



AY pedagogiikan opas

Katri Söder (toim.)

TSL
Työväen Sivistysliitto

AY-pedagogiikan opas
© Työväen Sivistysliitto TSL ry 2020
Toimitus: Katri Söder
Taitto ja kansi: Maarit Palén

ISBN: 978-951-701-549-3
Painopaikka: aDigi Oy 2020

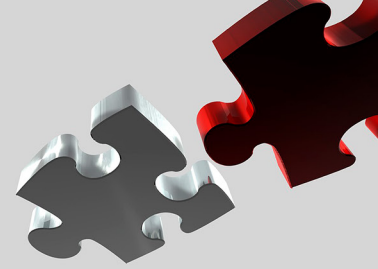


Sisällysluettelo

Johdanto	6
Mitä ay-pedagogiikka on?.....	6
Ay-pedagogiikka osana kriittisen pedagogiikan suuntausta	9
Koulutussuunnittelun perusteita	12
Johdanto.....	12
ADDIE-malli koulutussuunnittelun kehänä	13
Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ay-kouluttajan työssä	24
Johdanto.....	24
Mitä syrjintä tarkoittaa?	24
Mitä häirintä tarkoittaa?.....	25
Vältä ennakkoluuloja	25
Muista normikriittisyys omassa toiminnassasi	26
Sukupuolisensitiivisyys	27
Käytännön toimia syrjinnän ehkäisemiseksi	27
Syrjinnän vastaisia opetusmenetelmiä.....	28
Kieli- ja kulttuuritietoinen pedagogiikka	30
Maahanmuuttaneet suomalaisessa työelämässä ja ammattiyhdistyksissä.....	30
Kulttuuritietoinen pedagogiikka aikuiskoulutuksessa.....	31
Kielitietoinen pedagogiikka aikuiskoulutuksessa	32
Yhteisen kielen rakentaminen.....	32
Vinkkejä koulutukseen	33
Voimauttamisen pedagogiikka	36
Voimauttaminen.....	36
Pystyminen.....	36
Motivaatio.....	37
Miksi voimautua	38
Järjestämisen pedagogiikka	48
Johdanto.....	48
Mitä järjestäminen on?.....	49
Miksi järjestämistä tehdään?.....	50

Järjestämisen kouluttaminen.....	51
Järjestämisen kouluttamisen menetelmiä	53
Lopuksi.....	56
Vapaaehtoisjohtamisen pedagogiikka	57
Johdanto.....	57
Vapaaehtoistoiminta ja -johtaminen	57
Vapaaehtoisjohtaminen käytännössä.....	58
Minä vapaaehtoisjohtajana.....	59
Verkkokoulutus	62
Johdanto.....	62
Miksi verkkoon?.....	62
Verkko-oppiminen	64
Kouluttajana verkossa.....	65
Verkkokoulutuksen eri muotoja.....	66
Verkkokurssin menetelmistä	68
Mistä liikkeelle?.....	69
Erilaiset oppijat.....	70
Erilaisten oppimispolkujen tukemisesta ammattiyhdistyskoulutuksessa.....	70
Minäpystyvyyssajattelu oppimisen ytimessä.....	71
Mitä ovat oppimisvaikeudet?	75
Hyvä ammattiyhdistyspedagogiikka sytyttää ilon oppimiseen	81
Lopuksi.....	83
AY-koulutuksen menetelmiä.....	85
Johdanto.....	85
Kurssiin motivoituminen etukäteen.....	85
Tutustuminen ilman johdattelua aiheeseen	85
Tutustuminen aiheen kautta johdatellen	86
Tavoitteet	88
Aiheen käsittely.....	88

Välivirittely	91
Suuryhmät.....	92
Koonti	92
Palaute	93
Kouluttajan turvallisuusopas.....	95
Ennakointi ja tilanteiden ennalta ehkäisy	95
Poikkeavan tilanteen sattuessa.....	97
Väkivaltatilanne	97
Tapaturma tai sairaskohtaus.....	97
Tulipalo.....	98
Tilanteen jälkihoito.....	98
Lopuksi.....	99
Lopuksi: Kohti tulevaisuutta	100
Meitä tarvitaan.....	100
Toinen toisiamme tukien	100
Kirjoittajien esittely	103



Mitä ay-pedagogiikka on?

Kun ryhdyimme työstämään tätä ay-pedagogiikan opasta, päätin ihan ensimmäiseksi lähteä selvittämään, mitä ay-pedagogiikka oikeastaan tarkoittaa. Ay-kouluttajapäivillä kesällä 2019 keskustelimme ay-pedagogiikan merkityksestä peilaamalla työtämme Paulo Freiren vuonna 1968 kirjoittamaan kirjaan *Sorrettujen pedagogiikka*. Päätin siis aloittaa matkani siitä. Halusin toimia kuten Freire olisi toiminut, ja lähdin kysymään aiheesta ay-kouluttajilta itseltään. Keskustellessani heidän kanssaan kuva ay-pedagogiikan erityisluonteesta alkoi selkiytyä.

Tiivistetysti voidaan sanoa, että ay-pedagogiikan tavoitteita ovat yhteisöllisyyden ja joukkovoiman löytäminen, konkreettiseen toimintaan ryhtyminen maailman muuttamiseksi, ja lopulta hyvä elämä ja hyvä yhteiskunta, jossa ihmiset ovat sivistyneitä ja kaikilla on mahdollisuus kouluttautua. Koulutuksellisia keinoja ovat voimauttava opetus sekä kouluttajan ja oppijan välillä vallitseva luottamus ja aito arvostus. Näillä keinoilla oppijat voimautuvat yhteiseen, joukkovoimalla toteutettuun konkreettiseen toimintaan, joka tähtää sivistykseen ja oikeudenmukaiseen yhteiskuntaan, hyvään elämään kaikille.

Tässä johdantoluvussa kuvaan keskustelujani useiden ay-kouluttajien kanssa. Kursiivilla kirjoitetut osiot ovat suoria lainauksia kollegoiden ajatuksista. Saatat tunnistaa niistä itsesi, mutta nimet ja liitot olen jättänyt pois, jotta muut eivät niitä pystyisi tunnistamaan. Suuri kiitos jokaiselle, joka oli mukanaani tällä matkalla!

Yhteisöllisyys ja joukkovoima

Yhdessä tekemisen voima erottaa ay-pedagogiikan hyvin selvästi yleisestä aikuiskoulutuskeskustelusta. Nykypäivän aikuiskoulutuksessa aikuiselta odotetaan paljon yksilöllistä vastuuta, ja yksilöllisyydestä on tullut aikuisuuteen kuuluva hyve. EU:n koulutuspoliittisissa asiakirjoissa aikuiskoulutuksen tavoitteina mainitaan

yrittäjyys ja aloitekyky. Uusliberalistisessa markkinahenkisyydessä korostetaan esimerkiksi kuluttajan valintoja, joka on yksilöllistä toimintaa. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011.) Elinikäisen oppimisen ajatuksen taustalla nähdään usein työelämän tarpeet, työllisyyden ja työn tehokkuuden parantaminen sekä uusliberalismi ja yksilöllisyys. Kaikkien pitää kilpailla markkinoilla keskenään, ja kouluttautuminen nähdään yksilön keinona säilyttää työmarkkinakelpoisuutensa. (Tuomisto 2003.) Oppimisesta on tullut osa yksilön selviytymistä.

Ay-pedagogiikassa ei puhuta niinkään yksilön selviytymisestä tai yksilön koulutuksesta saamasta hyödystä, vaan kyse on yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä. Me emme korosta yhden ihmisen vapautta, vaan yksilöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Ajattelun lähtökohta on yksilön suhde toisiin ihmisiin, meihin. Tarkoituksenamme on tuottaa yhteiskunnallista voimautumista, jonka myötä voidaan ryhtyä yhteisölliseen kamppailuun paremman yhteiskunnan aikaansaamiseksi.

Joukkovoima on sana, joka nousi usein esille keskusteluissani ay-kouluttajien kanssa. Yksi heistä tiivistä asian näin: *Me lähdetään joukkovoimasta, lähdetään ajamaan toistenkin asioita eikä vain omaa. Nimenomaan se yhteisön voiman ymmärtäminen tässä maailmassa, jossa yksilöinä yritetään pärjätä, se on edelleen se meidän tärkeä asia.* Toinen kouluttaja kuvasi asiaa näin: *Me ollaan tässä voimauttamisen rakentamisen ja joukkovoiman vahvistamisen kentällä, se tekee ay-pedagogiikkaan omalaatuisuutta. Ay-pedagoginen ote on sitä meisyyden rakentamista jo ihan siitä ensi hetkestä lähtien.*

Joukkovoimasta ja yhdessä tekemisestä kirjoittavat tässä kirjassa Antti Mäki järjestämisen pedagogiikkaa käsittelevässä artikkelissaan ja Ari Näätäsaari vapaaehtoisjohtamisen pedagogiikkaa käsittelevässä artikkelissaan.

Toimintaa!

Yksi ay-pedagogiikan erityispiirre on pyrkimys kohti konkreettista toimintaa: *koulutuksen tavoite on tottakai se, että ne ryhtyy oikeasti toimintaan.* Toiminnan tavoitteena on maailman muuttaminen. Ay-pedagogiikan avulla luodaan ensin tilannekuva, sitten luodaan toivo ja ajatus siitä, että muutos on mahdollinen. Samalla toivo ja toiminta yhdistyvät joukkovoiman ja yhdessä tekemisen tavoitteeseen, koska tarkoituksena ei ole toimia yksin, vaan muutos saadaan aikaan yhdessä. *Se on meidän kouluttajien tehtävä päästä siitä eteenpäin, että se tilannekuva ei oo kurssin jälkeen että nää ja nää asiat on päin peetä ja sit meillä ei oikein jääny muuta kuin ahdistus lähtiessä. Vaan että miten muutat tätä tilannetta ja toimit. Että siinä on se muutoksen aikaansaaminen yhdessä.*

Ajatus konkreettiseen toimintaan ryhtymisestä yhdistää ay-pedagogiikkaa Freiren ajatteluun. Kun ihmiset pystyvät käsittämään oman tilanteensa historiallisena todellisuutena, joka on muutettavissa, kohtaloon tyytyminen muuttuu pyrkimykseksi muutokseen (Freire). Yksi kouluttajista kuvasi asiaa siten, että hänen mielestään ay-pedagogiikka antaa ihmisille mahdollisuuden pohtia maailmaa ympärillä, sitä mihin ollaan menossa, *ei vain ongelmiin tarttuen, vaan siihen ratkaisuun, toimintaan tähdäten.*

Ay-pedagogiikan tavoittelema toiminta on voimauttavaa toimintaa. Pelkkä toiminta itsessään ei siis ole tavoite, vaan sellainen toiminta, jonka avulla saavutetaan suurempi taustatavoite, voimautuminen ja maailman muuttaminen. *Tärkeintä on tunne siitä, että muutos on mahdollinen ja voi onnistua, sitten löytyy välinteitäkin, ja niitä on sitten hyvä opiskella, mutta ne on turhia jos ei synny voimautumista ja voiman tunnetta, että me pystymme tekemään tämän.*

Voimauttava toiminta tuo mukanaan toivoa. Yksi ay-kouluttaja kertoo, miten tärkeää on ymmärtää ne haasteet, joihin meidän tulee tarttua, mutta *siltikin siinä on se toivon ulottuvuus, että me lähdetään toiminnalla sitä haastetta purkamaan.* Freiren mukaan toivo ei ole käsien ristimistä ja passiivista odottelua, vaan aktiivista toimintaa yhdessä toisten ihmisten kanssa (Suoranta 2019).

Antti Mäen ja Ari Näätsaaren artikkeleissa kerrotaan tarkemmin konkreettisen toiminnan edellytyksistä ja keinoista. Voimauttamisesta ja siihen liittyvistä menetelmistä kirjoittaa lisäksi Inari Juntumaa.

Ay-pedagogiikan menetelmiä

Vaikka ay-pedagogiikan tavoitteet ovat pitkälti samoja kuin Freirellä, keinoista ollaan paikoin eri mieltä. Chilessä asuessaan Freire käsitti aikuiskasvatuksen entistä syvemmin yhteiskunnalliseksi ja poliittiseksi toiminnaksi, ja ryhtyi vaatimaan kapitalistisen yhteiskunnan kumoamista. Hegelin ja Marxin vaikutuksesta Freire käsitti yhteiskunnallisen todellisuuden kahdeksi vastakkaiseksi osapuoleksi, sortajiksi ja sorretuiksi. Freire puhui myös vallankumouksesta ja vallankumouksen prosessista (Suoranta 2019.)

Ay-pedagogiikassa ei pyritä vallankumoukseen eikä kapitalistisen yhteiskunnan kumoamiseen. *Harvoin kouluttavat ay-toimijat ajattelevat, että tähtäimessä olisi vallankumous tai edes lakko. Meillä on enemmän tavoitteena se, että ihminen sivistyy, ja sen kautta oppii käyttämään tavoitteiden eteenpäin viemiseksi sellaisia väyliä, joita hän ei välttämättä tiedostanut olevankaan.*

Ay-pedagogiikassa ei ajatella Freiren tavoin, että yhteiskunta jakautuisi mustavalkoisesti sortajiin ja sorrettuihin. *Vaatimusten ja tahtotilojen taustalla ei ole mustavalkoinen näkemys, vaan pitää hahmottaa enemmän.* Yksi kouluttaja kertoi, että uusilla oppijoilla *on vielä ehkä nyrkki pystyssä, ja ne ajattelee että mä hoidan tämän, mutta tarvitaan kokonaisuuden hahmottaminen ja ymmärrys siitä, että työnantaja ei kaikessa ole vastakohta työntekijälle, vaan meillä on paljon yhteisiä tavoitteita myös, vaikka keinoissa ollaan monta kertaa eri mieltä.* Me haluamme olla tukemassa myös työnantajien ja yritysten toimintaa. Ay-kouluttajan sanoin: *Tärkeää on myös yrityksen pärjääminen, jotta työtä olisi ja yritys tuottaisi kuntaan varoja, kehittäisi sitä. Me ei olla edistämässä sellaista yhteiskuntaa, missä yritysten pärjäämisen mahdollisuudet estettäisiin.*

Ay-pedagogiikan keinovalikoimaan nousee tietysti koulutuksellisia keinoja. Tällaisia ovat voimauttava, yhteistoiminnallinen koulutus sekä kouluttajan ja oppijoiden välillä vallitseva luottamus ja aito arvostus. Näillä keinoilla oppijat voimautuvat

yhteiseen, joukkovoimalla toteutettuun konkreettiseen toimintaan, joka tähtää sivistykseen ja oikeudenmukaiseen yhteiskuntaan.

Ay-pedagogiikan menetelmistä kirjoittavat tässä kirjassa tarkemmin Inari Juntumaa ja Kirsi Mäki. Lisäksi jokaisessa artikkelissa on mukana juuri kyseisen artikkelin aiheisiin liittyviä menetelmiä.

Voimauttava koulutus

Ay-pedagogiikalla pyritään tuottamaan koulutusta, joka *olisi voimauttavaa eikä vieraannuttavaa*. *Toi on perusajatus, että voimautetaan, ei vieraannuteta*. Freiren kuvaama tallettava kasvatusta on vieraannuttavaa opetusta, jossa todellisuus kuvataan muuttumattomaksi; että tilanteisiin ei voi vaikuttaa eikä maailmaa voi muuttaa. Opetettavat asiat ovat opiskelijoille vieraita, ja siksi opetus on vieraannuttavaa. Opiskelijat ottavat opettajan tarjoaman tiedon vastaan ja opettelevat sen ulkoa. Tieto on yksittäisiä faktoja, eikä se sisällä merkityksiä tai niiden ymmärtämistä. Tällainen tieto ei ole voimauttavaa. Opiskelija voi oppia toistamaan faktoja ymmärtämättä niiden merkitystä, jolloin faktojen voima puuttuu.

Vieraannuttaminen voi tapahtua helposti ja huomaamatta, jos ei ole varuillaan. Freire huomasi nuorena, että monet Moskovassa koulutetut kommunistit eivät osanneet kertoa asioista selkeällä, tavallisten ihmisten ymmärtämällä tavalla. He yrittivät tallettaa valmiita ajatuksia työläisiin Moskovassa oppimallaan kielellä. Tämä ei toiminut, ja monet poistuivat kokouksista pettyneinä, koskaan enää palaamatta. (Suoranta 2019.) Keskustellessani ay-kouluttajien kanssa totesimme, että meitä kouluttajia tarvitaan myös muistuttamaan ay-johtajia oikeanlaisesta lähestymistavasta. Kun puheita pitävät ihmiset, jotka eivät ole pedagogisesti orientoituneita, *ne kalvosulkeiset voi lipsahtaa sinne tallettavan kasvatuksen puolelle, että kaadetaan sitä tietoa ylhäältäpäin ja tietystä asemasta käsin, niin siinä voi kyllä aika nopeasti älylaitteet palata käsiin ja keskittyminen herpaantuu*. Ay-pedagogiikka ei siis ole tallettavaa kasvatusta, eikä ay-koulutus saa olla vieraannuttavaa, vaan sen pitää olla voimauttavaa. Tämä on kouluttajien mukaan yksi ay-pedagogiikan perusajatuksista.

Voimautuminen nousi kouluttajien puheissa esiin monilla tavoilla. *Ay -pedagogiikka liittyy vertaisuuteen, osallisuuteen ja voimautumiseen. Että se on mahdollista. Pitää voimautua, jotta saadaan yhteisöjä muuttumaan siten että voidaan olla vertaisina*. Voimautuminen nähdään yhtenä ay-pedagogiikan erityispiirteinä: *sitä ay -pedagogiikan erityisyyttä on sellainen tietty emasipatorisuus, voimauttamisen pedagogiikka*.

Voimauttamisesta kirjoittavat tässä kirjassa Inari Juntumaa ja Antti Mäki.

Luottamus ja aito arvostus

Vertaisuus, arvostus ja luottamus ovat tärkeitä koulutuksen menetelmiä ay-pedagogiikassa, jossa *kouluttajan ja opiskelijan välisen suhteen täytyy tietysti perustua luottamukseen ja jonkinlaiseen välittömyyteen*. Freire totesi, että tietoisien toiminnan saavuttamiseksi on luotettava sorrettuihin ja heidän kykyinsä ajatella, sillä ilman luottamusta ei voi toteuttaa dialogia. Dialogi vaatii uskon ihmisen kykyyn tehdä ja uudistaa, usko ihmiseen on dialogin edellytys. Rakkaudelle, nöyryydelle ja uskolle perustuva dialogi muodostuu tasavertaiseksi suhteeksi, jonka seurauksena on osapuolten keskinäinen luottamus.

Luottamus syntyy ay-pedagogiikassa tasa-arvosta ja hyväksymisestä, oppijoiden aidosta arvostamisesta. Ay-liikkeen omia oppilaitoksia pidetään tärkeinä juuri tämän vuoksi. *Omissa opistoissa rakennetaan sellainen oppimisympäristö, jossa jokainen uskaltava avata suunsa ja olla oma itsensä ja myöntää tietämättömyytensä, se on hedelmällisin ympäristö toimia*. Oppijoiden aikaisemmat kokemukset eivät useinkaan tue uskallusta, luottamusta tai omia vahvuuksia. Yksi kouluttaja kertoi, että monien oppijoiden aiemmat koulukokemukset ovat olleet sellaisia, että *siellä hyvät ovat saaneet kiitosta ja huonoja on dissattu entisestään*. Ay-liikkeen näkökulmasta oma opisto palvelee juuri sellaisena, että *siellä kaikki ihmiset saavat olla sellaisia kuin ovat*.

Ay-pedagogiikassa luottamus ja tasavertaisuus syntyvät, kun kouluttajat tuntevat oppijoiden elämän olosuhteet, heidän käyttämänsä kielen ja heille tärkeät asiat. Tähän panosti Freirekin, joka painotti, että kouluttajien on tunnettava kansan elämää, ja että kansan käyttämiä sanoja pitää tutkia ja opetella (Suoranta 2019). Freiren mielestä

johtajien pitää oppia millainen ihmisten tilanne ja tietoisuus on. Freire ajoi maatyöläisten tilanteen parantamista, mutta hän ei itse ollut maatyöläinen. Hän oli syntynyt keskiluokkaiseen perheeseen, joka oli kaukana tuon ajan maatyöläisten elämästä. Siksi hänen piti tehdä kenttätutkimusta tunteakseen oppilaidensa elämän. (Suoranta 2019.)

Ay-kouluttajat sen sijaan kokevat tuntevansa oppijat ja heidän kielensä jo: *Me tunnetaan ihmisten kokemusmaailma ja se kieli, jolla puhutaan.* Monet ay-kouluttajat ovat itsekin entisiä luottamusmiehiä ja muita ay-aktiiveja. Yksi heistä kertoi, että hän nauttii saadessaan tehdä nyt työkseen sitä, mitä ennen teki harrastukseksi: ay-toimintaa. Kuitenkin kouluttajaksi siirtyminen saattaa vieraannuttaa työelämän rakenteista, työelämän ollessa nopeassa muutoksessa, ja tämä on hyvä tiedostaa. *Me tunnetaan ne ihmiset ja niiden toimintatapa ja kieli, mutta meillä on jatkuva velvoite myös olla tosi paljon meidän järjestöjen ihmisten kanssa tekemisissä, niin meillä säilyy myös se ymmärrys, yksin täältä toimistolta katsottuna ei se työelämän haasteiden koko kuva näyntydy.*

Luottamuksesta ja oppijoiden arvostamisesta kirjoittavat tässä kirjassa erilaisten osallistujaryhmien näkökulmista Leeamaria Välitalo, Marjo Nurmi ja Katri Söder. Myös Antti Mäen, Ari Näätsaaren, Inari Juntumaan ja Kirsi Mäen artikkelit luovat pohjaa luottamukselle ja arvostukselle.

Ay-pedagogiikka osana kriittisen pedagogiikan suuntausta

Freire painotti, että hänen ajatteluaan ei kannatta matkia, vaan herättää se eloon uusin muunnelmin ja keksiä sille uusia käyttötapoja. Freirelle tärkeää oli nimenomaan ajatusten herättely ja toimintaan kannustaminen. Hän kirjoitti, että kun miettii olosuhteita, jotka synnyttivät sorrettujen pedagogiikan, ja tutkii omaa toimintaympäristöään, voi alkaa luoda sorrettujen pedagogiikkaa uudelleen. (Suoranta 2019.) Sorrettujen pedagogiikasta onkin syntynyt lukuisia uusia muunnelmia.

Freiren teos synnytti 1970-luvulla kriittisen pedagogiikan perinteen, jossa tarkastellaan koulutuksen tasa-arvon ja vallankäytön kysymyksiä ja pyritään edistämään ihmisoikeuksia sekä demokraattista sosialismia (Suoranta 2020.)

Kriittisen pedagogiikan kantavana ajatuksena on, että maailmaa voidaan ja pitää muuttaa. Ihanteena on ihmisten yhteistoiminnallaan saavuttama vapautuminen alistavista taloudellisista, poliittisista ja kulttuurisista rakenteista. Kriittistä pedagogiikkaa määrittävät utooppisuus ja toivo; luottamus mahdollisuuteen, että tulevaisuus on nykyistä parempi, kun vaan ryhdymme sitä uudistamaan. Kriittiseen pedagogiikkaan kuuluu luottamus ihmisten kykyyn saada aikaan muutoksia. (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005.) Kriittisen pedagogiikan alle mahtuu monia eri suuntauksia, kuten feministinen pedagogiikka, osallistava pedagogiikka ja radikaali kasvatus. Kaikilla näillä on paljon yhteistä ay-pedagogiikan kanssa, ja olisinkin valmis lisäämään ay-pedagogiikan tähän listaan, yhdeksi kriittisen pedagogiikan suuntaukseksi.

Feminististä pedagogiikkaa ja ay-pedagogiikkaa yhdistää ajatus, että jokaisen ääni on kuultava sellaisena kuin se on. On huomattava, että erilaiset ja hiljaiset äänet voivat helposti jäädä sivuun. Näitäkin ääniä on voimautettava kuulumaan, arvostaen jokaista juuri sellaisena kuin he ovat. (Hakala 2007.) Yhteistä on myös se, että yhdessä tekemisen voima on molemmissa tärkeä, jotta ihmiset pystyisivät yhdessä vaikuttamaan asioihin. Feministinen pedagogiikka haastaa tapoja olla ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa luokahuoneissa, yhteisöissä ja koko maailmassa. Kyse ei ole vain sukupuolesta, vaan paljon laajemmasta ajattelusta. Ay-pedagogiikan tavoin myös feministinen pedagogiikka keskittyy oppijoiden voimauttamiseen ja tasa-arvoisen oppimisympäristön luomiseen. (LaMantia ym.2016.)

Gloria Watkins, kirjailijanimeltään bell hooks, on kehittänyt Freiren jalanjäljissä osallistavan pedagogiikan suuntauksen. Yhteistä ay-pedagogiikan kanssa on, että molemmat opettavat ymmärtämään tilanteita, joita on tarkoitus muuttaa. Koulutus on sidottu maailmaan, sen valtasuhteiden ja epäoikeudenmukaisuuksien muuttamiseen. Keskeistä on opetustilanteen demokratisoiminen ja oppijoiden kuunteleminen ja kunnioittaminen. Niin hooksin kuin ay-pedagogiikankin tavoitteena on voimauttaa oppijat päästämällä heidät ääneen. (Kuosmanen 2008.)

Radikaali kasvatus on kriittisen pedagogiikan suuntaus, jonka tavoitteena on parantaa koulutukseen osallistuvien itsetuntoa ja yhteiskunnallista tietämystä sekä kykyä

työskennellä oikeudenmukaisen yhteiskunnan puolesta. Yhteistä ay-pedagogiikan kanssa on, että molemmat tähtäävät ihmisten yhteiskunnallisen ja poliittisen toimintakyvyn lisäämiseen. Radikaalia kasvatusta toteuttava kouluttaja painottaa yhteistoiminnallisuutta, turvallisuutta ja yhdenvertaisuutta, kuten ay-kouluttajakin. Kukaan ei saa tuntea itseään syrjityksi, uhatuksi tai loukatuksi. Ay-pedagogiikkaa ja radikaalia kasvatusta yhdistää myös se, että kummassakaan koulutus ei kohdistu vain yksilöön, vaan yhteisöön, jonka jäseniä kasvatetaan yhteiskunnalliseen osallistumiseen, keskusteluun, muutokseen ja yhteisten mahdollisuuksien toteuttamiseen. Radikaalin kasvatuksen teorioille on yhteistä kriittisen arvioinnin ja toiminnan tavoite. (Suoranta 2005.)

Ay-pedagogiikka voidaan siis nähdä yhtenä kriittiseen pedagogiikkaan kuuluvana muunnelmana sorrettujen pedagogiikasta. Omaa toimintaympäristöään tutkien ay-koulutuksen toimijat ovat löytäneet omat tavoitteensa, omat ajatuksensa hyvästä yhteiskunnasta ja omat keinonsa toimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Ajatukset seuraavat vahvasti Freiren ajatuksia, vaikka poikkeavat hänen luomaltaan tieltä joissain paikoin. Yhtymäkohtia on runsaasti monien kriittisen pedagogiikan muunnelmien, kuten feministisen pedagogiikan, osallistavan pedagogiikan ja radikaalin kasvatuksen kanssa.

Tässä kirjassa esitellään tarkemmin ay-pedagogiikan eri puolia, sen tavoitteita, toimintatapoja ja menetelmiä. Toivotan sinulle antoisia ja ajatuksia herättäviä lukuhetkiä kirjamme parissa.

Lähteet

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Eteläpelto, Heiskanen & Collin (toim.) 2011. Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Freire, P. 2018. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino. Suomentanut Joel Kuortti. Portugalinkielinen alkuteos *Pedagogia di Oprimido*, 1970.

Hakala, K. 2007. Kriittisen ja feministisen pedagogiikan keskusteluja paremmin tietämisestä ja toisin tietämisen mahdollisuuksista. Teoksessa Aittola, Eskola & Suoranta (toim.): Kriittisen pedagogiikan kysymyksiä. Tampere 2007.

Kuosmanen, P. 2008. Voiko vallankumoukseen kasvattaa? *Kasvatus ja aika* 2/2008 s 77-107.

LaMantia, K., Bohecker, L., Wagner, A., Crosser, T. & Bland, A. 2016. Feminist Pedagogy: Reformation of Power between Professor and Counseling Student. *Feminist Teacher*, 27(1), 66–79. doi:10.5406/femteacher.27.1.0066.

Suoranta, J. 2005. Radikaali kasvatus. Kohti kasvatuksen poliittista sosiologiaa. Gaudeamus. Helsinki.

Suoranta, J. 2019. Paulo Freire. Sorrettujen pedagogi. Into kustannus. Riika.

Suoranta, J. 2020. Sorrettujen pedagogiikan henki on ohjannut työtäni. *Aikuiskasvatus* 1/2020.

Tomperi, T., Vuorikoski, M. & Kiilakoski, T. 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Vastapaino.

Tuomisto, T. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila, P. (toim.) 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Söder, K. 2020. Yhdessä me toimimme ja muutamme maailman. Opettajien näkökulma ammattiliittojen järjestämään koulutukseen. Helsingin yliopisto.

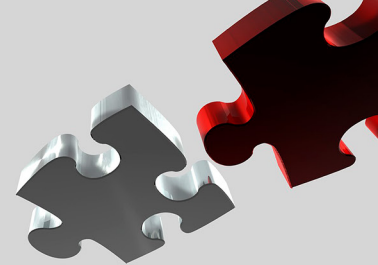
Vuorikoski, M. 2005. Onko naisen tiedolle sijaa koulutuksessa? Teoksessa Tomperi, T., Vuorikoski, M. & Kiilakoski, T. 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Vastapaino.

Vuorikoski, M. 2007. Dialogini Bell Hooksin kanssa: toisintekemisen tila akatemiassa. Teoksessa Aittola, Eskola & Suoranta (toim.): Kriittisen pedagogiikan kysymyksiä. Tampere 2007.

Keskustelut ay-kouluttajien kanssa.

Koulutussuunnittelun perusteita

Inari Juntumaa, Kirsi Mäki



Johdanto

Koulutus muuttaa yksilöitä ja maailmaa. Se on tulevaisuustyötä, muutostyötä. Sen tehtävä on voimauttaa osallistujia, antaa uskoa, välineitä, keinoja ja päämääriä muutokseen – osaamista.

Koulutuksessa tärkeää on vuorovaikutus, turvallisuus, myönteisyys ja oppimisen ilo. Hyvä kouluttaja on hyvä vuorovaikuttaja. Sitä voi harjoitella. Ennen kaikkea koulutukset kannattaa suunnitella hyvin, jotta koulutuksen tavoitteet toteutuvat, oppijoiden osaaminen vahvistuu ja vuorovaikutukselle jää tilaa. Hyvä suunnitelma on hyvä noja kouluttajalle.

Koulutus esimerkiksi ja toivottavasti kehittää, muuttaa, inspiroi, kannustaa, vastaa tarpeisiin ja lohduttaa. Kunkin koulutuksen ja opintokokonaisuuden tarkat tavoitteet määrittellään yhdessä ja niiden toteutumista seurataan.

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa on jo pitkään pohdittu, miten saada esimerkiksi järjestötoiminnan kautta syntyvää osaamista näkyväksi, sekä miten hankittua osaamista voidaan tunnustaa järjestökentässä ja myös virallisessa koulutusjärjestelmässä. Vastaus löytyy osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseista.

Ennen kuin perehdytään konkreettiseen koulutussuunnitteluun, tehdään katsaus siihen, miten ay-koulutuksissa ja muualla ay-toiminnassa saavutettu osaaminen voidaan tunnustaa ja tunnustaa.

Osaamisen tunnistaminen on prosessi, jossa selvitetään, millaista osaamista ihmisellä on ja tuotetaan hänen osaamisestaan todisteita. Osaaminen voi olla hankittu eri tavoin, kuten opiskelemalla, osallistumalla järjestötoimintaan, työelämässä ja harrastuksissa.

Osaamisen tunnustaminen on eri tavoin hankitun osaamisen muodollinen tai virallinen tunnustaminen, jossa osaamiselle myönnetään esimerkiksi todistus tai opintopisteitä. Osaamisen tunnustamisen välineitä ovat esimerkiksi Opetushallituksen ylläpitämä Koski-tietovaranto, digitaaliset osaamismerkkit,

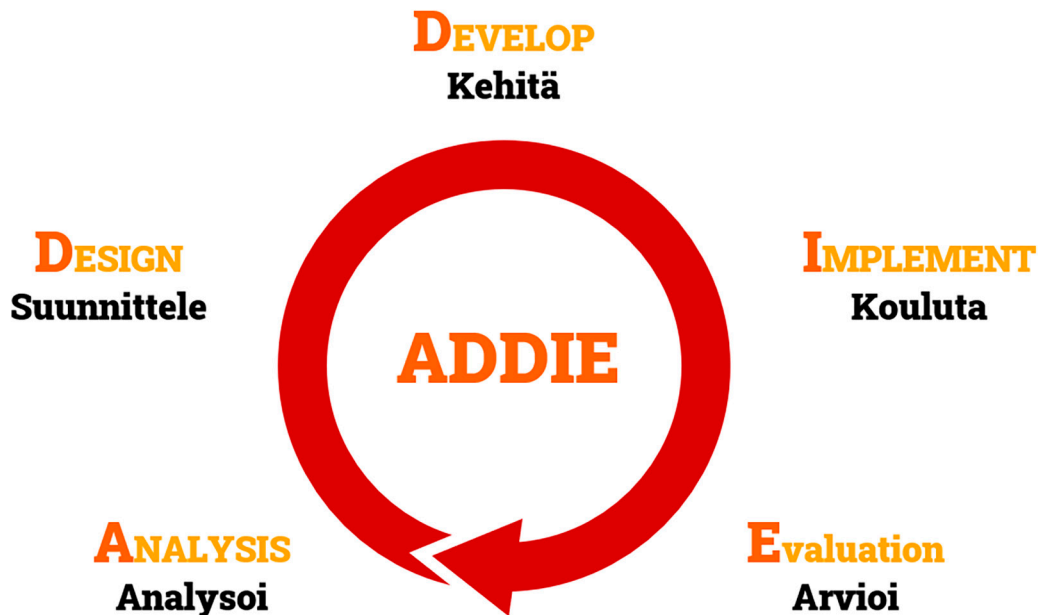
todistukset ja opintopisteet. Erilaiseen osaamiseen tunnustamiseen valitaan erilaiset tunnustamisen välineet, joita ovat esimerkiksi edellä luetellut välineet.

