

Justus Kivimäki: EMPOWERING YOUNG PEOPLE: Vantaan Namikan toiminta on oppimisympäristö.

Vantaan 40v -juhla-artikkeli n:o 2

Vantaan NMKY toimii Vantaalla yhdistyksenä, jolla on työssä oppimisen näkökulmasta monia merkityksiä. Se on nuorisoyhdistys, urheiluseura, aatteellinen yhdistys, vapaaehtoisyhdistys, moniammatillinen toimija, järjestö, kolmannen sektorin edustaja, varhaisnuoriso- ja nuorisojärjestö ja osa maailmanlaajuisista nuorisoliikettä, jolla on edustus mm. YK:ssa. Myös kristillisen järjestön ja ekumeenisen näkökulman ulottuvuudet ja yhteistyö seurakuntien ja Vantaan kaupungin kanssa tuovat oman merkityksensä.

Jo parikymmentä vuotta on Vantaan NMKY pystynyt pitämään myös palkattua työvoimaa, jolloin moni seuratoiminnan ulottuvuus on saanut ammatillisempaa otetta, suunnitelmallisuutta ja kehittymistä pitkäjänteisesti. Se on myös lisännyt ammatillisuutta esim. iltapäiväkerhojen järjestäjänä ja erilaisten projektien ja yhteistyöverkostojen luomisessa. Organisaationa Vantaan NMKY tarjoaa sekä ammatillisesti että vapaaehtoistyön pohjalta katsottuna monentasoisia työssä oppimisen mahdollisuuksia.

Työssä oppiminen on Vantaan NMKY:ssä nimenomaan oppisopimustyösuhteiden näkökulma, sillä niiden merkitys on suuri. Toki työssä oppimista on koko ajan jokaisen ammattilaisen kohdalla ja ”learn by doing” –termi esiintyy monin paikoin myös kerhotoiminnassa kuvaten toiminnan luonnetta, tekemällä oppimista.

40 –vuotias Vantaan NMKY ry on työsuhdeasioissa osallistunut vasta viimeisen 20 vuoden aikana työllistämistoimiin, oppisopimustyösuhteisiin, työkokeiluun ja -harjoitteluun (mm vakuutusyhtiöiden kanssa), kerhonojajien työllistämiseen, TET-harjoitteluun sekä harjoittelijayhteistyöhön eri oppilaitosten kanssa. Näissä varsinkin nuoren aikuistuvan ja työelämään perehtyvän tärkeys oppia työn tekemistä, sen periaatteita, vaatimuksia ja sitoutumista, on ollut keskeistä. Nuorisojärjestölle onkin ominaista se, että työvoima on painopisteeltään nuorta, ja aikoinaan vapaaehtoistyöstä ammatillisempaan suuntaan siirtyminen asetti uudenlaista työssä oppimisen haastetta.

Työssä oppiminen on nykyään yhä merkittävämpi osa työhön ja ammattipätevyyteen kouluttautumista. Oppisopimuskoulutus onkin saanut joillakin NMKY:n toimialoilla merkittävää sijaa. Vantaan NMKY:llä on jo vuosia ollut reilun 10 hengen työntekijätiimissä koko ajan 1-2 oppisopimustyöntekijää. Pääosin sijoituspaikkana työtehtävien osalta on ollut iltapäiväkerho ja koulutuksesta riippuen lisäksi lapsityö tai nuorisotyö. Tältä osin yhteistyötä on ollut lastenohjaajalinjalta Seurakuntaopiston kanssa ja nuoriso- ja vapaaohjaajalinjalta em. lisäksi Kanneljärven opiston, Suomen Nuoriso-opiston, Varian, Edupolin, Diakoniaopiston ym kanssa. Myös uusi aamu- ja iltapäiväohjaajan tutkinto on saanut oppisopimusmuotonsa, ja yhteistyö Edupolin ja Helsingin opetusviraston kanssa on jatkunut. Oppisopimuskoulutus näyttöineen ja monine ohjauspalaverineen (työnantaja-opiskelija-oppilaitos) onkin todella kaikkia osapuolia sitouttava oppimismuoto ja voi parhaimmillaan antaa käytännön kautta realistisen kuvan alalta ja tuoda hyvän pohjan myöhemmin tulevaan ammattiin, joka usein löytyykin samasta työpaikasta. Koko oppisopimusjärjestelmä tuo mukanaan työnantajan vahvan sitoutumisen työssä oppimisen näkökulmaan. Työssä oppimisen painotuksen onkin pakko näkyä johtotasolta kenttätasolle.

