

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Yhteisöpedagogi (AMK) muualla kuin alan työtehtävissä

Satu Sunden

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Satu Sundén	Sivumäärä 45 ja 4 liitesivua
Työn nimi Yhteisöpedagogi (AMK) muualla kuin alan työtehtävissä	
Ohjaava opettaja Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena on osoittaa kuinka yhteisöpedagogin (AMK) ammatillisia kompetensseja; yhteisöllistä-, pedagogista-, kehittämis- ja yhteiskunnallista osaamista, hyödynnetään myös muualla kuin alan työtehtävissä.</p> <p>Opinnäytetyö osoittaa kuinka yhteisöpedagogin ammattitaitoa voidaan hyödyntää hyvin erilaisissa työtehtävissä. Työelämän ammattitaitovaatimukset ovat moninaiset ja työnantajat odottavat työntekijöiltään varsinaisen ammattitaidon lisäksi yhteistyö- ja ryhmätyötaitoja, kehittävää työtettä, erilaisten ilmiöiden oivaltamista, suunnittelutaitoja sekä kykyä tuottaa yhteisesti jaettavaa tietoa analyyttisesti. Yhteisöpedagogin (AMK) tutkinnon suorittaneilla on vahva osaaminen ryhmien kanssa työskentelystä, yhteiskunnallinen valppaus, kyky innostaa ja vahvistaa yhteisöjen toimintaa sekä innokkuus kehittyä yhdessä työyhteisönsä kanssa.</p> <p>Opinnäytetyö laajentaa yhteisöpedagogien toimintakenttää. Yhteisöpedagogin tutkinnon arvostus nousee työn myötä. Opinnäytetyö tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman yhteisöpedagogien uramahdollisuuksiin. Työ vahvistaa yhteisöpedagogien tunnettavuutta työmarkkinoilla, kun työmarkkinoilla ei vielä riittävästi tunneta yhteisöpedagogien osaamista, roolia tai työkenttää.</p> <p>Tutkimus oli laadullinen ja se toteutettiin lomakehaastattelulla.</p>	
Asiasanat aikuiskoulutus, ammatti-identiteetti, ammattikorkeakoulututkinnot, kompetenssi, yhteisöpedagogit, työelämä	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme in Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author Satu Sundén	Number of Pages 45
Title Community educator works elsewhere than professional field	
Supervisor Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor	
Abstract <p>The objective of the dissertation is to show how do the vocational competences of the community educator (AMK); communal know-how, developing know-how, social know-how and the pedagogic know-how, can be utilized in elsewhere than assignments of the field.</p> <p>The dissertation extends the community educators' operation field. The appreciation of the degree rises with the work. The dissertation offers an interesting point of view to the community educators' career opportunities. The work strengthens the community educators' identification with the labour market. On the labour market the community pedagogues' know-how, role or field are not known yet enough.</p> <p>The study was qualitative and it was carried out with form interview.</p>	
Keywords adult education, profession identity, university of applied sciences, competency, Community Educator, working life	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN YLEISET OSAAMISVAATIMUKSET	9
3 YHTEISÖPEDAGOGIN AMMATILLISET KOMPETENSSIT	10
4 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEYS	12
5 KÄSITTEET	15
5.1 Innostaminen	15
5.2 Osallistaminen	16
5.3 Vuorovaikutus	18
5.4 Luottamus	19
5.5 Elinikäinen oppiminen	19
6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN VAIHEIDEN KUVAUS	20
7 HAASTATELTAVIEN TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN JA TYÖTEHTÄVIIN LIITTYVÄ OSAAMISKUVAUS	23
8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	27
8.1 Vastajat	27
8.2 Miksi hakeuduttiin yhteisöpedagogin koulutukseen	29
8.3 Mitä on yhteisöpedagogi	29
8.4 Yhteisöpedagogin koulutuksesta saatuja kompetensseja pohtimassa	30
8.5 Yhteisöpedagogin koulutus ja sen arviointi	35
8.6 Kehittämistoiveet	36
8.7 Muuta lisättävää	37
9 TULOKSET	38
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	41
LÄHTEET	46
LIITTEET	48

1 JOHDANTO

Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) on valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu, joka toimii humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurialalla. Koulutusalat ovat järjestö- ja nuorisotyö, kulttuurituotanto ja viittomakieliala. Humanistisessa ammattikorkeakoulussa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon humanistisella ja kasvatusalalla sekä kulttuurialalla. Verkostoammattikorkeakoulun kampuksia on 10 eri paikkakunnalla, näistä järjestö- ja nuorisotyötä voi opiskella neljällä paikkakunnalla; Joensuussa, Torniossa, Äänekoskella ja Nurmijärvellä. Nurmijärvi on HUMAKin suurin kampus. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman profiilina on yhteisöjen kehittäminen. Koulutuksen keskeiset sisällöt ovat yhteisöllisten prosessien kehittäminen, tutkiminen ja johtaminen järjestö- ja nuorisotyössä, vuorovaikutus, monikulttuurisuus, pedagoginen ja eettinen osaaminen sekä yhteisölliset ja osallistavat menetelmät. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2010).

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman (Yhteisöpedagogi, AMK) tavoitteena on kouluttaa laaja-alaisia ja uudistumiskykyisiä pedagogisia osaajia ja yhteiskuntakriittisiä toimijoita kansalaistoiminnan ja järjestö- ja nuorisotyön moninaisille työkentille. Koulutus antaa ja tukee valmiuksia toimia alan ohjaus-, kasvatukseen-, koulutus-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä.

Työni tarkoituksena on osoittaa, millaista ammatillista osaamista yhteisöpedagogin opinnot ja tutkinto antavat muihin kuin alan työtehtäviin. Haluan selkeyttää itselleni millaista ammatillisuutta kätkeytyy tutkinnon taakse. Tutkintonimike on kohtaisen tuntematon ja tyyppillinen kysymys opinnoista on, että mihin tutkinto pätevoittää ja mitä ne pitävät sisällään. Usein tähän ei itsekään osaa selkeästi vastata. Toivoakseni oppinäytetyön tekemisen jälkeen kysymykseen tulee napakka vastaus.

Tavoitteeni on nostaa esiin ne osaamisen osa-alueet, joita yhteisöpedagogi voi hyödyntää myös muissa kuin oman alansa työtehtävissä. Tavoitteeni on kertoa henkilöiden urakehityksestä, koulutukseen liittyvistä kehitystarpeista ja tuottaa

ajankohtaista tietoa valmistuneiden sijoittumisesta työelämään. Miten yhteisöpedagogi hyödyntää muissa kuin alan työtehtävissään ammatillisia kompetenssejaan;pedagogista osaamistaan, kehittämisosaamistaan, yhteisöllistä osaamistaan ja yhteiskunnallista osaamistaan? Toteutuvatko koulutukselle asetetut tavoitteet?

Itse työskentelen pk-sektorilla koulutustehtävissä ja olen kiinnostunut, miten muut yhteisöpedagogit ovat voineet hyödyntää ammatillista osaamistaan nykyisessä työssään, uralla etenemisessä tai työtehtävissä. Työssäni haluan selvittää millaisissa muissa kuin alan työtehtävissä kanssani Nurmijärven kampuksella opiskelleet yhteisöpedagogit työskentelevät muutama vuosi valmistumisensa jälkeen.

Olin saanut paljon yhteisöpedagogin opinnoista, ja halusinkin selvittää onko ja millaisia toiveita muilla valmistuneilla on opintosisältöihin. Opiskelun aikoihin käytiin paljon keskustelua jatkokoulutuksesta. Ovatko valmistuneet suorittaneet jatkokoulutuksia ja millaisia täydennyskoulutustarpeita heillä on tällä hetkellä?

Tutkimusmenetelmäksi valitsin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen. Laadullinen tutkimus on aina persoonallista ja tässä työssä etenkin, koska tutkija on itse myös yksi tutkimuskohteista. Tutkimus on matka uuteen kokemukseen, tietoon ja ymmärrykseen. Menetelmäksi valitsin sähköpostitse toteutetun lomakehaastattelun. Näin saan muutaman esimerkin kautta tietoa siitä, miten yhteisöpedagogin koulutusta hyödynnetään muualla kuin alan työtehtävissä. Laadullisessa tutkimuksessa on periaatteessa tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mieluusti mahdollisimman paljon tai että heillä on kokemusta asiasta. Tässä mielessä tiedonantajan valinnan ei tule olla satunaista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa (Pitkäranta, 2010, 144). Tutkimuskohteiksi valitsin tarkoituksellisesti henkilöt, joiden tiesin työskentelevän muissa kuin alan työtehtävissä.

Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen näyttää HUMAKista vuosina 2004 – 2007 valmistuneiden osalta positiiviselta. Keväällä 2008, kun valmistumisesta oli 3 kk – 4 vuotta, yhteisöpedagogeista palkkatyössä oli 83,8 %, opiskelemassa 3,2 % ja työttöminä 6,1 %. Nikoskisen tutkimukseen vastanneet työskentelivät oman

kokemuksensa mukaan pääsääntöisesti täysin koulutustaan vastaavassa työssä (58 %), noin 30 % ilmoitti työskentelevänsä läheisesti alaan liittyvissä tehtävissä ja noin 12 % muun alan tehtävissä. Melkein puolet työssäkävivistä vastaajista ilmoitti työnantajakseen kunnan, kolmannen sektorin palveluksessa oli 23 % ja viidennes yrityksissä. (Nikoskinen, 2008a, 37, 43, 51).

Työntekijöiltä vaaditaan moniosaamista, vankkaa ammattitaitoa ja kykyä sopeutua organisaatioiden ja toimintaympäristöjen muutoksiin. On osattava ennakoida, tuotteistaa omaa osaamistaan ja oltava innokas kehittymään. Meiltä odotetaan aktiivisuutta ja oikeanlaista asennetta.

Tässä työssä tutkin Yhteisöpedagogin (AMK) ammatillisia kompetensseja ja niiden soveltamista muissa kuin alan töissä. Uskallan todeta, että yhteisöpedagogin ammattitaitovaatimukset ovat moninaiset ja niitä voidaan hyödyntää monipuolisesti myös muissa kuin alan työtehtävissä. Ammatillinen osaaminen kietoutuu yhteisöjen kehittämiseen, yksilöiden kohtaamiseen, yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen sekä kehittävään työotteeseen. Enpä usko, että työnantaja kääntää selkensä tälle osaamiselle, kunhan se vain tuodaan selkeästi esiin. Se että, suuntautumisen kohde on järjestö- ja kansalaistoiminta voi herättää toki arveluita yrityspuolella. Heränneisiin kysymyksiin kannattaa vastata todentamalla millaista osaamista tutkinnon taakse kätkeytyy.

Menestyäksemme työelämässä tarvitsemme vankkaa ammattitaitoa, vahvoja vuorovaikutustaitoja, motivaatiota kehittyä, tahtoa, tavoitteellisuutta sekä erinomaista koulutusta. Jokainen meistä arvioi menestymistä omilla kriteereillään. Toiselle menestyminen tarkoittaa lihavaa tilipussia, toiselle itsenäisyyttä työssä, jollekin vapautta suunnitella työpäivänsä itse tai vaikka mahdollisuutta olla kehittämässä uusia innovaatioita. Jollakin tasolla olemme oman onnemme seppiä, toisaalta oman kulttuurimme ja järjestelmämme tuotoksia. Tavoitteena lie kuitenkin, että jokainen meistä löytää oman paikkansa ja aikansa suhteessa perheeseen, työhön ja vapaa-aikaan!

”Antaa periksi on pysyä kokonaisena.

Taipua, on pysyä suorana.

Tyhjentyä on tulla täydeksi.

Tulla käytetyksi on pysyä uutena.

Omistaa vähän on saada enemmän.

Omistaa paljon, on joutua ymmälleen.

Siksi Viisas pitää lujasti kiinni Yhdestä, ja on mallina koko valtakunnalle.

Hän ei pidä itseään esillä, siksi hän loistaa.

Hän ei kehu itseään, siksi hän menestyy.

Hän ei ylpeile, siksi hän kestää.”

Dao De Jing

2 AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN YLEISET OSAAMISVAATIMUKSET

Ammattikorkeakoulun keskeinen tehtävä on kuluttaa nuorista ja aikuisista ammatillisia asiantuntijoita. Ammattikorkeakoulujen painopiste on korkeatasoisessa työelämälähtöisessä opetuksessa sekä erityisesti pientä ja keskisuurta yritystoimintaa ja palvelusektoria tukevassa soveltavassa tutkimus- ja kehitystyössä. Ammattikorkeakouluissa opiskelun tavoitteena on monialainen osaaminen. Koulutuksen kautta on haluttu luoda uudenlaisia osaamisrakenteita ja vastata työyhteisöjen yhä laajempiin ja monisyisempiin osaamisvaatimuksiin. (Nikoskinen 2008a, 16).

Ammattikorkeakoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle:

- laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet alan asiantuntijatehtäviin
- edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen
- valmiudet jatkuvaan koulutukseen
- riittävä viestintä- ja kielitaito
- alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

(Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2010)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) tarjoaa tutkintojen kuvailemiseen yhteisen kielen, joka auttaa jäsenvaltioita, työntekijöitä ja yksittäisiä ihmisiä vertailemaan EU:n erilaisissa koulutusjärjestelmissä suoritettuja tutkintoja tai muutoin hankittua osaamista. Se auttaa selkiyttämään tutkintojen ja eri koulutusjärjestelmien vastaavuuksia. EQF:n avulla helpotetaan tutkintojen ja pätevyyksien tunnustamista, siirtoa ja käyttöä eri koulutusjärjestelmissä sekä epävirallisen ja arkioppimisen tunnustamista ja tunnustamista ja edistetään elinikäistä oppimista.

Tason 6 olennaiset oppimistulokset ovat edistyneet työ- tai opintoalan tiedot, joihin liittyy teorioiden ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen.

Tasolla 6 on edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa ja kykyä innovaatioihin ja joita vaaditaan erikoistuneella työ- tai opintoalalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseen.

