

Kirsti Länsikallio

Korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen kokemat täydennyskoulutuksen vaikutukset

Länsikallio, Kirsti, Korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen kokemat täydennyskoulutuksen vaikutukset [The effects of continuing education in library and information science as experienced by academic librarians]. *Kirjastotiede ja informatiikka* 8 (4): 107—114, 1989.

The author's postal survey which was aimed at evaluating the effectiveness of continuing education in library and information science as experienced by academic librarians is described in the article. 75 per cent of the respondents had participated in continuing education programs during the three years preceding the survey. The strongest felt effects of this education were in the spheres of professional motivation and dissemination of new ideas. The effects on their economic situation, career development, job performance, interaction and communication at work, politic-organisational and social relations, self-reliance and cognitive characteristics were also studied in the survey.

Address: Aapiskuja 15 as 1, SF-62800 Vimpeli, Finland.

Täydennyskoulutus

Aikuiskoulutuskomitean määritelmän mukaan täydennyskoulutus on aikuisten ammatillista lisäkoulutusta, joka pitää kehityksen tasalla samojen tehtävien hoitamisessa, jotka koulutettavan toimeen tai ammattiasemaan ennestään kuuluvat (Komiteanmietintö 1975:28, 195). Täydennyskoulutustoimikunta rajasi täydennyskoulutuksen alan siten, että siihen kuuluu ammatissa toimivan ja ammattiin palaavan henkilöstön koulutus, joka on tarpeen ammatillisen pätevyyden säilyttämiseksi, laajentamiseksi ja edistämiseksi sekä yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien kehittämiseksi (Komiteanmietintö 1975:57, 98). Molemmat määritelmät ovat jo yli kymmenen vuotta vanhoja, mutta ne ovat säilyttäneet ajankohtaisuutensa hyvin, koska ne esitettiin aikana, jolloin suomalainen aikuiskoulutus oli orientoitumisvaiheessaan ja jolloin komiteantyöskentelyllä

luotiin pohja aikuiskoulutusjärjestelmän tulevalle kehittämiselle.

Kirjastonhoitajien ja informaattikkojen täydennyskoulutuksen tarpeellisuus havaittiin 1960-luvulla ja esitettiin vaatimuksia sen järjestämiseksi. 1970-luvulla täydennyskoulutuksen järjestäminen yleistyi ja monet tahot ottivat sen tehtäväkseen. 1980-luvulla huomiota on kiinnitetty täydennyskoulutuksen suunnitteluun. Täydennyskoulutusta on alettu pitää kirjasto- ja informaatiopalvelualan kokonaiskoulutusjärjestelmän osana, jolla jatkuvan koulutuksen periaatteen mukaisesti on oma jäsenytynyt tehtävänsä kirjastojen henkilöstön ammatitaidon kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Täydennyskoulutuksen suunnittelu on ammatillistunut, kun koulutuksen järjestäjät ovat ottaneet koulutussuunnittelijoita palvelukseensa. Täydennyskoulutustarpeita on alettu selvittää. Täydennyskoulutus ja jatkokoulutus ovat lähentyneet toisiaan, kun on esitetty ehdotuksia erikoistumiskoulutuksen järjestämiseksi.

Koulutuksen vaikuttavuus

Perinteisen käsityksen mukaan koulutuksen vaikuttavuus merkitsee sille asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Koulutusvaikutukset ovat erotettavissa välittömistä koulutustuloksista. Lenning työtovereineen (1978) määrittelee koulutustulokset suoriksi, välittömiksi lopputuloksiksi, tapahtumiksi tai olosuhteiksi, jotka ovat seurausta koulutusinstituutioiden tuotannollisista prosesseista. Esimerkiksi koulutukselliset saavutustasot, tiedot, oppiarvot, läpikäydyt koulutusohjelmat, julkaisut sekä tieteelliset ja taiteelliset saavutukset ovat koulutustuloksia. Koulutusvaikutukset he määrittelevät epäsuoriksi tuotteiksi, tapahtumiksi tai olosuhteiksi, jotka ovat seurausta välittömistä tuloksista ja aikaisemmista koulutusvaikutuksista. Korkeammat yksilökohtaiset tulot korkeammasta koulutuksesta, korkeampi elintaso lisääntyneistä tuloista ja korkeampi bruttokansantuote korkeammasta elintasosta johtuen ovat esimerkkejä koulutusvaikutuksista. (Ks. Vaherva 1983, 18.)

