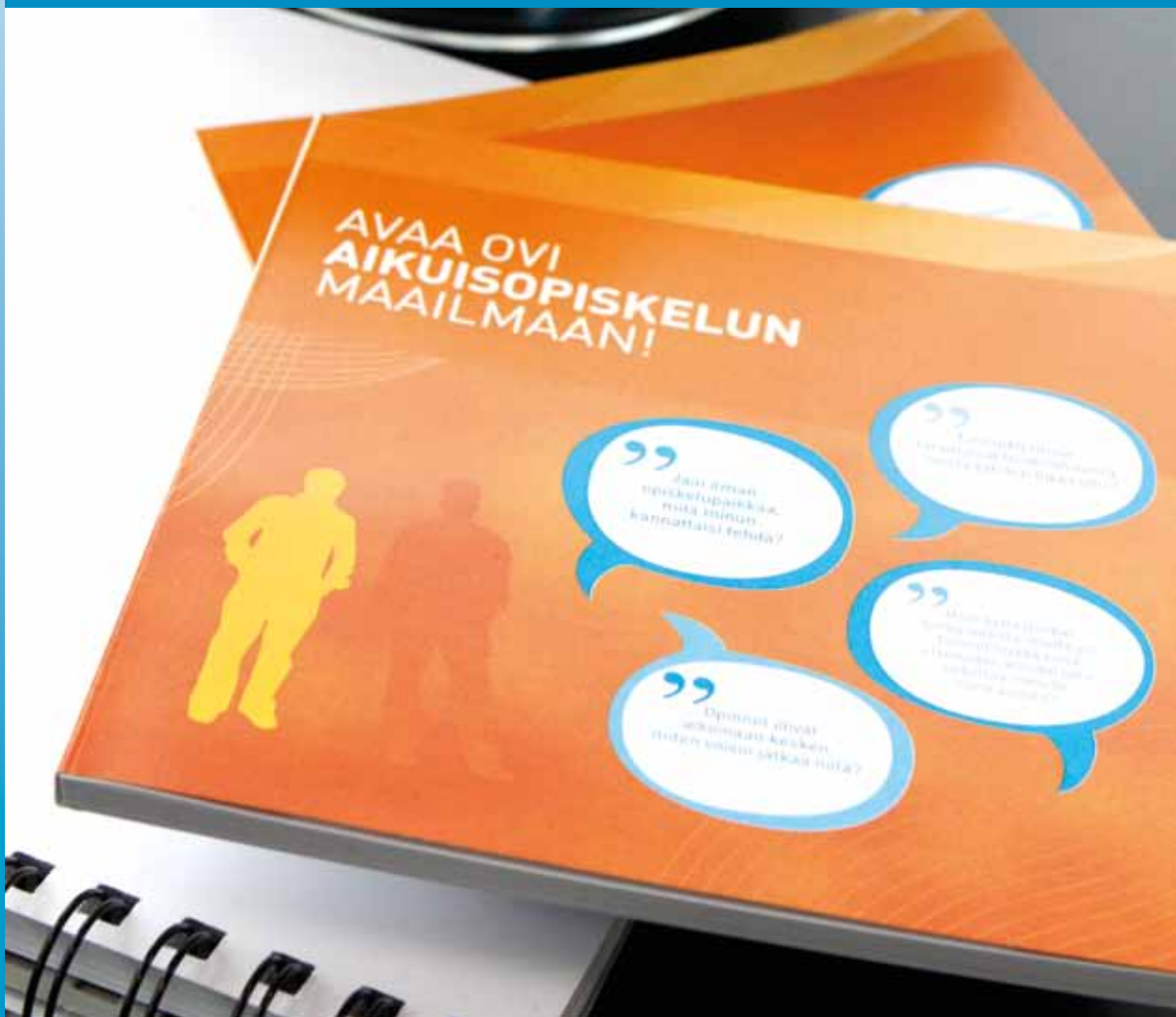


Sari Niemi (toim.)

Alueellista ohjauspalveluverkkoa kutomassa

– Elinikäistä ohjausta tukevien palvelujärjestelyjen kehittyminen Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin aikana

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 98



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Sari Niemi (toim.)

Alueellista ohjauspalveluverkkoa kutomassa

– Elinikäistä ohjausta tukevien palvelujärjestelyjen
kehittyminen Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin aikana

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 98

Vastaava toimittaja: Ilkka Väänänen

Taitto: Minna Mujunen

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-140-9

Paino: Tampereen Yliopistopaino Oy (Juvenes Print) 2012



441 729
Painotuote

Sisällys

ESIPUHE	6
1. OPIN OVEN VERKOSTON KUTOMISTA	7
Sari Niemi ja Pirjo Malin VOPPIA IKÄ KAIKKI! KATSAUS VERKOSTOMAISESTI TUOTETTUJEN OHJAUKSEN PALVELUJÄRJESTELYJEN KEHITTÄMISEEN PÄIJÄT-HÄMEESSÄ	8
Jari Hautamäki NÄKÖKULMIA ALUEELLISEN KEHITTÄJÄVERKOSTON TOIMINNAN MUOTOUTUMISEEN	18
2. TOSITARINOITA YHDESSÄ TEKEMISESTÄ	25
Suvi Lehto-Lavikainen TUKEA AIKUISTEN OPPIMISVAIKEUKSIEN VARHAISEKSI TUNNISTAMISEKSI ALUEELLISELLÄ YHTEISTYÖLLÄ	26
Mari Merenluoto, Katja Varjos ja Kaisa Vuorivirta KOKEMUKSIA ALUEELLISESTA VERKKOPALVELUSTA	32
Elina Arasola ja Tarja Hellström KEHITTÄVÄ JA LISÄARVOA LUOVA YRITYSYHTEISTYÖ Case: Osaamisen kehittämisen verkosto-ohjelmus	38
Pirjo Savolainen ja Eija Tamminen YHTEISET TAPAHTUMAT VERKOSTOITUMISEN VAUHDITTAJANA	45
3. OHJAAJA, OPISKELIJA JA KEHITTÄJÄ ÄÄNESSÄ	52
Elina Arasola OPISKELUN MERKITYS AIKUISENA – PUOLIVALLATONTA RIVIENVÄLITULKINTAA JA ILOKAASUA	53
Ulla Saarela OPPIA JA OHJAUSTA LÄPI ELÄMÄN	58
Pirjo Malin MATKAOPPAANA JA AURAAJANA OHJAUKSEN POLUILLA	61
KIRJOITTAJAT	71

Esipuhe

Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti käynnistyi loppuvuonna 2008 Lahden ammattikorkeakoulun Innovaatiokeskuksen vetämänä. Taustalla olivat monet hankkeet ja verkostot, kuten Maakunnallinen aikuiskoulutuksen suunnittelu- ja kehittämiskeskus -projekti, AiHe, Noste ja korkeakoulutusta.fi-verkkopalveluyhteistyö.

Projektin toiminnassa on eri vaiheissa ollut mukana noin 250 henkilöä yli 50 organisaatiosta. Pörinää ja porinaa on siis ollut ja tulostakin syntynyt. Verkostoja sinänsä on vaikea mitata ja todentaa tuloksiksi, mutta pidän silti aikuisohjaustoimijoiden ja heidän taustaorganisaatioiden verkostoitumista ja toistensa tuntemista kiistattomana tuloksena. Yhteisen käsityksen ja tahtotilan rakentamisen puuttuessa, toisia tuntematta minkään asiakkaalle asti ulottuvan palvelun tekeminen olisi mahdotonta. Näkyvämpää jälkeä on Opin ovi -ohjauspalvelu elokuussa 2011 avatun oppimiskeskus Fellmannian alakerrassa sekä siihen kuuluvat palvelut. Prosessissa on ollut kyse vanhojen toimintatapojen uudistamisesta – kaikkien resurssien laittamista ”yhteen koriin”, erilaisuuden hyväksymisestä ja hyödyntämisestä sekä ”epämääräiseen maastoon siirtymisestä”, uuden luomisesta.

Olen lukuisia kertoja kuullut huokauksen: ”Pitäisi olla yksi paikka, josta saisi ohjausta.” Tällainen piste on kuulemma aikoinaan ollutkin Lahdessa, mutta loppunut rahoituksen loppuessa. Nyt sellainen paikka taas on, mutta laajemmalla ylläpitäjäjoukolla ja palvelukonseptilla. Tahotila ohjauspalvelujen verkostomaiseen kehittämiseen on huikea ja tuntuu, että olemme vasta päässeet alkuun.

Tämä artikkelikokoelma on tosikertomusta ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, jossa syntyy ideoita, oivalluksia, tekemistä ja joskus yhteentörmäyksiäkin.

Kiitän lämpimästi kaikkia oman kortensa kekon kantaneita kumppaneita.

Tammikuussa 2012

Sari Niemi
projektipäällikkö

A decorative graphic consisting of numerous thin, parallel orange lines that flow from the top right towards the bottom left, creating a sense of movement and depth. The lines are slightly curved and overlap, forming a soft, wavy shape that frames the central text.

1.

OPIN OVEN VERKOSTON KUTOMISTA

Sari Niemi ja Pirjo Malin

VOPPIA IKÄ KAIKKI! KATSAUS VERKOSTOMAISESTI TUOTETTujen OHJAUksen PALVELUJÄRJESTELYJEN KEHITTÄMISEEN PÄIJÄT-HÄMEESSÄ

Talvi 2008–2009, jolloin Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti on vasta alussa: sähköpostiin ko-lahtaa 52 kysymyksen lomake aikuisväestön tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen nykytilasta alueellamme. Hikikarpat nousevat yhden jos toisenkin otsalle, vaikkei tässä ensimmäistä kertaa oltu näiden asioiden äärellä.

Kyselyn taustalla oli verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen malli, tuttavalli-sesti VOP-malli (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen ja Pöyliö 2007). Tarkastelemme tässä artikke-lissa projektin kulkua ja tuloksia VOP:n kehityksessä: ohjausta koskevan julkisen päätöksenteon, palvelujärjestelyjen ja asiakkaalle näkyvien palvelujen tasoilla.

VOP-malli on ohjauksen palvelujärjestelyjen arvioinnin väline. Siinä ohjauksen palvelujärjeste-lyjä tarkastellaan systeemisenä kokonaisuutena. Malli soveltuu eri organisaatioiden, alueiden ja kansalliseen elinikäisen ohjauksen arviointiin. Mallia voi käyttää ohjauksen palvelujärjestelyjen kehittämisen tukena esimerkiksi organisaatioiden ja alueiden ohjauspalvelujen arvioinnissa sekä ohjausta koskevan julkisen päätöksenteon arvioinnissa. (Nykänen et al. 2007.)

Vuoden 2009 alussa tulleeeseen kyselyyn kokosimme vastauksia ensimmäisen aikuisohjausfooru-min kokoontumisessa – aiheuttaen hämmennystä ja kysymyksiä – sekä silloisen Päijät-Hämeen työvoimatoimiston ja Hämeen TE-keskuksen yhteyshenkilöiden kanssa palaverissa. Nyt lähes kolme vuotta myöhemmin on hyvä arvioida, miten asiat ovat kehittyneet ja mitä toimenpitei-tä olemme tehneet.

Alueelliset asiantuntijaryhmät ohjauksen toimintapolitiikan ytimenä

Projektin aikana muodostetuista ja muodostuneista ryhmistä nostamme tässä esiin aikuisohjaus-foorumin, maakunnallisen aikuiskoulutuksen yhteistyöryhmän ja erityisohjauksen asiantunti-jaryhmän. Viimeisimmän roolia, tehtäviä ja tuloksia on kuvannut enemmän Suvi Lehto-Lavi-kainen toisaalla tässä julkaisussa.

Aikuisohjausfoorumin toiminta käynnistyi helmi-maaliskuussa 2009. Olemme koko hankkeen ajan pitäneet ryhmän avoimena aktiivisille ja innokkaille toimijoille. Foorumin tavoitteena on ollut alueen aikuisohjaustoimijoiden keskinäinen verkostoituminen ja yhteisten tieto-, neuvon-ta- ja ohjauspalvelujen (tuo-palvelut) kehittäminen. Näin on myös tapahtunut. Kokoontuminen eri toimijoiden luona vuorollaan osoittautui hyväksi ratkaisuksi.

Kysymys asiantuntijaryhmän toimintavaltuuksista (Nykänen et al. 2007) on mielenkiintoinen projektin jälkeen. Aikuisohjausfoorumin kaltaiselle asiantuntijaryhmälle on tarvetta jatkossa-kin. Tätä kirjoittaessamme virallista mandaattia toiminnalle ei vielä ole – ei tosin esteitäkään.

Maakunnallinen aikuiskoulutuksen yhteistyöryhmä on toiminut verkoston organisaatioiden joh-don foorumina. Yhteistyöryhmän tausta on edellisellä ohjelmakaudella toteutetussa Maakunnal-

lisen aikuiskoulutuksen suunnittelu- ja kehittämiskeskus (Masu) -hankkeessa, jonka keskeisenä tuloksena laadittiin alueellinen aikuiskoulutusstrategia ja luotiin pohjia Opin ovelle (ks. Hautamäki s. 18 tässä julkaisussa). Puheenjohtajuus on ollut vuodesta 2010 Päijät-Hämeen liitolla, josta on suora yhteys maakuntatason suunnitteluun.

Yhteistyöryhmä on ollut paikka, jossa alueellisen ohjauksen (ja muun aikuiskoulutuksen) toimintapolitiikasta on voinut käydä strategista keskustelua. Vuonna 2010 kävimme melko laajan yhteistyökumppaneiden johdon haastattelukierroksen, jossa esiin nousivat muun muassa asiakkaan tarpeisiin vastaaminen verkostona, yhden luukun periaate sekä uudenlaisen toiminnan ja palvelujen innovointi yli organisaatorajojen. Opin ovi -ohjauspalvelun näköinen kehittämissuunnitelma luotiin eri työryhmissä ja johdon haastatteluiden perusteella. Varsinainen strategiapaperi jäi syntymättä. Emme kuitenkaan pidä sitä tappiona – paljon muuta tapahtui.

Masu-hankkeessa laadittua Päijät-Hämeen maakunnallista aikuiskoulutusstrategiaa kritisoitiin ulkoisessa arvioinnissa (Luopajarvi, Markkanen, Salminen ja Vuorinen 2007) muun muassa organisaatiolähtöisyydestä ja instituutiopainotteisuudesta. Huomiota kehoitettiin kiinnittämään asiakaslähtöisyyteen, kansalaisten omien urasuunnittelutaitojen tukemiseen ja ohjauksen käsittelemiseen systeemisellä kokonaisuutena. Vaikka aikuisohjausstrategia-nimistä paperia emme tuottaneetkaan, Opin oven aikana tämän suuntaista kehitystä on tapahtunut.

Vuonna 2009 VOP-kartoituksessa kysyttiin ohjausjärjestelyiden merkityksestä osana alueellista hyvinvointi-, koulutus- sekä työ- ja elinkeinopolitiikan poikkihallinnollista kehittämistä. Tuolloin vastauksemme kuului, että keskustelu on käynnistynyt, mutta merkitystä ei liene olemassa. Tilanne on muuttunut sekä valtakunnallisella että alueellisella tasolla. Pääministeri Kataisen hallituksen ohjelma viimeistään tarkoittaa, ettei ohjausta voida jättää huomioimatta millään hallinnon tasolla tai alalla. Näkisimme, että Päijät-Hämeessä tähän asiaan on herätty jo aiemmin.

Päijät-Hämeen maakuntaohjelmassa 2011–14 todetaan, että ”yhteiskunnalliset muutokset ja työelämän muuttuvat osaamistarpeet edellyttävät panostusta aikuiskoulutukseen ja ohjauspalvelujen kehittämiseen. Maakunnassa luodaan verkostoituvaa yhteistyötä asiakaslähtöisten koulutuksen ohjauspalvelujen saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi ... Alueen tarpeesta syntyvää koulutusta tulee edelleen kehittää. Kehittämiseen tarvitaan uudenlaisia yhteistyörakenteita ja yhteistä ohjausta.”

Opin oven valtakunnallisen kehittämisohjelman aikana on toteutettu laaja aluehallintouudistus, jolla on väistämättä ollut vaikutuksia myös ohjauksen toimintapolitiikkaan. Ely-keskusten strategia-asiakirja 2010–2011 (TEM 2009) ja keväällä 2011 julkaistu Ehdotus elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiseksi tavoitteiksi (Opetusministeriö 2011) painottavat Ely-keskusten roolia alueellisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden koordinoijana ja palveluiden alueellisesta saatavuudesta vastaajana. Käytännössä Elyt ovat kuitenkin keskenään erilaisia ja myös tno-palvelujen kehittämiseen ja koordinointiin olevat resurssit vaihtelevat huomattavasti.

Arvio alueellisen ohjauksen toimintapolitiikan kehittymisestä

Näissä asioissa on päästy hyvään vauhtiin:

- ohjauksen toimintakenttä ja asiantuntijaryhmät ovat projektin aikana jäsentyneet
- on alettu tehdä myös yhteisiä päätöksiä ja käydä yhteistä keskustelua ohjauksesta

Näihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota:

- ohjauksen arviointimenetelmät
- ennakoitimallien ja ennakoititiedon saatavuus ohjauksessa
- verkostomaisten asiantuntijaryhmien valtuutus ja Ely-keskuksen roolin toteutuminen

Yhteistyökumppaneita Opin ovi -projektissa:

- Lahden ammattikorkeakoulu (hankkeen hallinnoija)
- Koulutuskeskus Salpaus
- Tuoterengas
- Lahden yliopistokeskus
- Lahden Diakonian instituutti
- Lahden yhteiskoulun aikuislukio
- Lahden kansanopisto
- Päijät-Hämeen Kesäyliopisto
- Wellamo-opisto
- Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Vierumäen yksikkö
- Suomen Urheiluopisto
- Liikuntakeskus Pajulahti
- Harjulan kansalaisopisto
- Heinolan kansalaisopisto
- Hämeen ELY-keskus
- Päijät-Hämeen ja Heinolan TE-toimistot
- Työvoiman palvelukeskus Lyhty
- Lahden seudun työttömät ry
- Lahden seudun erilaiset oppijat ry

KUVA 1.
Näkymä Opin ovi
-ohjauspalvelusta
Fellmanniasta.



Kuva: Anna Rääkkönen

Alueellinen yhteistyö ohjauksen järjestämiseksi

Projektin alkuvaiheessa kirjasimme: *”Tärkein ja ensimmäinen kehittämishaaste on asiakasrajapinnassa toimivien henkilöiden tietoisuuden ja tuntemuksen lisääminen toistensa toiminnasta ja tavoitteista sekä henkilötason kontaktien lisääminen.”* Olemme kuulleet tavoitteen toistettavan eri sanoin lukuisia kertoja ja pyrkineet edistämään tavoitteen toteutumista eri keinoin. Aikuisohjausfoorumien kokoontumiset eri toimijoiden luona sekä seminaarit, koulutukset ja ohjaajaverkoston yhteiset tapahtumat ovat edistäneet tietoisuutta. Aikuiskoulutuksen ja ohjauksen toimijoiden ja palvelujen kuvaamiseksi laadimme vielä keväällä 2011 Päijät-Hämeen aikuiskoulutus- ja ohjauspalveluoppaan.

Paras tapa lisätä yhteistyötä on tehdä sitä käytännössä. Savolainen ja Tamminen kertovat artikkelissaan (s. 45) yhteisistä tapahtumista. Syksyllä 2011 avatun Opin ovi -ohjauspalvelun kautta ohjaustoimijoiden yhteistyö ja verkostoituminen on lisääntynyt entisestään. Yhteistyöhalukkuudestaan ovat ilmoittaneet myös sellaiset tahot, joita emme ole aiemmin saaneet tai ehtineet houkutella mukaan – tai joita emme ole edes ymmärtäneet pyytää.

Tärkeinä tavoitteina hankkeen alussa pidimme myös resurssien yhteiskäyttöä ja erityisasiantuntijuuksien jakamista yhteiseksi hyödyksi sekä toisekseen yhteisten palvelujen ja tuotteiden kehittämistä. Opin ovi -ohjauspalvelun suunnittelun lähtökohtana on ollut rakentaa riittävän kokoinen palvelu, joka ei kuitenkaan syö liikaa yksittäisten toimijoiden resursseja. Riittävän kokoinen on mielestämme sellainen, jolla on jotain uutuusarvoa ja joka pystyy tulevaisuudessa muuntautumaan asiakkaiden tarpeiden mukana. Kustannusten jaossa on lähdetty kylmistä euroista, mutta myös eri toimijoiden erityisasiantuntijuuksien hyödyntämisestä. Tästä esimerkkinä ovat erityisohjauksen asiantuntijoiden palvelut, ajanvarauksella tarjottava ohjaus ja opiskelutaidon illat.

Työelämän ja koulutusorganisaatioiden yhteistyön edistämässä emme päässeet lupaavaa pilottia (ks. Arasola ja Hellström s. 38) ja lukuisia keskusteluja pidemmälle. Sama näyttää vaivanneen useita valtakunnallisen kehittämisohjelman Opin ovi -projekteja, sillä välivaiheen arvioinnissa vain kolme hanketta 40:stä ilmoitti edistäneestä työnantajien kilpailukykyä (Kuntoutussäätiö 2011, 11). Toki työelämälle ja työelämän organisaatioille tarjottavat ohjauspalvelut ovat olleet mielessämme, mutta niiden verkostomainen kehittäminen näyttää vaativan erilaisia panostuksia niin hankkeelta kuin verkostoltakin.

Kun ohjausta tarjotaan työelämälle, mikä on silloin ohjauksen kohde ja ketä silloin ohjataan? Kysymys on kirvoittanut useita keskusteluja muun muassa työelämän ohjauspalvelujen kehittämisryhmän (tuttavallisemmin Taimin) tapaamisissa, joita Ely-keskuksen sisarhankkeen kanssa pidimme. Oppivatkaan organisaatiot eivät nimittäin hakeudu koulutukseen, vaan kyseessä ovat aina elävät ihmiset. Työelämän organisaatioita on lähestyttävä kahdesta suunnasta: ylhäältä johdon näkökulmia avartamalla, kuten LMN-valmennuksessa tapahtui, sekä läheltä henkilöstöä, jonka osaamisen kehittämisen kipinä on syytettävä.

Projektin aikana on kerätty asiakaskokemuksia ja -näkömymiä ohjauspalveluista ja niiden kehittämistarpeista messuilla ja muissa tapahtumissa. Kuitenkaan mitään systemaattista toimintamallia ei ole kehitetty ja sovittu. Asiakkaan äänen kuuleminen edellyttää kapulakielisyyden ja ammattisanaston korvaamista asiakkaan kielellä – huomaisimme tämän erittäin haastavaksi lyhyen living lab -kokeilun aikana. Asiakkaan tarpeiden kuulemisessa ja kynnyksen madaltamisessa pitää jatkossakin olla herkkänä, muutoin saamme ohjata toisiamme.



KUVA 2. Asiakkaat kertoivat DuuniExpo-messuilla 2010, missä vaiheissa he tarvitsisivat ohjausta.

Hankkeen alussa aikuisohjausfoorumilla kirjattiin, että alueelle tarvitaan uusi, yhden luokun periaatteella toimiva ”ohjauspalvelupiste”, ”koordinoitu toimisto”, ”ensiohjausta” ja ”TE-toimistojen palveluita koulutusorganisaatioiden kannalta täydentävä/synergoiva palvelumuoto”. Voidaan siis katsoa, että Opin ovi -ohjauspalvelulle on ollut tilausta. Palvelun suunnittelusta tuli myös alueellinen ohjauksen toimintasuunnitelma, joka yhteisesti hyväksyttiin maakunnallisessa aikuiskoulutuksen yhteistyöryhmässä.

Arvio ohjauksen palvelujärjestelyjen kehittymisestä

Näissä asioissa on päästy hyvään vauhtiin:

- yhteinen ohjauspalvelu aikuisväestölle
- innovatiivinen, uudistava ote

Näihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota:

- ohjauksen laatu
- jatkuva kehittäminen
- työelämälle tarjottavat palvelut

Asiakkaille näkyvät palvelut

Saako kansalainen tänään jotain enemmän kuin hankkeen alussa? Mitä kansalainen saisi, jos Opin ovi -projekteja ei olisi ollut? Koska aukottomia ”jos-olisi-niin-sitten”-vastauksia ei ole keksitty, voimme lähinnä leikkiä kysymyksillä.

Oppimiskeskus Fellmannian alakerrassa sijaitseva Opin ovi -ohjauspalvelu on projektin aikana käynnistetty aidosti moniammatillinen ja -hallinnollinen palvelu. Se palvelee työikäisiä päijät-hämäläisiä ikään ja koulutustaustaan katsomatta. Yhteistyössä on luotu myös uusia palveluja, kuten erityisen tuen palvelut (ks. Lehto-Lavikainen s. 26). Ennen hanketta tai sen ulkopuolella kehitettyjä monen organisaation yhteisiä palveluja on muun muassa korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelu, jonka kehittämisestä saatuja kokemuksia on hyödynnetty (ks. Merenluoto, Varjos ja Vuorivirta s. 32). Sähköisten palvelujen ja ohjauksen arviointivälineiden kehittäminen oli valtakunnallisen Nuove-hankkeen tehtäviä. Harmiksemme Nuove ei edennyt Opin oven aikana siten, että olisimme voineet uudistaa ja laajentaa myös alueellisia sähköisiä palveluita. Tässä onkin työsarkaa tuleville vuosille alueellisesti ja valtakunnallisesti.

