

VSOP-OHJELMA TÄNÄÄN

Tuloksia ja kokemuksia vapaan sivistystyön osaamisen ja pätevyyden kehittämisohjelmasta

Leena Saloheimo

Vapaan sivistystyön osaaminen ja pätevyys (VSOP) on laaja ohjelma, jonka tavoitteena on kehittää ja vahvistaa vapaan sivistystyön asemaa ja identiteettiä suomalaisessa koulutuskentässä ja yhteiskunnassa yleensä. Ohjelma koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka tukevat toisiaan: yhteishankkeista, tutkimuksesta ja henkilöstökoulutuksesta. Tässä teemanumeron katsauksessa keskitytään alan henkilöstökoulutukseen ja mielenkiintoiseen tutkimustyöhön ja siinä yhteistyöhön yliopistojen kanssa palataan myöhemmin. VSOP-koulutusohjelmaa esiteltiin Aikuiskasvatuksessa 4/2000.

Vapaan sivistystyön osaaminen ja pätevyys (VSOP) –kehittämisohjelma käynnistettiin vuonna 1999 kansanopistojen, kansalais- ja työväenopistojen ja järjestötaustaisten opintokeskusten keskeisten toimijoiden sekä opetushallinnon aloitteesta ja näiden yhteisenä hankkeena. Taustalla olivat mm. 1990-luvun lopulla toimeenpantu vapaan sivistystyön lakiuudistus, opettajakoulutuksen ja rahoitusjärjestelmien uudistukset sekä muuttuvasta yhteiskunnallisesta tilanteesta nousevat alan kehittämistarpeet. Ohjelmaa organisoiti ja hallinnoi Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö VSY, joka on vapaan sivistystyön kolmen yllämainitun toimintamuodon keskusjärjestöjen yhteistoimintaelin. Ohjelman rahoitus tulee opetusministeriöltä.

Vapaan sivistystyön visio ja yhteishankkeet

Ohjelman alkuvaiheen tärkein saavutus oli se, että saatiin aikaan vapaan sivistystyön kol-

men erillisen toimintakentän yhteinen tulevaisuuskuva ja järjestettiin siihen liittyvät tavoite- ja strategiakeskustelut. Keskustelukierroksien tuloksena julkaistiin vuonna 2001 *Vapaan sivistystyön visio*. Julkaisussa on yleisellä tasolla kirjattuna alan näkemys tulevaisuudestaan ja tehtävistään. Siinä myös hahmotellaan alan kehittämisen painopistealueita. Niitä ovat mm. ikääntyvien opintopalvelut, kansanvallan kehittäminen kansalaisyhteiskunnassa ja vapaan sivistystyön opitun tunnustamisen välineet, muodot ja järjestelmät. Näiden alueiden kehittämiseksi on organisoitu yhteishankkeita, joissa pyritään kokoamaan eri toimintamuotojen osaaminen, hyödyntämään kunkin erityispiirteitä sekä luomaan yhteistyömuotoja ja innovaatioita.

Opitun tunnustaminen on ollut VSOP-ohjelman yhteishankkeiden painopistealue kuluvana vuonna. Tavoitteena on, että vapaan sivistystyön opintoihin osallistuvilla on halutessaan mahdollisuus saada niille tunnustus muissa koulutusmuodois-

sa, työmarkkinoilla tai yhteiskuntaelämässä yleensä ja että vapaan sivistystyön oppilaitoksilla on siihen tarvittavat välineet. Kehittämiskohteita ovat kaksi opintokokonaisuutta sekä vapaan sivistystyön pitkäkestoisen koulutuksen status. Opintokokonaisuudet liittyvät kansalaisvalmiuksiin ja kansalaisen tietoyhteiskunta- ja valmiuksiin. Niihin rakennetaan tähän tarkoitukseen kootuissa pilotiryhmissä opetussuunnitelman perusteet ja kouluttajan/ohjaajan materiaalia sekä oppilaitoskohtaiset opetussuunnitelmat. Kokeilukoulutukset aloitetaan vuonna 2003.