Oppisopimuskoulutuksen lisäksi merkittävä ulottuvuus työssä oppimiseen liittyen on eri alojen opiskelijoiden harjoittelupaikat. Merkittävää yhteistyötä on pitkään tehty Diakonia-ammattikorkeakoulun (DIAK), Seurakuntaopiston, Helsingin Kristillisen Opiston, Laurean ja Varian kanssa. Harjoittelijoiden määrä yhdistyksessä vuosien mittaan onkin korkea (paraikaa tätä kirjoittaessani meillä toimii 4 harjoittelijaa), ja jokainen jättää itsestään aina jotain työpaikalle: useimmiten hyviä muistoja, uusien ideoiden tuomista, ohjaajaan kiintyneitä lapsia ja näyttöjen tai toiminnallisten hetkien materiaaleja tai suunnitelmia, jopa opinnäytetöitä, joista mainitakoon

Enni Korhosen ”Liikuntakerhojen ohjaajien koulutuksen ja tutoroinnin kehittäminen Vantaan NMKY:ssä

http://www.vantaanmky.net/Korhonen_Enni.pdf ,

Rosa Jantusen "TOIMINNALLISET KESÄPÄIVÄT, Ohjattuja toimintapäiviä 6–9-vuotiaille lapsille Vantaan NMKY:ssä"

<http://www.nmkyvantaa.fi/tiedostot/JantunenRosa.pdf>

ja Tessa Turkulaisen "LIKUNNASTA ILOA LIKUNTALEIKKIPUSSILLA! Liikunnan kehittämishanke Vantaan NMKY:n iltapäiväkerhoissa"

<http://www.nmkyvantaa.fi/tiedostot/OPINNAYTETYOTurkulainen.pdf>

Usein meillä ollut harjoittelija onkin ollut sijaisena iltapäiväkerhossa tai liikuntakerhossa ja on jopa kohta löytänyt itsensä työntekijänä Vantaan NMKY:ssä. Yksi vuosittain merkittävä osio työhön tutustumista on myös TET -harjoittelu. Siinä on yläkouluikäisten tarkoitus saada työpaikasta hyvä kuva 1-2 viikon ajalta. Seurakuntaopiston kanssa on myös aloitettu yhteistyö alle 18 v nuorten kanssa, jossa on tarkoitus harjoitella työelämävalmiuksia tähtäimenään mahdollinen oppisopimuspaikka.

Työssä oppiminen, oli sitten kyse työntekijästä, oppisopimuksesta tai harjoittelijasta, on iso haaste jokaiselle osapuolelle: työntekijälle, opiskelijalle, työpaikalle ja oppilaitokselle. Ammatillisen oppilaitoksen intressissä on luonnollisesti tarve löytää mahdollisimman hyvä ja onnistunut kokemus työssä oppimisesta mahdollisimman hyvin omaan alaan liittyen. Opiskelija taas miettii soveltumistaan alalle ja uskaltautumista työelämän vaatimuksiin sekä työn määrää varsinkin oppisopimustyösuhteessa, jossa on sekä opiskeltava että tehtävä töitä. Työnantajan tarve on taas löytää hyvä työntekijä, joka voisi oppia uutta ja saada ehkä kiinnostusta kyseisestä alasta. Parasta onkin ollut kiinnostunut ja alalle innostunut opiskelija, joka omistautuu asialle ja tekee ahkerasti töitä tulevan ammattinsa eteen. Joskus taas on todettava, että homma ei nyt onnistu. Väärälle alalle eksyneitäkin tietysti aina löytyy, ja parempi ajoissa tiedostaa asiaa liittyvät ongelmat ja hakeutua omalle alalle. Ongelmista vähäisin ei ole se tosiasia, että Vantaan NMKY:n rekrytoima uusi työntekijä osoittautuukin ammatilliselta koulutus pohjaltaan riittämättömäksi ja haasteena on kouluttaa ja ohjata ammatillainen saavuttamaan riittävä ammattitaso. Tämä ei vielä tarkoita sitä, että luonnollisesti NMKY:ssäkin on tehtäviä, joihin pitää peruskoulutuksen lisäksi perehtyä työssä oppien, vaan sitä tosiasiaa että ammatillisen pohjakoulutuksen taso näyttää huonontuneen ainakin kasvatusalalla nuorisotyössä.