Nyt toteutettujen uusien palvelujen ja koko palvelukonseptin osuvuudesta näin lyhyellä aikajän-teellä on vaikea antaa arvioita. Ohjauspalvelun määrällinen tavoitettavuus on ollut hyvä (taulukko 1). Ohjauspalvelua käyttäneistä 60 % on ollut naisia ja 40 % miehiä. Sukupuolijakauma on melko tasainen – toisin sanoen useasti näissä palveluissa aliedustetut miehet ovat myös rohjenneet tulla Opin oveen. Asiakaskunnan ikähaarukka on ollut peruskoulua päättävistä eläkkeelle ehtineisiin, tyypillisin ikäryhmä ovat toki olleet 25–40 (40 %) ja 40–50-vuotiaat (29 %).

Taulukko 1. Opin ovi -ohjauspalvelun kävijät 8.8. – 31.12.2011.

Ohjauspalveluasiakkaat	
yksittäisiä asiakkaita	226
ryhmäasiakkaita	138
Teemailtoihin osallistuneita	232
Vierailijoita	383
Yhteensä	969

Yhteisesti järjestetyt tempaukset ja tapahtumat, kuten jalkautuminen kauppakeskukseen, torille tai rautatieasemalle keltaisissa huomioliiveissä sekä tietoisut kirjastoissa ovat myös asiakkaalle näkyviä palveluja, joita olemme tuntuvasti lisänneet ja kehittäneet Opin oven aikana. Saamamme palautteen mukaan ne ovat myös madaltaneet ohjaajien kynnystä keskinäiseen moniammatilliseen yhteistyöhön ja yli organisaatiorajojen tapahtuvaan asiakastyöhön.

Ohjausosaamisen kehittäminen

Valtakunnallisen kehittämisohjelman kuin myös meidän oman Opin oven yhtenä tavoitteena on ollut ohjausosaamisen lisääminen. Studio- ja Erkkeri -projektit ovatkin yhdessä alueellisten Opin ovien kanssa järjestäneet lukuisia koulutuksia.

Lahdessa toteutetut koulutukset ja valmennukset:

- Aikuisten ohjauksen perusteet 5 op, Erkkeri (lv. 2011 – 2012)
- Dialogitaidoilla virtaa opetukseen ja oppimiseen 5 op, Studio (2011, Lahti, Hämeenlinna ja Tampere)
- Sosiaalinen media osaksi opetusta ja ohjausta 5 op, Studio (2011)
- Iloa oppimiseen ja opettamiseen 5 op, Studio (2010, Lahti ja Hämeenlinna)
- Aikuisten ohjaus ja neuvontatyö 30 op, Erkkeri (lv. 2009 – 2010)
- Ohjauksen menetelmät -valmennuspäivä, Erkkeri (2009)
- Työelämälähtöisyys ja työelämätaidot 5 op, Studio (2009)

Osallistujien pedagogiset ja ohjaukselliset taidot ovat kasvaneet, mutta keskeisin tulos lienee verkostoituminen. Koulutuksiin osallistujat ovat olleet eri organisaatioista ja hallinnonaloilta ja koulutukset luonteeltaan keskustelevia, jolloin ”ristipölytys” on ollut väistämätöntä. Tämänkaltaisten koulutusten ja valmennusten toteutustapojen jatkuminen kehittämisohjelman jälkeenkin on erittäin toivottavaa. Uskomme sen koituvan myös asiakkaan eduksi.

Arvio asiakkaalle näkyvien palvelujen kehittymisestä

Näissä asioissa on päästy hyvään vauhtiin:

- yhteinen Opin ovi -ohjauspalvelu aikuisväestölle
- paljon yhteisiä tempauksia ja jalkautumisia ihmisten lähelle
- yhteiset koulutukset moniammatillisen ohjausosaamisen kehittämiseksi

Näihin tulee jatkossa kiinnittää huomiota:

- organisaatioiden välisten palvelujen arviointi

Summa summarum

Marraskuussa 2011 pidetyn Opinpaikka-tapahtuman julkilausumassa (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011) todetaan, että ohjauksen toimintoja on kehitetty paljon. Kuitenkin pysyviä rakenteellisia ratkaisuja, jotka synnyttäisivät uudenlaisia tno-palveluita, on tehty vielä liian vähän. Ohjausalan toimijoiden aktiivinen, innovatiivinen ja antaumuksellinen kehittämistyö ei kuitenkaan yksin riitä, vaan uudenlaisten, pysyvien palvelujen ja toimintamallien vakiinnuttamiseksi tarvitaan myös päättäjiä, työnantajia ja kansalaisia.

Koko kehittämisohjelman väliarvioon peilattuna näemme, ettei Päijät-Hämeen tilanne poikkea juurikaan keskiarvosta. Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin aikana vauhtiin lähtenyt toiminta ja uusi Opin ovi -ohjauspalvelu jatkuvat ainakin pilottijakson ajan projektin päättymisen jälkeen. Tahtotila ja into kehittää palveluja edelleen yhdessä ovat lupauksia antava.

Lähteet

- Avoin, oikeudenmukainen ja rohkea Suomi. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011. Osallisuus työhön ja mahdollisuus itsensä kehittämiseen kaikille! Opinpaikka-tapahtuman julkilausuma 3.11.2011. Saavilla verkossa http://www.opinpaikka.fi/images/Opinpaikka_julkilausuma_3.11.2011.pdf. Luettu 3.1.2012.
- Kuntoutussäätiö 2011. Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämisohjelmalla. Kehittämisohjelman arvioinnin väliraportti 8.12.2011. NUOVE neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämisprojekti ja Kuntoutussäätiö, Arviointi- ja koulutusyksikkö.
- Luopajarvi, Timo; Markkanen, Martti; Salminen, Hannu; Vuorinen, Raimo 2007. Päijät-Hämeen maakunnallisen aikuiskoulutusstrategian ulkoinen arviointi. Koulutuksen arviointineuvosto.
- Nykänen, Seija; Karjalainen, Merja; Vuorinen, Raimo ja Pöyliö, Lea 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Tutkimuslsteita 34.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Päijät-Häme 2011–2014. Päijät-Hämeen maakuntaohjelma. Päijät-Hämeen liitto A184/2010.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten strategia-asiakirja 2010–2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 39/2009.

Jari Hautamäki

NÄKÖKULMIA ALUEELLISEN KEHITTÄJÄVERKOSTON TOIMINNAN MUOTOUTUMISEEN

Johdanto

Alueiden yhteistoimintaa kehitetään yhä useammin verkostoissa, missä toiminnan vaikuttavuutta ja sosiaalista prosessia ohjataan uudella tavalla. Kehittäjäverkostojen toiminta on kuitenkin monimuotoista ja vaikeasti hahmotettavaa. (mm. Kickert & Koppenjan 1999.) Tämän artikkelin tavoitteena on tehdä näkyväksi Päijät-Hämeessä toimivan maakunnallisen aikuiskoulutuksen suunnittelu- ja kehittämisverkoston (Masu) toiminnan muotoutumista peilaamalla sitä aluekehittämisen taustalla oleviin tutkimuksiin sekä aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen (tno-palvelujen) kehittämisestä saatuihin kokemuksiin Päijät-Hämeen Opin ovi -projektissa.

Tno-kehittämistyötä toteutetaan valtakunnallisissa ja alueellisissa verkostoissa oppilaitosten, aluekehitysyksikköjen sekä työ- ja elinkeinohallinnon yhteistyönä. Alueiden kehittymisen näkökulmasta toiminta perustuu Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan sekä Työ- ja elinkeinoministeriön Suomen aluekehitysstrategiaan. Niissä aluerakenteen ytimenä pidetään elinvoimaisia maakuntia, kattavaa kaupunkiverkostoa sekä näiden välille luotuja kehityskäytäviä. Lisäksi alueiden kehittämistä pidetään osaamislähtöisenä, mikä korostaa innovatiivisen uuden tiedon tuottamista ja soveltamista. Tämän seurauksena paikallisen toiminnan merkitys osaamisen kehittämisessä, uuden tietämyksen ja innovaatioiden luomisessa nähdään kasvavan edelleen. (mm. Asheim, Cooke & Martin 2006.)

Verkostot ovat polkuriippuvaisia

Päijät-Hämeen aluekehitystä on pitkään ohjannut selviäminen 1990-luvun alun voimakkaasta taantumasta. (vrt. Boschma & Sotarauta 2007.) Mekanismeina on käytetty mm. uusien yhteistyörakenteiden muodostumista sekä yritysten ja kansalaisten osaamisen parantamista. 2000-luvun alkupuolella käynnistynyt korkeasuhdanne on muuttanut lineaarista, tarjontalähtöistä koulutusajattelua kysyntälähtöisempään suuntaan. Se on näkynyt mm. työ- ja elinkeinoelämän julkituomina työvoiman kasvavina ammattitaitovaatimuksina. Niihin vastaaminen on lisännyt aikuiskoulutustoimijoiden yhteisiä intressejä ja keskinäistä riippuvuutta. (vrt. Doz, Olk & Ring 2000.) Aikuiskoulutuksen toimintaympäristö on muuttunut nopeasti, jolloin on tarvittu aikuiskoulutuksen tuottajien yhteisiä ponnisteluja tilanteessa, missä yhteiskunnassamme on esiintynyt samanaikaisesti suurta työttömyyttä ja pulaa osaavasta työvoimasta (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006).

Päijät-Hämeen aikuiskoulutustoimijat tekivät 1990-luvun alkupuolella monipuolista yhteistyötä keskenään. Monet uudistukset kuten aikuiskoulutuksen kilpailutus, aikuiskoulutuksen rahoituksen kohdistuminen tutkintoihin, EU-tuen suuntaaminen sekä koulutusorganisaatioiden hallinnolliset muutokset muuttivat kuitenkin alueellisen aikuiskoulutuksen kentän vuosien saatossa pirstaloituneeksi ja hajanaiseksi. Yhteistoiminnassa oli 2000-luvun alkupuolella lukkiutumisen merkkejä mm. sosiaalisen kanssakäymisen vähentymisenä ja yhteisen tietoperustan murenemisenä. Tämän hieman negatiivisen kehityksen käännekohtaksi Päijät-Hämeessä muodostui Aikuiskoulutuksen toimenpideohjelman (Etelä-Suomen lääninhallitus 2005, 68–70) arviointi, missä lääninhallitus ehdotti mm. Päijät-Hämeen aikuiskoulutustoimijoiden yhteistyön koordi-

noinnin kehittämistä, koulutustarjonnan päällekkäisyyksien poistamista, reaaliaikaisen koulutustiedon tuottamista sekä ohjauksen ja neuvontatoiminnan kehittämistä. Vuonna 2006 Etelä-Suomen lääninhallitus päätti aloittaa em. kehittämiskohteiden rahoittamisen Euroopan Sosiaalirahaston tuella.

Päijät-Hämeen keskeisissä strategioissa alkoi 2000-luvun puolivälissä näkyä eurooppalaisten ja kansallisten strategioiden vaikutus. Maakuntaohjelma (2006), Lahden kaupunkiseudun innovaatioympäristön kehittämisstrategia (2005) sekä Lahden alueen elinkeinostrategia (2005) nostivat aikuiskoulutuksen kehittämisen keskiöön. Myös alueen korkeakoulustrategia korosti tietämyksen siirtämistä edistävien rakenteiden ja yhteistyömallien kehittämistä (2005). Uusien strategisten linjausten lisäksi alueellisesta aikuiskoulutusyhteistyöstä 1990-luvun alussa saadut positiiviset kokemukset kasvattivat odotuksia uudentyyppisen verkostoyhteistyön käynnistymiseen. Lisäksi muutamien keskeisten aikuiskoulutusorganisaatioiden johtajat näkivät yhteistyön itsessään arvokkaana ja hyödyllisenä (vrt. David 1994.) ja uskoivat, että uudella yhteistyörakenteella voitaisiin pitkällä aikajänteellä tuottaa hyötyjä alueen kaikille aikuiskoulutustoimijoille. Verkostopohjaisen yhteistoiminnan käynnistämiseksi oli siis olemassa todellinen tarve ja kysyntä.

Masu-verkostossa toimittiin yhdessä ESR-rahoituksen turvin vuodesta 2006 lukien pohtien ja miettien aiemman kehityshistorian pohjalta yhteistä strategiaa, ohjaus- ja neuvontatoiminnan kehittämistä sekä osaamistarpeiden ennakointia. Opetusministeriö ja työministeriö käynnistivät vuonna 2008 valtakunnallisen ESR-rahoitteisen kehittämisohjelman Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden valtakunnallisella kehittämisohjelmalla ja vuonna 2009 Opetushallitus käynnisti kansallisen Koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoinnin kehittämisohjelman. Ohjelmien kautta Masu-verkoston toiminta linkittyi kansallisiin verkostoihin ja yhteistoiminnan kehittämiseen saatiin kanavoitua merkittäviä resursseja. Kansalliset ohjelmat ja niiden resurssit ovat tukeneet em. päijät-hämäläisten strategioiden aikuiskoulutuksen kehittämistavoitteiden toteutumista. Aikuiskoulutustoimijat ovat saaneet luotua verkostomaista yhteistyötä koulutuksen ja sen ohjauspalvelujen saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi. Tno-palvelujen käynnistäminen syksyllä 2011 sekä yritysklusterien osaamistarpeiden ennakointitulokset ovat konkreettisia osoituksia yhteistyön toimivuudesta.

Verkostomaisen toimintatavan käyttöönotto on helpottanut myös yhteistoiminnan koordinoitavuutta. Uusin maakuntaohjelma 2011–2014 sekä Lahden seudun kilpailukyky- ja elinkeinostrategia 2009–2015 painottavat erityisesti työelämässä toimivien kansalaisten osaamisen kehittämisen tärkeyttä, pyrkivät ohjaamaan kehittämistä kohti joustavia koulutusmalleja ja kytkemään päijät-hämäläistä aikuiskoulutusta laajempaan metropolialueen yhteistyöhön. Tällaisen kehityspolun hahmottaminen alueella tulee edellyttämään yhä vahvempaa yhteistoiminnan koordinoitavuutta.

Verkostojen toiminta on monikerroksista ja virtaavaa

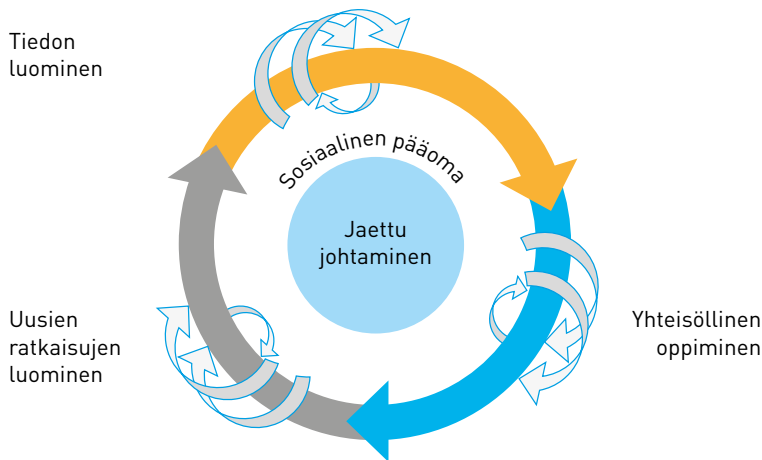
Opin oven kehittämisohjelmassa on pyritty sovittamaan yhteen eri hallinnonaloja ja hallintotasoja siten, että yhteisestä kehittämisestä löytyisi lisäarvoa ja rikkautta sekä että kehittäminen ohjautuisi dynaamisesti ”ylhäältä - alaspäin ja päinvastoin” (Sotarauta & Kautonen 2007). Toiminnassa on panostettu tämän vuoksi eri oppilaitosten, yritysten, aluekehitystahojen, alueiden ym. toimintatasojen ja verkostojen yhdistämiseen. Verkoston monikerroksisuus näyttäytyy kan-

sallisten suhteiden lisäksi ns. paikallisen hallinnan jatkuvana prosessina, mikä on muodostunut useiden julkisten ja yksityisten organisaatioiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta. (Asheim et al. 2006.). Tämän vuoksi on ollut tarkoituksenmukaista luoda yhteisiä paikallisen tason foorumeja, joissa strategioiden ja kehittämissuunnitelman päämäärien väliltä on löydetty yhtymäkohtia ja joihin on kyetty sopimaan yhteisiä kehittämistoimenpiteitä ja uusia tavoitteita. Foorumit ovat olleet yksi keino monikerroksisuuden hallinnassa, mikä on vähitellen muotoutunut jatkuvaksi asiakaslähtöisen tiedon luomisen, tno-henkilöstön yhteisen oppimisen sekä kysyntälähtöisten tno-palvelujen kehittämisen prosessiksi.

Monikerroksisuuden lisäksi kehittämisessä on korostunut erilaiset tietovirrät, jotka muodostuvat Castellsin (1996) mukaan alueita ja verkostoja yhdistävästä informaatioteknologiasta, navoista ja solmuista sekä näissä toimivista eliiteistä. Tno-kehittämisessä verkoston navat ja solmut tarkoittavat käytännössä sitä, että suomalaisissa kasvukeskuksissa tarvitaan tno-palvelukeskittymiä, joissa potentiaaliset aikuisopiskelijat saavat asiakaslähtöistä ja vastuullista ohjausta. Informaatioteknologian näkökulmasta tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että fyysisten tno-palvelujen tueksi tarvitaan yhtenäisiä sähköisiä ohjauspalveluja, mitkä yhdistävät toisiinsa monimuotoiset, eri toimijoiden tuottamat kansalliset ja alueelliset palvelut. Eliitit tarkoittavat käytännössä sitä, että alueellisten tno-palvelujen kehittämiseksi ja palvelujen tuottamiseksi tarvitaan osaavia ohjauksen asiantuntijoita, jotka muodostavat keskenään sosiaalisia verkostoja. Tällä tavalla verkostojen solmuihin virtaa ja kumuloituu paras mahdollinen ohjaustietämys, minkä kasvumahdollisuuksia voidaan parantaa avoimessa ja luottamuksellisessa vuorovaikutuksessa. (Blomqvist & Levy 2006.)

Verkostojen kehittyminen on syklimäistä ja voimistuvaa

Alueellisessa kehittäjäverkostossa tno-palvelujen kehittäminen on edennyt syklimäisesti (kuvio 1). Syklisyyden merkitys on korostunut verkostotyössä, sillä kokonaissyklin muodostamat tiedon luomisen (Nonaka & Toyama 2003), yhteisöllisen oppimisen (Engeström 2004) ja innovatiivisten palvelujen kehittämisen (Sanders & Simons 2009) prosessit ovat itsessäänkin syklisiä prosesseja.



Kuvio 1. Verkoston prosessien syklisyys ja prosessien keskinäiset yhteydet.

Verkostossa toimivissa kehittämissyhmässä ja foorumeissa asiantuntijat (esimerkiksi opettajat, ohjaajat, johtajat) ovat luoneet uutta asiakaslähtöistä tietoa käsittelemällä yhdessä tärkeäksi koettujen tietolähteiden tuloksia ja muodostamalla niistä keskinäisen keskustelun ja pohdinnan avulla uutta, kehittämisen kannalta merkityksellistä tietoa. Tärkeitä tietolähteitä ovat olleet esimerkiksi aikuiskoulutuksen uusimmat tutkimustulokset tai asiakkaiden kokemukset ohjauspalvelujen käytöstä. Merkityksellistä kehittämisen kannalta tärkeää tietoa on löydetty asiantuntijoiden välisessä vuorovaikutuksessa monivaiheisen ja syklisen tiedon luomisen prosessin tuloksena. (Nonaka et al. 2003.)

Yhteisöllisen oppimisen prosessissa merkityksellistä tietoa on jäsennetty, rikastettu ja rajattu yhdessä. Oppimisen tuloksena on syntynyt yhteinen käsitys siitä, miten aiemmin muodostetun merkityksellisen tiedon valossa tulisi edetä. Ryhmissä tai foorumeissa on syntynyt päätöksiä esim. tulevista toimenpiteistä, tapahtumien järjestämisestä tai esimerkiksi yhteinen käsitys tno-palveluun liitettävästä lisäominaisuudesta. Oppiminen on tapahtunut yhteistyön ohessa yksilötasolla kokemuksellisesti ja ryhmätasolla ekspansiivisesti. (Engeström 2004.) Sykliä toistuen oppiminen on vähitellen voimistunut ja sen vaikuttavuus asenteisiin ja käytännön työhön on lisääntynyt. Oppimisessa on ollut tunnistettavissa uudistavan oppimisen (Beairsto & Ruohotie 2003) tunnusmerkkejä.

Oppimisprosessista saatuja tuloksia on käytetty hyväksi innovatiivisten palvelujen kehittämisessä, missä uuden tiedon ja siitä tehdyn tulkinnan pohjalta on suunniteltu konkreettisen tno-palvelun toteuttamista ja etsitty uusia käytännön ratkaisuja olemassa olevien palvelujen parantamiseksi. Palvelujen kehittäminen on käytännössä ollut aikuiskoulutuksen kehittämisen näkökulmasta kysyntä- ja asiakaslähtöistä. Esimerkiksi syksyllä 2011 käynnistetyn ohjauspalvelun toimintaa ja luonnetta on hiottu pitkään ohjaajien, asiantuntijoiden ja toimijoiden johdon verkostossa. Prosessissa on ollut havaittavissa palvelun muotoilulle tyypillisiä piirteitä konseptoinnin, suunnittelun, prototyypin rakentamisen, kaupallistamisen ja tuotteistamisen syklin muodossa. (mm. Sanders et al. 2009.)

Kokonaissyklin nopeutumiseen ja voimistumiseen on kyetty vaikuttamaan jaetulla johtamisella (Sotarauta et al. 2007; Dhanaraj & Parkhe 2006) sekä vahvalla sosiaalisella pääomalla (Blomqvist et al. 2006). Jaettuun johtamiseen osallistuvilla verkoston avainhenkilöillä ja johtajilla on ollut samansuuntainen näkemys aikuiskoulutuksen tulevaisuudesta ja sellainen tapa toimia, että yhteiset visiot ovat vähitellen kääntyneet toiminnaksi. Toimijoiden keskinäinen vaikutusvalta on ollut luonteeltaan taivuttelevaa ja hienovaraista. Olennaista on ollut uuden toimintamallin sekä asenteiden ja uskomusten vähittäinen muuttaminen. Jaettuun johtamiseen osallistuvat ovat myös huolehtineet verkoston osaamisenkehittämisestä. He ovat myös varmistaneet, että verkosto on mahdollistanut asiantuntijoiden ja asiakkaiden aidon kohtaamisen. Ihmisten kohtaamisella sekä inspiroivalla ja stimuloivalla kehittämisotteella on ollut verkoston toimintaa tasapainottava vaikutus. Johtajat ovat toimineet ikään kuin sosiaalisina arkkitehteinä, jotka ovat pyrkineet muovaamaan verkostossa toimivia asiantuntijoita ja muita johtajia hyväksymään uusia asioita ja identiteettejä. Tämä on edellyttänyt toimijoiden välisen vuorovaikutuksen avoimuuden lisääntymistä ja erityisesti keskinäisen luottamuksen kasvua.

Verkoston toiminta perustuu yhteiskehittelyyn

Yhteiskehittely on verkostomaista, monella eri tasolla tehtävää, yhteistä ja vastavuoroista kehittämistyötä (mm. Fenwick 2008). Yhteiskehittelyssä syklimäiset tiedon luomisen, oppimisen ja palvelujen kehittämisen prosessit sekä jaettu johtaminen ja sosiaalinen pääoma ovat kietoutuneet toisiinsa. (Kuvio 1.) Ensinnäkin kysymys on ollut yhteistyön kehittymisestä useamman hallinnonalan ja organisaation välillä muutosten aikaansaamiseksi (Sotara et al. 2007). Toiseksi yhteiskehittely on ollut moniammatillista asiantuntijoiden välistä yhteistyötä, missä arjen kokemusten jakaminen eri rooleista käsin on tukenut oppimista ja mahdollistanut sitoutumisen uusiin toimintatapoihin sekä uusien ideoiden ja innovaatioiden syntyminen (Engeström 2004).