Koulutus: vapaan sivistystyön yhteisöllisyysopinnot

VSOP-ohjelman käynnistämisen varhaisvaiheissa alettiin suunnitella vapaan sivistystyön oppilaitosten henkilöstön täydennyskoulutusta. Hahmoteltiin vapaan sivistystyön identiteettiopintoja ja suunniteltiin myös pedagogisesti pätevöittävän koulutuksen rakentamista kentän tarpeisiin. Opettajien ja rehtoreiden kelpoisuusasetukset olivat muuttuneet 90-luvulla ja opettajakoulutuksen rakenne oli uudistettu. Aikaisemmin vapaan sivistystyön virkoihin pätevöittävästä opettaja- ja rehtoriharjoittelusta oli luovuttu ja siirrytty yleisen opettajakelpoisuuden tuottavaan koulutukseen, johon sisältyvät 35 opintoviikon laajuiset pedagogiset opinnot. VSOP-ohjelmaan sisällytettävää koulutusta suunniteltiin täydennyskoulutuksen ja pätevöitymisen väyläksi sille osalle vapaan sivistystyön oppilaitoksien opetushenkilöstöä, jonka kelpoisuus oli puutteellinen. Suomen kansanopistoyhdistyksessä vuodenvaihteessa 1999–2000 tehdyn selvityksen mukaan kolmannekselta vapaan sivistystyön opetushenkilöstöä puuttui pedagoginen kelpoisuus.

Koulutusta suunniteltaessa haluttiin ottaa mukaan myös organisaationäkökulma. Vapaan sivistystyön oppilaitokset olivat kokeneet kovia 90-luvun taloudellisen laman kourissa, rahoitusjärjestelmät olivat muuttuneet, opetustunteja ja henkilökuntaa oli vähennetty, virkoja ja oppilaitoksia oli yhdistelty. Muutos-, mukautumis- ja kehittämisvaatimukset ovat jatkuneet 2000-luvulle kovenevilla koulutusmarkkinoilla. Muu-



Leena Saloheimo

toksen ohjaamisen näkökulma haluttiin rakentaa sisään VSOP-opintoihin ja painottaa oppivan organisaation näkökulmaa. Yhteisöllisyys nostettiin koulutuksen avainkäsitteeksi.

Koulutuspäällikkö Erkki Takatalo Jyväskylän yliopistosta ja lehtori Arja Kitola Humanistisesta ammattikorkeakoulusta saivat tehtäväkseen suunnitella vapaan sivistystyön yhteisöllisyysopintokokonaisuuden vuorovaikutuksessa suunnitteluryhmän kanssa. Opintojen laajuudeksi tuli 10 opintoviikkoa. Suunnitteluun sisältyi koulutuksen rakenteen ja yleisten tavoitteiden (tutkimuksellisuus, osallistavuus ja sovellettavuus) määrittely. Kyseessä on prosessikoulutus, jossa koulutuksen toteuttajilla ja osallistujilla on tilaa omien oppimis- ja kehittämistavoitteiden toteuttamiseen. Koulutus suunnattiin vapaan sivistystyön koko henkilöstölle, sen kaikille työntekijäryhmille, ja siihen kutsuttiin osallistumaan työyhteisöittäin.

Yhteisöllisyyskoulutus rakentuu lähipäivistä sekä niiden välisestä yksilöllisestä ja ryhmässä toteutetusta opiskelusta. Lähijaksojen välillä opiskelijat perehtyvät sovittuun kirjallisuuteen, tekevät oppimistehtäviä ja työستävät yksin ja työyhteisönsä kanssa kehittämishankkeitaan. Opintojen pituus on vuodesta puoleentoista. Niiden täydennykseksi opiskelijat voivat valita henkilökohtaisten intressiensä mukaista koulutusta ja saavat opintomaksuista korvauksen VSOP-ohjelmasta. Nämä valinnaiset opinnot voivat olla yliopiston perusopintokokonaisuuksia, kouluhallinnon tutkintoja, ATK-kursseja tms., mutta myös omaan opetusalueeseen tai erityisosaamisen kehittämiseen liittyviä kursseja.