Jerkedalin tekemä jako pitkän ja lyhyen tähtäyksen tavoitteisiin selkeyttää lisää koulutustulosten ja koulutusvaikutusten eroa. Hän havainnollistaa jakoa opettajankoulutuksesta otetulla esimerkillä. Pitkän tähtäyksen tavoitteena on, että koulutettava täyttää opettajan ammatin vaatimukset. Lyhyen tähtäyksen tavoitteena on tiettyjen oppiaineiden hallinta sekä kasvatustieteen ja psykologian tiedot. Koulutusvaikutukset liittyvät pitkän tähtäyksen tavoitteisiin ja niiden lähtökohta on koulutuksen suhde koulutuksen ulkopuoliseen järjestelmään. Koulutustulokset liittyvät lyhyen tähtäyksen tavoitteisiin ja niiden lähtökohta on koulutuksen sisäisessä järjestelmässä. (Jerkedal 1975, 15–16.)

Tavoitteet eivät ole ongelmaton lähtökohta koulutuksen vaikuttavuuden tarkastelulle. Ensinnäkin koulutukselle asettavat tavoitteita ja siihen kohdistavat odotuksia monet eri tahot. Yksilöllä, hänen työnantajallaan ja yhteiskunnalla on kullakin omat tavoitteensa, ja intressien välillä saattaa olla huomattavia ristiriitaisuuksia. (Vaherva 1983, 13.) Toiseksi koulutuksella saattaa olla muita kuin tavoitteiden mukaisia vaikutuksia. Kaikkia tavoitteita ei ole lausuttu julki. Kolmanneksi vaikutusten ymmärtämiseksi tavoiteanalyysi yksinään ei ole riittävä, vaan lisäksi on analysoitava koulutus-

prosessin muutkin osatekijät (Vaherva 1983, 28). Näiden ongelmien vuoksi koulutuksen vaikuttavuuden käsitettä on pyritty laajentamaan perinteisestä tavoitekeskeisestä näkemyksestä ottamalla tutkimukseen mukaan muitakin analyysoitavia ja tarkastelemalla koulutuksen vaikuttavuutta eri analyysoitavilla ja erilaisissa tieteellisissä viitekehyksissä, kuten kasvatus-tieteellisen evaluaation, koulutussosiologian ja koulutuksen taloustieteen viitekehyksissä.

Täydennyskoulutuksen tavoitteet

Koska korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen täydennyskoulutukselle ei ole asetettu yhteisiä yleisiä tavoitteita, niitä on etsittävä koulutuspoliittisten komiteoiden mietinnöistä. Täydennyskoulutustoimikunnan (Komiteanmietintö 1975:57, 58–59) ja ammatillisen lisäkoulutuksen toimikunnan (Komiteanmietintö 1983:55, 132) asettamat yksilötason tavoitteet sovellettuna korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen täydennyskoulutukseen voidaan tiivistää kolmeen kohtaan:

1. täydennyskoulutuksen tulee kehittää yksilön ammattitaitoa siten, että se on käyttökelpoinen sekä siinä korkeakoulukirjastossa, jossa yksilö toimii, että laajemmin kirjasto- ja informaatiopalvelualalla,
2. täydennyskoulutuksen tulee edistää urakehitystä siten, että yksilö voi siirtyä vaativampiin tehtäviin sekä nykyisessä työyhteisössä että sen ulkopuolella,
3. täydennyskoulutuksen tulee kehittää persoonallisuutta siten, että yksilön osallistumismahdollisuudet työyhteisössä ja yhteiskunnassa paranevat sekä oppimisvalmiudet lisääntyvät.

Täydennyskoulutuksen keskeinen tavoite on kehittää yksilön ammattitaitoa. Ammattitaidon kehittämistä pidetään myös keinona organisaatio- ja yhteiskuntatason tavoitteiden saavuttamiseksi. Ammattitaidon kanssa identtinen käsite on kvalifikaatio. Kvalifikaatioilla tarkoitetaan ominaisuuksia: tietoja, taitoja, valmiuksia ja suhtautumistapoja, joita ihminen hankkii esimerkiksi koulutuksessa ja käyttää sitten työelämässä ja muissa yhteyksissä (Broady 1983, 116–117).

Kvalifikaatioita on jäsennetty eri tavoin kulloisenkin tutkimuksen tarpeiden mukaan. Tuo-

misto erottaa tutkimuksessaan teollisuustyönantajien kvalifikaatiointressien kehityksestä ensinnäkin työqualifikaatiot, jotka ovat varsinaisen työprosessin työvoimalta edellyttämiä kvalifikaatioita. Ne voidaan edelleen jakaa yleiskvalifikaatioihin ja organisaatiokohtaisiin erityiskvalifikaatioihin tai tuottaviin, johtamistaidollisiin ja innovaatiokvalifikaatioihin. Toiseksi Tuomisto erottaa ideologiset kvalifikaatiot, jotka liittyvät kapitalistisen tuotantotoiminnan erityisvaatimuksiin ja ovat varsinaisen työprosessin ulkopuolella. Ideologisia kvalifikaatioita tuotetaan käytännössä legitimoiminnin, motivoiminnin ja integroiminnin avulla. (Tuomisto 1986, 30–32.)