Tasolla 6 pätevyys koostuu monimutkaisten teknisten tai ammatillisten toimien tai hankkeiden johtaminen, vastuun ottaminen päätöksen teossa ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä. Vastuun ottaminen yksittäisten henkilöiden ja ryhmien ammatillisten kehityksen hallinnasta.

Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen koulutustasojen kuvauksessa suomalainen ammattikorkeakoulututkinto sijoitetaan tasolle 6. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2010).

3 YHTEISÖPEDAGOGIN AMMATILLISET KOMPETENSSIT

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma HUMAKissa tarjoaa opiskelijoille valmiudet työskennellä moninaisissa ohjaus-, kasvatus-, koulutus-, aktivointi-, organisointi-, suunnittelu- ja kehittämistehtävissä järjestö- ja nuorisotyön laaja-alaisella työkentällä kotimaassa ja ulkomailla. Kasvatuksellisen ja yhteisöllisen työtteen hallitsijoina yhteisöpedagogit ovat tärkeässä roolissa järjestöissä, kunnissa tai yrityksissä edistämässä yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia ja osallisuutta ja ehkäisemässä ongelmien syntymistä. (Opetushallitus, 2010).

Pedagoginen osaaminen liittyy kasvatukseen, kehitykseen, kasvatuksellisiin menetelmiin ja toiminnan ohjaukseen. Pedagogisella osaamisella tarkoitetaan kasvatuksen ja kehityksen lainalaisuuksien tuntemista sekä yksilön kykyä soveltaa kansalaistoiminnassa, järjestö- ja nuorisotyössä käytettäviä ja kohderyhmän tarpeiden mukaisia kasvatuksellisia toiminnanohjauksen ja organisoinnin menetelmiä.

Kehittämisaosaaminen liittyy projektityöskentelyyn ja kehittävään työoteeseen. Kehittämisaosaamiseen sisällytän kyvyn suunnitella, johtaa ja arvioida saatua tulosta.

Työskentely moninaistuvalla ja jatkuvan muutoksen leimaamalla ammattialalla edellyttää kehittämisosaamista, jolla tarkoitetaan yksilön valmiuksia oman toiminnan ja työympäristön analysointiin, työelämälähtöisten ongelmien ratkaisuun ja oman ammatillisen kehittymisen edistämiseen.

Yhteisöllinen osaaminen liittyy työskentelyyn moniammatillisissa tiimeissä, osallistaviin pedagogisiin menetelmiin ja yhteisöjen voimavaroihin. Yhteisöllinen osaaminen näkyy yksilön kykyinä työskennellä erilaisten yhteisöjen parissa ja taitona tukea ja ohjata yhteisöllisyyden kehittymistä osallistavan toiminnan keinoin.

Yhteiskunnallinen osaaminen sisältää palvelujärjestelmien tuntemisen, kansainvälisen toiminnan merkityksen, monikulttuurisuuteen, yhteiskunnan rakenteiden ymmärtämiseen sekä kansalaistoiminnan merkityksellisyyteen. Yhteiskunnallinen osaaminen koostuu yhteiskunnan rakenteiden, toimintamekanismien ja palvelujärjestelmien tuntemuksesta, yksilön kyvystä havaita ajassa liikkuvia sekä paikallisia että globaaleja yhteiskunnallis-kulttuurisia ilmiöitä ja taidosta käyttää tätä tietoa hyväkseen eri-ikäisten yksilöiden kasvun tukemisessa, osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden edistämässä.

Haluan tuoda esiin portfolion, jonka avulla opiskelija arvioi osaamistaan ja ammatillista kasvuaan yhteisöpedagogina. Portfolion esittelyn kautta lukijalle avautuu millä tavalla opiskelija itse arvioi omaa osaamistaan koulutuksen päätteeksi. Portfolio koostuu osioista, joissa opiskelija käy läpi taitojaan ja tietojaan. Prologin ja epilögin lisäksi portfoliossa tulee olla seuraavat välilehdet:

Ohjauksen, kasvun tukemisen ja kouluttamisen käytännöt -osaaminen. Osio pitää sisällään näytöt yksilöiden ja ryhmien ohjaamiseen, tukemiseen ja innostamiseen, kouluttamiseen tai toiminnan organisointiin liittyvästä osaamisesta ja tiedon hallinnasta. Tämän välilehden alla opiskelija osoittaa oman ohjaus- ja vuorovaikutusosaamisensa.

Kansalaistoiminnan, järjestö- ja nuorisotyön toimintaympäristöt osiossa opiskelija osoittaa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön toimintaympäristöjen ja toimialan

tuntemuksen, verkostoitumis- ja projektiosaamisen sekä tietoperustan sekä ammattietiikkansa.

Kansalaistoiminnan, järjestö- ja nuorisotyön kehittämiseen sisältyy näytöt alan edellyttämä moniammatillisesta osaamisesta, projektimaisen työskentelytavan ja tutkivan työtteen idean hallitseminen. Toimiminen innovaattorina, kehittäjänä ja vaikuttajana ja kyseisen toiminnan merkityksen arviointi.

Portfolion arvioinnissa asiantuntija tasolla henkilön toiminta on kokonaisvaltaista kulttuuriosaamista eli tekijä orientoituu tehtäviinsä yhteisön perustehtävän kautta. Tehtävillä on työyhteisöä laajempi yhteiskunnallinen merkitys. Asioita tarkastellaan suhteessa ulkopuoliseen maailmaan ei vain työyhteisön sisäisinä. Asiantuntija suoriutuu tehtävistään kokonaistoimintona eikä tarvitse ohjausta. Hän hallitsee tehtäviin liittyvät käsitteet ja ymmärtää tehtävien tarkoituksen erittäin hyvin. Hän toimii vapaasti. Tulosten arviointi kohdistuu enemmän kokonaistulokseen ja toimintaan kuin yksittäisten tavoitteiden saavuttamiseen. Asiantuntijan toiminnalle on ominaista erittäin syvä oman itsensä ja toimintansa ymmärrys. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2010).

4 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN YHTEYS

Elinkeintoelämän keskusliitto, EK, painottaa työelämän ja koulutuksen välistä aktiivista vuoropuhelua. Koulutuksen tulee seurata elinkeinoelämän tarpeita. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin perustuvaa korkeakouluopetusta ja tukea yksilön ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on myös tehdä tutkimus- ja kehitystoimintaa, joka palvelee ammattikorkeakouluopetusta, tukee työelämää ja aluekehitystä ja ottaa huomioon alueen elinkeinorakenteen. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2010).

Osaavat ja uudistumiskykyiset työntekijät, työyhteisöt ja yrittäjät mahdollistavat Suomen kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin kansainvälistyvässä toimintaympäristössä.

Tämä edellyttää koulutuksen kehittämistä, ammatillisen osaamisen parantamista ja työelämälähtöisen innovaatiotoiminnan tukemista.

Työpaikalla aidossa työympäristössä ja työtilanteissa tapahtuva oppiminen on keskeinen osa ammattitaidon oppimista, varmistamista ja kehittämistä. Koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä koulutuksen ja opetuksen järjestäjien, korkeakoulujen ja työyhteisöjen kanssa sekä yhteistyötä kaikilla hallinnon tasoilla. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työpaikalla tapahtuva oppiminen edellyttää koulutuksen tavoitteiden kuvaamista osaamisperusteisesti, tavoitteiden huomioon ottamista harjoittelun sisällöissä ja työuran kattavaa opinto-ohjausta. (Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, 2010).

Suositus on tärkeä kannanotto ja uskon, että sillä on merkityksensä suunniteltaessa tulevaisuuden koulutusjärjestelmää, jossa yhä paremmin tullaan huomioimaan ns. hiljaisen tiedon tuominen näkyväksi osaamiseksi.

Pekka Ruohotie (Ruohotie, 2002, 38 – 39) määrittelee koulutuksen ja työelämän yhteyksistä seuraavaa:

1. Yhä useammilta ihmisiltä vaadittavia yleisiä valmiuksia työelämässä ovat elämänhallinta, kommunikaatiotaidot, taito johtaa ihmisiä ja tehtäviä sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen
2. Koulutuksen tuottamien taitojen ja työllistymisen edellytysten välillä on kuilu. Välttämättömmistä taidoista on vähiten tarjontaa. Taito johtaa ihmisiä ja tehtäviä sekä taito vauhdittaa innovaatioita ja muutosta ovat taitoina heikoimmin kehittyneitä mutta työelämän suunnasta tarkasteltuna kaikkein kysytyimpiä.
3. Koulutuksen tulee kehittää valmiuksia jatkuvaan oppimiseen ja antaa erityisvalmennusta teknisen kompetenssin kehittämiseksi. Irralisten spesifisten tietojen jakamisella ei kehitetä elinikäisen oppimisen taitoja. Kommunikaatiotaito ja elämänhallintataito ovat edellytyksiä taidolle johtaa ihmisiä ja tehtäviä ja taidolle vauhdittaa innovaatiotoimintaa ja muutosta
4. Oppijat ovat itsemotivoituneita ja yhteistoiminnallisia. Itsetuntemuksen ja itsearvostuksen kehittäminen ovat keskeisiä tavoitteita koulutuksessa.
5. Perusmotiiveja oppimiseen ovat mielenkiinto ja yhteenkuuluvuus. Koulutuksen tulee ruokkia mielenkiintoa mahdollistamalla henkilökohtaisen opetussuunnitelman rakentaminen ja

toteuttaminen kuitenkin niin, että valinnoilla on relevanssia myöhemmän työelämän kannalta. Opettajan roolin muuttuminen valmentajaksi ja fasilitaattoriksi, toimivien projektiryhmien käyttäminen, informaatioteknologian hyödyntäminen ja erilaiset kokemuksellisen oppimisen muodot ovat esimerkkejä niistä mahdollisuuksista, joiden avulla oppijan tarpeet otetaan entistä paremmin huomioon.

6. Monia taitoja ei opeteta – ne kehittyvät. Minän hallintataito ja jossain määrin myös kommunikointitaidot ovat esimerkkejä taidoista, joita ei suoranaisesti opeteta – ne vain kehittyvät siinä määrin kuin oppimisympäristö antaa siihen mahdollisuuksia ja palkitsee niiden harjoittelusta. Työharjoitteluun liittyvä kokemuksellinen oppiminen mahdollistaa monien perustaitojen harjoittelun ja kehittymisen.
7. Oppimisympäristöjä kehittämällä voidaan edistää myös spesifisten taitojen oppimista. Kokemuksellinen oppiminen tarjoaa uudet ulottuvuudet koulutuksen kehittämiseksi. Oppiminen uutta luovista toimintaympäristöistä on koulutuksen tulevaisuutta.
8. Naisten ja miesten välillä on eroja taitojen kehitymisessä. Naiset ovat etevämpiä kommunikaatioaidoissa, miehet puolestaan taidoissa vauhdittaa innovaatiotoimintaa ja muutosta.

Palkkatyöläinen (Seretin, 2010) käsittelee aihetta otsikolla Teemana Moniosaaminen - Työssä tarvitaan tuhattaitureita. Artikkelissa todetaan, että moniosaajat ovat työpaikoilla kysytyjä. Palkka on usein hieman parempi ja työ mielekkäämpää. Kuitenkin moni SAK:laisilla aloilla ammattinsa vaatimia taitoja hankkiva joutuu oppimaan asioita itse. Kaikkeen mahdolliseen eli moniosaamiseen on kuitenkin tarvittu pitkä urapolku, kannustavia työkavereita ja osaavia mestareita, työnantajan myönteistä asennetta työssä oppimiseen ja tietysti palava sielu opiskella uutta ja ammentaa siitä työhönsä mielekkyyttä.

Teeman alla käydään läpi erilaisia taitoja, joita itsekunkin omassa työssä tarvitaan. Skaala on laaja. On se varsinainen ammattitaito, mutta sen lisäksi on osattava hurja määrä asioita, joista ei tutkintotodistuksissa puhuta mitään. Artikkelissa tuodaan kivasti esiin se, että toisaalta olemme kaikki aina jollakin tavalla kisaileita, koska opimme jatkuvasti toisiltamme.

Artikkelissa kysytään, että arvostetaanko työelämässä liikaa tutkintoja. Todetaan, että tärkeintä on tietysti osaaminen ja se, että tulosta syntyy. Mutta tärkeänä on pidettävä kuitenkin sitä, että omasta osaamisesta on todistus. Tutkintotodistus toimii

vakuutena työttömyyden eteen tullessa. On vaikeaa työllistyä, jollei ammattitaidosta ole näyttöä.

Pohdittaessa koulutuksen ja työelämän yhteyttä huomioitava koulutuksen kasaantuminen. Koulutuksiin hakeutuvat ennen kaikkea valmiiksi hyvin koulutetut henkilöt, joilla on myönteisiä kokemuksia oppimisesta. Heillä on valmiiksi opiskelu- ja oppimistaidot hallussaan. Osaltaan varmasti vaikuttaa se, että korkeasti koulutetut ovat yhteiskunnallisesti aktiivisia ja seuraavat työelämän muutoksia tarkasti. Toisaalta on suuri joukko työkäisiä, joilla ei ole lainkaan ammatillista tutkintoa. Tämän eriarvoisuuden vuoksi on tärkeää kehittää koulutusjärjestelmää edelleen siten, että myös nämä vailla muodollista pätevyyttä olevat vankan ammattitaidon hankkineet henkilöt voivat oman työnsä ohessa hankkia näyttötutkinnoin todistuksen omasta osaamisestaan.

5 KÄSITTEET

Työssäni tuon esiin viisi käsitettä, joiden kautta yhteisöpedagogin ammatilliset kompetenssit tulevat näkyviksi sekä tutkimukseen osallistuneiden kautta, että myös laajemmin työelämän vaatimusten kautta. Nämä käsitteet ovat innostaminen, osallistaminen, vuorovaikutus, luottamus ja elinikäinen oppiminen. Neljä ensimmäistä liittyy suoraan humanistin ammattitaitoon ja elinikäinen oppiminen asenteeseen, jolla kohdataan arkipäivän tapahtumat, ihmiset ja mahdollisuudet.