Työssä oppiminen ja sen mahdollistaminen ja ohjaaminen haastaa myös meitä yhdistysammattilaisia jatkuvaan oppimiseen. Ei voi opettaa, jos ei ole opetettavaa tai jos ei tiedä mitä ja miksi opettaa. Me seuran ”virkamiehet” olemmekin saaneet monenlaista koulutusta ja perehtymistä työssä oppimisen läpiviemiseen: näytön ohjaajan ja arvioijan koulutukset, tutor – toiminnan koulutus, oppilaitosten työssäoppimispäivät, omat lisäkoulutukset, työpaikkakouluttajan koulutus ja oppisopimusohjaus. Itsekin koko ajan opiskelevana huomaan edelleen olevani innostunut työssä oppimisesta. Jyväskylän yliopiston henkilöstöjohtamisen opinnot ovat työhöni sovellettuna olleet mitä parhaita työssä oppimisen kokemusta puhumattakaan aikuiskasvatuksen monista alueista. Yliopiston luennolla lehtori Anita Malisen työssä oppimisesta esille tuoma ajatus ”oppiminen on inhimillinen muutosprosessi”, on omalla kohdallani ollut mielenkiintoinen seikkailu. Myös se, että työssään näkee nuorena innon, sitoutumisen ja vastuunkannon omasta ammattiin valmentautumisestaan, tuo itsellekin tunning siitä yhdistyksemme on ollut mukana jossakin tosi tärkeässä elämänvaiheessa.

Ongelmiakin totta kai työssä oppimisesta löytyy. Suurimpana on ehkä väärällä alalla oleva opiskelija, joka ei löydä paikkaansa eikä haluakaan oppia. Toinen ongelma heti tämän jälkeen on oppilaitosten eri tasoinen suhtautuminen opiskelijaan. Samaa tutkintoa voidaan viedä eri laitoksissa läpi aivan eri tavalla, eikä vähäisin merkitys todellakaan ole opiskelijan ohjauksessa ja eteenpäin saattamisessa. Siinä kirjo on valtava. Samalla ammattipätevyydellä, esim. nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja, voi olla valmistunut täysin kaksi eri tasoista oppisopimustyöntekijää, eikä syynä välttämättä ole oppijan oma motivaatio. Työssä oppiminen vaatii myös meiltä työpaikkaohjaajilta ja -arvioijilta paljon aikaa ja perehtymistä. Papereiden ja palaverien määrä on valtava, ja sitä työmäärää ei mikään taho korvaa, vaikka pieni ohjauspalkkio tai oppisopimuskorvaus yhdistykselle tuleekin. Monella meistä yhdistyksen työntekijöistä onkin takana omaa työssä oppimista ja työn ohjaamista, joka motivoi tekemään saman asian nyt itse vähintään yhtä hyvin tai ainakin ymmärtää sen suuren merkityksen. Voi olla, että juuri työmäärä työnantajan puolella sekä sitoutumisen taso tuo mukanaan sen, että työssä oppimisen paikkoja ei ole yhtään liikaa, jos edes tarpeeksi. Joka tapauksessa oppilaitokset tarvitsevat hyviä kenttäkokemuksia oppilailleen, mutta myös suhdetoimintaa ja tuntumaa työpaikoista ja siitä missä tällä hetkellä mennään. Se on arvokasta tietoa.

Työssä oppiminen siis palvelee oppijaa, työpaikkaa ja opinahjoa. Kaikkien vahva panos tarvitaan, jotta saadaan onnistunut työssä oppimisen kokemus.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista kuvaillaan monin eri termein. Puhutaan informaalista oppimisesta, satunnaisoppimisesta, työssäoppimisesta, arkipäiväoppimisestä, norformaalista oppimisesta, työssä oppimisestä ja työstä oppimisympäristönä (Varila & Rekola 2003, 16). Oppiminen työpaikalla on sekä entuudestaan tuttujen toimintatapojen hioutumista että uusien toimintatapojen omaksumista, ja ne syntyvät paljolti kokeilemalla yritysten ja erehdysten kautta (Kivinen & Silvennoinen 2000, 311).