Epävirallinen oppiminen on virallisen koulujärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaa järjestelmällistä ja tavoitteellista opiskelua vapaan sivistystyön oppilaitoksessa. **Arkioppimisella** tarkoitetaan päivittäistä työhön, perheeseen tai vapaa-aikaan liittyvää oppimista, joka ei ole järjestelmällistä, mutta voi olla tarkoituksellista.

Vuoden 2021 elokuusta lähtien myös vapaan sivistystyön oppilaitoksessa hankittu osaaminen on mahdollista viedä Koski-tietovarantoon, joka on kansallinen opintosuoritus- ja tutkintorekisteri. Aikaisemmin Koski-tietovarannossa oli vain muodollinen koulutus. Jokainen voi käydä katsomassa Koski-tietovarannosta sinne kirjatut omat opintotietonsa.

Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessit vaikuttavat myös koulutussuunnitteluun. Koulutus kannattaa suunnitella siten, että oppiminen rakentuu olemassa olevan osaamisen päälle. Osaamisperusteinen koulutuksen suunnitteleminen on välttämätöntä silloin, kun koulutus halutaan viedä Koski-tietovarantoon. Osaamisperusteinen kuvaaminen helpottaa opitun tunnustamista muutenkin. Opinnoista laaditaan osaamisperusteinen kuvaus oppimistavoitteineen, jota vasten myös arvioidaan osallistujien osaamista koulutuksen päätteeksi. Tästä myöhemmin lisää tässä luvussa.

ADDIE-malli koulutussuunnittelun kehänä



Tässä luvussa käydään läpi koulutussuunnittelun viisi vaihetta ADDIE-mallin avulla.

Analyysoi (engl. analysis)
tarpeita ja nykytilaa, jotta koulutus tai opintokokonaisuus saadaan vastaamaan todellisia tarpeita ja täyttämään tavoitteet parhaalla mahdollisella tavalla.

Suunnittele (engl. design)
ottaen huomioon tarpeet, osaamistavoitteet, niitä vastaavat sisällöt ja menetelmät sekä koulutuksen puitteet.

Kehitä (engl. develop)
konkreettinen suunnitelma ja toimivat käytännön järjestelyt, markkinoi koulutusta ja viesti osallistujien kanssa ennakkoon.

Toimeenpano (engl. implement)
eli toteuta kaikin puolin menestyksellinen koulutustilaisuus

Arvioi (engl. evaluation)
tavoitteiden toteutumista ja tilaisuutta tai kokonaisuutta kaikkiaan. Arvioi myös itseäsi. Arvioinnin avulla voit ennakoida tulevien koulutusten tarpeita sekä jatkuvasti kehittää koulutuksiasi ja kehittyä kouluttajana.

Luku ei sisällä menetelmiä, sillä oppaan menetelmäpankkiluku sisältää lukuisia harjoituksia myös ryhmäytymisen, tavoitteiden asetteluun ja arvioinnin toteutukseen.

Analysoi

Liitoilla ja oppijoilla voi olla erilaisia ja omia tavoitteita, eikä jokaisen oppijan tavoitteita todennäköisesti saavuteta samalla tavalla. Taitotasot, kokemus ja valmiudet vaihtelevat. Kouluttajan tulisi kuitenkin pystyä kohtaamaan jokainen yksilöllisesti.

Ratkaisu tähän on kurssia edeltävä kartoitus, tarveanalyysi. Sen myötä voidaan myös suunnitella yksittäisiä kursseja laajempi kokonaisuus.

Pienimmillään kyse voi olla kurssin ennakkotehtävästä. Kouluttaja hyödyntää siitä saamaansa tietoa oppijoiden tarpeista, osaamisesta, kokemuksesta tai vaikkapa asenteista viimeistellessään koulutuksen suunnittelua.

Laajimmillaan voi kyse olla mittavastakin kartoituksesta, jossa on esimerkiksi kyselylomake, haastatteluja, vastaajien kirjoittamia tekstejä tai ryhmäkeskusteluja. Kyselytutkimus on yleinen tapa toteuttaa ennakkokartoitus. Lomake tai linkki sähköiseen lomakkeeseen voidaan lähettää edustavalle otokselle kohderyhmää ja sopivia sidosryhmiä, siis esimerkiksi alueen aktiivien lisäksi toimitsijoille tai muille toimijoille, joiden vastauksia halutaan.

Jos kyselyllä tavoitellaan isoa joukkoa, voi olla hyödyllistä koota kysymykset niin, että isoa määrää vastauksia on mahdollista käsitellä kerralla. Tällöin kannattaa ottaa huomioon:

- Avoimia vastauksia – joissa on kysymys ja avoin tila vastata omin sanoin, mitä haluaa – ei kannata olla paljoa. Jos niitä kuitenkin halutaan, niiden luokitteluun, jaotteluun, tulkitsemiseen ja koontiin kannattaa varata jonkin verran resursseja sekä olla etukäteen hyvin tiedossa, mitä niiltä haetaan. Toisaalta ainakin yksi avoin kysymys on hyvä olla, sillä vastaajilla voi olla muutakin olennaista sanottavaa, kuin mitä kysyjät ovat hoksanneet kysyä.
- Kysymysten kannattaa olla väitemuodossa, ja vastaukset portaikkona, josta vastaaja valitsee sen, joka eniten kuvaa hänen näkemystään (yleinen on 7-portainen asteikko, jossa 1 tarkoittaa ”täysin eri mieltä” jne.) ja samalla asteikolla on mahdollisuus vastata vain samaan asiaan. Niinpä esimerkiksi ”en tiedä”

ei ole samalla asteikolla.¹ Myöskään samassa kohdassa ei tule olla useita väitteitä, jotta sekä vastaajat että tulosten tulkitsijat tietävät, mihin tarkalleen on vastattu. Samoin väitteiden on syytä olla hyvin yksiselitteisiä ja myönteisiä, jotta on helppo vastata, onko (tai kuinka paljon) sen kanssa samaa mieltä. Jos väite on kieltomuodossa, tekee jo se vastaamisesta monitahoista.

- Kysyttävien asioiden (kysymysten, väitteiden) muotoilu on tarkkaa työtä. Usein hyvä nyrrkisääntö on, että lyhyempään kyselyyn tulee enemmän vastauksia. Joskus voi kuitenkin olla hyödyllistä selvittää samaa asiaa useamman kerran eri sanoin, siis useamman kysymyksen / väitteen avulla. Tämä on tasapainottelua.
- Koska emme useinkaan ole tietoisia omista syrjivistä asenteistamme, voi olla hyödyllistä tarkistaa kahteen kertaan, etteivät kysymykset tai väitteet ohjaa vastauksia johonkin suuntaan, vaan saatu tieto on mahdollisimman puolueetonta.
- Jo ensimmäisen kyselyn kohdalla kannattaa huomioida, että samoja asioita voi olla hyödyllistä kysyä uudestaan joko samoilta tahoilta säännöllisesti, tai ehkä kurssin tai kokonaisuuden jälkeen. Halutaanko tietoa verrata johonkin? Kysely kannattaa muotoilla siten, että seuranta- tai uusintakyselyt on helppo tehdä samalta pohjalta, ja että kerättävä tieto on sellaista, johon on mielekästä saada vertailutietoa. Kysely voi myös auttaa vastaajia arvioimaan itseään.
- Kannattaa kerätä tietoa, joka ei paljasta henkilöitä, vaan jota voidaan käsitellä anonymisti. Myös on mietittävä, kuka tietoa säilyttää, miksi, kuinka kauan, miten, kuinka anonymisyys taataan, ketkä kaikki tiedon äärelle pääsevät ja miten sitä tullaan hyödyntämään. Nämä asiat tulee kertoa myös kyselyn vastaajille.

1 Jos ”en tiedä” on mukana samassa asteikossa esimerkiksi numerona 1 tai keskellä numerona 3 tai 4, mitä tuloksista voi päätellä? Jos keskiarvo kysymykseen on esimerkiksi 4,7, kertooko se siitä, että moni on vastannut, ettei tiedä, vai siitä, että väitteestä ollaan usein samaa mieltä? Tällaisten kysymysten välttämiseksi kannattaa siis pitää samassa asteikossa vain samaa asiaa, siis saman- tai erimielisyys yhteen väitteeseen.

- Pohdi myös tekniset seikat, kuten sähköinen vai paperikysely, vastausaika (muistutuksineen), miten tiedot saa koottua, jäsenettyä ja analysoitua sekä mikä on tarkoituksenmukaisin tapa tietojen säilyttämiseen.

Haastattelujakin voidaan tehdä esimerkiksi muutamilta kohderyhmän edustajilta tai muilta, joilla voi olla olennaista sanottavaa. Tällöin kannattaa olla riittävän tiivis lista kysymyksiä, ja niiden kannattaa olla luonteeltaan avoimia – ei siis sellaisia, joihin voisi vastata vain “kyllä” tai “ei”. Jos haastatteluja ei nauhoiteta tai jos mukana ei ole eri henkilöä kirjaamassa, kannattaa olla tarkkaan mietittynä, millaisia asioita haluaa saada haastateltavista irti, jotta muistiinpanoissa voi keskittyä olennaiseen.

Mikäli samassa kokonaisuudessa tehdään sekä haastatteluja että pyydetään vastauksia kyselylomakkeelle, kannattaa huolellisesti miettiä niiden yhteensopivuus, jotta ne täydentävät toisiaan.

Myös kysely (kuten jälkiarviointi) on oppimista. Se, mitä henkilöiltä kysytään ja miten, mitä tunteita heillä herää, mitä tietoja he huomaavat tietävänsä tai selvittävät, miten heihin asennoidutaan ja mitä asioita arvostetaan vaikuttaa heidän käsityksiinsä itsestään, kysyttävistä asioista, oppimisestaan ja kyselyn laatijoista. He muodostavat käsityksiään ja jäsentävät ajatuksiaan vastatessaan.

Pohdi seuraavia:

- Mitkä ovat ennakkokartoituksen tavoitteet?
- Miten tavoitteet saavutetaan?

Suunnittele

Suunnitteluvaiheessa luodaan analyysin pohjalta raami, jota koulutustilaisuudessa seurataan.

Tavoitteet kohderyhmälle

Analyysivaiheen pohjalta kouluttajalla on käsitys kohderyhmästä ja sen tarpeista. Lisäksi kouluttaja on opettamansa aiheen asiantuntija. Niinpä hän osaa jäsentää, millaisia konkreettisia asioita oppijoiden tulisi osata kurssin jälkeen. Esimerkiksi: oppijat osaavat löytää työ sopimuslain internetistä ja tulkita sen sisältöä yksinkertaisissa tilanteissa. Lisäksi kouluttaja osaa arvioida, mitä yhteiskunnallista vaikutusta kurssilla on. Esimerkiksi: oppijat vahvistavat työpaikan edunvalvontaa,

ay-liikkeen asemaa ja järjestäytymisen merkitystä yhteiskunnassa. Tätä kutsutaan osaamisperusteiseksi koulutussuunnitteluksi.

Osaamisperusteinen koulutussuunnittelu lähtee liikkeelle siitä, että kouluttajana osaat määrittellä ja kertoa, mitä oppijoiden on tarkoitus osata koulutuksen jälkeen. Suunnitteluvaiheessa laaditaan kurssin osaamistavoitteet, joilla kuvataan juuri näitä tavoiteltuja oppimistuloksia: mitä oppijan odotetaan ymmärtävän ja pystyvän tekemään suoritettuaan koulutuksen.

Mihin osaamistavoitteita oikeastaan tarvitaan? Kouluttajalle osaamistavoitteet havainnollistavat koulutuksen ja oppimisen suunnittelun, auttavat valitsemaan oikeat menetelmät ja tehtävät, sekä luovat pohjan arvioinnille ja sitä kautta osaamisen tunnustamisen prosessille. Selkeästi määritellyt osaamistavoitteet ovat tarpeellisia myös muille, kuten kollegoille, liitoille ja mahdollisille oppijoiden tuleville työnantajille tai jatko-opintopaikoille. Ne avaavat läpinäkyvästi, millaista osaamista kurssilla on saavutettu. Koulutuksen osallistujalle, oppijalle, osaamistavoitteet kertovat, mitä häneltä odotetaan, mihin tulisi syventyä ja miten työskennellä.

Osaamistavoitteet lisäävät koulutusmotivaatiota ja koulutukseen sitoutumista. Ne ovat apuna myös itse- ja vertaisarvioinnissa. Sekä kouluttajat että oppijat voivat toimia toistensa vertaisarvioijina. Osaamistavoitteiden avulla oppija pystyy paremmin hahmottamaan ja kuvaamaan omaa asiantuntemustaan ja osaamistaan sekä uutta oppimaansa suhteessa aiempaan.

Osaamistavoitteiden on hyvä olla selkeästi esillä jo silloin, kun osallistujia rekrytoidaan kurssille. Sen sijaan, että mahdollisille osallistujille kuvataan kurssin sisältöjä, kerrotaankin, mitä osaamista kurssin suoritettuaan oppijoilla tulee olemaan. Sen voi tehdä esimerkiksi näin: “Kurssin suoritettuasi osaat kuvata..., ymmärrät... ja osaat soveltaa ...”

On keskeistä sopia tavoitteista liiton tarpeiden näkökulmasta. Kun kurssin onnistumista käydään jälkikäteen läpi, palautetta ja tuotoksia peilataan etukäteen sovittuihin tavoitteisiin. Kurssipalautteessa tulee kysyä sellaisia kysymyksiä, joilla voi arvioida asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Tästä lisää luvun lopuksi.

Mikäli analyysivaiheessa on mahdollista olla oppijoiden kanssa etukäteen yhteydessä, heidän kanssaan voi käydä läpi tavoitteita jo etukäteen.

Ehkä heille voi myös antaa ennakkotehtävän, jossa pyydetään pohtimaan omia / liiton / työpaikan / osaston / yhteiskunnan tavoitteita.

Lisäksi jokaisella on omia tavoitteita. Joskus tavoitteet voivat liittyä opiskeluun ylipäänsä, joskus konkreettisten asioiden oppimiseen. Olennaista on yhdistää nämä kurssin yhteisiin tavoitteisiin.

Kurssin aluksi käydään yhdessä läpi tavoitteita. Oppijat ovat paikalla, joten he ovat sitoutuneita, eli heillä on sisäistä motivaatiota. Sen määrä kuitenkin vaihtelee. Sekä enemmän että vähemmän motivoituneita voi sitouttaa lisää yhteisen vaikuttamisen kautta. Tavoitteita voi siis ideoida ja jäsentää yhdessä. Keskustelun kautta kouluttaja nivoo tavoitteet etukäteen sovittuihin kurssille asetettuihin osaamistavoitteisiin. Tähän on erilaisia menetelmiä.

Nopeampi, vähemmän sitouttava tapa on yksinkertaisesti todeta koulutuksen tavoitteet ja kenties vain kysyä kommentteja. Kouluttajan on vähintään varmistuttava, että tavoitteet on ymmärretty.

Tavoitteet ovat kouluttajan näkökulmasta keskeisiä: ne ohjaavat suunnittelua, toteutusta ja arviointia sekä koulutuksen jatkokehittämistä. Linjakaaksi opetuksesi kutsutaan opetusta, jossa oppimisen tavoitteet, menetelmät, sisällöt ja arviointitavat ovat linjassa keskenään eli ne tukevat toisiaan ja vaikuttavat samansuuntaisesti.

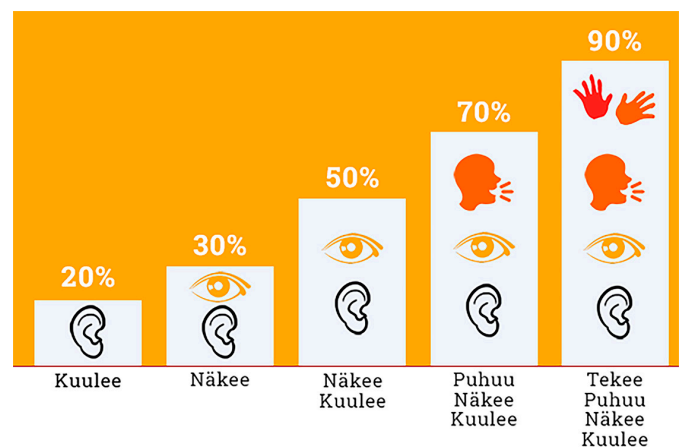
Sisällöt ja menetelmät

Sisällöt on yleensä sovittu etukäteen siten, että ne vastaavat liiton tarpeita ja strategiaa. Kouluttaja tuntee alansa riittävän hyvin jäsentääkseen keskeiset sisällölliset tavoitteet, jotka voivat oppijoiden kanssa vielä täydentyä tai tarkentua. Tämä on tasapainottelua. Sisältöjen on hyvä olla jatkumoa oppijoiden osaamiselle ja asettua vaatavuudeltaan hieman niiden yli. Siten jokainen oppii myös uutta, mutta saa samalla varmuutta aiempaan osaamiseensa. Sekä liian yksinkertainen että liian haastava voivat vähentää motivaatiota. Haasteita on kouluttajalla useita. Tulisi ymmärtää oppijoiden taso. Lisäksi tulisi huomioida se, että oppijoiden osaaminen vaihtelee. Yhteistyötehtävät ovat hyvä keino ratkaista nämä haasteet.

Menetelmät valitaan asetettujen osaamistavoitteiden, aiheen, ryhmän koon, tilojen ja puitteiden mukaan. On tosin aina pyrittävä saamaan mahdollisimman monikäyttöiset tilat, jotta puitteet eivät rajoita toimintaa.

Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että kaiken voi toiminnallistaa. Se tarkoittaa, ettei mikään aihe ja sisältö edellytä luentomuotoa. Kaikki aiheet ja koulutukset voi järjestää toiminnallisesti, osallistavasti.

Kaikki myös kannattaa toiminnallistaa, sillä oppiminen on sitä tehokkaampaa, mitä monikanavaisempaa opetus on. Opitun jääminen mieleen on yksilöllistä, sillä jotkut oppivat parhaiten kuulemalla, toiset katselemalla ja kolmannet tekemällä. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vain kuuntelemalla oppijoille jää yleensä noin viidesosa mieleen. Jos luentoa voi seurata myös katsoen, mieleen jää jo kolmasosa. Näiden yhdistelmä vie eteenpäin puolet kouluttajan asiasta. Kun oppijat lisäksi kuvailevat omin sanoin, jo kaksi kolmannesta on tullut opittua. Paras tulos tulee, kun nämä yhdistyvät siihen, että oppijat pääsevät myös itse tekemään. Koskaan kouluttaja ei silti pysty välittämään aivan kaikkea.



Kuva on tehty Ilpo Vuorisen Tuhat tapaa opettaa (2001) -kirjassa olevan kuvan pohjalta.

Hyvä tavoite on, että kursseilla opitaan tiedonhakua ja tulkintaa sekä periaatteita ja soveltamista ennemmin, kuin että yritetään omaksua yksityiskohtia. Ison tietomäärän vyöryttäminen johtaa lähinnä siihen, että oppijoiden on vaikea hahmottaa olennaisimpia asioita. Kouluttajan tehtävä on kuitenkin taata, että keskeisimmät asiat on helppo omaksua ja oppia.

Tutustuminen on keskeistä ryhmäytymisen kannalta. Se taas on keskeistä myönteisen ilmapiirin kannalta. On helpompi suoriutua ja osallistua, kun on tunne, että täällä suhtaudutaan minuun myönteisesti. Tähän vaikuttaa jokainen paikallaolija, mutta kouluttajalla on keskeinen vastuu puitteiden rakentamisessa.

Tunteilla on iso merkitys oppimisen kannalta. Sellainen, johon liittyy tunteita, jää paremmin mieleen. Pelkän oppimisen ja muistamisen kannalta ei ole niin suurta merkitystä sillä, ovatko tunteet myönteisiä vai kielteisiä, vaan ylipäänsä iso tunnereaktio on keskeinen. Noin ylipäänsä on tietysti aina syytä olla varovainen kielteisten tunteiden nostattamisessa. Oppimistilanteessa sellainen voi toimia esimerkiksi hurjaan nykytilanteeseen herättelyssä, jolloin kielteiset tunteet voivat motivoida oppimaan keinoja, joilla muuttaa tilannetta parempaan. Nämä kannattaa aina pohtia pariin kertaan, jottei keino käännykin itseään vastaan.

Tämän oppaan menetelmäosiossa on paljon esimerkkejä harjoituksiksi erilaisten aiheiden käsittelyyn. Osiossa on myös esimerkkejä isojen ryhmien harjoituksiksi sekä ylipäänsä, mitä suuryhmien kanssa kannattaa huomioida.

Perinteinen tapa ajatella opetustuokion rakennetta on:

- Motivaatio, jolloin oppijat esimerkiksi tavoitekeskustelun kautta motivoituvat omaksumaan uuden asian.
- Orientaatio, jolloin siirrytään uuden aiheen piiriin. Tämä voi olla parikeskustelu aiheesta tai kouluttajan esittelemä johdanto.
- Asian esittelyssä otetaan haltuun sisältö. Menetelmiä ja vaihtoehtoja on paljon.
- Soveltaminen, jolloin otetaan asia haltuun käytännössä harjoitusten muodossa. Toinen vaihtoehto on yhdistää esittely ja soveltaminen, jolloin koko asiaa lähestytään käytännön näkökulmasta.
- Arviointi, jolloin käydään läpi opittu. Näitä arviointikeskusteluja voi käydä jokaisen tuokion jälkeen, jokaisen päivän päätteeksi tai vasta kurssin loppuksi. Arviointikeskustelutkin edistävät oppimista ja oivalluksia – nekin ovat siis osa oppimista.

Esimerkki koulutustilaisuudesta

- Tilaisuuden avaus
- Kouluttajan esittäytyminen
- Tutustumisharjoitus, jonka myötä oppijat esittäytyvät
- Tavoite- ja pelisääntökeskustelu
- Harjoitus, jolla tutustutaan aiheeseen
- Harjoitus, joka käsittelee aihetta
- Harjoituksen purku
- Arviointikeskustelu/harjoitus
- Mahdollisten seuraavien aiheiden käsittely vastaavasti
- Koko tilaisuuden arviointikeskustelu/harjoitus

Puitteet

Keskeisin asia on luoda koulutuksen puitteet sellaisiksi, joissa oppiminen ja yhteinen jakaminen on luontevaa, turvallista, avointa ja yhteistyöhön kutsuvaa. Näistä syistä on syytä suosia joko pienryhmiä tai koko luokan U-muotoa. Kaikki pöydät on U-muodossa aseteltu puolikaaren muotoon siten, että kaikki istuvat sen äärellä. Ehkä joskus tila voi mahdollistaa myös täyden ympyrän, jolloin keskitilaa voi hyödyntää harjoituksissa. Perinteinen seminaaritala, jossa osa istuu toisten takana, ei välttämättä lisää avoimuutta, yhteistyötä, turvallisuutta eikä luontevuutta.

Mikäli tila ei salli yhteistyöhön kutsuvaa järjestelyä, kannattaa tutkia, voisiko ison osan opetustehtävistä suorittaa muualla kuin varsinaisessa luokkatilassa. Aulatilat, pienryhmähuoneet, kahvion nurkat tai tehtävän tekeminen kävellen ulkona voivat olla oppimisen kannalta tehokkaita.

Vaikka tila mahdollistaisi hyvän yhteistyöjärjestyksen, on joka tapauksessa hyvä tähdätä mahdollisimman tilavaan luokkaan. Silloin siellä voi välillä nousta ja liikkua, tehdä harjoitusta isossa ympyrässä tai liimata post it –lappuja myös eri puolelle huonetta. Liike pitää virkeänä paremmin kuin istuminen. Parhaimmillaan tila mahdollistaa liikkeen ja istumisen täyden vuorottelun.

Tekniset välineet ovat osa puitteita. Digi-ikä kautena kannattaa kokeilla osan tehtävien suorittamista verkossa post it-lappujen sijaan. Tätä varten on olemassa monia hyviä sovelluksia ja verkkokurssialustoja. Muista tällöin huomioida, että jokaisella kurssilaisella tai vähintään jokaisella parilla tai pienryhmällä on tarvittavat laitteet tehtävän suorittamiseksi. Kun tehtävät tehdään

verkossa, ovat ne jo valmiiksi kaikkien saatavilla myös kurssin jälkeen. Samalle alustalle voi itse siirtää materiaalit, jolloin kurssin aineistokin on valmiiksi kaikkien saatavilla. Jos kiinnostuit, lue tämän kirjan verkkopedagogiikkaa käsittelevä luku.

Oppijoiden muistiinpanovälineet, kynät ja nimilaput voidaan järjestää myös sopivan tutustumisnumeron osana, kunhan välineet löytyvät paikalta. Sen sijaan muut tarpeelliset tiedot, kuten matkalaskut, ohjelma ja palautelomake voidaan hoitaa sähköisesti samalle alustalle kuin kurssin muut materiaalit.

Yleisiin oppimista edistäviin puitteisiin kuuluvat myös tilan ilmanvaihto ja lämpötila. Huono ilma väsyttää, liian kylmä ja lämmin tekevät olon muuten hankalaksi. Kouluttajan kannattaa ottaa herkästi asiakseen tilan henkilökunnan yhyttäminen, mikäli tällaiset seikat uhkaavat kurssin opinnollisuuden tukea. Samoin ainakin omalta osaltaan voi kiinnittää huomiota siihen, ettei ole esimerkiksi liian voimakkaan hajusteiden tuojia.

Myös kaikkien fyysinen ja henkinen turvallisuus luodaan puitteilla. Henkinen turvallisuus tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta olla oma itsensä joutumatta kuulemaan alentavaa vitsailua, saati suoranaista häirintää tai syrjintää. Uhkaava tai ahdistava ilmapiiri on turhankin helppo luoda jo muutamin sanoin. Kouluttaja ei saa syölyä näihin itse. Lisäksi on puututtava heti muiden vähänkin asiattomaan puheeseen ja muuhun häiritsevään toimintaan. Näistä kerrotaan lisää tämän kirjan yhdenvertaisuutta käsittelevässä luvussa.

Pohdi seuraavia

- Mitkä ovat keskeiset opittavat sisällöt ja keiden kanssa ne sovitaan
- Mitä oppijoiden tulisi kurssin jälkeen osata
- Millaiset menetelmät parhaiten mahdollistavat osaamistavoitteiden toteuttamisen
- Mitkä ovat menetelmien tavoitteita (tutustuminen, energiatason nostaminen, aiheeseen johdattelu, aiheen kertaaminen jne.)
- Miten puitteita voi kehittää oppimismyönteisempään suuntaan

Kehitä

Kokeneet kouluttajat oppivat, minkä tyyppiset muistiinpanot sopivat itselle. Tämä on vähän kouluttajan persoonastakin kiinni. Ehkä yhdelle on helpompi tehdä huolelliset muistiinpanot, mutta koulutuksen kuluessa keskittyä lukemaan tilanteita. Toinen taas saattaa vetää parhaiten, kun seuraa tarkasti muistiinpanojaan. Kolmas ei ehkä varsinaisia muistiinpanoja tee, vaan on ennen kaikkea läsnä tilanteessa, ja johtaa sitä seuraten ohjelmaakin vain viitteellisesti.

Tosipaikan tullen, pienessä jännityksessä, voi olla vaikea yhtäkkiä tulkita jonkun toisen kirjoittamia ohjeita. Siksi suunnitelmat kannattaa aina laatia omin sanoin itselleen, vaikka taustalla olisi jonkun muun suunnittelutyö.

Mikäli aikaa kuitenkin on enemmän tai vähemmän kuin suunnitelman mukaan piti olla, harjoituksen pääasian kirjaaminen erikseen voi auttaa ohjaamaan harjoituksen niin, että ytimestä ei tingitä.

Esimerkki tarkasta suunnitelmasta voisi olla seuraavanlainen. Sen laatija on halunnut ottaa mukaan sekä kellonajan että keston seuraukseen tilanteen edetessä suunnitelman toteutumista. Tämä on laadittu itselle, joten mukana ei ole harjoitusten ohjeita.

Kellonaika	Kesto	Harjoitus	Poinssi
9.00 – 9.10	10 min.	Aikajanaharjoitus	Työpaikan muutosten kartoittaminen ajallisesti
9.10 – 9.30	20 min.	Teksti 1: luku + pienryhmä-keskustelut 1	Työpaikan muutostekijöiden tunnistaminen

Tällä tarkkuudella laaditusta suunnitelmasta voi olla apua kouluttajalle. Toiselle se voi olla turhan tiukka, jolloin jotain muuta olennaista voi jäädä mahtumatta.

Tällainen laadinta ei myöskään huomioi sitä, että harjoitukset voivatkin sujua nopeammin. Yhtenä ratkaisuna on pitää itsellään ylimääräisiä aiheita, diasivuja tai harjoituksia mukana, jos lisätehtäviä tarvitaan.

On myös hyvä olla mielessä etukäteen, mitä voi karsia tai tyypistää, jos tarve näyttää vaativan. Tämän tarpeen määrittää kouluttaja itse. Joskus muutos voi olla hyvä, joskus se voi turhaan sekoittaa tilannetta.

Kaikkia tilanteita ei ole mahdollista eikä tarpeen ennakoida. Olennaista on kurssin tavoitteiden toteutuminen – sekä toisaalta se, että ilmapiiri pysyy turvallisena ja oppimiselle myönteisenä.

Suunnitteluvaiheessa on luotu analyysin pohjalta raami, jota koulutustilaisuudessa seurataan. Hyvä kouluttaja pystyy arvioimaan koulutustilanteessa, olisiko raamia syytä hieman muuttaa. Oppijoilla voi olla kiireellisempiä ongelmia, joihin voi olla tarpeen käyttää hieman yhteistä aikaa. Se voi vapauttaa oppijoiden energiaa keskittyä asiaan. Ehkä jotain aihetta täytyykin käsitellä suunniteltua pidempään. Ehkä jokin aihe tuleeikin valmiiksi ennakoitua nopeammin. Olennaista on, että kouluttaja tekee nämä päätökset tietoisesti, tilannearvionsa pohjalta. Kouluttaja on koulutustilanteessa koko ajan ”korva edellä” ymmärtääkseen ryhmät tarpeet. Kouluttaja on vastuussa siitä, että tilaisuuden tavoitteet saavutetaan. Lisäksi kouluttaja on vastuussa siitä, että kaikilla on turvallinen ja oppimismyönteinen olo.

Kun suunnitelma on laadittu, kannattaa se vielä tarkistaa tavoitteiden näkökulmasta. Tämä suunnitelma ei ole sama kuin ohjelma. Osallistujille jaettava ohjelmaversio sisältää pääotsikot ja aiheet. Sitä ei ole syytä tehdä liian yksityiskohtaiseksi, vaan siihen on syytä varata pientä liikkumavaraa. Riittää, että yksityiskohtainen suunnitelma on kouluttajalla.

Vielä erikseen voi pohtia, onko koulutuksen syytä alkaa vasta koulutustilaisuuden alusta, vai olisiko syytä pyytää osallistujilta ennakotehtäviä. Sen etuja ovat:

- Asian käsittelyyn virittäytyminen alkaa jo ennen koulutustilaisuutta
- Ennakotehtävän verran asian käsittelyä voi vähentää itse koulutustilaisuudesta, jolloin jää aikaa jollekin muulle
- Ennakotehtävä voi olla keino kartoittaa oppijoiden ennakkotietoja, osaamista tai vaikka asenteita

Pohdi seuraavia:

- Millainen suunnitelma auttaa koulutustyössä eniten
- Millainen suunnitelma parhaiten mahdollistaa koulutuksen tavoitteet ja oppimiselle myönteisen ilmapiirin

Toimeenpane eli kouluta

Koulutustilaisuuden vetäjän on oltava hyvässä kunnossa, avoimella mielellä ja energinen. Vaikka oppijat eivät maksaisi tilaisuudesta, he käyttävät arvokasta aikaansa. Kouluttaja on paikalla oppijoita varten, eikä esimerkiksi purkamassa omia tunteitaan, esittelemässä omaa osaamistaan tai katsomassa, millainen tilaisuudesta sattuisi syntyämään.

Kaikille sattuu virheitä. Kouluttajaakin voi hermostuttaa, jos laitteita ei saada päälle, mieleen ei meinaa muistua ensimmäisen harjoituksen veto tai jotakin olennaista on unohtunut matkasta. Kouluttajan tehtävä on siitä huolimatta mahdollistaa oppijoille turvallinen ja myönteinen tila.

Jännittyneenä ja harmistuneena voi olla vaikea improvisoida. Jos ei millään onnistu keksimään sopivaa harjoitusta tilanteen korjaajaksi, voi asian purkaa esimerkiksi ottamalla asian esiin myönteisellä ja ratkaisukeskeisellä tavalla.