5.1 Innostaminen

Innostaminen on kiinnostava käsite. Sitä voidaan opettaa, mutta suuresti on myös kyse siitä, kuinka tahdomme kohdata muut ihmiset. Uskallammeko olla aitoja ja olemmeko riittävän turvallisia. Millaisella asenteella olemme liikkeellä, mitä muut ihmiset meille merkitsevät! Ryhmädynamiikan ammattilaisena innostaminen on olennainen osa persoonaamme.

Kaikki ihmiset eivät sovi innostajiksi, sillä innostaa ei voi, jollei itse ole innostunut. Innostamisen ammatin ydin on syvä humanisuus. Se on ammatti, jonka tavoitteena on ylläpitää ihmisten henkilökohtaista turvallisuutta heidän jokapäiväisessä elämässään. Samalla innostaminen elävöittää ihmisten yhteisöllistä henkeä ja affektiivista (tunnealueen) elämää. Innostajan ammatillisena tehtävänä on toimia sosiaalisten prosessien liikkeelle saattajana, kollektiivisten voimien katalysaattorina. Innostaja on esimerkki, ryhmänjohtaja ja kasvattaja laajassa mielessä, eli kasvattajan rooli ikään kuin yhdistää kaikki muut innostamisen ulottuvuudet. Innostaminen on luonteeltaan uudistuva ja edistysellinen sosiaalinen ammatti, jossa toiminata lähtee ihmisistä itsestään, ei työntekijöistä. Ammatti on paitsi tekninen, myös – aivan erityisesti – humaani. Se perustuu ihmisten välisiin suhteisiin ja sen tavoitteena on vahvistaa yhteisön kulttuurisia arvoja. Ammatillisuuden keskeisiä piirteitä on, että innostajalla pitää olla globaaleja visioita, vastuullisuutta, itsekriittisyyden kykyä, tutkimuksellista ja luovaa henkeä sekä vakavuutta täyttää antamansa lupaukset ja tekemänsä sitoumukset. Innostajan on luotettava ryhmänsä jäsenten ominaisuuksiin ja kykyihin ratkaista itse omat ongelmansa ja kehittyä eteenpäin. Hänen on ymmärrettävä ihmissuhteiden merkitys ja luonne voidakseen luoda ryhmäsuhteita. Hänen tulee myös osata ratkaista konflikteja ja kohdata ongelmia ja vähentää jännitteitä. Innostajan täytyy myös osata ”johtaa johtamatta”, eli hänellä pitää olla riittävästi persoonallisuutta ja dynaamisuutta yllyttämiseen ja herättelyyn ilman määräilyä. Hänen tulee kyetä hyväksymään toisten tekemät aloitteet. Hänellä pitää olla työn vaatima hyvä fyysinen ja hermostollinen vastustuskyky (työssä ei ole selkeitä aikatauluja ja tehtäviä on paljon), pitää olla kyky omistautua ja kyky organisoida suuri määrä asioita ja ihmisiä. Hänen täytyy myös jatkuvasti kyetä omaksumaan työssään tarpeellinen määrä uusia tekniikoita ja tietoja. (Kurki, 2008, 80, 81, 83)

5.2 Osallistaminen

Osallisuudella tarkoitetaan sitä, että henkilö ottaa aktiivisen roolin suhteessa työhönsä ja muuhun elämäänsä. Mielekkyyys ja sitoutuneisuus kasvaa. Saadaan yhdessä aikaiseksi jotain, mikä on enemmän kuin kunkin yksilön suoritus. Osallisuus

on kokemuksellisuutta ja se on yhdessä jaettava. Yksin ei voi siis olla osallinen tai osallistaa. Tavoitteena on tulla kuulluksi ja nähdyksi.

Osallistamisen tarkoituksena on, että osallistumaan pääsevät nekin ihmiset ja ryhmät, jotka eivät ole sellaisessa asemassa, että heidän äänensä kuuluisi ilman erityishuomiota. Toisin sanoen osallistaminen tarkoittaa sitä, että osallistuminen tehdään mahdolliseksi eri tavoin. Osallistaminen on ihmisten kannustamista ja ohjaamista arvioimaan, suunnittelemaan ja päättämään parannuksia ja toteuttamaan niitä. Osallistamisessa käytetään erilaisia osallistavia menetelmiä tai käytännön tekniikoita tai harjoituksia, joilla pyritään helpottamaan ihmisten osallistumista tilannearvion tai suunnitelman tekemiseen tai muuhun keskusteluun. Osallistavien menetelmien tavoitteena on tehdä asiat ymmärrettäviksi ja laskea osallistumisen kynnyksiä.

Osallistaminen on luottamuksellisuutta, vaikutusmahdollisuuksien luomista ja aktiivisuutta. Osallistamiseen tarvitaan avointa tiedotusta ja mahdollisuuksia keskusteluun. Termi osallistaja kuvaa mielestäni erinomaisesti yhteisöpedagogin vahvaa sosiaalista ja yhteisöllistä osaamista. Osallistaminen liittyy vahvasti myös voimaantumiseen. Ihminen voi tunnistaa voimaantumista hyvän olon tunteena, flow-tilana, koettuna työn ja tekemisen ilona, innostuneisuutena, motivoituneisuutena ja energisyytenä. Se edistää tuloksellista toimintaa, rohkeutta kyseenalaistaa ja uskallusta kohdata myös mahdollisesti esiin nousevia pelkoja. Yhteisön voimaantumisessa on pohjimmiltaan kyse yhteisön ja sen jäsenten tahdosta kulkea kohti sellaista vahvuutta ja eheyttä, joka synnyttää menestystä. (Nyman, 2006, 43, 45).

Voimaantumisen näkökulmia voidaan hyödyntää sellaisissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa, joissa pyritään selvittämään olemassa olevia menestystekijöitä ja toteuttamaan kehityksen edellytyksiä. Tavoitteena on toimintakulttuurin tietoinen kehittäminen sekä osallisuuden ja toimintakyvykkyyden kokemusten tukeminen ja vahvistaminen. Voimaantumisen kannalta keskeisiä tekijöitä ovat koettu hyväksyntä, ilmapiiri, arvostus, luottamus, kunnioitus, toimintavapaus, tasa-arvoisuus ja

yhteistoiminta. Oleellista yksilön minäkäsityksen, itsetunnon ja –arvostuksen näkökulmista on, kokeeko ihminen itsensä kykeneväksi saavuttamaan päämääriään. (Nyman, 2006, 55).

5.3 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksen ammattilainen tarvitsee työssään ensinnäkin ihmissuhteita, joille on tyypillistä keskinäinen riippuvuus, molemminpuolisuus ja vastavuoroisuus. Toiseksi vuorovaikutteisen uran kehittyminen vaatii yksilöltä valmiutta pitää ihmissuhteita oman oppimisensa ja kehittymisensä lähteinä. Kolmanneksi vuorovaikutteinen ura edellyttää yksilöltä ihmissuhdetaitoja, joita ovat esimerkiksi taito tunkea empatiaa, itsereflektion taito, kyky altistaa itsensä eli oman haavoittuvuuden hyväksyminen ja hallinta, itseilmaisu, aktiivinen kuuntelu ja taito hyötyä palautteesta. Kyse ei kuitenkaan ole osapuolten välisestä emotionaalisesta riippuvuudesta. Sen sijaan siinä on kyse taidosta edistää omia ja toisten saavutuksia sekä työnteon tehokkuudesta. Keskinäinen kanssakäyminen luo edellytykset yksilön kasvulle, kehittymiselle ja ammatilliselle pätevoitymiselle. (Ruohotie, 2002, 219 – 220)

Vuorovaikutus on yhteispeliä. Vuoropuhelua, jossa kysymykset ja vastaukset rytmittävät keskustelua. Vuorovaikutus on tehokkainta kasvokkain, jolloin osallistujat voivat hyödyntää kaikkia aistejaan. Vuorovaikutus muodostuu sekä puhutusta kielestä että kehonkielestä. Nämä voivat joko vahvistaa toisiaan tai kumota toisensa. Olemme yleensä herkkiä tulkitsemaan kehonkieltä. Aktiivinen kuuntelemisen taito on tärkeä osa vuorovaikutustaitoja.

Vuorovaikutuksen ammattilainen osaa luoda kannustavan, myönteisen ja aktiivisen ilmapiirin, jossa ihmiset uskaltavat ilmaista omia mielipiteitään, saada palautetta toiminnastaan ja rakentaa yhteistyötä.

5.4 Luottamus

Tehtävässä nousee esiin vahvasti vuorovaikutustaidot ja luottamus. Siksi on mielestäni tärkeää pysähtyä pohtimaan hiukan luottamuksen käsitettä. Luottamus liittyy vahvasti myös kansalaisyhteiskuntaan. Luottamusta, verkostoja ja vastavuoroisuutta on esitetty keskeisiksi ihmisiä ja yhteiskuntaa sidostaviksi voimiksi. Luottamus luo solidaarisuutta ihmisten välille, minkä kautta elämästä tulee sujuvaa ja ennakoitavaa. Toiseksi luottamus lisää niin yksilön kuin yhteisön resursseja. (Jyväskylän yliopisto, 2010).

Yhteisöllisyyden saldoa kartuttaa ensisijaisesti tasapuolinen ja reilu johtaminen. Tämä parantaa työiihtyvyyttä ja -tyytyväisyyttä. Seuraukset näkyvät luottamuksen ilmapiirinä. Sen tunnusmerkkejä ovat avoimuus ja keskustelu, erilaisuuden, pätevyyden ja aikaansaannosten arvostus, vahva motivaatio ja työntö sekä hyvät suoritukset. (Savolainen, 2008).

Luottamuksen syntymiseen tarvitaan paitsi toimijoita ja suhteita myös sosiaalista pääomaa, joka kasvaa muun muassa perheessä, ystäväpiirissä ja työyhteisössä. Luottamusta puolestaan tarvitaan yrityksen tai organisaation kaikissa toiminnoissa ja kaikilla tasoilla, joilla ylipäätään halutaan saada tuloksia aikaan. Samassa yrityksessä ja yritysten verkostossa toimivien ihmisten välinen luottamus on suoraan verrannollinen yrityksen menestykseen. (Ylönen, 2007)

Luottamuksen saavuttaminen on taito, mutta vielä tärkeämpi taito on säilyttää annettu luottamus. Luottamussuhteen edellytys on vuoropuhelu, jossa kumpikin osapuoli jakaa toisilleen palan omasta todellisuudestaan. Tulla kuulluksi, tulla nähdyksi, se riittää niin valtavan pitkälle.

5.5 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on mielestäni ennen kaikkea asenne elämää ja sen mukanaan tuomien haasteita; iloja, suruja ja kokemuksia kohtaan. Elinikäinen oppiminen

haastaa meidät minkäikäisinä tahansa valmiuteen ja avoimuuteen uuden kohtaamisessa. Oppimista tapahtuu niin hurjasti myös muualla kuin muodollisessa koulutuksessa. Antoisaa on todeta oppineensa jälleen jotain uutta.

Elinikäinen oppiminen mahdollistaa yksilön kasvun ja työurallaan kehittymisen, mutta sillä on tärkeä merkitys koko yhteiskuntamme kannalta.

Elinikäisen oppimisen neuvoston ohjelmajulistuksessa todetaankin, että jatkuvasti muuttuvassa maailmassa elinikäisellä oppimisella varmistetaan sivistys ja osaaminen, joille maamme tulevaisuus rakentuu. Osaavat suomalaiset ovat tärkein voimavaramme, jolle hyvinvointi ja elinkeinoelämän menestys perustuvat. Uuden oppiminen on edellytys tuottavuuden kasvulle, kun työpanoksen määrä ei väestön ikääntyessä enää kasva.

Elinikäinen oppiminen on kehittymistä arjen ja työn erilaisissa tilanteissa sekä koulutukseen osallistumista. Elinikäinen oppiminen alkaa jo ennen oppivelvollisuutta ja jatkuu koko eliniän. Perheet, työpaikat ja arjen sosiaaliset ympäristöt ovat tärkeimpiä elinikäisen oppimisen mahdollistajia tai esteitä. Paras motivaatio on oppimisen ilo ja mahdollisuus elämässään hyödyntää uusia taitoja. Yksilölle ja yhteisölle oppiminen luo keinoja selviytyä ympäristön muutoksissa. Elinikäinen oppiminen ehkäisee myös syrjäytymistä. Ajatus on kirjattu EU:n koulutuspolitiikassa muotoon, missä aktiivinen kansalaisuus, työllistyminen ja itsensä kehittäminen täydentävät toisiaan. (Elinikäisen oppimisen neuvosto, 2010)

6 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN VAIHEIDEN KUVAUS

Opinnäytetyön aiheen löytäminen on ollut kaikkein vaikein osuus. Valitsin työn teemaksi yhteisöpedagogi sovelluskouluttajana, jolloin voisin suoraan hyödyntää nykyisestä työstäni esiin nousevia ammatillisia haasteita ja voisin pohtia, millaisia yhteisöpedagogin kompetensseja ammatissani käytän. Laajensin alkuperäistä suunnitelmaa keväällä 2010 siten, että näkökulmaksi nousikin yhteisöpedagogi

muualla kuin alan työtehtävissä. Mielestäni aiheen laajentaminen oli hyvä ratkaisu, ja näin saisin työlle lisää kiinnostavuutta.

Haastattelen työssäni kahta n. viisi vuotta sitten Nurmijärven kampukselta valmistunutta yhteisöpedagogia, jotka työskentelevät muissa kuin alan työtehtävissä. Lisäksi analysoin omaa osaamistani suhteessa koulutukseeni/työtehtäviini.