Tutkimuksen toteutus

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena oli arvioida korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen täydennyskoulutusta. Tutkimuskohteena olivat täydennyskoulutuksen koetut vaikutukset, sillä todellisten vaikutusten tutkiminen osoittautui liian vaikeaksi ja virhealttiiksi. Tutkin toisaalta kolmen kyselyä edeltäneen vuoden aikana hankitun täydennyskoulutuksen kumulatiivisia vaikutuksia, toisaalta viimeisimmän, kyselyä edeltäneen koulutustilaisuuden vaikutuksia. Tutkimusjoukkona olivat korkeakoulukirjastojen kirjastonhoitajan, informaattikon ja suunnittelijan virkojen haltijat. Heidät valitsin tutkimusjoukoksi, koska itse tuolloin työskentelin korkeakoulukirjastossa. Tiedot keräsin kyselylomakkeella, jonka lähitin tutkimusjoukkoon kuuluville 235:lle henkilölle helmikuussa 1988. Kyselylomakkeita palautettiin 171 kappaletta (73 %), joista karsin täydennyskoulutukseen osallistumattomien 43 lomaketta ja puutteellisesti täytetyt 13 lomaketta. Tutkimusaineistoon jäi lopulta 115 lomaketta. Vastausprosentti oli odotettua alhaisempi: kyselylomake oli pitkä ja kysymykset melko vaikeita.

Täydennyskoulutukseen osallistuminen

Täydennyskoulutukseen oli kolmen kyselyä edeltäneen vuoden aikana osallistunut 75 %

vastanneista. Täydennyskoulutukseen osallistuminen oli vähäistä, kun otetaan huomioon vastaajien korkea koulutustaso ja kyseessä olevan ajanjakson pituus. Täydennyskoulutukseen osallistuneet olivat hankkineet koulutusta keskimäärin 17 päivää, mikä merkitsee vuositain kuutta täydennyskoulutuspäivää.

Koulutusaiheiden määrä vaihteli yhdestä yhdeksään, mikä kuvastaa täydennyskoulutuksen monipuolisuutta. Tyypillisimmin koulutusta oli hankittu neljästä aiheesta. Kaksi aihealuetta erottui selvästi muita suosittumina: tietotekniikkaa käsitelleeseen täydennyskoulutukseen oli osallistunut 29 % ja yleisönpalvelua käsitelleeseen täydennyskoulutukseen 21 % vastanneista. Tietotekniikan käyttöönotto onkin ollut suurimpia korkeakoulujen kirjastotyötä muuttaneista tekijöistä. Kyselyä edeltäneiden koulutustilaisuuksien aiheista tietotekniikan osuus oli vieläkin suurempi, sillä sitä käsitelleisiin koulutustilaisuuksiin oli osallistunut 38 % vastanneista. Yleisönpalvelu oli edelleen toiseksi suosituin koulutusaihe, sillä sitä käsitelleisiin koulutustilaisuuksiin oli osallistunut 19 % vastanneista.

Kyselyä edeltäneistä koulutustilaisuuksista oli 33 % työnantajien, 29 % kirjasto- ja informaatiopalvelualan seurojen ja järjestöjen sekä 23 % korkeakoulujen järjestämiä.

Kyselyä edeltäneen koulutustilaisuuden kesto vaihteli yhdestä 49:ään päivään. Pisimmät koulutustilaisuudet olivat monijaksoisia. Osallistuminen oli selvästi keskittynyt lyhyihin koulutustilaisuuksiin, sillä vaikka koulutustilaisuuden keskimääräinen kesto oli neljä päivää, puolet vastanneista oli osallistunut alle kolmen päivän koulutustilaisuuksiin.

Koulutusvaikutukset

Koska päädyin käyttämään tiedonkeruumenettelmänä postikyselyä, minun oli muodostettava etukäteen melko pitkälle strukturoitu täydennyskoulutuksen vaikutustypologia. Vaikutustypologian laadinnassa oli kolme lähtökohtaa: täydennyskoulutukselle asetetut tavoitteet, kvalifikaatiotypologiat ja Nordhaugin (1985) tutkimus henkilöstökoulutuksen vaikuttavuudesta.