On erilaisia neuvoja siitä, kannattaako kertoa esimerkiksi omasta väsymyksestä, vilustumisestaan tai viimeaikaisista järkytyksen syistä, jos ne tuntuvat selvästi näkyvän koulutuksessa. Tässä oppaassa linjaamme, että lähtökohtaisesti niistä ei tule kertoa, sillä kouluttajan tärkein tehtävä on taata oppijoille hyvä ja turvallinen oppimistilanne. Sen sijaan omaan organisaatioon kannattaa suunnitella rakenne, joka mahdollistaa sijaisjärjestelyt, jotta kukaan ei lähtisi kouluttamaan sairaana, liian väsyneenä tai muista syistä osatyökykyisenä. Emme halua muutenkaan ruokkia ay-liikkeessä emmekä yhteiskunnassa asennetta, että töitä tehdään vaikka pää kainalossa. Päinvastoin: kouluttajallakin on oikeus työsuojeluun! Ay-kouluttaja toimii tässä myös esimerkkinä tunnistaessaan ja kunnioittaessaan jaksamisensa rajoja.

Niin ikään oppijoilla on oikeus voida keskittyä oppimiseensa ja osaamisensa jakamiseen. Heidän ei tarvitse kantaa huolta kouluttajasta ja tämän jaksamisesta.

Kouluttajapersoonia on monenlaisia, kuin myös kouluttajia. Hyviä lähtökohtia ovat ratkaisukeskeisyys, myönteisen palautteen antaminen, huumori ja innostuneisuus. Monilla voi olla hyvä rutiineja siihen, miten he luokkatilaan astuessaan keskittyvät siihen ja siirtyvät opettajapersoonakseen jättäen muut ajatukset, huolet ja muihin asioihin liittyvän innostuksen

pois mielestään. Omaa kouluttajapersoonansa voi kehittää, aivan kuten voimme kehittää myös yksityisiä persoonamme puolia.

Kouluttajan omat asenteet ohjaavat keskeisesti opetustilannetta, kuten voimauttamista ja yhdenvertaisuutta koskeissa luvuissa tuodaan esiin. Kouluttajan tärkeimpänä ominaisuutena voidaan pitää kykyä arvioida itseään, toimintaansa ja asenteitaan. Voimauttamista ja yhdenvertaisuutta käsittelevissä luvuissa on vinkkejä siitä, millaisia kysymyksiä kouluttajan kannattaa esittää itselleen luodakseen opetustilanteesta jokaiselle vapaan, avoimen ja turvallisen myös henkisesti.

Kouluttaja valitsee, miten lukee tilannetta ja antaa tilaa esiin nouseville, koulutuksen ulkopuolisille tarpeille. Tilannekohtaisesti on arvioitava, mitkä kysymykset on syytä ottaa käsittelyyn. Joskus siten vapautetaan energiaa kurssin asioille, joskus sekoitetaan asioita. Kouluttajan on pystyttävä tarpeen vaatiessa palauttamaan ryhmä aiheen käsittelyyn, jos muut asiat uhkaavat ohjata huomiota tarpeettomalla tavalla pois kurssin tavoitteista ja sisällöistä.

Kouluttajat tietävät, että ryhmät ovat erilaisia. Melko tyypillisesti joukossa on myönteisiä ja kielteisiä henkilöitä, joille oppiminen on helppoa tai vaikeaa ja aihe kiinnostaa paljon tai vähän. Joillekin kouluttajan vähäinen auktoriteetti voi olla ongelma, joku toinen voisi peräänkuuluttaa vahvempaa persoonaa muita ohjaamaan. Yksi kouluttaja ei miellytä kaikkia.

Hyvä kouluttaja osoittaa arvostusta asiallisille ja kriittisille näkökulmille ja huomioille. Kouluttaja vahvistaa siten turvallisuutta, avoimuutta, motivaatiota ja oppimismyönteisyyttä. Tämä edellyttää kouluttajalta hyvää itsetuntemusta ja itseluottamusta. Mikäli nämä tuntuvat etäisiltä, niitäkin voi myös harjoittaa. Mikäli on vaikea löytää hyvää kirjallisuutta tai ehtiä itse kurseille, voi aloittaa keskustelemalla muiden kouluttajien kanssa laajalti.

Toisinaan kouluttaja joutuu kohtaamaan vaikeita tilanteita, jos joku henkilö on asiaton, eikä häntä saa helposti mukaan yhteiseen tekemiseen. Nyrkkisääntö on, että myönteinen palaute annetaan julkisesti, kielteinen ja korjaava yksityisesti. Tämä edellyttää tapausharkintaa. Toisaalta tilanteet on syytä ratkaista välittömästi, nolaamatta ketään.

Joskus voi olla hyvä pitää tauko ja käsitellä tilanne kahden kesken sen kanssa, jonka käytöstä tulisi korjata. Jos tilanteessa on kyse ristiriitatilanteesta

kahden henkilön välillä, harkintaa kannattaa käyttää siinä, kannattaako heidän olla paikalla samaan aikaan asian käsittelyssä. Ensisijaisesti on hyvä, jos tilanteet voi käsitellä yhteisesti, myönteisesti. Mikäli ristiriidassa on uhri, häntä on kuitenkin syytä suojata. Silloin yhteinen keskustelu ei välttämättä ole paras tapa.

Liikaa tilaa vievän oppijan voi toistuvasti keskeyttää hyvään kohtaan viemällä puheenvuoron, kiittäen ja olennaisen tiivistämällä. Kouluttajan harkinnassa vain lievästi asiattomat kommentit voi muotoilla uudestaan myönteisiksi – myönteisten kommenttien tärkeyttä korostaen. Vaikeiden kokemusten vuoksi tunteiden valtaan joutuneelle voi osoittaa monin tavoin ja suoraan sanoen myötätuntoa ilman, että sallii hänen jatkaa luokassa itselleen tärkeistä aiheista ja tunteista. Asiattomia kommentteja voi joskus käsitellä myös yleisesti siitä näkökulmasta, että mitä tällaisilla halutaan kertoa ja millaisen kuvan puhuja itsestään antaa, ja miksi. Kouluttaja tekee nämä valinnat ja vastaa siitä, että ilmapiiri pysyy myönteisenä. Siksikin myös vaikean tilanteen aiheuttavaa henkilöä on syytä kohdella myönteisesti, mutta päättäväisesti.

Koulutustilanteet ovat aina kaikenlaisesta syrjinnästä ja häirinnästä vapaita alueita, joten kouluttajan tulee puuttua näihin välittömästi. Tämän kirjan yhdenvertaisuusluvussa käsitellään aihetta vielä tarkemmin ja annetaan hyviä käytäntöjä asioiden ja tilanteiden käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn.

Kouluttajan on syytä olla läsnä hetkessä myös siten, että huomaa ja osaa reagoida, jos ilmapiiri alkaa väsähtää ja yleistä energiatasoa olisi nostettava. Tätä varten nopeita, hieman liikettä ja ääntä edellyttäviä harjoituksia kannattaa olla aina muutama saatavilla, takaraivosta poimittaviksi. Mikäli suunnitelma osoittautui liian teoria- tai luentopainotteiseksi, soveltavia harjoituksia kannattaa improvisoida oheen. Jos kurssilla on mukana ulkopuolisia luennoitsijoita, heidän luentojensa anti kannattaa aina purkaa yhteisin keskusteluin ja harjoituksin, jotka syventävät oppimista. Hyviä menetelmiä löytyy tämän kirjan menetelmäluvusta.

Jokainen koulutuksen vetäminen on hieno tilaisuus testata oman suunnitelman toimivuutta. Omia suunnitelmia voi kehittää edelleen, aivan kuin avoin ja ihmisystävällinen kouluttaja kehittyy itsekin joka kerta kouluttaessaan. Kehittämisen suhteen pohdi:

- Millaisina näen oppijat? Mihin uskon ja en usko heissä? Miksi? Miten omia oletuksiani kannattaisi kritisoida?
- Olenko itse halukas oppimaan?
- Mikä määrä joustoa ja missä asioissa on hyvä?
- Mikä on oikea tapa kohdata oppijat, jotka ovat kriittisiä tai kielteisiä?

Arvioi

Arviointityö on osa oppimista. Se, mitä ja miten arvioidaan, vaikuttaa siihen, mitä opitaan. Esimerkiksi kokeen kysymykset jäävät eri tavalla mieleen kuin ne, joihin ei ole kokeen muodossa enää palattu. Samoin arviointikeskustelun peilaukset vahvistavat syväoppimista alkuperäisen käsittelyn lisäksi.

Arvioinnin on oltava linjassa asetettujen osaamistavoitteiden kanssa; jos olet asettanut tavoitteeksi, että opiskelija osaa nimetä keskeiset talusteorioiden, et voi arvioida sitä, osaako hän soveltaa tai arvioida näitä teorioita. Silloin arvioinnin tulee keskittyä nimeämisen osaamiseen. Tämä on linjakasta opetusta.

Ei siis ole samantekevää, mitä ja miten arvioidaan. Ensin onkin syytä kysyä, mitkä ovat arvioinnin tavoitteet.

Koulutusta, oppimista, tavoitteita

Opittua ja tunnelmia kannattaa peilata ja tutkia opetustuokioiden ja kokonaisuuksien päätteeksi, päivän päätteeksi, kurssin päätteeksi sekä jälkikäteen.

Kun aluksi on tavalla tai toisella käsitelty tavoitteita, on näihin syytä palata. Erikseen voidaan pohtia, miten kukin saavutti omat henkilökohtaiset tavoitteensa, sekä miten kurssin yleiset tavoitteet saavutettiin.

Yleisiä hyviä kysymyksiä ovat esimerkiksi:

- Mitä opin, joita voi suoraan verrata tavoitteisiin
- Miten aion käyttää kurssin anteja jatkossa, jolloin voidaan arvioida soveltuvuutta

- Mikä oli uutta ja yllättävää, jolloin voidaan peilata osallistujien lähtötasoihin, tunteiden synnyttämiseen ja seuraavien kurssien tarpeisiin
- Mikä oli turhaa
- Miten menetelmät tukivat oppimista

Koska tunteilla on iso merkitys oppimisen kannalta, arvioinnissa voi pohtia myös tunteita. Miltä nyt tuntuu? Miksi? Mitkä asiat kurssilla herättivät tunteita? Mitä niistä seurasi?

Arviointikeskusteluja kannattaa käydä sekä yksin että yhdessä. Toisen hyvät huomioidut voivat kirvoittaa lisää hyviä oivalluksia. Toisaalta voi olla olennaista, että palautetta voi antaa myös nimettömästi, vaikka ay-koulutuksissa aina tähtäämmekin turvalliseen, voimauttavaan ja myönteiseen ilmapiiriin.

On erilaisia näkökulmia siitä, kannattaako varsinainen kirjallinen kurssiarviointi toteuttaa kurssitilassa vai jälkikäteen kotimatalla tai kotona. Tässä suositaan linjaa, jossa arvioinnille kannattaa jättää yhteistä kurssiaikaa. Tämä tuottaa vastaukset – osallistumisen tähän viimeiseenkin oppimistehtävään – kaikilta. Lisäksi se mahdollistaa yhteisen palautekeskustelun. Näistä syistä ehdotus on, että palautteen kirjoittaminen kurssilta lähtemisen jälkeen sallittaisiin vain erityistapauksissa, sillä toisinaan se tosiaan tuottaa hyvinkin mietittyjä vastauksia.

Yksittäisen tuokion lopuksi pidetty arviointi voi olla aika lyhyt. Siinä voi keskittyä esimerkiksi vain yhteen ydinasiaan ja sen kertaamiseen arvioinnin muodossa, tai sitä voi arvioida tunnelmaan liittyvän harjoituksen avulla.

Päivän päätteeksi kannattaa arvioida hieman enemmän, sillä päivä sisältää yleensä useamman kuin yhden kokonaisuuden tai tuokion. Päivän päätteeksi voi arvioida sisällöllisten tavoitteiden lisäksi ryhmytymistä myös esimerkiksi tunnelmaa koskevan harjoituksen kautta.

Kun kurssi on ohi, sen arviointi on oma kokonaisuutensa. Arvioinnissa peilataan tavoitteiden toteutumista, kerrataan keskeistä opittua aiheistoa ja kootaan kehittämiskohteita. Arvioidaan sekä henkilökohtaisten että yhteisten tavoitteiden toteutumista.

Arviointi voi tapahtua myös osana muodollista tai virallista osaamisen tunnustamista. Arvioinnin kohteena on tällöin osallistujan osaamisen karttuminen suhteessa kurssille asetettuihin osaamistavoitteisiin. Osallistuja osoittaa osaamisensa esimerkiksi loppukokeella tai

oppimispäiväkirjalla, jonka kouluttaja arvioi esimerkiksi asteikolla hyväksytty/ hylätty. Osaamisen tunnustamisen välineenä käytössä ovat tällöin tapauskohtaisesti esimerkiksi opintopisteet, oppimismerkit tai Koski-tietovaranto.

Kun arviointi toteutetaan osaamisen tunnustamista varten, on arvioinnin suunnitteleminen keskeinen osa koulutuksen suunnittelua. Osaamistavoitteita laadittaessa mietitään samalla, miten osaaminen osoitetaan ja arvioidaan. Tavoitteet asetetaan siten, että kurssin päätyttyä jokainen oppija osaa vähintään ne asiat, jotka kurssin osaamistavoitteiksi on asetettu.

Jälkikäteen arvioidaan myös sitä, mitä merkitystä opitulla tuli todellisuudessa olemaan. Nämä voivat koskea konkreettisia asioita (paraniko työyhteisön toiminta, etenivätkö neuvottelut, kehittykö yhdistyksen hallituksen toiminta ja miten). Lisäksi voi arvioida henkilöiden osaamisen kehittymistä osana jatkuvaa oppimista. Edistikö kurssi halua opiskella lisää, jäivätkö opitut asiat luomaan maaperää uudelle kehittämiselle vai jäikö anti konkreettiselle tasolle.

Mahdollisesti hyvistäkin arviointituloksista huolimatta on koulutusta aina mahdollista kehittää. Kurssien osallistajat ovat eri tilanteissa ja heidän osaamisensa vaihtelee. Vaikka keskimääräiset arviot olisivat erinomaisia, joukossa on todennäköisesti henkilöitä, jotka eivät saaneet kurssista irti kaikkea, mitä olisivat voineet. Kouluttaja voi ikuisesti kehittää ainakin sitä, miten kohtaa jokaisen oppijan henkilökohtaiset tarpeet ja vastaa niihin.

Itseäsi

Arviointi on kehittämisen edellytys. Hyvä kouluttaja osaa vastata esimerkiksi seuraavan kaltaisiin kysymyksiin:

- Miten opetan
- Miksi opetan
- Mikä on opetuksessani tärkeää
- Millaisia oppijat ovat – mitä kaikkia tarpeita tunnistan

Pedagogiset opinnot ovat hyödyllisiä, sillä ne antavat sanoja. Jos hahmottaa itsensä ja opetustapansa esimerkiksi behavioristiseksi tai konstruktivistiseksi, on helpompi pohtia sitä suhteessa kurssien sisältöihin ja oppijoiden tarpeisiin. Siksi seuraa lyhyt johdanto erilaisiin oppimiskäsityksiin.

Behaviorismi tulee englannin sanasta behaviour, käytös. Behavioristinen kouluttaja kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelijan toiminta muuttuu. Oppimista pidetään siten ulkoisesti havaittavana muutoksena. Vanhan ajatuksen mukaan opiskelijan päähän voi kaataa tietoa (esimerkiksi luennoimalla), ja opiskelija omaksuu tämän sekä muuttaa toimintaansa. On siis ärsyke (esimerkiksi luento) ja reaktio (uusi toiminta). Tässä välissä oppimisprosessi on ikään kuin musta laatikko, joka ei tapahtumana ole kiinnostava. Tällainen ajatus oli kasvatustieteissä vallalla suunnilleen 1960-luvulla. Kuuluisa koe-esimerkki on Pavlovin koira: Pavlov sai koiransa kuolaamaan kellon äänestä, sillä hän oli ryhtynyt antamaan sille syötävää kellon soidessa. Behaviorismia ryhdyttiin kritisoidaan, sillä ihmistä tai ihmisten oppimista ei lopulta kuitenkaan pidetty näin yksinkertaisena. Mitä mieltä itse olet ja miksi?

Kognitiivisuudessa korostetaan kognitioita, eli älyllistä oppimistoimintaa. Ärsykeen ja reaktion välinen musta laatikko, siis oppimisprosessin tapahtumat, nousivat tutkimuksen keskiöön. Miten ihminen oppii? Prosessoimalla. On erilaista oppimista, ja syväoppiminen, siis muistiin jääminen ja toiminnankin muutos, edellyttää kertausta ja käsittelyä, soveltamista ja tekemistä, harjoittelua. On myös sellaista syvällistä oppimista, joka muuttaa ajattelua, mutta joka ei kuitenkaan näy toiminnan muutoksena, ainakaan nopeasti. Lisäksi oppiminen on yksilöllistä, sillä meillä on erilaisia valmiuksia oppia jotakin tiettyä asiaa. Prosessointimme vaikuttaa moni asia, ja niistä vain osa on kouluttajan ulottuvilla. Kognitiivisuutta ryhdyttiin kritisoidaan, sillä se käsitteli uutta osaamista ikään kuin yksittäisenä ilmiönä. Mitä mieltä itse olet ja miksi?

Konstruktivistisuus tulee englannin sanasta, construct, rakentaa. Tämän mukaan uusi opittu asia, tieto, rakentuu henkilön kaiken aiemman opitun päälle. Vain lapsi on ”tyhjä taulu”, tabula rasa, altis uuden oppimiselle nopeasti. Aikuisella on jo paljon aiempia tietoja ja taitoja, myös huonoja ja vääriä kokemuksia, tilanteisiin liittyviä tunnemuistoja ja käsityksiään itsestään oppijana ja ylipäättään jonkinlaisena ihmisenä. Kaikki tämä vaikuttaa paitsi oppimisprosessiin, myös siihen, miten ja mihin uusi osaaminen tallentuu. Esimerkiksi se, miten se sopii yhteen aiemman osaamisen (aiempien rakennelmien), käsitysten ja asenteiden kanssa, vaikuttaa siihen, miten henkilö oppii. Konstruktivismia ryhdyttiin kritisoidaan, sillä se käsittelee ihmistä ikään kuin hän olisi oppimassa ja olemassa yksin. Mitä mieltä itse olet ja miksi?

Sosio-konstruktivistisuus laajentaa käsitystä tiedon ja osaamisen rakentumisesta: että kaikki tieto rakentuu sosiaalisesti eli yhdessä. Ihminen ei vastaanota tietoa ja osaamista, käsittele, tunne, opi, opi pois, muuta käsityksiään ja toimintaansa yksin, vaan yhdessä. Ihmisten välillä on paljon erilaisia, monitasoisia suhteita, jotka vaikuttavat ihmisten käsityksiin itsestään, osaamisestaan, tiedosta, maailmasta ja oppimisesta. Esimerkiksi ihmisten välillä ja oppimistilanteessa oleva ilmapiiri vaikuttaa oppimiseen. Merkitystä on myös sillä, miten henkilö suhtautuu siihen, jolta olisi oppimassa, tai miten muut, hänelle tärkeät henkilöt suhtautuvat. Niinpä kouluttajan on huolehdittava ryhmän ilmapiiristä ja luotava se kaikin tavoin oppimiselle otolliseksi. Tähän soveltuvasta yhteistoiminnallisuudesta on kirjoitettu useissa tämän oppaan luvuissa. Sosio-konstruktivismia ryhdyttiin kuitenkin käsittelemään informaatioyhteiskunnan näkökulmasta. Mitä mieltä itse olet ja miksi?

Konnektivismi laajentaa sosio-konstruktivismin tietoteknisten välineiden kautta välittyväksi. Connection tarkoittaa yhteyttä. Tässä sillä tarkoitetaan yhteyttä myös teknisin välinein. Erilaiset tekniset alustat, välineet, ohjelmat ja järjestelmät välittävät oppimista tarjoamalla erilaisia tapoja jakamiseen, kohtaamiseen, lukemiseen, kirjoittamiseen ja keskusteluun. Yhteys verkon kautta on erilaista vuorovaikutusta kuin kasvotusten. Tämä täytyy kouluttajan huomioida esimerkiksi pitämällä huolta riittävän yhteyden syntyisestä henkilökohtaisesti ennen verkkoyhteyden käyttöön siirtymistä tai muilla tavoin. Mitä mieltä itse olet ja miksi?

Keskeinen kysymys on: mistä tekijöistä oma oppimiskäsitys muodostuu. Vielä keskeisempi kysymys on: miten oppimiskäsitys näkyy opetuksessa, miten sen tulisi näkyä ja miten sitä voisi kehittää.

On lukuisia muitakin tapoja jaotella oppimistyylejä ja -käsityksiä. Ehkä joku muu sopii paremmin. Omien ajatusten jäsentämiseksi kannattaa lueskella alan kirjallisuutta ja peilata ajatuksiaan ja toimintaansa eri näkökulmiin. Muiden näkökulmat auttavat omaa arviointityötä ja tuovat erilaisia ajatuksia. Arviointia ja palautetta voi pyytää oppijoilta jatkuvasti. Omia ajatuksiaan voi kirjallisuuden lisäksi peilata kurseilla ja keskustelemalla jatkuvasti muiden kouluttajien kanssa – sekä myös muiden kanssa, joiden tehtävänä on saada henkilöitä toimimaan ja oppimaan, kuten johtajien.

Pohdi seuraavia:

- Miksi ja mitä haluat arvioinnilla saavuttaa ja saada selville – mitkä ovat arvioinnin tavoitteet?
- Keitä kaikkia varten arvioidaan?
- Miten arvioinnilla selville saatuja seikkoja käsitellään jatkossa – mihin toimenpiteisiin ne johtavat?
- Miksi ja miten opetan, haluaisin opettaa ja millainen kouluttaja haluan olla?

Lähteet

Haukilahti, Maria & al (2019): Osaamistavoitteiden kirjoittaminen. Turun yliopisto

Jatkuvan oppimisen kehittäminen. Työryhmän väliraportti Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19.

Puro, Ulla (1988) Kurssi läpi elämän. Opettajan ja ohjaajan opas. Työväen Sivistysliitto TSL ry

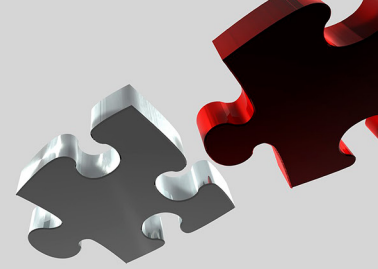
Söder, Katri (2020): Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kokonaisuus. Aineisto TSL:n henkilökunnalle ja hallitukselle

Tunnista ja tunnusta – Opas vapaan sivistystyön osaamisperusteisen koulutuksen kuvaukseen Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:7

Vuorinen, Ilpo (2001) Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Koulutuskeskus Novus Oy

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ay-kouluttajan työssä

Katri Söder



Johdanto

Ay-koulutusta järjestävät liittojen oppilaitokset sekä Työväen Sivistysliitto ovat vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Laki vapaasta sivistystyöstä määrittelee ensimmäisessä pykälässään, että vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Lain mukaan yksi tehtävämme on siis edistää tasa-arvoa.

Työelämä on muuttunut entistä monikulttuurisemmaksi. Liittojen toiminnassa ja koulutuksissamme on mukana entistä enemmän muualta Suomeen muuttaneita työntekijöitä, erilaisia uskontoja ja erilaisia kulttuureita. Kaikkien yhdenvertainen kohtelu pitää pystyä turvaamaan.

Vuonna 2015 voimaan tulleen Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän ominaisuuden takia. Tällaisia ominaisuuksia ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen. Koulutuksissa pitää lain mukaan turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen. Tasa-arvolain mukaan pitää huolehtia siitä, että opetus ja oppimateriaalit tukevat sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen lisää myös osallistujien turvallisuutta. Kenenkään ei tarvitse pelätä tulevaisuutta syrjityksi, kun kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti. Turvallisessa ilmapiirissä oppiminenkin on sujuvampaa, kun osallistujat uskaltavat epämukavuusalueelle ja jakavat välittömämmin tietojansa ja näkemyksiään.

On tärkeää, että me ay-kouluttajat osaamme edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa. Meidän on mietittävä myös tästä näkökulmasta, miten kurssieja mainostetaan, millaisia oppimateriaaleja valitaan, millaisia esimerkkejä opetuksessa käytetään ja miten koulutustilanteessa toimitaan. Tärkeää on myös se, että koulutustilat ovat esteettömät ja esimerkiksi erilaiset ruokavaliot huomioidaan.

Tässä luvussa käsitellään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimista ay-kouluttajan työssä.

Mitä syrjintä tarkoittaa?

Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin muita jonkun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Huono palvelu ei ole syrjintää, jos palvelu on huonoa kaikille. Mutta jos palvelu on huonoa vaikkapa vain vammaisille, miehille, tietyn puolueen jäsenille tai muslimeille, on kyse syrjinnästä.

Kuten jo aiemmin todettiin, ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on myös käsky tai ohje syrjiä muita.

Vammaisille ihmisille pitää tehdä heidän tarvitsemiaan kohtuullisia mukautuksia, jotta he voivat osallistua koulutukseen. Se voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koulutus järjestetäänkin ensimmäisessä kerroksessa toisen kerroksen sijasta. Kohtuullinen mukautus voi tarkoittaa myös esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan ottamista maksutta mukaan kurssille. Opetusmenetelmät pitää valita siten, että kaikki pystyvät osallistumaan samalla tavalla. Jos kohtuullisia mukautuksia ei tehdä, se on lain mukaan syrjintää.

Tasa-arvolaisissa kielletään sellainen syrjintä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa sitä, miten henkilö käsittää oman sukupuolensa. Samoin jokaisella on oikeus ilmaista sukupuoltaan siten, kuin itse kokee hyväksi. Ketään ei siis saa syrjiä sillä perusteella, mitä sukupuolta hän on, mitä sukupuolta hän itse kokee olevansa tai miten hän ilmaisee sukupuoltaan.

Myös seksuaalinen häirintä on syrjintää. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä. Tästä lisää myöhemmin.

Ihmiset voivat kohdata syrjintää monilla eri perusteilla. Esimerkiksi maahanmuuttajataustainen henkilö saattaa kokea syrjintää etnisen alkuperänsä, uskontonsa, ikänsä, sukupuolensa ja seksuaalisen identiteettinsä vuoksi. Itsekin voisin kohdata syrjintää monilla eri perusteilla erilaisissa tilanteissa. Voisin kohdata syrjintää vaikkapa ammattiosastossani siksi että olen nainen, opiskelupaikassani siksi että olen ammattiyhdistysaktiivi, ja esimerkiksi työhaastattelussa siksi, että olen keski-ikäinen.

Kun pohdit syrjinnän esiintymistä koulutustilanteissa, voit miettiä esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Kohdellaanko jotakuta kurssin osallistujaa eri tavalla kuin muita?
- Onko erilaisen kohtelun synä kielletty syrjintäperuste, eli jokin henkilökohtainen ominaisuus?
- Puuttuessasi tilanteeseen mieti syrjinnästä kertovat tosiseikat: miksi epäilet, että kohtelu liittyi henkilökohtaiseen ominaisuuteen?
- Jos kyseessä on syrjintätilanne, puutu siihen heti! Käsittelemme puuttumisen keinoja myöhemmin tässä luvussa.

Mitä häirintä tarkoittaa?

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sellaista seksuaalista käyttäytymistä, jolla tahallaan loukataan toisen koskemattomuutta. Häirintä ei ole vain fyysistä koskettamista, vaan se voi olla myös seksuaalista puhetta. Häirintä voi olla myös sanatonta, kuten esimerkiksi ilmeitä tai eleitä. Seksuaalinen häirintä luo ilmapiirin, joka on uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava toiselle ihmiselle.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys

Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole seksuaalista. Se liittyy toisen ihmisen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa sitä, että ihminen voi kokea olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa niitä tapoja, joilla ihminen ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Näitä ilmaisun tapoja ovat esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet.

- Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:
- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentaminen
- kiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen tai sen ilmaisuun

Puutu kurssilla tapahtuneeseen häirintään heti. Kun huomaat häirintää, tai saat ilmoituksen kurssilla tapahtuneesta häirinnästä, ota yhteyttä häirinnästä syytettyyn henkilöön ja selvitä mistä asiassa on kyse. Keskustelussa tehdään selväksi, että minkäänlaista häirintää ei hyväksytä. Asia kannattaa käsitellä kunnolla myös häirintää kokeneen henkilön kanssa.

Jos et ole varma siitä, onko huulenheitto häirintää, kannattaa siihen puuttua. Voit puuttua esimerkiksi häiritseviksi kokemuksi vitseihin myös yleisellä tasolla, koko ryhmän kanssa yhdessä.

Mikäli häirintä toistuu, ilmoita siitä esihenkilöllesi, hän on velvollinen selvittämään tilanteen. Tasa-arvolaki nimittäin kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän oppilaitoksissa. Oppilaitos tai yhteisö on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Mikäli toimiin ei ryhdytä, on menettely laissa kiellettyä syrjintää, jolloin oppilaitos tai yhteisö voi joutua hyvitysvastuuseen.

Jos häirintä on sen luonteista, että rikosoikeudellinen tunnusmerkistö täyttyy, kannusta uhria ottamaan yhteyttä myös poliisiin.

Vältä ennakkoluuloja

Tutkimuksissa on havaittu, että opettajien ennakkoluulot voivat horjuttaa yhdenvertaisuutta koulutuksissa. Ennakkoluuloilla tarkoitetaan kielteisiä ajatuksia, jotka kohdistuvat ihmiseen pelkästään sen vuoksi, että hän kuuluu tiettyyn ryhmään. Ennakkoluulot eivät välttämättä johda syrjivään käyttäytymiseen, mutta niiden tunnistaminen on tärkeää. Ennakkoluulojen

vuoksi erilaisiin ryhmiin (esimerkiksi naiset tai vammaiset) voi liittyä erilaisia odotuksia siitä, miten he selviytyvät kurssin tehtävistä tai millaisia ominaisuuksia heillä on. Miesten saatetaan ajatella selviytyvän paremmin vaikkapa matemaattista ajattelua vaativista tehtävistä, ja naisten kielellistä ajattelua vaativista tehtävistä. Kouluttaja voikin muistuttaa osallistujia siitä, että kaikkien on mahdollista parantaa suoritustaan harjoittelemalla, tai että tehtävän suorittaminen ei liity esimerkiksi fyysisiin ominaisuuksiin tai sukupuoleen. (Renko, Larja, Liebkind ja Solares 2021.)

Rosenthalin ja Jacobsenin vuonna 1968 tekemässä kokeessa testattiin, miten opettajien ennako-odotukset oppilaistaan vaikuttavat oppilaiden koulumenestykseen. Yhdysvaltalaisen alakoulun oppilaille teetettiin älykkyydesti, jonka kerrottiin tunnistavan oppilaat, jotka ovat juuri ”puhkeamassa kukkaan”. Opettajille kerrottiin, ketkä heidän oppilaistaan olivat tällaisia kukkaan puhkeajia, mutta todellisuudessa nimetyt oppilaat oli valittu sattumanvaraisesti. Vuoden ja kahden vuoden jälkeen oppilaille teetettiin uudelleen sama älykkyydesti. Ne oppilaat, jotka oli nimetty potentiaalisiksi koulumenestyksensä parantajiksi, olivat todellisuudessaakin parantaneet tulostaan muita enemmän. Mielenkiintoinen tulos oli myös se, että ne oppilaat, jotka olivat opettajien odotusten vastaisesti myös parantaneet koulumenestystään, olivat opettajien mielestä silti huonommin sopeutuvia, ja vähemmän mielenkiintoa ja kiintymystä herättäviä. Opettajan ennakkoluulot vaikuttavat siis oppilaiden koulumenestykseen merkittävästi. (Renko ym. 2012)

Kouluttajan on hyvä tunnistaa omat ennakkoluulonsa ja niiden vaikutukset omaan toimintaansa ja ajatteluunsa. Miten ennakkoluuloja voisi välttää omassa toiminnassaan ay-kouluttajana?

- Mieti, millaisia oletuksia sinulla on esimerkiksi eri ikäisistä, eri sukupuolen edustajista, eri maista tulevista henkilöistä, eri uskontokuntiin kuuluvista ja niin edelleen.
- Mieti, vaikuttavatko ennakkoluulot ja oletukset omaan toimintaasi kouluttajana?
- Kerro kurssilaisille, että oppimista ja älykkyyttä on mahdollista oppia. Siihen ei vaikuta esimerkiksi yhteiskuntaluokka, etninen tausta tai sukupuoli.
- Osoita, että jonkun opiskelijan oppimisvaikeudet eivät ole merkki koko vähemmistöryhmän oppimisvaikeuksista.
- Käytä sellaisia oppimateriaaleja, jotka eivät vahvista ennakkoluuloja. Esimerkiksi opetusmateriaalien kuvissa ei ole hyvä kuvata naisia vain hoiva-alan ammattiteissa. Myös vähemmistöjen on hyvä näkyä opetusmateriaaleissa positiivisessa sävyssä.

Muista normikriittisyys omassa toiminnassasi

Yhteiskunnan asettamat normit vaikuttavat meihin jo lapsesta alkaen. Normit tarkoittavat käsityksiä siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä ja ”normaalina”. Opimme jo päiväkodissa, miten esimerkiksi tyttöjen ja poikien kuuluisi käyttäytyä. Normit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia, ja ne vaikuttavat ajatuksiimme siitä, minkälaisia ihmisten tulisi mielestämme olla. Kouluttajalla voi esimerkiksi olla jokin ennako-oletus siitä, millainen on homoseksuaali, maahanmuuttaja tai paperimies, ja millaisia heidän tulisi olla. Nämä oletukset voivat helposti vaikuttaa koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen, jos kouluttaja ei tiedosta niitä omassa toiminnassaan.