Työssä tapahtuvan oppimisen prosessi onkin monikerroksinen. Pedagoginen, psykologinen tai sosiologinen lähestymistapa tuo jokainen oman näkökulmansa. Uuden työntekijän on uudessa työssään oleuduttava (oleutua tarkoittaa mukautumista, olemaan tottumista) uuteen ympäristöön, hankittava tarvittava ympäristökestävyys, suhteutettava tunnemaailmansa työympäristöön, opittava tarvittavat taidot ja tiedot ja käsitys omasta työstä. Työssäoppiminen nähdään itseohjautuvana, vuorovaikutuksellisena ja konstruktivistiskontekstuaalisena, reflektioivana oppimisena. (Varila & Rekola 2003: 17–18, 23, 35.)

Työn tekemisen ja työssä oppimisen vaiheet ovat olleet työn tekemisen historiassa hyvinkin erilaiset. Tehdasvaltaisesta teollistumisysteimestä nykyaikaiseen informaatio- ja kommunikaatioteknologiakeskeiseen työn tekemisen kulttuuriin on moniulotteinen matka: työ on muuttunut ja samoin työssä oppiminen. Entinen oppipoika – kisälli –suhde on historiaa. Monilla perinteisillä teollisuuden aloilla työtehtävät ovat laajentuneet ja monipuolistuneet samalla kun osaamisvaatimukset ovat kasvaneet (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 53).

Työmarkkinat ovat pysyväisluontoisesti muuttuneet. Ne ovat itse asiassa koko ajan kehittyneet suuntaan, jossa työprosessin eriytyminen, entistä erikoistuneempien tuotanto- ja työmenetelmien, työkalujen ja muiden apuvälineiden käyttö erikoistaa jokaista työpaikkaa ja vaatii jokaiselta työntekijältä hyvää perehtymistä työtehtäviin ja entistä useammin myös erikoiskoulutusta niiden hallintaan (Ihalainen 2000, 360). Työssä oppimisen merkitys lienee kasvanut erittäin suureksi. Vain osa ammattitaidosta saavutetaan koulutuksella ja merkittävä osa itse työpaikalla. Oppimisesta on tullut elinikäistä sekä ammatillisen kasvun, johtamisen että informaatiohallinnan aloilla - tämä on havaittu niin yrityksissä kuin oppilaitoksissakin (Varis 2000, 308).

1900 –luvun alun taylorismin mukaan työ oli jaettava pienempiin toiminnallisiin osiin, jotta niitä voitiin johtaa paremmin. Pään työ ja käden työ tuli erottaa toisistaan. Näin työssä oppimisen aika ja tarve jäi pieneksi. Taylorismin jälkiä perinteisen tehdastyön jälkeen näkynee parhaiten ns. macdonaltoituneissa työpaikoissa. Tämä hampurilaisravintoloille tyypillinen työn tekemisen järjestelmä koostuu neljästä perustekijästä: tehokkuudesta, laskettavuudesta, ennustettavuudesta ja kontrollista (Järvinen ym. 2002,49). Siinä pienellä harjoittelulla saadaan riittävä kuva työstä. Työssä oppiminen mahdollisesti lisää tuon rutiinin hallintaa, mutta perusteet työn tekemiseen saadaan pikakurssilla.

Työssä oppimisen teorioita on kehitelty lukuisia. Mezirowin uudistavan oppimisen teoria, Marsickin ja Watkinsin informaation oppimisen teoria, Argyriksen ja Schönin organisaation oppimisen teoria, Revansin toimintaoppimisen teoria, Katzenbachin ja Smithin tiimioppimisen teorian ja Poikelan kontekstuaalisen oppimisen teoria ovat niistä uudempia (Järvinen ym. 2002,68).