Täydennyskoulutuksen tavoite edistää tasa-arvoisesti sekä nykyisen työtehtävän edellyttämiä että yleisiä ammatillisia valmiuksia ei ol-

TAULUKKO 1. Viimeisimmän koulutustilaisuuden ja kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen myönteiset vaikutukset (%)

Vaikutustyyppi	Viimeisin koulutus-tilaisuus (N = 115)	Kolmen vuoden aikainen täyd.koul. (N = 110)
Nykyisen työtehtävän ed. valmiudet	85	93
Yleiset ammatilliset valmiudet	76	91
Taloudelliset vaikutukset		
<i>Tulot</i>	3	6
Vaikutukset urakehitykseen		
<i>Uralla eteneminen</i>	7	31
<i>Mahdollisuudet urakehitykseen</i>	16	36
Työtehtävien suorittaminen		
<i>Tehokkuus</i>	49	74
<i>Työn tulosten laatu</i>	50	74
<i>Uusien työtapojen omaksuminen</i>	63	79
<i>Vanhoiden työtapojen kehittäminen</i>	53	72
<i>Uusien työvälineiden käyttö</i>	47	74
<i>Vanhoiden työvälineiden käyttö</i>	18	42
<i>Asiakkaiden palvelu</i>	42	65
Ihmistenvälinen interaktio ja kommunikaatio työn piirissä		
<i>Yhteistyökyky</i>	29	48
<i>Kommunikointitaito</i>	31	47
<i>Organisointikyky</i>	27	54
<i>Suhteet alaisiin</i>	15	26
<i>Suhteet työtovereihin</i>	19	35
Poliittis-organisatoriset vaikutukset		
<i>Osallistuminen päätöksentekoon työorganisaatiossa</i>	25	42
<i>Osallistuminen kirjastoalan järjestötoimintaan</i>	15	31
Sosiaaliset vaikutukset		
<i>Ammatilliset kontaktit</i>	66	76
<i>Uudet ystävät</i>	30	48
Motivaatio		
<i>Työmotivaatio</i>	71	80
<i>Halu oppia lisää</i>	85	90
<i>Halu kehittyä edelleen</i>	77	84

Itsetuntemus		
<i>Itseluottamus</i>	54	65
<i>Ammatillinen identiteetti</i>	50	65
Kognitiiviset vaikutukset		
<i>Luovuus</i>	27	50
<i>Ongelmien ratkaisu</i>	55	72
<i>Uudet ideat</i>	78	87
<i>Kriittinen ajattelu</i>	42	66

lut toteutunut viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutuksesta, sillä nykyisen työtehtävän edellyttämät valmiudet olivat kehittyneet yleisiä ammatillisia valmiuksia paremmin. Täydennyskoulutuksen kumulatiivinen vaikutus sen sijaan oli tavoitteiden mukainen.

1. Taloudelliset vaikutukset

Jos tulot täydennyskoulutuksen ansiosta nousevat, on koulutuksen motivoiva vaikutus ilmeinen ja ideologiset kvalifikaatiot työnantajan kannalta paremmat. Täydennyskoulutuksen suhde tuloihin ei ole selvä, sillä täydennyskoulutus ei tuota muodollista pätevyyttä, joka voitaisiin ottaa huomioon palkkauserusteena. Täydennyskoulutus voi kuitenkin antaa lisätulomahdollisuuksia esim. siten, että se antaa valmiuksia kirjaston käyttäjien kouluttamiseen oman työn ohella. Täydennyskoulutuksella voi olla myös kielteisiä taloudellisia vaikutuksia, jos koulutukseen osallistuva joutuu itse vastamaan koulutuksen kustannuksista. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että niin kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen kuin viimeisimmänkin koulutustilaisuuden taloudelliset vaikutukset olivat vähäiset. Kielteisiä taloudellisia vaikutuksia ei esiintynyt.

2. Vaikutukset urakehitykseen

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on edistää yksilön urakehitystä. Täydennyskoulutusta ei kuitenkaan oteta virallisesti huomioon virantäytössä. Hankittu täydennyskoulutus käy kylä ilmi hakemusasiakirjana käytetystä nimikirjasta, mutta valitsijoista riippuu, minkä painon he täydennyskoulutukselle antavat. Valitsijoiden ei ole helppo vertailla eri hakijoiden hankkimaa täydennyskoulutusta. Täydennyskoulutuksen vaikutukset rajoittunevat siihen, että koulutuksen avulla yksilö voi saada rohkeutta ja halua edetä urallaan ja ottaa vastuullisem-

pia tehtäviä. Koulutuksella on vaikutusta myös jälkikäteen, kun yksilö on jo siirtynyt uusiin tehtäviin. Koulutuksen avulla on mahdollista omaksua nopeammin uuden tehtävän edellyttämät valmiudet kuin kokemuksen kautta. Kielteisiä vaikutuksia urakehitykseen täydennyskoulutuksella on silloin, kun täydennyskoulutus aiheuttaa ristiriitoja yksilön ja kirjaston johdon välille. Vaikka yksilö ei kokisikaan konkreettisesti edenneensä urallaan, saattaa hän silti kokea mahdollisuuksiensa lisääntyneen tai vähentyneen. Täydennyskoulutuksen vaikutusten kokeminen on riippuvainen siitä, millaisia reaalisia mahdollisuuksia kirjastonhoitajalla tai informaattikolla on edetä urallaan.