Normikriittisyydellä tarkoitetaan tietoisuutta niistä normeista, jotka ohjaavat asenteidemme ja arvostustemme muodostumista. Normikriittisyyden avulla tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia yhteiskunnassa, työelämässä ja koulutustilanteissa voidaan purkaa. Kouluttajan on hyvä muistaa, että arkipuheessa voi olla paljon esimerkiksi sukupuolirooleja ja niihin liittyviä ennakkoluuloja ylläpitäviä puhetapoja. Siksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä sanoja käyttää. Pohdi siis tarkkaan esimerkiksi sitä, millaiset vitsit ovat mielestäsi hyväksyttäviä koulutustilanteissa.

- Millaisia normeja ay-koulutuksissa voisi esiintyä?
- Millaiset yhteiskunnan asettamat normit ohjaavat omaa ajatteluasi?
- Millaiset vitsit ovat hyväksyttäviä koulutuksissasi? Hyväksytkö sovinistiset tai rasistiset vitsit? Ovatko turkulaisvitsit ok?

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuoli on sosiaalinen rakenne, johon ihminen kasvaa lapsesta saakka. Yhteiskunnassa on paljon sukupuoleen liittyviä odotuksia ja malleja, jotka vaikuttavat esimerkiksi opiskelupaikan ja työpaikan valintaan. Nämä odotukset voivat vaikuttaa myös siihen, millaiseen ay-toimintaan ja millaisille kursseille ihminen osallistuu. Siksi on tärkeää pohtia asiaa tarkasti suunniteltaessa kursseja ja niiden markkinointia. Millaisia kuvia käytämme kunkin kurssin esitteessä? Millaisilla sanoilla kuvailemme kurssin sisältöä?

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa ihmisen kohtaamista ja hyväksymistä omana itsenään. Se tarkoittaa sukupuoleen kohdistuvien odotusten huomaamista ja purkamista. Se ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin sukupuolineutraalius, joka häivyttää sukupuolierot.

Kun suunnittelemme koulutuksia sukupuolisensitiivisesti, pyrimme tunnistamaan ja kyseenalaistamaan sukupuoleen liittyviä odotuksia ja käytäntöjä. Kannustamme osallistujia löytämään oma tapansa toteuttaa itseään. Sukupuolisensitiivinen kouluttaja on tiedostava ja oivaltava. Hän tunnistaa omat ja yhteiskunnan asettamat sukupuoli-odotukset ja osaa arvioida niitä kriittisesti. Hän tiedostaa sukupuolten moninaisuuden ja kunkin ihmisen yksilöllisyyden. Sukupuolia eivät ole vain mies ja nainen, vaan ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain siltä väliltä tai jotain ihan muuta. Joillakin taas ei ole sukupuolta lainkaan.

Käytännön toimia syrjinnän ehkäisemiseksi

Koulutustilaisuudet kannattaa julistaa syrjinnästä vapaaksi alueeksi, ja kertoa tämä jokaisen kurssin aluksi. Osallistujien kanssa käydään yhdessä läpi, mitä se tarkoittaa, ja millaisia ajatuksia se herättää. Jos käytät dioja, aloitusdiassa voi näyttää syrjinnästä vapaa alue-merkin sekä lyhyitä lausekkeita sen merkityksestä. Diaa esittäessäsi voit kertoa esimerkiksi näin:

Syrjinnästä vapaa alue tarkoittaa sitä, että kurseillamme tai muissakaan kohtaamisissa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää tai häirintää. Olemme kaikki erilaisia, mutta samanarvoisia. Kuuntelemme ja tulemme kuulluksi. Opimme kaikki

omalla tavallamme. Kunnioitamme jokaisen omaa tilaa emmekä loukkaa ketään. Kannustamme ja rohkaissamme toisiamme.

Kouluttajan tulee aina puuttua tilanteeseen, jossa syrjintää tai häirintää esiintyy. Kouluttajana pystyt monin eri tavoin toimimaan syrjinnän ehkäisemiseksi.

- Kerro aina kurssin aluksi, että kurssit ovat syrjinnästä vapaata aluetta. Pohtikaa yhdessä, mitä se tarkoittaa.
- Puutu aina heti syrjintään, kiusaamiseen ja häirintään! Puuttuminen on tehokkainta silloin, kun se tehdään välittömästi. Puuttuessa on syytä huomioida se, ettei puuttumisella nolaa tai loukkaa ketään, myöskään sitä henkilöä, jonka toimintaan puutut, etkä sitä henkilöä, johon häiritsevä toiminta kohdistui.
- Käytä asiallista kieltä ja puutu esimerkiksi seksistiseen tai rasistiseen vitsailuun tai ennakkoluuloihin perustuvaan kielenkäyttöön (vammaisat ovat tyhmiä, homot ovat neitejä, maahanmuuttajat ovat laiskoja jne.).
- Ota puheessasi huomioon kaikki kuulijat.
- Älä oleta mitään, vaan anna jokaisen olla sellainen kuin on. Anna kunkin osallistujan määrittellä itse itsensä. Älä laita yksilöä edustamaan koko ryhmää (esimerkiksi turkulaisia tai saksalaisia).
- Pidä huoli, että mikään harjoitus ei altista ketään naurunalaiseksi joutumiselle tai nolaamiselle. Huolehdi siitä, kaikki osallistujat pystyvät osallistumaan harjoituksiin, esimerkiksi vamman estämättä.
- Mieti aktiivisesti omia käsityksiäsi.
- Osallista kaikki opetukseen. Osallistaminen voi tapahtua esimerkiksi tällaisilla keinoilla:
 - Muotoile kysymyksiäsi uudelleen eri tavoin varmistaaksesi, että kaikki ovat ymmärtäneet. Käytä selkeää kieltä, jota kaikki osallistujat ymmärtävät. Vältä kapulakieltä, sivistyssanoja ja lyhenteitä.
 - Ota itsellesi vastuu viestinnän selkeydestä (kysy mieluummin: ”Sanoinko tämän nyt selvästi?” kuin ”Ymmärrättekö?”)
 - Määrittele kurssin alussa yhteiset keskustelusäännöt (esimerkiksi ei keskeytetä, vaan nostetaan käsi ylös puheenvuoron pyytämiseksi).

- Kysy avoimia kysymyksiä, joihin ei voi vastata vain ”kyllä” tai ”ei” (älä kysy: ”Oliko tämä tehtävä teistä mukava?” vaan ”Miltä tämä tehtävä teistä tuntui?”)
- Ota hiljaisetkin osallistujat mukaan ja pyydä heitä kertomaan ryhmätyön tulokset tai jakamaan omia kokemuksiaan, mutta älä kuitenkaan painosta osallistumaan.
- Anna ryhmäläisille erilaisia rooleja varmistaaksesi, että kaikilla on tilaisuus osallistua (esim. kellokalle, raporttoija, kirjuri, puheenjohtaja).
- Korosta, että jokaisella osallistujalla on jotain annettavaa.

Syrjinnän vastaisia opetusmenetelmiä

Ay-pedagogiikassa suosimamme yhteistoiminnallinen oppiminen on syrjinnän vastaista pedagogiikkaa. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa oppijat jaetaan pienryhmiin, joissa voi olla mukana monista eri taustoista tulevia opiskelijoita. Annetut tehtävät ja työnjako suunnitellaan niin, että ryhmä voi saavuttaa tavoitteensa ainoastaan yhteistyöllä. Kyseessä ei siis ole perinteinen ryhmätyö, vaan yksilön suoriutuminen riippuu koko ryhmän suoriutumisesta. Jokainen on tietoinen vastuualueestaan, ja sen merkityksestä yhteiselle suoriutumiselle. Opiskelijat opettavat toisiaan ja oppivat toisiltaan. Näitä menetelmiä esitellään tarkemmin luvussa ay-koulutuksen menetelmiä.

Tässä muutamia menetelmiä, joiden avulla voidaan käsitellä ennakkoluuloja ja yhdenvertaisuutta sekä syrjintää. Menetelmät on esitelty sisäministeriön selvityksessä syrjinnän vastaisen pedagogiikan keinoista ja käytännöistä (Renko ym. 2012).

Uuden työkaverin kirje

Ennakkoluuloihin voi pyrkiä vaikuttamaan Uuden työkaverin kirje-harjoituksella. Siinä kuvitellaan, että työpaikalle on tulossa uusi työntekijä ulkomailta. Osallistujat saavat laittaa eri maista tulevat hakijat haluamaansa järjestykseen. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten maat sijoittuvat, ja osallistujia pyydetään myös perustelemaan valintansa. Perusteluiden sisältämiin ennakkoluuloihin kiinnitetään huomioita ja pohditaan, mistä ennakkoluulot juontavat juurensa.

Tämän jälkeen osallistujille annetaan kuvitteelliset kirjeet, joissa hakijat kertovat itsestään. Kirjeet on laadittu siten, että ne rikkovat ennakkoluuloja. Kirjeiden lukemisen jälkeen tehdään uusi suosikkilista, joka jälleen käsitellään samaan tapaan kuin edelliset listat. On huomattava, että harjoitus voi helposti kääntyä myös tarkoitustaan vastaan, jos keskusteluosiota ei johdeta huolellisesti.

Elävä kirjasto

Elävä kirjasto voidaan toteuttaa myös isoissa seminaareissa tai kokouksissa, joissa on paljon ihmisiä paikalla. Tarkoituksena on, että kirjastosta lainataan kirjojen sijaan erilaisia ihmisiä määrätyn mittaista keskustelutuokiota varten. Se kannustaa vuoropuheluun ja kohtaamiseen ennakkoluulojen sijaan, ja tarjoaa mahdollisuuden keskustella niiden ihmisryhmien kanssa, joihin arjessa on muuten vain vähän kontakteja. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta siitä, että ihmiset eivät ole pohjimmiltaan kovin erilaisia. Elävän kirjaston kirjat edustavat ryhmiä, jotka kohtaavat syrjintää ja ennakkoluuloja. Tarkoituksena on, että lainattavat ihmiset edustavat erilaisia ryhmiä mahdollisimman laajasti. Lainaajat voivat tutustua kirjaston kokoelmaan lainausluetteloa selaamalla. Listalla voi olla esimerkiksi turvapaikanhakija, muslimi, vammainen, poliitikko tai työtön.

Yhdenvertaisuuskävely

Harjoituksen tarkoituksena on luoda empatiaa ja ymmärrystä siitä, miltä syrjinnän kohteeksi joutuminen tuntuu. Harjoituksen osallistujille jaetaan lapulla rooleja, joihin uppoutumiseen annetaan tarpeeksi aikaa ennen harjoituksen aloittamista. Roolit voivat olla esimerkiksi tällaisia:

- Vasta Suomeen muuttanut kielitaidoton pakolainen.
- Opettajana toimiva homoseksuaali pienessä kylässä.
- Liikuntarajoitteinen, joka pystyy liikkumaan ainoastaan pyörätuolilla.
- 17-vuotias opiskelun keskeyttänyt masennusta sairastava nuori.
- Keski-ikäinen koditon alkoholisti.
- Korkeasti koulutettu, vakituisessa työsuhteessa oleva henkilö.
- Yhteiskunnassa aktiivisesti toimiva opiskelija.

Oma rooli otetaan haltuun pohtimalla esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Millainen lapsuus sinulla oli?
- Millainen perhe sinulla on?
- Millaista arkesi on?
- Miten vietät vapaa-aikaasi?
- Mitä pelkää?
- Mistä unelmoit?

Tämän jälkeen osallistujat asettuvat seisomaan riviin. Kouluttaja lukee joukon kysymyksiä, ja aina kun osallistuja arvelee, että hänen roolihahmonsa voisi vastata kyllä, hän ottaa askeleen eteenpäin. Jos vastaus on ei, tai siitä on epävarma, on pysyttävä paikallaan. Kouluttajan kysymät kysymykset voivat olla esimerkiksi tällaisia:

- Olet tyytyväinen elämääsi.
- Sinulla on arjen perusasiat kunnossa.
- Kotonasi on televisio, puhelin ja nettiyhteys.
- Voit valita ammattisi ja työpaikkasi kiinnostuksesi mukaan.
- Voit vaikuttaa ympäröivän yhteiskunnan asioihin.
- Et pelkää poliisin pysäyttävän sinua kadulla.

Harjoituksen purkaminen jälkikäteen on myös tärkeää. Voit kysyä esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Miltä tuntui nähdä oma paikkansa suhteessa muihin?
- Missä vaiheessa kiinnitit huomiota muiden liikkumiseen?
- Miltä tuntui huomata muiden jäävän paikoilleen?
- Kuvittelitko olevasi mies vai nainen? Luuletko että tilanteesi olisi muuttunut sukupuolta vaihtamalla?
- Kuvastaako tilanne mielestänne yhteiskuntaa? Miten?
- Mitä asialle voisi tehdä?

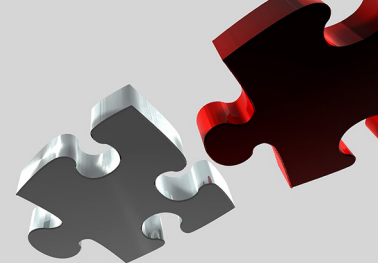
Lähteet

Elina Renko, Liisa Larja, Karmela Liebkind ja Emilia ja Solares. Selvitys syrjinnän vastaisen pedagogiikan keinoista ja käytännöistä. Sisäasiainministeriön julkaisu 50 / 2012.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki vapaasta sivistystyöstä.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980632>

Yhdenvertaisuuslaki.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>



Kielenkäyttö ja kulttuuri vaikuttavat kaikkien toimintatapoihin ja ajattelumalleihin. Erilaisissa ympäristöissä kasvaneet ihmiset tekevät kuitenkin kaiken aikaa yhteistyötä, keskustelevat ja tutustuvat ilman yksityiskohtaista tietoa toistensa kotiseutujen ja lapsuudenperheiden tavoista tai perinteistä. Avoin mieli, joustava asenne sekä tietoisuus kielen ja kulttuurin vaikutuksesta vuorovaikutukseen ja tapaamme katsoa maailmaa auttavat pitkälle. Tässä luvussa annetaan näkökulmia ja välineitä kulttuuri- ja kielitietoiseen pedagogiikkaan, jotta kouluttautuminen ja voimaantuminen voidaan mahdollistaa myös sellaisille oppijoille, joille koulutuksessa käytettävä kieli tuottaa haasteita ja joille suomalainen työelämä tai (aikuis)koulutuksen kulttuurit eivät ole läpikotaisin tuttuja.

Erilaiset kielet, perinteet ja oudoilta tuntuvat tavat herättävät ihmetystä ja ovat monien mielestä mielenkiintoisia, oli sitten kyse harrastukseen liittyvästä alakulttuurista tai vaikkapa itselle vieraan maan kulttuurista. Kielitietoisuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kouluttajan täytyisi osata monia kieliä, eikä kulttuuritietoisuus sitä, että pitäisi opiskella eri kulttuurien tapoja tai perinteitä. Kyse on siitä, että huomaa näiden vaikutuksen käyttöön ja ajattelutapoihin, erityisesti itsessään. Kulttuuritietoisuus alkaa omien toimintatapojen huomaamisesta. Kulttuuritietoisesti ajatteleva kouluttaja huomaa kulttuurin vaikutuksen erityisesti omiin oletuksiinsa ja tapoihinsa. Sitten on myös helpompi ymmärtää toisenlaisia tapoja toimia. Kielitietoisessa pedagogiikassa kiinnitetään huomio kieleen ja sen käyttöön: miten ja millaista kieltä missäkin yhteydessä käytetään? Miten ymmärrystä rakennetaan? Kielitietoisesti ajatteleva kouluttaja ymmärtää kielen merkityksen oppimisessa.

Aikuisena Suomeen muuttaneet tarvitsevat työelämässään samoja taitoja ja tietoja kuin Hämeessä tai Kainuussa kasvaneet. Samat pedagogiset menetelmät toimivat kuin muillakin aikuisilla. Kouluttaja ei useinkaan tunne koulutuksensa osallistujia ennakolta eikä tiedä, keitä tai millaisia osallistujia ryhmässä on mukana. Kieli- ja kulttuuritietoinen pedagogiikan näkökulma on hyvä pitää mielessä jokaista kurssia valmisteltaessa, koska se vahvistaa kaikkien oppimista, myös niiden, joiden äidinkieli tai koulusivistyskieli on sama kuin

koulutuksessa käytettävä kieli. Näkökulma auttaa myös henkilöitä, joilla on haasteita esimerkiksi lukemisen, kirjoittamisen, hahmottamisen, keskittymisen tai tarkkaavuuden kanssa (ks. tämän kirjan luku Erilaisten oppimispolkujen tukemisesta ammattiyhdistyskoulutuksessa). Erityisen tärkeää se on huomioida silloin, kun kouluttajalla ei ole vahvaa yhteistä kieltä osallistujan tai osallistujien kanssa.

Maahanmuuttaneet suomalaisessa työelämässä ja ammattiyhdistyksissä

Suomeen muuttavat ovat lähtöisin paitsi eri puolilta maailmaa, myös muutoin hyvin eri lähtökohdista. Koulutustausta, kasvuympäristö, sosio-ekonominen asema ja maailmankatsomus vaihtelevat suuresti, yksilön omista kokemuksista puhumattakaan. Maahanmuuttaja-termille ei ole tarkkaa määritelmää, ja määritelmästä riippumatta se niputtaa yhteen valtavan määrän erilaisia ihmisiä eri lähtökohdista. Maahan aikuisina muuttaneiden taustat ja kokemukset ovat valtavan erilaisia. Suomessa asuttu aika ja mahdollisuudet osallistua esimerkiksi kielikursseille vaihtelevat, joten suomen kielen taito voi olla mitä vain tutuimmissa arkitilanteissa suunnilleen pärjäävästä monipuoliseen ja taitavaan kielenkäyttäjään. Työhistoria, koulutustausta sekä perustaitojen taso vaihtelee – aivan kuin keillä tahansa aikuisilla koulutukseen osallistujilla.

Kieleen ja kulttuuriin liittyvää oletettua erilaisuutta ei kannatakaan korostaa. Suomeen aikuisina muuttaneet tulisi kuitenkin ottaa huomioon koulutuksia suunniteltaessa ja markkinoitaessa. Ulkomaan kansalaisten osuus Suomen väestöstä on kasvanut hiljalleen 90-luvulta saakka*, mutta maahanmuuttajia on ollut vähän ammattiliittojen jäsenissä, aktiiveissa ja toimitsijoissa (Alho 2015, Hakkarainen 2020). Maahan muuttaneilla on suurempi kynnys osallistua toimintaan, vaikka koulutukselle ja yhteisölliselle toiminnalle voi olla jopa Suomessa syntyneitä suurempi tarve.

Useissa tutkimuksissa on tuotu ilmi, että maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla ja myös tiedot suomalaisesta työelämästä ovat heikkomat kuin muiden työntekijöiden (ks. esim. Alho 2015, Hakkarainen 2020, Kytäjä 2011). Näiden tutkimusten mukaan puutteelliset tiedot altistavat hyväksikäytölle ja työehtojen polkemiselle. Samoissa tutkimuksissa haastatellut maahan muuttaneet ovat kokeneet olevansa valtaväestöä heikommassa neuvotteluasemissa. Heidän mielestään maahanmuuttajien tietämys suomalaisen työelämän pelisäännöistä on puutteellinen. Tilastot tukevat väitettä maahan muuttaneiden heikommasta asemasta työmarkkinoilla. Viimeisen vuosikymmenen aikana ulkomailla syntyneissä, mutta jo 5–9 vuotta Suomessa asuneissa työntekijöissä on selvästi enemmän pienituloisia kuin Suomessa syntyneissä. Työllisten vuosittaiset tulot ovat jatkuvasti olleet keskimäärin neljäsosan Suomessa syntyneitä pienemmät. Osa-aikaista työtä tekevien osuus on Suomessa syntyneitä selvästi korkeampi. Viimeisen vuosikymmenen aikana kaksi kolmasosaa työllisistä ulkomaan kansalaisista on työntekijätehtävissä, usein ammatissa, joka ei vastaa koulutusta.**

*vuonna 1999 ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä oli 1,7%, vuonna 2009 2,9% ja 2019 4,8%. Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana Suomeen on muutettu eniten naapurimaista Virosta, Venäjältä ja Ruotsista sekä Irakista ja Kiinasta. (Tilastokeskus, Työ- ja elinkeinoministeriö).

**2009-2018 keskiarvot. Pienituloisuus: ulkomailla syntyneet 11,9%, Suomessa syntyneet 5%. Osa-aikatöitä tekevien osuus 9 % korkeampi kuin Suomessa syntyneillä. Tilastoihin maahanmuutosta ja maahan muuttaneiden tilanteesta Suomessa ja suomalaisilla työmarkkinoilla voi tutustua tarkemmin esimerkiksi Ely-keskuksen ylläpitämissä Kototietokannassa ja Kotoutumisen indikaattori-tietokannassa.

Kulttuuritietoinen pedagogiikka aikuiskoulutuksessa

Pidämme omaa kulttuurista taustaamme niin itsestään selvänä, että jokapäiväisen elämän toiminnoissa kiinnitämme siihen harvoin huomiota. Kulttuuri nähdään monesti jonakin, mikä määrittää muita. Kulttuuri huomataan ja sitä usein myös korostetaan sellaisten ihmisten kohdalla, joiden ajattelemme olevan erityisen erilaisia kuin itse olemme. Oma kulttuurimme

on juhlapäivien ulkopuolella melko näkymätön. Päivittäisiin toimintatapoihimme kuitenkin vaikuttaa luonnollisina ja itsestäänselvyysinä pitämämme asiat, jotka olemme oikeastaan unohtaneet oppineemme. Tähän viitataan usein kulttuurisilla silmälaseilla: kulttuurimme värittää kaikkea katsomaamme ja vaikuttaa siihen, miten kaiken koemme tai vaikka mihin asioihin kiinnitämme huomiota.

Kulttuuriin perehtyminen kannattaa aloittaa pohtimalla omaa kulttuuria. Millaisia toimintatapoja ja ajatusmalleja olen oppinut lapsuudenkodissani? Onko minun kulttuurini samanlainen kuin vanhempieni? Miten omat toimintatapani ovat muuttuneet eri elämäntilanteissa? Onko minulla erilaisia tapoja toimia eri seurueissa? Millaisissa tilanteissa olen kokenut kulttuurien ja toimintatapojen yhteentörmäyksiä esimerkiksi parisuhteissa tai työpaikoilla?

Kenenkään kulttuuri ei ole muuttumaton, vaan joustava ja moniulotteinen. Usein sanotaan, että Suomessa on totuttu pieneen valtaetäisyyteen esimerkiksi työntekijän ja esihenkilön välillä. Suomen sanotaan myös olevan yksilökulttuurin maa, jossa jokainen päättää omista asioistaan ja on vastuussa päätöksistään. Samassa maassa kasvaneet ja samanlaisen koulujärjestelmän läpi kulkeneet jakavat monia yhteisiä toimintamalleja. Kuitenkin usein esimerkiksi työpaikkaa vaihtaessa huomaa, että työpaikkojen sisäiset, jopa saman työpaikan eri osastojen tai tiimien kulttuurit ja toimintatavat ovat keskenään hyvin erilaisia. Toisissa arvostetaan työntekijän itsenäisyyttä, toisissa käytetään paljon aikaa yhteisistä linjauksista keskustelemiseen. Toisissa päätöksenteko on eriytetty ja johdosta tulee ohjeet toimintatavoista.

Sen sijaan, että paneutuisi erilaisten kulttuurien vertailuun, ay-kouluttajien on hyödyllisempää käyttää hieman aikaa esimerkiksi seuraavien kysymysten miettimiseen:

- Millainen on mielestäni hyvä kouluttaja? Entä opiskelija, esihenkilö ja työntekijä?
- Miten tunnistan luotettavan ja rehellisen henkilön? Entä älykkään?
- Mitä päättelen henkilöstä katsekontaktin, kädenpuristuksen tai äänenkäytön perusteella? Entä vaatetuksen?
- Miten ilmaisen erimielisyyttä? Miten kieltäydyn?
- Miten olen tehnyt isot päätökset ja valinnat?

- Millaisia asioita minun on vaikea ottaa puheeksi?
- Miten suhtaudun omiin tai muiden tekemiin virheisiin?

Miten oma tausta ja elämäkokemukset näkyvät vastauksissa? Entä jos olisit kasvanut hyvin toisenlaisessa perheessä, asunut nuoruutesi eri puolella Suomea tai syntynyt pari vuosikymmentä aiemmin tai myöhemmin?

Kielitietoinen pedagogiikka aikuiskoulutuksessa

Kielitietoisuus pohjautuu 1980-luvun Language Awareness-liikkeeseen. Liikkeen tavoitteena oli parantaa heikoista sosiaalisista lähtökohdista tulevien oppilaiden osallistumismahdollisuuksia ja kielellisiä valmiuksia, ja sitä kautta koulutuksen tasa-arvoisuutta (James & Garrett 1992). Suomessa kielitietoinen pedagogiikka on tärkeä osa jo vuoden 2014 perusopetuksen opetussuunnitelman perusteita, joten koulujen kielitietoiseen opetukseen on olemassa paljon materiaalia ja tutkimuksia. Monia perusopetuksessa hyviksi todettuja malleja voi hyvin soveltaa myös aikuiskoulutuksessa. Tässä luvussa keskityn oppijoihin, jotka ovat aloittaneet suomen omaksumisen aikuisina. Kielitietoinen opetus tukee kuitenkin kaikkien oppimista ja kielellisten valmiuksien vahvistamista iästä ja kielitaustasta riippumatta.

Suuri osa kaikesta oppimisesta tapahtuu kielen avulla. Kielitietoinen kouluttaja opettaa osana oman alansa tai aiheensa sisältöjä myös tapaa käyttää kieltä. Kouluttaja tutustuttaa oman aiheensa termeihin, siihen miten kielellä rakennetaan merkityksiä, sekä esimerkiksi tyypillisiin vaikuttamisen tapoihin. Kielitietoisesti ajatteleva kouluttaja havainnoi kieltä ja miettii jo etukäteen, mitä tärkeitä termejä voi olla vaikea ymmärtää tai selittää, ja mitkä rakenteet tekstissä voivat hankaloittaa ymmärtämistä. Koulutusmateriaalia kannattaa tarkastella myös sen kannalta, miten kuvainnollista, abstraktia tai akateemista kieltä on käytetty. Kokemuksen myötä myös harjaantuu tunnistamaan ja erittelemään ymmärtämistä vaikeuttavia tekstin rakenteita ja sanastoa.

Kielitietoisuus tarkoittaa pedagogiikassa myös sitä, että pyritään hyödyntämään kaikki käytössä olevat resurssit, myös kaikki olemassa oleva kielitaito. Kielitaito, minkä tahansa kielen taito, on arvokasta ja hyödynnettävissä olevaa osaamista.

Sen sijaan, että oppijan äidinkielen ja muiden kielten osaaminen nähtäisiin ongelmana, kouluttaja voi rohkaista käyttämään kaikkia osattuja kieliä oppimisen apuna. Samalla voi tarpeen mukaan ohjata hyödyntämään kääntäjiä ja erikielisiä materiaaleja. Jos koulutuksen lähtökohtana on oppijalähtöisyys ja oppimisen rakentuminen aiemmin hankitun osaamisen päälle, myös oppijan elämänsä aikana hankkima kielitaito ja hänen kulttuuritaustansa täytyy ottaa huomioon.

Kielitietoisesti ajatteleva kouluttaja siis rakentaa oppimista aiemmin opitun ja tutun perustalle: lähdetään liikkeelle kaikille tutuista ja arjesta tunnistettavista asioista, ja laajennetaan pikkuhiljaa yleiseen ja ehkä abstraktimpaan.

Kielitietoisien pedagogiikan muistilista:

- tarkastele oman aiheesi kielenkäyttöä
- varmista, että oppija pystyy liittämään tiedon johonkin aiemmin oppimaansa
- huolehdi siitä, että kaikki saavat osallistua vuorovaikutukseen
- tiedosta oppijan kielelliset resurssit, mahdollista ja tue niiden käyttöä
- anna mahdollisuus osoittaa osaamista ja opittua eri tavoin: kirjoittamalla, puhumalla, kuvaamalla ja tekemällä
- käytä kuvia tekstin ja puheen tukena, näytä esimerkkiä ja havainnollista esim. videoklippien avulla
- anna aikaa, älä kiirehdi

Yhteisen kielen rakentaminen

Tämän kirjan Järjestämisen pedagogiikka-luvussa puhutaan siitä, kuinka koulutuksen tulee lähteä konkretiasta. Konkretia tukee myös kielenoppijan osallistumista: konkretiasta ja tosielämän esimerkeistä puhutaan yleensä helpommalla kielellä kuin teoreettisista rakenteista. Arkinen ja konkreettinen sanasto auttaa ymmärryksen rakentamisessa. Kun kielenoppija tunnistaa kerrotusta omaa elämäänsä lähellä olevia elementtejä, esimerkiksi työpaikalta tuttuja tilanteita, hänen on paitsi helpompi osallistua keskusteluun myös esimerkiksi päätellä tuntemattomien sanojen merkitys. Me kaikki täydennämme tietojemme aukkoja kokemustemme ja kulttuurisen tietämyksemme perusteella.

Kielenoppijan ymmärtämisen taidot ovat usein tuottamistaitoja vahvemmat. Hän voi olla todella taitava päättämään merkityksiä kontekstista. Toisaalta toisia kuunnellessaan ei pysty vaikuttamaan siihen, millä tasolla ja miten nopeasti edetään. Puhuessaan tai kirjoittaessaan voi paremmin itse kontrolloida sitä, millaista sanastoa käyttää. Kouluttajan kannattaakin antaa aikaa ajatella kiirehtimättä turhaan ja välttää yllättäen suoraan tietyille osallistujalle esitetyjä kysymyksiä.

Monelle kielenoppijalle kirjoitettu suomen kieli on vaikeampaa kuin puhuttu. Kirjallisessa viestinnässä kirjoitusasun (tuleeko tähän yksi vai kaksi k-kirjainta? Entä tähän i vai e?) pohtiminen voi viedä energiaa ja huomiota itse asialta. Toisaalta omassa rauhassa tekstiä lukiessa tai tuottaessa on aikaa prosessoida ja käyttää vaikka kääntäjää. Vapaasti ja usein nopeasti äidinkieltään puhuvan mukana taas voi olla etevänkin vaikea pysyä, varsinkin jos aihe ja tilanne on uusi.

Selkokieleen perehtyminen on hyödyllistä kielenoppijoita kohtaavalle kouluttajalle. Selkokieli on oma, yleiskieltä helpompi kielimuotonsa. Sen sanastoa, rakennetta ja sisältöä on tietoisesti muokattu yksinkertaisemmaksi sellaisia ihmisiä varten, joiden on vaikea ymmärtää yleiskielistä tekstiä. Selkokieleen perehtyminen auttaa huomaamaan, mikä kielessä voi olla vaikeaa ja miten ymmärryksen rakentamista voi helpottaa. Selkokielisessä tekstissä esimerkiksi suositaan

- helpompia lauserakenteita (tehdessään muutoksia -> kun tekee muutoksia)
- perusmuotoja ja suoraa sanajärjestystä (työkaverina hän on kannustava -> hän on kannustava työkaveri)
- konkreettista kieltä (hyödynnä puhelinta tehtävässä -> tee tehtävä puhelimella, käännä uudet sanat puhelimen kääntäjällä, etsi lisätietoa netistä, ota kuva puhelimella...)

Kouluttaja auttaa kielenoppijaa tuntemaan olonsa turvallisiksi ryhmässä huomaamattomasti osana koko ryhmälle suunnattua puhetta. On hyvä pyrkiä puhumaan melko rauhallisesti mutta luontevasti. Jos rauhallisuutta korostaa liikaa, tulee painottaneeksi jokaista sanaa erikseen. Silloin lauseiden alut ja loput, asioiden suhteet ja tärkeys puuroutuvat. Tärkeiden asioiden painottaminen, syy-seuraussuhteiden selkeä näyttäminen ja tunteiden ilmaiseminen auttaa ymmärtämään ja sisäistämään sanomaa. Monotonisuuteen ei siis

ole syytä pyrkiä. Arkea koskettavat esimerkit ja tarinat ovat aina hyviä, mutta poukkoileva rönsyily vaikeuttaa ymmärtämistä.

Kielenoppijoiden kanssa toimiessa tekee usein mieli kysyä ”ymmärsitkö”. Oppija voi kuitenkin kokea kysymyksen hankalana. Jos hän on ainoa ryhmässä, jolta asiaa kysytään, hän voi pitää tilannetta kiusallisena. Kielenoppija voi haluta suojella omia (tai kouluttajan!) kasvoja ja vastata ymmärtäneensä, vaikkei olisikaan. Ymmärtäminen kannattaa siis varmistaa muilla tavoin, esimerkiksi pyytämällä kertomaan asian omin sanoin tai näyttämään. Oppimisen kannalta on toki muutenkin hyvä, jos koulutuksen osallistujat saavat itse tuottaa tietoa ja oppia toiminnallisesti. Mitä pitempään vain kouluttaja on äänessä, sitä enemmän on mahdollisuuksia sille, että ymmärtäminen takkuu. Mitä enemmän osallistujat ovat äänessä, esittävät kysymyksiä ja vastaavat kysymyksiin, sitä varmempaa on, että liikutaan niin sisällöllisesti kuin kielellisesti sellaisella tasolla, jolla oppimista tapahtuu.

Vinkkejä koulutukseen

Kurssiohjelma

Ennakoitavuus auttaa kielenoppijaa. Koulutuksen ohjelmaan kootut sisältöjen otsikot auttavat hahmottamaan kurssin sisältöjä ja pysymään kärryillä. Ohjelmaan kootuista otsikoista kannattaa muotoilla konkreettisia ja sanastoltaan helppoja. Pidemmässä koulutuksessa on hyvä kertoa, mitä aiheita seuraavalla kerralla käsitellään, jotta osallistujat voivat orientoitua.