Masu-verkostossa tapahtuvassa yhteiskehittelyssä on pyritty löytämään dialogin keinoin yhteisiä käsityksiä soveltamalla yhteen erilaisia näkökulmia ja tulkintoja tno-toiminnan nykyisestä tilasta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Oleellista on ollut erilaista ajattelua edustavien tahojen osallistuminen, asiantuntijoiden ja asiakkaiden keskinäinen vuorovaikutus, ongelmalähtöisyys sekä erityisesti käytännön työhön liittyvän hiljaisen tietämyksen näkyväksi tekeminen. (Nonaka et al. 2003.) Samalla on pyritty täyttämään johdon ja arjen kehittäjien välistä kuilua (Sotara et al. 2007). Tämä on edellyttänyt onnistumista uusien merkitysten antamisessa tno-palveluille. Merkityksien antamisessa eri osapuolet ovat arvottaneet kehittämistyön tärkeyttä ja liittäneet sen organisaatioiden kehittämissuunnitelmiin. Johdon saaminen mukaan kehittämistoimintapiteisiin ja resurssien varmistamiseen on edellyttänyt sitä, että tno-asiantuntijat ovat onnistuneet tulkitsemaan kehittämistyön tuloksia ja tulevaisuutta johdon käyttämällä kielellä ja kyenneet visioimaan johtajille uudenlaista, vetovoimaista ja tärkeää tno-palveluiden kehittämispolkua. (Sotara & Mustikkamäki 2008.) Onnistuminen merkitysten antamisessa on varmistanut konkreettisen tno-palvelun käynnistymisen syksyllä 2011 oppimiskeskus Fellmanniassa.

Yhteenveto

Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti on Masu-verkoston tuella kehittänyt alueellisia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja osaamisen kehittämistä harkitseville ja tarvitseville aikuisille ja työyhteisöille. Kehittäminen on sijoittunut alueella jo vuosikymmeniä jatkuneeseen koulutus- ja aluekehitysorganisaatioiden verkostoitumiskehityksen jatkumoon. Aiemmat verkostoitumiskokemukset ja polkuriippuvuus ovat muokanneet kehittämistyötä ja tuoneet siihen monia alueellisia erityispiirteitä. Kehittämistyössä on kuitenkin onnistuttu sovittamaan yhteen eri hallinnonalojen, hallintotasojen, organisaatioiden ja asiakkaiden tarpeita siten, että yhteisestä kehittämisestä on löytynyt lisäarvoa ja dynaamisuutta. Yhteisellä vuorovaikutuksella tno-palvelujen kehittämistyöhön on saatu upotettua paikallisuutta tukevaa toimintaa ja tavoitteita siten, että palvelun konkreettinen toteuttaminen on alkanut syksyllä 2011.

Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti on viime vuosien aikana onnistunut rakentamaan Masu-verkostoon useita foorumeita ja kehittämisyöryhmiä, joiden toiminta on perustunut yhteiskehittelyyn. Yhteiskehittelyssä verkoston erilaiset osaamiset ja osaajat ovat kohdanneet. Yhteiskehittelyn aikana verkoston kehittämistyöhön osallistuneet ovat kyenneet luomaan uutta ja merkityksellistä tietoa, oppineet muodostamaan yhteisiä käsityksiä kehittämishaasteiden toteuttamisesta sekä innovoineet ja rakentaneet konkreettisia uusia palveluja ja ratkaisuja olemassa olevien kehittämishaasteiden pohjalta. Samalla Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti on kyennyt vahvistamaan

kehämäistä ja syklisesti toimivaa tiedon luomisen, oppimisen ja innovatiivisten palvelujen kehittämisen kokonaisprosessia (kuvio 1) kasvattamalla sosiaalista pääomaa ja soveltamalla jaettua johtajuutta yli organisaatorajojen.

Lähteet

- Asheim, B., Cooke, P., & Martin, R. 2006. The Rise of the Cluster Concept in Regional Analysis and Policy: a Critical Assessment. Teoksessa: Asheim, B. & Cooke, P. & Martin, R. (toim.) Clusters and Regional Development: Critical Reflections and Explorations. Routledge. Abingdon.
- Beairsto, B. Ruohotie, P. 2003. Empowering Professionals as Lifelong Learners. Teoksessa: Beairsto, B., Klein, M. Ruohotie, P. (toim). Professional Learning and Leadership. Research Centre for Vocational Education and Training. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Blomqvist K. & Levy J. 2006. Collaboration Capability – A Focal Concept in Collaborative Knowledge Creation and Innovation in Networks, Journal of Management Concepts and Philosophy 2(1), 31–48.
- Boschma, R. & Sotarauta, M. 2007. Economic policy from an evolutionary perspective: the case of Finland, Entrepreneurship and Innovation Management, 7(2/3/4/5).
- Castells, M. 1996. The Rise of the Network Society – The Information Age: Economy, Society and Culture. Blackwell Publishers.
- David, P. A. 1994. Why are institutions the 'carriers of history'? Path dependence and the evolution of conventions, organizations and institutions, Structural Change and Economic Dynamics 5(2), 205–220.
- Dhanaraj, C. & Parkhe, A. 2006. Orchestrating innovation networks. Academy of Management Review, 31(3), 659–669.
- Doz, Y., Olk, P. & Ring, P. 2000. Formation processes of R&D consortia: which path to take? Where does it lead? Strategic Management Journal, 21, 239–266.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Etelä-Suomen lääninhallitus. 2005. Päijät-Hämeen aikuiskoulutuksen alueellinen toimenpideohjelma. Etelä-Suomen lääninhallituksen sivistysosaston julkaisuja 3/2005. Hämeenlinna.
- Fenwick, T. 2008. Understanding Relations of Individual-Collective Learning in Work: A Review of Research, Management Learning, 39(3), 227–243.

- Kickert, W. J. M. & Koppenjan, J. F. M. 1997. Public Management and Network Management: An Overview. Teoksessa: Kickert, W. J. M., Klijn, E. H. & Koppenjan, J. F. M. (toim). *Managing Complex Networks: Strategies for the Public Sector*. Lontoo: Sage.
- Nonaka, I. & Toyama, R. 2003. The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process, *Knowledge Management Research & Practice*, 1(2–10).
- Opetusministeriö. 2007. *Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma*.
- Sanders, E. B.-N. & Simons, G. 2009. A social Vision for Value Co-creation and Design. Teoksessa: *OpenSource Business Resource*. December 2009: Value Co-Creation. Haettu 20.11.2011: <http://www.osbr.ca/ojs/index.php/osbr/article/view/1012/973>.
- Sotarauta, M. & Kautonen, M. 2007. Co-evolution of the Finnish National and Local Innovation and Science Arenas: Towards a Dynamic Understanding of Multi-level Governance, *Regional Studies*, 41(8), 1085–1098.
- Sotarauta, M. & Mustikkamäki, N. 2008. Evolutionaarisen muutuskäsityksen ja itseuudistumisen kapasiteetin haaste. Teoksessa: Mustikkamäki, N., Sotarauta, M. (toim.). *Innovaatioympäristön monet kasvot*. Tampere: Tampere University Press.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. *Suomen aluekehitysstrategia 2020*.

A decorative graphic consisting of numerous thin, parallel orange lines that curve and flow from the bottom left towards the top right, creating a sense of movement and depth.

2.

TOSITARINOITA
YHDESSÄ
TEKEMISESTÄ

Suvi Lehto-Lavikainen

TUKEA AIKUISTEN OPPIMISVAIKEUKSIEN VARHAISEKSI TUNNISTAMISEKSI ALUEELLISELLA YHTEISTYÖLLÄ

*Luonto varustaa jokaisen ihmisen jollakin kyvyllä,
jonka avulla hän pystyy helposti tekemään sen,
mikä on jollekin toiselle mahdotonta.*

– Ralph Waldo Emerson –

Johdanto

Tänä päivänä lasten oppimisvaikeuksia tunnustetaan ja niihin kiinnitetään huomiota jo esikouluissa ja alkuopetuksessa. Tämä mahdollistaa sen, että haasteisiin tartutaan ja niihin tarjotaan myös tukea heti oppimistaipaleen alkumetreiltä lähtien. Aikaisemmin kansa-, oppi- tai peruskouluissa oppimisvaikeuksien tunnistaminen on usein jäänyt tekemättä. Tuolloin oppimisvaikeuksiin ei osattu kiinnittää huomiota tai opettajilla ei ollut niistä tarpeeksi tietoa.

Aikuiset, joilla on oppimiseen liittyviä vaikeuksia, ovat usein kokeneet koulun haasteelliseksi jo oppivelvollisuusaikana. Oppimisvaikeuksien tunnistamisen puutteellisuuden vuoksi tukea tai apua ei ole ollut tarjolla. Useimmiten syitä ja vikoja on etsitty omasta itsestään. Tästä johtuen myös tutkinnon hankkiminen on tuntunut vastenmieliseltä, pelottavalta ja etäiseltä asialta. Osaamista ja työelämän taitoja aikuisille on karttunut vuosien myötä paljonkin, mutta koulutuksen tuoma teoriapohja on usein jäänyt puutteelliseksi. Nykyisin työelämän vaatimukset ovat nousseet ja moninaistuneet, mikä asettaa paineita myös aikuisten kouluttautumiseen. Enää pelkkä pitkä ja monipuolinen työhistoria ei välttämättä vakuuta työnhaussa, vaan osaamisesta tarvitsee olla tutkintotodistus, jolla oppilaitoksen arvioima pätevyys ammattiin voidaan osoittaa. On siis hyvinkin yleistä, että aikuiset lähtevät nykyisin hankkimaan ensimmäistä tutkintoaan keski-ään jälkeen.

Aikuisten oppimisvaikeuksien tunnistaminen voi tapahtua terveydenhuollon, yhdistysten, yritysten tai koulutusta tarjoavien oppilaitosten toimesta. Kartoittamisessa saatu tieto tulisi pystyä hyödyntämään esimerkiksi tulevien opintojen suunnittelussa. Elämäntulkun liittyvät nivelvaiheet ovat tunnistettu ongelmallisiksi, koska tuolloin asiakkaan tiedot ja kartoitusten tulokset eivät siirry ohjausjatkumossa eteenpäin. Ratkaisuna tähän on varmastikin alueellisen yhteistyön tiivistäminen ja tiedonkulun prosessin kuvaaminen eri instanssien välillä. Prosessin rakentaminen vaatii myös sitoutumista ja halua aitoon yhteistyöhön eri toimijoiden kesken. Päijät-Hämeen alueella tähän haasteeseen on lähdetty vastaamaan erityisohjauksen asiantuntijaryhmän kokouksella ja toiminnalla, jossa mukana on aktiivisia, samoja haasteita ja tiedonsiirron prosessin vaikeuksia tunnistavia toimijoita.

Oppimisvaikeudet elämäntulkussa

Niin lasten kuin aikuistenkin kohdalla oppimisvaikeuksien tunnistaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa on tärkeää. Arvioiden mukaan jopa 20–25% väestöstä kärsii erilaisista oppimisvaikeuksista ja itse oppimisen vaikeuksia suurempaan asemaan voi nousta ongelmaan liittyvä sosiaalinen häpeä ja itsetunnon ongelmat (Haapasalo 2005, 49, 53). Aikuisten kohdalla on huo-

mattu jo tunnistamisen parantaneen heidän elämänlaatuaan monellakin osa-alueella. Hienointa on huomata heidän alkavan ymmärtää itseään ja löytämään selityksiä omalle tavalleen toimia. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen toimii siis parhaimmillaan huojentavana, selittävänä ja voimaannuttavana kokemuksena. Aikuisena on myös helpompi käsitellä erilaisuuttaan (Korkeamäki, 2010, 8). Yleinen käsitys esimerkiksi lukivaikeuden merkityksestä elämänkulussa on se, että lukivaikeus kompensoituu siirryttäessä lapsuudesta aikuisuuteen. Vaikka kognitiiviset prosessit kompensoituisivat, voivat sekundaariset haasteet vahvistua (Ilola 2008, 23).

Oppimisvaikeuksien tunnistamisen tulisi aina johtaa jatkotoimenpiteisiin. Millaisiin, perustuu jokaisen yksilön kartoitettuihin haasteisiin ja toisaalta elämäntilanteeseen. Joka tapauksessa hyvin hoidettu kartoitus päättyy aina siihen, että oppimisvaikeuksia havaittaessa niihin tarjotaan tuen saamisen mahdollisuutta sekä tietoa oppimisvaikeuksista, niiden vaikutuksesta työelämään, opiskeluun ja erilaisiin elämän osa-alueisiin. Paananen (2006, 218–220) toteaa, että mm. dysleksialla on hänen tutkimuksensa mukaan ollut merkitystä henkilöiden koulutus- ja uravalintoihin. Tästä näkökulmasta katsottuna mm. lukivaikeuksien kartoittaminen ennen opintoja on hyvinkin perusteltua.

Toisaalta oppimisvaikeuksien selvittäminen ja tuen saaminen voi olla hankalaa, mikäli esimerkiksi oppilaitoksessa ei ole erityisopettajaa tai selkeitä toimintamalleja siitä, miten ohjaus toteutetaan (Korkeamäki, 2010, 67). Myöskään terveydenhoidon piirissä esimerkiksi lukivaikeutta ei ole pidetty perinteisenä lääketieteellisenä ongelmana, johon voisi saada tutkimus- ja kuntoutuspalveluita. Kuitenkin erotusdiagnostiset ongelmat voivat olla hyvin haastavia ja vaativat näin ollen asiantuntevia neuropsykologisia tutkimuksia. (Haapasalo, 2005, 50.) Kenelle sitten oppimisvaikeuksien tunnistaminen kuuluu?

Kartoittamisen ja tunnistamisen tarkoituksena on nostaa esille haasteita, joissa esimerkiksi opintoja suunnitteleva henkilö tarvitsee tukea, ohjausta ja ehkäpä kuntoutustakin opintojensa ja/tai työelämänsä aikana. Seija Haapasalo (2005, 54) toteaa, että oppimisvaikeudet ovat selkeästi henkilön työmäärää, stressiä, pahoinvointia ja uupumusta lisäävä tekijä, puhuttiinpa sitten mistä elämän osa-alueesta tahansa. Tämän vuoksi on tärkeää tunnistaa myös vahvuuksia, sillä niiden avulla voimaannutaan ja nähdään asioissa myös positiivisia näkökulmia. Valitettavan usein tunnistamisen yhteydessä vahvuuksien painottaminen jää kuitenkin liian vähälle. On itsestään selvää, että heikkouksiin keskittyminen ei motivoi asiakasta eteenpäin katsomisessa ja toisaalta aikuiset ovat ainakin jollakin tasolla jo tiedostaneet haasteensa koko elämänsä ajan.

Paananen (2006, 218–220) kertoo, että tutkimiansa henkilöiden negatiiviset muistot koulusta saattavat olla vielä aikuisena niin vahvoja, että tämän perusteella vältetään etenkin lukemispainotteista koulutusta tai yleensä ottaen koulutukseen hakeutumista. Palautteen tulee olla juuri tästä syystä vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin pohjautuvaa realismia unohtamatta. Palautteen antajan on siis hyvä tarkastella omaa toimintatapaansa aika-ajoin, jotta muistaisi vahvuuksien kertomisen ja painottamisen tärkeyden. Aikuisia tulisi tukea ja kannustaa hyväksymään omat haasteensa, koska hyväksyminen on usein onnistuneen sopeutumisen edellytys. Sopeutuminen ei kuitenkaan tarkoita omien vaikeuksien hyväksymistä rajoittavana ja estävänä tekijänä, vaan että vaikeudet voisi nähdä eri näkökulmista ja ymmärtää näiden merkitys omassa elämänkulussa. Avoimuus omia oppimisvaikeuksia kohtaan nähdään tutkimusten mukaan tärkeänä ja positiivisena selviytymiskeinona (Korkeamäki, 2010, 75, 83.) Tunnistamisen jälkeen on siis aika

kääntää katse ratkaisukeskeisesti tulevaisuuteen ja keskittyä aiemmin oppimisvaikeuksien vuoksi torjuttujen tavoitteiden mahdollistumiseen.

Alueellinen yhteistyö oppimisvaikeuksien tunnistamiseksi

Niin kuin aiemmin on jo todettu, oppimisvaikeuksissa tarvitaan ohjausta ja tukea erilaisissa ympäristöissä ja elämän vaiheissa. Oppimiseen liittyviä vaikeuksia voidaan pitää yhtenä merkittävänä syrjäytymisen riskitekijänä. Pelkästään lukivaikeutta kuvataan hyvin monialaiseksi ongelmaksi; se on lääketieteellinen, neurologinen tai geneettinen ja se voi olla myös psykologinen, sosiaalinen, pedagoginen tai ammatillinen ongelma. Lukivaikeuden merkitys yksilölle voi siis olla merkittävä ja alentaa asianosaisen suoriutumista niin opinnoissa, työelämässä kuin muissakin toiminnoissa. (Haapasalo 2005, 50, 51.) Tämän vuoksi moniammatillinen yhteistyö ja tietojen siirtyminen saavat erityisen merkittävän roolin vaikeuksia omaavan ihmisen elämässä.

Ensimmäinen askel toimivaksi saatavissa palveluissa on tiivistää ja kehittää alueellista yhteistyötä niin, että palvelut ja palveluiden tarjoajat voivat paikata nivelvaiheisiin syntyviä tiedonsiirronaukkoja asiakkaan prosessissa. Lisäksi tietoisuus toisten toimijoiden tarjoamista palveluista vahvistuu. Tätä kautta syntyy hallinto- ja toimialarajat ylittävä verkostoyhteistyö.

Opin Ovi -hankeperheessä Päijät-Hämeen Opin Ovi -projekti otti vastuun koota valtakunnallisella tasolla erityisohjauksen asiantuntijaryhmän keväällä 2009. Ryhmän kokoontuminen on ollut antoisaa ja siihen on osallistunut eri alojen toimijoita ympäri Suomea. Innostus ja kiinnostus oppimisvaikeuksien tunnistamisen ja suuren haasteen esille tuominen keskusteluun sai liikkeelle paljon tapaamisissa säännöllisesti käyviä alan asiantuntijoita. Tavoitteena on luoda toimivia käytänteitä oppimisvaikeuksien tunnistamiseksi tasalaatuisesti ja samoilla toimintaperiaatteilla toimien koko valtakunnan tasolla. Jokaisessa tapaamisessa ja seminaareissa on tutustuttu kokoontumispaikkakunnan alueellisiin toimintatapoihin. Erilaiset toimintatavat mahdollistavat hyvien käytänteiden mallintamista myös muilla alueilla, joista vähitellen muodostuu yhteneväisiä tapoja. Valtakunnallisella tasolla toimiva ryhmä kokoontuu edelleen (talvella 2011–2012) säännöllisesti Laituri-projektin vetämänä. Suuresta ryhmästä muutamia toimijaa ovat lähteneet kokoamaan valtakunnan tasoista erityisohjauksen suositusta aikuiskoulutuksen toteuttajille. Suosituksen tavoitteena on taata yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti kaikille erityisohjausta tarvitseville aikuisille tasalaatuiset palvelut.

Jotta toiminnasta tulisi mahdollisimman konkreettista ja asiaa eteenpäin vievää, tarvitaan alueellisia erityisohjauksen asiantuntijaryhmiä luomaan alueelliset erityispiirteet huomioivia käytänteitä. Lahdessa perustettiin 2010 syksyllä tällainen ryhmä, johon on osallistunut eniten oppilaitoksia edustavia toimijoita. Tapaamisissa on ollut mukana myös työhallinnon ja erilaisten projektien toimijoita. Tällä hetkellä oppimisvaikeuksia, etenkin lukivaikeutta tunnistetaan opintojen alkua pääsääntöisesti oppilaitoksissa. Työelämässä oleville aikuisille sekä työttömille näitä palveluita on tarjolla hyvin rajoitetusti.

Alueellisena haasteena ja kehittämisen kohteena on yhteisesti nähty se, miten oppimisvaikeuksia voisi tunnistaa ennen opintojen aloittamista ja miten näitä tunnistamiseen liittyviä palveluita voitaisiin tarjota myös työttömille sekä työssä oleville henkilöille. Lisäksi tunnistamisessa kerätty tieto tulisi saada käyttöön jo opintojen suunnitteluvaiheessa. Työikäisen tehdessä päätöstä opin-

toihin hakeutumisesta on tärkeää ottaa huomioon erilaiset oppimisvaikeudet ja niiden mahdollinen vaikutus opiskeltavaan alaan ja ammattiin. Lukivaikeuden haittaava merkitys ja vaikutus nähdään edelleen pääsääntöisesti lukemista ja kirjoittamista vaativien ympäristöjen haasteena. Kuitenkin vaikeuksien moninaisuus, useiden samanaikaisten vaikeuksien kerrannaisvaikutukset ja yksilön toimintastrategioiden hallinta saattavat vaikeuttaa työelämässä ja arjessa pärjäämistä. Tämän vuoksi alueellisessa erityisohjauksen asiantuntijaryhmässä tulisikin olla myös työnantajien sekä ammattiliittojen edustajia, jotka voisivat viedä tietoa työelämässä oleville ihmisille.

Syksyllä 2011 Lahden keskustaan avattuun oppimiskeskus Fellmanniaan on perustettu Opini-ohjauspalvelu, jossa tarjotaan työikäisille suunnattuja tieto-, neuvonta-, ja ohjauspalveluita (tuo-palvelut). Näitä palveluita tarjoavat lähinnä alueella toimivat koulutuksen järjestäjät. Päijät-Hämeen Opini-ohjaus -projekti on ollut merkittävässä roolissa käydessään keskusteluita alueellisten toimijoiden kanssa ohjaajien kokoamiseksi ja toimivan palvelujärjestelmän luomiseksi. Puhuttaessa työikäisten aikuisten tuo-palveluista, tarvitaan myös erityisohjaukseen liittyviä palveluita ja tiedottamista. Ennen niin vaikeasta asiasta halutaan tehdä julkinen jo senkin vuoksi, ettei enää kenenkään työikäisen tarvitsisi kokea oppimisvaikeuksiaan häpeäksi, vaan tunteiden ja luulojen tilalle syntyisi ymmärrystä ja tietoa niiden yleisyydestä ja vaikutuksesta aikuisiässä, niin henkilöille itselleen kuin myös työntantajille ja oppilaitoksessa työskenteleville opettajille.

Yhteisestä suunnitelmasta kohti käytäntöä

Alueelliset oppilaitokset haluavat antaa panoksensa vaikeuksien tunnistamiseksi. Onhan vaikeuksia tunnistettu oppilaitosympäristöissä jo pitkään. Moni työssä oleva tai työtön jättää hakeutumatta opintoihin haasteidensa vuoksi. Erityisohjauksen avulla voidaan kannustaa ja tukea henkilöitä oppimisvaikeuksiensa kanssa pärjäämisessä sekä rohkaista itsensä ammatilliseen kehittämiseen. Erityisohjausta tarvitsevalle henkilölle voidaan myös varata konsultointiaika esimerkiksi suoraan siihen oppilaitokseen, johon hän on suunnitellut hakeutuvansa opiskelemaan.

Lukivaikeus on erittäin yleistä etenkin ammatillisen aikuiskoulutuksen tutkinnon suorittajilla ja lukivaikeuden merkitys tietenkin korostuu lukemista ja kirjoittamista edellyttävissä ympäristöissä. Tämän vuoksi päädyttiin järjestämään yhdessä alueellisten toimijoiden kanssa oppimiskeskus Fellmanniaan kerran kuukaudessa yleinen lukiseulonta, johon voivat tulla ketkä tahansa haasteensa selvittämistä haluavat työikäiset. Lukiseulat nostavat esille ne henkilöt, joilla on viitteitä lukivaikeudesta. Varsinaisen lukivaikeuden tarkempaa selvittämistä varten henkilö ohjataan yksilötestaukseen joko oppilaitokseen tai työhallinnon kustantamiin lisäselvityksiin lukivaikeuteen perehtyneelle laaja-alaiselle erityisopettajalle, psykologille tai neuropsykologille. Tunnistamisen tarkoituksena ei ole nostaa esille vain haasteita ja vaikeuksia, vaan panostaa hyvään ja tarkasti tehtyyn tunnistamiseen, joka auttaa henkilöitä tiedostamaan, mitä haasteita heillä on, miten ja missä ne tulevat esille sekä minkä asteisista vaikeuksista on kyse. Tämän tunnistamisen jälkeen huolehditaan jatko-ohjauksesta oikeanlaisten palveluiden ja tukitoimien piiriin. Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi lukikurssit ja -kuntoutus sekä erityisopettajan antama ohjaus. Lukiseulonta toteutetaan erityisohjaajaringissä, jossa vuorotellen alueen koulutusorganisaatioiden toimijat toteuttava seuloa.

Lukiseulontojen lisäksi on järjestetty Minullako oppimisvaikeus -teemailtoja. Näiden iltojen tarkoituksena on antaa tietoa oppimisvaikeuksista. Teemailtojen toiminnassa korostuu selko-

kielisyy, toiminnallisuus ja käytännönläheinen havainnollistaminen, varsinaisen tiedonannon lisäksi. Teemailloissa osallistujat voivat tehdä havaintokanavatestin, pohtia aivopuoliskojen painotusta omassa työskentelyssään ja ennen kaikkea pohtia omia tuntemuksiaan niistä haasteista, joita he ovat kokeneet elämänsä aikana erilaisissa ympäristöissä. Aikataulutuksessa on jätetty tilaa myös avoimelle keskustelulle ja esitettyihin kysymyksiin pyritään etsimään vastauksia. Nämä kysymykset ovat useimmiten sellaisia, joita osallistujat eivät koskaan ole ehkäpä voineet tai uskaltaneet keneltäkään kysyä.