Varmistin kahdelta haastateltavalta heidän suostumuksensa haastatteluun. Kumpikin haastateltavista antoivat suostumuksensa välittömästi ja mielellään. Arvelin, että koska kaikilla meillä oli jo viitisen vuotta aikaa opinnoista, että on varmasti paikallaan avata ennakkoon käsitteitä. Lähetin muutaman päivän ennen haastattelukysymyksiä heille haastattelun pohjaksi poimintoja portfolio-ohjeistuksesta ja Humakin internet-sivuilta lainaamani yhteisöpedagogin määritelmän. (LIITE 1)

Kysymysten tekeminen askarrutti ja niiden muokkaamiseen meni aikaa. Erityisesti Koulutuksen arviointi –otsikon alla olleet yhteisöpedagogin ammatilliset kompetenssikysymykset muotoilin useampaan kertaan. Halusin, että vastaajat arvioisivat nykyisiä työtehtäviään yhteisöpedagogin opinnoista saamaansa ammattitaitoon.

Vastatessani itse tekemiini kysymyksiin (LIITE 1), tuskailin kysymysten vaikeutta. On niin hankalaa vastata lyhyesti, kattavasti ja riittävästi. Toisaalta kutkutti muiden vastaukset. En voinut avata niitä ennen kuin omat vastaukseni olivat paperilla. Muutoin olisin todennäköisesti nojannut omissa vastauksissani muiden vastauksiin.

Vastausten analysointiin ei ajallisesti mennyt pitkään, vaan analysointi kävi aika nopeasti. Ajatustasolla vastaukset kulkivat mukana pitkään, ennen kuin niitä saattoi ryhtyä kirjoittamaan auki. Kirjoittamistyön aikana uskon, että vastauksissa esiintulleet määritelmät ja käytettyjen käsitteiden avaaminen on tämän työvaiheen haastavin osuus.

Kirjoittaminen sujuikin kohtuullisen nopeasti. Sain tekstin sujuvuudesta ja valmiudesta kannustavaa palautetta. Se auttoi eteenpäin! Tässä vaiheessa

kirjallisuuden puute työssä vaikutti ylitsepääsemättömältä. Mistä löytää teorian tietoa, miten ”sujauttaa” se tekstiin ja miten saada aikaan ehyt kokonaisuus.

Aineiston analysoinnin jälkeen aloin oivaltamaan tehtävästä saamaani. Lisäksi oma identiteettini yhteisöpedagogina alkoi muotoutua. Onnistumisen tunteiden myötä jatkosuunnitelmani hakeutua ammatillisten aineiden opettajakoulutukseen alkoi vaikuttaa yhä kiinnostavammalta ja haluttavammalta.

Vuoropuhelu aineiston kanssa oli seuraava askel. Mitä se tarkoittaa ja miten tutkija, aineisto ja tietoperusta käyvät keskustelua keskenään. Opinnäytetyöpaja ja avoin keskustelu muiden opiskelijoiden kanssa auttoivat eteenpäin.

Kirjoittamisprosessin edetessä työn lukijakunta sai kasvot, ja sitä kautta oma kirjoittaminen helpottui. Miettiessäni, kenelle työstäni on etua, tavoitin lukijoiksi nuoret, yhteisöpedagogiksi opiskelevat henkilöt, joilla työura on vasta alussa. Halusin tuoda heille esiin kuinka monipuolisesti he voivat hyödyntää nyt oppimaansa vielä vuosien päästä. Toivoakseni he saavat työn kautta rakennettua edelleen ammatti-identiteettiään ja oivaltavat saamansa koulutuksen tarjoamat uramahdollisuudet. Haluan tuoda heille esimerkkien kautta esiin kuinka merkittävästä mahdollisuudesta lopulta on kyse. Joskus opiskelun aikana katoaa se kuuluisa ”punainen lanka”, eikä enää näe metsää puilta, jospa opinnäytetyöni kannustaa jatkamaan. Kirjoittajalle itselleen taas selkeytyi, kuinka miellyttävää (ja pakottavaa) kirjoittaminen itseasiassa onkaan! Toisaalta haluan työlläni tuoda esiin myös lehtoreille sen, etteivät opiskelijoiden tuottamat ”harmaat hiukset” ole hukkaan menneet. Koulutuksella on kauaskantoiset seuraukset ja lehtori kulkee usein matkassa urapolkuja tallatessa!

Tein vielä lisäkysymyksiä (LIITE 3), joiden kautta halusin vielä saada selkeämmin esiin henkilöiden ammattitaitovaatimuksia sekä arvopohjaa. Kysymyksiin vastasi toinen haastateltavani. Uskon, että opinnäytetyön viimeisen tarkennuksen saan nostettua esiin uuden materiaalin kautta.

Työn lopetteluvaihe oli ihan yhtä haastavaa kuin kaikki muutkin vaiheet ovat olleet. Sisällöllisesti oli pohdittava, että onko kaikki tarpeellinen tullut sanotuksi, onko näkökulmia riittävästi ja miten esittää työ seminaarissa. Jollakin lailla ympyrä

sulkeutuu nyt. Aiheen valinta ja siitä alkaen rakennettu laajuus ja syvyys päättyy pisteeseen, jossa työ tiivistyy varsinaiseen sanomaansa. Yllättäen se tuntuu haikealtakin! On vihdoin tultu hetkeen, jolloin voi laittaa viimeisen pisteen ja jatkaa eteenpäin.

7 HAASTATELTAVIEN TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN JA TYÖTEHTÄVIIN LIITTYVÄ OSAAMISKUVAUS

Vastaaja A toimii valtionhallinnossa työsuojelutehtävissä. Hänen työtehtäviinsä sisältyy työpaikkatarkastusten tekeminen palvelualueiden työpaikoilla ja siihen liittyvät muut tehtävät kuten tarkastuskertomusten laatiminen, kehotusten ja toimintaohjeiden antaminen työnantajille, kehotusten ja toimintaohjeiden jälkivalvonta. Toinen merkittävä osa työtä on työsuhdeasioiden neuvonta.

Työsuojeluhallinnon tärkein tavoite on ylläpitää ja edistää työsuhteessa olevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Yhteisellä työpaikalla valvotaan myös, että itsenäiset työsuorittajat täyttävät velvoitteensa.

Työsuojeluhallinnon tärkein tehtävä on valvoa määräysten noudattamista. Suurin osa voimavaroista käytetään valvontatehtäviin. Valvonta suunnataan siten, että yhteiskunnallinen vaikuttavuus on mahdollisimman suuri.

Valvonnan lisäksi työsuojeluhallinnon tehtävänä on mm. antaa ohjeita ja neuvoja työsuojelusäännösten ja -määräysten soveltamisesta. Lisäksi se tekee yhteistyötä työsuojeluasioissa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa.

Työsuhdevalvonta on työnantajan ohjaamista työsuhdetta sääntelevien säädösten oikeaan soveltamiseen. Aloitteen siihen voi tehdä joko viranomaisen tai asiakas. Työsuojeluviranomainen antaa viranomaisohjausta työnantajalle työsuhdeneuvontaa ja tietoa säädösten ja työehtosopimusten sisällöstä ja tulkinnasta lähinnä puhelimitse ja tai henkilökohtaisena asiakaspalveluna. Työsuhdeasioita tarkastetaan käymällä

työpaikalla tai perehtymällä toimitettuihin asiakirjoihin virastossa tai työnantajan käyttämässä tilitoimistossa. Työnantajaa ja työntekijöiden edustajia kuullaan aina työpaikkatarkastuksen yhteydessä.

Työsuojeluhallinto ei käsittele yksittäisen työnantajan eikä työntekijän edunvalvontaan liittyviä asioita. Niitä hoitavat esimerkiksi työntekijä- ja työnantajaliitot. Edunvalvonnaksi katsotaan mm. paikalliset ja liittotason neuvottelut työsuhdetta koskevan riidan ratkaisemiseksi tai kanteen ajaminen tuomioistuimessa. (Työsuojeluhallinto, 2010)

Vastaajan B toimintaympäristönä on yksityinen hyvinvointipalveluita tuottava yritys. Hän työskentelee liiketoimintajohtajana ja toimii esimiehenä isolle työyhteisölle. Hän vastaa oman toimialansa toiminnasta, sen resursoinnista ja koordinoinnista. Työhön liittyy tulosvastuu. Työ sisältää mm. palvelutuotteiden suunnittelua ja osaltaan niiden toteuttamista. Strategiatyöskentely tuloskortteineen on osa hänen arkeaan.

Vastaajan B esiintuoma startegiatyö on tulevaisuustyötä, jonka avulla mahdollistetaan organisaation uudistuskykyisyys. Strategiatyöskentely on osa arkista johtamistyötä, jokapäiväisten valintojen tekemistä siitä, mihin resursseja suunnataan. Se vaatii kanssakäymistä työntekijöiden kanssa. Siihen sisältyy vahvasti tuloksen arviointia, ollaanko tekemässä oikeita asioita. Se on suunnan ja painopisteiden valintaa. Strategiatyöskentely on väline, jolla pystytään hallitsemaan toimintaympäristöä. Työskentelyssä tulee olla näkemys toimintaympäristön muutoksesta. Se sisältää tutkimusten seuranta, mitä on tapahtumassa, arviointia siitä, mihin suuntaan ollaan menossa, miten toimiala on kehittymässä ja mitä vaikutuksia sillä on. Se on arvotyötä, jolla otetaan kantaa mikä on tärkeää ja vähemmän tärkeää. Työvälineitä ovat mm. toimintasuunnitelmat, toimintakertomukset, visiot ja toiminta-ajatukset. Ajaudutaanko, sopeudutaanko vai tehdäänkö tulevaisuutta? Toimijoilla tulee olla selvä näkemys omasta roolistaan omassa toimintaympäristössään.

Johtaminen ja esimiestehtävät ovat niin laaja alue, että tässä yhteydessä käsittelen asiaa vain lyhyesti. Yksinkertaisimmillaan tämä voitaisiin lie kiteyttää siten, että johtamisessa on kyse sekä toiminnan ohjaamisesta että alaisten työssä

onnistumisen tukemisesta. Johtamiseen liittyvät haasteet liittyvät ajanhallintaan, vuorovaikutustaitoihin, ongelmanratkaisukykyyn, motivointiin ja siihen, että toiminnan suunta on haluttu.

Vastaajan B suunnittelee uusia palvelutuotteita. Palveluiden tuotteistamisella saavutetaan kilpailuetua, varmistetaan palvelun laatu, kehitetään omaa osaamista, helpotetaan ostamista sekä sitoutetaan asiakasta. Palvelutuotteen suunnittelu alkaa kohderyhmäanalyysistä, palvelun määrittelystä ja sen konkretisoinnista. Tavoitteena on tehdä palvelusta erottuva, uskottava ja helposti ymmärrettävä. Tärkeä osa tuotteistamista on palvelun hinnoittelu. Hinnoittelulla määritellään palvelun laatua, mutta sillä on myös merkittävä osa yrityksen imagoon.

Vastaaja C toimintaympäristönä on yksityinen toiminnanohjausjärjestelmän jälleenmyyjänä toimiva yritys, joka tuottaa asiakkailleen toiminnanohjaukseen liittyvää konsultointia, koulutuspalveluita sekä muita it-järjestelmien ylläpitoon liittyviä palveluita. Vastaaja työskentelee sovelluskouluttajana ja hänen työtehtäviinsä liittyvät järjestelmän käyttöönottokoulutukset, käytön tuki ja it-järjestelmiin liittyvät asiat.

ERP-järjestelmän (Enterprise Resource Planning) eli toiminnanohjausjärjestelmä on yrityksen tietojärjestelmä, ohjelmisto, jolla yrityksen toimintaprosessit ingeroidaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Toiminnanohjausjärjestelmä koostuu erilaisista moduleista, joita hankintaan yrityksen tarpeista lähtien. Moduleita voivat olla esim. tuotanto, varastonhallinta, myynti- ja ostotilaukset sekä kirjanpito että palkanlaskenta. Järjestelmän tarkoitus on parantaa yrityksen tehokkuutta niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin. Järjestöissä toiminnanohjausjärjestelmää voidaan hyödyntää esim. asiakkuudenhallinnassa eli CRM (Customer Relationship Management), projektien hallinnassa, jäsenrekisterinä, osto- ja myyntireskontran ylläpidossa, kirjanpidossa sekä palkanlaskennassa.

Järjestelmän käyttöönotto vaatii tarvekartoituksia, suunnitelmallisuutta, projektijohtamista, budjettiseurantaa, toimintaprosessien läpikäymistä sekä intensiivistä yhteistyötä yrityksen johdon, työntekijöiden ja ohjelmatoimittajan henkilöstön kesken. Prosessi on luottamuksellinen ja syntynyt asiakassuhde on yleensä pitkä. Prosessi on herkkä ja vaatii kaikilta osapuolilta pitkäjänteisyyttä ja

kärsivällisyyttä. Onnistunut käyttöönotto palkitsee asiakasyrityksen taloudellisesti ja toiminnallisesti.

Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotossa tehdään toimintaprosesseja näkyväksi. Usein siihen liittyy muutos työtavoissa ja työmenetelmissä. Muutoskykyisellä ryhmällä perusasiat ovat kunnossa: sillä on kysyntään pohjautuva selkeä perustehtävä ja se tuntee niin oman osaamisensa kuin toimintaympäristönsäkin. Näiden tekijöiden lisäksi on keskeistä, että ryhmällä on kyky omaksua uusia asioita nimenomaan ryhmänä, kertoo Juha Arikoski kirjassaan Vastarinnasta vastarannalle. Ryhmän muutoskykyä edistää jäsenten laaja-alainen osaaminen, luottamus reiluuteen ja kyky korjata omaa toimintaa keskustelun avulla, Arikoski jatkaa.

Toiminnanohjausjärjestelmän hankintaprosessi on pitkä. Tuohon prosessiin liittyy jo tarvekartoitukset, projektisuunnitelmat ja toimintaprosessien läpikäynti. Ostopäätöksen jälkeen alkaa osallisten sitouttaminen, suunnitellaan käyttöönoton ajankohtaa ja rakennetaan aikataulutusta. Sekä järjestelmän toimittajalla, että asiakkaalla on paljon tehtävää, ennen varsinaista käyttöönottoajankohtaa. Aikaa ostopäätöksen tekemisestä kuluu usein kuukausia ennen tuota hetkeä.