Viimeisin koulutustilaisuus ei tutkimuksen tulosten mukaan ollut pystynyt toteuttamaan urakehitystavoitetta kovin hyvin. Täydennyskoulutuksen kumulatiivinen vaikutus urakehitykseen oli huomattavasti viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutusta suurempi, mutta tämän täydennyskoulutuksen tavoitteen ei voida vieläkään sanoa toteutuneen kovin hyvin. Merkittävää kuitenkin on, että kirjastonhoitajat ja informaattikot olivat kokeneet urakehitysmahdollisuuksiensa lisääntyneen enemmän kuin konkreettisesti edenneensä urallaan.

3. Vaikutukset työn tekemiseen

Koulutuspoliittisten komiteoiden täydennyskoulutukselle asettamat tavoitteet koskevat erityisesti koulutuksen vaikutuksia työsuoritukseen. Täydennyskoulutus vaikuttaa tällöin tuottaviin kvalifikaatioihin. Tuottavia kvalifikaatioita parantamalla täydennyskoulutuksella on myönteistä vaikutusta etenkin työtehtävien suorittamisen tehokkuuteen ja työn tulosten laatuun. Tietotekniikan kehitys on tuonut korkeakoulukirjastoihin monia uusia työvälineitä, joiden käyttöä täydennyskoulutus voi helpottaa. Samoin täydennyskoulutuksesta saattaa olla hyötyä uusien työtapojen omaksumisessa. Vanhojen työvälineiden käyttöön ja vanhojen työtapojen kehittämiseen täydennyskoulutuksen sijaan voi vaikuttaa kielteisesti. Koulutuksessa uudet työtavat ja -välineet esitetään yleensä myönteisessä valossa, ja tämä voi johtaa vanhojen työvälineiden ja työtapojen hylkäämiseen ja vieroksumiseen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sekä viimeisin koulutustilaisuus että kolmen vuoden

aikainen täydennyskoulutus olivat vaikuttanut hyvin myönteisesti kirjastonhoitajien ja informaattikkojen tuottaviin kvalifikaatioihin. Myönteisimmin täydennyskoulutus oli vaikuttanut uusien työtapojen omaksumiseen. Täydennyskoulutuksen vaikutus tuottaviin kvalifikaatioihin oli muuten tasaisen myönteinen, mutta vanhojen työvälineiden käyttö oli poikkeus.

4. Ihmistenvälinen interaktio ja kommunikaatio työn piirissä

Etenkin johtamistaidollisessa koulutuksessa kiinnitetään huomiota ihmistenvälisessä interaktiossa ja kommunikaatiossa tarpeellisiin tietoihin ja taitoihin. Täydennyskoulutus pyrkii parantamaan kommunikointikykyä, yhteistyökkyä ja organisointitaitoa. Se pyrkii myös lisäämään työyhteisön sisäistä integraatiota parantamalla työtovereiden sekä esimiesten ja alaisten suhteita. Vaikutus saattaa olla myös kielteinen, sillä niukat koulutusmäärärahat johtavat työntekijöiden väliseen kilpailuun koulutukseen osallistumisesta.

Sekä viimeisimmän koulutustilaisuuden että kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen vaikutukset interaktioon ja kommunikaatioon olivat tutkimuksen tulosten mukaan pienempiä kuin työtehtävien suorittamiseen. Viimeisin koulutustilaisuus oli kehittänyt eniten kommunikointitaitoa ja yhteistyökkyä, kun taas kolmen vuoden aikainen täydennyskoulutus organisointikykyä. Työyhteisön sisäistä ilmapiiriä täydennyskoulutus ei ollut parantanut yhtä hyvin kuin johtamistaidollisia ja sosiaalisia kvalifikaatioita. Kolmen vuoden aikainen täydennyskoulutus oli kuitenkin lisännyt työyhteisön intergatiota huomattavasti enemmän kuin viimeisin koulutustilaisuus.