Minullako oppimisvaikeus -teemailtojen tärkeinä työskentelyelementteinä toimivat myös vertaiskokemukset. Osallistujat saavat halutessaan kertoa omista kokemuksistaan ja tuntemuksistaan sekä jakaa niitä muiden henkilöiden kanssa. Näin he myös huomaavat, kuinka eri tavoin ihmiset vaikeutensa ja haasteensa kokevat sekä miten eri tavoin nämä heillä esiintyvät. Teemaillan päätteeksi osallistujat voivat halutessaan ilmoittautua yleiseen lukiseulontaan, joka toteutetaan samassa paikassa viikkoa tai kahta myöhemmin.

Ennen teemailtojen aloittamista sovittiin toimijat, jotka näitä iltoja pitävät. Alueellisesta erityisohjauksen ryhmästä sovittiin kolmen eri ihmisen vuorottelevan iltojen pitämisessä. Nämä samaiset toimijat ovat tehneet yhdessä iltoihin kuuluvan sisällön. Näin voidaan varmistua siitä, että jokainen pidettävä teemailta on informaatiosisällöltään samanlainen. Vain osallistujat, heidän tarinansa ja kysymyksensä ovat muuttuvia elementtejä. Yhteisellä suunnittelulla halutaan myös varmistaa teemailtojen laatu, josta ei kukaan toimija halua tinkiä.

Syksyn 2011 aikana on kerätty kokemuksia ja palautetta teemailloista. Kirjallisesti kerättävät palautteet on tilastoitu ja näiden pohjalta voidaan perustella toiminnan tarpeellisuutta jatkossakin. Teemaitoihin on osallistunut henkilöitä pääsääntöisesti työelämästä. Nämä henkilöt ovat epäilleet ja tunnistaneet itsessään jonkinlaisia oppimisen haasteita. Tämän vuoksi teemaillat ja tarjottavat palvelut on koettu erittäin tärkeäksi ja asiakkaiden tilannetta eteenpäin vieväksi. Pienessä ryhmässä on myös syntynyt hyvin intensiivinen ja voimaannuttava tunnelma.

Erityisohjauksessa halutaan panostaa nivelvaiheeseen liittyvään tiedonsiirtoon, josta sovitaan tapauskohtaisesti osallistujan kanssa. Kartoitukseen käytetyt resurssit menevät hukkaan, mikäli osallistuja ei hyödy selvityksessä esille saaduista asioista esimerkiksi opintojen suunnittelussa sekä haasteiden huomioimisessa ja niiden vaikutuksesta työelämään tai opiskeluun.

Toiminnan kehittäminen ja tulevaisuus

Saatujen palautteiden ja kävijämäärien perusteella voidaan nähdä erityisohjauksen palveluiden tarve: seuloissa ja teemailloissa on syksyn 2011 aikana ollut yhteensä 85 osallistujaa. Palautteet ovat ensisijaisen tärkeitä uuden toiminnan jatkokehittämisessä. Lukiseulontojen perusteella on tarkasteltu oppimisvaikeuksia ja niiden problematiikkaa elämän kulussa vielä hyvin suppealla osa-alueella, mutta tästä on hyvä lähteä liikkeelle.

Vuoden 2012 aikana toimintaa ja palveluita kehitetään edelleen. Keväällä aloitetaan matematiikan haasteiden testaus lukiseulonnan lisäksi. Lukiseulonnan lisäksi tehdyt matematiikan hallin-

nan kartoitukset antavat vielä tarkempaa tietoa osallistujan haasteiden laajuudesta sekä näiden esiintyvyyden päällekkäisyydestä. Testausten lisäksi teemailtoja lisätään ja aihealueita laajennetaan oppimisstrategioita opettaviksi illoiksi.

Johdannossa on otettu kantaa siihen, että tunnistamisen jälkeen tulee tarjota ohjausta ja tukea oppimisvaikeuksiin. Tällä hetkellä ohjausta ja tukea tarjotaan kyllä opintojen aikana, mutta en-täpä ne henkilöt, jotka ovat työelämässä ja haluaisivat kehittää omia, esimerkiksi kielellisiä valmiuksiaan lukikuntoutuksen avulla vapaa-aikanaan. Mistä heille löytyisi tällaista palvelua? Voisiko Opin ovelta järjestää lukikuntoutusta ja -kursseja? Ehdottomasti kyllä! Avoimeksi kysymykseksi jää vain se, kuka sen toteuttaa ja mistä siihen löytyvät tarvittavat resurssit. Alueellinen erityisohjauksen asiantuntijaryhmä on lähtenyt miettimään ja kartoittamaan vaihtoehtoja, kuinka tällaisia palveluita voitaisiin järjestää. Tällä hetkellä palveluista käydään keskustelua ja näiden toivotaan saavan tuulta siipiensä alle tärkeän palvelun toteuttamiseksi moniammatillisena yhteistyönä.

Oppimiskeskus Fellmannia tarjoaa hyvät puitteet jo sijaintinsa sekä tilojensa puolesta toteuttaa mm. erityisohjauksen palveluita. Toiminnan jatkumisen tarpeellisuudesta ei ole epäselvyyttä. Tämä edellyttää kaikilta toimijoilta sitoutuneisuutta palvelujen tuottamiseen. Osa palveluiden antajista tekee erityisohjausta vapaaehtoisena työnä. Tämä kertoo siitä tahtotilasta, joka toteuttajien keskuudessa vallitsee. Näin ei kuitenkaan tulisi olla, vaan eri koulutusorganisaatioiden tulisi nähdä myös erityisohjauksen palvelut hakevana toimintana ja antaa näiden toteuttamiseen taloudellisia resursseja nykyistä enemmän.

Tämä alueellisen erityisohjauksen asiantuntijaryhmä haluaa panostaa erityisohjauksen palveluiden saatavuuteen Päijät-Hämeen alueella, sillä joidenkin täytyy ottaa vastuu näiden toteuttamisesta ja säilyttämisestä. Aikuisille suunnattuja erityisohjauksen palveluita ei tällä hetkellä ole tarjolla oppilaitosten ulkopuolella tapahtuvana maksuttomana palveluna. Kuitenkin juuri me tai meidän ympärillä olevat ihmiset haluaisimme saada selville itseämme koskevat haasteemme ja löytää omat vahvuutemme yksilönä, niin työelämässä kuin lukemisen ja kirjoittamisen taitoja vaativissa ympäristöissäkkin. Pyritään siis säilyttämään ja kasvattamaan aloitettu, hyvä ja arvokas yhteistyö, sillä siinä vasta on ”tekemisen meininkiä”, jolla saadaan paljon hyvää aikaiseksi.

Lähteet

- Haapasalo, S. 2005. Oppimisvaikeudet kuntoutuksen haasteena. Raportissa M. Heikkinen (toim.), OVI – Oppimisen Välineet Itsenäistyen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 49–61.
- Ilola, H. 2008. Aikuisten lukivaikeudet tutkintotavoitteisessa työvoimakoulutuksessa. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lisensiaattityö.
- Korkeamäki, J. 2010. Aikuisten oppimisvaikeudet, Näkökulmia selviytymiseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Paananen, S. 2006. Dysleksia, identiteetti ja biografinen oppiminen, dysleksia aikuisen elämäkerronnassa. Lapin yliopisto. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 26.

Mari Merenluoto, Katja Varjos ja Kaisa Vuorivirta

KOKEMUKSIA ALUEELLISESTA VERKKOPALVELUSTA

Korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelu

Korkeakouluopinnot Päijät-Hämeessä – Korkeakoulutusta.fi on vuonna 2007 avattu alueellinen verkkopalvelu. Palvelu avaa ikkunan päijäthämäläiseen korkeakoulutusmaailmaan. Palvelun ylläpidosta vastaavat Lahden ammattikorkeakoulu ja Lahden yliopistokeskus. Lähtökohtana on kuitenkin se, että verkkopalvelun kautta asiakas löytää kaikki Päijät-Hämeessä järjestettävät ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opinnot riippumatta siitä, mikä organisaatio ne toteuttaa ja osallistuuko organisaatio palvelun ylläpitoon.

Palvelussa korkeakouluopinnoista kiinnostuneet päijäthämäläiset voivat löytää hakemansa opiskelumahdollisuudet ja saada myös neuvontaa opiskeluiden aloittamiseen. Palvelu toimii portaalina eli kokoaa yhteen tietoa muista palveluista. Palvelun takana ei ole omaa tietokantaratkaisua.

Sivustolla on myös Opintoneuvontaosio, johon on koottu kaikista korkeakouluopintoja alueella tarjoavista organisaatioista yhteystiedot sillä ajatuksella, että koulutustietoja etsivä löytää halutessaan myös nopeasti henkilön, jonka kanssa voi tarkemmin keskustella asiastaan. Jos tiedonhakija ei tiedä kenen puoleen kääntyä, sivustolta löytyy Kysy neuvoa -palvelu, jonka kautta lähetetyt kysymykset välittyvät ylläpidon kautta yhdelle henkilölle yliopistokeskukseen ja yhdelle Lahden ammattikorkeakouluun. Nämä henkilöt ohjaavat kysymykset eteenpäin tai etsivät niihin itse vastaukset.

Etusivulla on myös osio, josta löytyvät ajankohtaiset koulutus uutiset sekä mielenkiintoisia opiskelijatarinoita. Tärkein osa palvelua ovat tietysti koulutustiedot, jotka löytyvät sivupalkin navigoinnista ryhmiteltyinä avoimiin ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opintoihin, tutkintoon johdaviin opintoihin sekä täydennyskoulutukseen.

Palvelun käyttö on ollut melko tasaista koko sen olemassa olon ajan. Kuukausittain sivuilla vieraillee n. 600–2500 yksilöityä henkilöä. Elokuussa kävijämäärässä on selvä piikki. Palvelun kävijämäärä ei yksinään kerro koko totuutta palvelun suosista, käytöstä ja tarpeellisuudesta. Palvelu toimii hyvin monella eri tasolla ja tavalla. Jotkut opiskelijat tai opintoja suunnittelevat käyttävät palvelua toistuvasti ja etsivät sen kautta tietoa ja linkkejä koulutuksista ja koulutuksen järjestäjistä. Toiset käyvät palvelussa kerran ja löytävät sen kautta haluamansa tiedon lähteille (esim. tietyn yliopiston sivusto) eivätkä enää palaa korkeakoulutusta.fi-sivustolle. Palvelua käyttävät myös eri ohjausammateissa toimivat henkilöt, kuten TE-toimiston koulutusneuvojat ja lukioiden opinto-ohjaajat sekä korkeakouluopintoja järjestävien organisaatioiden henkilöstö, jotka tekevät neuvontatyötä osana muita työtehtäviään. Heidän käyttönsä näkyy tilastoissa vain yhden kerran kuukaudessa vaikka käyntejä olisi useitakin.

Vaikka monet jo tuntevat ja osaavat hyödyntää verkkopalvelun tarjoamia mahdollisuuksia, jatkuvana haasteena on tunnettuuden lisääminen. Viestinnässä ja markkinoinnissa verkkopalvelun toimituskunta hyödyntää myös ylläpitäjäorganisaatioiden viestinnän ammattilaisia. Lisäksi vuosittain budjetissa on pieni varaus markkinointikuluihin. Tärkeä kanava tunnettuuden lisäämisessä on tässäkin asiassa puskaradio, tyytyväiset verkkopalvelun käyttäjät. Ratkaisevan tär-



Kuva 1. Korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelun etusivu tammikuussa 2012.

keää verkkopalvelulle on myös verkkonäkyvyys: hakukoneilla löydettävyyttä sekä eri sivustoilta linkitys. Myös bannerimainonnasta maakuntalehti Etelä-Suomen Sanomien Ess.fi-sivustolla on saatu hyviä kokemuksia.

Miksi tarvittiin yhteinen verkkopalvelu?

Korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelu suunniteltiin, toteutettiin ja avattiin varsin nopealla aikataululla vuonna 2007. Keskustelut yhteisen verkkosivuston tarpeellisuudesta juontavat juurensa kuitenkin 2000-luvun alkuun, jolloin tehtiin jo pitkälle meneviä suunnitelmia asiasta. Verkkopalvelu on nähty tarpeelliseksi, koska korkeakouluopintoja alueella järjestävät useat eri organisaatiot, etenkin yliopisto-opintoja. Tilanne on ollut kovin pirstaloitunut asiakkaan näkökulmasta ja tietoa tai tiedon lähdettä on ollut vaikea löytää.

Vuonna 2007 verkkopalvelua koottaessa keskusteltiin paljon palvelun kohderyhmistä ja rajoista. Verkkopalvelun nimi oli alun perin ”Aikuisopiskelijan korkeakouluopinnot Päijät-Hämeessä”. Käytäntö osoitti kuitenkin, että ”Aikuisopiskelijan”-sana aiheutti usein hämmennystä ja rajasi turhaan potentiaalisia käyttäjiä pois, joten sana poistettiin nimestä ja nykyään palvelun nimi on ”Korkeakouluopinnot Päijät-Hämeessä”. Alusta saakka verkkopalvelussa on kerrottu kaikista alueen korkeakouluopintomahdollisuuksista, ei pelkästään aikuisopiskelijoille tarjottavista vaihtoehdoista.

Palvelu tuotettiin alun perin kahden eri ESR-hankkeen tuotoksena mutta se jäi elämään myös hankkeiden loputtua. Toinen hankkeista oli Helsingin yliopiston Avoimen yliopiston Päijät-Hämeen avoimen yliopisto-opetuksen yhteistyö- ja koordinaatiohanke ja toinen Lahden ammattikorkeakoulun Innovaatiokeskuksen Koulutusjatkumomallin kehittäminen ja ohjaus -hanke. Molemmissa hankkeissa pyrittiin selkiyttämään ja tekemään näkyväksi omaa alueellista koulutustarjontaa. Olikin hyvin luontevaa, että hankkeet tekivät yhteistyötä ja muun muassa verkkopalvelun perustamiseen ryhdyttiin yhdessä.

Hankerahoituksen turvin palvelu saatiin nopeasti pystyyn ja sen ylläpito käyntiin. Yhtä tärkeää oli kuitenkin myös pystyä sopimaan jo hankkeiden aikana tulevan ylläpidon turvaamisesta. Lahden ammattikorkeakoulu ja Lahden yliopistokeskus tekivätkin sopimuksen palvelun ylläpidosta heti hankkeiden loppumisen jälkeen. Palvelusta onnistuttiin tekemään perusrakenteeltaan kevyesti ylläpidettävä, ja kokoavan palvelun tarpeellisuus ymmärrettiin ja tunnustetaan edelleen ylläpitäjäorganisaatioissa, joten asiaan panostamiseen on löytynyt yhteistä tahtoa.

Vastuut ja rahoitus kunnossa

Verkkopalvelun perusideana on hyödyntää olemassa olevia tietokantoja ja muita sivustoja mahdollisimman paljon, jolloin ylläpito toimii mahdollisimman kevyesti. Verkkopalvelulla on kolmen henkilön toimituskunta, joka tekee verkkopalvelun ylläpitotyötä osana muuta työtään. Palvelun teknisestä ylläpidosta vastaa Lahden ammattikorkeakoulun Opetusteknologiapalvelut.

Palvelusta syntyvät kustannukset jaetaan vuosittain sopimuksen mukaisesti ylläpitäjien kesken. Kulut ovat minimaaliset, sisältäen lähinnä tapahtuma- ja markkinointikustannuksia sekä teknisen ylläpidon. Yhteensä nämä kulut ovat n. 9 000 euroa (vuodelle 2011 budjetoitu). Toimintuustyö eli sisällöllinen ylläpito tehdään osana omaa työtä eikä siitä synny laskutettavia kuluja. Laskennallisesti sisällölliseen ylläpitoon on laskettu 3 työpäivää kuukaudessa sekä ammattikorkeakoululle että yliopistokeskukselle. Palvelun toimituskunta laatii vuosittain budjetin sekä toimintasuunnitelman ja -kertomuksen. Ne hyväksytetään alueellisessa korkeakoulutyöryhmässä.

Ratkaisevaa verkkopalvelun ajantasaisena pysymisessä on korkeakouluopintoja alueella järjestävien organisaatioiden osallistuminen yhteistyöhön. Tämä onkin ehkä palvelun tuottamisen haasteellisin osa. Palvelu koetaan yleisesti tärkeäksi tiedotuskanavaksi, mutta esimerkiksi uutisjuttujen ja muuttuneiden yhteystietojen yms. ilmoittaminen unohtuu usein. Toimituskunta tekee aktiivisesti työtä palvelun ajan tasalla pitämiseksi ja tietojen esiin nostamiseksi ja toimii tahona, joka viime kädessä kantaa vastuun palvelun yhtenäisestä ilmeestä ja tietojen ajantasaisuudesta. Toisaalta vastuuta voitaisiin jakaa myös enemmän eteenpäin esimerkiksi alisivujen päivittämisen tai uutisten toimittamisen osalta.

Tavoitteena on, että alueen korkeakoulutoimijat tuntisivat palvelun omakseen ja muistaisivat hyödyntää sen yhtenä viestintäkanavana koulutusasioissa ja toisaalta myös työvälineenä, jota voi käyttää esimerkiksi omia opiskelijoitaan eteenpäin ohjatessa, kun oman talon koulutustarjonta ei vastaa opiskelijan tarpeita.

Verkosto toimii aktiivisesti

Yhteisellä palvelulla on ollut suuri merkitys alueen koulutustoimijoita lähentävänä asiana. Alueella on järjestetty vaihtelevan epäsäännöllisesti erilaisia infotilaisuuksia ja koulutusesittelyjä ennenkin, mutta verkkopalvelun olemassaolo on tuonut jäntevyyttä toimintaan. Verkkopalvelun toimituskunta toimii monissa eri tapahtumissa primus motorina ja kutsuu toimijoita yhteen. Yhteisen verkkopalvelun sateenvarjon alla on helppo esittäytyä esimerkiksi messuilla ja lukiovierailuilla. Myös syksyiset kauppakeskusinfot hoidetaan yhteisellä esiintymisellä sujuvasti. Toimituskunta organisoii tapahtuman ja tekee valmistelutyön, mutta messupäivystäjiä ja esittelijöitä pyydetään verkoston koulutusorganisaatiosta.

Usein päivystäjät ja esittelijät miettivät ensimmäisillä kerroilla, kuinka osaavat neuvoa koulutusasioissa laajemmin kuin oman organisaationsa mahdollisuuksista. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että hyvä perusmiehitys on jo se, että on yksi ammattikorkeakoulu- ja yksi yliopisto-opiskelusta tietävä paikalla. Silloin eteen tullessiin kysymyksiin on jo voitu vastata hyvinkin tarkasti. Yhteisen tehtävän lisäksi rinnalla kulkee koko ajan toki luonnollisesti myös se, että kukin osaa kertoa parhaiten omista koulutuksistaan ja voi näin myös hyvin markkinoida näitä yhteisissä tapahtumissa.

Uutena konseptina verkkopalvelu loi pari vuotta sitten yhdessä Lahden ammattikorkeakoulun TASSU-hankkeen kanssa Tarinoita sun tulevaisuudesta -tapahtumat. Ne ovat uudentyypisiä infotilaisuuksia lukioikäisille opiskelijoille. Pääosassa tilaisuuksissa ovat opiskelutarinat ja urapolut. Pelkän faktatiedon tarjoaminen korkeakouluopinnoista esimerkiksi lukioikäisille ei herätä kiinnostusta. Sen sijaan nuorten aikuisten omat tarinat elävästi kerrottuna saavat lukiolaiset kenties miettimään omia mahdollisia polkujaan. Samaa konseptia on kokeiltu myös aikuisille suunnatussa Aikuisten oikeesti -tapahtumassa.

Verkkopalvelun kokoamalla korkeakoulutoimijoiden verkostolla on ollut myös kauaskantoisia vaikutuksia alueelliseen yhteistyöhön. Eri toimijoiden yhteistyö on synnyttänyt luottamuksen ja yhdessä tekemisen kulttuuria, joka on edesauttanut uusia, isojakin projekteja.

Maailma muuttuu ja sen mukana verkkopalvelu?

Verkkopalvelu täytti neljä vuotta marraskuussa 2011. Toimintakonsepti, sivuston rakenne ja visuaalinen ilme ovat pysyneet pääpiirteittäin samanlaisina koko ajan, pienistä muutoksista huolimatta. Verkkomaailma on mennyt huimasti eteenpäin viime vuosina. Korkeakoulutusta.fi on staattinen yksisuuntainen palvelu, joka toimii ennen muuta informaation jakokanavana koulutuksen järjestäjiltä potentiaalisille kiinnostuneille asiakkaille.

Sivuston tekninen ylläpito on jähmeä, koska taustalla ei ole helpot päivitykset mahdollistavaa julkaisujärjestelmää. Opetusteknologiapalvelut-yksikkö hoitaa ylläpidon mallikkaasti, mutta kaikki päivitykset kulkevat mutkan kautta, eikä toimituskunta voi päivittää esimerkiksi vaihtuvia uutisia itse. Suunnittelutyö uudistamisesta onkin jo käynnistetty ja vuonna 2012 asia on toivottavasti jo kunnossa.

Verkkomaailma on yhä enemmän pirstaloitunut ja ihmisten kyky etsiä tietoa on parantunut. Tieto muuttuu ja sen määrä kasvaa hurjaa vauhtia. Uusia sivustoja ja portaaleja syntyy jatkuvasti. Onko siis enää mielekästä pitää yllä melko staattista portaalaa, eivätkö ihmiset saisi googlaamalla vastaavia tietoa netistä? Toisaalta moni kaipaa edelleen yhtä luukkuja, josta saisi kaiken haluamansa tiedon. Hakukoneilla löytää tietoa, jos on jo varsin selvä käsitys siitä, mitä tietoa hakee – mikä on koulutuksen nimi ja kuka sen järjestää. Päijät-Hämeen korkeakoulutustarjonta koostuu kuitenkin monen toimijan koulutuksista ja jos ei vielä tarkalleen tiedä, mitä etsii tai haluaa luoda itselleen mielikuvaa mahdollisuuksista, on silloin tietoa yhteen kokoava portaalit arpeellinen.

Myös palvelun viitekehys muuttuu ja kehittyy koko ajan. Valtakunnallisesti on meneillään Koulutustiedon verkkopalvelu -hanke (KoTVe) 2010–2012, joka puolestaan kuuluu laajempaan SADe -ohjelmaan. KoTVe -hankkeen tavoitteena on, että Suomeen luodaan käyttäjälähtöinen koulutus- ja työelämä tiedon sekä neuvonta- ja ohjauspalvelujen palvelukokonaisuus, jota kehitetään ja ylläpidetään opetushallinnon sekä työ- ja elinkeinohallinnon yhteistyönä. SADe -ohjelman Oppijan verkkopalvelukokonaisuuden alle kuuluu KoTVe -hankkeen lisäksi myös KSHJ -korkeakoulujen hakujärjestelmä, jonka tavoitteena on luoda yhteinen sähköinen hakujärjestelmä molempien korkeakoulusektorien yhteishakuja ja valintaa varten.

Mikä on alueellisten palveluiden suhde näihin? Voivatko ne olla osa isoja portaaleja vai poistuu-ko tarve ylläpitää paikallista tietoa? Millaisia ovat uusien isojen palveluiden tekniset rajapinnat pienen alueellisen palvelun näkökulmasta? Valtakunnalliset verkkopalvelut pyrkivät tuottamaan yleistä tietoa niin koulutuksista kuin hakemisestakin. Ne tuskin kuitenkaan koskaan pystyvät tuottamaan alueellista tietoa ja alueelliseen toimintaan liittyviä asioita, jotka tulevat nopealla aikavälillä tietoon ja joihin voi liittyä alueellisia erityispiirteitä. Tässä asiassa päijäthämäläinen verkkopalvelu puoltaa varmasti vielä paikkaansa.

Mikään palvelu ei myöskään koskaan tule korvaamaan elävän ihmisen kohtaamista. Korkeakoulusta.fi-verkkopalvelun tarjoama Kysy neuvoa -palvelu on ollut jatkuvasti asiakkaiden käyttämissä ohjausta ja neuvontaa antaa aina oikea yksi tai useampi ihminen sähköpostin välityksellä. Myös alueellisista tapahtumista ilmoittaminen ja alueella opiskelevien kertomuksien julkaiseminen ovat paikallisen verkkopalvelun vahvuuksia. Ehkä tulevaisuus voisi olla sen näköinen, että valtakunnalliset portaalit tuottavat yleisen tason faktatiedot yksityiskohtiakin myöten, mutta palvelu linkittäisi asiakkaan niin halutessa alueelliseen portaaliiin.

Kansainvälistyminen on arkipäivää myös korkeakoulumaailmassa ja verkkopalvelun tulisi pystyä vastaamaan myös tähän haasteeseen. Resurssit eivät ole mahdollistaneet kieliversioiden tuottamista palveluun. Lahdessa on kuitenkin vuoden 2011 aikana suunniteltu ja toteutettu englanninkielinen studyinlahti.fi-sivusto, joka auttaa muualta tulevia opiskelijoita löytämään Lahden seudun englanninkielisen opetustarjonnan. StudyinLahti-verkkopalvelu on tuotettu ESR-rahoitteisessa UrbanEnviro-hankkeessa ja nyt onkin aika miettiä, miten nämä kaksi verkkopalvelua toimivat

tulevaisuudessa rinnakkain ja limittäin. Toisaalta voidaan ajatella sivustoja kahtena kieliversiona, mutta toisaalta kielen vaihtuessa vaihtuvat monilta osin myös kohderyhmät ja samalla se, mitä tietoa palveluista haetaan. Tiivistä yhteistyötä tarvitaan.