Aikaa ajatella

Mieti jo etukäteen, miten henkilöt, jotka syystä tai toisesta tarvitsevat enemmän aikaa ajatustensa sanoittamiseen, saavat myös mahdollisuuden osallistua keskusteluun. Jos koulutuksessa esimerkiksi käsitellään tekstejä, voi olla paikallaan antaa mahdollisuus tutustua niihin etukäteen. Jos saatavilla on monikielisiä materiaaleja, mahdollisuus tutustua aiheeseen omalla kielellä auttaa omaksumaan ja tuottamaan myös suomen kielistä tietoa.

Työtavat

Ota huomioon, että kaikki työskentelytavat eivät välttämättä ole kaikille oppijoille täysin tuttuja. Selitä työskentelymetodit vaihe vaiheelta. Jos esimerkiksi on tarkoitus työstää jotakin asiaa ryhmätyönä, anna ohjeet selkeässä järjestyksessä: miten jakaudutaan ryhmiin, mitä ryhmissä on tarkoitus tehdä, millainen tuotos ryhmätyöskentelyn aikana on tarkoitus tehdä ja miten työskentely puretaan yhdessä. Jos yhteistä kielitaitoa on vähän, on hyvä varautua siihen, että uusien työtapojen selittämiseen ja näyttämiseen menee aikaa.

Tekstin lukeminen

Tekstin lukemistakin kannattaa ohjata. Ennen tekstin lukemista kannattaa johdatella aiheeseen esimerkiksi ennakkokäsityksiä kartoittavassa keskustelussa. Tekstin ulkoasua, otsikoita ja kuvitusta voi myös tarkastella yhdessä ennen lukemista. Kun tekstiä aletaan käsitellä, kannattaa ensin vielä kerrata tekstin keskeinen sisältö suullisesti. Keskusteluihin voi myös antaa mallifraaseja tai fraasien alkuja, jotka auttavat muotoilemaan mielipiteitä tai tiivistämään keskeisiä sisältöjä.

Esitysmateriaali

Esitysmateriaalin tärkein tehtävä on tukea oppimista jäsentämällä ja havainnollistamalla opittavaa asiaa. Kirjoita siis kalvoille vain tärkeimmät ydinasiat. Ylimääräiset, esityksen aikana ylihypsättävät kohdat hankaloittavat seuraamista ja sekoittavat. Pyri etenemään järjestelmällisesti. Voit tukea kieltä vielä oppivaa osoittamalla ajoittain esimerkiksi kädelläsi, mistä kohdasta esitystä tai tekstiä puhut. Videot ja kuvat tukevat ymmärtämistä ja elävöittävät. Tarkista, että kuvat tukevat sanomaa, jota haluat jakaa: monitulkintaiset tai aiheeseen liittymättömät kuvituskuvat voivat johdattaa harhaan.

Lähteet ja lisätietoa

Monikielisiä ja selkokielisiä materiaaleja

Kotona Suomessa-hankkeen Ymmärrä Suomea -videot työstä, verotuksesta, yhteiskunnasta ja yhdenvertaisuudesta (arabia, dari, englanti, kurmandži, somali, suomi, venäjä sekä Hyvinvointia rakentamassa-video (arabia, englanti, farsi, somali, sorani, thai, venäjä)
<https://www.youtube.com/KotonaSuomessa/>

SAK:n Perustietoa työelämästä (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, viro, somali, arabia, kiina, thai, espanja, saksa, puola, ranska).
<https://www.sak.fi/tyoelama/tietoa-muilla-kielilla>

SAK:n Työelämän pelisäännöt-kirjanen (selkosuomi, ruotsi, englanti, viro, arabia) sekä lyhyt tarkistuslista (englanti, kiina, puola, somali, venäjä, viro)
<https://www.sak.fi/tyoelama/julkaisuja-eri-kielilla>

Suomen pakolaisavun Yhteiskuntaorientaation oppikirja (suomi, ruotsi, englanti, arabia, dari, somali) ja muut monikieliset materiaalit
<https://pakolaisapu.fi/materiaalit/>

Muuta koulutusmateriaalia

Ote työhön-hankkeen Tuella tavoitteista totta-malli
<https://www.otetyohon.fi/tuella-tavoitteista-totta-malli/>

Alkusanat (65 sanaa, joilla voi selittää kaiken)
<https://www.65sanaa.fi/kokeile-itse/aloituspakkaus-2-0-suositeltava/>

Selkokieli

Tietoa selkokielestä, selkokielen koulutuksista ja selkokielistä materiaaleista:
<https://selkokeskus.fi/selkokieli/>

Selkokielen pikaopas:
<https://selkokeskus.fi/selkokieli/materiaaleja/pikaopas-selkokieliseen-kommunikointiin/>

Harjoittele selkopuhetta:

<https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokieli-vuorovaikutuksessa/harjoittele-selkopuhetta/>

Kartio, J. (2016). 12 askelta selkokielellä opettamiseen. Kansalaisopistojen liitto KoL. <https://kansalaisopistojenliitto.fi/wp-content/uploads/2016/10/12-askelta-selkokielell%C3%A4-opettamiseen.pdf>

Mittari tekstin selkokielisyyden arviointiin: <https://selkokeskus.fi/selkokieli/selkokielen-mittari/>

Kielitietoinen pedagogiikka

Käytännönläheiset kielitietoisuutta käsittelevät artikkelit on yleensä tehty peruskoulun, aikuisten perusopetuksen tai ammatillisen koulutuksen näkökulmasta. Niistä voi kuitenkin kuka tahansa kouluttaja saada malleja ja ajatuksia omaan pedagogiikkaansa. Parhaiten vinkkejä löytää alla lueteltujen sivujen lisäksi etsimällä internetistä, esimerkiksi hakusanoilla kielitietoinen ammatillinen koulutus.

DivED- kielitietoisuuden opettajuuden kehittämishanke opettajakoulutuksessa, perusopetuksessa ja lukiossa <https://dived.fi/kieli-ja-kulttuuritietoinen-opetus/>

Aalto, E., Mustonen, S., Järvenoja, M. & Saario, J. (2019). Monikielisen oppijan matkassa. Verkkosivusto opettajankoulutukseen. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos. <https://monikielisenoppijanmatkassa.fi>

Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa -koulutusmateriaali (toimintamalleja ja tietoa esim. selkokielestä, kulttuuritietoisuudesta) <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk>

Kulttuuritietoisuus

DivED- opettajuuden kehittämishankkeen materiaalit <https://dived.fi/kulttuuritietoisia-kaytanteita-opettajille/>

Eila Isotalus: Kun kulttuurit tulevat tiskille – Opas kulttuurienväliseen osaamiseen asiakaspalvelussa (Kainuun elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2013) <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-257-788-7>

Osaamisen paikka -hankkeen artikkelit esim. kulttuuritietoisesta ohjaamisesta sosiaali- ja terveysalalla: <https://osaamisenpaikka.fi/tag/kieli-ja-kulttuuritietoisuus/>

Maahanmuutto Suomessa

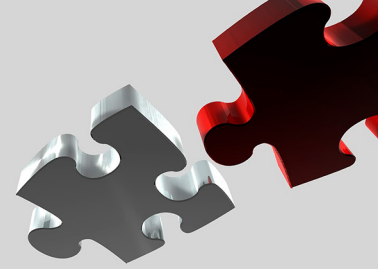
Tilastotietokanta maahanmuuttajaväestöstä Suomessa: Kototietokanta. Ely-keskus. <https://kotouttaminen.fi/kototietokanta>

Tilastotietokanta kotoutumisen tilasta Suomessa: Kotoutumisen tietokanta. Ely-keskus. <https://kotouttaminen.fi/kotoutumisen-indikaattorit>

Alho, R. (2015): Inclusion or Exclusion? Trade Union Strategies and Labor Migration. Painosalama Oy, Turku. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5889-91-8>

Kyntäjä, E. (2011): Viron- ja Venäjänkielisten Maahanmuuttajien Kokemukset Työyhteisön ja Ammattiliiton Jäsenenä. Teoksessa: (toim.) Helander, M. (2011): Totta Toinen Puoli? Työperäisen Maahanmuuton Todelliset ja Kuvitellut Kipupisteet. s.59-84

SAK:n artikkelit maahanmuutosta <https://www.sak.fi/aineistot/maahanmuutto>



Voimauttaminen

Jollakulla on tunne omasta voimasta; halu, kyky ja uskallus toimia – hän on voimautunut. Voimauttaja voimauttaa toimijan uskomaan itseensä ja toimintamahdollisuuksiinsa. Voimauttaja voi olla kuka tahansa. Tässä luvussa käsitellään tilanteita, joissa kouluttaja on voimauttaja. Koulutustapahtumaa voidaan tällöin pitää onnistuneena, jos osallistujat voimautuvat, eli kokevat aiempaa voimallisemmin voivansa, uskaltavansa ja osaavansa toimia.

Onko toiminta minkä hyvänsä päämäärien vuoksi sitä, mihin voimauttaja pyrkii? Lähtökohtana on tilanne, jossa henkilö ei usko osallistumismahdollisuuksiinsa. Valtaa tai tunnetta vallasta on tällöin epätasaisesti. Siksi voidaan ajatella, että voimauttamisen tavoitteena on lisätä tasa-arvoa. Myös voimautuvan toimijan tehtävä on lisätä tasa-arvoa. Voimautuneet muutoksenteikijät näkevät itsensä, opiskelijansa, edustettavansa ja neuvottelukumppaninsa tasaveroisina kumppaneina. He eivät oleta tai arvota. He keskustelevat, kysyvät, ehdottavat, ottavat ja jakavat vastuuta, johtavat.

Koulutus on aina muutostyötä. Osallistujilla on koulutuksen myötä aiempaa enemmän ajatuksia, osaamista, tietopääomaa ja kokemuksia, myös tunnekokemuksia. Kouluttajalla on aina vastuuta tästä muutoksesta. Kouluttajan tehtävä on kanavoida muutos myönteisesti – voimauttaa toimimaan.

Tässä luvussa käsitellään voimautumisen luonnetta ja keinoja sen edistämiseksi. Lopussa on myös harjoituksia.

Pystyminen

Mitä tekisimmekään, jos emme pelkäisi epäonnistumista? Jokaisella meillä on kokemusta joistakin tunne-esteistä, joita kannamme. Ne estävät meitä toteuttamasta asioita. Minäpystyvyys tarkoittaa niitä uskomuksia ja oletuksia, joita meillä on kyvystämme ja onnistumisestamme. Lisäksi meillä on uskomuksia omasta motivaatiostamme, oppimisen taidoistamme, kiinnostuksen

kohteistamme ja itsesäätelytaidoistamme.

Toimimme näiden odotustemme ja uskomme pohjalta. Toimintaamme ja suoriutumistamme voi siis ennustaa niiden pohjalta melko hyvin! Lisäksi uskomuksemme ja odotuksemme vaikuttavat siihen, millaisia tavoitteita asetamme sekä miten arvioimme suorituksiamme. Kyse on siis siitä, että omaan suoriutumiseensa uskova henkilö suoriutuu hyvin riippumatta siitä, onko uskolle perusteita. Vastaavasti päteväkin henkilö, joka uskoo epäonnistuvansa, todennäköisesti epäonnistuu. Hyväkään tieto muutoksen saamiseksi ei riitä, jos henkilö ei usko omaan suoriutumiseensa.

Kouluttajan tärkeä tehtävä on vahvistaa minäpystyvyyden tunnetta ja kokemusta. Kouluttajan on siis olennaista saada osallistujat uskomaan ja oletamaan, että he suoriutuvat mainiosti.

Minäpystyvyydellä on eri tasoja. Esimerkiksi suoriutumiseen vaikuttavat tekijät voi kokea sisäisiksi tai ulkoisiksi. Vaikkapa onnistumista neuvottelutilanteessa voi henkilön oman arvion mukaan tällöin määrittää sisäinen tekijä (oma neuvotteluosaaminen) tai ulkoinen tekijä (vastapuolen neuvotteluosaaminen tai esimerkiksi tilan ilmanvaihto). Toisaalta tekijöihin voi vaikuttaa (oman osaamisen kehittäminen) tai ne voivat olla ulottumattomissa (lahjakkuus, jota on tai ei ole).

Heikosta minäpystyvyydestä voidaan puhua, kun henkilö määrittää suoriutumiseen liittyvät asiat sisäisiksi, pysyviksi ja sellaisiksi, joihin ei itse voi juurikaan vaikuttaa. Jos tunne omasta pystyvyydestä on vähäinen, ihminen ajattelee asioiden olevan vaikeampia kuin ovatkaan – hänestä tuntuu siltä.

Käsitys pystyvyydestä vaikuttaa lopullisen suoriutumisen lisäksi ainakin siihen, mihin ylipäätään ryhdytään, kuinka epäonnistumisiin (joita sattuu kaikille) reagoidaan, paljonko pelkkä yrittäminen saattaa ahdistaa, kuinka paljon yritykseen panostetaan ja mille tasolle suoritus viedään. Voimautuneen henkilön minäpystyvyys on korkea, ja hän yrittää, panostaa yrittämiseen ja tavoittelee hyvää suoritusta – jolloin siinä todennäköisesti myös onnistuu. Lisäksi hän arvioi suoriutumiseensa pikemminkin hyväksi.

Kouluttajakursseilla on hyödyllistä pohtia, miten vetäjä voi tukea osallistujien minäpystyvyyttä. Tässä on pohjaksi joitakin ajatuksia, joita on poimittu eri kurssilaisilta sekä Murikka-opiston opettajalta Marjo Nurmelta.

- Fyysisen ympäristön merkitys oppimiseen liittyvien negatiivisten odotusten rikkomisessa esimerkiksi siten, että kaikki istuvat yhdessä, esimerkiksi ringissä tai yhteisissä pöydissä.
- Opiskelijan (ohjeistettu, ohjattu, autettu) itsearviointi ja opettajan aktiivinen kuuntelu, jolloin voidaan huomioida:
 - Mitä havaitsemme, ajattelemme, tunnemme: näiden jäsentäminen ja kiinni saaminen omista tunteista, ajatuksista ja havainnoista sekä niiden erottaminen toisistaan, jonka tueksi voidaan kysyä esimerkiksi, että miltä minusta tuntuu, mitä havaitsen, mitä ajatuksia tästä nousee.
 - Kuinka havaitsemme, ajattelemme, päättelemme, tunnemme ja toimimme, jolloin voidaan esimerkiksi kysyä sellaisia kysymyksiä kuin mistä ajatukseni tulee, mitä oletan tapahtuvaksi, mistä tunteeeni kumpuaa.
 - Tietoisuus ja kritiikki syistä, joiden vuoksi toimimme, jolloin voidaan kysyä esimerkiksi, miksi minusta tuntuu tältä, miksi oletan tapahtuvaksi niin tai näin, miksi uskon niin kuin uskon.
- Mitä ja miten opiskelija kertoo itsestään? Mikä on totta?
 - Tukea antava ilmapiiri, kannustus, keskinäiset tukiryhmät ovat tällöin olennaisia turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseksi, jotta näitä pohdintoja voi avoimesti käydä itsensä ja muidenkin kanssa.
- Miten opetetaan epäonnistumisen sietämistä? Kaikki epäonnistuvat joskus, mutta miten voidaan opettaa sen asettamista sopiviin mittasuhteisiin ja kanavoidsa sitä seuraaviin toimiin?

Yleisesti voidaan minäpystyvyyssajattelun pohjalta sanoa, että onnistumiseen vaikuttavat aiemmat onnistumisen kokemukset, malli (eli toisten onnistumiset) ja muiden tuki ja kannustus. Näitä kaikkia puolia on siis kouluttajankin syytä huomioida rakentaessaan koulutustapahtumaa, joka voimauttaa osallistujia.

Motivaatio

Pystyvyyden tunteen ja oletusten lisäksi onnistumiseen vaikuttaa halu. Motivaation voi ajatella olevan sisäistä tai ulkoista. Sisäinen motivaatio tarkoittaa henkilön sisäistä halua suoriutua. Sisäinen motivaatio johtaa todennäköisesti asian suorittamiseen ja vieläpä hyvin. Oma sisäistä motivaatiota voi vahvistaa esimerkiksi tekemällä suunnitelmia ja erityisesti kertomalla suunnitelmistaan muille. Myös tavoitteen kirkastaminen itselle vahvistaa omaa sisäistä motivaatiota. Lisäksi yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalinen tuki auttavat. Sisäinen motivaatio kasvaa, kun tavoitteen voi jakaa muiden kanssa.

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa jostain muualta tulevaa motivaatiota. Tällöin motivaatio on jonkun muun tai se voi liittyä tilanteeseen. Esimerkiksi vanhempi, opettaja tai puoliso voi olla henkilöä itseään motivoituneempi asian suhteen. Toisaalta voi olla, että olosuhteissa on jotakin, jota pitäisi tehdä, esimerkiksi jotain korjattavaa, mutta henkilö itse ei ole kovinkaan motivoitunut niihin tarttumaan.

Jos opiskelijalla on alhainen sisäinen motivaatio, tuhlaako kouluttaja aikaansa?

Kouluttajan voi olla hyödyllistä arvioida, liittyykö opiskelijan alhainen sisäinen motivaatio alhaiseen minäpystyvyyteen tai tiedon vähyyteen. Näiltä pohjilta kouluttajalla on laeva valikoima käytössään. Pohjimmiltaan kyse on samojen keinojen versioista, joilla voimme myös vahvistaa omaa sisäistä motivaatiotamme: tavoitteen kirkastaminen, suunnitelmien tekeminen ja niiden jakaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalinen tuki, kuulluksi tuleminen ja omien tunteiden eritteleminen. Kouluttaja voi käyttää näitä kurssitilanteissa lukuisin eri tavoin. Lisäksi esimerkiksi tunteisiin menevät esimerkit ja tarinat sekä ristiriidat ovat kouluttajan tehokasta keinovalikoimaa.

Näkemisen ja kuulemisen sijaan opimme tehokkaammin tekemällä ja kertomalla. Siksi erilaiset osallistavat ja yhteistoiminnalliset menetelmät ovat oppimisen kannalta tyypillisesti tehokkaampia kuin luentotilanne. Yhteistoiminnallisissa menetelmissä on lisäksi se etu, että ne eivät käytännössä mahdollista vapaamatkustamista. Päinvastoin, jokaisen osallistuminen on paitsi välttämätöntä, myös

palkitsevaa. Siksi yhteistoiminnallisen oppimisen keinot ovat myös tehokkaita sisäisen motivaation vahvistajia.

Jos kouluttaja suhtautuu motivaation kasvattamiseen minäpystyvyyden kasvattamisena, ollaan myös voimauttamisen äärellä. Tavoitteen kirkastaminen, suunnitelmien tekeminen ja niiden jakaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalinen tuki ovatkin myös hyviä minäpystyvyyden vahvistamisen keinoja – erityisesti, kun käytössä ovat ne kaikki.

Miksi voimautua

Voiko epätasa-arvoinen yhteiskunta olla hyvä? Tasa-arvoiset yhteiskunnat ovat tutkimusten mukaan parhaita sen kaikille jäsenille, siis myös kaikkein etuoikeutetuimmille. Kun yhteiskunta on epätasa-arvoinen, siellä on enemmän kilpailua, joka puolestaan stressaa kaikkia. Tasa-arvoisemmissa yhteiskunnissa on siksi vähemmän erilaisia sosiaali- ja terveysongelmia, mutta enemmän luottamusta ihmisten välillä. Tasa-arvoisissa yhteiskunnissa voi myös liikkua helpommin yhteiskuntaluokasta toiseen. Luottamus on sujuvan yhteiskunnan suola. Sujuvuus helpottaa kaikkia, myös rikkaimpia.

Entäpä yksittäisen henkilön kannalta? Asiaa voi tarkastella kysymällä: miten järjestäisit yhteiskunnan, jos et etukäteen tietäisi, mihin sen osaan tulet itse asettumaan?

Jälkimmäinen kysymys avaa yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden käsitettä. Kysymyksen alkuperäinen esittäjä on teoreetikko John Rawls.

Epätasa-arvoinen yhteiskunta ei ole juuri kenellekään hyvä. Joillekin se voi kuitenkin olla kohtalainen. Herää kuitenkin kysymys, miksi sellaista pyritään edistämään. Myös herää kysymys, miten se on mahdollista, jos se on suurimman osan kannalta huono. Eräänä vastauksena voidaan pitää voimauttamisen vähyyttä. Moni ihminen ei usko voivansa vaikuttaa isoihin kokonaisuuksiin, kuten yhteiskunnan rakenteisiin ja yleiseen mielipiteeseen. Siksi tarvitaan joukkovoimaa. Sekin kuitenkin edellyttää suurta määrää voimautuneita yksilöitä, jotka uskovat muutokseen.

Muutos lähtee jokaisesta. Samalla se on yhteinen projekti. Mitä useampi voimautunut yksilö voimauttaa muita, johtaa ja mahdollistaa, sitä todennäköisemmin muutos etenee. Mitä useampi johtaa itseään ja muutosta, sitä vahvempi on liike.

Mikä on ay-liikkeen tehtävä?

Liike syntyi toimimaan työntekijäpuolen yhdistäjänä tehdasolosuhteissa, palkkatyöyhteiskunnassa. Aiemmissa maatalousvaltaisissa yhteisöissä toimittiin eri säännöin. Uudessa palkkatyöyhteiskunnassa yksittäisillä työntekijöillä ei ollut mahdollisuuksia neuvotella tasaveroisesti tehtailijoiden kanssa. Ay-liike syntyi lisäämään tasa-arvoa työpaikoilla ja sitä kautta yhteiskunnassa. Kulttuuritapahtumat ja opintopiirit voimauttivat työntekijöitä uskomaan itseensä. Itsensä toteuttaminen ja tiedon hankinta yhteisöllisessä ilmapiirissä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi toimivat. Voimautuneista työntekijöistä tuli voimautuneita kansalaisia. Voimautumisen aallot johtivat isoihin yhteiskunnallisiin muutoksiin, kuten poliittisten kansalaisyhteisöjen saamiseen kaikille, myös työläisille. Tänäpäin nuo oikeudet ovat perustuslaissa. Tilaa yhteiskunnallisille, oikeudenmukaisuutta vahvistaville muutoksille on kuitenkin yhä ja taas. Ay-liikkeen toiminnan tarkoitus on voimauttaa itsensä ja jäsenensä siihen työhön joka päivä. Sen tehokkain keino on koulutus.

Kuinka kouluttaja voimauttaa itsensä voimauttamistyöhön?

Todennäköisesti kouluttaja hyötyy samoista keinoista kuin opiskelijatkin: tavoitteen kirkastaminen, suunnitelmien tekeminen ja niiden jakaminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalinen tuki, kuulluksi tuleminen ja omien tunteiden erittelemine. Lisäksi esimerkiksi tunteisiin menevät esimerkit ja tarinat sekä ristiriidat ovat kouluttajallekin tehokkaita polttoaineita.

Voimautunut kouluttaja toimii myös mallioppimisen alustana opiskelijoille. Työhön paremman maailman mahdollistamiseksi on houkuttelevampaa antautua, kun se tapahtuu sellaisen kouluttajan tukemana, jonka oma palo hehkuu! Kouluttajan on voimauduttava johtaakseen opiskelijoiden voimauttamista. Opiskelijoiden on voimauduttava voidakseen voimauttaa yhtä uusia toimijoita. Voimautuminen on yhteiskunnallisen muutoksen ehto. Siksi ay-liike on olemassa.

Voimauttaminen sivistystyönä – voionmaalainen pedagogiikka

Sivistys liittyy sekä yksilön henkiseen kypsyyteen että toisaalta toimintaan yhteisössä, yhteiseksi hyväksi. Viisaus voi olla sivistystä: kykyä ajatella laveasti ja rauhallisesti, tuntea ja osoittaa empatiaa.

Tässä luvussa nojataan Työväen Sivistysliiton 100-vuotisjuhlaulkaisuun Hengenpimeyttä vastaan.

Kun työväkeä ryhdyttiin 1800-luvun lopulla sivistämään, tavoitteena oli työväen yhteiskunnallisen aseman parantaminen: valmistaminen yhteiskunnallisen vallan ottamiseen rauhanomaisin keinoin. Sivistys-sana alkoi vakiintua tarkoittamaan tietoja ja tapoja, mutta myös yksilön edistystä ja yhteistä kulttuuria. Tapahtui käänne kansanvalistuksesta työväensivistykseen.

Väinö Voionmaa, joka oli työväen sivistysliikkeen keskeisimpiä toimijoita, määritteli sivistyksen pääperusteisiin älyn, tiedon ja tunteen. Hän korosti, ettei ole eri tietoa ja älyä ylempää ja alemmaa luokkaa varten. Voionmaa ei hyväksynyt sitä, että työläiset opetettiin vain juuri ja juuri lukemaan. Hän halusi kaikki yhteiskunnallisen tiedon äärelle, voimautumaan ja tuntemaan intohimoa. Poliittikkaan osallistuminen edellytti ”sellaista voimaa ja kykyä, joka voi lähteä ainoastaan syvemmästä älyn, sydämen ja koko elämän sivistyksestä”. Työväenkysymyksestä – työväestön olojen parantamisesta – alkoi muodostua ratkaisua vaativa yhteiskunnallinen kysymys. Suomen ensimmäinen työväenyhdistys on tehtailija Viktor Julius Von Wrightin perustama. Hänen tavoitteinaan oli edistää säännöllisyyttä, säästäväisyyttä, sopua ja hyvää oloa, koulunkäyntiä, sanomalehtien lukemista, esitelmien kuuntelemista eri aiheista sekä tietojen etsimistä kirjoista ja keskusteluista.

Voionmaa peräänkuulutti myös työväen kulttuuria. Sitä tarvittiin eheyttämään sodan jälkeen tunneilmastoa ja kiinnittämään yhteiskunnalliseen toimintaan. Kulttuuri antaisi työväestölle ihmisarvon, jonka kapitalismi oli riistänyt. Uudet vaateet vahvistivat kulttuuriryön opinnollisia tavoitteita. Teatteri- ja musiikkitoiminnan lisäksi opiskeltiin esimerkiksi puhetaitoa ja runonlausuntaa – mm. kansantaloustieteen, yhteiskuntaopin ja kunnallistiedon ohessa. Sivistyksellistä työtä tehtiin myös opintoringeissä. Oltiin dialogin ja kriittisen, vapautuksen pedagogiikan äärellä. Kirjanvälitystoiminta kasvoi. Voionmaa tuotti selkosuomalaisia julkaisuja.

Korostaessaan henkistä kehitystä ja arvoja Voionmaa oli itse asiassa työväenliikkeen sisällä kapinallinen. Vallalla oli käsitys, jonka mukaan fyysinen tai palkkaa tuova työ oli arvokasta.

Työväen sivistystyöllä haluttiin kaventaa luokkajakoja ja tuloeroja, yhteiskunnallisten epäkohtien poistamista ja yhteiskunnallista sopusointua. Voionmaan mukaan nämä tavoitteet olivat vallankumouksellisia. ”Työväensivistystyön kohteena tulee olla ei ainoastaan asia, vaan myöskin ihminen.” Voionmaalaisen pedagogiikan ytimessä olivat siis ihmisten henkinen kehittäminen sekä kiinnostuksen ja innostuksen sytyttäminen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Sivistyksellisellä voimauttamisella on tällöin yhteiskunnallinen tarkoitus: yhteiskunnallisten epäkohtien poistaminen.

Vapautuksen pedagogiikka

Mistä vapautumisesta on kyse vapautuksen pedagogiikassa? Mikä on vankilamme?

Konkreettiset olosuhteet pitävät monia ihmisiä vankeina. Omissa yhteiskunnissamme vankilat tuppavat olemaan henkisiä. Minäpystyvyyden ymmärryksen kautta voi kysyä itseltään: mitä tekisin, jos en pelkäisi mitään?

Esimerkiksi maaorjat ovat konkreettisesti orjuutettuja, mutta orjuus on orjalla myös mielen sisäistä. Maaorjat voivat vapautua konkreettisesti vasta, kun mieli on vapaa. Toisaalta maaorja voi tuntea olevansa vapaa, jos mieli on vapaa. Näin voi olla, vaikka konkreettista vapautta ei (vielä) olisikaan.

Kun orjuus on mielessä, tarkoittaa se alamaisuustunnetta. Kyse on vallasta luopumisesta orjuuttajien hyväksy. Henkisesti orja kokee olevansa oikealla paikallaan. Henkisesti vapaa ei koe olevansa. Voiko kokea olevansa vapaa – tai yhtä vapaa kuin orjuuttaja – ilman, että ponnistelee myös konkreettisen vapauden puolesta? Voiko henkisesti vapaa sallia konkreettista orjuutta? Onko orjuuttaja vapaa? Onko entinen orja vapaa, jos hän orjuuttaa vuorostaan muita? Mitä on vapaus?

Vapaus on rakkautta. Aito vapaus johtaa vapauteen, ei uuteen orjuuteen.

Jos orja haluaa vapautta, on hänen päästävä ulos monesta, kuten vihan, katkeruuden, koston, kateuden ja kaunan vankiloista.

Mitä on pedagogiikka, joka rakentaa tällaista vapautta?

Kyse on orjien tai ”orjien” voimauttamisesta. Tämä tapahtuu dialogisen menetelmän avulla. Kouluttaja rakentaa turvallisia, yhdenvertaisia tilanteita. Niissä opiskelijat voivat tutkailla tunteitaan, havaintojaan ja kokemuksiaan. Nämä tulevat kohdatuiksi ja kuulluiksi.

Samalla opiskelijat kohtaavat ja kuulevat muiden tunteita, havaintoja ja kokemuksia. Niistä rakentuu ymmärrys kokonaisuudesta. Niistä rakentuu myös luottamusta ja turvallisuutta luova yhteisö. Sellaisissa ihmiset voivat hyvin ja kokevat rakkautta. Siten ne vapauttavat ja voimauttavat.

Tunnetason voimauttamisen lisäksi myös tiedollinen puoli on olennainen. Kun kokonaisuudessa alkavat palaset loksahdella kohdalleen, vahvistaa se myös voimaantumisen tunnetta. Tiedollinen opiskelu on siksi olennaista, mutta dialogisesti tutkiskellen.

Dialogi

Dialogi viittaa vastavuoroiseen, kaksisuuntaiseen keskusteluun. Sen vastakohtana voidaan pitää monologia, yksinpuhelua, tai toisaalta väittelyä. Dialogi tähtää molemminpuoliseen ymmärryksen lisääntymiseen esimerkiksi asiasta, toisista ihmisistä tai omasta itsestä. Dialogin keskiössä on asian tai toiminnon merkitys. Dialogissa tuodaan siitä esiin kokemuksia. Dialogi on vapaata ja tasa-arvoista keskustelua, ja kouluttajan keskeisenä tehtävänä on taata tämä. Koulutuksessa dialogitilanne täytyy suunnitella ja sitä täytyy johtaa. Osallistujat viritetään dialogisuuteen sanallisesti mutta myös konkreettisesti luomalla turvallinen tilanne, jossa jokainen tulee kuulluksi ja voi jakaa kokemuksiaan. Voi olla hyvä pohtia yhdessä, mikä käytännöstä noussut tarve voisi edetä dialogisesti eli tasa-arvoisen keskustelun kautta. On huomattava, että tämä ei voi olla kielteisiä tunteita herättävä asia, sillä tunnetilassa yritetty dialogi voi jopa kärjistä osapuolten välejä.

Dialogille tulee varata riittävästi aikaa, häiriötön tila sekä mahdollisuus asettautua tavalla, joka osaltaan mahdollistaa tasa-arvon (esimerkiksi rinkimuoto). Kokemusten jakaminen edellyttää luottamusta. Alkutoimet sisältävät tällöin sen, että vetäjän

johdolla jokaiselle syntyy jonkinlainen myönteinen suhde ainakin johonkuhun paikalla olevaan. Varsinaisen tilanteen ohjenuoria ovat:

- Jokaisella on oltava tila kertoa kokemuksistaan
- Asioiden välisten yhteyksien huomaamiseen ohjaaminen
- Omien kokemusten käyttö esimerkinomaisesti ohjaamaan muita tuomaan esiin omia kokemuksiaan (esimerkiksi kuvaamalla dialogitilanteen herättämiä ajatuksia ja kutsumalla muut jakamaan omiaan)
- Jos osallistujat käyttävät esimerkiksi erityissanastoa, kutsuminen näiden avaamiseen
- Ristiriitojen äärelle pysähtyminen kutsumalla avaamaan niiden taustoja ja niihin liittyviä kokemuksia
- Piiloon jääneiden näkökulmien esiin kutsuminen
- Vaihtoehtoisten näkökulmien ja kokonaisuuden tutkimiseen kutsuminen

Dialogitilanteiden purussa voi kiinnittää huomiota soveltavien tarkkailutehtävien lisäksi seuraaviin:

- Miltä osallistujista tuntui ja mitä ajatuksia dialogi herätti
- Miten ymmärrys eri näkökannoista ja asioiden välisistä yhteyksistä lisääntyi
- Missä tilanteissa tällaista menetelmää kannattaa käyttää
- Mitä muuta dialogissa tulisi huomioida, miten dialogista osaamista kehittää

Dialogimenetelmä voimauttaa oikein sovellettuna osallistujia. Olennaista prosessissa on yhtäältä kuulluksi tuleminen ja yhteiseen keskusteluun liittyminen omine kokemuksineen sekä toisaalta vastuunottaminen ja näkökulmien hakeminen juuri omista kokemuksista. Dialogi ei kahden tahon välillä toteudu, jos siinä pohdiskellaan muiden kokemuksia. Tällöin jää myös yhteys rakentumatta, kun voi piiloutua muiden (oletettujen) kokemusten taakse.

Dialogi kutsuu kohtaamaan kaksi ihmistä tai useamman henkilön ryhmän. Aidot kohtaamiset lisäävät molemminpuolista ymmärrystä. Kunnioittava ja arvostava kohtaaminen, kohdatuksi tuleminen ja kokemusten hyväksyminen voimauttavat.