Kouluttaja astuu kuvaan, kun prosessi on jo jonkin verran edennyt. On tehty täsmennetty projektisuunnitelma, asennukset on tehty, tietojen siirto muista järjestelmistä on hoidettu, ja siirretyn tiedon oikeellisuus tarkastettu. Toimintojen testausvaiheessa kouluttaja on jo vahvasti mukana prosessissa. Kouluttaja laatii ennalta yhdessä asiakkaan kanssa tarvekartoituksen, jossa yrityksen toimintatavat ja -prosessit ovat näkyvissä jo hyvin yksityiskohtaisesti. Tärkeää on, että etenkin kriittiset toiminnot tunnistetaan. Tuon tarvekartoituksen jälkeen sekä asiakkaalla että kouluttajalla on selkeä kuva, tavoite ja aikataulu projektin etenemisestä ja asiat kirjataan koulutussuunnitelmaan. Asiakasta rohkaistaan tekemään omaa dokumentointiaan ja sisäistä ohjeistusta koko koulutusprosessin ajan.

Varsinainen koulutus käydään joko pienryhmissä tai toiminnosta vastaavan kanssa. Järjestelmän pääkäyttäjän toivotaan osallistuvan kaikkiin koulutuksiin. Koulutus etenee suunnitelman mukaan, aineistona useimmiten käytetään organisaation omaa materiaalia. Kun koulutuksessa on esillä tutut tuotteet, asiakkaat, toimintaprosessit,

olla konkreettisissa asioissa ja tapahtumissa. Käyttöönottovaiheessa asiakkaalta tulee usein runsaasti kehitysideoita, jotka käsitellään ja dokumentoidaan. Kehitysideoihin vastaaminen vaikuttaa asiakkaan kokemaan laatuun, joten tässä on syytä olla huolellinen. Avoimen tiedottamisen ja hyötyjen korostamisen merkitys on huomattava onnistuneessa projektissa. (Lemonsoft Oy, 2010)

8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Haastattelun tavoiteena on tuoda esiin miten yhteisöpedagogin ammatillisia kompetensseja hyödynnetään muissa kuin alan tehtävissä. Tarkoituksena on esittää ne ammatilliset erityistaidot, joita voidaan soveltaa laaja-alaisesti urapolulla, vaikkei työ sinänsä liitykään kansalais- tai järjestötoimintaan.

8.1 Vastaajat

Vastaajat olivat 41 – 53 –vuotiaita naisia, jotka kaikki olivat opiskelleet Humakin Nurmijärven kampuksella vuodesta 2004 alkaen. Kaikki olivat suuntautuneet kansalais- ja järjestötoimintaan. Kaksi heistä oli valmistunut 2006 vuonna ja itsekin olin suorittanut opintoni 2006 vuoteen mennessä ja valmistun tämän työn myötä yhteisöpedagogiksi.

Vastaajilla oli vankka työhistoria ay-liikkeen, kehitysyhteistyön, sosiaalilalan järjestötyön ja työsuojelutyön parissa. Työtehtävät ovat liittyneet asiakaspalveluun, viestintään, markkinointiin, kehittämishankkeisiin, taloushallintoon, esimiestehtäviin, kouluttamiseen ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan tehtäviin sekä palvelualojen työpaikkojen tarkastuksiin. Tuttua vastaajille olivat myös budjetti- ja tulosvastuut.

Vastaajien koulutustausta oli varsin monipuolinen. Voidaan todeta koulutuksen kasaantuminen – aikuiskoulutusta hankkivat jo ennestään hyvin peruskoulutetut. Koulutukseen hakeutuminen liittyy myös elinikäisen oppimisen käsitteeseen.

Elinikäisen oppimisen idean mukaan kansalaisella tulee olla mahdollisuus oppia ja kehittää niin ammatillisia taitojaan kuin kansalaistaitojaankin kaikkina ikäkausina. (Kolkka, 2009, 17)

Taulukko 1

	Peruskoulutus	Ammatillinen koulutus	Korkeakoulutus	Muu koulutus
Vastaaja A	Ylioppilas	hotellin vastaanottovirkailija, hovimestari	yhteisöpedagogi (AMK) 2006	työsuojelutarkastaja
Vastaaja B	Ylioppilas		yhteisöpedagogi (AMK) 2006	työväen akatemian yhteiskunnallinen linja kehitystyön arvosanoja
Vastaaja C	Peruskoulu	merkanti, media-assistentti, sihteeri, järjestelmätuki	yhteisöpedagogi (AMK) 2010	liikematkailun erikoistumisopinnot (AMK)

Taulukko 2

Vastaaja	Työtehtävä koulutuksen aikana	Työtehtävä nyt
Vastaaja A	valtionhallinnossa työsuojelutehtävissä	valtionhallinnossa työsuojelutarkastaja
Vastaaja B	ay-liikkeessä järjestövastaava	yksityisellä sektorilla liiketoimintajohtaja
Vastaaja C	sosiaalialanjärjestössä järjestösihteeri	yksityisellä sektorilla sovelluskouluttaja

Kaksi vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa koulutuksen päätyttyä ja siirtyneet järjestötehtävistä yksityissektorille. Yksi vastaaja jatkoi aiemmassa työpaikassaan, mutta sai koulutuksen jälkeen edelleen vaativimpia työtehtäviä.

Vastaushetkellä yksi vastaajista työskentelee yksityisellä hyvinvointipalveluita tuottavassa yrityksessä liiketoimintajohtajana. Yksi vastaajista työskentelee valtionhallinnossa työsuojelutehtävissä ja yksi vastaajista työskentelee koulutustehtävissä yksityisessä it-palveluita ja ohjelmistoratkaisuja tuottavassa yrityksessä.

8.2 Miksi hakeuduttiin yhteisöpedagogin koulutukseen

Koulutukseen hakeutumisen motiivit voivat ulkoisia kuten esim. ammattitaidon kehittäminen, työssä tapahtuviin muutoksiin vastaaminen tai vaikka ammattinimikkeestä saadun pätevyyden hankkiminen. Motiivit voivat olla myös sisäisiä kuten omaan henkiseen kasvuun liittyviä, ammattitaidon syventämiseen liittyviä tai vaikka opiskelu tarjoaa sinällään sisältöä elämään. Motiivit voivat liittyä myös sosiaalisia, opintojen kautta ryhmään kuuluminen ja tapaa uusia ihmisiä. Usein motiivit ovat kaikkien näiden yhdistelmiä. (Tampereen yliopisto 2010)

Vastauksissa esiin nousi esiin kaikki nämä motiivit. Mainittiin mm. tutkinnon merkitys työuran edistäjänä, muiden alan ammattilaisten tapaamista pidettiin tärkeänä ja koulutuksen kautta saatua rohkeutta ja arvostusta kiitettiin. Myös koulutuspaikalla oli oma, positiivinen merkityksensä.

AMK-nimikkeen saaminen oli tärkeä syy hakeutua koulutukseen. Vastaajat olivat hakeutuneet koulutuksen edistääkseen uralla etenemistä tai siirtyäkseen muihin tehtäviin. Vastaajat halusivat nostaa esiin järjestöosaamistaan, saada raamit ammattitaidolle kehittäjänä ja ohjaajana. Koettiin, että tarvittiin lisää koulutusta esim. kouluttajana ja ohjaajana.

8.3 Mitä on yhteisöpedagogi

Vastaajat määrittelivät yhteisöpedagogin laaja-alaiseksi ja monipuoliseksi yhteisötoimijaksi, kehittämissuuntautuneeksi järjestökonkariksi. Yhteisöpedagogi on kansalaistoiminnan, nuorisotyön ja ammattiliittojen moniosaaja, jolla on muuttautumiskykyä. Hänet määritellään yhdessä tekemiseen ja osallistumiseen yllyttäjäksi, joka innostaa ihmisiä mukaan toimintaan. Osallistajalla on vahvat sosiaaliset taidot ja hän on vuorovaikutuksen ammattilainen.

Koulutusohjelman määritelmän mukaan yhteisöpedagogi on laaja-alainen, vuorovaikutustaitoinen ja yhteistyökykyinen kansalaistoiminnan ja nuorisotyön

osaaja. Järjestö- ja nuorisotyön koulutuksen keskeiset sisällöt ovat kansalais- ja järjestötoiminta, sosiaalinen vahvistaminen nuorisotyössä, kansainvälinen ja monikulttuurinen toiminta, osallistavat työmenetelmät ja monipuoliset vuorovaikutustaidot. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2010).

8.4 Yhteisöpedagogin koulutuksesta saatuja kompetensseja pohtimassa

Pedagoginen osaaminen

Kaikki vastaajat työskentelivät tehtävissä, joissa voivat käyttää pedagogista osaamistaan. Koulutuksen aikana koettiin huomattavaa kehitystä osaamisessa ja tämä osaaminen tärkeä osa työtä. Vastauksissa mainittiin pedagogisen osaamisen lähtökohdiksi toimintaprosessien tuntemus, luottamuksellinen suhde asiakkaaseen, tunne siitä, että ollaan samalla puolella, henkilöstön työskentelytapojen ymmärtäminen sekä toimialatuntemuksen.

Pedagogista osaamistaan hyödynnetään käytännössä ryhmien vetämisessä, asiakkaiden koulutustilanteissa, palvelutuotteiden suunnittelussa tai uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. On oivallettu, että kouluttajana myös itse aina oppimassa ja koulutustapahtuma on vuorovaikutussuhde, jonka edellytys luottamus.

Oppiminen ymmärretään muutoksena tai muutoksen mahdollisuutena. Oppimisen ja kehityksen myötä havaintomme jäsentyvät ja organisoituvat, jolloin mutkikkaidenkin asioiden havaitseminen käy mahdolliseksi. Humanistinen orientaatio aikuisen oppimiseen korostaa inhimillisyyttä, henkistä potentiaalia ja emootiota. (Ruohotie, 2002,107, 111, 125)

Koska pedagoginen osaaminen nousi esiin vastauksissa niin vahvasti, haluan seuraavassa hieman avata tarkemmin pedagogisen osaamisen sisältöä. Pedagogista osaamista tarvitaan sekä yksilöohjauksessa että ryhmässä tapahtuvissa ohjaustilanteissa.

Yksilön ohjaaminen lähtee luottamuksen rakentamisesta. Ohjaajan tulee pitää antamansa lupaukset. Ohjaajan avoimuus, huumorintaju ja lupaus saada olla ihminen rakentavat yhteistyötä ohjattavan kanssa. Motivointi lähtee tavoitteiden asettelusta, niiden konkretisoinnista ja realisoinnista. Sovitaan yhdessä pelisäännöistä. Annetun palauteen tulee olla konkreettista, kannustavaa, rakentavaa ja säännöllistä. Palaute on kahden suuntaista, myös ohjattavalla on oikeus antaa palautetta ohjaajalleen. Ohjaajalla tulee olla kyky kohdata vaikeita aiheita. Yksilöohjaukseen liittyy jatkosuunnitelman teko, verkostoyhteistyö, elämän hallinta, mahdollisesti ammatillinen suuntautuminen ja näiden pohdintaa yhdessä ohjattavan kanssa.

Ohjaamisen ja opetuksen keskeisiä kysymyksiä ovat toiminnan tavoitteellisuus, ohjaajan ja ohjattavan välinen suhde, ohjaus- ja opetusperiaatteet, työtapojen ja menetelmien valinta sekä arviointi ja palaute.

Ryhmäohjauksen työtavan valintaan vaikuttaa asetetut tavoitteet, opettajan valmiudet, opettajan vastuullisuus ja osaaminen, hänen oppimiskäsityksensä, ohjattavien taso, valmiudet ja motivaatio. Työtapojen valintaan vaikuttaa myös käytössä olevat materiaalit, tilat ja välineet.

Opetuksen suunnittelu ja toteutus lähtee tavoitteiden asettamisesta. Tavoitteiden kautta rakennetaan opetuksen sisältö. Oppilaan motivointi on tärkeää, sillä oppiminen on oppilaan oman toiminnan tulos. Opettajan kannustava, realistinen ja myönteinen asenne auttaa oppimisprosessissa, joka vie aikaa. Opettajan taito havainnollistaa auttaa oppilasta oppimaan.

Konstruktivistinen oppimiskäsitys on käsite, jossa uutta tietoa omaksutaan käyttämällä aiemmin opittua, oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta, toimintaa ohjaa sen tavoite – tavoitetta ohjaa oppimisen kriteerit. Oppimista säätelee se, mitä oppija tekee ja ymmärtämisen painottaminen edistää mielekästä tiedon jäsentämistä. Tämän oppimiskäsityksen mukaan jokaisen oppimisprosessi on omanlaisensa, opittu on erilaista, tiedon määrä on erilainen ja opiskelutyylit ovat erilaisia. Sama asia voidaan käsittää tai tulkita monella eri tavalla. Opitun siirtäminen uusiin tilanteisiin riippuu tietojen tai taitojen organisaatiosta. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on

keskeinen rooli oppimisessa. Tavoitteellinen oppiminen on taito, jota voi oppia. Oppimisen arvioinnin tulisi olla monipuolista. Opetussuunnitelman tulisi olla joustava ja ottaa huomioon oppijan valmiudet kuin tiedon suhteellisuus ja muuttuvuus. (luentomuistiinpanot)

Humanistiseen psykologiaan pohjautuvassa kokemuksellisessa oppimisessa oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja itsereflektioon eli kykyyn arvioida omia kokemuksiaan ja omaa oppimistaan uuden oppimisen pohjaksi – se on muutakin kuin tiedon prosessointia. Tavoitteena on itsensä toteuttaminen ja “minän” kasvu. Itseohjautuvuus, minän kasvu ja valmiudet itsereflektioon nähdään ihmiselle myötäsyntyisinä. (von Wright 1997, 17.) Reflektiivisyys eli kyky pohtia ja kyseenalaistaa perusolettamuksia on toimintaa, jossa ihminen tutkii kokemuksiaan, ajattelee ja arvioi tekemäänsä tavoitteenaan uuden ymmärtämisen taso – se on omien uskomusten oikeutusten tutkimista (Kupias 2001, 24). Oppimiseen liittyy myös motivaatio, vapaa tahto ja vastuu: oppijalla on vastuu omasta oppimisestaan. (JAMK, 2010)

Kehittämisaosaaminen

Vastaajat hyödynsivät työtehtävissään vahvasti kehittämisaosaamistaan. Vastaajat olivat saaneet omia hankkeita vedettäväksi, strategiat tulokortteineen olivat työkaluina, heillä oli kehittämistehtäviä työssään ja projektityöskentely oli osa arkista työtä. Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotossa pitää osata kyseenalaista toimintaprosesseja ja –tapoja. Kehittämisaosaamiseen liittyy voimakkaasti luottamuksellisuus ja toimijoiden toisensa tasavertaisina kokeminen. Yhteisöpedagogit osasivat hyödyntää vuorovaikutustaitojaan luottamusilmapiirin luomisessa.