Kysymyksiä herättää myös se, että korkeakoulutusta.fi-portaalista löytyy vain korkeakoulutuksellinen tarjonta. Toiveita on esitetty, että kaikki alueellinen koulutustarjonta, myös muu kuin korkeakouluopinnot, löytyisi yhdestä verkkopalvelusta. Tämä vaatisi palvelukonseptin uudelleenmäärittelyä alusta alkaen, koska kohderyhmä ja sisältö laajenisivat huomattavasti. Samoin resurssikysymykset tulisi ratkaista nykyistä laajemman toimijajoukon kesken. Toisaalta nykyinen raja on ollut toimiva ja järkevä myös ylläpidon näkökulmasta.

Palvelun perusydin on edelleen toimiva. Taustaorganisaatioiden tuki ja sitoutuminen on varauksetonta ja käyttäjäpalaute hyvää. Sitä taustaa vasten palvelulla on hyvin kehitettynä ja toimitettuna vielä pitkä elinikä edessä.

Elina Arasola ja Tarja Hellström

KEHITTÄVÄ JA LISÄARVOA LUOVA YRITYSYHTEISTYÖ CASE: OSAAMISEN KEHITTÄMISEN VERKOSTOVALMENNUS

Tämä artikkeli kertoo esimerkin siitä, mitä yrityksille suunnattu tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelu voi olla konkreettisesti. Mitä on yritysten verkostomainen yhdessä kehittämisen ohjaus käytännössä? Minkälaisia tietoisia valintoja on tehty ja miksi?

Artikkeli kuvaa Osaamisen kehittämisen verkostovalmennuksen toteutuksen pääpiirteet ajallisen ja sisällöllisen (ks. liite) ja ideologiset sekä pedagogiset teesit. Valmennettavat ovat Lahden alueen mekatroniikkaklusterin (Lahti Mechatronics Network -verkosto) jäsenyritysten esimiehiä.

Kaiken kaikkiaan kyse on työssä kehittämisen verkostomallista. Malli uusintaa perinteistä kursimuotoista täydennyskoulutusta, räätälöityä yrityskoulutusta sekä antaa hiljaisen tiedon jakamiselle ajan ja paikan. Malli hyödyntää kehittävän työotteen, aikuisen oppimistapoja sekä sisäisen oppimismotivaation synnyttämisen ideaalia. Se vastaa turbulenttisen toimintaympäristön ja työn sisällöllisen sekä metodisen muutoksen vaatimuksiin.

Teoreettisesta näkökulmasta valmennus perustu uudistavaan, transformationaliseen oppimiseen. Uudistavassa oppimisessa yhdistyvät kokemuksellinen oppiminen, yhteistoiminnallinen oppiminen, ongelmalähtöinen oppiminen, ekspansiivinen oppiminen ja tutkiva oppiminen. Oppiminen tapahtui yhteiskehittelynä henkilöiden välisessä reflektiossa, vuorovaikutuksessa ja dialogissa. Oppimista tehosti fasilitaattorin ja ohjaajan osallistuminen, asiantuntijoiden ja asiakkaiden keskinäinen vuorovaikutus, ongelmalähtöisyys sekä erityisesti käytännön työhön liittyvän hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen. (ks. Hautamäen artikkeli s. 18).

Tämän artikkelin pääviesti on kiteytetty kahteen teesitauluun, ”Hyväksi havaittu – toimii!” ja ”Sudenkuopat – varo näitä!” (kuvat 1 ja 2). Sudenkuopat on kooste monista aiemmista, vastaavanlaisista koulutustenjärjestämis- ja osallistumiskokemuksista, joita tietoisesti tässä yhteydessä vältimme. Toimivat teesit sen sijaan ovat näyttöä tästä nimenomaisesta valmennuksesta: vahvistavat käsitystä siitä, mikä on olennaista huomioida.

Verkostovalmennus pähkinänkuoressa

Osaamisen kehittämisen valmennuksessa käsiteltiin osaamista ja sen johtamista yritysten esille nostamien kysymysten mukaisesti. Kysyntälähtöisyyden takaamiseksi valmennus alkoi osallistujien haastatteluilla. Vuorovaikutus oli koko ajan tiivistä, joka mahdollisti valmennuksen toteuttamisen PDCA-mallin mukaisesti. Valmennuksessa keskityttiin osallistujien ajankohtaisiin ja konkreettisiin, yrityskohtaisesti määriteltyihin kehittämiscaseihin. Valmennuksessa korostui yhdessä kehittämisen työtavat.

Valmennuksen sisällölliset pääteemat:

- henkilöstön kehittämisestä osaamisen kehittämiseen
- aineettoman pääoman käsite
- osaamisen johtamisen viitekehys: perusmalli, tavoitteet ja työkalut
- strategia osaamistarkastelun pohjana
- ydinasiat osaamiskartoituksista
- henkilöstön kannustaminen ja palkitseminen
- persoonallisuuden lähtökohdat ja vahvuudet työyhteisössä
- kehityskeskustelut pähkinänkuoressa
- työajanseurannan menetelmät ja haasteet
- LEAN for you

Valmennus alkoi 17.11.2009. Valmennus koostui valmennuspäivistä, ryhmätapaamisista sekä yrityskohtaisista konsultoinneista.

Taulukko 1. Osaamisen kehittämisen verkostovalmennuksen aikataulu 2009 – 2011.

	2009				2010								2011										
	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	
Valmennuspäivä (5)		x			x			x					x										x
Ryhmätapaaminen (7)					x		x	x					x				x			x			
Yrityskäynnit	x	x	Yrityskäyntejä alku- ja loppukäyntien välillä 2–3/yritys														x	x	x				

Valmennuspäiviä oli yhteensä 5 (á 6 tuntia). Valmennuspäivien tarkoitus oli esitellä yhdessä tarkennettuun teemaan teoreettinen, strateginen ja benchmarkingtyylinen näkökulma. Valmennuspäivien henki oli herättelevä, aktivoiva sekä keskusteleva. Kunkin kerran sanoma sovellettiin edistämään yritysten omia kehittämiscaseja. Valmennuspäivät järjestettiin neutraalissa paikassa, esim. valmentavan organisaation tiloissa.

Ryhmätapaamisia oli yhteensä 7 (á 2 tuntia). Valmennusryhmä vieraili vuoroin kaikkien osallistuvien yritysten luona. Tarkoitus oli tutustua paremmin yritysten osaamisen kehittämisen haasteisiin ja etsiä avoimesti yhdessä ratkaisuja niihin.

Valmennukseen kuului myös yrityskohtaista konsultointia (á 1 – 2 tuntia). Sen tarkoitus oli päästä yksityiskohtaisemmalle tasolle yrityksen kehittämiscasen kanssa. Ajankohdat sovittiin yritysten

kanssa erikseen ja ne pidettiin yrityksen tiloissa. Keskustelut olivat luottamuksellisia ja kehittämispuheet ja -menetelmät yrityskohtaisia. Varsinaisten konsulttoivien tapaamisten lisäksi tehtiin aloitus- ja loppuhaastattelut, jolloin yhdessä yrityksessä käytiin keskimäärin viisi eri kertaa.

Valmennuksen päätöstilaisuus järjestettiin tiistaina 7.6.2011 Lahden Hiihtomuseon auditoriossa. Paikalla oli valmennettavien yrityksen lisäksi myös muita samojen yrityksen avainhenkilöitä. Päätöstilaisuudessa kuultiin uutta asiaa (Lean), Kemppi Oy:n case-puheenvuoro osaamisen johtamisen strategisesta ulottuvuudesta, kertaus kuluneen valmennuksen sisällöstä ja kokemuksista sekä valmennettavien omien kehittämiscasejen esittelyt. Valmennuksessa oli loppuun asti mukana viisi henkilöä neljästä eri yrityksestä.

Palautesignaalit osallistujilta

Toiko valmennus lisäarvoa yrityksille? Kehittikö se osallistujiaan? Koko valmennuksen ajan olimme anturit herkkinä havaitsemaan plussia ja miinuskuksia toiminnassamme. Siitä huolimatta kävimme valmennuksen loppumetreillä yrityksissä kysymässä tunnelmia ja palautetta koko setistä. Palaute oli kiittäväää. Oli ollut mukavaa ja hyödyllistä istua samalla porukalla ajankohtaisten asioiden parissa. Luottamus aikaansaai avoimuutta, kynnyks ottaa yhteyttä vastakin madaltui. Tapahtui oivalluksia, saatiin tukea ja tietoja jaettiin. Löydettiin suunta ja teot osaamisen kehittämiseksi, joka jatkuu valmennuksen päätyttyäkin. Osallistujat olivat pääsääntöisesti kaikki tietoisia niistä vahvuuksista, joita tämän muotoisella yhteistyöllä on. Kriittikkä ei juuri tullut: joku toivoi tapaamisia tiuhempaan tai tiukempia vaatimuksia omiin kehittämiscaseihin. Mikä on juuri tämän valmennuksen rooli yrityksen toiminnan kehittämisessä? Sitä ei varmastikaan voida pitävästi osoittaa. Valmennuskokemus oli joka tapauksessa ilmeisen merkityksellinen ja mielekäs, sillä viiden hengen joukko oli sitoutunut koko ajan ja silmin nähden 'hereillä' kaikissa tapaamisissa.

Lopuksi

Koulutuksen ja työelämän välillä on edelleen kuilu: työelämä kokee, että oppilaitokset eivät tuota sellaisia ammattilaisia, jotka vastaavat heidän tarpeitaan ("mitä siellä koulussa oikein opetetaan"). Oppilaitokset huokailevat, koska työelämä osallistuu niin kovin nihkeästi koulutuksen kehittämiseen ja toteuttamiseen (tapahtumat, seminaarit, yhteiskehittämistilaisuudet). Toisen osapuolen tekemisiä arvostellaan helposti ja omaa vastuuta pakoillaan. Omista lähtökohdista juontuva tekeminen nostetaan helposti jalustalle ja odotetaan muiden riemumielin osallistuvan. Liian usein siunailaan ja pyöritellään päitä, kun taas on yksi hieno työelämän edustajille tarkoitettu seminaari osallistujia vailla. Miksi sellaista toimintaa jatketaan, jos se ei toimi? Tällä valmennuksella on haluttu tehdä yhteistyötä ja lisätä vuorovaikutusta pienimuotoisesti siten, että tekemisen hyödyllisyys on todennettavissa jokaisen tapaamisen jälkeen. On aika tehdä pienestä kaunista: puhutella yksilöitä, tavata pienellä porukalla, toimia matalalla profiililla ja aikaansaad erä- eikä kokovoittoja.

Yhteistyö on sitä, että haluaa toisenkin onnistuvan. Tahtotila on olennainen. Jos tahtoa ei ole tehty näkyväksi, kääntyvät yksittäiset teot tai tekemisen isompi raami nopeasti itseään vastaan.

Hyväksi havaittu – toimii!

- Lähesty yrityksen edustajaa henkilökohtaisesti ja luo halu osallistua.
- Pidä tapaamisten sykli ja tempo jämäkkänä.
- Osallista joka kerta jokaista. Vaadi kommentit, mutta vaali hiljaisuutta.
- Vaihtele ryhmätapaamisten paikkoja ja isännöintivastuuta.
- Huolehdi tahdikkaasta benchmarkkauksesta.
- Ohjaa vuorovaikutusta, tartu olennaiseen, tee näkyväksi oivallukset.
- Osallistuja on asiantuntija.
- Kun on oma vuorosi olla asiantuntija, valmistaudu huolella.
- Yllätä joka kerta. Saa ajattelemaan.
- Tee ryhmästä sopivankokoinen: 2 on liian vähän ja 8 liian paljon.
- Pureksi uudet asiat sopivankokoisiksi ja helposti sulaviksi annoksiksi.
- Luo positiivista jännitettä.
- Sovella ja tulkkaa osallistujien moodiin.
- Herätä uteliaisuus.
- Kunnioita erilaisuutta. Erilaisuus ilmenee eri tavoin joka kerta.
- Osoita hyödyt.
- Tue työpohjaista oppimista.
- Salli epävarmuus ja epäily.
- Luo merkityksiä.
- Linkitä ihmisiä ja asioita. Yhdistä.
- Vaihda ketterästi meininkiä, jos tarve vaatii.
- Valitse tapaamisten teemat osallistujien vinkeistä, myös julkilausumattomista.
- Muista, että teoria on huono isäntä mutta hyvä renki.
- Anna tilaa akuuteille bisneshuolille ja ajankohtaisille pulmille.
- Ehdottele ratkaisuja.
- Valmenna oppimista ja uusien havaintojen tekemistä.
- Kysy, jotta vastaaja tulisi tietoiseksi.
- Kysy, jos muut eivät rohkene.
- Mieti esiintymis- ja istumisjärjestystä.
- Valikoi ja suodata tietoa.
- Anna vaihtoehtoja.
- Pyri sekä-että –ratkaisujen löytämiseen.
- Ole rohkea havainnoissasi ja hienotunteinen ilmaistessasi niitä.
- Pysy lestissäsi: olet kätilö, et äiti, isä etkä vastasyntynyt perheen uusi tulokas.
- Viestitä säästäten, muistuta lähempänä, pyydä vahvistuksia osallistumisesta.
- Nimeä yhteyshenkilöksi yksi henkilö.
- Pidä yrityskohtaisten konsultointien asiat omana tietonasi.
- Kuuntele sivulauseita erityisellä kiinnostuksella.
- P-D-C-A (Plan-Do-Check-Act)
- Pidä langat käsissäsi.
- Vaali hyvää ilmapiiriä.
- Välitä.
- Jousta aikatauluissa.
- Korosta käytäntöä.
- Ole korrekki ja hienotunteinen viestinnässäsi.

Kuva 1. Hyväksi havaittu – toimii! -teesitaulu

Sudenkuopat – varo näitä!

- Päde omilla kokemuksillasi ja näkemyksilläsi.
- Laadi liian lukkoon lyöty agenda.
- Pidä liian tiukat ohjat ja tahti.
- Ahnehdi osallistujia sekä asioita. Ole kustannustehokas.
- Elvistele uusimmilla teorioilla; mitä vaikeaselkoisempaa, sen hienompaa.
- Nosta joku osallistuja toisen yläpuolelle.
- Ole liian uskollinen omalle asiallesi: ”ilman tätä olette pulassa”.
- Kiellä epäily.
- Suolla tiukkaa asiaa. Unohda huumori ja kepeys.
- Puhu liian yleisellä tasolla.
- Sovella vain yhdelle, ohita muut.
- Päätä teemat yksin ja omien innoitustesi perusteella.
- Tee asiastasi maailman tärkein.
- Omi onnistumiset ja oivallukset itsellesi.
- Teetä osallistujille lisäarvoa tuottamattomia tehtäviä.
- Lipsu annetuista sovituista ajoista.
- Lupaa jotain sellaista, mikä ei ole vaikutusvallassasi.
- Aliarvioi yritysten ajankohtaiset ongelmat.
- Revittele yritysten asioilla julkisesti.

Kuva 2. Sudenkuopat – varo näitä! -teesitaulu

LAHTI MECHATRONICS NETWORK (LMN) VALMENNUSOHJELMA 2009 – 2011

Osaamisen kehittäminen

2009 maaliskuu-huhtikuu **Suunnittelu**

2009 huhti-elokuu **Markkinointi**

2009 elokuu-marraskuu **1. vaihe**

1. Koulutukseen osallistuvien henkilökohtainen tapaaminen, yritykseen tutustuminen ja haastattelu
2. Haastattelun perusteella etätehtävä ensimmäistä lähipäivää varten

2009 marraskuu 1. lähipäivä

1. Osaamisen haasteet
2. Etätehtävän purku
3. PDCA-perusmalli
4. Toiveet valmennukselle

2009 marraskuu – 2010 tammikuu: etäjakso, oman kehittämistehtävän työstämistä

2010 tammikuu 1. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Esimiesvalmennuksesta keskustelu

2010 tammikuu 2. lähipäivä

1. Osaamisen johtamisen perusmalli suhteessa tavoitteisiin
Aineettoman pääoman osaamisesta
2. Kehittämistyön tarkastelu

2010 helmi-maaliskuu: etäjakso, oman kehittämistehtävän työstämistä

2010 maaliskuu 2. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Henkilöstöhaasteet ja toimintatavat

2010 huhtikuu 3. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Osaamisen kehittämisen koulutukset

2010 toukokuu 3. lähipäivä

1. Yleistä osaamiskartoituksista
Persoonallisuuden lähtökohdat ja vahvuudet työyhteisössä
2. Kehittämistyön tarkastelu

2010 touko-syyskuu etäjakso: oman kehittämistehtävän työstämistä

2010 syyskuu 4. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Työhyvinvointi ja asiakaslähtöisyys

2010 lokakuu 4. lähipäivä

1. Kehityskeskustelut pähkinänkuoressa
Kehityskeskusteluprosessi – case Rautaruukki
Kehityskeskustelukäytännöt omassa yrityksessä
2. Kehittämistyön tarkastelu

2010 loka – 2011 tammikuu etäjakso: oman kehittämistehtävän työstämistä

2011 tammikuu 5. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Keskustelua LEANistä ja ERPistä

2011 huhtikuu 6. pienryhmätapaaminen

1. Isäntäyrityksen toimintaan tutustuminen
2. Missä mennään kehittämistyön osalta?
3. Laman taittuminen ja verkostoituminen

2011 kesäkuu 5. lähipäivä päätöstilaisuus

1. LEAN for you
2. Osaamisen johtaminen strategisena painoalueena - case Kemppi
3. Tulosten esittely ja palautteet
4. Valmennuksen loppuyhteenveto
5. Miten tästä eteenpäin? Miten jatkamme verkostoyhteistyötä?

Pirjo Savolainen ja Eija Tamminen

YHTEISET TAPAHTUMAT VERKOSTOITUMISEN VAUHDITTAJANA

Verkostoitumisen käsite on jo vanha ja väsynyt käytössä, se kuulostaa ihan tutkijoiden ja virkamiesten koukerokieleltä. Tämä johtuu siitä, ettei verkostoitumisessa ole aina päästy puheista toimintaan. Kuitenkin verkostoituminen on ihan vaan kykyä toimia työssä nyky maailmassa muiden kanssa sekä kykyä oppia muilta. Se on taitoa hakea tietoa, ei tietää itse. Vaikka itse käsite on jo vanha, niin silti toiminnassa riittää kehittämistä. Myös Opetus- ja kulttuuriministeriön elinikäisen ohjaukseen liittyvissä uusimmissa kehittämissuunnitelmissa korostettiin monialaista, eri ohjaustahojen ja organisaatioiden välistä yhteistyötä ja sen edelleen kehittämistä.

Verkostoituminen ja aito yhteisöllisyys ei synny siitä, että ollaan samaa konsernia tai projektia ja verkostoidutaan auditorioesitelmiä kuunnellen, vaan siihen tarvitaan oikeaa tekemistä. Verkoston suuri askel onkin, kun puhuva verkosto muuttuu toimivaksi verkostoksi. Verkostossa toimiminen ei ole toiminnan tulos tai tavoite, vaan verkoston tulee tuottaa konkreettisia muutoksia käytäntöihin ja todellista, aitoa toimintaa.



Kuva 1. Opin ovet auki! -tilaisuus järjestettiin 20.10.2010 kauppakeskus Triossa Lahdessa. Päivän aikana kävi noin 200 asiakasta keskustelemassa aikuiskoulutuksen asiantuntijoiden kanssa. Pikalukitessissä kävi noin 50 henkilöä. Kaiken kaikkiaan tapahtuma koettiin onnistuneeksi.

”

Tämän palaverin osallistajat keräävät omista organisaatioistaan väkeä maanantain rautatieasematempaukseen ja keskiviikon toritapahtumaan.

(Aikuisopiskelijan viikon suunnittelupalaverissa 11.8.2011)

Yhdessä tehden uutta ja innovatiivista

Verkostoituminen ei ole kertaluonteinen tapahtuma, vaan jatkuvasti kehittyvä, vuorovaikutteinen prosessi, joka noudattaa yleistä kehittämistoiminnan sykliä: suunnitellaan ja ideoidaan, toimitaan, kerätään tietoa toiminnan aikana ja lopuksi arvioidaan onnistumista ja kehitetään toimintaa arvioinnin perusteella.

Parasta oikeaa toimintaa ovat yhteisten tarpeiden ja tavoitteiden kautta syntyvät tapahtumat ja niiden järjestelyt. Niihin liittyy suunnittelua, koulutus- ja infopalavereja, tutustumista eri toimijoihin, niiden tiloihin, tuotteisiin ja palveluihin. Tapahtuman toteutusta ja siihen liittyviä seminaareja ja matkoja seuraa kriittinen jälkipuinti, ja lopulta saadaan parannusehdotuksia tulevaa toimintaa varten. Kaikissa vaiheissa työskennellään aktiivisessa vuorovaikutuksessa verkoston jäsenten kanssa.

Yhdessä tehden uskallusta kaikenlaiseen kokeilemiseen on enemmän. Verkoston keskusteluympäristössä, organisaatioiden rajapinnoilla, jäsenten erilaiset osaamisprofiilit tuovat uusia näkökulmia kehittäelytyöhön. Ideoita kehitellään ja jalostetaan, havaitaan enemmän yksityiskohtia ja liittymäkohtia ja oivalletaan kokonaisuuksia monipuolisemmin – syntyy innovaatioita. Ryhmässä uudet, luovat ideat leviävät laajemmalle. Verkostomainen toiminta onkin erinomainen tapa organisoida innovatiivista toimintaa.

Tietoverkon välityksellä tapahtumien suunnittelu, viestintä ja erilaisten dokumenttien yhteinen työstäminen käy kätevästi. Yhteydet eivät kuitenkaan voi rakentua vain tietoverkoissa. Varsinkin yhteistyön aloitus- ja rakentamisvaiheessa tarvitaan verkoston jäsenten tapaamisia, sillä yhteinen tapa työskennellä syntyy asteittain, vähän kerrallaan. Tapaamisissa luodaan henkilökohtaisia suhteita, rakennetaan luottamusta ja mahdollisuuksia toimijoiden välisten sidosten syntyymiseen. Verkostovalmiuksia edistää erityisesti vapaamuotoinen tekeminen, ja yhteisiä kokoontumisia ilman tiukkaa asialistaa tarvitaankin yhteistyösuhteiden syventämiseksi.

klo 11.45 Naishenkilö etsi vaihtoehtoja eläkepäiviin. Halusi oppia uutta ja olla tekemisissä ihmisten kanssa. Kolmivuorotyö on tähän asti vaikeuttanut harrastustoimintaa.

15.45 Siivousalan yrittäjä kiinnostunut sähköalan tutkinnosta. Oppisopimus tai näytöt → Salpaus, lisäksi tietoa aikuiskoulutustuesta.

klo 12.15 "Ois se ihanaa kuulis aikaa" – yleisin kommentti houkuttelukierroksella.

Muistiinpanoja vuoden 2010 aikuisopiskelijaviikon yhteisestä tapahtumasta. Asiakaskäyntien muistiin kirjaamisesta on tullut jo käytäntö.

Yhdessä laadukkaampia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja

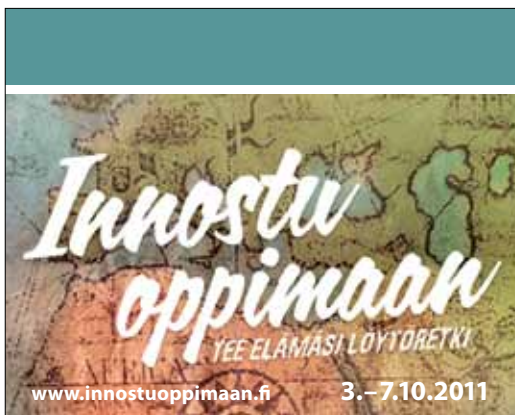
Verkostossa on mahdollisuus laadukkaampaan ohjaustyöhön. Verkoston resurssit täydentävät kunkin toimijan ydinosaamista, ja kun on monen eri alan osaajia paikalla, voidaan asiakasta ohjata helpommin oikeaan alaan, tutkintotasoon, oppilaitokseen. Yhden ihmisen hallussa ei mitenkään voi olla kaikki tieto edes alueen, saati valtakunnan koulutustarjonnasta. Koska verkostossa on enemmän tietoa eri alojen koulutuksista ja eri koulutuksen järjestäjien palveluista, päästään luuloista ja kuvitelmista, ja asiakas saa luotettavamman palvelun. On helpottavaa, kun yhteisissä tilaisuuksissa on paikalla muita, joilta voi kysyä. Parhaissa ohjaustilanteissa eri osaajien yhteistoiminta luo synergiaa, ja kaikkien osaaminen lisääntyy.