Feministinen pedagogiikka

Sukupuoli vaikuttaa meihin lukuisin tavoin. On erilaisia näkemyksiä ja oletuksia siitä, millainen on oikeanlainen mies tai nainen, tyttö tai poika. Mitä kuuluu naiseuteen, millainen miehisuus on sallittua tai ihailtua. Mitä kapeammin sukupuolta katsotaan, sen enemmän rajoitteita on molemmille. Mitä rajatumpaa on ”oikeanlainen” naisuus, sitä useammalla naisella on tukalaa. Mitä rajatumpaa on ”oikeanlainen” miehisuus, sitä useammalle miehelle se asettaa paineita omaksua rooli sen sijaan, että voisi olla oma itsensä. Feminismi paljastaa nämä rajoitteet. Feminismi vapauttaa jokaisen olemaan sellainen, kuin on. Ns. sukupuolisensitiivinen kasvatusto ei mitätöi lasten eroja. Päinvastoin, se korostaa sitä, että jokainen voi olla omanlaisensa – ilman tyttöyteen tai poikuuteen liittyviä rajoitteita. Omanlaisensa lapsi on oikeanlainen!

Työväen sivistysliikkeen rakentamisessa keskeinen Miina Sillanpää halusi saada naiset valveutumaan ja ymmärtämään asemansa etuoikeuden, lopettamaan aliarvioinnin sietämisen.

Tässä oppaassa feminismi määritellään laajemmin: feminismi paljastaa ja vastustaa muitakin ulkoapäin tulevia rajoituksia. Minkä hyvänsä värinen henkilö on oikean värinen! Minkä hyvänsä ikäinen henkilö on oikean ikäinen! Miten hyvänsä vammaisen henkilö on oikeanlainen! Mikä hyvänsä äidinkieli on oikea kieli! Feministisen toiminnan toteuttamisessa ollaan hyvin lähellä yhdenvertaisuusajattelua.

Feministinen pedagogiikka kiinnittää huomiota näihin samoihin kysymyksiin opetuksessa. Tärkeitä kysymyksiä ovat siis esimerkiksi:

- Keiden tavoitteita kurssin tavoitteet ovat – mitkä näkökulmat ja tarpeet on huomioitu?
- Miten yhtäältä luokan naiset ja toisaalta miehet tulevat kohdatuiksi ja kuulluiksi?
- Keillä on eniten tilaa ja liikkumavaraa?
- Minäpystyvyyden pohjalta: oletetaanko eri sukupuolille tai eri ryhmille samankaltaisia tarinoita tai kokemuksia – kohdataanko jokainen yksilönä?
- Miten reagoidaan syrjintä- ja rasismitilanteissa?
- Minkään ajattelun kohdalla ei voi riittävästi korostaa kouluttajan itsetuntemuksen tärkeyttä. Millaisia oletuksia kouluttajalla itsellään on, ja miten ne vaikuttavat opetuksen suunnitteluun, opetustilanteisiin ja opetuksen arviointiin?

Kriittinen pedagogiikka

Jotta voimme oppia, ymmärtää, voimautua ja rakentaa oikeudenmukaisia yhteiskuntia ja oikeudenmukaista maailmaa, on huomattava, mikä meitä rajoittaa. Pystymistä käsittelevässä luvussa huomio oli yksilön rajoitteissa ja niiden voittamisessa. Kriittinen pedagogiikka tarkastelee myös yhteiskunnallisia rajoitteita, jotka peilautuvat yksilöissä. Kriittisen pedagogiikan muodossa voidaan kiinnittää huomiota siihen, miten ystävät, instituutiot, koti, työ ja yhteisöt vaikuttavat meihin ja yhteiskuntaan. ”Henkilökohtainen on poliittista” -iskulause tarkoittaa sitä, että yksityisimmillään asioilla, asenteilla ja toimilla on myös poliittinen ja yhteiskunnallinen merkitys.

Voidaan yhdistää kriittisen, vapautuksen ja feministisen pedagogiikan esiin nostamia kysymyksiä: mistä oletuksemme tulevat, mikä niiden merkitys on, miten voimme vapautua niistä. Yksilön kokemukset ovat yhteiskunnallisia kokemuksia ja yksilön kokemien merkitysten rinnalla ovat yhteiskunnalliset merkitykset. Esimerkiksi: ”henkilö tekee paljon kotitöitä” peilautuen yhteiskunnalliseen tasoon ”naishenkilö tekee mieshenkilöä enemmän kotitöitä” – mikä on tämän yhteiskunnallinen merkitys ja millaisiin oletuksiin ja merkityksiin tämä nojaa. Vielä tärkeä kysymys: miten taustalla olevista oletuksista voi vapautua, jotta yhteiskuntaa voisi muuttaa.

Koulutustyö on muutostyötä – se on siis aina poliittista työtä.

Kouluttajan on keskeistä esittää näitä kriittisiä kysymyksiä myös itselleen. Mitkä oletukset ohjaavat kouluttamista, mitkä ovat niiden yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia merkityksiä ja miten niistä voi vapautua. Kriittinen pedagogiikka on antanut äänen äänettömille hylkäämällä ”viralliset” tai instituutioiden totuudet. Dialogin menetelmin on tarkasteltu tasaveroisesti erilaisia kokemuksia ja tutkittu, mitä niistä voi oppia. Näin on luotu demokraattisia käytäntöjä ja haastettu ideologioita, tehty näkyväksi myös valtaa.

Oman kokemuksen tuleminen yhteisen, vilpittömän tarkastelun kohteeksi voimauttaa, sillä yhteinen pohdinta ja tutkiminen antavat arvon ja tekevät todeksi yksityisen kokemuksen ja tunteet. ”Kokemuksesi on tärkeä”, menetelmä sanoo. Näin tapahtuu kriittisen pedagogiikan keinoin, kun ennalta annetut tai otetut oletukset hylätään. ”Ei sorrettuja varten, vaan heidän kanssaan” tarkoittaa

juuri sitä, että jokainen on samalla viivalla – kouluttajakin. Kriittisen pedagogiikan kriitikot tosin esittävät, että koko kriittisyys on vesitetty. Heidän mukaansa ”kriittinen pedagogiikka” ei tänään tarkoita osaakaan siitä vallankumouksellisuudesta kuin maaorjia latinalaisessa Amerikassa vapauttaneen Paulo Freiren aikoina. Hän puhui esimerkiksi ”meidän Amerikastamme”.

Freiren tavoitteina olivat globaalit työväen oikeudet, kestävä kehitys, luonnonsuojelu ja yhteiskunnallista ja taloudellista muutosta ajavien liikkeiden kasvu. Väinö Voionmaan tavoin tavoitteena oli yhteiskunnallisen todellisuuden muuttaminen ihmisten henkisen vapauttamisen kautta.

Harjoituksia

Tässä osassa esitellään erilaisia omaan ja muiden voimauttamiseen liittyvien ajatusten avartamiseen tähtääviä harjoituksia. Omien tunteiden ja tulkintojen jäsentämiseen tähtääviä harjoituksia voi laittaa muiden sisältöjen oheen kurssin tavoitteita mukaillen.

Omien ajatusten järjestäminen

Hyviä tehtävissä sovellettavia kysymyksiä voivat olla oman henkilöhistorian keskeiset saavutukset ja pettymykset sekä vaikkapa työpaikan ilmapiirin vertaaminen lapsuudenkodin ilmapiiriin. Myös yksinkertainen ”kuka minä olen”-kysymys on vaikuttava, ja kurssisisällön mukaan sitä voi täydentää, esimerkiksi ”kuka olen työpaikalla”, ”kuka olen edunvalvojana” tai ”kuka olen kouluttajana”. Ajatuksia ja tunteita näistä pohdinnoista voi kuvata sanallisten muotojen (kuten esimerkiksi matkakertomus, elämäntarina, oppimispäiväkirja) lisäksi lehdistä leikattavin kuvin, piirtämällä tai valmiiden kuvakorttien kautta. Voidaan muodostaa aikajana, juliste tai yhden tai useamman kuvan kokonaisuus. Olennaista on jäsentää omia tunteita, ajatuksia ja tulkintoja. Tunteiden ja tulkintojen eriyttäminen mahdollistaa alhaisen minäpystyvyyden käsittelyn, mutta myös tarjoaa mahdollisuuden vahvistaa jo entuudestaan hyvää minäpystyvyyttä.

Dialogi

Menetelmän kevytkosketus saadaan pyytämällä ensin osallistujia keskustelemaan pareittain mistä hyvänsä asiasta, josta heillä on mielipide. Kurssin aiheesta riippuen se voi olla vaikkapa kysymys työpaikan tärkeästä henkilöstä tai toiveista ammattiosaston kehittämiseksi. Ohjeena on, että toinen henkilö ei saa keskeyttää, ainoastaan kuunnella. Harjoitus kestää kaksi minuuttia, minkä jälkeen vaihdetaan osia. Harjoituksen jälkeen käydään yhteinen purku, jossa avataan sitä, miltä kuunteleminen keskeyttämättä tuntui: mitä ajatuksia ja tunteita tällaisesta heräsi?

Ay-liikkeen tehtäviä ja yhteiskunnallinen muutos

Parit voivat pohtia esimerkiksi seuraavan kaltaisia kysymyksiä:

- Minkälaisia ihmiset pohjimmiltaan ovat?
- Onko palkkatyöyhteiskunta paras mahdollinen tapa järjestää työ ja toimeentulo?
- Mikä on koulutuksen merkitys työväen järjestäytymisessä?
- Mitä tavoitteita työväenluokalla on ollut? Mitä tavoitteita sillä on nyt?
- Miten yritysdemokratian voisi järjestää?
- Miten käsite ”työväenluokka” on muuttunut? Mitä se nyt tarkoittaa?

Jos aikaa on, ja kullekin ryhmälle on annettu yksi kysymys, tästä voi jatkaa yhteistoiminnalliseen harjoitukseen seuraavasti. Ensimmäisen vaiheen ryhmistä siirrytään uusiin siten, että kussakin uudessa ryhmässä on yksi henkilö aiemmista. Ohjeet uusille ryhmille:

- Jakakaa edellisen ryhmätyönne ajatukset toisillenne
- Tehkää näistä ryhmässänne yhteenveto, joka on vastauksenne kysymykseen: mikä on ay-liikkeen ydin

Lopuksi palataan alkuperäisiin ryhmiin, jotka voidaan ohjeistaa:

- Jakakaa edellisen ryhmätyönne ajatukset toisillenne
- Tehkää niistä ryhmässänne yhteenveto
- Kootkaa niiden ja alkuperäisten ajatusten pohjalta ehdotelma ay-liikkeen tulevaisuuden tehtäväksi sekä suunnitelmaksi sen toteuttamiseksi

Lopuksi nämä puretaan yhteisesti. Tehtävää voi jatkaa esimerkiksi yhdistämällä tai äänestämällä näistä seuraavan vaiheen toiminnan suunnitteluun pohjan pitkän tai keskipitkän aikavälin tavoitteeksi.

Minäpystyvyys

Monivaiheisen parikeskustelun alkuun toinen kertoo ajatuksiaan 3min toisen keskeyttämättä mutta seuraten kelloa ja aktiivisesti kuunnellen, jonka jälkeen vaihto. Voi ohjata kävelykeskusteluksi. Kysymys: "Mitä tavoittelisin, jos en pelkäisi epäonnistumista? Minkä muutoksen haluaisin tehdä maailmassa?" Seuraavaksi tehdään kirjallinen yksilötehtävä: "Mitkä tekijät estävät minua tavoittelemasta haluamaani muutosta maailmassa?" Tämän jälkeen palataan pariharjoitukseen, jossa jaotellaan löydetyt esteet seuraavasti:

- Ulkoiset, esimerkkeinä: yhteiskunnallinen ilmapiiri, esihenkilön persoona, puolison sairaus, naapurin varallisuus
- Sisäiset, esimerkkeinä: pessimistisyys, lannistuneisuus, väsymys, epäusko omiin kykyihin

Jaottelun jälkeen kouluttaja korostaa ulkoisten syiden huomiotta jättämistä. Niiden sijaan siirretään nyt huomio sisäisiin ja tutkitaan, miten sille puolelle listattuja voi muuttaa voimavaroiksi omin päätöksin. Esimerkkeinä:

- Hyvät itse valitut ihmiset, läheiset
- Perusasiat voimavaroiksi: uni, leikki, ravinto, ulkoilu
- Uuden oppiminen, itsensä toteuttaminen
- Tavoitteellisuus
- Rakentava, myönteinen vuorovaikutus

Seuraavaksi voidaan jaotella aiemmin löydetyt esteet seuraavasti:

- Pysyvät, esimerkiksi: esihenkilön persoona, naapurin varallisuus, perityt rajoitteet, oma kyvyttömyys?
- Lyhytaikaiset, esimerkiksi: yhteiskunnallinen ilmapiiri?, ehtimättömyys, lyhytaikainen sairaus, harjoittelun tai suunnitelman puute

Jaottelun jälkeen keskustellaan siitä, että jätetään pysyvät huomiotta ja keskitetään toimintatarmo lyhytaikaisiin. Vaihtoehtoisesti tämän työstämisen voi jättää väliin ja tutkia vain, mitä pysyvät tai lyhytaikaiset esteet voivat olla.

Seuraavassa vaiheessa palataan pohtimaan esteitä jaottelemalla ne uudestaan:

- Kontrolloitavat, esimerkiksi: yhteiskunnallinen ilmapiiri?, pessimistisyys?, lannistuneisuus?, harjoittelemattomuus, suunnitelman puute
- Kontrolloimattomat, esimerkiksi: esihenkilön persoona, naapurin varallisuus, lahjojen tai kykyjen puute

Olennainen tuotos tehtävästä on se, että ymmärretään omien jaottelujen ja tulkintojen merkitys. Mihin käsityksiin ne perustuvat? Tämän jälkeen on hyvä käsitellä yhteisesti lisää minäpystyvyyttä. Ryhmäkeskustelujen aiheet:

- Mitä on minäpystyvyys?
- Miten omaa minäpystyvyyttä voi vahvistaa?
- Miten muiden minäpystyvyyttä voi vahvistaa? – esimerkiksi kotona, työpaikalla, ay-liikkeessä tai kurssilla

Näitä puretaan muodostamalla yhteinen koonti, jonka paino on minäpystyvyyden vahvistamisesta näkökulmista, jotka tukevat kurssin sisältöjen edistämistä.

Palaute

Tämän oppaan menetelmäluvussa on useita myönteisen palautteen antamisen harjoituksia. Ne kurssin turvallisen tutustumisen ja siitä syntyneen turvallisen ilmapiirin ansiosta ovat itsessään olennaisia elementtejä osallistujien yhteisöllisessä voimauttamistyössä. Tässä vielä erikseen versio harjoituksesta, jossa annetaan ja saadaan myönteistä palautetta. Osallistujat seisovat ringissä, ja jokainen esittää vuorollaan kaksi kiitosta tämän päivän (tai opetustuokion tai tähänastisen kurssin tms.) ajalta vieressään vasemmalla seisovalle henkilölle. Vetäjä voi myös antaa pohjaksi kysymyksiä, joista osallistujat vastaavat valitsemiinsa:

- Miten päivä (tai kurssi) parani henkilön ansiosta
- Mitä henkilöltä on tullut opittua
- Miten tunnelma on parantunut henkilön toimesta
- Mitä hyvänsä muuta ansiokasta

Harjoitusta voi vielä purkaa yhteisesti tai yksilö- tai paripohdintana:

- Miltä julkinen kehujen ja kiitosten kuunteleminen tuntui?
- Mitä tästä voi oppia?

Sivistys

Alkuun parikysymys: mitä on sivistys. Pohjaksi voi myös hyödyntää erilaisia sivistyksen määritelmiä. Kouluttaja voi laittaa erilaisia määritelmiä esille, ja opiskelijat voivat pohtia, mikä taho on kyseisellä tavalla määritelty. Jatkokysymyksenä voi pohtia, miten sivistystyö ja voimauttaminen liittyvät toisiinsa.

Esimerkiksi mukaan voi ottaa Zachris Castrénin vapaan sivistystyön määritelmän vuodelta 1929: Vapaaksi kansansivistystyöksi sanotaan sitä moninaista tointa, jonka tarkoituksena on sada hereille ja edistää aikuisten vapaita itsekasvatuspyrkimyksiä eli heidän pyrkimyksiänsä sekä tietojensa syventämiseen ja laajentamiseen että tunne-elämänsä ja käytöstapojensa jalostamiseen, jotta he täydellisemmin kehittyisivät sivistyneiksi ihmisiksi ja vastuukykyisiksi yhteiskunnan jäseniksi niissä elämänoloissa ja elämäntehtävissä, jotka he tuntevat omikseen.

Yhteiskunnallinen tilanne

Tästä voi poimia osia tai tästä voi rakentaa pitkäköön kokonaisuuden. Jälkimmäisessä tapauksessa kokonaisuuden voi teemoittaa eri ryhmille, tässä tapauksessa esimerkiksi neljälle.

- Miksi ja miten sosiaalivaltio rakennettiin?
- Miksi ja miten hyvinvointivaltio rakennettiin?
- Mikä on hyvinvointivaltion keskeinen idea?
- Missä ollaan nyt?

Vaihtoehtoisesti osa ryhmistä voi osallistua koontiin muodostamalla kokonaiskuvan käsitteilytysten kautta. Edellisten oheen sopivat esimerkiksi seuraavat, ja pohjaksi voi myös koota yhteisesti, mitä muita käsitteitä yhteiskunnallisessa keskustelussa käytetään.

- Sosiaalinen liikkuvuus
- Syrjäytyminen
- Tulonsiirrot
- Köyhä, köyhyys
- Terveys
- Hyvinvointivaltio vs. hyvinvointiyhteiskunta – keillä on vastuu ja mistä?

Näistä muodostettavista yhteenvedoista voi tehdä ihan sanakirjan omaisia koonteja tai sitten muunlaisia kokonaistuotoksia, joilla avataan yhteiskuntaa ja yhteiskunnallista todellisuutta.

Omiin aihealueisiin voi myös lähteä teemoittamaan seuraavia ryhmätyövaiheita, esimerkiksi seuraavasti

- Mitä ovat sosiaaliset ongelmat?
- Miksi tuloerot lisäävät sosiaalisia ongelmia?
- Tuloerot lisäävät myös stressiä. Miksi?
- Keiden tehtävä on vähentää tuloeroja yhteiskunnassa?
- Mikä on ammattiyhdistysliikkeen näkemys?
- Miten tällaiseen voi vaikuttaa?

Koulutuksen osalta voi teemoittaa ryhmätyövaihetta seuraavasti

- Miksi kansakoulujärjestelmä rakennettiin? Miten työväenliike toimi?
- Miksi koulujärjestelmä pysyi aikansa rinnakkaiskoulujärjestelmänä? Mitä merkitystä sillä oli yhteiskunnalle?
- Millä perusteilla voi ajatella, että peruskoulu oli hyvinvointivaltion rakentamiselle keskeinen? Miten työväenliike toimi?
- Miksi ja miten siirtyminen kilpailulliseen koulujärjestelmään on tapahtunut? Miten työväenliike toimi? Missä nyt ollaan? Mitkä ovat tai minkä tulisi olla työväenliikkeen tavoitteet koulujärjestelmän kehittämiseksi?

Sosiaali- ja koulutuspuolen lisäksi voi teemoittaa esimerkiksi oikeusvaltioon. Seuraavassa on oikeusvaltion piirteet lueteltuna. Ryhmät voivat saada tehtäväksi avata kunkin niistä käytännön selityksin ja esimerkein:

- Valtio on organisoitu oikeussäännöin
- Sekä valtioelinten ja viranomaisten että kansalaisten on toimittava näiden oikeussääntöjen mukaisesti (laillisuusperiaate)
- Valtioelimet ja viranomaiset ovat sidottuja erityiseen, vaikeutetuin menettelyin säädettyyn perustuslakiin
- Yksilön oikeusasemasta (oikeuksista ja velvollisuuksista) voidaan määrätä vain sellaisen elimen päätöksin, jonka asettamiseen yksilö voi itse vaikuttaa
- Oikeussääntöjä soveltavat yksittäistapauksiin riippumattomat tuomioistuimet
- Yksilön asemaa suojaavat suhteessa sekä valtioon että muihin yksityisiin perustuslaissa säädetyt perusoikeudet

Tätä voi täydentää vielä vallan kolmijako-opilla, jonka mukaan valta jaetaan kolmelle taholle:

- Lainsäädäntövalta (Suomessa eduskunta, joka edustaa kansaa)
- Toimeenpanovalta (viranomaiset)
- Tuomiovalta (kahdesta edellisestä riippumattomat oikeusistuimet)

Vaihtoehtoisesti voi keskittyä oikeusvaltioperiaatteisiin ja niiden myötä pohdintaan:

- Heikkomman suojeleminen
- Laillisuus
- Luottamuksensuoja
- Puolueettomuus
- Sopimisvapaus
- Suhteellisuus
- Tarkoitussidonnaisuus
- Yhdenvertaisuus
- Miksi on syntynyt sellainen oikeudenala kuin työoikeus? Mikä on ollut ammattiyhdistysliikkeen merkitys tässä?
- Mitkä ovat työoikeuden keskeiset periaatteet? Mitä ne tarkoittavat?

Tätä oikeudellista osaa saa vielä laveammaksi hakemalla finlex.fi:stä perustuslaki, jonka pohjalta ja sitten ryhmän yhteisen päättelyn myötä voi selvittää:

- Mikä on Suomen valtiojärjestyksen perusta?
- Kenelle valtiolta Suomessa kuuluu? Mitä tämä merkitsee?
- Mitkä ovat keskeisimmät kansalaisten perusoikeudet? Miksi?
- Miten perusoikeudet toteutuvat tämän päivän Suomessa?
- Miten työväenliike on vaikuttanut perusoikeuksien syntymiseen? Entä toteuttamiseen?
- Miten työväenliikkeen tulisi tänä päivänä toimia perusoikeuksien paremman toteutumisen hyväksi?

Mikäli ryhmät ovat perehtyneet eri teemoihin, seuraavaksi voidaan käydä läpi koonnit.

Vaihtoehtoisesti ryhmät voivat jakautua uudestaan niin, että kunkin teeman käsittelyyn osallistuneet kokoontuvat niin, että uudessa ryhmässä on vain yksi kunkin teeman tekijä. Näissä uusissa ryhmissä kuullaan koonnit kaikista teemoista. Näistä sitten ryhmät kokoavat kokonaisselityksen yhteiskunnasta, jotka puretaan yhteisesti tai alkuperäisissä ryhmissä, joissa voidaan vielä tehdä lopulliset koonnit ryhmän alkuperäisen teeman silmälasit päällä.

Esimerkiksi ennakkotehtävä: ”Tee 4-6 kohtaa sisältävä koonti siitä, millaisessa maailmassa elämme. Mikä on olennaista, jotta ymmärrämme ympäristöämme, jossa toimimme? Mieti isoja linjoja: mistä todella on kysymys? Näitä huomioita hyödynnämme ryhmätöissä, joten omat, huolella mietityt muistiinpanosi riittävät.”

Kurssilla otetaan esimerkiksi ensin huomioiden läpikäynti ryhmissä, ohjeena koota niistä kokonaiskuvio tai selitys: millainen on maailma, jossa olemme. Ryhmä voi valita tason, jota tarkastelee. Seuraavaksi pareittain valitaan jokin aate, esimerkiksi: Valitkaa aate, joka voi olla esimerkiksi jokin näistä: altruismi, anarkismi, darvinismi, egoismi, fasismi, feminismi, kapitalismi, kommunismi, konservatiivisuus, liberalismi, nationalismi, sosialismi, sovinismi, uusliberalismi. Tämän pohjalta tehtävänä on vastata valitun aatteen pohjalta seuraaviin:

- Millainen on hyvä yhteiskunta? Miten se järjestetään?
- Kenen tulee päättää yhteisistä asioista? Miksi?
- Millainen on ihmisen perusluonne? Miksi?
- Mikä on elämässä tärkeää?
- Voiko muihin luottaa?
- Tarvitaanko työväenliikettä? Miksi? Jos tarvitaan, millainen työväenliikkeen tulisi olla?

Seuraavaksi ryhmä jakautuu kahteen siten, että molemmissa on toinen äskeisistä pareista. Näissä ryhmissä kukin siis edustaa yksin aatetta, johon äsken valmistautui. Ryhmissä tehdään yhteiskuntasopimus, jossa sovitaan seuraavista

- Mikä on ihmisten / kansalaisten asema
- Millainen instituutio edustaa julkista valtaa
- Miten valta ja resurssit jaetaan yhteiskunnassa
- Miten edelliset päätökset perustellaan

Keskustelujen jälkeen molemmat ryhmät esittelevät yhteiskuntasopimuksensa:

- Mitkä ovat ydinseikat?
- Miksi lopputulokset ovat sellaisia kuin ovat?
- Millaisia rooleja keskusteluissa otettiin? Miksi?

Purkuvaiheessa palataan vertaamaan näitä yhteiskuntasopimuksia aiempiin ryhmätehtäviin, joissa kuvattiin, millaisessa maailmassa elämme

- Miten alkuperäisiä havaintojanne maailmasta voisi jäsentää ideologioiden kautta? Millaiset ideologiat ovat vallalla? Miksi?
- Mikäli neuvotellut yhteiskuntasopimukset kelpaisivat tavoitteiksi, mitä tulisi huomioida, jotta niihin päästäisiin?

Tavoitteet

Alkukysymys: millaisen todellisuuden haluamme esimerkiksi vuonna 2035? Voidaan ottaa esimerkiksi neljä ryhmää, jotka kohdentavat tavoitteensa esimerkiksi alueella, Suomeen, Eurooppaan ja maailmaan. Kysymykset ryhmille:

- Jos ette tietäisi, mihin osaan aluetta, yhteiskuntaa, maanosaa, maailmaa synnytte, miten järjestäisitte kaiken?
- Miten valta ja resurssit on jaettu? Keillä on valta?
- Millaisia yhteisiä säännöksiä on?
- Huomioikaa esimerkiksi seuraavia: luonnonvarat, kauppa, ihmisoikeudet, ilmastonmuutos, eriarvoisuus

Tätä harjoitusta voi jatkaa lähitulevaisuuden tavoitteilla esimerkiksi siten, että mitä on pitänyt tapahtua ja keiden toimesta vuoteen 2030 mennessä, jotta ollaan halutulla tiellä – ja tästä voi palauttaa aina ensi ja tähän vuoteen konkreettisiin tehtäviin vastuualueineen, tavoitteineen, kustannuksineen jne.

Tavoitteet voi myös antaa suoraan, jolloin ideoinnissa voi keskittyä suoraan toimenpiteisiin. Esimerkiksi: Kuvitellaan, että vuosi 2040 on ihmisten ja ammattiyhdistysliikkeen kannalta upea. Yhteiskunta on tasa-arvoinen, ihmiset hyvinvoivia, päätöksenteko on läpinäkyvää, työllisyys ja työolot ovat hyviä, terveys kukoistaa ja sosiaalinen liikkuvuus on nopeaa. Miten tähän on päästy?

Ryhmät voidaan ohjeista suunnittelemaan esimerkiksi joitakin sektoreita, instituutioita (media, sosiaaliturva, toimeentulo, infra, koulutus), yhteiskunnan valtasuhteita tai vaikkapa juurikin ay-liikettä siitä näkökulmasta, että kuinka annettu tulevaisuuden tila toteutuu.

Tällainen harjoitus on ns. tulevaisuuden muistelua. Ideana ei siis ole tehdä tästä päivästä tulevaisuuteen suunnitelmia, vaan tarkastelu tehdään tulevaisuudesta käsin kohti tätä päivää. Tällainen lisätarkennuksena kouluttajalle, jos ryhmät näyttävät jumittuvan siihen, että esiin tulevat ideat eivät tästä päivästä käsin katsottuna vaikuta realistisilta.

Ajattelevan kasvattajan huoneentaulu (mukaillen Juha Suorannan mukaan)

Harjoitus: näiden läpikäyminen siten, että niiden pohjalta keskustellaan, mitä ne käytännössä merkitsevät:

- On lähdettävä maailmankuvallisista, ideologisista ja poliittisista kysymyksistä.
- Päämäärät ja tavoitteet tulevat ennen keinoja; näin voi yrittää välttää välineellisen järjen ohjausta.
- Kasvatus on ymmärrettävä laajasti; tutkija on elämän opetuslapsi.
- On käytävä vuoropuhelua yli kaikkien rajojen, etsien ajatusten, käytäntöjen ja ideoiden eroja ja yhtymäkohtia.
- Maailmaa on tarkasteltava ennen kaikkea moraaliselta kannalta; ihmisen hyvän ja pahan – vastuun, solidaarisuuden välittämisen ja rakkauden, sekä mahlan, paskan, himon, vihan ja eritteen – näkökannalta; kasvatus on enemmän kuin oppiminen. Oppia voi murhaajaksi.
- Kasvattajan on etsittävä ja esitettävä äärellisiä kysymyksiä, jotka vaativat taidollistiedollista oppimista ja kriittisen tietoisuuden kasvua.
- Kasvattajan on kehitettävä itsessään ja muissa yhteiskunnallista mielikuvitusta. ”Ihmisen’ päävaara tänään on nykyisen yhteiskunnan hillittömyydessä, sen vieraannuttavissa menetelmissä, sen poliittisen hallitsemisen verhotuissa tekniikoissa

Yhteinen purkukeskustelu havainnoista ja johtopäätöksistä.

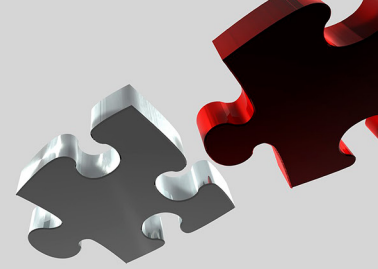
Lähteet

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84 (2), 191–215.

Freire, Paulo (1967) *Sorrettujen pedagogiikka*. Suomenkielinen 2018. Vastapaino. Tampere.

Hengenpimeyttä vastaan. Puheenvuoroja sivistyksestä. Toimittanut Ville Blåfield. 2019. Edita. Keuruu.

Suoranta, Juha (2018) Mitä on kriittinen pedagogiikka https://suoranta.files.wordpress.com/2008/10/kriittinen_pedagogiikka.pdf 15.3.2020



Johdanto

Kaksi asiaa, jotka ovat vahvasti sisällä ay-pedagogiikassa, ovat läsnä myös järjestämisen pedagogiikassa; humanismi, eli ihmisyyteen perustuva maailmankatsomus, ja vapauttaminen. Ay-liikkeen koulutusten on oltava humanistisella pohjalla, myös järjestämiskoulutuksen ja sen menetelmien – kaiken keskellä on ihminen, joka on vapautettava sivistyksen keinoin.

Järjestämisen kouluttamisessa on syytä ottaa huomioon myös vapaaehtoisjohtaminen ja sen omanlaisensa pedagogiikka, jota käsitellään tarkemmin omassa luvussaan. Useat järjestäjäkoulutukseen osallistuvat nimittäin ovat vapaaehtoisia, aktiiveja, jotka haluavat vapautua pelkästä työväenluokan statuksesta yhteiskunnassa – pyrkiä toiminnallaan muutokseen, jossa yhteisön eteen tehdään töitä, yhdessä. Järjestämisessä keskiössä on aina oltava yhteisö, sen yksilöt ja heidän yhteiset tarpeensa. On siis ymmärrettävä, miten ihminen käyttäytyy, ja osattava kouluttaa erilaisuuden keskellä niin, että jokainen tuntee olevansa keskiössä.

Kun puhutaan järjestämisen pedagogiikasta, puhutaan niistä tavoista, joilla järjestämistä koulutetaan. Mistä järjestämisen kouluttamisen tapamme tai siihen liittyvät näkemykselliset ja kasvatukselliset periaatteet sitten ovat lähtöisin? Vaikka globaalissa ammattiyhdistysliikkeessä jotkut ovat sitä mieltä, että ay-liikkeen järjestäminen ei ole samanlaista kuin yhteisöjärjestäminen (community organizing), väitän modernin järjestämisen pedagogiikan juurten löytyvän Saul D. Alinsky'n kaltaisista (yhteisö)järjestäjistä 1960- ja 1970-lukujen Yhdysvalloista. Toki Alinsky (1971) on sanonut myös itse, että ammattiliittojen järjestäjät osoittautuivat huonoiksi yhteisöjärjestäjiksi. Ehkäpä tällä kiistalla on siis oma pohjansa – onko se sitten ideologinen eroavaisuus vai yksilöiden mielipiteitä, se jäänee jokaisen itsensä pohdittavaksi.

Alinsky antaa kirjassaan ammattiliittojen toimijoista näkökulman, jonka itse allekirjoitan, ja uskon monen lukijankin allekirjoitavan: ammattiliittojen toimijat ovat kiinnittyneet liikaa tiettyihin tapoihin ja toimintamalleihin, joita ohjaavat tehdyt sopimukset ja saavutetut edut – emme ehkä

osaa katsoa oman laatikkomme ulkopuolelle ja nähdä niitä mahdollisuuksia, joita muutos voisi meille mahdollistaa. Edellä mainitun näkemyksen perusteella väitänkin, että järjestämisen kouluttaminen on paljolti vanhasta pois oppimista – muutoksen tekemistä ja muutoksen hyväksymistä.

Jos pedagogiikalla perustellaan koulutuksen tavoitteita, arvoja, käytäntöjä ja menetelmävalintoja, mistä me sitten lähdemme liikkeelle? Meidän on ehkä helpompi lähestyä järjestämisen pedagogiikkaa, jos ymmärrämme mitä järjestämisen ja järjestäjän kouluttaminen vaatii. Alinsky'n mukaan se vaatii pitkiä sessioita järjestöllisten ongelmien ratkaisemisesta, voima-analyyysien tekemisestä, kommunikoinnista, taktiikoiden opiskelusta, yhteisöjen johtajien kouluttamisesta ja kehittämisestä sekä menetelmiä uusien asioiden käyttöön ottamiseksi. Voidaan siis todeta, että järjestäjän kouluttaminen ja järjestäjänä toimiminen ei ole kovinkaan yksinkertaista.