Yhteisöllisyysopintoja luetaan sopimuksen mukaisesti AIKUISKASVATUS 4/2002 **325**

kaan hyväksi yhteistyöyliopistoissa opettajan pedagogisissa opinnoissa kahdeksan opintoviiikon verran. Yhteisöllisyyskoulutuksesta ei kuitenkaan voitu rakentaa sellaista suoraa väylää pedagogisen kelpoisuuden suorittamiseen kuin aluksi oli kaavailtu.

Yhteisöllisyyskoulutuksen pilottikoulutus toteutettiin vuosina 2000–2001. Koulutuksen toteuttajina olivat Helsingin, Jyväskylän, Lapin ja Tampereen yliopistot, Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Åbo Akademi sekä Yrkes högskolan Sydväst. Pilottikoulutuksessa oli eri puolilla Suomea kahdeksan opintoryhmää, joissa aloitti yhteensä 189 opiskelijaa. Koulutukseen osallistui kaksi tai useampia henkilöitä 36:sta opilaikoksesta ja lisäksi yksittäisiä osallistujia. Opinnot sai päätökseen 153 opiskelijaa. Vuoden 2001-2002 koulutuksessa on ollut 180 opiskelijaa ja nyt syksyllä 2002 alkavalla kolmannella kierroksella mukana on 165 opiskelijaa. Pilottikoulutuksen ja tänä vuonna alkavan koulutuksen lukuihin sisältyvät myös ruotsinkielisten ryhmien opiskelijat, joiden rekrytointi on toteutettu suomenkielisiä ryhmistä poiketen vasta kahdesti. Opiskelijat ovat edustaneet laajasti eri henkilöstöryhmiä, mukana on ollut rehtoreita, päätoimisia ja tuntiopettajia, koulutussuunnittelijoita, toimistohenkilöitä, keittiö- ja huoltohenkilökuntaa.

Arja Kitola on käsitellyt yksityiskohtaisemmin yhteisöllisyysopinnojen tavoitteita, sisältöä ja toteutustapoja artikkelissaan *Yhteisöllisyys ja oppimisen muodot*, joka on julkaistu *Aikuiskasvatuksen* 43:nessä vuosikirjassa.

Toimintaan liittyy keskeisesti koulutuksen toteuttajien yhteistyö. VSY järjestää neljästi vuodessa tapaamisen tai seminaarin yhteisöllisyysopinnoja toteuttaville suunnittelijoille ja kouluttajille. Näissä tilaisuuksissa vaihdetaan kokemuksia sekä arvioidaan ja kehitetään koulutusta. VSOP-ohjelman puitteissa tehtävä yliopistojen ja korkeakoulujen sekä Vapaan sivistystyön yhteisjärjestön välinen yhteistyö luo kaiken kaikkiaan uudenlaista toimintakulttuuria, jota toteuttajat saadun palautteen mukaan arvostavat.

Kokemuksia yhteisöllisyysopinnoista

Yhteisöllisyysopinnot ovat prosessikoulutusta ja toimintaa arvioidaan eri tavoin jatkuvasti. Arvioinnin tavat määräytyvät koulutuksen toteuttajien ja osallistujien kesken opintoryhmäkohtaisesti. Toteuttajat tekevät lisäksi sekä arvioivan väliraportin että loppuraportin kustakin opintoryhmästä. VSY kerää opiskelijoilta loppupalautteen yhdenmukaisilla kyselylomakkeilla opintojen päätteeksi. Pilottikoulutuksesta teki VSY:n projektsihteeri Tytti Liinakoski syksyllä 2001 yksityiskohtaisen loppuarviointiraportin.

Entä millaista palautetta ja millaisia kokemuksia saatiin? Yhteisöllisyysopinnojen osallistujajoukko on koulutustaustaltaan, opiskelutottumuksiltaan, työtehtäviltään, taustayhteisöiltään ja muilta lähtökohdiltaan hyvin heterogeeninen. Erilaisista osallistujista koostuvaa ryhmää pidettiin pilottikoulutuksesta kerättyssä palautteessa myös vahvuutena, mutta koulutuksen toteutus oli vaativa tehtävä. Oppimis- ja kehityssuunnitelmatyöskentely nousi näin erityisen tärkeäksi. Opiskelijoiden palautteen mukaan henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat (HOPS) toimivatkin melko hyvin. HOPS-työskentely näyttää kuitenkin edellyttävän henkilökohtaista ohjausta; muutamassa opintoryhmässä käytyjä henkilökohtaisia HOPS-keskusteluja pitivät hyödyllisinä sekä opiskelijat että kouluttajat.

