

MUUTOS, HAASTE, VALINTA

Sanat muutos, haaste ja valinta ovat tunnuk-
sena USA:n yliopistojen täydennyskoulutus-
keskusten johtajien järjestön vuosikokouksessa
tänä keväänä. Ne kuvaavat eri puolilla maailmaa
aikuiskasvatukselle tunnusomaisia piirteitä.

Suuret muutokset sekä koulutusrakenteissa ja
ennen kaikkia sisällöissä ja toimintatavoissa ovat
välttämättömiä yhteiskunnan tarpeiden vaihtuessa.
Työelämän vaatimukset muuttuvat. Taloudelliset
tilanteet vaihtuvat. Kansainvälinen yhteistyö
tulee osaksi jokapäiväistä elämäämme. Ja uuden
tiedon määrä lisääntyy. Tämä kaikki aiheuttaa
sen, että aikuiskouluttajat emme voi pitäytyä
pelkästään hyväksi havaituissa, jo turvalliseksi
muodostuneissa perinteissä.

Suuret muutospainet voidaan kokea haasteina.
Monilla meistä, jotka olemme toimineet jo vuosia,
jopa vuosikymmeniä vastaavissa tehtävissä,
uudet haasteet saattavat auttaa uusiutumaan ja
etsimään erilaisia toimintatapoja. Parhaimmillaan
tämä antaa uutta sisältöä elämäämme ja auttaa
pitämään myös omaa henkipaloamme yllä.

Aikuiskoulutuksen parissa työskentelee niin
ammattitaitoinen henkilöstö, että emme saa tyytyä
vain reagoimaan muutoksiin. Meidän on myös
vaikutettava aktiivisesti tulevaisuuden muotoutumiseen.
Aikuisten kouluttamisen ohella meidän tulisi
osallistua entistä enemmän keskusteluun siitä,
mihin haluamme ohjata yhteiskunnan kehitystä.
Tulevaisuuden visioiden luominen edellyttää
arvokeskustelua.

Aikuiskoulutusorganisaatioissa toimivien tulisi
olla omassa työssään malleina hallitusta, jatkuvasta
muutoksesta. Käytännössä kuitenkin muutokset
aiheuttavat kitkaa. Uudistuksiin liit-

tyvät erilaiset pelot ja ahdistus. Osaamattomuuden
pelko ja epäily oman työpaikan jatkuvuudesta
johtavat meidät usein puolustusasemiin, jotka
ehkäisevät uusien vaihtoehtojen etsinnän.

Muutospaineista selviäminen ja olemassaolon
turvaaminen edellyttävät vahvaa johtajuutta
aikuiskoulutusorganisaatioissa. Johtajalla tulisi
olla näkemyksiä siitä, mihin suuntaan toimintaa
ohjataan ja miten rahoituspohja turvataan. Hänen
on mietittävä tavoitteita yhdessä henkilökuntansa
kanssa ja saatava kaikki sitoutumaan niihin.

Ratkaisevaa koulutusorganisaatioiden jatkuvan
kehittämisen kannalta on oman henkilökunnan
ammattitaidon kehittyminen. Johtajan olisikin
pidettävä huolta myös henkilökuntansa jatkuvasta
kehittämisestä.

Yksi tärkeimmistä johtajan tehtävistä on huolehtia
henkilökunnan työkykyisyydestä. Johtajan olisi
tuotava turvallisuutta työyhteisöön muuttuvissa
olosuhteissa. Hänen tulisi kyetä miettimään
työtilanteita uudelleen jonkun työntekijän
stressaantuessa ja väsyessä liikaa.

Suurten yhteiskunnallisten uudistusten ja erilaisten
taloudellisten tilanteiden muutoksen takia meidän
on jatkuvasti tehtävä valintoja. Mitä koulutusta
tarjoamme, mistä kohderyhmistä pidämme huolta?
Tutkimusta tulisi kohdistaa entistä enemmän
aikuiskoulutusorganisaatioiden toimintaan,
niiden sisältöihin, koulutuksen toteuttamistapoihin,
kohderyhmiin ja talouden hoitoon.

Pohtiessamme aikuiskoulutuksen tulevaisuutta
meidän on hyvä tuntee joitakin päävirtauksia ja
keskustelun kohteita muualla Eu-

roopassa. Näin voimme arvioida nykyisten järjestelmiemme vahvuuksia ja kehittämistarpeita. Siksi tämän lehden teemaksi on valittu kansainvälinen ja eurooppalainen näkökulma aikuiskasvatukseen.

Kansainvälisten virtausten tarkastelun pitäisi rohkaista suomalaisia ymmärtämään, että voimme olla itse paljon enemmän antavana puolella kansainvälisessä keskustelussa. Esimerkiksi vapaan sivistystyön organisointi, tehokkuus, osanottajamäärät ja kattavuus kelpaisivat hyvin malliksi useimpiin Euroopan maihin. Myös yliopistojen täydennyskoulutusorganisaatio on herättänyt myönteistä huomiota maailmalla.

Koulutusorganisaatioiden välisen kilpailun lisääntyessä ja taloudellisen pohjan heikentyessä eri maissa on yksi keskeinen keskustelun kohde ollut se, miten aikuiskoulutuksen tulisi kohdistua. Pitäisikö koulutusorganisaatioiden olla tietosampoja ja kehittämiskeskuksia, jotka turvaavat kansainvälisen kilpailukykyämme? Vai olisiko parempi keskittyä pitämään huolta henkilöistä, jotka ovat syrjäytyneet kilpailuyhteiskunnasta, lukutaidottomista, työttömistä, vajaatyökykyisistä jne.? Entä onko perinteisellä kansansivistystyöllä enää merkitystä?

Joutuessamme hankkimaan uusia rahoituslähteitä toiminnallemme painotamme helposti välitöntä hyötyä tuottavaa, ammatillisesti

pätevöittävää tai muodollisen kelpoisuuden antavaa koulutusta. Kuitenkin kansainvälistyminen, kuten monet muutkin tekijät, lisäävät laaja-alaisen ja yleissivistävän koulutuksen merkitystä. Oman ja muiden kulttuurien tuntemus ja kommunikointitaidot ovat esimerkkejä jatkuvasti merkityksensä säilyttävistä koulutustarpeista.

Olemme siis suurten valintojen edessä. Kaikki liennemme yksimielisiä siitä, että aikuiskasvatuksen merkitys kasvaa edelleenkin. Mutta mitkä organisaatiot huolehtivat siitä ja minkälaisen ammattitaidon omaavat työntekijät työskentelevät niissä, riippuu meistä itsestämme. Organisaatiomme oma oppiminen on ratkaisevaa. Monivuotisten suunnitelmien tekeminen lienee mahdotonta muuttuvissa olosuhteissa, joissa joudumme luomaan jatkuvasti uusia ratkaisuja. Mutta jonkinlaista visionäärisyyttä meiltä edellytetään.

Kovassa kilpailutilanteessa maassamme toimivat yli 1000 aikuiskoulutusta antavaa organisaatiota voisivat olla mallina myös keskinäisen yhteistyön kehittämisessä. Myös kansainvälistyminen korostaa yhteistyön merkitystä.

Koulutusorganisaatiot voisivat laajentaa tehtäväkenttäänsä perinteisten koulutustehtävien ulkopuolelle. Monilla niistä voisi olla myös monipuolisia kulttuurisia tehtäviä.

Kauko Hämäläinen