Oppiminen on varmastikin suhteellinen käsite riippuen siitä, mistä näkökulmasta tai tieteen alalta sitä tarkastellaan. Työ on oppimisympäristönä monitahoinen eikä työssä oppiminen pelkistä ainoastaan työn varsinaiseen sisältöön vaan mukana seuraavat työpaikan vuorovaikutussuhteet, perinteet, arvot ja oma tulkinta omasta elämänsä historiasta käsin. Myös itse työn tekemisen tila tuo monia oppimisen tarpeita. Työssä oppimiseen liittyy myös paljon hiljaisen eli sanattoman tiedon alueita. Väärin opittujen asioiden tai oman persoonan kautta väärään tai ainakin ei-toivottuun suuntaan kehittyneiden työtapojen oikaiseminen haluttuun suuntaan voi välillä olla mahdotonta tai ainakin vaikeaa. Työntekijä, jonka toimenkuvaan on NMKY:ssä työnjohdollisesti määritelty esimerkiksi yhdistyksen kerhotoiminnasta vastaaminen, saattaa olla tekemättä siitä niin vastuullisesti, kuin odotetaan. Jonkun ohjaajan sairauslomasijaisen etsiminen hänen työtehtävään saattaa kaatua siihen, että hänen ”kännykkäkulttuurinsa” on niin passiivinen. Puhelinvastaaja ei ehkä ole päällä eikä kännykkään vastata tarpeeksi nopeasti, joten viestin viejä turvautuu hierarkiassa seuraavaan tasoon, joka hoitaakin asian kunnolla. Tästä muuttuneesta ja poikkeavasta käytännöstä saattaa tulla tapa. Hiljainen tieto kertoo rivien välistä, että kyseinen henkilö vastaa asiasta, muttei hoida sitä, mutta kiertotie, eli toinen käytäntö toisen työntekijän kautta toimii. Vastuuton työntekijäkin ottaa tämän hiljaisen tiedon kautta kulkevan käytännön omakseen ja toteaa, että asia hoituu näinkin ja itse ei tarvitse tehdä mitään. Asiasta ei ehkä koskaan puhuta ääneen eikä toimintaa edes kyseenalaisteta, kunnes sitten, kun jotain vakavaa tapahtuu ja etsitään vastuullisia, alkaa asian sanoittaminen. Siinä onkin miettimistä, kuinka vahingollinen hiljainen tieto on mahdollistanut vääränlaisen toimintakulttuurin työtehtävien hoitamisessa. Tässä tapauksessa

hiljainen tieto voi olla huono asia ja varsinkin vielä jos vastuullisen työntekijän seuraaja jostain syystä omaksuisi saman. Työssä oppiminen väärään suuntaan vie joskus asiaa kielteisesti eteenpäin.

Työssä oppimiseen on kehitelty mm. strukturoitu työssä oppimisen ohjausmalli (STO). Siinä kokeneempi työtoveri ohjaa suunnitelmallisesti ja ohjatusti aloittelijaa, ja peruseriaatteina prosessissa on aikaan ja vaivannäköön panostaminen sekä spesifit tehtävät ja suunnitelmallinen mallintaminen (Järvinen ym. 2002,180). STO –mallia paljon keveämpi ratkaisu työssä oppimiseen on mentorointi, jossa kokeneempi työntekijä ohjaa noviisia. Mentorointi on itselläni ollut erittäin suuressa merkityksessä siirrettäessä esimerkiksi työnäkyä uusille työntekijöille. Pohdin myös kovasti vapaaehtoistyön puolella miten tärkeää työssä oppimista tapahtuu kun toiminnan piirissä oleva aktiivinen nuori opastaa elämönhallintataidoissa nuorempiaan. Itse toimin NMKY:n johtotehtävissä, jolloin keskeisenä tarpeena on siirtää liikkeen visio ja toimintaperiaatteet uusille tekijöille. Koska tämä nuorisjärjestö on luotu vahvasti persoonien ympärille, korostuu mentoroinnin merkitys siinä, että sitä on pakko tehdä, sillä ilman mentorointia on edessä pitkä ja kivinen tie – työssä oppimista ei tapahdu eikä varsinkaan työn tekemisen ideologia ja perusnäky siirry eteenpäin.

Muutostarve yrityksissä on koko ajan suuri. Maailma muuttuu kovaa vauhtia ja se heijastuu työelämään. Yritysten joustavuus ja kyky muuntautua ajan mukana on elintärkeä kyky. Markkinat muuttuvat ja asiakkaiden tarpeet sen myötä. Tämä asettaa työssä oppimiselle suuria haasteita. Muutokset edellyttävät kollektiivista oppimista, jossa uuden tiedon omaksuminen on pohjana uusien toimintatapojen kehittämiseen (Järvinen ym. 2002, 211).

Organisaatioiden kyvykkyyttä tiedon ja osaamisen kokoamiseen, hallintaan ja tuottamiseen kuvataan mm. käsitteillä ”oppiva organisaatio”, ”uutta tietoa luova organisaatio”, ”oppimisen laboratorio” ja ”innovaatiovälikiteinen tuotanto” (Järvinen & Poikela, 2000, 316).