Opintojen alussa ennakkotehtävien kautta kootut opiskelijoiden osallistumistavoitteet jakautuivat neljään kategoriaan seuraavasti:

1 työyhteisössä toimimiseen ja työssä jaksamiseen liittyvät tavoitteet (mm. yhteisöllisyyden, yhteishengen ja tiimityön kehittäminen, yhteistyötaitojen lisääminen, työilmapiiriin parantaminen, työtovereihin tutustuminen),

2 organisaation toimintatapojen uudistamiseen liittyvät tavoitteet (mm. työssäoppiminen, yhteistyön lisääminen tuntiopettajien kanssa, toiminnan kehittäminen arvioinnin avulla, tiimityöskentelyn aloittaminen, tiedottamisen parantaminen, oppivaan organisaatioon perehtymi-

nen, oppilaitoksen eri yksiköiden yhteistyön tiivistäminen),

3 omaan työtehtävään, osaamiseen ja pätevyyteen liittyvät tavoitteet (mm. yleinen tarve kehittyä omassa työssä, työtapojen kehittäminen, yhteistoiminnallisuuden lisääminen, esiintymis- ja opiskeluvalmiuksien kehittäminen, pedagogisen osaamisen ja pätevyyden saavuttaminen),

4 vapaaseen sivistystyöhön liitetyt tavoitteet (mm. yleistiedon saaminen vapaasta sivistystyöstä, oppilaitoksen perustehtävän ja vapaan sivistystyön yhteiskunnallisen paikan analysointi, vapaan sivistystyön toimijoiden verkottuminen).

Palautekyselyssä opiskelijoilta kysyttiin, mitkä olivat heidän työnsä kannalta merkityksellisimmät opintojen sisällöt. Vastaukset jaettiin em. tavoitekategorioiden mukaan. Työyhteisössä toimimisen ja työssä jaksamisen kannalta tärkeänä sisältönä pidettiin yhteisöllisyyttä näkökulmana, tiimityötä ja ryhmätyötä toimintamuotoina, yhteishenkeen, muutoksen kohtaamiseen, työssä jaksamiseen liittyvien asioiden käsittelyä sekä ryhmäprosessien ja vertaistutoroinnin käsittelyä. Organisaation toimintatapojen uudistamiseen liittyvinä merkityksellisinä sisältöinä osallistujat mainitsivat oppivan organisaation, kehittävän työntutkimuksen, perehdyttämisen, tiedottamisen, arvioinnin ja laadun kehittämisen, tiimityön toimintamallina, kehittämishankkeen tekemisen teoriapohjan, kehittämishankkeen ja projektin onnistumisen edellytykset.

Oman työtehtävän, osaamisen ja pätevyyden kannalta tärkeiksi sisällöiksi listattiin verkkopedagogiikka, ennakoiva dialogi, arkikokemusten käsittely ja sanoittaminen, oman työn analysointi, ajankäyttö, oppimismenetelmät, NLP-harjoitukset, sosiaalipedagogiikka ja sosiokulttuurinen innostaminen, ongelmaperustainen oppiminen, kirjallisuus ja yleinen teoretieto, toimistotyöseminaari, osaamistarpeiden kartoituksen tekeminen sekä valinnaiset opinnot. Vapaan sivistystyön tavoitealueella pidettiin merkityksellisinä vapaan sivistystyön historian, arvojen ja toiminnan käsittelyä ja imagoa sekä opistojen tulevaisuuden näkymiä koskevia sisältöjä.

Osallistumistavoitteina ja merkityksellisiksi koettujen sisältöjen luetteloita verrattaessa voidaan päätellä niiden vastaavan hyvin toisiaan ja myös pitkälti heijastavan alan yleisiä kehittämistrendejä. Näyttää siltä, että osallistujien toiveet ja toteuttajien käsitykset ovat kohdanneet positiivisella tavalla.