5. Poliittis-organisatoriset vaikutukset

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on lisätä osallistumismahdollisuuksia sekä työorganisaatiossa että sen ulkopuolella. Aikuiskoulutukselle tyypillinen osallistujakeskeisyyden periaate toteutuu kirjastonhoitajien ja informaattikkojen täydennyskoulutuksessa kurssitoimikuntien muodossa. Periaate jo sinällään sisältää mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon. Johtamistaidollinen koulutus ja ay-koulutus antavat valmiuksia, jotka mahdollistavat entistä aktiiv-

visemmän osallistumisen päätöksentekoon työorganisaatioissa. Korkeakoulukirjastojen organisaatorakenteeseen voi kuitenkin sisältyä sellaisia osallistumisen esteitä, joita täydennyskoulutus ei pysty ylittämään. Kirjastoalan seurojen ja järjestöjen koulutustilaisuudet saattavat antaa pontta osallistua näiden muuhunkin toimintaan.

Täydennyskoulutuksen kumulatiiviset poliittis-organisatoriset vaikutukset olivat tutkimuksen tulosten mukaan huomattavasti viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutuksia suuremmat. Täydennyskoulutus oli vaikuttanut myönteisemmin päätöksentekoon osallistumiseen työorganisaatioissa kuin kirjastoalan järjestötoimintaan osallistumiseen. Täydennyskoulutuksen poliittis-organisatoriset vaikutukset eivät kuitenkaan vastanneet korkeita tavoitteita.

6. Sosiaaliset vaikutukset

Täydennyskoulutuksella on huomattavia sosiaalisia vaikutuksia. Koulutustilaisuuksissa saman alan ihmiset tapaavat toisiaan ja vaihtavat kokemuksia. Usein kurssiohjelman ulkopuoliset kahvipöytäkeskustelut ovat hyvin antoisia. Työnantajan järjestämällä henkilöstökoulutuksella on vaikutusta työyhteisön sisäiseen integraatioon, kun se antaa työyhteisön jäsenille mahdollisuuden kohdata toisensa tavanomaisesta poikkeavissa olosuhteissa. Varsinkin suurissa organisaatioissa tällainen koulutus lisää työyhteisön sisäisiä epävirallisia kontakteja ja toisten työn tuntemista ja arvostamista. Paitsi ammatillisia kontakteja on täydennyskoulutustilaisuuksissa mahdollisuus solmia myös uusia ystävyys-suhteita.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että täydennyskoulutuksella on merkittävästi sosiaalisia vaikutuksia. Täydennyskoulutus oli merkittävä väylä ammatillisten kontaktien luomiseen, mutta luodut kontaktit säilyivät ammatillisella tasolla eivätkä kovin usein muuttuneet ystävyys-suhteiksi.

7. Motivaatio

Motivoimalla työntekijöitä täydennyskoulutus vaikuttaa myönteisesti heidän ideologisiin kva-lifikaatioihinsa. Täydennyskoulutukseen osallistuminen koetaan joskus eräänlaisena palkki-

ona, joka motivoi sellaisenaan. Yksilön oppimisvalmiudet parantuvat, jos täydennyskoulutus onnistuu herättämään hänessä halun oppia lisää ja kehittää itseään edelleen.

Täydennyskoulutuksen vaikutus motivaatioon oli tutkimuksen tulosten mukaan myönteisempi kuin mihinkään muuhun vaikutustyyppiin. Täydennyskoulutuksen kumulatiivinen vaikutus motivaatioon ei ollut merkittävästi viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutusta myönteisempi. Täydennyskoulutus ei motivoinut aineellisilla palkkioilla, esim. kohon-neella palkalla tai paremmalla asemalla. Täydennyskoulutus koettiin sellaisenaan niin pal-kitsevaksi, että se johti parempaan motivoitumiseen. Taustalla on itseään vahvistava positiivinen kehä. Täydennyskoulutukseen osallistuvat henkilöt ovat todennäköisesti jo valmiiksi muita motivoituneempia työhönsä ja oppimis- ja kehittymishaluisia. Täydennyskoulutus vain vahvistaa näitä ominaisuuksia.

8. Itsetuntemus

Täydennyskoulutus lisää tosiasiallisesti yksilön valmiuksia, mutta se vahvistaa myös yksilön uskoa omaan kykyynsä vastata työn vaatimuksiin. Uusien työtapojen omaksumisessa ja uusien työvälineiden käytössä tällä itseluottamuksen vahvistumisella on yhtä suuri merkitys työn tuloksen kannalta kuin tietojen tosiasiallisella kasvullakin. Muutoksen vastustamisen taustalla on usein pelko omien kykyjen riittämättömyydestä. Täydennyskoulutus vaikuttaa myös ammatilliseen itsetuntemukseen ja ammatti-identiteettiin. Koulutustilaisuuksissa pohditaan ammattikäytäntöjä, jolloin koulutettavien näkemykset kirjastonhoitajan ja informaattikon ammattikuvasta ja ammatin perusteista saattavat muuttua. Täydennyskoulutus ei välttämättä vahvista ammatti-identiteettiä, vaan seurauksena saattaa olla myös ammatin epäkohtien selvempi tajuaminen ja ammatillisen itsearvostuksen väheneminen.