Eryteisesti ammatinvalintaan liittyy usein herkkiä asioita: terveys, elämäntilanne, omat salaiset haaveet ja niiden toteuttaminen, oppimisvaikeudet, mahdolliset pettymykset. On tärkeää, että asiakas saa valita, kenen kanssa keskustelee tärkeistä koulutus- ja uravalinnoista. Verkostona toimiminen lisää asiakkaan valinnanmahdollisuutta.

Yhdessä tehokkaammin ja taloudellisemmin

Verkostoituessa yhdistetään voimia ja vältetään päällekkäistä tekemistä, käytetään resursseja tehokkaammin ja vapautetaan niitä muuhun toimintaan ja uudelleen suuntaamiseen. Samalla kun verkostomainen toiminta on laadukkaampaa ja asiakaslähtoisempää, on se myös taloudellisempaa ja tehokkaampaa.

Isommat, yhteistyössä järjestetyt tapahtumat tuovat aikuisohjaustoimintaa suuremman yleisön tietoisuuteen kuin yksittäisten toimijoiden tilaisuudet. Yhdessä toimien jaetaan myös taloudellista ja epäonnistumisen riskiä. Kun tapahtumien kustannukset jaetaan yhdessä, saadaan pienillä kuluilla helpommin suurta aikaan. Näyttävämmät ja kiinnostavammat tapahtumat puolestaan ylittävät tiedotusvälineiden uutiskynnyksen helpommin. Asiakaskin tulee mieluummin tapahtumaan, jossa on tarjolla enemmän tietoa, sekä kiinnostavampia puhujia ja esitelmiä. Kun



AIKUISOPISKELIJAN VIIKON TAPAHTUMIA PÄIJÄT-HÄMEESSÄ 2011

Lahti

Maanantaina 3.10. klo 18.00 – 19.30

Musiikki oppimisen tukena

Lahden kaupunginkirjaston auditoriossa. Luennoitsijana yliopettaja Kaija Huhtanen, Lahden ammattikorkeakoulun Musiikki- ja draamainstituutti. Lahden kaupunginkirjasto – maakuntakirjasto, Kirkkokatu 31, Lahti

Tiistaina 4.10. klo 17.00 – 19.00

Osaajat esiin!

Osaaminen nousee joustavilla työelämän tutkinnoilla. Vetäjänä opettaja Jarmo Salo, Koulutuskeskus Salpaus. Fellmannia, Kirkkokatu 27, Lahti

Keskiviikkona 5.10. klo 8.00 – 16.00

Innostu oppimaan!

Aikuiskoulutuksen toimijoita tavattavissa markkinapäivänä Lahden kauppatorilla. Tietoa Päijät-Hämeen alueen aikuiskoulutustarjonnasta sekä opintojen rahoituksesta.

Keskiviikkona 5.10. klo 12.00 – 16.00

Aikuiskoulutus kannattaa

Vuoden aikuisopiskelija, -toimija ja vuoden koulutusmyönteisin työyhteisö palkitaan klo 13 alkaen Fellmannian Opin ovi -tilassa, 1 krs. Kirkkokatu 27, Lahti.

Lahden ammattikorkeakoulun aikuiskoulutus esittäytyy klo 12 – 16.

www.lamk.fi/palvelut/aikuiskoulutus/

Lisätietoja aikuisopiskelijan viikosta ja tapahtumista

www.fellmannia.fi

palvelu tehdään yhteisen markkinoinnin avulla näkyväksi, asiakas löytää ne helpommin. Näin yleinen tietämys aikuiskoulutuksen tarjoamista vaihtoehtoista lisääntyy eikä järjestelyjä ole tehty turhaan. Lisäksi tapahtumien saama näkyvyys ja julkisuus, vaikkei olekaan itseisarvo, tuo järjestäjille tunteen, että on tehty yhdessä jotain tärkeää, mikä on palkitsevaa.

Yhdessä tehden osaaminen ja työkäytännöt kehittyvät

Yhteistyöverkostossa jaetaan tietoa, ja jaetun osaamisen kautta sitä myös kertyy lisää. Verkostoissa tieto on kaikkien saatavilla, ja kun on mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä asiantuntijoilta, sujuu vertaisoppiminen luontevasti.

Ohjaajien parhaat työfilikset syntyvät, kun he saavat neuvoa ja ohjata muita, oli kyseessä mahdollinen opiskelija tai työtoveri. Siksi yhteistyö tapahtumien järjestelyissä ja toteutuksessa samanhenkisten verkostokumppaneiden kanssa on niin hedelmällistä. Verkostoyhteistyössä toteutetussa ohjaustyössä on mielestämme parasta se, että ohjaajiksi hakeutuu asiasta innostuneita ihmisiä, jotka tekevät työtä myös sydämellään. Verkostoituminen tuo parempia työtoverisuhteita, viihtymistä, jaksamista kaikille osallistujille, voimaannuttaa. Myös jäsenten omien, henkilökohtaisten verkostojen kasvaminen ja syventäminen tulee verkostossa mahdolliseksi. Syntyy tunne

KUVA 2. Vuonna 2011 aikuisopiskelijan viikolla jalkauduttiin mm. kauppatorille ja kirjastoon.



Kuva: Sari Niemi

KUVA 3. Aikuisopiskelijan viikon kampanjaa Asikkalan kirjastossa syksyllä 2010.

jaksamisesta, kun työn saa jakaa toisten kanssa eikä kaikki vastuu asiakkaan elämän tärkeistä päätöksistä ole vain omilla harteilla. Aito innostus tarttuu ja ruokkii lisää innostusta, ja se syntyy tunteesta, että ollaan tarpeellisia ja saavutetaan yhdessä jotain tärkeää.

Tulevaisuuden haasteita ja kehittämissuhteita alueen verkostotyöhön

Toimivat verkostot tarvitsevat pysyvän vetäjän, jolla on riittävä asema ja tuki ja joka on valmis laittamaan itsensä likoon yhteisen asian puolesta. Päijät-Hämeessä eri toimijoiden välistä yhteistyötä ovat edistäneet lukuisat eri hankkeet, joiden tavoitteena on synnyttää alueellisia pysyviä malleja ja käytäntöjä. Projektien aikana verkoston yhteyshenkilö löytyy yleensä luonnostaan, mutta projektin päättymisen jälkeen yhteistoiminnan jatko varmistuu vain, jos verkostolla on yhteisesti hyväksytty veturi.

Lisäksi verkosto tarvitsee sopimuksen ja eri taustaorganisaatioiden tuen ja rakenteet jäntevoittämään ja tukemaan toimintaa. Toimiva yhteistyöryhmä syntyy, jos kaikki osapuolet hyötyvät yhteistyöstä ja pelisäännöt ovat selkeät. Verkostossa pitää huolehtia vastavuoroisuudesta. Jokaisen on oltava mukana tosissaan, annettava panoksensa, ja kaikkien on myös hyödyttävä verkoston toiminnasta.

Verkoston yhteisten tapahtumien järjestämistä, käytännön sujuvuutta ja tapahtumien päällekkäisyyden ehkäisyä helpottaisi vuosikello tai kalenteri, josta jokainen verkoston jäsen voisi seurata muiden tapahtumia ja nähdä suunnittelupalaverit ja yhteyshenkilöt. Tavoitteena on vuositason vastavuoroisuus osallistumismahdollisuuksissa. Itse tapahtumien järjestelyissä voisi hyödyntää edellisten vuosien kokemuksia, jos ne olisi kirjattu ja jaettu. Uudella järjestäjällä olisi käytössään muistilista varmistamassa tapahtuman onnistumisen, ja toisaalta kaikkea ei tarvitse keksiä joka vuosi uudelleen, jos hyvät ideat ja käytännöt jaetaan.

Verkoston voima on ideointikyvyssä, -mahdollisuuksissa ja rohkeudessa, jolloin ei rutinoitua vaan säilytetään innostus ja tuoreus. Jos kaiken tarvitsee aina onnistua täydellisesti, karsitaan jo suunnittelussa villit ideat. Pitää oppia hyväksymään keskeneräisyys ja epäonnistumisen mahdollisuus, sillä se kertoo rohkeudesta yrittää ja kokeilla.

Verkoston tavoitteet asetetaan jäsenten odotusten ja tarpeiden perusteella. Tavoitteiden asettaminen on mahdollista, jos kaikki jäsenet – tai ainakin riittävän suuri osa jäsenistä – kokee verkostoon osallistumisen hyödylliseksi. Se, onko tahoilla annettavaa toisilleen, on kunkin toimijan itsensä määriteltävissä oleva seikka. Jotkut arvostavat välittömiä, helposti nähtäviä hyötyjä. Toiset ovat valmiimpia luottamaan siihen, että verkostoon osallistuminen hyödyttää pitkällä aikavälillä, vaikka lyhyellä aikavälillä hyödyt suhteessa panostuksiin eivät olisikaan ilmeiset.

Osallistujien mukana olon on aina oltava vapaaehtoista. Verkostotyö ei kuitenkaan voi olla henkilökohtainen harrastus, vaan sillä täytyy olla taustayhteisön virallinen päätös, ennakkoressoinniti, lupa ja valtuutus. Muuten toiminnalla ei ole kestävä pohjaa.

Omin voimin toimiminen jatkuvasti muuttuvassa, yhä haasteellisemmässä toimintaympäristössä, jossa innovaatiot ja ratkaisujen kyseenalaistaminen ovat elinehtoja, on nykyään paitsi mahdotonta myös turhaa. Verkostomaisen yhteistyön idea on, että yhdessä voidaan toimia laadukkaammin, paremmin ja tehokkaammin kuin mihin yksikään toimija yksin kykenisi.

Lähteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.

KUVA 4.
Aikuisopiskelijan
viikon kampanjaa
Hollolan pääkirjastossa
syksyllä 2010.



Kuva: Anne-Mari Lehtinen

A decorative graphic consisting of numerous thin, parallel orange lines that curve and flow across the page, creating a sense of movement and depth. The lines are most dense in the upper left and lower right corners, tapering towards the center.

3.

OHJAAJA,
OPISKELIJA
JA KEHITTÄJÄ
ÄÄNESSÄ

Elina Arasola

OPIKSELUN MERKITYS AIKUISENA – PUOLIVALLATONTA RIVIENVÄLITULKINTAA JA ILOKAASUA

Tämä kirjoitus perustuu yhden opettajan kokemuksiin aikuisten ohjaajana Lahden ammattikorkeakoulussa, Matkailun laitoksella. Omiini. Tarkastelen kokemuksia mahdollisimman löyhällä tieteellisellä kytköksellä. Jos metodini on ontuva, on sitä myös otos. Haluan nostaa ne muutamat arkiset äänet kuuluville, jotka eivät ehkä milloinkaan tule valituksi suuriin otoksiin tai pääse mukaan syvähaastatteluihin. Valitsemani tarkastelutavan ei pidä tulla tulkituksi tieteellisyyttä väheksyvänä kannanottona. Paremminkin se haluaa tulla nähdyksi DVD-tallenteiden ekstramateriaalin kaltaisena lisävalaistuksena itse asiaan. Skannaan kokemuksiani sellaisten linssien läpi, jotka näyttävät sävyjä opiskelun merkityksistä. Merkityksistä, joista asianomainen (opiskelija) tulee tietoiseksi ehkä ensi kertaa vasta jossain yksittäisessä ohjaustilanteessa. Merkityksistä, joiden jakamisen uskallus tuottaa oivalluksia vertaisopiskelijoille ja kiinnittää heidät kaikki lujemmin omiin valintoihinsa.

Mustia aukkoja, epäjohdonmukaisuuksia ja lievää sarkasmia etsivä lukija on jättipottinsa äärelä. Asiaa etsivä löytää asiaa.

Oikeat vastaukset vakiokysymyksiin

Hakuvaiheessa ja opintojen alussa tivataan syitä koulutusalan valinnalle sekä opiskelumotivaatioita. Halutaan tietää, minkälaisin odotuksin tai kriteerein valinta on tehty ja ollaanko sitä toisissaan liikkeellä. Toisin sanoen, kuinka todennäköinen tutkinnon määräajassa loppuun suorittaja on kyseessä.

Yleisimmät julkituodut motiivit lienevät:

- päivittää vanha tutkinto korkeakoulututkinnoksi
- ylläpitää omaa kilpailukykyään työmarkkinoilla
- päästä esimiestehtäviin / edetä uralla
- saada uusinta tietoa alalta / päivittää aiemmat tiedot
- saada uusi ammatti / alanvaihto

Kaikki erinomaisen kelvollisia motiiveja. Opiskelun edetessä ja ohjaussuhteen kehittyessä esille pulpahtelee muitakin syitä. Tai oikeastaan kysymys on yllä mainittujen motiivien motiiveista. Julkilausumattomista syistä, perimmäisistä motiiveista, juurisyistä. Niiden pariin pääsemme tuonnempana.

Joku on liikkeellä vain paperin vuoksi. Se tuo muutaman palkkaluokan lisää, turvaa nykyisen työsuhteen jatkuvuuden tai tyydyttää vanhan äidin kunnianhimoa. Joku kokee työtaitojensa olevan jäämässä kysynnän ulkopuolelle ja haluaa lisävaluudeksi uuden tutkinnon. Toinen tietää, että tietää työpaikkansa asiat paremmin tai osaa etenkin kehittämistehtävät paremmin kuin nykyinen pomonsa, ja haluaa kalifiksi kalifin paikalle. Tai haluaa korkeamman aseman ja statuksen. Kolmas ei sen sijaan tiedä, mitä haluaa, mutta hänestä tuntuu, että koulutus voisi tuoda hänelle

jotain uutta. Mitä, siitä hänellä on tietoisuuden raja-alueilla vain epämääräistä tunnekohinaa. Neljäs toivoo voivansa jatkaa nykyisessä työpaikassa, nykyisissä työtehtävissä. Aloitaa opiskelun, koska yksi kollegakin aloitti ja koska on jo niin vanha. Tai koska nuoremmilla sukulaislakini on korkeampia opintoja plakkarissa. Vanhentuneita opiskelutaitoja muistetaan kauhistella ensimmäiset kaksi vuotta, mutta onneksi ne seuraavina kolmena vuotena ehtivät kehittyä jo mainioiksi. Viides taas ottaa valinnallaan tietoisin harha-askeleen uudelle uralle. Alkaa vihdoinkin toteuttaa unelmaansa. Se, jos mikä, on uskonhyppy.

Niin tai näin, kaikille yhteistä on, että alussa kiitos seisoo. Motivaatio tuntuu olevan ehtymätön. Innostusta ei saa nitistettyä edes tiivistunnelmaisilla täyskaato-orientaatio-päivillä. Ei, vaikka hikeä pukkaa ressurssien pyydystäessä willejään reppuihinsa. Olo on aika extraterrestrial. E.T. soitteli kotiinsa, kun oli hämmentynyt. Mikä on aloittavan aikuisopiskelijan 24/7-online-helpdesk-call-center? Yhteistä on myös se, että kaikki kokevat olevansa jo tooooo vanhoja. Vanhaa koiraa tempurata houkuttaa, joskin kyvyt epäilyttävät. ”Kai näin vanha voi vielä uutta oppia”, saattaa 35-vuotias ihmetellä. Nopeasti uusi joukko kuitenkin sosiaalistuu valtaapitävään opiskelijajenreen. Jouluna jo yhteen ääneen huokailevat oppimispäiväkirjojensa äärellä ja toisiaan puoleensavetäviä deadlineja. Kuherruskuukaudet ovat ohii. Arki on koittanut.

Puuttuvat vastaukset hankaliin kysymyksiin

Opintojen edetessä ja ohjaussuhteen kypsyessä päästään monien kanssa pintaa syvemmälle. Ensimmäisten omaa tulevaa uraa koskevien päätösten myötä nousee kysymys perimmäisestä opiskelumotivaatiosta pintaan uudelleen. Ohjaaja esittää vaikeita kysymyksiä ja tällä kertaa vaatii perustellumpia vastauksia. Mitä toivot tutkinnon sinulle mahdollistavan? Miten aiot hyödyntää kaikki edessäsi olevat uudet tilaisuudet? Missä näet itsesi viiden vuoden kuluttua? Missä olet hyvä? Mistä olet kiinnostunut työn ulkopuolella? Mitä tekisit työksesi kaikkein mieluummin, jos mitään rajoitteita ei olisi? Mikä estää pyrkimästä sitä kohti?

Asteittain päästään tasolle, jossa on luontevaa alkaa puhua yksilön koko potentiaalin löytämisestä ja hyödyntämisestä. Opintojen alussa on aiemmin hankittu osaaminen tunnustettu osaksi tutkintoa. Jesh! Ilmaisia opintopisteitä! Entä mikä rooli on tiedostamattomalla osaamisepotentiaalilla opiskelijan uralla? Miten opiskelu voisi syyttää syvällä uinuvan piilottelevan kipinän? Miten ohjaaja voi tukea intohimon löytymistä ja sen tuottoisaa kohdentumista? Miten rohkaista aidosti mielekkäisiin valintoihin?

Yleisimmät ääneen mainitut syyt opiskelupäätökselle ovat luettavissa yllä. Monissa tapauksissa syyt liittyy opiskelun iis säännölliseen ansiotyöhön, vanhemmuuteen tai perheen arkeen ovat pohjimmiltaan toisaalla. Opiskelija ei ole tyytyväinen osaamisrekisterinsä formaattiin nykyisen työnsä taikka yhteiskunnallisen asemansa osalta. Yksi kokee toimivansa liiaksi rekisterinsä määritelmällä, toiselta vaaditaan rekisterin ylittäviä suorituksia työtehtävään tai asemaan vedoten. Kolmannen rekisteristä ei toistaiseksi olla oltu kiinnostuneita.

Palataanpa pari kappaletta taaksepäin. Paperin kerääjien motiivi voisi olla ’vihdoinkin saada virallinen tunnustus’ todellisesta osaamisesta (ikään kuin todellista osaamista voisi toteennäyttää paperinpalalla). Todistus on sittenkin osoitus vain yksittäisten kurssien sen hetkisten vaatimusten täyttämisen tasosta. Tai hyvästä muistista tentissä. Tai onnekkasta tärpistä. Tai hienosta sovel-

tamisen kyvystä ja aidon ymmärryksen osoittavasta taidosta. Yksi numeerinen kurssiarvosana ei kerro mistä kenenkin kohdalla on kyse. Kalifin mandaattia metsästäville oma potentiaali on parhaassa tapauksessa jo tiedossa. Mutta vain itselle. Syystä tai toisesta se on evvk-tietoa pomolle. Todellisista taidoista ei olla kiinnostuttu tai niitä ei osata tai ehditä kartoittaa. Opiskelija haluaa välineen, jolla vakuuttaa osaamistaan.

Entä tunnekohinatapaus? Ei tiedä mitä haluaa. Ei tiedä mitä osaa. Ei tiedä mikä kiinnostaa. Tabula rasa. Ohjaaja liitelee osaamisensa ylärekisterissä. Maisemat ovat huikeat. Opiskelija on tehnyt kerrassaan viisaan päätöksen, hakeutunut osaamisen kehtoon, oppi-laitokseen. Merkittävin anti ei todennäköisesti tule olemaan tutkintotodistus, vaan jäsentynyt käsitys omista kyvyistä, kiinnostuksen kohteista sekä mahdollisuuksista. Toisaalta epätietoisuus toiveista voi olla merkki alitajuisesta kaiusta, että jossain uinuu käyttämättömiä voimavaroja tai alikäytettyjä lahjoja. Tällainen henkilö on usein jonkun sortin monilahjakkuus. On kykyjä sekä taitoja, myös innostusta ja visionäärisyyttä, mutta vielä ei ole johkaantunut niitä stimuloivaan ympäristöön. Nykyinen toimintaympäristö saattaa jopa latistaa rajoittuneine mahdollisuuksineen, vaikka sinällään oma toiminta olisikin toivottua ja tuottoisaa. Monet asiat kiinnostavat vastustamattomalla hyrinällä. Hän ei tiedä, mikä lahjakkuus tai kiinnostuksen kohde edellä hänen tulisi edetä. Tällöin ohjaajan tehtävä on kiinnittää huomio laaja-alaisesti kaikkiin lahjoihin. Myös niihin, joilla ei äkki-päätä näyttäisi olevan mitään yhteyttä opiskeltavaan alaan (onko sellaisia?). Kuopsuttelemalla perinteisten osaamisalueiden reunoilta ja katvekohdista saatetaan löytää koko kupletin juoni. Osaamisen käyttöön pitää kannustaa. Ei välttämättä uskalla olla niin hyvä, kuin on. Näiden opiskelijoiden HOPS onkin yksilöllisyydessään ja valintojen rohkeudessaan usein vailla vertaa.

Ja takaisin maan pinnalle. Nykyisestä työpaikastaan ja nykyisistä työtehtävistään eläkkeelle jääminen tavoitteenaan opiskelija ahdistuu useampaan kertaan oppimisen ylitsevuotavan ilon alla. Mitä varten hän opiskelee? ”Tiedän jo yrityksen kannattavuuteen vaikuttavat tekijät”. ”Olen vuosia työskennellyt ravintolassa, tiedän kaiken sen johtamisesta ja toiminnasta”. ”Kollega teki omista opinnoissaan viisi vuotta sitten pelastussuunnitelman, miksi tehdä uusi?” Ohjaaja saa vaihteeksi kokeilla oloa rekisterinsä kellarikerroksissa. Miten avata silmiä, motivoida ja sytyttää?

Uuden uravalinnan tehnyt opiskelija on eittämättä oikea namupala. Ohjausaikoja varataan usein. Käytävällä ohjaajan hihaan tarttuu hykertelevä Duracel-pupu, joka palaa halusta kertoa viimeisimmän raporttinsa vaiheista. Ohjaajan sähköposti täyttyy nyanssinnälkäisistä tiedusteluista. Kaikki avautuneet mahdollisuudet suorastaan häikäisevät. ”Ei sen väliä, vaikka kurssilla käsiteläänkin tuttuja juttuja. Haluan kuulla ne uudelleen ja uudelleen!” Aiempaa osaamista ei ehditä kunnolla tunnistaa, kun jo ollaan hankkimassa uutta. Ohjaajan vinkit ja kommentit ovat laadusta riippumatta kaikki yhtä kysytyjä ja tajuttoman upeita. Ohjaajan tehtäväksi jää tarvittaessa aika ajoin tönäistä hellästi takaisin reitille, jos opiskelija on vauhtisokeudessaan hairahtunut. Tai ohimennen viskata piskuinen kapula rattaisiin lähistöllä väijyvän hurmioturmion välttämiseksi.

Osaamisen tunnistamista all night long eli opiskelun perimmäiset motiivit

Lopulta kaikessa on kysymys yksilön osaamisesta. Olemassa olevan ja piilevän osaamisen tiedostamisesta, tunnistamisesta ja hyödyntämisestä. Myös sellaisen osaamisen tunnistamisesta, jota ei voida lukea tutkintoon hyväksi tai joka ei ole välittömästi koulutusalaan liittyvää. Piilevä osaaminen saadaan esiin, kun tarkastellaan yksilön aitoja kiinnostuksen kohteita, lähellä sydän-

tä olevia innoittavia asioita. Osaaminen on nähtävä laajempaan, itsensä toteuttamisentarpeen realisoitumisilmionä.

Osaamisen omistajan tulee olla tietoinen kallisarvoisesta pääomastaan ja sen jalostusarvosta. Vä-littömän (työ)ympäristön tulee tunnustaa osaaminen ja osata hyödyntää sitä. Kun jompikumpi taho on sokea osaamiselle, syntyy turhautumista, jopa työpahoinvointia. Pidemmän päälle tyh-jäkäynti tulee kalliiksi. Se syö yksilön henkistä pääomaa ja elinvoimaa. Jokaisen aikuisen työ-ikään mahtuu useita ammatillisen epäröinnin hetkiä. On vaiheita, joissa tunnetaan vähenevää työniloa ja -tehoa. Tai etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien hiipumista. Osaamisen omis-taja epäilee omaa osaamistaan. Koetaan taitoturhaamaa, kykyklikejä ja osaamisen ontumista.

Työyhteisön ja työelämän näkökulmista tyhjäkäynnin olisi hyvä kanavoitua tarpeena kehittää tavalla tai toisella osaamistaan, vaikka kyse pohjimmiltaan olisikin nykyosaamisen tunnistami-sen ongelmista. Tällaisesta dissonanssista käsin opiskelupäätöksen tekevä ottaa tietoisien irtioton epätyytyvästä tilanteesta ja hakee muutosta. Muutos on riski. Vielä suurempi riski on olla muuttumatta, kun tarve vaatii.

Synnärimeininkiä

Kaikilla on urahaaveita. Aikuisopiskelijan opiskelupäätös indikoi aina muutostarvetta elämässä. Perimmäiset syyt muutokseen tulee tutkia ja tehdä näkyväksi. Ohjaajan tehtävä on auttaa opis-kelijaa tunnistamaan todelliset muutoksen tarpeet ja urahaaveet. Pentti Sydänmaalakan ajatuksia lainaten: muutoksen mahdollistavat ihmettely, innostus, itsetuntemus, itseluottamus ja itsepo-hdiskelu. Ohjaajan tehtävä on avata silmät ihmettelylle, näkemään opiskelijalle merkitykselliset tapahtumat, asiat ja innoittajat. Ohjaaja toimii kaleidoskooppina yksilölliseen osaamiseen ja ai-toon minuuteen. Näkee ja näyttää, mitä yksilöstä voi tulla. Ohjaajan tehtävä on tuupata opiske-lijaa kohti asioiden toivetilaa. Ohjaajan tehtävä on myös kannustaa käyttämään rohkeasti koko potentiaalia. Moni pitää kynttiläänsä vakan alla ja harmittelee, kun ei pääse loistamaan. Ohjaa-jan tehtävä on heivata vakka mäkeen ja antaa happea liekille. Pönkittää pystyvyysuskomusta.