Järjestäjältä vaaditaan paljon, eikä jokaisesta välttämättä ole siihen. Tämä yksinkertainen totuus on meidän jokaisen kouluttajan huomioitava ja hyväksyttävä. Tutkiessaan ja pohtiessaan järjestäjien kouluttamista Alinsky on oivaltanut järjestäjän ideaalisiksi ominaisuuksiksi seuraavat asiat ja tavat toimia:

- Uteliaisuus; järjestäjää on ohjattava pakonomainen uteliaisuus ja tarve kysyä jatkuvasti miksi?
- Kunnioituksen puute kaikkea pyhää kohtaan; järjestäjän tulee olla utelias ja uskaltaa vastustaa sitä, minkä sanotaan aina olleen näin.
- Mielikuvituksen kovuus; järjestäjän mielikuvitus on se kipinä, joka ajaa hänet ajamaan muutosta.
- Huumorintaju; järjestäjä pitää itsensä koossa huumorintajunsa turvin, ja huumori on myös avaintekijä koko elämän ymmärtämisessä.
- Visio paremmasta tulevaisuudesta; järjestäjä toimii usein yksin ja työ on itseään toistavaa. Siksi järjestäjän on uskottava, että hän on osa isompaa kokonaisuutta, joka muokkaa tulevaisuutemme paremmaksi.

- Järjestäytynyt persoonallisuus; järjestäjä toimii jatkuvasti epäjärjestyksen keskellä, ja sen selvittämiseksi järjestäjän on itse toimittava järjestäytyneesti, jos hän haluaa suoriutua tehtävästään.
- Poliittinen kaksijakoisuus; järjestäjän on osattava jakaa itsensä kahteen osaan – uskottava asia täysin, mutta samalla varoa olemasta tosiuskovainen, joka ei pysty neuvottelutilanteessa liikkumaan toista osapuolta vastaan.
- Itsetunto; järjestäjän on hyväksyttävä, että todennäköisyydet ovat aina häntä vastaan, mutta silti hän uskoo, että se on tehtävä, mihin hän uskoo.
- Vapaa ja avoin mieli, poliittinen suhteellisuudentaju; järjestäjä ymmärtää, että elämän ainoa tosiasia on epävarmuus, johon järjestäjä pystyy varautumaan vain olemalla avoinna kaikelle ja samalla ymmärtämällä kaiken toiminnan poliittisen suhteellisuuden.

Lista on pitkä ja monimuotoinen, eikä sen muuntaminen koulutuksen tavoitteiksi ole aivan yksinkertainen asia. Jotta näihin edellä mainittuihin asioihin päästään vielä syvemmin käsiksi, on syytä kerrata mitä järjestäminen on ja miksi järjestämistä ylipäätään tehdään.

Mitä järjestäminen on?

SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä otettiin 2010-luvulla käyttöön järjestämisen toimintamalli. Niille, jotka eivät ole olleet tämän mallin kanssa tekemisissä, voi käsite järjestäminen tuntua ongelmalliselta. Sana järjestäminen on käännetty suoraan englannin kieleen vakiintuneesta termistä organising. Englannin kielen sana tarkoittaa nimenomaan sitä ideologiaa ja toimintatapaa, mitä järjestäminen on. Se ei tarkoita asioiden järjestelemistä, tai vaikka tapahtumien järjestämistä, vaan puhtaasti ihmisten – tässä tapauksessa työpaikkojen työntekijöiden – asioiden, huolien, toiveiden ja tavoitteiden järjestämistä toimintaan johtaviksi teoiksi.

Omien kokemusteni kautta olen huomannut, että ulkopuolisille järjestäminen luo ensimmäisenä miellelyhtymiä järjestäytymiseen tai jopa peruskouluaikoihin, jolloin järjestäjät jäivät siistimään luokkia ja pyyhkimään liitutaulun puhtaaksi, kun muut oppilaat lähtivät viettämään välituntiaan. Tässäkin meillä on siis vanhasta pois oppimista edessä, meidän on opittava,

ymmärrettävä ja tunnustettava, että jotkin käsitteet voivat tarkoittaa nykyään jotain muuta, kuin mitä ne ovat joskus aikaisemmin tarkoittaneet. Ei siis jäädä tässäkin asiassa turhaan kiinni menneeseen, vaan koulutetaan muita oppimaan ja muuttamaan omaa ajatteluaan.

Ammattiliitoille järjestäminen on sekä jäsenistöä ja alan työntekijöitä osallistava ja aktivoiva toimintatapa että ideologia. Tarkoitan tällä sitä, että järjestäminen on niin toimintaa, kuin tapa ajatella asioita. Järjestäminen, eli jäsenten aktivointi ja osallistaminen omissa työyhteisöissään, työpaikoilla, on ammattiliitoille työkalu, jolla liitot pystyvät löytämään jälleen perusteet omalle toiminnalleen. Järjestämisessä työpaikan työntekijöitä innostetaan toimimaan ja heitä osallistetaan toimintaan – heidät siis otetaan mukaan varsinaiseen tekemiseen. Samalla jäsenistö aktivoituu ja alkaa toimia itsenäisesti. Osallistaminen ja aktivointi saattavatkin sanoina olla parempia kuvaamaan järjestämistä ammattiyhdistysliikkeen ulkopuolisille.

Järjestämisessä keskeisessä roolissa ovat siis ihmiset, jotka toimivat omissa yhteisössään, omien yhteisten tavoitteidensa puolesta. Järjestetty yhteisö ajaa itse omaa edunvalvontaansa, yhteisten periaatteidensa pohjalta. Ammattiyhdistysliikkeen järjestämisessä yhteisöt rakentuvat työpaikoille ja näissä yhteisöissä toimivat sekä järjestäytyneet, että järjestäytymättömät työntekijät. Onkin huomattava, että myös nämä järjestäytymättömät, eli liittoon kuulumattomat työntekijät ovat oikeasti osa omaa yhteisöään. Tietenkin ammattiliittojen tavoitteissa on saada nämä järjestäytymättömätkin työntekijät liittymään omaan ammattiliittoonsa ja järjestäminen on myös siinä oiva työkalu; järjestämisellä kun pystytään näyttämään, että ammattiliitto oikeasti toimii meidän jokaisen arjessa, ja sen voima perustuu joukkovoimaan, joka rakentuu ammattiliiton jäsenistön määrälle.

On kuitenkin huomioitava, ja aina mahdollisuuden tullen mainittava, että järjestäminen ei ole pelkkää jäsenhankintaa. Järjestämisen tavoitteena ei yksinkertaisesti voi olla pelkkä jäsenhankinta, koska silloin yhteisön jäsenet eivät välttämättä koe tavoitetta yhteiseksi ja heille merkitykselliseksi. Jäsenhankintaa voidaan toteuttaa myös ilman järjestämistä, mutta silloin jäsenen sitoutuminen ja kiinnittyminen omaan ammattiliittoonsa on heikommalla pohjalla. Järjestetyn yhteisön jäsenet ovat valmiiksi aktivoituja ammattiliittonsa toimintaan ja he ovat valmiina toimimaan oman edunvalvontansa puolesta yhdessä, myös koko

jäsenistön asioiden ajamiseksi. Järjestetyn yhteisön jäsenet myös itse hoitavat järjestäytymistään, eli yhteisö itse hoitaa automaattisesti jäsenhankinnan työpaikalla, koska he ovat ymmärtäneet liittoon kuulumisen merkityksen.

Miksi järjestämistä tehdään?

Suurin kysymys on usein miksi. Miksi jotain tehdään? Miksi tätä tarvitaan? Tätä on hyvä miettiä myös järjestämisen kohdalla. Haastan sinut lukijana nyt miettimään, miksi järjestämistä tehdään sinun ammattiliitossasi. Onko vastauksesi ”koska meidän on saatava lisää jäseniä”? Olet väärässä.

Jos liitossasi perustellaan järjestämistä pelkällä jäsenmäärän kasvattamisella, on liitossasi ymmärretty järjestäminen väärin. On toki mahdollista, että sinua on myös tiedotettu asiasta väärin, tai olet itse ymmärtänyt järjestämisen väärin – mutta ei hätää! On aika oppia pois vanhasta. On aika oppia uutta ja tehdä muutos omassa ajattelussa.

Pohjimmiltaan järjestäminen on voiman kasvattamista ja voiman voittamista. Voiman kasvattamisella tarkoitetaan jäsenistön voimauttamista ja jäsenten asioiden nostamista esille, sekä heidän yhteisönsä voiman kasvattamisen tukemista. Voiman voittamisella taas tarkoitetaan sitä, että yleensä asioiden esteenä on jokin muutosta vastustava voima, joka on voitettava ennen kuin yhteisön yhteisesti asettamaan tavoitteeseen voidaan päästä. On siis kerättävä riittävästi omaa voimaa, jotta vastavoima saadaan kumottua. Perinteisesti ammattiyhdistysliikkeessä on luotettu joukkovoimaan, joka syntyy järjestäytyneen jäsenistön mahdollisimman suuresta joukosta. Samaa joukkovoima-ajatusta käytetään järjestämisessä; mitä suurempi määrä työpaikan työntekijöistä on järjestetty saman asian taakse, sitä varmemmin työnantaja kääntyy työntekijöiden edun kannalta myönteisempään päätökseen.

Kuvataan asiaa leikkipuistoista löytyvän kiikkulaudan avulla: Laudan toisessa päässä istuu työpaikan toimitusjohtaja ja toisessa päässä osa työntekijöistä. Työntekijät esittävät omalta puoleltaan toimitusjohtajalle asiansa, mutta asia ei hetkauta toimitusjohtajaa ollenkaan. Kiikkulauta ei liiku mihinkään, koska työnantajan edustajana toimitusjohtajalla on määräysvalta työpaikalla ja näin ollen suurempi voima. Järjestäjä tulee työntekijöiden avuksi ja heidät

järjestetään työpaikalla. Työntekijöitä saadaan kiikkulaudalle lisää. Heidän joukkovoimansa kasvaa ja samalla työnantaja huomaa, että työntekijät alkavat olla voima, joka on otettava huomioon. Kiikkulauta liikkuu kohti tasapainoa. Työntekijöiden järjestämisen ansiosta lauta saadaan kallelleen heidän puolelleen, kun järjestämistoimia on tehty työpaikalla riittävästi. Työntekijät saavat asiansa etenemään ja he itse huomaavat, ettei heidän kannata enää päästää kiikkulautaa koskaan siihen tilanteeseen, jossa se oli ennen. Työntekijät huomaavat, että yhdessä he ovat varteenotettava voima ja neuvottelukumppani työpaikallaan.

Edellä mainittu syy järjestämisen tekemiseksi kuvaa ehkä paremminkin sitä, miksi järjestäminen on tärkeää niin sanotulle ruohonjuuritasolle, ammattiliittosi jäsenistölle. Tämä toki voi olla myös järjestämisen koko tarkoituskin mutta eikö asialla voisi olla myös suurempi kuva – ammattiliiton syy järjestämiselle?

Kyllä. Järjestämisellä on tarkoitus myös nykyajan ammattiliitolle koko sen toiminnassa ja tämä on se, mitä toivon sinun, ammattiliiton työntekijänä, ymmärtävän tästä kaikesta: kun työyhteisöt on järjestetty, kun ammattiosastot tekevät järjestämistä, kun ammattiliitto panostaa järjestämiseen, koko ammattiliiton toimintavalmius kasvaa samassa suhteessa työyhteisöjen voimaantumisen kanssa.

Edellinen väitteeni perustuu siihen tosiasiaan, että järjestäminen kasvattaa aktiivisuutta jäsenistön keskuudessa kokonaisvaltaisesti. Tärkein tekijä tässä on se, että jäsenistö oivaltaa oman voimansa ensin omassa yhteisössään ja sen jälkeen heidät otetaan mukaan isompiin kuvioihin. Aktiivisuutta pitää ruokkia, jotta se kasvaa edelleen, eikä se pääse kuihtumaan. Ammattiliiton onkin huomattava se, että järjestämiskampanjoiden jälkeen on aina arvioitava mitä sen jälkeen tehdään. On mietittävä, mitä tarjotaan niille aktiiveille, jotka ovat saaneet aikaan muutoksen. Jätetäänkö voitettava, tai aktivoitunut tiimi vaille seuraavaa tehtävää? Vai onko joku edelleen mukana kyseisen tiimin arjessa?

Mielestäni jälkihoito ja toiminnan jatkuvuus ovat vähintään yhtä tärkeitä osia järjestämisessä kuin järjestämiskampanjan aikana tehdyt toimet. Jatkuvuudella, suunnitelmallisuudella ja järjestelmällisellä työllä pystymme pitämään jäsenemme mukana koko ammattiliittoa koskevissa tärkeissä toimissa. Silloin meidän on helpompi saada aktiivinen jäsenistö mukaan järjestöllisiin toimenpiteisiin, joissa joukkovoimaa tarvitaan.

Meidän ei tarvitse enää herätellä jokaista jäsentämme ruususen unesta, vaan saamme koneemme käyntiin nopeasti, kattavasti ja tarvittavalla laajuudella.

Miksi siis järjestämistä tehdään? Jotta meillä olisi ammattiyhdistysliikkeessä edelleen se voima, joka on saanut aikaan esimerkiksi kahdeksan tunnin työpäivän ja työturvallisuutta edistävät lait sekä asetukset. Ilman jäsenistön osallistamista ja voimauttamista emme voi tätä voimaa ylläpitää – ilman järjestämistä meillä ei tulevaisuudessa ole aktiivista joukkovoimaa, johon perustuu koko liikkeemme perusta.

Otetaan tähän loppuun myös askel taaksepäin ja myönnetään, että onhan se järjestäminen myös jäsenhankintaa. Toivon kuitenkin, että sain herätettyä sinussakin järjestämisen syvemmän ajatuksen; järjestämisen ensisijainen tarkoitus on voiman kasvattaminen ja vastavoiman voittaminen – niin työpaikalla kuin kansallisella ja jopa globaalilla tasolla!

Järjestämisen kouluttaminen

Miten sitten koulutamme järjestämistä? Vaikka tiedostamme mitä järjestäminen on ja miksi sitä tehdään, meidän on syytä pohtia miten järjestämistä pitäisi kouluttaa. Palataan tämän koko artikkelin otsikkoon, järjestämisen pedagogiikkaan.

Pedagogiikka tarkoittaa siis sitä, miten koulutamme ja miten valitsemme koulutuksessa käytettävät menetelmät. Järjestämisellä ei ole kokonaan omaa pedagogiikkaansa, vaan järjestämisen kouluttamisessa lainataan yleisiä ay- ja aikuiskoulutuksen periaatteita sekä sosiokulttuurisen innostamisen tapoja. Koulutuksen arvo- ja näkemysmaailma tulee ammattiyhdistysliikkeen omasta aatemaailmasta. Lisäksi järjestämisen kouluttamisessa on otettava huomioon ammattiyhdistysliikkeen perustavanlaatuiset ominaispiirteet, kuten luottamushenkilöorganisaatiot ja liittorakenteet.

Ay-pedagogiikka – konkretian kautta teoriaan

Aikuiskoulutuksella yleensä, ja erityisesti ammattiyhdistysliikkeen parissa tapahtuvalla aikuiskoulutuksella on ainutlaatuisia ominaispiirteitä. Nämä piirteet on otettava huomioon ammattiliiton koulutusta

suunniteltaessa. Ay-pedagogiikkaa tutkinut Sorbonnen yliopiston professori Yves Palazzeschi (2019) nostaa näistä ominaispiirteistä esille muun muassa sen, että koulutuksen rakenteen on oltava oman alan näköistä, koska liitolla on tietoa, joka muokkaa koulutuksen tarvetta. Tätä voidaan kuvata esimerkiksi niin, että valimossa työskentelevälle järjestäjäkoulutettavalle koulutuksessa on tuotava esille erinäköinen työkenttä, kuin mitä esimerkiksi yksin työskentelevälle kotihoitoa tekeväälle työntekijälle esitetään. Periaatteet koulutuksessa ovat järjestämistyön osalta tietenkin samoja, mutta jokaisen on kyettävä sijoittamaan opittava järjestäminen omaan arkeensa.

Palazzeschi on todennut myös, että koulutuksen on oltava kytkettynä konkretiaan. Pelkän teorian kouluttaminen ei tuota haluttua lopputulosta ay-koulutuksessa. Koulutuksen on kyllä pohjaututtava teoriaan, jotta koulutettavat ymmärtävät miksi asioita tehdään tietyllä tavalla, mutta konkretian avulla päästään kiinni siihen, miksi osallistuja ylipäätään on kyseisessä koulutuksessa mukana. Tämä ay-pedagogiikan ominaispiirre on siis käänteinen ajatus perinteisestä koulutusmallista, jota esimerkiksi yliopistoissa käytetään. Teorian on siis oltava mukana, mutta koulutuksen suunta on konkretiasta teoriaan – ei toisinpäin.

Sosiokulttuurinen innostaminen – ihmisten innostaminen oman yhteisön rakentamiseen

Leena Kurki (2005) kuvailee artikkelissaan Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana osallistumisen prosesseja niin, että aluksi pyritään luomaan aloitteellisuutta ja vastuullisuutta, seuraavaksi laajennetaan sosiaalisia verkkoja ja rohkaistaan ihmisiä. Lopullisena tavoitteena on, että jokainen osallistuja kykenisi vastuullisesti rakentamaan ja kehittämään yhteisöään. Ensin siis aktivoidaan ryhmä, ja sitten jatketaan ryhmän osallistumisen lisäämistä innostamisella. Innostajan tehtävä on toimia saattajana, joka herkistää, yllyttää, rohkaisee ja motivoi ihmisiä osallistumiseen. Innostaja on tietojen välittäjä ja osallistumisen mahdollistavien ryhmän ulkoisten olosuhteiden järjestelijä, joka saa ryhmän innostumaan. Kurjen esittämää toimintafilosofiaa kutsutaan sosiokulttuuriseksi innostamiseksi.

Sosiokulttuurinen innostaminen on saanut alkunsa toisen maailmansodan jälkeisessä Ranskassa, mutta Suomessa se on tullut kasvatuksen kentälle vasta 2000-luvulla, kun ensimmäinen suomenkielinen kirja aiheesta julkaistiin. Toimintana innostaminen ei ole suomalaisillekaan uutta, mutta vasta nyttemmin siitä on alettu puhua toimintaideologiana. Yksinkertaisesti sanottuna, suomalainen innostaminen on pedagoginen liike, jonka tavoitteena on saada ihmiset osallistumaan oman elämänsä ja yhteisönsä elämän aktiiviseen ja tiedostavaan rakentamiseen.

Käsitteet innostaminen ja innostaja kuvaavat mielestäni erinomaisen hyvin sitä, mitä järjestämisestä ja järjestäjästä olemme ymmärtäneet. Innostaja tai järjestäjä on kuin kipinä, joka saa bensiinin liekkeihin. Järjestäjä saa järjestettävän innostumaan, olemaan äärimmäisen energinen ja kiinnostunut käsiteltävästä aiheesta. Voisinkin väittää, että jokaisen ryhmän vetäjän, osallistumista edistävän henkilön, aktivoijan – ja tässä meidän tapauksessamme järjestäjän – tavoitteena on olla innostaja. Järjestäjä innostaa kohteena olevan yhteisön aktiiviset toimijat toimimaan oman yhteisönsä kehittäjinä ja rakentajina.

Aatemaailma ja teorit koulutukseksi

Meillä on siis Alinskyn lista, Palazzeschin teoria ay-koulutuksesta ja Kurjen kuvaus innostajasta. Nämä yksinään, tai yhdessäkään eivät tee meille järjestäjäkoulutusta. Meidän on osattava soveltaa nämä teoreettiset asiat osaksi koulutusta, ja tietenkin myös osata järjestämisen toimintamallit.

Alinskyn listalta meidän on helppo noukkia ensimmäiseksi järjestäjän ominaispiirteitä – oikeastaan lista voisi toimia järjestäjän kompetenssien listauksena, eli järjestäjän kelpoisuuden tarkistuslistana. Listalla olevia persoonallisia ominaisuuksia voi olla joskus mahdotontakin muuttaa. Tällä tarkoitan sitä, että jos joku on esimerkiksi huumorintajuton, ei huumorintajua ole kovinkaan helppoa hänelle kouluttaa. Sen sijaan voimme järjestäjäkoulutuksessa auttaa vahvistamaan näitä ominaisuuksia, tai rohkaista nostamaan niitä ominaisuuksia yksilöissä esille; voimme esimerkiksi vahvistaa koulutettavien uteliaisuuden tarvetta kysymällä heiltä jatkuvasti ”miksi”. Omalla

esimerkillä voimme saada koulutettavissa aikaan oivalluksen, jonka kautta he pyrkivät aina ratkaisuun kysymällä riittävän monta kertaa ”miksi”.

Miksi-kysymysten esittäminen on järjestäjälle elintärkeää. Niiden avulla järjestäjä löytää juurisyyt, jotka liikuttavat yhteisöjä. Järjestäjille pitäisikin antaa lisäkoulutusta juurisyiden etsimisen menetelmiin. Yksi hyväksi koettu menetelmä on Viisi kertaa miksi-menetelmä, jossa pyritään miksi-kysymysten avulla pääsemään tutkittavan aiheen käsittelyssä syvemmälle syy-seuraussuhteiden löytämisessä. Yksinkertaisuudessaan menetelmässä esitetään käsiteltävälle asialle miksi-kysymys viidesti; ensimmäisen vastauksen sisällölle esitetään uudestaan sama kysymys, näin myös toiselle, kolmannelle ja neljännelle vastaukselle – tai kunnes tullaan siihen päätökseen, että perimmäinen syy käsitellylle aiheelle on löytynyt.

Esimerkiksi näin: Miksi järjestämistä tehdään? Jotta saisimme aktivoitua yhteisön jäseniä. Miksi jäseniä pitäisi aktivoida? Jotta he osallistuisivat yhteiseen tekemiseen. Miksi yhteinen tekeminen on tärkeää? Jotta löytäisimme koko yhteisöä koskettavan asian ja kaikki haluaisivat ajaa tätä yhteistä asiaa. Miksi haluamme saada jokaisen mukaan? Jotta saisimme riittävästi joukkovoimaa asiamme tueksi? Miksi joukkovoima on tärkeää? Joukkovoima on työyhteisömme vakuuttavin neuvotteluväline. Menetelmä on erittäin helppo käyttää ja se tukee järjestäjän järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä erinomaisesti.

Palazzeschin opeista voimme ottaa koulutukseemme sen elementin, että siirrymme koulutuksissa konkretiasta teoriaan. Esimerkkinä tähän malliin voidaan käyttää sitä, että järjestäjäkoulutuksessa pyritään aina ensin oivalluttamaan koulutettavat tekemisen kautta – pyrimme siis kouluttajina ensin niin sanotusti sytyttämään koulutettavien lampun ja sen jälkeen tehostamme oivallusta kertomalla miksi näin tehdään.

Oivalluttamista voidaan tehdä kysymällä miten ja mitä-kysymyksiä; ”Miten järjestäjä saa selville työpaikan edunvalvontakysymyksen?” ”Kysymällä.” ”Miten järjestäjä kysyy?” Tämän ohjauksen jälkeen on helppo teettää koulutettavilla vaikka rooliharjoitus, jossa järjestäjänä toimiva koulutettava kysyy ja järjestettävä vastaa. Harjoituksen jälkeen puretaan tilanne ja pohditaan, miten voisimme tehostaa tätä kysymistilannetta. Ratkaisuna tarjotaan järjestämiskeskustelun teoriaa,

joka syventää järjestäjän keskusteluosaamista. Teoria tarjoaa vastauksen siihen, miksi joitain asioita kannattaa tehdä tietyn mallin pohjalta.

Kurjen esittämästä innostamisen teoriasta järjestämisen kouluttamiseen voidaan ottaa innostajan tekemisen polku. Tiivistetysti polulla ensin etsitään pohjaa toiminnalle, sitten rakennetaan yhteisöä isommaksi ja rohkeammaksi, minkä jälkeen yhteisön pitäisi olla kykeneväinen myös omaan, itsenäiseen toimintaan. Tämä polku on se polku, jota järjestäjältä odotetaan: käydään keskusteluja, löydetään kohteesta ne johtohahmot, jotka pystyvät saamaan muut mukaan (innostumaan) yhteiseen työhön, ja lopuksi järjestäjä pystyy vetäytymään varsinaisesta ruohonjuuritasolla tapahtuvasta järjestämistyöstä kauemmaksi ja antaa rakennetun yhteisön itse hoitaa edunvalvontaansa.

Järjestäjän kouluttaminen ja järjestäjän työ voi kuulostaa kaoottiseltakin. Sitä se usein onkin. Alinskyn listalta löytyykin tähän haasteeseen ratkaisu, mielestäni järjestäjän ehdottomasti tärkein osaaminen: järjestäytyneen persoonallisuus. Tämä on syytä tuoda yhä vahvemmin esille järjestämisen ja järjestäjien kouluttamisessa. Järjestämistä tehdään kaaoksen ja epäjärjestyksen keskellä, missä ainoana eteenpäin vievänä voimana on järjestäjän oma järjestelmällisyys. Järjestäjän on saatava aikaan suunnitelma, jonka järjestelmällinen noudattaminen johtaa tavoitteeseen, järjestettyyn yhteisöön.

Järjestäjäkoulutuksessa kouluttajan on osattava motivoida ja rohkaista, sekä opettaa kuuntelemista ja suunnitelmallista itseohjautuvaa työtä. Jos järjestäjältä vaaditaan paljon, myös järjestäjien kouluttajilta vaaditaan paljon. Monesti kouluttaminen ei onnistukaan vain yhden kouluttajan toimesta, vaan mukana on aina hyvä olla myös toinen kouluttaja, joka voi koulutuksen aikana havainnoida koulutettavia sekä tarvittaessa ottaa esille asioita, joita hän havaintojensa puolesta kokee tarpeelliseksi käydä koulutettavien kanssa läpi.

Järjestämisen kouluttamisen menetelmiä

Järjestämistä koulutetaan hyvin usein, ammattiliitosta ja kouluttajasta riippumatta, samanlaisella kaavalla. Kaava voidaan jakaa raastasti kolmeen osaan: miksi, mitä ja miten. Näissä koulutuksen kolmessa osassa pyritään vastaamaan

siihen, miksi järjestämistä tehdään, mitä järjestäminen on ja miten järjestetään. Jokaisessa osassa käytetään konkreettisia harjoituksia, joiden teettämistä koulutettavilla perustellaan teoreettisella tiedolla ihmisen ja yhteisöjen käyttäytymisestä.

Miksi?

Koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa koulutettaville pohjustetaan syy järjestämiselle. Ensimmäisen vaiheen sisältö on vahvasti kiinnittynyt siihen todellisuuteen, jossa kyseisen ammattiliiton toimijat toimivat. Tämä osuus koulutuksesta on siis syytä muokata liiton tarpeiden mukaisesti. Seuraavat kaksi vaihetta ovat hyvin pitkälti suoraan käytettävissä kouluttavasta tahosta riippumatta. Koulutuksen ensimmäisen vaiheen runko voisi koostua esimerkiksi seuraavista elementeistä:

- Mikä on ammattiliitto?
- Mikä on ammattiliiton perustehtävä (säännöt)?
- Mikä on ammattiosasto?
- Mikä on ammattiosaston perustehtävä (säännöt)?
- Tilannekuvan rakentaminen jäsenen näkökulmasta
- Tilannekuvan rakentaminen ammattiliiton näkökulmasta
- Yleinen yhteiskunnallinen tilannekuva
- Tarvitaanko muutosta?
- Miten muutos voitaisiin saada aikaan?
- Miksi järjestäminen on liiton vaihtoehto?
- Mitä järjestämisellä voidaan saavuttaa (tulevaisuusvisio)?
- Koonti/kertaus

Koulutuksen ensimmäisessä vaiheessa menetelmät ovat yksinkertaisia ja vuorovaikutuksellisia. Alkua ei kuitenkaan kannata juosta nopeasti läpi, vaan aiheet on syytä käsitellä syvällisesti, jotta jokainen pystytään saattamaan samalle tasolle ajatustensa osalta. Vuorovaikutuksellisuus on tässä ensisijaisen tärkeä elementti heti alusta alkaen, koska kouluttajan on luotava osallistujille tunne siitä, että kaikki ovat yhdessä oppimassa ja jokainen pystyy antamaan toisilleen jotain lisäarvoa. Useimmiten ennen varsinaista aiheiden käsittelyä aloittamista on syytä pyrkiä rikkomaan jää, eli yksilöiden varautuneisuus, hiljaisuus ja varovaisuus,

koulutettavien keskuudessa jollain toiminnallisella menetelmällä, jossa jokainen pystyy aistimaan tilan olevan luottamuksellinen.

Yksinkertaisuudessaan ensimmäisen vaiheen menetelmät ovat kysymysten esittämistä ja niihin vastaamista. Jos ryhmä on pieni, kouluttaja voi esittää kysymykset kaikille yhteisesti, mutta useimmiten on syytä tehdä pari- tai pienryhmätehtäviä aiheista tai kysymyksistä. Yksi helppo aiheiden läpikäyntimenetelmä on 1-2-4-kaikki-menetelmä, jossa koulutettava vastaa ensin itselleen, keskustelee sitten aiheesta parin kanssa, minkä jälkeen parit muodostavat ryhmän, jossa keskustelu jatkuu, ja lopuksi ajatukset tuodaan ryhmistä koko osallistujakaartille. On toki huomioitava, että kaikkia aiheita ei kannata käydä läpi samalla mallilla, jotta osallistujat eivät kyllästy – ehkä jopa pitkävetiseen – asioiden läpikäymiseen. Koulutuksen päävetäjällä on hyvä ollakin mukana havainnoija, joka voi tarvittaessa ohjata ryhmän osaamisen pohjalta aiheen käsittelyä myös nopeammalle uralle.

Kouluttajan on hyvä ottaa esille tulevia asioita ylös. Avustava kouluttaja voi myös tehdä sen. Perinteinen tapa on käyttää post-it-lappuja tai fläppitauluja. Mikäli koulutuksessa käytetään tietokoneelta esitettävää esitystä, voidaan myös siihen muokata esille tulevia aiheita, vaikkakin sen käyttö saattaa häiritä koulutustilannetta. Myös erilaisten digitaalisten oppimisympäristöjen käyttö on enemmän kuin suotavaa – tässäkin on vain muistettava se, että fasilitoija tai osallistuja ei voi olla kahdessa paikassa yhtä aikaa! Kouluttaja tai osallistuja ei siis voi olla verkossa ja lähiopetustilanteessa yhtäaikaaisesti.

Mitä?

Järjestäjäkoulutuksen toisessa vaiheessa siirrytään pois yhdessä luodusta tutusta ja turvallisesta tilannekuvasta. Tässä vaiheessa kaikki on tuotu varmistetusti samaan todellisuuteen ensimmäisen vaiheen avulla, ja on aika siirtyä pohjustamaan muutoksen toteuttamista. Koulutuksen toisessa vaiheessa käydään läpi sitä, mitä järjestäminen on. Tämä on monille osallistujille kipuileva aiheuttava vaihe, koska jokaisella on joitain sisäisiä esteitä muutoksen toteuttamiselle. Esteitä on hyvä käydä laajasti ja syvällisesti läpi koulutuksessa, jotta mikään ei jää haittaamaan tulevan järjestäjän työtä.

Kakkosvaiheen koulutusrunko voisi koostua esimerkiksi seuraavista elementeistä:

- Järjestäytyminen ja järjestäytynyt työpaikka (tunnusmerkistö)
- Jäsenhankinta
- Järjestäminen (mitä järjestäminen on)
- Edellä mainittujen aiheiden eroavaisuudet ja yhtäläisyydet
- Järjestämisen historia ja globaali näkökulma, erilaiset järjestämiset (mm. yhteisöjärjestäminen)
- Miksi ammattiliitto järjestää (uusinta)?
- Järjestämisen periaatteet (suunnitelma, suhteet, liike)
- Mikä tai kuka on järjestäjä (perusteet)?
- Työpaikkajärjestäminen (perusteet)
- Kokemukset järjestämisestä (tarinat) ja niiden analysointi
- Koonti/kertaus

Järjestäjät elävät tarinoiden kautta – siis oikeasta elämästä saatujen hyvien ja huonojen kokemusten kautta. Myös järjestäminen itsessään toimii vahvasti tarinoiden kautta. Tässä koulutuksen toisessa vaiheessa on tärkeää osata käyttää tarinoita hyväkseen. Tarinat aiheuttavat kuulijoissa tunteita, jotka saavat toimimaan. Samalla tarinat tuovat mukaan sen konkretian, jota osallistujat tarvitsevat saadakseen sidottua järjestämisen merkityksen omaan arkeensa. Tarinan kertominen lisää aktiivista kuuntelemista ja asioiden muistissa säilymistä.

Tarinoinnissa on kuitenkin muistettava se, että tarinoita ei voi keksiä, niiden on oltava totta. Koko järjestämisen taustalla on luottamus, sen rakentaminen ja vaaliminen, eikä tätä luottamusta voi heikentää sepittämällä keksittyjä tarinoita, ei itse järjestämistyössä, eikä sen kouluttamisessakaan.

Vaikka toinen vaihe koulutuksesta on mahdollista tehdä monelle kentälle sopivaksi, on tässä vaiheessa osattava huomioida esimerkiksi tunnusmerkistöjen eroavaisuudet eri aloilla tai eri liitoissa. Järjestäytyminen on erilaista eri aloilla, joten tunnusmerkistön on oltava mahdollisimman laajasti sopiva. Tunnusmerkistön on myös sovellettava todellisuuteen, mutta oltava kuitenkin riittävän kunnianhimoinen ammattiliiton näkökulmasta, jotta tulevalle työlle saadaan annettua konkreettiset ja riittävän korkeat tavoitteet.