Osallistujien tavoitteiden toteutuminen

Kuva tarkentuu, kun tarkastellaan sitä, miten pilottikouluksen osallistujat ovat vastanneet tavoitteiden toteutumista koskeviin kysymyksiin. Kyselyn mukaan vajaa puolet vastaajista katsoi yksilötason ja samoin vajaa puolet yhteisötason tavoitteiden toteutuneen koulutuksessa hyvin. Puolet vastaajista piti yksilötavoitteidensa ja vajaa puolet yhteisötavoitteiden toteutumista osittaisena. Muutama osallistuja vastasi myös, ettei opinnoille oltu asetettu mitään tavoitteita.

Tuloksia tarkasteltaessa on muistettava, että kyseessä oli sekä toteuttajille että osallistujille uuden koulutuskonseptin ensimmäinen kokeilu. Prosessina etenevä toteutus, henkilökohtaisen ja ryhmäkohtaisen oppimissuunnitelman (HOPS ja ROPS) tekeminen, oman työn opinnollistaminen, oppimispäiväkirja, portfolio, lukupiiri, ryhmätentti - osa kouluttajista ja merkittävä osa opiskelijoista on joutunut perehtymään uudenlaisiin koulutukseen ja oppimiseen liittyviin käsitteisiin ja menetelmiin. Tämä ei ole ollut ongelmatonta ja se näkyy tuloksista tehdyissä arvioissa. Monet opiskelijat mm. kokivat, etteivät koulutuksen tavoitteet olleet riittävän selkeät. Ohjausta opintojen eri vaiheissa pidettiin riittämättömänä. Pääosa käynnistysvaiheen ongelmista on saatu kuitenkin korjatuksi toiselle koulutuskierrokselle.

Yksilötason tavoitteiden osittaiseen toteutumiseen vaikutti myös se, että pilottikoulutukseen tuli huomattava määrä osallistujia, joiden yksilötavoitteena oli saada pedagoginen pätevyys. Pettymys oli suuri, kun ilmeni, ettei VSOP-koulutuksesta ollut suoraa pääsyä opettajan pedagogisiin opintoihin (35 ov), vaan niihin oli hauduttava yliopistojen normaalien hakumenet-

telyjen kautta. Myös yhteisöllisyysopintojen hyväksilukemisen kysymykset olivat osin auki opintojen alkaessa, joskin niistä saatiin jonkinlaiset sopimukset toteuttajayliopistojen kanssa. Itse yhteisöllisyysopinnot onkin itse asiassa koettu antoisiksi, vaikka pätevyystavoite ei niissä toteutunut. Käytännössä osa pilottikoulutukseen osallistuneista on suorittanut yhteisöllisyyskoulutuksen jälkeen opettajan pedagogiset opinnot tai on suorittamassa niitä parhaillaan. Osa on saanut yhteisöllisyysopinnoista potkua korkeakoulututkimuksen suorittamiseen tai tutkintotason korottamiseen tähtääviin opintoihin.

Pilottikoulutusta seuraavien yhteisöllisyysopintoryhmien (2001–2002) palautteista voi lukea, että yksilöllisillä valinnaisilla opinnoilla on ollut tärkeä merkitys oman työn kehittämiseen liittyvien yksilöllisten tavoitteiden toteuttamisessa. Pilottikoulutuksessa valinnaisista opinnoista tiedottaminen jäi niin myöhäiseen ajankohtaan, että niiden merkitys HOPS:n toteuttamisessa jäi vähäisemmäksi.

Yhteisötason tavoitteiden toteutumista koskeviin arvioihin taas vaikutti mm. se, että osa yksittäisistä osallistujista tuli opintoihin ilman työyhteisönsä tukea. Tämän vuoksi työyhteisöä koskevien tavoitteiden asettaminen ei ole ollut helppoa tai edes mahdollista. Toisaalta osa väestä osallistui yhteisöllisyyskoulutukseen esimiehen käskystä, mikä ei ole opintojen tai yhteisen kehittämishankkeen perustana hyvä lähtökohta. Eräs koko henkilökuntansa pilottikoulutukseen marssittanut kansalaisopiston rehtori kuitenkin arvioi, että huolimatta kovasta vastustuksesta suurin osa henkilökunnasta oli tyytyväinen koulutukseen; työyhteisönä saavutetut tulokset olivat kaikesta huolimatta hyviä ja organisaatiota tulevaisuuteen myönteisesti suuntaavia.