Kirjastonhoitajien ja informaattikkojen itsetuntemus oli tutkimuksen tulosten mukaan vahvistunut sekä kolmen vuoden aikaisen että viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutuksesta. Viimeisin koulutustilaisuus oli kehittänyt ammatti-identiteettiä hieman vähemmän kuin itseluottamusta, mutta kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen vaikutus molempiin oli yhtä myönteinen.

9. Kognitiiviset vaikutukset

Täydennyskoulutuksen kognitiivisia vaikutuksia ovat mm. ongelmanratkaisutaitojen lisääntyminen sekä teoreettisen ja kriittisen ajattelun kehittyminen. Täydennyskoulutuksen kognitiiviset vaikutukset lienevät suuret, kehittäähän kaikkalainen opiskelu aina myös yksilön kognitiivisia ominaisuuksia. Vaikutus on enimmäkseen myönteinen, mutta myös kielteisiä vaikutuksia saattaa esiintyä. Esimerkiksi kriittisen ajattelukyvyyn lisääntyminen ei ole itsestään selvää. Innovaatiokvalifikaatioiden kehittäjänä täydennyskoulutuksella on tärkeä merkitys, kun se edistää luovuutta ja uusien ideoiden leviämistä.

Täydennyskoulutus oli tutkimuksen tulosten mukaan edistänyt innovaatioita korkeakoulu-kirjastoissa enemmän uusia ideoita antamalla kuin kehittämällä luovuutta kognitiivisena ominaisuutena. Täydennyskoulutuksen vaikutus innovaatiokvalifikaatioihin ei siten ollut kovin syvälinen. Merkittävää kuitenkin on, että kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen vaikutus luovuuteen oli lähes kaksinkertainen viimeisimmän koulutustilaisuuden vaikutukseen verrattuna. Luovuutta paremmin täydennyskoulutus oli kehittänyt muita kognitiivisia ominaisuuksia, ongelmien ratkaisua ja kriittistä ajattelua.

Täydennyskoulutuksen vaikutusten kokemisessa ilmeni mm. täydennyskoulutuksen sisällöstä ja toteutuksesta riippuvia eroja. Kyselyä edeltäneistä koulutustilaisuuksista myönteisimpiä arvioita saivat kirjasto- ja informaatiopalvelualaa yleisesti käsitelleet. Suurin ansio siitä, että tämä koulutusaihe oli niin vaikuttava, kuuluu epäilemättä Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen järjestämälle Tiekotäydennyskoulutusohjelmalle, jonka tarkoituksena oli saattaa tieteellisten kirjastojen kirjastonhoitajien ja informaattikkojen peruskoulutus ajan tasalle. Hallinnollisella koulutuksella oli ollut eniten myönteisiä taloudellisia vaikutuksia sekä vaikutuksia ihmistenväliseen interaktioon ja kommunikaatioon. Vaikuttavimmaksi koettiin korkeakoulujen järjestämä täydennyskoulutus. Tutkimuksen tulosten mukaan koulutustilaisuuden kesto oli suorassa suhteessa siihen, kuinka myönteisiksi sen vaikutukset koettiin. Kirjastonhoitajat ja informaattikot arvioivat pisimpien koulutustilaisuuksien vaikutukset myönteisimmiksi. Arviot muuttuivat sitä

myönteisemmiksi, mitä pitemmästä koulutustilaisuudesta oli kyse.

Kolmen vuoden aikaisen täydennyskoulutuksen vaikutukset arvioitiin sitä myönteisemmiksi, mitä enemmän kirjastonhoitaja tai informaattikko oli voinut osallistua täydennyskoulutukseen. Monipuolisen täydennyskoulutuksen hankkineet arvioivat täydennyskoulutuksen kumulatiiviset vaikutukset myönteisemmiksi kuin yksipuolisen täydennyskoulutuksen hankkineet.

Johtopäätökset

Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla tulisi pohtia täydennyskoulutuksen tavoitteita. Koulutuspoliittisen suunnittelun yhteydessä täydennyskoulutukselle on asetettu hyvin yleiset tavoitteet, jotka tulisi täsmentää kirjasto- ja informaatiopalvelualan erityispiirteet huomioon ottaen. Täydennyskoulutuksen tehtävänä on pitää yllä ja kehittää kirjastonhoitajien ja informaattikkojen ammattitaitoa, mutta tavoitteen konkretisoimiseksi tulisi pohtia, mikä on tuon ammatitaidon olennainen sisältö. Täydennyskoulutuksen tavoitteiden täsmentäminen palvelisi sekä koulutuksen suunnittelua että arviointia. Kysymys vaatii vastaukseksi sekä tutkimusta että normatiivista pohdintaa.