Kehittämisaosaaminen on keskeinen osa nykypäivän työelämää, tarkasteltiinpa asiaa yksittäisten organisaatioiden, alueiden tai koko yhteiskunnan tasolla. Nykyisessä innovaatiokeskustelussa korostetaan sekä tutkimusta että kehittämistä. (Kolkka, 2009, 138)

Kirsi Huhtamäki-Nasri työyhteisön kehittämisen onnistumisen edellytyksiksi (Laitinen, 2006, 131):

1. Johdon myönteisen ja esimerkinomaisen suhtautumisen. Signaali siitä, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei, tulee aina johdolta. Esimiehen tehtävänä on innostuksen, luottamuksen ja tasavertaisen työskentelyilmapiirin synnyttäminen.
2. Riittävät resurssit, muutos vaatii aikaa, voimavara- ja taloudelliset edellytykset. Usein kyse on priorisoinnista: kun asia koetaan tärkeäksi, löytyy yleensä myös resursseja.
3. Halu työskennellä uudella tavalla ja uskalletaan luopua vanhasta. Luottamuksen ilmapiirissä syntyy uskallusta ottaa riskejä ja nähdä asioita uudesta näkökulmasta. Sallivassa ilmapiirissä jokaisella on oikeus tuoda osaamisensa ja totustusta poikkeavatkin näkökulmat esiin. Jokaisella on myös lupa erehtyä.

Yhteisöllinen osaaminen

Vastaajien yhteisöllinen osaaminen oli vahvaa ja vahvistui koulutuksella edelleen. Kerrottiin, että toimittaessa esimiehenä isolle yhteisölle yhteisöllisyyden oltava hanskassa, jos aikoo menestyä työn tuloksellisuudessa. Vahvat sosiaaliset taidot mahdollistavat työskentelyn erilaisissa yrityksissä erilaisten ihmisten kanssa.

Yhteisöllisyys perustuu mielestäni ihmiskäsitykselle, jossa ovat ihmiset tasavertaisia, pyrkivät hyvään ja heillä tarkoituksenaan kasvaa ihmisenä eheämmäksi.

Hannu Kareinen (Kylmäkoski, 2010) toteaa, että yhteisöllisyyden teemaa tarkastellessa peruskysymys kuuluu, onko ihmisillä aitoa halua ja kiinnostusta liittyä yhteen. Hänen kokemuksensa mukaan ihmisillä on huomattavasti enemmän tarvetta liittyä yhteisöihin ja toimia yhteisvastuullisesti kuin mihin nykyiset rakenteet antavat mahdollisuuden. Yhteisöllisyyttä ei voi ostaa, mutta sitä ja sen syntymistä voi tukea.

Yhteisöllisyys on aineetonta pääomaa, joka voi muuttua aineelliseksi pääomaksi. Tämä on mahdollista yhteisöllisyyden positiivisten vaikutusten ansiosta: terveys, hyvinvointi, oppiminen ja tuloksellisuus lisääntyvät. Yhteisöllisyys edellyttää erilaisuuden hyväksymistä: sen avulla saadaan uusia näkökulmia organisaation toiminnasta. Tällöin tarvitaan dialogia, vuorovaikutusta ja kaikkien osallistumista, jotta

jokainen uskaltaa kertoa omista kokemuksistaan. Näin on mahdollista oppia kokemuksista ja parantaa jatkuvasti suoritusta. (Tampereen yliopisto, 2010)

Yhteiskunnallinen osaaminen

Vastaajien työ edellyttää aktiivista yhteiskunnallisten asioiden seuraamista. Heidän tulee tietää mitä yhteiskunnassa tapahtuu; etenkin kaikilla työelämää sivuavilla sektoreilla. Näistä mainittiin työehtosopimukset, verouudistukset, eu- ja kansalliset lainsäädännön vaatimukset yritystoiminnassa. Yhteiskunnallista kehitystä seurattava, jotta tietää mihin ollaan menossa ja mihin eri ilmiöt vaikuttavat. Koulutus osoitti mistä tietoa ja miten tiedon luotettavuutta arvioidaan.

Yhteiskunnallinen osaaminen nimitetään ymmärrykseksi sosiaalisesta yhteiskunnasta. Sen toteutuminen vaatii yhteiskunnan toiminnan ja roolin jatkuvaa ja uudenlaista tarkastelua. Yhteiskunnallisen osaamisen perusasioita ovat yhteiskunnan toiminnan ja päätöksentekojärjestelmien tuntemus, vaikuttamisen väylien hahmottaminen, medialukutaito, lähdekriittisyys, kansalaisvaikuttaminen, osallistuminen ja osallistava työote. (Kolkka, 2009, 11, 21).

Sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja nuorisotyön sekä diakonian koulutusohjelmia luonnehtii ihmisläheisyys ja usein humanistinen lähestymistapa. Yhteiskunnalliseen osaamiseen ja aktiiviseen kansalaisuuteen avautuvat lähtökohdat ovat luonteivia ja jossain määrin sisäänrakennettuja. Ammatillinen toiminta perustuu ihmisen kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Ihminen on holistinen kokonaisuus ja sidoksissa sekä yhteiskunnalliseen että kulttuuriseen todellisuuteen. Näiden alojen ammatillinen toiminta tapahtuu aina sekä yksilö-, yhteisö-, että yhteiskuntatasolla. Ammatillainen seuraa alansa yhteiskunnallista keskustelua, osallistuu siihen, analysoi ja tulkitsee median välittämiä viestejä kriittisesti, osaa vahvistaa ja luoda kansalaisuutta tukevaa yhteisöllisyyttä, osaa tunnistaa ja hyödyntää moniammatillisia yhteistyöverkostoja sekä osaa käyttää tutkivaa ja kehittävää työotetta. Kansalaispätevyysiin voi laskea myös kyvyn ratkaista konflikteja väkivallattomasti, kyvyn tunnistaa ja hyväksyä erilaisuutta. (Kolkka, 2009, 22).

8.5 Yhteisöpedagogin koulutus ja sen arviointi

Koulutusta pidettiin laaja-alainen ja kattavana, joka jopa ylitti odotukset. Opiskelijat olivat saaneet käsityksen kansalaistoiminnasta, sen merkityksestä tässä ajassa ja maamme historian kannalta. Positiivisena mainittiin mahdollisuutta tavata muita järjestöpuolen ammattilaisia. Kouluttajat saivat kiitosta perehtyneisyydestään toimialaan. Kiljava ympäristönä toimi yhtenä innostuksen lähteenä opintojen aikana. Toisaalta sitten käytännön osaaminen koettiin jo opintojen alussa vahvaksi, jolloin ei opinnoista saanut paljon uutta. Tietotekniikkaan liittyvää koulutusta oli kaivattu lisää.

Vastaajat kokivat, että koulutuksella oli ollut vahva vaikutus vuorovaikutustaitoihin. Suhtautuminen muihin ihmisiin on koulutuksen jälkeen ollut suvaitsevampaa. Koulutuksen jälkeen itsevarmuus työssä on lisääntynyt. Laaja-alainen ajattelukyky sekä kehittyminen kansalaisena ja toimijana on lisääntynyt. Kansalaistoiminnan historian ymmärtäminen syveni. Kehittämisosaaamista hyödynnetään mm. strategiatyöskentelyssä, toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoprojekteissa ja vaativissa itsenäisesti tehtävistä arvioinneista ja johtopäätösten tekemisestä. Ohjaajan ja kouluttajan taidot ovat vahvistuneet.

Ohjaus- ja koulutustaitojen vahvistuminen on mielestäni erittäin myönteinen ja tärkeä palaute. Oppimisen osatekijät muodostuvat opettajan ihmissuhdetaidoista, esiintymistaidosta, sisällön hallinnasta ja oppilaiden tuntemuksesta. Oma vaikutuksensa on toki oppilaan perustiedoilla ja hänen motivaatiollaan. Vuorovaikutus opettajan ja oppilaan välillä vaikuttaa oppimiseen. Lisäksi oppimiseen vaikuttaa oppimispsykologian periaatteet, käytetty opintomateriaali sekä valitut menetelmät ja välineet.

Koulutuksen vaikutus työuraan oli selvä; oli pätevyyttä hakeutua uusiin tehtäviin, oli saatu paremmin palkattuja sekä haasteellisempia työtehtäviä. Muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti. Ihannetapauksessa yksilön ammatillinen kasvu jatkuu koko työiän ajan. (Ruohotie, 2002, 205)

Uranhallinta on yhä enemmän yksilöllinen prosessi, johon liittyy itsetutkiskelua ja työn tarkkailua, tavoitteiden asettelua, strategioiden kehittelyä ja suoritusarviointia.

Ammatti-identiteetiltään vahvat ihmiset tarkkailevat omia kiinnostuksiaan ja kykyjään, ja he selkiyttävät millaista elämäntyyliä he tavoittelevat. Omaa uraansa hallitsevat ihmiset reagoivat herkästi itsessä tapahtuviin muutoksiin, ja he sulauttavat joustavasti uudet roolit ja vastuut omaan identiteettiinsä. Itsetutkiskelu ja työympäristön tarkkailu voivat johtaa uratavoitteiden asettamiseen. Uratavoitteet viitoittavat tietä tulevaisuuteen ja jäsentävät niitä laaja-alaisia työkokemuksia, joita yksilö pitää tavoiteltavina. Uratavoitteet voidaan asettaa yleisellä tasolla. Ne hahmottavat tulevaisuuden tiekartan ja ohjaavat työtehtäviin ja organisaatioihin, jotka parhaiten vastaavat yksilön omia arvoja, mielenkiintoa, kykyä ja elämäntyyliä. (Ruohotie, 2002, 212)

8.6 Kehittämistoiveet

Omassa työssäni kritiikkiä esitettiin opiskelijoiden opintoviikkojen määrästä. Ne vaihtelivat suuresti, jolloin tasoerot olivat isoja; osalle opinnot eivät anna paljon uutta, toiset ovat vasta lähtökuopissa työurallaan. Lisäksi lähiovetusjaksojen jälkeen olisi kaivattu vielä yhteisiä tapaamisia opistolla opettajien ja opiskelijoiden kanssa, koska opinnäytetyön tekeminen oli yksinäistä ja oman työskentelyn arviointi rankkaa. Kaivattiin mahdollisuutta tehdä opinnäytetyötä ohjatummmin. Lähiovetusjaksot olisivat voineet olla mieluummin viikon mittaisia ja tiivistyminä kokonaisuuksina.

Niskoskisen tutkimuksessa (2008a, 108) 64 % vastanneista suorittaisi tutkinnon uudelleen, mutta 36 % jättäisi tutkinnon suorittamatta. Valmistuneet olivat hyötynet työelämässä eniten omaa henkilökohtaista kehittymistään ja tutkimus- ja kehittämistaitoja edistävästä opinnoista. (Nikoskinen, 2008a, 103).

Suurimmat toiveet koulutukselle liittyivät paitsi opintojen ja koulutuksen järjestämiseen (työelämäyhteyksien lisääminen, käytännön ja teorian yhdistäminen) myös ammattiteoriaopetukseen. Valmistuneet, etenkin aikuiset suhtautuivat kriittisesti opintojen tarjoamiin valmiuksiin, joskin yleinen arvio koulutuksen antamista työelämävalmiksista oli ”melko hyvät”. (Nikoskinen, 2008a, 104)

8.7 Jatkokoulutus

Yhdellä vastaajista oli ajatuksia jatkokoulutuksesta, joka voisi olla ammatillisten aineiden opettajaksi pätevytyminen. Valmistumisen aikoihin yhdellä oli ollut tähtäimessä ylempi AMK-tutkinto, mutta asia ei ole tällä hetkellä ajankohtainen. Mainittiin myös, että työnantaja kouluttaa muutoksen hallintaan ja tietoteknisiin asioihin liittyen. Kahdella vastaajalla ei tällä hetkellä ollut jatkokoulutus suunnitelmia.

Nikoskinen (2008a, 108) toteaa, että elinikäisen oppimisen periaate näkyi valmistuneiden jatko-opintoja käsittelevissä vastauksissa. Vastanneet suhtautuvat myönteisesti jatko-opintoihin, suurin osa on ajatellut tulevaisuudessa suorittaa jonkin tutkinnon. Muuta lisä- tai täydennyskoulutusta oli suorittanut vajaa 30%. Koulutus suuntautuu ylempiin korkeakoulututkintoihin, lähinnä humanistiselle ja kasvatusalalle.

8.7 Muuta lisättävää

Yhteisöpedagogin opintojen suorittaminen oli raskas, mutta antoisa kokemus. Koulutus antoi paljon rohkeutta ja itseluottamusta. Tutkinnon suorittaminen toi paremmin palkattuja ja haasteellisia työtehtäviä. Vastauksista kävi ilmi, että työyhteisössä työkaverit osoittivat arvostusta ja kannustusta sekä esimiehen arvostus nousi.