Aikaisemmin esillä oli Vantaan NMKY:n panostus oppisopimustyösuhteisiin. Ongelmana siis oli se, että koulutuksen tuoma ammatillinen pätevyys tällä nuorisotyön alalla on nykyään kovin vaatimaton. Oppisopimustyösuhteen ongelma voi olla tavoitteiden saavuttamisen kaukaisuus. Työpaikka odottaa oppilaitokselta kohtalaista opettamispanosta ja oppilaitos toivoo, että oppilas oppii juuri siellä työpaikassa. Oppilaitokseen ja työpaikalle syntyy helposti kaksi erillistä tietovarastoa: työelämä muuttuu nopeasti ja koulujen on vaikea pysyä tässä muutoksessa mukana (Tuomi-Gröhn 2000, 325). Tähän ongelmaan tarjoaa vastauksen transfer –käsite. Transferissa on kysymys siitä, miten hyvin työntekijä pystyy hyödyntämään yhdessä tilanteessa oppimaansa tietoa toisessa, uudessa tilanteessa. Transferin eri käsitteet pureutuvat työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan eri puoliin. Työssä oppiminen saa laajempaa näkökulmaa: se on koulun ja työpaikan yhteistyöhön perustuvaa yhteistoiminnallista tiedon tuottamista (Tuomi-Gröhn 2000, 326).

Oppisopimustyösuhteen avainosaamishetkiä ovat näytöt. Siinä punnitaan koulussa oppimisen ja työssä oppimisen summa. Moni tutkinto, joka sijoittuu ammattikorkeakoulutason alapuolelle, voidaan nykyään suorittaa näyttöperusteisesti. Aikuisille suunnattua näyttötutkintojärjestelmää koskeva ammattitutkintolaki tuli voimaan 1994. Ajatuksena oli että näytöillä tai muulla vakuuttavalla tavalla opiskelija voi osoittaa omaavansa vaaditut tiedot. Tämä luonnollisesti mahdollisti aikuisen työssäoppivan vailla ammattitutkintoa olevan pätevyyden hankkimisen nimenomaan työssä oppimisen ja siitä syntyneen pääoman pohjalta. Kun tutkinnot vastaisivat työelämän vaatimuksia ja kaikki osapuolet tietäisivät mitä tutkinnon haltija todella osaa, olisi tästä hyötyä työmarkkinoilla: löydettäisiin oikeat ihmiset oikeille paikoille (Haltia 2000, 333). Motivaatio lisääntynee siitäkin, että tutkinnon voi paremmin suorittaa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Oppisopimustyösuhteeseen ja ylipäättänsä myös moniin ammatillisten tutkintojen harjoitteluihin on esitetty kritiikkiä. Ne sinänsä ovat merkityksellisiä ja välttämättömiä, mutta ammatillisen opetuksen opetusmenetelmänä työharjoittelua ovat kritisoineet tutkijoiden lisäksi myös opiskelijat. Työharjoittelussa opiskelijan ohjaus on ollut satunnaista, ja työharjoittelun arvioinnin ja oppimisen kohteina ovatkin olleet opiskelijan sopeutuminen ja työsuoritusten ulkoinen hallinta. Työharjoittelua kuvaillaan mekanistiseksi, teoriasta ohjautuvaksi jäljittelyksi (Varila & Rekola 2003, 17). Näyttötutkintojen näkökulmaa on tavallaan sekkin, että mestari-oppipoika –oppiminen tulee takaisin työelämään.

Ammattiin valmistunut ja työelämässä jo jonkin aikaa ollut kysyy helposti: ”Mitä sitten?” Mihin tämä urapolkuni johtaa, vai olenko jo huipulla? Työssä oppimiseen on lähdetty viime vuosikymmenenä etsimään myös oman tutkinnon päivittämisen ja mahdollisesti seuraavan pätevyystason tavoittamista. Yksi kysyntään vastannut hanke on ollut TUKEVA (tutkimus, kehitys ja valmennus). Se on vuonna 2000 käyntiin lähtenyt Euroopan sosiaalirahaston ESR:n rahoituksen saanut hanke, jossa on suunniteltu aikuiskoulutusta työn ohella ammattitaidon nostamiseksi. Siinä insinööri on voinut pätevöityä diplomi-insinööriksi ja opistotasoinen merkonomi AMK –tason tradenomiksi. TUKEVAN opiskelijat tiedostavat opiskelun vaatimustason, joka pidetään samalla tasolla, mikä tutkinnossa muutenkin on. Tuloksiin pyritään kuitenkin joustavasti erilaisin menetelmin, jotta työn ohessa tapahtuva opiskelu olisi mahdollista. Opiskelun mielekkyyttä ja tuottavuutta pyritään parantamaan kytkemällä harjoitukset ja raportit mahdollisimman laajalti opiskelijoiden työtehtäviin ja arkitodellisuuteen (Nieminen 2000, 368).