Opiskelu aikuisena mahdollistaa uratoiveiden toteuttamisen ja todistaa opiskelijan pyrkimykset kohti tyydyttävämpää elämää toisissaan otettaviksi sekä kilpailukykyisiksi. Ohjaajien ja opettaji-en tulisi stimuloida opiskelijaa löytämään ja ilmaisemaan osaamistansa uudelleen ja uudelleen. Oppilaitoksen rooli on osoittaa löydetty osaaminen arvosanoin ja tutkintotodistuksin. Opiske-lijan kontolle jää avata tämä viranomaistieto siitä kiinnostuneille, kuten työnantajalle, rahoitta-jalle tai asiakkaalle. Miten varmistumme, että opiskelija osaa kertoa mitä osaa? Muutenkin kuin toistamalla kurssin tavoitteet opinto-oppaasta? Miten opiskelija osaa ilmaista opinnoissa konst-ruoimansa tiedot osana yksilöllisiä osaamispääomaansa? Miten hän osoittaa autenttisen hyödyn oppimisestaan asioista? Sen ohella, että kurssi toisensa jälkeen on täyteen ahdettu tuliterää asiaa tehokkaassa muodossa, tulee jokaisen käydyn kurssin kehittää yksilön ammatillista itsetunte-musta, käsitystä todellisesta osaamisen kehittymisestä ja taitoa ilmaista se ymmärrettävällä ta-valla. Opetuksen ja ohjauksen tulee edistää sekä kirkastaa opiskelijoiden kykyä ja halua oman ainutlaatuisen potentiaalinsa kattavaksi tunnistamiseksi ja hyödyntämiseksi.

Ohjaaja toimii kättilönä. Oppilaitos on osaamisenpäästölaitos. Opiskeluaika on kuin raskaana olemista, jokainen päivä ja kuukausi valmistavat syntyvää paremmin maailmaan. Kasvun ihme

kipuilee asiaankuuluvasti, etenkin viittä vaille kalkkiviivoja. Toisilla synnytys käynnistyy aiemmin, toisille menee yli lasketun ajan. Yhtä kaikki, syntyneet 'lapset' ovat rakkaita äideilleen ja isilleen, ja arvokkaita yhteiskunnalle. Ei ole tavatonta, että opiskelija kutsuu tutkintoaan (tai oppinäytetyötään) lapsekseen. Ken haluaa hauskuuttaa itseään, kehittelee metaforaa edelleen. Tai miettii, minkä tai kenen syntymästä on lopulta kyse.

Post scriptum

Lukemasi artikkeli on kirjoitettu kesällä 2008 – nopeatempoisen aikamme huomioon ottaen kauan sitten. Aihe sekä tarkastelutapa saivat innoituksensa valmistautumisesta LAMKin Ohjauksen kehittämispäivään 22.4.2008 Muotoiluinstituutissa. Toimin tuolloin yhden työryhmän ryhmänvetäjänä aiheella ”Ohjaustarpeiden laajempi näkökulma – huomio aikuisen opiskelupäätöksen taustoihin ja uraodotuksiin”.

Mitä kolmessa ja puolessa vuodessa on ehtinyt tapahtua? Ohjauksen asema ja arvostus ovat kasvaneet huikeasti. Sen yhteiskunnallinen ja inhimillinen merkitys ovat jo kohtalaisen kattavasti tunnustettuja. Ohjaus nähdään kokonaisvaltaisena työelämänhallintaan tähtäävänä perusoikeutena. Ohjaus on saanut aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Osaamiseen suhteen ollaan samankaltaisessa nosteessa. Yritykset rekrytoivat osaamisperusteisesti, eivät yksisilmäisesti tutkintoperusteisesti. Avoimia työpaikkoja ei täytetä, vaan niitä sovitetaan uuden työntekijän osaamiseen sopivaksi. Tähdätään osaamista vastaavaan työhön, ei vain tutkintoa vastaaviin tehtäviin. Työntekijän oppimiskyky, innostuneisuus ja potentiaali ovat kovassa kurssissa. Oppiminen on taito ja prosessi, jota tulee fasilitoida paitsi formaaleissa oppilaitoksissa, ennen kaikkea työssä. Päijät-Hämeen Opin ovi -projekti on teemoillaan sekä toimillaan osunut suoraan ytimeen.

Ulla Saarela

OPPIA JA OHJAUSTA LÄPI ELÄMÄN

Tässä luentopäiväkirjan omaisessa kirjoituksessa tuon esille joitain tuntemuksiani ja kokemuksiani lähes 40 vuotta kestäneeltä aikuisopiskelijan uraltani. Tätä ”luentopäiväkirjaa” ei ole kirjoitettu näiden vuosikymmenten aikana päiväkirjana, vaan opiskelukokemuksia peilaan ajan patinan, muistikuvien ja mieleen jääneiden tuntemusteni perusteella.

Opiskelu on ollut minulle aina tärkeää, ei vain ammatillisesti, vaan olen kokenut sen tärkeäksi ennen kaikkea oman itseni kehittämisen kannalta. Opiskelu ei ole ollut itseisarvo sinällään, vaan tapa kehittää itseäni elämää ja tulevaisuutta varten, kokeilla rajojani ja saada vastapainoa työlle. Punaisena lankana vuosien varrella on ollut toteamus, ettei oppi ojaan kaada, eikä henkistä pääoma pysty ulosmittaamaan. Onnellisuus-kirjassaan Matthieu Ricard toteaa osuvasti: ”Itsemme tietoinen kehittäminen on elämän laadun kannalta merkityksellistä”.

Mistä löytyy ehtymätön motivaatio?

Työssäkäyvä aikuisopiskelija joutuu sovittamaan yhteen työnsä ja sen asettamat haasteet, opiskelunsa, perheensä ja harrastuksensa. Opiskeluun on asettanut omat tavoitteensa ja hyvin harvoin on tarjolla joustavaa mahdollisuutta suorittaa opintoja, mennään opintosuunnitelman aikataulutuksen mukaan. Sitten pitäisi rakentaa itselleen motivaatio ja löytää sekä aikatauluttaa paras mahdollinen työtapa itselle opiskella ja pysyä asetetussa aikataulussa. Omassa aikuisopiskelussani olen kokenut usein ”hankala ryhtyä” tilanteen. Vetkuttelun (prokrastinaation) tunne on tuttu. Siinä siirretään ja viivytellään aikataulutetun tai suunnitellun tehtävän tekemistä, josta tietysti koituu itselle haittaa ja harmia (”tekemättömät työt painavat repussa eniten”). Facebookissa on oma ryhmä tästä vetkuttelusta, joten ilmeisesti ongelma vaivaa meitä opiskelijoita laajemminkin.

”

”Opiskelu pelastaa
turhautumiselta.”

Otsikko Etelä-Suomen Sanomissa 1.4.2011.
Artikkelissa kerrottiin ”Aikuisten oikeesti”
-tilaisuudesta, jonka Päijät-Hämeen Opin ovi ja
TASSU-projektit järjestivät edellisenä päivänä.

Ihminen oppii sitä, missä uskoo olevansa hyvä ja missä luottaa itseensä. Hän varmasti oppii muutakin tarvittaessa, mutta sen eteen on tehtävä aivan hirmuisesti työtä. Opiskelussa on aina hyväksyttävä se, että joutuu tekemään työtä ja menemään ns. epämukavuusalueelleen. On tehtävä ajankäytöllisiä ja omaa elämää koskevia valintoja, että saa opiskelunsa etenemään.

AHK – TNO

(Aikaa, huomiota, kunnioitusta – tietoa, neuvontaa, ohjausta)

Opiskelumotivaation karatessa käsistä erityisen tärkeäksi tekijäksi astuu se, miten aikuisopiskelijaa tuetaan opinnoissa ja elämänhallinnassa. Aikuinen on itseohjautuva, mutta ei yksinohjautuva. Vuosittaiset HOPS-keskustelut, infotilaisuudet opiskelun alkuvaiheessa ja oppinätetyön ohjaus opiskelun loppuvaiheessa eivät ole riittäviä, vaan aikuisopiskelijalla täytyy olla halutessaan mahdollisuus jatkuvaan ohjaukseen opiskelunsa aikana. Hyvin tärkeää on myös, että aikuisopiskelijalla on mahdollisuus saada ohjausta opintuista ja eri vaihtoehdoista jo ennen kuin päättää aloittaa opintojaan. Opiskelija on oppilaitoksensa asiakas jolle täytyy opiskelun suorittamisen lisäksi olla tarjolla aikaa, huomiota ja kunnioitusta ohjauksen muodossa niin, että opiskelu eteni suunnitellun mukaisesti ja se ei tuntuisi opiskelijasta ylitsevuotavan hankalalta.

Samoin opiskeluun tarvitaan joustavuutta. Osaamisensa täytyy voida osoittaa muullakin tavalla, kuin vain sillä mitä opintosuunnitelmiin on kirjattu. Annettaanko opiskelijalle aikaa ajatella? Miten oppimisessa on aikaa huomioida kaikki oppimisen ulottuvuudet; työssä oppiminen, tuottamalla oppiminen esimerkiksi projekteissa, tekemällä oppiminen esimerkiksi harjoitustyöt ja etätehtävät ja sitten tietenkin se perinteinen oppiminen luentoineen, kokeineen ja harjoitustehtävineen. Miten aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan? Millä välineillä ja miten on mahdollista vakuuttaa osaamistaan?

Omaa opintopolkuani olen osittain suunnitellut etukäteen, toisinaan olen vain ”ajautunut” tiettyihin opintoihin, mutta kyllä nekin ovat minua ”viisastuttaneet” ja osaamistani kartuttaneet. Olen osannut hakea hyvin vähän ohjausta opintoihini, vaikka usein olisin sitä tarvinnut. En tiedä onko ohjausta ollut vuosien varrella edes tarjolla, ainakaan ohjauksen mahdollisuudesta ei liiemmin ole kerrottu. Omaa tietämystäni ja osaamistani ohjauksesta ja neuvonnasta minulla oli mahdollisuus kartuttaa osallistumalla Lahdessa 2009–2010 Erkkeri-projektin toteuttamaan Aikuisten ohjaus ja neuvontatyö -koulutukseen (30 op). Koulutuksen aikana minulle selvenivät aikuisten ohjaustarpeet eri elämäntilanteissa, sain varmuutta toimia erilaisissa ohjaus- ja neuvontatilanteissa ja minulla oli mahdollisuus tutustua henkilökohtaisesti alueen eri organisaatioiden ohjaustyössä toimiviin osaaviin ja innostaviin ihmisiin. Osa osaamistani olen pystynyt käyttämään ja kartuttamaan osallistumalla Opin ovi -ohjauspalvelun ohjaajarinkiin. Käytännön työ pisteessä on ollut antoisaa ja itseä voimaannuttavaa. Tuntuu hyvältä kun voi omalta osaltaan tukea, innostaa ja auttaa toisia aikuisopiskelua suunnittelevia tai opiskelun karikoissa suunnistavia.

Opin ovi -kehittämisohjelman myötä ohjauksen merkitys aikuisopiskelussa on selkiytynyt itselleni. Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin aikana on pystytty kehittämään alueellisia aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita. Yhteistyössä on voimaa, kun alueelliset koulutuksen järjestävät ovat yhdistäneet voimavaroja yhteisen Opin ovi -ohjauspisteen pystyttämiseen ja pyörittämiseen oppimiskeskus Fellmanniassa. Nyt aikuisopiskelua suunnittelevilla ja jo opiskelevilla

aikuisilla on yksi paikka, mistä saa monipuolisesti tietoa opiskeluun liittyvistä asioista ja tukea ja vinkkejä opiskelunsa.

Oikotietä tietoon ja viisauteen ei varmaan ole olemassa, mutta uskon, että matkaa voidaan tehdä helpommaksi ja hauskemaksi tallata. Oppilaitosten kannattaa satsata nykyistä enemmän aikuisopiskelijoiden opiskelutaitojen, ajanhallinnan, opiskelukunnon ylläpidon ja oman oppimisen arvioinnin ohjaamiseen ja tukemiseen. Uskon, että tämä takaa myös oppilaitoksille parempia opiskelijoiden valmistumisprosentteja ja nopeampia läpäisyajoja.

Lähde

Ricard, Matthieu. 2004. Onnellisuus. Basam Books.

Pirjo Malin

MATKAOPPAANA JA AURAAJANA OHJAUKSEN POLUILLA

Kuvaan tässä artikkelissa aikuisohjaustoiminnan kehittymistä oman urapolkuni ja missioni näkökulmasta; millaista aikuisten ohjaus oli ennen, nyt ja millaista sen toivoisin olevan tulevaisuudessa.

Minun missioni ohjaajana on antaa asiakkaalle aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Nämä käsitteet nousevat yleisesti käytetystä ohjauksen määritelmästä: *”Ohjaus- ja neuvontatyössä (counseling) toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määräaikaisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin.”* (British Association of Counsellors 1984).

Olen myös aikanaan kirjoittanut ansioluettelooni tavoitteeni työelämässä: *”Tunnen elävää mielenkiintoa aikuisten ammatillisen osaamisen ja työelämän kehittämiseen sekä työyhteisöjen hyvinvoinnin ja oppimisen edistämiseen. Haluan työni kautta olla vaikuttamassa elinikäisen oppimisen periaatteelle rakentuvien joustavien, työelämälähtöisten oppimisympäristöjen sekä asiakaslähtöisten ohjaus- ja koulutuspalvelujen järjestämiseen ja kehittämiseen.”*

Minulla on ollut onni saada työurani aikana toteuttaa missiotani erilaisten tehtävien kautta monenlaisissa aikuisohjauksen ympäristöissä.

Oman uran alku

Ensimmäinen oma kokemukseni uraohjauksesta tapahtui oppikoulussa 70-luvulla, jolloin luokassamme kävi työvoimatoimiston ammatinvalinnanohjaaja kertomassa ammatin valintaan ja koulutukseen hakeutumiseen liittyvistä asioista. Koko luokka kävi ammatinvalinnantesteissä ja sen jälkeen henkilökohtaisen ohjauskeskustelun ammatinvalinnanohjaajan kanssa. Mielessäni oli jo silloin psykologian opinnot. Ammatinvalinnanohjaaja kuitenkin joksikin tyrmäsi suunnitelmani kertoen, että testitulosten perusteella en tulisi viihtymään laitossympäristöissä, joihin silloin useimmiten psykologit työllistyivät. Sen sijaan hän suositteli minulle esim. matkaoppaan uraa. No, siinä vaiheessa tuo ehdotus enemmänkin huvitti kuin innostutti. Nyt voin kuitenkin sanoa, että jonkinlaisena matkaoppaana tässä omalla urallani aikuisohjauksen ympäristöissä olen kuitenkin toiminut.

Hakeuduin siis ammatinvalinnanohjaajan suosituksista huolimatta opiskelemaan psykologiaa ja sosiologiaa Tampereen yliopistoon ja opiskeluun liittyvän harjoittelujakson työskentelin Tampereen työvoimatoimiston tietopalvelussa ja ammatinvalinnanohjauksessa. Niistä kokemuksista kiinnostukseni ja innostukseni ohjauksen maailmaan virisivät ja vahvistuivat.

Jo opiskelujeni ohessa työskentelin Tampereella ja Valkeakoskella ammatinvalinnanohjaajan tehtävissä. Valmistuttuani palasin kotikaupunkiini ja sain työpaikan Lahden työvoimatoimiston ammatinvalinnanohjauksesta. Siellä työni oli pääasiassa asiakkaiden yksilöohjausta, testauksia ja tietopalvelussa ohjausta ja neuvontaa sekä osallistumista asiantuntijana työllisyyskurssivalintoihin. Tein myös tiivistä yhteistyötä silloisen Lahden ammatillisen kurssikeskuksen ohjaavien kouluttajien kanssa yhteisten asiakkaiden ohjauksessa. Näiden yhteistyösuhteiden kautta pää-

dyinkin sitten myös itse ko. organisaatioon ohjaavaksi kouluttajaksi. Ja itse asiassa saman työnantajan palveluksessa työskentelen edelleen, vaikka organisaation ylläpitäjät, nimet ja rakenteet ovat tässä vuosien varrella moneen kertaan vaihtuneetkin.

Ohjaava koulutus – kasvun verran aikaa

Työvoimaministeriön Työvoimapolitiittinen ohjelma (1974) on eräänlainen ”perustamisasiakirja” TYKO (Työelämään ja koulutukseen valmentaville) -kursseille. Siinä määriteltiin erityisesti TYKO-kursseille tarkoitettuja kohderyhmiä: ”Pitkäaikaistyöttömille, vajaakuntoisille, työmarkkinoilta poissaolleille ja ikääntyville tulisi järjestää lyhyehköjä, valmentavia kursseja antamaan näille ryhmille omien mahdollisuuksiensa kartoittamiseksi soveltuva tietoa työmarkkinoista ja koulutuksesta.”

TYKO-kurssin opetussuunnitelman (AKH 12/482/81) mukaan kurssit olivat 12 viikon (480 t) mittaisia, vaihdellen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tarvittaessa oli mahdollisuus saada myös jatkoaikaa. Toiminta TYKO-kursseilla oli ensisijaisesti ohjauksellista ja keskittyi ”oppilaiden ymmärryksen ja kiinnostuksen avartamiseen heidän ammatilliseen tulevaisuuteensa liittyvissä asioissa; mm. koulutus, työkokemukset, motivaatio, työkuunto, suuntautumismatmus ja elämäntilanteen ulkoiset edellytykset.” (Kannisto, Pihlajamaa, Raikamo & Sihvonon 1984).

Kurssin opetussuunnitelman mukaisena tavoitteena oli luoda oppilaille suunnitelma sijoittumiseksi tarkoituksenmukaiseen koulutukseen tai sellaiseen ammattiin, johon hänellä on kiinnostusta ja henkilökohtaisia edellytyksiä sekä realistiset työllistymismahdollisuudet.

TAULUKKO 1. TYKO-kurssin sisältö/tuntijako (h)

Ammattiaineet	114
Työelämään ja ammattiin valmentautuminen	114
Yleisaineet	70
Yhteiskunta- ja työmarkkinaoppi	30
Opiskelutekniikka	16
Työsuojelu	16
Liikunta	8
Ammattityö	296
Työharjoittelu	296

Kurssin ohjelma toteutettiin räätälöiden ottaen huomioon ryhmän tarpeet. Ammatti- ja yleisai-
neet toteutettiin ryhmäohjauksena ja menetelmät olivat tiedonhakuun ja itsetoiminnallisuuteen
valmentavia. Lisäksi kurssit sisälsivät yksilöohjausta (6 t/oppilas), jonka ”... avulla oli tarkoitus
laatia jokaiselle oppilaalle toteuttamiskelpoinen, oppilaan edellytyksiä vastaava urasuunnitelma”
(AKH 12/482/81). Yksilöohjaus tapahtui kurssikeskuksessa samanaikaisesti muun opetuksen
kanssa, jolloin käytettiin kaksoisopettajajärjestelmää, tai työharjoittelupaikoilla.

Ohjaavan koulutuksen erityyppisiä sovelluksia olivat aluksi Amme (Ammatilliset esikurssit), TY-
KO (Työelämään ja koulutukseen valmentavat) -kurssit, Muuttuvan työelämän kurssit ja muut
urasuunnittelukurssit. Kurssien nimet, pituudet ja kohderyhmät vaihtelivat ajan myötä työlli-
syytilanteen ja toimintaympäristön muutuessa.

Välitön asiakastyö niin ammatinvalinnanohjaajana kuin ohjaavana kouluttajanakin oli antoisaa
ja palkitsevaa. Tuntuu ohjaajastakin voimaannuttavalta saada kokea, kuinka merkityksellistä asi-
akkaille oli saada osakseen aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Ohjaavien koulutusten aikana ta-
pahtui heräämisiä, innostumisia ja toimijuuksien vahvistumista ja ryhmässä syntynyt yhteinen
intressi sai aikaan myös halun tukea toinen toistaan. Ohjaajana koin toteuttavani missiotani pa-
neutumalla aidosti asiakkaiden tilanteisiin ja toimimalla matkaoppaana etsittäessä ja löydettyäessä
yhdessä erilaisia urapolkuja ja reittejä työllistyvyyden edistämiseksi.

Ohjaavien koulutusten ideologia, sisällöt ja toteutusmallit ovat edelleen käyttökelpoisia ja uu-
sinnettavissa vastaamaan myös tämän päivän työikäisen aikuisväestön ohjaustarpeisiin. Nyky-
ään puhutaan ehkä erilaisilla käsitteillä; työelämätaidot, urasuunnittelutaidot, elämänhallinta,
oppimisvaikeudet jne., mutta itse asiassa aika samoista taidoista, valmiuksista ja asenteista on
kysymys, kuin jo tuolloin 70–80-luvuilla. Ajan myötä toimintaympäristöt ja koulutusjärjestel-
mät ovat muuttuneet ja käytössämme on nyt myös uusia ohjauksellisia välineitä ja menetelmiä
asiakkaiden tukemiseksi ja auttamiseksi.

Matkaoppaasta auraajaksi

Jo TYKO-kurssien aikana ja myöhemmin muiden ohjaavien koulutusten sekä näyttötutkinto-
toiminnassa ohjaavana kouluttajana toimiessani törmäsin usein ristiriitaisiin tilanteisiin, jolloin
oli mahdotonta toimia tarkoituksenmukaisella tavalla asiakkaan auttajana ja opastajana, asia-
kaslähtöisesti ja oman missioni mukaisesti. Ohjauksen arvoa ja merkitystä ei vielä tuolloin ai-
kuiskoulutusorganisaatioissa tunnustettu – sitä pidettiin usein vain ”kallontutistajien touhui-
luna ja asiakkaiden paapomisena”. Aikuiskoulutustoiminta oli vielä kovin järjestelmäkeskeistä
ja rakenteet ja toimintamallit olivat jäykkiä eivätkä tuolloin tukeneet riittävästi asiakaslähtöistä,
ohjauksellista toimintaa. Niinpä pikkuhiljaa kokemusten karttuessa kasvoi minussa tarve päästä
laajemmin vaikuttamaan koko ohjaustoiminnan kehittämiseen.

TYKO-kurssien alkuajoista lähtien ohjaavien kouluttajien kesken vallitsi vahva yhteisöllisyys ja
edistyksestä kehittämistyötä tehtiin yhdessä koko valtakunnan tasolla. Ohjaavilla kouluttajilla
oli säännölliset tapaamiset ja kehittämispäivät vuosittain ja tiiviit yhteydet silloiseen ammattikas-
vatushallitukseen, joka esim. vahvisti ohjaavan koulutuksen opetussuunnitelmat. Tässä innostu-
neiden, kehittämistahtoisten kollegojen joukossa vahvistui roolini myös ”auraajana”, tavoitteena

toteuttaa missiotani ja viedä omalta osaltani ohjauksen asiaa aikuiskoulutuksen kentässä eteenpäin.

Näyttötutkintotoiminnan käynnistyttyä Lahden ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa siirryin TYKO- ja erilaisten muiden urasuunnittelukurssien vetäjästä ohjaavaksi kouluttajaksi Puhdistuspalvelualan tiimiin, jossa kehitettiin Laitoshuoltajan ammattitutkinnon toteutusta näyttötutkintona. Tiimi on toiminut edelläkävijänä näyttötutkintotoiminnan ja ohjauksen kehittämistyössä ja saanut siitä tunnustusta valtakunnallisestikin.

Tuohon aikaan suoritin myös pedagogisen pätevyuden ja opinnäytetyöni aiheeksi otin: ”Kasvun verran aikaa – kohti kokonaisvaltaista oppimista”, jossa tutkin ja käsitelin ohjaavan koulutuksen ideologian ja ohjauksellisten käytänteiden kytkeä oleelliseksi osaksi ammatillisen koulutuksen ja näyttötutkintojen toteutusta. Käytännön tasolla laitoshuoltajan tutkintoa toteutettiin jo tuolloin pariopettajuusperiaatteella, jossa ammatillinen ja ohjaava kouluttaja tekivät tiivistä yhteistyötä opiskelijoiden/tutkinnon suorittajien ohjauksessa kohti tavoitteitaan.

Harpkaus mukaan valtakunnalliseen ohjaustoiminnan kehittämistyöhön tapahtui vuonna 2000, jolloin aloitin Opetushallituksessa AiHe (Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen) -projektin projektipäällikkönä ja jatkoin myöhemmin kehittämistoiminnan konsulttina projektin loppuun asti vuoteen 2006. Projektin tavoitteena oli näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen henkilökohtaistamisen avulla. Henkilökohtaistamisen perustana on aito asiakas- ja työelämälähtöisyys.