Täydennyskoulutussuunnittelun laatuun tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Tutkimuksen tulosten mukaan kirjastonhoitajat ja informaattikot kokivat vaikuttavimpana korkeakoulujen täydennyskoulutuksen, joka on koulutuksen ammattilaisten suunnittelemaa. On tärkeää, että koulutukseen osallistuvat kirjastonhoitajat ja informaattikot voivat osallistua myös koulutuksen suunnitteluun, mutta vastuu suunnittelu työstä kuuluu koulutussuunnittelun ammattilaisille.

Kirjastonhoitajat ja informaattikot kokivat vaikuttavimpana pitkät koulutustilaisuudet. Täydennyskoulutuksen järjestäjien tulisi lisätä pitkien koulutustilaisuuksien tarjontaa, mutta myös mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutukseen tulisi parantaa. Eniten ja monipuolisimmin osallistuneet arvioivat täydennyskoulutuksen kumulatiiviset vaikutukset suurimmiksi. Osallistumismahdollisuuksien lisääminen on kustannuskysymys. Kustannusvastuu on jakamatta. Näkemykset siitä, tulisiko

koulutukseen osallistuvan yksilön itse maksaa koulutuksen kustannukset vai kuuluuko hänen työnantajansa huolehtia niistä, vaihtelevat. Jotkut katsovat, että täydennyskoulutus tulisi kustantaa yhteiskunnan varoin. Kysymys on arvoista. Mikäli henkilöstö nähdään korkeakoulukirjastojen tärkeäksi voimavaraksi ja henkilöstöä halutaan täydennyskoulutuksen avulla kehittää, voidaan kustannusvastuukin ratkaista. Tärkeää on, että täydennyskoulutus todella kehittää kirjastohenkilöstön valmiuksia.

Täydennyskoulutuksen vaikuttavuutta ei yksi tutkimus pysty ratkaisemaan. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi on jatkuva prosessi. Siihen ei riitä, että koulutustilaisuuksien päättyessä kerätään vaikutelmia kurssijärjestelyistä ja luennoitsijoista, mikä tällä hetkellä on yleisin täydennyskoulutuksen arvioinnin muoto. Koulutettujen on saatava mahdollisuus koetella oppimaansa työelämässä, ennen kuin sen käytökelpoisuutta ja vaikuttavuutta voidaan arvioida. Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin tulisi olla olennainen osa koulutusprosessia. Ainakin suurten täydennyskoulutusprojektien yhteydessä vaikuttavuuden arviointiin tulisi kiinnittää huomiota. Se on myös mielekäs tapa, jolla koko koulutusjärjestelmää voidaan arvioida.

Hyväksytty julkaistavaksi 5.11.1989.

Lähteet

- Broady, Donald, Samband mellan arbetsliv och utbildning : några aktuella vägar för forskning. I Kan utbildning förändra arbetslivet? Stockholm, 1983.
- Jerkedal, Åke, Evaluering av utbildning. 2. rev. uppl. Näringslivets Förslagsdistribution, Stockholm, 1975.
- Komiteanmietintö 1975:28. Aikuiskoulutuskomitean II osamietintö. Helsinki, 1975.
- Komiteanmietintö 1975:57. Täydennyskoulutustoitomikunnan I osamietintö. Helsinki, 1975.
- Komiteanmietintö 1983:55. Ammatillisen lisäkoulutuksen toimikunnan mietintö. Helsinki, 1983.
- Länsikallio, Kirsti, Täydennyskoulutuksen vaikuttavuus korkeakoulujen kirjastonhoitajien ja informatikkojen kokemana. Kirjastotieteen ja informatiikan pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, 1989.
- Nordhaug, Odd, Effekter av personalopplaering : individ och organisasjon. Norsk voksenpedagogisk insitut, Trondheim, 1985.
- Tuomisto, Jukka, Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen : tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien kehityksestä Suomessa. Acta Universitatis Tamperensis. Ser. A. vol. 209. 1986.
- Vaherva, Tapio, Koulutuksen vaikuttavuus : käsiteanalyttistä tarkastelua ja viitekehysten hahmotelua. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja A 1. 1983.

Tämän numeron kirjoittajat

Ginman Mariam, professori, Åbo Akademi

Länsikallio Kirsti, kirjastonjohtaja, Vimpelin kunnankirjasto

Okko, Marjatta emeritusprofessori, Helsinki

Salosensaari Rainer, kirjastonhoitaja, Lapin korkeakoulun kirjasto

Vakkari Pertti, vt. professori, Tampereen yliopisto