Oppimisen alkamiseen voi yksi sysäys olla säröä aiheuttava kokemus. Särö syntyy yksilön elämäkokemuksen ja säröä aiheuttavan kokemuksen ristiriidasta, joka mahdollisesti synnyttää aikuisessa tarpeen ymmärtää paremmin (Varila & Rekola 2003: 126). Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston työssä oppimisen luennolla Anita Malinen kertoi tästä säröä aiheuttavan kokemuksen kohtaamisesta. Luento kuunteleva aikuisopiskelijoiden joukko hämmästyi, kun monet vuorollaan kertoivat omaavansa työhistoriassaan samanlaisia merkkejä. Myös itselläni ensimmäisen pitkäaikaisen työsuhteeni katkeaminen oli mielestäni juuri säröä aiheuttava kokemus, joka uhkasi minuuttani, toi pinnalle negatiivisia tunteita ja oli kaikin puolin epämielinen kokemus. Se oli kuitenkin ponnahduslauta uuden oppimiseen – tosin pakonkin edessä. Vanhojen tapojen puolustaminen väistyi uuden oppimisen tieltä.

Merkittävä työssä oppimisen kokemus lähtee liikkeelle siitä kun uusi tilanne tuo mukanaan osaamattomuuden, ahdistuksen ja epävarmuuden (Varila & Rekola 2003: 217). Siinä tilanteessa on tärkeää, suostuuko prosessiin, joka merkitsee usein oman puutteellisuuden tunnustamista. Edellä mainitsemani omakohtainen särö -kokemus piti sisällään monta merkittävää oppimiskokemusta. Samaa aikaan 2000 –luvun alussa olin suorittanut Jyväskylän avoimeen yliopistoon tietotekniikan perusopinnot ja sen tuloksena tietotekninen osaamiseni kasvoi merkittävästi – jopa niin paljon, että sain heti atk-tukihenkilön toimen tultuani saneeratuksi edellisestä työpaikastani. Tuo hektinen 5 kk väliaikaisesti tietotekniikan tehtävissä, siirtyen joka päivä paikasta toiseen keskelle epätoivoisia tietoteknisiä ongelmia, oli kaaosta ja turhautumista. Samalla se oli kuitenkin voimakasta uuden oppimista ja sopeutumista. Oma epävarmuus ja osaamattomuus vaikeiden atk-ongelmien edessä kärjistyi siihen, että olin asioiden kanssa yksin ja aikaa tehtävien suorittamiseen ei ollut tarpeeksi. Niinpä avoinna ollut NMKY:n johtajan paikka Vantaalla alkoi kiinnostaa. Tultuani valituksi, oli uusi haaste edessäni: kuinka saada haltuun pieni työyhteisö, sen henkilöstö ja toiminta sekä samalla urheiluseura, joka toimii vapaaehtois pohjalta. Edessäni oli merkittävien oppimiskokemusten sarja, jossa vaihtelivat vanhojen asioiden opettelu ja uusien toimintakulttuurien luonti. Tämä tapahtumasarja olikin kuin paksun vaijerin punontakone: yksittäisistä ohuista elämäkokemuksista ja uusista asioista luotiin paksumpaa enemmän räsittävää ja vaativampiin

käyttötarkoituksiin tarvittavaa sidosta, jonka säikeet koostuivat monista aikaisemmista oppimiskokemuksista.

Merkittävät oppimiskokemukset ovatkin jaettavissa alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Alkuvaiheessa uuden tilanteen kohtaaminen synnyttää ahdistusta ja aloittaa oppimisen. Keskvaiheessa on useimmiten useita oppimismuotoja kerroksittain. Mukaan tulee myös hiljainen tieto ja sen tuoma monitasoinen merkitys. Tässä vaiheessa on tärkeää vuorovaikutus oppimisen edistäjänä. Loppuvaihe tuo esille muutoksen aikaisempiin näkemyksiin verrattuna. Merkittävän työssä oppimiskokemuksen seurauksena on usein tekninen oppimisintressi. (Varila & Rekola 2003: 160-175.)