Kuten Niskoskisen tutkimuksessakin, esiin nousi tutkintonimike, jota pidetään huonosti tunnettuna. Saamassani palautteessa kritiikkinä esitettiin ettei yhteisöpedagogi tutkintonimikkeenä ole hyvä, vaan se vaatii liikaa selittämistä. Todettiin, että opintojen laajuutta ajatelleen pedagogi johtaa sivuraiteille ja yhteisö on laajasti ymmärrettävä. Nikoskinen (2008a, 4) toteaa, että yhteisöpedagogeja hämmentää se, etteivät työnantajat hae tehtäviinsä yhteisöpedagogeja, vaan avoinna on mitä erilaisempia ohjaajan, sihteerin, toiminnanjohtajan, projektityöntekijän jne. työpaikkoja, joihin kelpoisia ovat muutkin kuin yhteisöpedagogit. Niskoskisen tutkimuksessa yhteisöpedagogeja työskentelee 149 erilaisella työnimikkeellä!

Tutkintonimikkeenä Yhteisöpedagogi (AMK) on uusi, se on tullut vasta 2003 käyttöön. Tämä selittää osaltaan, etteivät työnantajat vielä tunne nimeä laajalti.

8.8. Yhteisöpedagogin arvot omassa työssä

Arvot ovat usein näkymättömiä, eikä niitä aktiivisesti aina tiedosteta. Arvoilla on tärkeä merkitys arjessa, ne vaikuttavat arjessa tehtyihin valintoihin ja ratkaisuihin. Halusin kysyä arvoista, koska niillä on niin suuri merkitys ollessamme vuorovaikutustilanteissa muiden kanssa. Arvoilla on vahva vaikutus tapamme työskennellä. Arvojen näkymättömyydestä huolimatta ne tulevat esiin konkreettisesti pohtiessamme mikä meille on todella tärkeää. Lisäksi arvojen tunnistamisella monimutkaisiin asioihin saa tarpeellista selkeyttä; tämä on minulle tärkeää, tästä minä pidän kiinni! Vastaajat nimesivät yhteisöpedagogiin liittämäänsä arvoja esim sallivuus – ihmisten tasa-arvoisuus, empaattisuus – tilan antaminen ihmiselle olla ihminen ja aitous sekä rehellisyys ihmisiä kohdattaessa. Myös aktiivinen kansalaisuus ja oma ammatillisuus – omien rajojen tunnistaminen - ovat osa yhteisöpedagogin arvomaailmaa. Kun sitten vastaajat pohtivat, millaisia arvoja liittäivät nykyiseen työhönsä vastaukset erosivat aika vähän edellä mainituista arvoista. Vastauksista nousi esiin arviointikyvyn jatkuva kehittäminen sekä asiakkaan kohtaaminen ja siihen liittyen luotettavuus, aitous sekä rehellisyys.

9 TULOKSET

Tutkimukseen osallistui kolme hyvin erilaisissa työtehtävissä työskentelevää yhteisöpedagogia. Jokaisen työhön liittyi asiantuntijuus, yhdellä lisäksi esimies- ja johtamistehtävät. Mielenkiintoista oli, että näennäisesti hyvin erilaisista ammattitaitovaatimuksista ja työtehtävistä, nousee kuitenkin hyvin selvästi esiin yhteisöpedagogien ammattitaitokompetenssit.

Vastaajien työhistoria on vakuuttava. Heillä oli jo ennen yhteisöpedagogin koulutusta valtava osaamis- ja työkokemuspääoma. Koulutuksen avulla he saivat muodollisen pätevyyden toimia erilaisissa kehittämistehtävissä, pedagogista osaamista vaativissa tehtävissä sekä virallisen todistuksen yhteisöllisyydestään sekä yhteiskunnallisesta osaamisestaan. Harmillista on se, että opintojen eteen tehty kova työ ei konkretisoidu tutkintonimikkeen kautta, vaan yhä uudelleen on tarpeen kertoa, mitä se yhteisöpedagogi (AMK) tarkoittaaakaan.

Vastauksille yhteistä oli, että yhteisöpedagogin ammattilliset kompetenssit tunnistettiin ja niitä hyödynnettiin monipuolisesti nykyisissä tehtävissä.

Pedagogisessa osaamisessa koettiin koulutuksen aikana huomattavaa kehitystä ja tätä osaamista pidetään tärkeänä osana nykyistä työtä. Käytännössä taito mahdollistaa mm. ryhmien vetämisen, asiakkaiden kouluttamisen, perehdyttämisen ja palvelutuotteiden suunnittelun.

Kehittämisaaminen on taito, joka vahvistuu käytännön kokemuksella. Yhteisöpedagogit vievät kehittämishankkeita ja projekteja eteenpäin tuloksellisesti. Heillä on taito visioida, suunnitella ja toteuttaa sekä arvioida tulevaisuutta. Koulutuksen myötä kehittämisaaminen oli tullut taidoksi, jolle oli saatu vahvistusta.

Yhteisöllisyys on kuten tutkintonimikkeessäkin jo todetaan, yhteisöpedagogien ammatillinen perusta. Ilman yhteisöllisyyttä, vahvoja vuorovaikutustaitoja ja kykyä työskennellä ihmisten parissa - ihmisten kanssa, ei muutakaan ammatillisuutta ole.

Yhteiskunnallista osaaminen on taito, joka mahdollistaa asioiden ja ilmiöiden kriittisen tarkastelun. Taito mahdollistaa tiedon hankkimisen ja sen luotettavuuden arvioinnin. Tulevaisuustyöskentelyn edellytys on yhteiskunnallinen osaaminen. Aktiivisen kansalaisen ja valveutuneen asiantuntijan tulee tietää mitä yhteiskunnassa tapahtuu. Koulutuksen kautta löydettiin tiedon lähteille, mistä tietoa löytyy ja miten sen luotettavuutta voidaan arvioida.

Saatu palautetta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta, jotka ovat oppimistuloksiin liittyvät, esim. muodolliset suoritukset, ammattitaito, inhimillinen

kasvu ja kehittyminen ja opiskelun vaikutuksiin, eteneminen ammattiuralla, taloudelliset vaikutukset tai työmarkkina-aseman muutokseen liittyvät asiat. (Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 2010).

Oppimistuloksiin liittyviä palautteita olivat mm. itsevarmuuden ja rohkeuden lisääntyminen, toimijana kehittyminen ja aktiivinen kansalaisuus tulivat mainituiksi.

Opiskelun vaikutuksiin liittyviä palautteita olivat mm. AMK-tutkinnon avulla saavutettu muodollinen pätevyys hakeutua muihin työtehtäviin, mahdollisuus päästä paremmin palkattuihin tehtäviin ja työskentely kehittämishankkeissa.

Jos tarkastellaan suomalaisen ammattikorkeakoulutuksen tavoitteita, voidaan todeta, että vastaajilla on laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet alan asiantuntijatehtäviin, edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen ovat hallussa sekä valmiudet jatkuvaan koulutukseen. Heillä on riittävä viestintä- ja kielitaito sekä alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet. Jokainen haasteteltu työskentelee asiantuntijatehtävissä.

Asiantuntijuuden kokemus syntyy kolmesta osa-alueesta: substanssiin liittyvästä tietämyksestä, tilannesidonnaisesta kyvystä toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunteista. Näin ollen asiantuntijuuden kokeminen edellyttää, että henkilö kykenee vakuuttamaan sekä itsensä että ympäröivän sosiaalisen yhteisönsä siitä, että se mitä tietää ja osaa on niin arvokasta, että sitä tulee pitää asiantuntijuutena. Tämän kokemuksen syntymiseen tarvitaan siis sosiaalinen tunnustus. (Nikoskinen 2008)

Nikoskinen tutkimuksessa (2008b, 56-57) käy ilmi, että kun valmistumisesta on kulunut 4 -7 vuotta, kaikkien valmistuneiden työtehtäviä on mahdollista luonnehtia symbolianalyttisiksi ja asiantuntijatöiksi. Nikoskinen tutkimukseen vastanneiden töitä kuvaavat tiimi- ja ryhmätyö, itsenäinen työskentely sekä omien tehtävien suunnittelu ja järjestely. Lisäksi työnkuviissa korostuvat moniammatillinen yhteistyö, alan kehityksen seuraaminen, suhteiden luominen, kehittävä työote sekä suunnittelu ja päätöksen teko. Tässä työssä vastaajien ammattitaitovaatimukset ovat hyvin samankaltaiset; asiantuntijatason syvällinen oman toimialan tuntemus,

toimintaympäristön muutokseen liittyvä uuden tiedon hankinta ja omaksuminen, teknis-tiedolliset taidot, yhteistyökyvyt sekä sosiaaliset taidot. Lisäksi yhdellä vastaajista oli esimies- ja johtajatasen vastuu. Näissä tehtävissä korostuu tuloshakuisuus, asiakaslähtöinen palvelujen kehittäminen ja liiketoiminnan johtaminen sekä kehittäminen.

Opiskelija asettaa koulutukselleen tavoitteita hakeutuessaan opiskelemaan. Tavoitteet liittyvät taitojen ja tietojen kehittämiseen, mutta myös muodolliseen pätevytykseen. Yhteisöpedagogin koulutusta pidettiin laaja-alaisena ja kattavana, eikä tutkimuksessa noussut esiin sisällöllisiä toiveita koulutusohjelmaan. Vastaajat eivät olleet suorittaneet jatkokoulutusta. Tällä hetkellä vain yhdellä vastaajista oli jatkokoulutussuunnitelmia.

Tutkimuksessa yhteisöpedagogit työskentelivät muissa kuin alan työtehtävissä, mutta hyödynsivät koulutuksesta saatuja taitoja ja tietoja monipuolisesti työssään. Koulutuksella oli muodollisen pätevyyden lisäksi saatu arvostusta, vaativampia työtehtäviä sekä itsevarmuutta. Voidaan todeta, että koulutukselle asetetut tavoitteet toteutuivat.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työni tarkoituksena oli osoittaa, millaista ammatillista osaamista yhteisöpedagogin opinnot ja tutkinto antavat muihin kuin alan työtehtäviin. Halusin selkeyttää itselleni millaista ammatillisuutta kätkeytyy tutkinnon taakse. Yhteisöpedagogi on kansalaistoiminnan, nuorisotyön ja ammattiliittojen moniosaaja, jolla on muuntautumiskykyä. Hänet määritellään yhdessä tekemiseen ja osallistumiseen yllyttäjäksi, joka innostaa ihmisiä mukaan toimintaan. Osallistajalla on vahvat sosiaaliset taidot ja hän on vuorovaikutuksen ammattilainen. Yhteisöpedagogit hyödyntävät monipuolisesti muissa kuin alan työtehtävissä ammatillisia kompetenssejään; pedagogista osaamistaan, kehittämisosaamistaan, yhteisöllistä osaamistaan ja yhteiskunnallista osaamistaan.

Yhteisöpedagogi (AMK) on todellinen ammattilainen, jolla valtava määrä osaamista matkassaan. Vaikka aineiston suppeus on ollut huolenaihe, tällä pysähtymisellä aineiston ääreen saadaan selkeästi esiin se valtava osaaminen, mitä tutkinnon takaa löytyy.

Yhteisöpedagogin monipuolisen osaamisen esiintuominen muussa kuin totutussa toimintaympäristössä oli kiinnostava aihe. Työn kautta on tullut esiin koulutuksen monenkaltainen hyödyntäminen kunkin omalla urapolulla. Työn kautta voin toivottavasti avartaa yhteisöpedagogin katsontakantaa ja laajentaa toimintakenttää, jossa osaamista voi vaikuttavasti hyödyntää.

Koulutuksen merkitys uran kehittymisessä on merkittävä, mutta aikuisten osalta ei enää niin välttämätöntä kuin nuorempana ilman osaamista osoittavaa työkokemusta. Koulutuksella on suurempi merkitys, jos henkilö hakeutuu julkishallinnon tehtäviin tai järjestötehtäviin. Järjestöjen tuotteistaessa palveluitaan henkilöstön pätevyysvaatimukset ovat yhtä julkishallinnon kanssa. Yksityisellä sektorilla yrityksissä työskenneltäessä vaatimukset ovat toisenlaiset. PK-sektorilla arvostetaan usein ennen kaikkea työkokemusta ja sen kautta hankittua osaamista enemmän kuin koulun penkiltä hankittua osaamista.

Työuran kannalta ratkaisevaa saattaa olla se, kuinka hyvin yksilö itse tunnistaa omat persoonallisuuden piirteensä; arvonsa, oppimiseen liittyvät asenteensa ja käytänteensä sekä taitonsa toimia yhteisöissä ja kuinka hän pystyy tätä tietoa hyödyntämään muuttuvissa työympäristöissä ja tehtävissä sekä koostumukseltaan vaihtelevissa työryhmissä. (Ruohotie, 2002, 206)

Tarkastelin paikallislehden (Aamulehti, 14.11.2010) avoimia työpaikkoja pohtiessani, kuinka yleispäteviä taitoja ovat yhteisöpedagogin ammatilliset kompetenssit. Avoimia paikkoja oli kaikkiaan 72 kpl. Kaikissa tehtävissä toki haettiin kyseisen alan ammattilaista, mutta merkittävässä määrin henkilöiltä odotettiin ammattitaidon lisäksi muita ominaisuuksia. Jos muut taidot jaetaan yhteisöpedagogin ammatillisiin kompetensseihin, voidaan todeta, että niitä arvostetaan. Etsittiin pedagogista osaamista; haettiin innottajaa, motivoijaa tai arvostettiin konsultoivaa työtapaa.

Yhteisöllistä osaamista arvostettiin eniten; työntekijöiden odotetaan hallitsevan vuorovaikutustaidot, verkostoitumiskyvyn ja neuvottelutaidot. Toivottiin kokemusta työskentelystä moniammatillisissa tiimeissä. Toinen merkittävä taito näytti olevan kehittämisosaaminen. Etsittiin henkilöitä, joilla on näyttöä onnistuneiden projektien vetämisestä ja onnistuneista hankkeista. Palveluiden tuotteistaminen, ongelmanratkaisutaidot sekä päätöksen teko kyky olivat taitoja, joita työnantajat arvostivat. Yhteiskunnallista osaamista ovat esim. kokonaisuuksien hallinta ja analyttisyys. Yhteiskunnallinen osaamista tuotiin työnhakuilmoituksissa vähiten esiin. Luultavasti taito on niin itseselvyys ammatissa menestymiseen, ettei sitä erikseen ole tarpeen hakuilmoituksissa tuoda esiin.