O pintoryhmien 2001–2002 palautteesta voi päätellä, että yhteisöllisyysopinnoilla on työyhteisön kannalta prosesseja alulle paneva merkitys – varsinaisia tuloksia voidaan osallistujien mukaan odottaa vasta tulevaisuudessa. Yhteisötavoitteet näyttävät toteutuvan ennen kaikkea yhteisten kehittämishankkeiden kautta. Pilottikoulutuksen arviointiraportissa todetaan, että

yhteiset kehittämishankkeet olivat keskeisiä opintosisältöjen siirtämisessä osallistujien työtoimintaan ja -yhteisöön. Osallistujapalautteen mukaan sekä pilottikoulutuksessa että sitä seuraavalla yhteisöllisyysopintokierroksella kehittämishankkeista on parhaimmillaan tullut koko työyhteisön hankkeita. Niiden avulla yhteisöllisyyskoulutuksen sisältöihin ovat saaneet otteen myös ne työyhteisön jäsenet, jotka eivät ole mukana yhteisöllisyysopinnoissa. Kehittämishankkeet ovat palautteen mukaan edistäneet myös yksilötason tavoitteiden ja erityisesti opintojen sovellettavuuden toteutumista.

Toisaalta oppilaitosten koko henkilöstön mukanaolo koulutuksessa aiheutti ongelmia toteuttajille. Koulutuksen tavoitteiden muodostaminen ja sisältöjen valinta kaikkia osallistujaryhmiä kunnioittavalla tavalla on ollut vaikeaa. Palautteesta ilmenee myös, että yhteisen kielen tai kaikille osallistujille sopivan käsitteellisen tason tavoittaminen ei aina onnistunut. Yliopistojen kouluttajat painottivat monesti yksioikoisesti opettajuuden näkökulmaa. Tämä vähensi joidenkin osallistujien opintomotivaatiota ja sai muutaman osallistujan keskeyttämään opintonsa. Yksi toteuttaja eriytti koulutusta järjestämällä toimistoihmisille omia seminaaripäiviä. Palaute niistä oli erittäin hyvää, päiviä pidettiin keskeisenä opintojen onnistumisen kannalta.

Yhteisöllisyysopinnoissa on kunnianhimoisena tavoitteena toteuttaa sekä yksilö- että yhteisötavoitteita samassa paketissa. Monissa kohdin tavoitteet ovat voineet olla yhteneväiset - esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden kohoavan osaamisen tason on voitu ajatella edistävän koulutusorganisaation kollektiivista osaamista. Mutta tämä ei ole ollut itsestään selvää, vaan se on edellyttänyt huolellista HOPS - ja ROPS -työskentelyä. Koulutuksessa on myös syntynyt ristiriitaa yksilö- ja yhteisötavoitteiden toteuttamisen välillä ja tilanteita, joissa sekä kouluttajat että osallistajat ovat eri syistä joutuneet valitsemaan jomman kumman tason tavoitteet. Tyytyväisimpiä osallistujia näyttävät olevan ne, joiden yksilölliset tavoitteet ovat toteutuneet ainakin jossain määrin yhteisöllisten tavoitteiden ohessa. Kun osallistuja arvioi työyhteisön tavoitteiden toteu-

tuneen, mutta koulutuksen annin jääneen vähäiseksi oman työtehtävän kannalta, kuuluu palautteesta pettymys.

Yhteisöllisyys ja oman arvon ymmärtäminen

Sekä pilottikoulutuksen että 2001–2002 -ryhmien osallistujien mielestä koulutuksen antoisimmat asiat liittyivät yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyysnäkökulman toimintatapana johti monessa osallistuvassa työyhteisössä sisäiseen uudelleen jäsentymiseen ja uudenlaiseen yhteistyöhön. Toisaalta tutustuttiin muihin vapaan sivistystyön tekijöihin ja luotiin suhteita muiden oppilaitosten työyhteisöihin. Oman aseman ja tehtävän hahmottaminen vapaan sivistystyön oppilaitosten muodostamassa verkostossa on myös ollut tärkeää monessa ryhmässä.