Yksi merkittävä oppimiskokemukseni on ollut hiljaisen tiedon tärkeyden oppiminen ja se ymmärtäminen osana työtäni ja myös oppimistäni. Omassa toimenkuvassani tärkeimmät työtehtävät ovat henkilöstön johtaminen ja talousvastuu. Näissä molemmissa on mielestäni paljon hiljaisen tiedon alueita. Talousvastuu on toisaalta numeroina budjeteissa ja tilinpäätöksissä. Oikeastaan vasta nyt olen ymmärtänyt, että raha-asioissakin voi olla paljon alueita, joita ymmärrän jäävuoren pinnan alla olevaksi. Yli kuuden vuoden kokemuksella tässä johtamistehtävässä huomaan, että itselleni on kasvanut jonkinlainen tuntuma rahavirrasta. Se ei perustu suoraan budjettien tarkistukseen eikä siihen mikä luku on viivan alla juuri nyt. Se on jotain hiljaista tietoa sisälläni, joka kertoo, missä kohtaa talous on menossa. Olen huomannut sen liittyvän rahaliikenteemme vuosikiertoon. Eri vaiheissa vuotta saamme avustuksia ja kuukausittain kerho- ja osallistumismaksuja. Työntekijöiden palkat lähtevät tileiltä kuukausittain ja samoin monenlaiset hankintakulut. Tämän lisäksi on monia pienempiä tilitapahtumia sekä satunnaisia isoja maksuja kuten eläkemaksut. Toimenkuvassani on mahdotonta kovin tarkkaan seurata yksittäistä rahaliikennettä. Siksi koen, että hiljaisen tiedon alueen pääoma on tullut tärkeäksi ja se on myös osa vahvaa ammattiosaamistani, jota arvostetaan. Ensimmäisen vuoden kaaos on vaihtunut varmaksi ja rauhalliseksi osaamiseksi, joka tuntuu hyvältä.

Tärkeää omassa työssäni on ollut huomata oppimiseen suostumisen tärkeys. Oma kanta, tieto tai kokemus ei aina ole se viimeinen eikä ehdoton, vaan asiaan voi olla muitakin parempia näkökulmia, ja jonkun toisen kokemus voi ohittaa omani jossakin asiassa. Ennen kaikkea tämän hetkinen opiskeluni henkilöstöjohtamisen teeman äärellä on antanut tervettä näkökulmaa tarkastella omaa työtäänkin ikään kuin näkien metsän puilta: asiat saavat perspektiiviä ja omaa työyhteisöön voi soveltaa jo monia ennenkin muualla läpikäytyjä ja opittuja asioita. Tärkeimpinä asioina kuitenkin nousevat esille nuorten voimaannuttaminen oppimisen kautta sekä rakkaan 40v -yhdistyksemme oma kehittyminen ja elinikäisen oppimisen polku.

LÄHTEET

Haltia, P., Mitä työssä opitusta tunnustetaan?, *Aikuiskasvatus* 2000; (4):332 - 340.

Ihalainen, L., Työelämä koulutuksen kumppanina, *Aikuiskasvatus* 2000; (4): 360 - 362.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Järvinen, A. & Poikela, E., Työssä oppiminen – reflektiivistä ja kontekstuaalista, Aikuiskasvatus 2000; (4): 316 – 324.

Kivinen, O. & Silvennoinen, H., Koulussa ja työssä oppimisen ehdot ja mahdollisuudet, Aikuiskasvatus 2000; (4): 306 - 315.

Nieminen, J., TUKEVA uudistaa koulutuksia. Aikuiskasvatus 2000; (4):
368 - 371.

Tuomi-Gröhn, T., Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia, Aikuiskasvatus 2000; (4): 325 – 331.

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia; 83.

Varis, T., Osaamisesta ja oppimisesta muuttuvissa toiminta- ja työympäristöissä, Aikuiskasvatus 2000; (4): 380 – 383.

Liitteet:

Enni Korhonen: ”Liikuntakerhojen ohjaajien koulutuksen ja tutoroinnin kehittäminen Vantaan NMKY:ssä

http://www.vantaanmky.net/Korhonen_Enni.pdf

Rosa Jantunen "TOIMINNALLISET KESÄPÄIVÄT, Ohjattuja toimintapäiviä 6–9-vuotiaille lapsille Vantaan NMKY:ssä"

<http://www.nmkyvantaa.fi/tiedostot/JantunenRosa.pdf>

Tessa Turkulainen: "LIKUNNASTA ILOA LIKUNTALEIKKIPUSSILLA! Liikunnan kehittämishanke Vantaan NMKY:n iltpäiväkerhoissa"

<http://www.nmkyvantaa.fi/tiedostot/OPINNAYTETYOTurkulainen.pdf>