Tästä pikaisesta lehtikatsauksesta voidaan todeta, että Humanistisen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaja on saanut korkealaatuisen, monipuolisen koulutuksen ja osaamisella on kysyntää työmarkkinoilla vaikei suoraan yhteisöpedagogeja vielä osatakaan hakea. Hankittua pätevyyttä voi ja pitää markkinoida vahvasti hakeuduttaessa myös muihin kuin oman alan työtehtäviin.

Samana päivänä työvoimahallinnon internetsivuilla mainittiin yhteisöpedagogin pätevyys vain neljässä hakuilmoituksessa! Vain yksi ilmoitus koski toiminnanohjaajan tehtävää, muut kolme ohjaajan tai nuorisotyöntekijän paikkaa. Työtä tutkintonimikeen tunnetuksi tekemiseksi todella näyttää vielä olevan.

On myös tärkeä todeta selkeästi se, että erilaisista työkokemuksista ja koulutuksista muodostunut kokonaisuus on merkittävä etu työtehtäviin hakeuduttaessa. Paljolti kyse on henkilön taidoista markkinoida omaa osaamistaan. Työnhakijan on tarpeen eritellä ammattitaitoaan, koulutustaan sekä muulla tavoin hankkimaansa osaamista ja osata kertoa näiden taitojen hyödyistä tulevalle työnantajalle.

Yleiskuva yhteisöpedagogien urapoluista on kaiken kaikkiaan kovin myönteinen. HUMAKissa suoritettu tutkinto antaa hyvän pohjan uralle, jonka aikana työskennellään vaativissa, moniammatillisissa asiantuntijuutta vaativissa ohjaus- ja kasvatustehtävissä sekä asiantuntijatehtävissä, joissa pääpaino on suunnittelussa, hallinnoinnissa, organisoinnissa ja kehittämisessä. (Nikoskinen, 2008b, 99)

Työelämässä menestyminen pohjautuu ennen kaikkea henkilökohtaiseen persoonaan. Henkilö, joka on ulospäin suuntautunut, motivoitunut ja itsevarma, vakuuttava sekä sosiaalisilta taidoiltaan vahva, pystyy rakentamaan mielekästä työuraa tavoitteellisesti. Koulutuksen myötä saatu pätevyys vahvistaa menestymistä työmarkkinoilla, muttei ole edellytys vaikuttavalle työuralle. Koulutuksella on merkitys ammatilliseen identiteettiimme ja sitä kautta koulutus osaltaan toimii menestyksen mahdollistajana. Jatkuvasti muuttuva työelämä edellyttää elinikäistä oppimista; tietoja ja taitoja on päivitettävä säännöllisesti. Välttämättä se ei tarkoita muodollista oppimista, vaan aktiivista kansalaisuutta, intoa oppia uutta ja tahtoa olla mukana huomisessa.

Työn tarkastelunäkökulma on yksilöissä ja heidän ammatillisuudessaan. Samaa asiaa voisi tarkastella myös organisaatioiden kautta;

- millaista vahvuutta ja osaamista yhteisöpedagogi tuottaa organisaatiolle?
- millaisena toimijana yhteisöpedagogit nähdään organisaation sisällä?
- millaista lisäarvoa yhteisöpedagogin osaaminen tuottaa organisaatiolle?

Kansalais- ja nuorisotyön ulkopuolella työnantajan ensimmäinen kysymys taatusti onkin; ”Anteeksi, mikä se yhteisöpedagogi tarkoittikaan?!”. Nyt osaan vastata tähän kysymykseen. Yhteisöpedagogin (AMK) tutkintonimikeen tunnetuksi tekeminen on tärkeää sekä HUMAKin itsensä että opiskelijoiden ja valmistuneiden vuoksi, joiden työllistymiseen tutkintonimikkeellä on merkittävä vaikutus. Toisaalta sitten koulutusjohtaja, emerita Sirpa Teräväisen muistutus siitä, että jokainen yhteisöpedagogiopiskelija kaikissa työelämäyhteyksissään ja jokainen valmistunut yhteisöpedagogi on oman tutkintonsa tunnetuksi tekijä, antaa jokaiselle meistä oman siivun vastuusta ammattinimikkeemme tunnetuksi tekemisestä.

Työn edetessä ei voi olla soimaamatta itseä valmistumisen pitkittymisestä. Asia on vaivannut ja kiusannut turhaan vuosien ajan. Opinnäytetyön tekeminen olikin vain työn tekemistä, miksi olinkaan nostanut riman niin korkealle!

Koen, että tämän työn kautta olen saanut kehukset omalle ammattitaidolleni ja vastauksen siihen, mitä on yhteisöpedagogi. Käydyssä kahvipöytäkeskustelussa opiskelijoiden kanssa tuotiin esiin oivallus siitä, että tutkintonimike yhteisöpedagogi

voidaan mieltää kuvaamaan myös henkilön persoonallisuutta. Yhteisöpedagogi taitaa olla itsellenikin paljon enemmän kuin pelkkä tutkintonimike: Se on minuuttani kuvaava termi, joka vastaakin kysymykseen: ”Miksi?”

Menestys ei ole mysteeri.
Se on seurausta valmistelusta,
kovasta työstä ja
virheistä oppimisesta
Colin Powell

LÄHTEET

Arikoski, Juha & Sallinen, Mikael 2007. Vastarinnasta vastarannalle – johda muutos taitavasti. Työterveyslaitos.

Kareinen, Hannu 2010. Yhteisöllisyyden kaipuu ja AMOR-yhteiskunnan lempeä kutsu. Teoksessa Kylmäkoski Merja (toim.), Avauksia yhteisöllisyyteen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja D. Opinnäytetyöt 10, 2010.

Kolkka, Mantela, Holopainen, Louhela, Pakalén, Kaisvuori 2009. Yhteiskunnallinen osaaminen - haaste ja tehtävä. Helsinki : Kirjapaja

Kurki, Leena 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino

Nikoskinen, Elina 2008a. Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelämään, Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 8, 2008.

Nikoskinen, Elina 2008b. Yhteisöpedagogit työuraa rakentamassa, vuosina 2001 – 2004 valmistuneiden aika työelämässä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 10, 2008.

Nyman, Tarja, 2006. Yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantuminen yhteisön kehittämisessä. Teoksessa Laitinen Hanna (toim.) Tule mukaan, osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006.

Pitkäranta A Laadullisen tutkimuksen työkirja, 2010, Satakunnan AMK

Ruohotie, Pekka 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy

Lehdet

Aamulehti, Avoimet työpaikat, 14.11.2010

Seretin, Leena 2010, Tuhattaituri, Palkkatyöläinen, (10), 9/2010

Muu materiaali

EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset vuoteen 2015 Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset

Lemonsoft Oy:n koulutusmateriaali, 2010

Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, 2010

Elinikäisen oppimisen neuvosto, 2010, ohjelmajulistus

Internet-lähteet

Ammattillinen opettajakorkeakoulu <http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/AOKK> (31.10.2010)

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasitykset/humanistinen-kokemuksellinen-oppiminen/> (4.11.2010)

Työsuojeluhallinto

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuhdevalvonta> (31.10.2010)

Suomen akatemia

<http://www.tietysti.fi/fi/T/Tiedetapahtumat/Tiedekahvilat/Luottamus-voitelee-tyoyhteison-rattaat/> (2.11.2010)

Jyväskylän yliopisto

<http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/luottamus> (1.11.2010)

Tampereen yliopisto

<http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/yhteisollisyys.php> (31.10.2010)

Opetushallitus

<http://www.koulutusnetti.fi/index.php?file=550> (8.11.2010)

Opetus ja kulttuuriministeriö

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/ammattillisen_koulutuksen_koeopenhaminapro sessi/Eurooppalainen_tutkintojen_ja_osaamisen_viitekehys_xEQFx.html?lang=fi (2.10.2010)

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/opiskelu_ja_tutkinnot/?lang=fi (15.10.2010)

Talouselämä

<http://www.talouselama.fi/sivullinen/article158021.ece> (2.11.2010)

Työ- ja elinkeinoministeriö

<http://www.mol.fi/etusivu/index.html> (14.11.2010)

LIITTEET

LIITE 1

HAASTATTELUN POHJA

Humak

1.10.2010

Yhteisöpedagogi on laaja-alainen, vuorovaikutustaitoinen ja yhteistyökykyinen kansalaistoiminnan ja nuorisotyön osaaja. Järjestö- ja nuorisotyön koulutuksen keskeiset sisällöt ovat kansalais- ja järjestötoiminta, sosiaalinen vahvistaminen nuorisotyössä, kansainvälinen ja monikulttuurinen toiminta, osallistavat työmenetelmät ja monipuoliset vuorovaikutustaidot. (Humak 2010).

Päätöportfolion osiot

- Ohjauksen, kasvun tukeminen ja kouluttamisen käytännöt
- Kansalaistoiminnan, järjestö- ja nuorisotyön toimintaympäristöt
- Kansalaistoiminnan, järjestö- ja nuorisotyön kehittäminen

Portfolio-ohjeen liite 1

- pedagoginen osaaminen (kasvatus, kehitys, kasvatukselliset menetelmät, toiminnan ohjaus)
- kehittämisosaaminen (projektityöskentely, kehittävä työote)
- yhteisöllinen osaaminen (moniammatilliset tiimit, osallistavat pedagogiset menetelmät, yhteisöjen voimavarat)
- yhteiskunnallinen osaaminen (palvelujärjestelmät, kv-toiminta, monikulttuurisuus, yhteiskunnan rakenteet, kansalaistoiminnan merkitys)

Portfolio-ohjeen liite 2 Ammatillisen osaamisen ja kasvun arviointi

- suunnittelukyky (perustellut valinnat, kyky kerätä tietoa, kyky tutkia ristiriitaistakin todellisuutta)
- sosiaaliset taidot (vuorovaikutus yhteisön kanssa, yhteisön merkittävä jäsen, vaikuttaminen päätöksiin)
- tekniset taidot (kyky suoriutua tehtävistä sujuvasti ja laadullisesti)
- arviointikyky (kyky kerätä palautetta, arvottaa sitä, tehdä johtopäätöksiä ja arvoida toiminnan lähtökohtia)

KÄSITTEET

- Yhteisöpedagogin ammatilliset kompetenssit
- Yleiset ammatilliset kompetenssit

Kompetenssit ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia - yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmiä. Kompetenssi kuvaa tässä yhteydessä pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. (Seamk 2006)

LIITE 2

HAASTATTELUKYSYMYKSET

Humak

2.10.2010

Yhteisöpedagogit muualla kuin alan työtehtävissä

TAUSTATIEDOT

1. Kerro itsestäsi! (esim. syntymävuosi, muu koulutus)

KOULUTUS HUMAKSISSA

2. Miksi hakeuduit yhteisöpedagogin koulutukseen?
3. Miten arvioit suorittamaasi yhteisöpedagogin koulutusta?
4. Mitkä olivat suuntautumisopintosi?
5. Koska valmistuit Humakista yhteisöpedagogiksi? Mistä kampukselta?
6. Mitä on yhteisöpedagogi?

TYÖURA

7. Missä työskentelit valmistuttuasi?
8. Työtehtävät silloin?
9. Missä työskentelet nyt?
10. Työtehtävät nyt?
11. Tähän voit jatkaa työurakysymyksiä, jos työtehtäviä/työpaikkoja on ollut useita valmistumisesi jälkeen.

KOULUTUKSEN ARVIOINTI

12. Miten voit hyödyntää yhteisöpedagogin koulutuksesta saamiasi kompetensseja työtehtävissäsi/luottamustehtävissäsi?
13. Miten kuvailet työsssäsi/luottamustehtävissäsi pedagogista osaamistasi?
14. Miten kuvailet työsssäsi/luottamustehtävissäsi kehittämisosaamistasi?
15. Miten kuvailet työsssäsi/luottamustehtävissäsi yhteisöllistä osaamistasi?
16. Miten kuvailet työsssäsi/luottamustehtävissäsi yhteiskunnallista osaamistasi?

MUUT OPINNOT

17. Oletko suorittanut koulutuksen jälkeen muita opintoja?

KEHITTÄMISTOIVEET

18. Millaisia kehittämistoiveita Sinulla on yhteisöpedagogin opintoja kohtaan?

JATKOKOULUTUSTARPEET

19. Onko Sinulla omaan työhösi liittyviä tai yhteisöpedagogina jatko- ja täydennyskoulutustarpeita?

MUUTA LISÄTTÄVÄÄ

20. Mitä muuta haluat lisätä/kertoa?

Yhteisöpedagogit muualla kuin alan työtehtävissä

URAPOLKU

1. Täsmäntävä kysymys liittyen työuraasi ja koulustushistoriaasi.

Nykyinen ammatti vuodesta	Edellinen ammatti vuosina	Edellinen ammatti vuosina	Edellinen ammatti vuosina	
Suoritettu koulutus -	Suoritettu koulutus -	Suoritettu koulutus -	Suoritettu koulutus -	Aiempi koulutus -
Työtehtävät	Työtehtävät	Työtehtävät	Työtehtävät	

NYKYISET TYÖTEHTÄVÄT

1. Kerro 3 – 5 keskeistä työtehtävääsi ja arvioi millaisia yleisiä ammatillisia vaatimuksia niihin liittyy?

ARVOT

1. Millaisia henkilökohtaisia arvoja (n. 3 kpl) voit nimetä nykyisessä työssäsi? Miten ne ilmenevät?
2. Millaisia henkilökohtaisia arvoja (n. 3 kpl) voit nimetä yhteisöpedagogina? Miten ne ilmenevät?