Arvokkaana pidettiin myös sitä, että yhteisöllisyysopinnot antoivat aikaa, paikan ja syyn syventyä työyhteisön yhteisiin asioihin. Arkityön keskellä työpaikalla ei ollut aikaa etsiä yhteisöllisyyttä ja ajatella omaa työtä uudella tavalla.

Yksilötasolla tärkeänä pidettyjä oivalluksia on sisältynyt oman työn jäsentämiseen tärkeänä osana oman oppilaitoksen toimintaa, työtovereihin tutustumiseen sekä toisten ja oman työn arvon ymmärtämiseen. Jotkut kertoivat löytäneensä oman “äänensä” työyhteisössään ja useat kertoivat omanarvontuntonsa kohentuneen yhteisöllisyysopinnoissa.

Kohti tulevaa

Yhteisöllisyysopintoja kehitetään edelleen. Ratkaistavia kysymyksiä ovat mm. opintojen mahdollinen modulointi, kohderyhmäotteen terävöittäminen, yhteisöllisyysopintojen hyväksilukemisen edistäminen ja vapaan sivistystyön sisältöjen painottaminen. Uudistuksia on tulossa jo ensi kevään opiskelijarekrytointia silmällä pitäen.

Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto ovat tehneet likeistä yhteistyötä yhteisöllisyysopinnoissa alusta asti. Kehitteillä on

mm. “koulutusputki”, joka tarjoaa vapaan sivistystyön tekijöille yhteisöllisyysopintojen kautta opettajan pedagogisiin opintoihin johtavan pätevöitymisen väylän.

Vapaa sivistystyö koulutus- ja toimintakentänä ei ole ollut kovin tuttu yhteisöllisyysopintoja toteuttavien yliopistojen aikuiskouluttajille - muutamia poikkeuksia. Yhteisöllisyysopinnoissa osallistujia ei myöskään aina ole osattu lähestyä oman työnsä asiantuntijoina tai hyödyntää heidän monipuolista kokemustaan ja tietämystään koulutuksessa. Vapaa sivistystyö ja yliopistot näyttävät muutenkin kohtaavan vain satumanvaraisesti ja yhteiset kosketuspinnat perustuvat enemmän henkilö- kuin instituutioiden tasolla oleviin suhteisiin. Vuorovaikutuksen lisääminen yliopistojen ja vapaan sivistystyön kentän välillä on yksi VSOP-ohjelman tavoitteista, johon pyritään sekä koulutuksen että tutkimuksen osa-alueella. Yhteisöllisyyskoulutuksen toteuttajien kanssa tehtävä yhteistyö edistää asiaa omalta osaltaan.

Artikkelissa viitatu lähteet

- KITOLA, Arja (2002). Yhteisöllisyys ja oppimisen muodot. Teoksessa Sallila, Pekka & Malinen, Anita (toim.) *Opettajuus muutoksessa*. Aikuiskasvatuksen 43. vuosikirja. Kansanvalistusseura: Helsinki.
- LIINAKOSKI, Tytti & Nyman, Jenni (2002). Vapaan sivistystyön osaaminen ja pätevyys (VSOP) -ohjelma. Yhteisöllisyysopintojen pilottijaksot 2000–2001. Arviointiraportti. Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö.
- Vapaan sivistystyön visio (2005). Niemelä, Seppo. (toim.) 2001. Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö.

Tukeva nostaa osaamistasoa

VSOP-hankkeen esikuvana toimi koulutus- ja tutkimushanke TUKEVA, jolla nostetaan ammatillisen aikuiskoulutuksen piirissä työskentelevien kouluttajien osaamistasoa. Aikuiskasvatus esitteli hanketta numerossa 4/2000. Hankkeesta saa tuoretta tietoa Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten liiton kotisivuilta www.aike.fi.