AiHe-projekti oli merkittävä verkostohanke, jossa oli mukana yhteensä 56 aikuisoppilaitosta eri puolilta maata. Sen mainittiin olleen rakentamassa ”vuosikymmenen suurinta pedagogista uudistusta” (Lähdesmäki Spektri-lehdessä 2005, ks. Malin & Rikkinen 2006) ja AiHe-projektin myötä henkilökohtaistaminen kirjattiin myös Lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 1013/2005). Lain mukaan (8§, 3 mom.) koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus huolehtia näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.

Opetushallituksen määräys näyttötutkintojen henkilökohtaistamisesta (OPH 43/011/2006) astui voimaan 1.3.2007. Määräyksen 1 §:ssä henkilökohtaistamisen periaatteet määriteltiin seuraavasti:

”Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja:

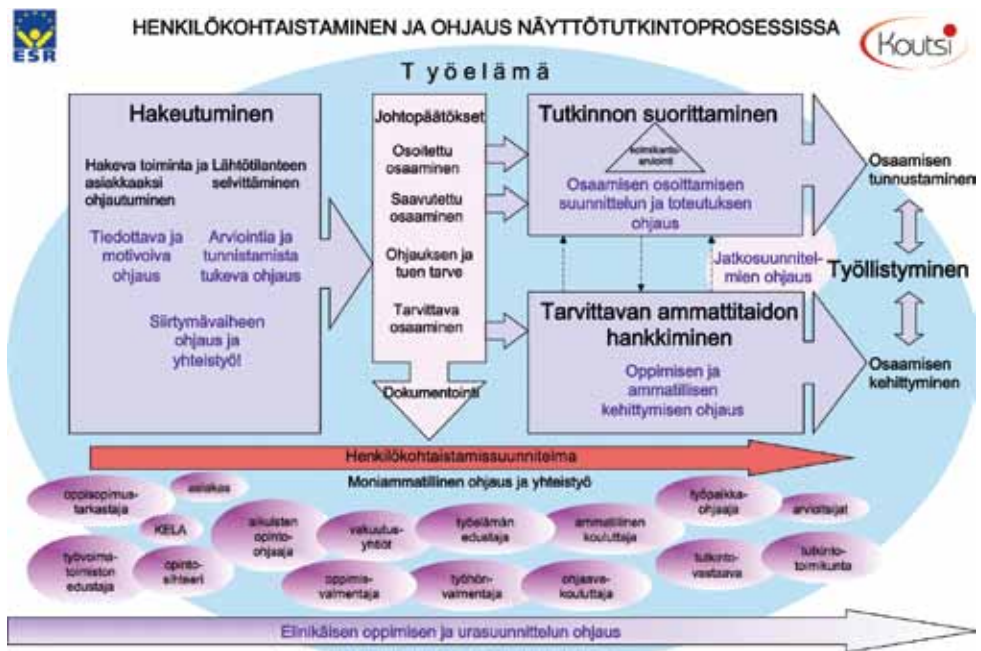
- näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen*
- näyttötutkinnon suorittamisen ja*
- tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa.*

Koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa.

Henkilökohtaistamisessa on otettava huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat.”

Henkilökohtaistamisen käsitteen ja ideologian ymmärrys ja ohjauksellinen työote ammatillisessa aikuiskoulutuksessa vahvistui vähitellen AiHe-projektin kuuden vuoden kehittämistoiminnan aikana ja alkoi juurtua aikuiskoulutuksen kentällä. Nyt voimme sanoa, että henkilökohtaistaminen on jo käsitteenä tuttu ja sen edellyttämää ohjauksellista toimintaa toteutetaan jo laajasti elinikäisen oppimisen poluilla päiväkodeista korkeakouluihin. Oli ilo ja kunnia, kuin myös arvokas oppimiskokemus olla mukana AiHe-kehittämistyössä ja päästä sitä kautta mukaan koko ammatillisen aikuiskoulutuksen kentän verkostoihin.

Koutsi oli vuosina 2004–2008 toteutettu Kiipulasäätiön hallinnoima ESR-Equal -hanke, jossa kehitettiin uudenlaisia toiminnallisia, työvaltaisia ja ohjauksellisia toimintatapoja asiakkaiden tukemiseksi heidän kuntoutumisensa, kouluttautumisen ja työllistymisen prosessissa. Oman organisaation, Koulutuskeskus Salpauksen Koutsi -osahankkeessa kehitimme aikuisohjauspalvelujen saatavuutta ja laatua sekä henkilökohtaistamisen käytäntöjä vastaamaan entistä joustavammin työelämän ja aikuisasiakkaan osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Hankkeen aikana organisoitiin näyttötutkintotoimintaan ohjauspalvelumalli ja kuvattiin ohjauksen asema koko näyttötutkintoprosessissa.



Kuva 1. Henkilökohtaistaminen ja ohjaus näyttötutkintoprosessissa. (Koutsi-hanke, Koulutuskeskus Salpaus 2008.)

Ohjaavan kouluttajan tehtävien ja ohjauspalvelujen kytkeytymistä näyttötutkintoprosessiin kuvattiin seuraavasti:



Kuva 2. Ohjauspalvelut näyttötutkintoprosessissa.
(Airi Aikio, Koutsi-hanke, Koulutuskeskus Salpaus 2008.)

Koutsin tuoteperheen vahvuus oli henkilökohtaisen ohjauksen korostaminen sekä yhteistyö työelämän kanssa. Sisällöllisesti Koutsi oli varsin kunnianhimoinen hanke, jossa kehitettiin ”vaikeasti työllistyvien” avuksi uudenlaisia kuntoutuksen, ammatillisen koulutuksen ja työllistävyyden edistämisen menetelmiä. Tavoitteena oli rakentaa uudenlaista palveluiden jatkumoa työllistettävän työelämäpolun tueksi. Keskeisiä lähtökohtia olivat asiakaslähtöinen ja aidoissa elinympäristöissä ja työelämässä tapahtuva asiakkaan palvelutarpeiden arviointi, asiakkaan prosessia tukeva työvaltaisuus, ohjauksellisuus ja työhönvalmennus. Samalla kehitettiin yritys yhteistyötä, ohjauksellisuuden edellyttämiä rakenteita ja toimintamalleja ja ohjauksellisen osaamisen tukijärjestelmiä. (Arnkil & Spangar, 2007.)

Sain olla mukana myös osin AiHe-projektiin kanssa samanaikaisesti, vuosina 2003–2009 toteutetussa valtakunnallisessa Noste-ohjelmassa. Nosteessa panostettiin nimenomaan hakevan toiminnan käytäntöjen ja ohjausmallien kehittämiseen. Tavoitteena oli ensisijaisesti vähiten koulutusta saaneiden kansalaisten osaamisen parantaminen, koulutukseen pääsyn joustavoittaminen ja kynnysten madaltaminen lisäämällä valtion rahoitusta erilaisiin ohjaus- ja tukitoimiin. Noste-ohjelma jätti aktiivisesti mukana olleille oppilaitoksille perinnöksi uudenlaista alueellista yhteistoimintakulttuuria ja oppilaitosrajojen ylittämisen rohkeutta. Opittiin ennakkoluuloton-

ta jalkautuvaa lähestymistapaa suhteessa työelämään, aikuisväestöön ja työelämän järjestöihin. Noste-ohjelma osoitti myös, että hakevalla toiminnalla voidaan motivoida koulutukseen vähän osallistuvia ryhmiä ja lisätä muidenkin ryhmien kiinnostusta aikuiskoulutukseen. Sen aikana muodostui alueellisia, monialaisia koulutusverkostoja ja syntyi myös ns. ”yhden luukun neuvontapisteitä”. (Opetusministeriö 2009).

Opin ovia aukomaan

Merkittävän syyksien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseksi sekä perustan Opin ovi -hankkeiden käynnistymiseksi antoi opetusministeriön, opetushallituksen ja työministeriön virkamiehistä koostuvan valmisteluryhmän laatima toimenpideohjelma aikuisopiskelun tieto- ja neuvontapalvelujen ja opintojen ohjauksen kehittämiseksi.

Tavoitteeksi asetettiin, että vuoteen 2008 mennessä kansalaisilla on käytettävissään koko koulutustarjonnan kattavat monipuoliset ja asiakaslähtöiset tieto- ja neuvontapalvelut ja että kaikissa aikuiskoulutusta järjestävissä oppilaitoksissa ja korkeakouluissa on käytössä myös aikuisopiskeluun soveltuvat ohjausjärjestelyt. Kehittämistoimilla edistetään osaamisen tunnustamista ja tunnistamista, oppimisvaikeuksien voittamista ja aikuisopiskelussa aliedustettujen ryhmien entistä laajempaa osallistumista koulutukseen. Kehittämistoimilla vahvistetaan myös opetus- ja ohjaushenkilöstön ohjauksellista osaamista ja aikuispedagogiikan hallintaa, työhallinnon neuvonta- ja ohjaustoimintaa ja henkilöstön osaamista sekä eri toimijoiden välistä verkostoyhteistyötä. Laadukas aikuisten ohjaus- ja neuvontatyö edellyttää opetus- ja työhallinnon määrätietoista yhteistyötä ja moniammatillisen osaamisen hyödyntämistä. (Työministeriö 2006).

Valmisteluryhmä järjesti 12.12.2005 kuulemistilaisuuden, johon oli kutsuttu työelämän järjestöjen, opetus- ja työhallinnon, aikuiskoulutuksen järjestäjien, alan tutkimuksen sekä kentällä toteutettujen kiinnostavien kehittämismallien edustajia ja asiantuntijoita. Myös minä pääsin vaikuttamaan toimenpideohjelman syntymiseen. Sain kunnian osallistua, tuolloin AiHe -projektin edustajana, ko. kuulemistilaisuuteen ja antaa lausuntoni toimenpideohjelmaehdotuksesta sekä näkemyksiäni aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseksi.

Toimenpide-ehdotukset, TM 365/2006:

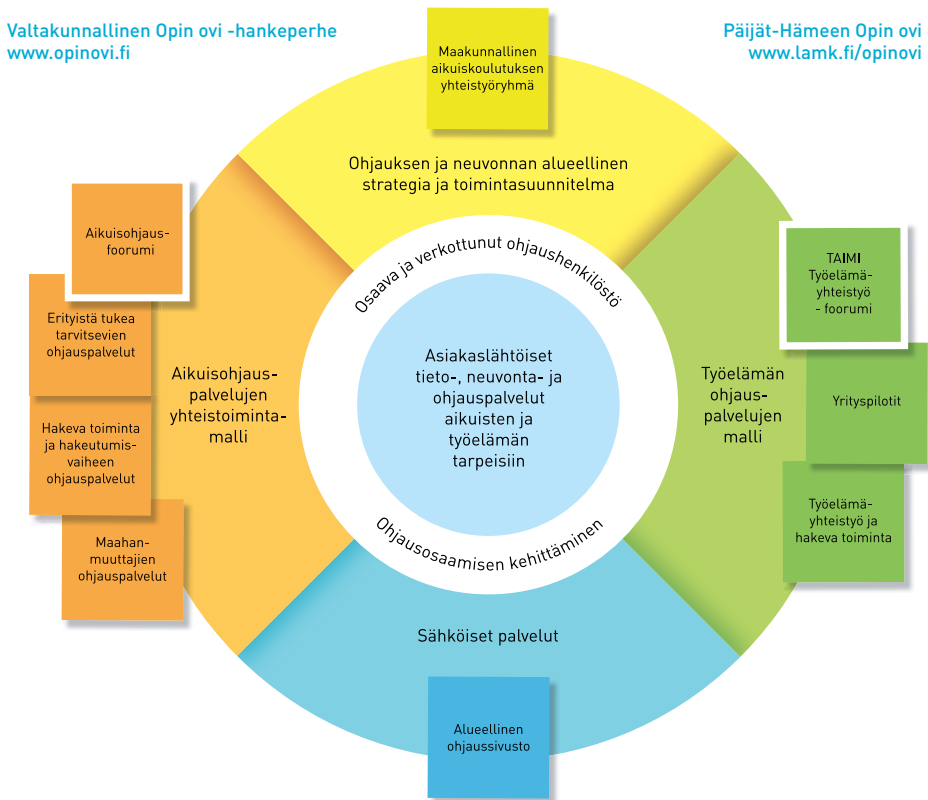
1. tietopalvelut aikuisille soveltuviksi ja helppokäyttöisiksi
2. neuvonta- ja ohjauspalveluiden saatavuutta parannettava
3. ohjauksen tueksi on kehitettävä työikäisen aikuisväestön osaamisen tunnustamiseen uusia välineitä ja toimintatapoja
4. ohjauksen strategista asemaa ja tutkimusta vahvistettava ja ohjaustehtäviä hoitavien koulutusta lisäävä
5. kehittämiss politiikka vaatii yhteistyötä ja verkostoitumista

Toimenpide-ehdotusten pohjalta käynnistyi myös Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämishjelma: Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen valtakunnallisella kehittämishjelmalla.

Kehittämishjelma toteutetaan valtakunnallisilla ja alueellisilla projekteilla vuosina 2008–2013 ja siihen kuuluu kolme laaja-alaista osaohjelmaa. Opin ovi -hankkeet kuuluvat Aikuisohjaus työelämän voimavarana -osaohjelmaan.

Kehittämishjelman strategiaan kirjattiin visio: ”Suomessa on vuonna 2014 elinikäiseen oppimiseen ja ohjaukseen perustuva, hallinnonrajat ylittävä moniammatillinen TNO-palvelujen kokonaisuus, joka vastaa aikuisten ja työelämän tarpeisiin. Palvelut ovat asiakaslähtöisiä (henkilö- ja yritysasiakkaiden tarpeet huomioivia), monikanavaisia ja helposti saavutettavia.”, joka on asettanut kehittämishaasteet myös alueellisille Opin ovi -hankkeille.

Me olemme omalla alueellamme lähteneet kehittämään aikuisten ohjauspalveluja vision suuntaisesti: Päijät-Hämeen Opin ovi – Aikuisohjaus työelämän voimavarana – Maakunnallista verkostoyhteistyötä aikuisten ohjauspalveluiden kehittämiseksi.



Kuva 3. Päijät-Hämeen Opin oven tavoitteet ja toimintaryhmät. (Lahden ammattikorkeakoulu 2009.)

Ohjaustoiminnan tulevaisuus

Olen työurani aikana ollut näköalapaikalla seuraamassa ohjauksen merkityksen ja aseman kehittymistä aikuiskoulutuksen kentillä. Olen päässyt myös vaikuttamaan kehityksen suuntaan ja toimimaan ”auraajana” avaten osaltani ohjauksen kehittymisen polkuja omien työtehtävieni kautta.

Voin todeta, että...

- Aikuisten ohjauspalvelujen merkitys ja tärkeys näyttää vihdoinkin saavan ymmärrystä myös laajemmin valtakunnan tasolla (ESR-kehittämisohjelma, Hallitusohjelma 2011, KESU 2011–2016, Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet 2011).
- Kuka ottaa vastuun aikuisten ohjauspalvelujen vakiintumisesta ja miten ne rahoitetaan? Mikä on ELY-keskusten rooli tai kuntien vastuu ohjauspalvelujen järjestämisessä? Tarvitaanko uutta lainsäädäntöä ja velvoitteita?
- Aikuisten ohjauspalvelut tulisi nähdä peruspalveluna, jotka ovat kaikkien kansalaisten saatavilla!
- Valtakunnallinen Opin ovi -verkosto sisarhankkeineen on tehnyt hyvää työtä – näkyvyyttä ohjauksen asialle on saatu ja konkreettisia ohjauspalveluja ja -verkostoja on syntynyt ympäri maata.
- Alueelliset päättäjät ja verkoston organisaatioiden johto vakuuttuvat vähitellen. He ovat valmiita panostamaan verkostoyhteistyöhön tavoitepuheiden muuttuessa todeksi kun he näkevät konkreettisia kehittämistyön tuloksia ja kuulevat hyviä esimerkkejä eri puolilla toteutetuista ohjauspalvelujärjestelyistä.
- Aikuisohjauspalvelujen tarpeesta on nyt jo kylliksi näyttöä ja toimivia ohjauspalvelukeiluja ja -ratkaisuja on lähtenyt käyntiin.
- Projektit yksin eivät olisi saaneet tätä aikaan! – Projektit ovat olleet alueellisen yhteistyön käynnistäjinä ja sparraajina.
- Arvokasta on ollut verkostojen syntyminen ja yhteinen kehittämistyö. Haasteena on edelleen johtaminen ohjausverkostoissa!
- Meidän tulee varmistaa ohjauspalvelujen saatavuus ja pysyvyys sekä kehittämistyön jatkuvuus projektien jälkeenkin!
- Opin ovien rakentamista aihioista syntyy pysyvä, kehittyvä, alueellinen aikuisohjausverkosto ja tno-palvelujen yhteistoimintamalli – ohjauspalvelukonsepti.
- Näin pystymme tarjoamaan ohjauspalveluita työikäiselle väestölle, niin työssä oleville kuin myös koulutuksen ja työn ulkopuolella tai erilaisissa elämänpolun siirtymävaiheissa olevien kansalaisten tarpeisiin.
- Verkostona toimimalla pystymme parhaiten auttamaan asiakkaita hyödyntäen tarkoituksenmukaisella tavalla tno-toimijaverkoston moniammatillista osaamista – ”Yhden luukun (oven) periaate”!

Auraustyötä tarvitaan edelleen ja matkaoppaana asiakasohjauksessa saan taas toimia Opin ovi -ohjauspalvelussa. Aikuisohjauksen innovatiivinen yhteiskehittäminen jatkokoon – niin valtakunnan tasolla kuin Päijät-Hämeen alueellakin. On onni olla edelleen mukana tässä kehittämistyössä!

Lähteet:

- Ammattikasvatushallitus 12/482/81. TYKO-kurssin opetussuunnitelma.
- Arnkil, Robert ja Spangar, Timo 2008. Läheltä ohjaten työhön – Koutsi projektin teemojen merkittävyydestä työllistymispolitiikan kannalta. Hämeenlinna: Kiipulasäätiö.
- Avoin, oikeudenmukainen ja rohkea Suomi. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011.
- BAC 1984. Code of Ethics and Practice for Counsellors. Rugby: British Association for Counselling.
- Kannisto, Aulis; Pihlajamaa, Leila; Raikamo, Risto ja Sihvonen, Timo 1984. TYKO-kurssin opettajan opas. Ammattikasvatushallitus. Valtionpainatuskeskus 1984.
- L 1013/2005. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta.
- Malin, Pirjo & Rikkinen, Aino (toim.) 2006. Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö, avain laatuun ja vaikuttavuuteen. AiHe-projektin tuloksia 2006. Opetushallitus.
- Malin, Pirjo 1994. Kasvun verran aikaa – kohti kokonaisvaltaista oppimista. Pedagogisen opettajankoulutuksen opinnäytetyö. Jyväskylä: Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.
- Opetusministeriö 2009. Noste-ohjelma – aikuiskoulutuksen harppaus? Opetusministeriön julkaisuja 2009:35.
- OPH 43/011/2006. Opetushallituksen määräys näyttötutkintojen henkilökohtaistamisesta.
- Osuuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden valtakunnallisella kehittämisohjelmalla - ESR-kehittämisohjelman valtakunnallinen strategia, syyskuu 2009.
- Rikkinen, Aino (toim.) 2006. Henkilökohtaistamisen hyvät käytännöt, mallit ja mekanismit. AiHe -projektin tuloksia. Opetushallituksen julkaisuja. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Työministeriö 2006. Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi. Työministeriön julkaisuja 365/2006.
- Työvoimaministeriö 1974. Työvoimaministeriön Työvoimapolitiittinen ohjelma.

Kirjoittajat

KM Elina Arasola on ammatillinen opinto-ohjaaja. Elina osallistui Opin ovi -projektissa työelämän ohjausmallin kehittämiseen ja toteutukseen, aikuisohjausfoorumien työskentelyyn sekä käytännön uraohjaustyöhön Opin ovi -ohjauspalvelussa. Elina työskentelee yritysten henkilöstön kehittämis-tehtävissä, alueellisen joustavan koulutusmallin rakentamisessa ja uraohjauksen parissa palvelupäällikkönä Lahden ammattikorkeakoulun Innovaatiokeskuksen yrityspalveluissa.

KM Jari Hautamäki toimii yhteyspäällikkönä Lahden ammattikorkeakoulun Innovaatiokeskuksessa. Hän on osallistunut projektin valmisteluun ja käynnistämiseen sekä maakunnallisen aikuiskoulutuksen suunnittelu- ja kehittämiskokouksen toiminnan kehittämiseen.

KTM Tarja Hellström toimi Päijät-Hämeen Opin ovi -projektissa työyhteisöpalveluiden projektikoordinaattorina, päätehtäväänään pk-yritysten osaamisen kehittämisen täsmävalmennuksen koordinointi.

KK Suvi Lehto-Lavikainen on Koulutuskeskus Salpauksen ohjaava opettaja ja oppimisvalmentaja. Suvi tuli Opin oven vetämään alueellista erityisohjauksen asiantuntijaryhmää sekä tarjoamaan oppimisvalmentajan palveluja Opin ovi -ohjauspalvelun käynnistyessä. Hän on osallistunut myös aktiivisesti valtakunnallisen Opin oven teemaryhmätyöskentelyyn.

YTM, psykologi Pirjo Malin toimii Päijät Hämeen Opin ovi -projektissa aikuisohjaustoiminnan koordinaattorina, päätehtäväänään aikuisohjauspalvelujen verkostomaisen kehittämisen ja ohjaajaringin osaamisen vahvistamisen koordinointi.

KM Mari Merenluoto on suunnittelija Lahden yliopistokeskuksessa. Hän on osallistunut Opin oven eri työryhmiin, ohjausryhmään ja tapahtumiin sekä toimii ohjaajaringissä. Hän on myös korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelun toimituskunnan jäsen.

YTM Sari Niemi on Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin projektipäällikkö. Projektin käytännön arjen, tapahtumien ja hankehallinnoinnin lisäksi hän on ollut valtakunnallisen Opin oven koordinoivan hankkeen ohjausryhmän jäsen.

Tradenomi, sairaanhoitaja (AMK) Ulla Saarela on Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin projektisuunnittelija. Hän suoritti työnsä ohella Erkkeri-projektin Aikuisten ohjaus ja neuvontatyö (30op) -koulutuksen. Ulla toimii muiden tehtävien lisäksi ohjaus- ja koordinoititehtävissä Opin ovi -ohjauspalvelussa.

Sosionomi (ylempi AMK) Pirjo Savolainen toimi Hämeen ELY-keskuksen Opin ovi -projektin projektipäällikkönä. Päijät-Hämeen Opin oven ”sisarhankkeen” vetäjänä hän osallistui useiden yhteisten tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen Päijät- ja Kanta-Hämeessä.

Opinto-ohjaaja Eija Tamminen on Koulutuskeskus Salpauksessa aikuisten opinto-ohjaajana. Hänen työhönsä kuuluu aikuisten kohtaaminen esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa ja messuilla sekä opintojen alkuun auttaminen. Eijalla on oma päivystysaika Päijät-Hämeen TE-toimistossa ja Opin ovi -ohjauspalvelussa. Hän osallistui Opin oven aikuisohjausfoorumiin sekä aikuisopiskelijan viikon tapahtumien suunnitteluun ja toteutukseen projektin aikana.

Sairaanhoitaja (ylempi AMK) Katja Varjos on koulutuskoordinaattori Lahden ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuspalveluissa. Hän on osallistunut Opin oven eri työryhmiin ja tapahtumiin sekä toimii ohjaajaringissä. Hän on myös korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelun toimituskunnan jäsen.

YTM Kaisa Vuorivirta on erikoissuunnittelija Helsingin yliopiston Avoimessa yliopistossa Lahdessa. Hän on korkeakoulutusta.fi-verkkopalvelun toimituskunnan jäsen ja osallistunut myös Opin oven ohjaajaringiin sekä tapahtumien järjestämiseen.

Julkaisussa kuvataan aikuisväestön verkostomaisesti tuotettujen ohjauspalvelujen rakentumista Päijät-Hämeessä teorian ja käytännön esimerkkien kautta.

Keskeinen kriittinen tekijä ohjauspalvelujen kehittämisessä on ollut, pystytäänkö asiakkaille näkyvien palvelujen taustalla olevat ohjauksen palvelujärjestelyt uudistamaan organisaatio- sekä aluetasolla. Tämä on edellyttänyt uusien yhteistyöverkostojen ja -käytäntöjen luomista ja juurruttamista. Olennaista on ollut kaikkien kumppanien tunnistaminen ja tunnustaminen osana ohjauspalvelujärjestelmää.

Julkaisussa käsitellään aikuisväestön tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen tilaa ja kehitystä eri toimijoiden näkökulmasta. Lisäksi julkaisussa esitellään Päijät-Hämeen Opin ovi -projektin keskeistä toimintaa ja tuloksia. Alueellisen kehittämistyön taustalla on Verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen malli. Työtä on tehty osana valtakunnallista Opin ovi -hankeperhettä ja ESR-osarahoitteista kokonaisuutta: ”Osuvuutta ja kysyntälähtöisyyttä aikuisopiskeluun tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämisohjelmalla”.

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Päijät-Hämeen
OPINOVI

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-140-9