Koulutuksen tässä vaiheessa viistetään myös paljon varsinaisen järjestämisen teoriasta ja itse työstäkin. On siis huomattava, että kouluttajan on käytettävä

kieltä, jonka koulutettavat tässä vaiheessa ymmärtävät. Kouluttaja ei voi siis käyttää vielä järjestämisen kieltä kokonaisuudessaan, ellei sitten pysty avaamaan sitä koulutettaville tarvittavalla tasolla. Tarinoiden kertominen on tässäkin mielessä hyvä menetelmä, koska niiden kautta kuuliija pystyy ymmärtämään tekemisen paremmin, vaikka ei olisi kuullut järjestämisen slangia aiemmin.

Kakkosvaiheen koulutusmenetelminä toimivat edelleen hyvin vuorovaikutusta korostavat yhteisölliset menetelmät. Asioita tulee käydä läpi yhdessä, jotta kaikki hyväksyvät yhteisen näkökulman järjestämiseen. Toiminnallisia menetelmiä tulee suosia ja esimerkiksi ”Miksi ammattiliitto järjestää” -aiheen, joka on oikeastaan uusintaa koulutuksen edellisestä vaiheesta, käsittelyä voidaan tehostaa Edward de Bonon Kuusi ajatteluhattua-menetelmän avulla. Tässä menetelmässä ideana on, että erilaisia ajattelutapoja kuvataan erivärisillä hatuilla. Osallistujat siis lähestyvät käsiteltävää aihetta kuudesta eri näkökulmasta annettujen ohjeiden mukaisesti. Menetelmän tarkoituksena on asettua tarkastelemaan aihetta oman näkemyksen ulkopuolelta, annetun roolin kautta.

Miten?

Järjestäjäkoulutuksen viimeiseen osioon sisältyy kaikki varsinainen työ. Osiossa kerrotaan tarkasti se, miten järjestäjä järjestämistä tekee. Tämä viimeinen osuus koulutuskokonaisuudesta on myös eniten aikaa vievä osuus. Koulutusta ei siis voida suoraan jakaa kolmeen osaan aikataulullisesti, vaan tälle kolmannelle vaiheelle on annettava huomattavasti enemmän aikaa. Voidaan ajatella esimerkiksi niin, että kahdelle ensimmäiselle osalle annetaan viiden päivän koulutuksesta kaksi kokonaista päivää ja tälle viimeiselle osuudelle annetaan loput kolme. Kouluttajan on toki huomioitava, että koulutus muuttuu aina ja kouluttaja elää muutoksen keskellä, jossa hänen on mukauduttava jatkuvasti koulutettavien rytmiin ja oppimisen tahtiin.

Järjestämisen toteuttamisessa ja järjestäjän työssä on ominaispiirteitä, jotka ovat universaaleja, eli asioita, jotka ovat paikasta ja järjestävästä tahosta riippumattomia. Näitä perustavanlaatuisia ominaisuuksia ovat muun muassa järjestämiskeskustelut, kohteen ja johtohahmojen kartoittaminen, yhteisön rakentaminen ja edunvalvontakysymyksen etsiminen. Näiden aiheiden tulee olla järjestäjäkoulutuksen

kolmannen vaiheen ytimessä. Miten järjestämistä tehdään-osion aiheet ja koulutuspäivien runko voisi koostua seuraavasti:

- Työpaikkajärjestämisen vaiheet
 - kohteen etsiminen
 - kartoitus (karkea)
 - ensimmäinen kontakti
 - kartoitus (tarkka)
 - järjestämiskampanjan suunnitelma
- Järjestämiskeskustelu (teoria & harjoitukset)
- Yhteisön roolit; potentiaaliset johtohahmot, johtohahmot, aktiivit, jäsenet, ei-jäsenet, vastustajat
- Ryhmädynamiikka (perusteet)
- Järjestäjän rooli
- Edunvalvontakysymys
- Järjestämiskampanjan toteutus (porrasmalli)
 - aloitus, toiminta, päättäminen
- Suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys
- Johtaminen, valmentaminen & seuranta
- Järjestäjän työvälineet
- Digijärjestäminen (perusteet)
- Koonti/kertaus

Miten tahansa järjestämisen kouluttaminen tuotetaan, on lopputuloksena oltava tilanne, jossa koulutukseen osallistunut henkilö voi aloittaa itse järjestämisen. Tekemisen aloittaminen on aina kiinni yksilöstä, mutta vahvalla ja konkreettisella tekemisen näyttämällä pystytään luomaan järjestämiselle puitteet. Koulutettavien on saatava isosta kokonaisuudesta ymmärrys, että tietyt mallit järjestämisessä on todistettu toimiviksi niin suomalaisessa ay-liikkeessä, kuin kansainvälisestikin. Järjestäjille ei voi siis jäädä sitä käsitystä tekemisestä, että jokin osa siitä olisi vapaaehtoista, vaan järjestäjän työ on järjestelmällistä. Tehtävät seuraavat aina toisiaan. Kampanja kulkee tietyn mallin mukaisesti.

Iso osa kolmannen vaiheen kouluttamisesta vaatii rooliharjoituksia. Osallistujille on tämän takia korostettava sitä, että he heittäytyvät mukaan koulutuksen toiminnallisiin osuuksiin. Ilman tosiasiallista osallistumista osallistujat eivät voi kokea oman osaamisen kehittymistä. Rooliharjoitukset, joissa toinen osapuoli toimii järjestäjänä ja toinen järjestettävänä, voidaan kokea hankaliksi ja jopa kiusallisiksi, mutta kouluttajan on pyrittävä saamaan aikaan innostava ja turvallinen tila osallistujille oppimisen toteutumiseksi. Tässä

auttaa kouluttajan antama konkreettinen palaute ja palautteen kytkeminen myös teoriaan. Kouluttajan tulee siis haastaa ja laittaa osallistujat miettimään omaa suoritustaan mutta positiivisen otteen kautta. On myös hyödyllistä käyttää vertaisarvioijaa esimerkiksi keskusteluharjoituksissa. Vertaisarvioija voi kuunnella ja havainnoida käytyjä keskusteluja ja antaa niistä palautetta harjoituksen päättyessä.

Kolmannessa vaiheessa jokaisen aihekokonaisuuden harjoittelun jälkeen on hyvä tehdä harjoituksen purku yhdessä. Tähän sopiva koulutusmenetelmä on niin sanottu AAR-menetelmä (After Action Review), jossa heti toiminnan päätyttyä tarkastellaan omaa suoritusta yhdessä muiden osallistujien kanssa. Menetelmä tukee refleksiivistä oppimista, eli omaa suoritusta tarkastellaan jälkikäteen ja pohditaan mikä onnistui, mikä ei onnistunut, missä koki onnistumisia, tai missä koki vaikeuksia. Kouluttaja voi toteuttaa menetelmää kysyen suoraan osallistujilta, tai esimerkiksi teettämällä asiasta pari-/ryhmäkeskustelut. Toteutustapoja on myös hyvä vaihdella koulutuspäivien mittaan.

Kolmannen vaiheen kouluttaminen vaatii aina enemmän kuin yhden kouluttajan, jos koulutettavien ryhmä koostuu kuudesta tai useammasta osallistujasta. Yksi kouluttaja ei silloin kykene antamaan tässä intensiivisessä ja tarkassa kouluttamisessa tukea jokaiselle osallistujalle. Järjestäminen on ihmisten kanssa tehtävää työtä, ja myös sen opettaminen vaatii oppimisen tukemista.

Lopuksi

Järjestämisestä voisi kirjoittaa vaikka sata sivua tekstiä, eikä siltikään tulisi kirjoitettua kaikkea. Tässä artikkelissa olen kirjoittanut järjestämisestä ja sen kouluttamisesta tiivistäen asioita.

Myöskään kaikkia kouluttamisen menetelmiä ei ole esitelty. Suosittelenkin kokeilemaan monia erilaisia toiminnallisia menetelmiä järjestämisen kouluttamisessa. Niistä löydät lisää tietoa tämän kirjan luvusta AY-koulutuksen menetelmiä.

Itse järjestämisestä, järjestäjän työstä en ole kirjoittanut juurikaan. Toisaalta se aihe olisi kokonaan toisen artikkelin otsikko, koska olen pyrkinyt tässä avaamaan sinulle sitä, mitä järjestämisen pedagogiikka sisältää.

Toivon, että luettuasi tämän olet kuitenkin valmiimpi kouluttamaan järjestäjiä. Mielestäni on myös tärkeää jättää kirjoittamatta järjestämisestä

ihan jokaista yksityiskohtaa, koska järjestäminen ja sen kouluttaminen vaatii kokemusta järjestäjänä – jos sinulla ei ole omaa kokemusta kerrottavana, sinulla ei ole omaa tarinaa jaettavana. Ilman tarinaa sinulla ei ole jakaa eväitä tuleville järjestäjille.

Järjestämistä ei opi kirjoista, eikä kaikista ole järjestäjiksi. Järjestäjän työ vaatii tietynlaisen ihmisluonteen, jonka ominaispiirteistä Alinsky on kirjoittanut oivaltavasti jo vuosikymmeniä sitten.

Kun sinulla on oma järjestämisen tarinasi, toivon, että saat tästä artikkelista apua uusien järjestäjien kouluttamiseen. Me tarvitsemme järjestämistä ja järjestäjiä tässä maailmassa, jossa on jo pitkään korostettu yksilöllisyyttä. Väitän, että yhdessä tekemällä, yhteisöjen voimalla voimme muuttaa mitä tahansa voimatasapainoa, missä tahansa yhteiskunnan osa-alueella. Meidän tarvitsee vain ajatella asiat kuten järjestäjä.

Lähteet

Alinsky, Saul D. 1971. Rules for radicals. A Pragmatic primer for realistic radicals. Yhdysvallat: Vintage Books, uudelleenjulkaisu vuodelta 1989

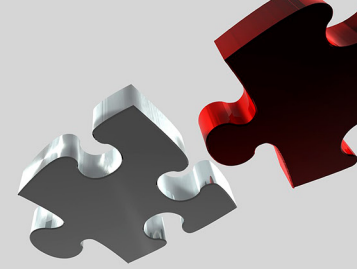
Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki, Leena 2005. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisöllisyyden rakentajana. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 335-354.

Palazzeschi, Yves 2019. ETUI ETT1-koulutus joulukuussa 2019. Luento aikuis- ja ay-koulutuksen pedagogiikasta. Suullinen tiedonanto. Puola, Varsova: ETUI

Wikipedia 2019. Kuusi ajatteluhattua. Viitattu 8.4.2020
https://fi.wikipedia.org/wiki/Kuusi_ajatteluhattua

Wikipedia 2020. Five whys. Viitattu 7.4.2020
https://en.wikipedia.org/wiki/Five_whys



Johdanto

”Tyynellä säällä kuka tahansa on perämiehenä. Sitten kun meri käy ja aallot vellovat, tarvitaan sellaista perämiestä, jonka taidoilla, tiedoilla ja kokemuksella tavoiteltuun määränpäähän saavutaan. Onnistunut matka vaatii perämieheltä ja koko miehistöltä osaamista, näkyvää ja näkymätöntä; kuuluvaa ja hiljaista.” (antiikin filosofi Senecan).

Yllä oleva teksti kuvaa mielestäni hyvin ammattiyhdistysliikkeen vapaaehtoistoimintaa. SAK:laisessa ay-liikkeessä on kymmeniä tuhansia vapaaehtoisia. On tuhansia ammattiosastoja ja -yhdistyksiä. Niissä puheenjohtajia, sihteereitä, taloudenhoitajia, jäsenhankkijoita, hallituksen jäseniä ja muita toimijoita. Aikamoinen resurssi.

Niin ay-liikkeessä kuin kaikessa muussakin vapaaehtoisessa kansalaistoiminnassa vapaaehtoistoimijoiden tarve kasvaa. Samaan aikaan kilpailu vapaaehtoisista – ihmisten vapaa-ajasta – on armotonta. Ne voittavat, jotka tarjoavat merkityksellistä, kiinnostavaa, jäseniä liikuttavaa ja tuloksiin johtavaa toimintaa. Aktiiviset, mielekästä vapaaehtoistoimintaa jäsenilleen tarjoavat järjestöt tulevat myös pärjäämään jäsenhankinnassa ja vaikuttavuudessa.

Vapaaehtoistoiminta on ammattimaistumisen kautta tullut laadukkaammaksi. Laatu taas nostaa osallistujien odotusta toimintaa kohtaan. Myös ammattiyhdistystoimintaan osallistuvat vaativat toiminnalta enemmän laatua ja kukin osallistuja määrittelee henkilökohtaisesti sen, millaista toimintaa pitää riittävän laadukkaana. Laadukkaaseen toimintaan käytetään mielellään arvokasta vapaa-aikaa. Toimintaan osallistuvat ovat valmiita ottamaan vastaan tehtäviä, jotka heitä motivoivat. Työllistäviksi arvioituja tehtäviä kartetaan. Työllistäviksi mielletään mm. sihteerin ja taloudenhoitajan tehtäviä, joihin myös löytyy motivoituneita tekijöitä kun niitä tarjotaan oikein ja oikeille vapaaehtoisille. Yhdistystoiminnan tehokkuus riippuu suurelta osin siitä, miten hyvin yhdistyksen aktiivien työnjako on selvillä ja miten hyvin heidän yhteistyönsä toimii.

Kuten kuski ja kartturi ralliautossa: kannattaa miettiä kenen kädet ovat kartassa ja kenen ratissa. Vapaaehtoistoiminnassa tämä ei tapahdu ilman ohjaamista, osallistamista, innostamista, toimijoiden motivointia, aktiivista rekrytointia ja vapaaehtoisten osaamisen kehittämistä.

Vapaaehtoistoiminta ja -johtaminen

Vapaaehtoistoiminta ay-liikkeessä on omien arvojen mukaista, jäsenten tai työyhteisöjen hyväksi tehtyä toimintaa, josta ei useimmiten saa rahallista korvausta ja jota tehdään ilman pakkoa tai velvollisuutta. Toiminnassa halutaan tehdä jotain, jolla osallistuja kokee olevan merkitystä ja useimmiten jotain konkreettista. Merkitys voi olla merkitystä itselleen, läheisilleen tai jollekulle, jota vapaaehtoinen pitää tärkeänä. Merkityksen luo kuitenkin aina vapaaehtoinen itse. Sitä ei voi kukaan ulkopuolinen määritellä.

Vapaaehtoisjohtaminen on toimintaa, jonka avulla ihmisen työpanosta, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja pystytään hankkimaan, kohdentamaan ja hyödyntämään tehokkaasti tietyn yhteisen tavoitteen saamiseksi (Hannele Seeck, 2008). Vapaaehtoisjohtamisen tarkoituksena on saada erilaiset ja eri tavoin ajattelevat yksilöt toimimaan yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ammattiyhdistysliikkeessä tavoitteena voi olla esimerkiksi toimiminen yhdessä toimijoita itseään koskettavien asioiden puolesta.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa olennaista onkin luoda vapaaehtoisille mahdollisuus toimia organisaation päämääriä tavoitellen. Siis saattaa tai ohjata toiminta organisaation ydintoimintoihin. Ay-liikkeen toimintaan tullaan mukaan toimimaan- ei seuraamaan muiden tekemisiä. Vapaaehtoisjohtaminen on vaikuttamista vapaaehtoistoimijoihin. Se on parhaimmillaan merkitysten rakentamista organisaatiossa ja palvelutehtävä, joka mahdollistaa vapaaehtoisten ja organisaation parhaan mahdollisen suoriutumisen. Vapaaehtoisjohtamiseen kuuluu keskeisesti ohjaaminen, tukeminen, huomioiminen ja palkitseminen. (Salla Kuuluvainen 2014.)

Taitava vapaaehtoisjohtaja osaa auttaa toimintaan osallistuvia löytämään omat kiinnostuksen kohteet, jotka motivoivat toimimaan. Tämä ei ole helppoa, vaan vaatii paljon aikaa sekä osallistamisen, innostamisen ja ennen kaikkea kuuntelemisen taitoja. Mutta kun se tehdään huolellisesti ja vapaaehtoisen motivaatio aidosti huomioon ottaen, on vapaaehtoinen toiminnassaan tehokkaampi, aikaansaavampi, motivoituneempi ja sitoutuneempi. Hän voi myös tuoda mukanaan omaa lähipiiriään vapaaehtoistoimintaan. Taitava vapaaehtoisjohtaja kykenee myös miettimään, miten hoidetaan liian työllistävinä ja vähemmän motivoivina pidettävät, mutta pakolliset tehtävät, kuten sihteerin ja taloudenhoitajan tehtävät.

Vapaaehtoistyön johtamisessa korostuu yhä enemmän autonomian antaminen, unelmien toteuttaminen, ideat, vision viestintä sekä vapaaehtoisen kasvu ja kehitys haasteiden kautta. Ammattiyhdistysliikkeen kaltaisissa, yhteiskunnallisia palveluja tuottavien järjestöjen vapaaehtoistyön valmentamisessa korostuvat myös tarkasti määritellyt toimenkuvat, vapaaehtoisten selkeät roolit ja vapaaehtoisten tukeminen. Vapaaehtoisia tukevat ja johtavat toimijat tarvitsevat sosiaalisia taitoja, yhteisöllisyyden merkityksen ymmärtämistä ja vapaaehtoisen aidon arvostamisen ja kohtaamisen taitoja.

Vapaaehtoisjohtaminen käytännössä

Vapaaehtoisjohtaminen lähtee toiminnan ideasta, visiosta ja merkityksestä. Kun kaikki toimintaan osallistuvat jakavat yhteisen ymmärryksen siitä, miksi organisaatio on olemassa ja mitä organisaation toiminnalla halutaan saada aikaan, sekä ymmärtävät miten omat tehtävät edesauttavat tavoitteiden ja merkityksen saavuttamista, on helpompaa motivoitua erilaisiin tehtäviin. Jos nämä asiat eivät ole organisaatiossa selkeitä ja yhteisesti hyväksytyjä, on motivaation löytäminen hankalaa.

Idean, vision ja merkityksen jälkeen tulee organisaatiossa yhdessä pohtia ja selkeyttää, mikä meille on tärkeää (arvomme), miten saavutamme sen mitä haluamme saada aikaan (strategiamme) ja mikä on meidän tapamme toimia (toimintakulttuurimme). Kun nämä ovat selvillä ja yhteisesti hyväksytyt on aika siirtyä vapaaehtoisten johtamiseen.

Aluksi taitava vapaaehtoisjohtaja selvittää vapaaehtoisen motivaation. Millaiset asiat häntä motivoivat ja kiinnostavat? Millaista toimintaa vapaaehtoinen odottaa? Tätä selvittääkseen voi apuna käyttää esimerkiksi alla olevaa Anne Pessin (2004 b) luomaa vapaaehtoistoiminnan timanttimalia.

Saaminen

kokemuksia, hyvinvointia, tekemisen mahdollisuuksia, koulutusta, taitoja, vastuutehtäviä, mainetta, huomiota

Toiminta

näkyvien tulosten aikaansaaminen, käytännön toimintaa

Jatkuvuus

tuttu aihe, oma identiteetti, hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpito, vapaaehtoistoiminta palkkatyön jatkeena

Etäisyys

asioita voi tehdä joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta omilla oloissaan



Läheisyys

kaipaa muiden seuraa ja hyvähenkinen ryhmä saa heistä parhaat puolet esiin

Uuden etsintä

kaipaavat uusia elämyksiä ja kokemuksia sekä vaikeita haasteita toteuttaakseen itseään

Pohdinta

keskustelupiirit, suunnittelu, henkinen kasvu, omien kriisien läpikäynti

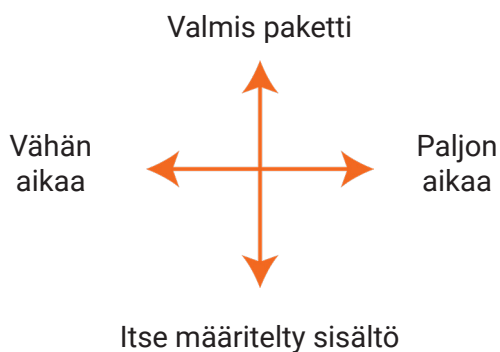
Antaminen

mahdollisuus tehdä hyvää, auttaa toisia ihmisiä, eläimiä tai parantaa maailmaa antamalla omaa osaamista, aikaa, rahaa

Timanttimalin avulla voi kuvata, millaista toimintaa vapaaehtoinen odottaa. Kun sen tekee esimerkiksi koko ammattiosaston hallitukselle, huomaa kuinka erilaisia asioita he odottavat toiminnalta.

Ulottuvuudet eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan vapaaehtoinen voi olla samaan aikaan vähän kiinnostunut toiminnasta ja jonkin verran pohdinnasta. Vapaaehtoisen motivaatiot voivat erota myös eri tehtävissä.

Toinen tärkeä tieto, jonka avulla vapaaehtoisjohtaja voi löytää oikeat ja vapaaehtoista motivoivat tehtävät on se, onko vapaaehtoisella juuri silloin aikaa ja halua osallistua tehtävien suunnitteluun, vai onko hän tyytyväisempi pienemmästä roolista. Tämän selvittämiseksi voi apuna käyttää esimerkiksi Lari Karreisen (2016) eräessä seminaarissa esittelemää janaa.



Pitää siis selvittää, onko vapaaehtoisella aikaa, halukkuutta ja motivaatiota olla mukana suunnittelemassa kulloinkin esillä olevaa tapahtumaa, tilaisuutta tai muuta toimenpidettä. Toisinaan hän voi haluta olla pienemmällä roolilla mukana, esimerkiksi vain toteuttamassa valmiiksi suunniteltua, pienempää osiota. Hän voi myös haluta olla poissa aktiivisesta toiminnasta. Tämäkin on hyvä tietää, jotta heidän kanssaan ei käytetä turhaan aikaa. Kannattaa huomioida, ettei sen hetkinen tilanne ole lopullinen. Toinen aika, toinen tehtävä ja toinen henkilökohtainen elämäntilanne antaa toisenlaisen vastauksen.

Keskustelun, timanttimalin ja sen hetkisen motivaation ja elämäntilanteen selvittämisen jälkeenkin vapaaehtoista motivoivan tehtävän löytäminen ei ole helppoa. Itse kukin meistä empiii ilmoittautua vapaaehtoiseksi teltan pystyttäjäksi, kahvinkeittäjäksi, mielipidekirjoittajaksi tai miksikään muuksi toimijaksi. Useimmiten vapaaehtoinen ei itsekään tiedä tai heti keksi, mitä hän haluaisi tehdä. Vapaaehtoisella saattaa myös olla väärä mielikuva eri tehtävistä. Siitä

kuinka paljon niiden suorittaminen vaatii aikaa, kuinka vastuullisia ja mielenkiintoisia ne ovat sekä ennen kaikkea, millaista tukea hän saa tehtävän hoitamiseen. Taitava vapaaehtoisjohtaja käyttää tähän runsaasti aikaa ja osaa käydä useita ja tehokkaita keskusteluja vapaaehtoisen kanssa. Taitava vapaaehtoisjohtaja ymmärtää myös antaa vapaaehtoisen kokeilla eri tehtävien suorittamisia ja tätä kautta löytää kullekin oma mielenkiinnon ja osaamisen kohde.

Kun pohjatyö on kunnolla tehty, vapaaehtoisen henkilökohtainen motivaatio ja muut resurssit on löydetty, vapaaehtoisjohtajan tehtäväksi muodostuu tehtävien jakaminen ja koordinointi sekä tukeminen näiden kiinnostuksen kohteiden mukaan. On hyvä muistaa, ettei kukaan ole tullut vapaaehtoistoimintaan mukaan siksi, että näkee jonkun muun käden jäljet. Jokainen toimija haluaa nähdä omankin käden jäljet.

Hyvä vapaaehtoisjohtaja tarjoaa vapaaehtoiselle myös mahdollisuuden kehittyä ja oppia tehtävässään. Tehtävien ja vastuiden muuttuminen lisää vapaaehtoisen motivaatiota tehdä tehtäviä ja osallistua toimintaan. Vapaaehtoisjohtaja osaa myös tiedostaa ja purkaa toiminnan esteenä usein olevan rationaalisuuden rautahäkin. Hän osaa tunnistaa ay-liikettäkin toisinaan vaivaavan siiloutumisen, muutosvastarinnan ja paikalleen jämyttämisen.

Vapaaehtoistoiminta rakentuu luottamuksen ympärille. Luottamus tuo toimintaan rohkeutta, uusia ideoita ja tehokkuutta. Se ei synny itsestään, vaan vapaaehtoisjohtajan tulee synnyttää ja ylläpitää sitä.

Minä vapaaehtoisjohtajana

Harva ihminen on syntyessään johtaja. Mutta kuten yllä olen kirjoittanut, vapaaehtoisjohtajia ja -johtamista tarvitaan. Heidän lukumääräänsä ja osaamistansa tulee tietoisesti lisätä.

Raha-automaattiyhdistyksen vapaaehtoistutkimuksen (2011) mukaan vapaaehtoistoimintaa arvostetaan ja sitä pidetään tärkeänä. Ihmiset ovat halukkaita osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos sen keskiössä on asioita, jotka kiinnostavat ja liikuttavat ihmisiä, joista toiminnassa mukana olevat ihmiset pääsevät päättämään tai ainakin vaikuttamaan. Vapaaehtoistoiminnankin tulee elää ajassa ja muuttua kehittyvien tekniikoiden ja

osallistumistapojen mukana, niitä myös kehittämällä. Toiminnan tulee olla avointa ja kommunikoivaa sekä yhteisöllistä, kuitenkin myös yksilölliset tarpeet huomioiden. Ammattiyhdistystoiminta tarvitsee vapaaehtoisia yhä enemmän ja yhä vaativampiin tehtäviin. Jotta vapaaehtoiset viihtyvät toiminnassa ja saavuttavat itselleen ja organisaatiolle asettamia tavoitteita, tarvitaan vapaaehtoistyön johtamista. Vapaaehtoisjohtajat tarvitsevat johtamiseensa koulutusta.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisen koulutuksessa tulee miettiä, mitä johtaminen ylipäänsä on ja millainen johtaja itse haluaa olla. Vapaaehtoisten motivointi, osallistaminen ja innostaminen ovat vapaaehtoisjohtamisen keskeisiä tehtäviä. Siksi koulutuksessa tulee harjoitella sitä, miten saadaan vapaaehtoiset mukaan ja miten heidät saadaan pidettyä mukana, sekä miten saadaan vapaaehtoiset ottamaan muita mukaan. Osaamisen johtaminen, kuten vapaaehtoisten osaamisen kartoitus ja kehittäminen, on keskeinen osa vapaaehtoisjohtamista. Vapaaehtoisjohtamisessa ei selvitä ilman haasteita ja ristiriitoja, ja niistäkin selviämiseen tulee koulutuksessa valmistautua.

Kuten yllä olen kuvannut, on vapaaehtoisjohtamisessa tärkeintä vuorovaikutus eli kuunteleminen ja ymmärtäminen. Myös niitä taitava vapaaehtoisjohtaja harjoittelee. Lisäksi tarvitaan oman jaksamisen huomioimista ja osaamisen jatkuvaa lisäämistä.

Vapaaehtoisjohtamisen koulutuksessa tulee pyrkiä siihen, että vapaaehtoisjohtajalla on sydämessään läsnäoloa, aitoa arvostusta vapaaehtoistyötä tekeviä kohtaan, kohtaamisen taitoa, arvot kohdallaan vapaaehtoistyötä tekevien näkökulmasta ja kuuntelemisen taitoa. Vapaaehtoisjohtajan työkalurepussa on tuki- ja ohjaustaitoja, työnohjaus- ja perehdytystaitoja, motivointikykyä, palkitsemisen arvostusta, huomioimisen osaamista ja koulutusta vapaaehtoisten johtamiseen. Hänen ensiapupakkauksessansa on tsemppaustaitoja, vertaistuen löytämistaitoja, työnohjaus- ja kannustustaitoja. Hänen toimintasalkkuunsa tarvitaan oman toiminnan tuntemusta, prosessien hallintakykyä, organisointi- ja koordinoitukykyä, resursseja ja tehtäväjakokykyä. Lisäksi hänellä on tavoitteet tiedossa. Vapaaehtoisjohtajalla on kehittävä työote. Siihen kuuluu seuranta ja arviointi, tehtäväkuvaus, rekrytointi ja tavoitteiden asettaminen. Täydellisen vapaaehtoisjohtajan on ymmärrettävä käyttää yhteistyötaitoja, sosiaalisia taitoja ja käytettävissä olevia

resursseja oikein. Vuorovaikutus ja viestintä on henkilökohtaista, ihmisläheistä, yksilöllistä, mehenkistä, yhteiseen tavoitteeseen johtavaa ja sitouttavaa. Vapaaehtoisjohtajan on huomioitava vapaaehtoisten motivaatiot, joista yleisin on auttamisen tarve.

Vapaaehtoisten johtaminen ei siis ole mikään vähäpätöinen ja helppo homma. Täydellisyyteen tuskin kukaan kykenee, mutta siihen suuntaan tulee ay-liikkeen vapaaehtoistoiminnan pyrkiä, sillä myös ay-liikkeen toimintaan kohdistuu paine tarjota laadukasta ja mielekästä toimintaa sen vapaaehtoisille. Ay-liikkeen nykyiset ja tulevat aktiivit odottavat laadukasta toimintaa.

Vapaaehtoisjohtajana muista nämä:

- Vapaaehtoiset ovat mukana pääsääntöisesti vapaaehtoisesti.
- Ihmiset arvostavat vapaa-aikaansa. Osoita sinä, että arvostat heidän antavan vapaa-aikaansa juuri tähän toimintaan.
- Kaikkien vapaaehtoisten tehtävien tulee olla merkityksellisiä yhdessä sovittujen tavoitteiden edistämiseksi. Näytä ja kerro se.
- Vapaaehtoinen on jostain syystä valinnut toimintayhteisökseen tämän yhteisön. Selvitä miksi, niin sinun on helpompi löytää hänelle mielekästä tekemistä.
- Hyvä vapaaehtoisjohtaja tarjoaa vapaaehtoiselle myös mahdollisuuden kehittyä ja oppia tehtävässään.
- Tänään tarjotulle tehtävälle annettu kielteinen vastaus ei tarkoita, että huomenna vastaus on sama. Sama koskee myös myönteistä vastausta.
- Kukaan ei ole johtaja syntyessään. Anna itsellesi mahdollisuus oppia joka päivä jotain uutta johtamisesta. Anna itsellesi myös armoa tehdä toisinaan virheitä.

Vapaaehtoisjohtajien kouluttajana muista nämä:

- Johtaminen on vapaaehtoistoiminnassa usein hankala sana.
- Johtajan tulee muistaa, että vapaaehtoiset ovat mukana pääsääntöisesti vapaaehtoisesti.
- Johtaminen on toimimista erilaisten ihmisten kanssa.
- Johtamisessa tärkeintä on kuunteleminen.
- Lue myös ylläoleva listaus siitä, mitä vapaaehtoisjohtajilta vaaditaan.

Lähteet

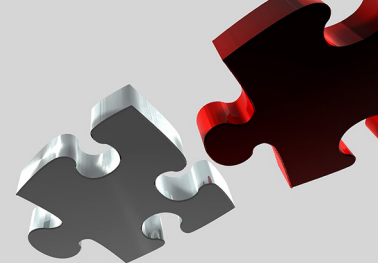
Kuuluvainen Salla. Vapaaehtoistyön johtamisen hyvät käytännöt- Vapaaehtoistyön johtaminen ammatillistuneissa ja kansalaisjärjestömaisissä yhdistyksissä. Opinnäytetyö Nuorisotyön ja kansalaistoiminnan koulutusohjelma, Toukokuu 2014

Näätsaari Ari. Minustakin johtaja- Vapaaehtoisjohtajien koulutusohjelma Opinnäytetyö Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, Huhtikuu 2017

Raha-automaattiyhdistys. 2011.
Vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011.
Vapaaehtoistoiminnan vuoden tutkimus.
Otantatutkimus Oy. www.ray.fi.

Seeck, Hannele. Johtamisopit Suomessa. Gaudeamus 2012

Yeung, A. (Anne Pessi, 2004 b). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. – Voluntas. International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations.



Johdanto

Verkossa on järjestöille ja yhdistyksille vielä paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia, joiden haltuun ottaminen ei vaadi suuria uhrauksia. Eniten verkkoon siirtyminen vaatii uskallusta ja halua tehdä jotain sellaista, mitä ei ole ennen tehty tai minkä ei olla aiemmin uskottu tuovan mitään lisähyötyä ammattiyhdistysliikkeelle. Koulutus ja kouluttaminen on jo pitkään ollut verkossa, me emme vain ole osanneet kääntää vaikuttavaa luokkahuoneopetustamme verkossa tapahtuvaksi sosiaaliseksi oppimiseksi.

Tämän artikkelin ei ole tarkoitus olla yksiselitteinen ja kaiken kattava teos siitä, miten verkko-opetus on tehokkainta tai miten saadaan yhtäkkiä käännettyä kaikki kouluttaminen verkko-opetuksiksi. Tarkoituksena on tuoda esille verkkopedagogiikan ominaispiirteitä ja niiden perusteella luoda näkymä siitä, mitä mahdollisuuksia koulutusten tarjoaminen verkossa antaa ammattiliitoille – ja miksei muillekin järjestöille.

Ihan alkuun on todettava, että verkkokoulutuksen tekeminen ei useinkaan tarkoita ajan säästämistä. Kunnollisen ja tehokkaan koulutuksen tekeminen verkkoon vaatii huolellista koulutus suunnittelua ja paljon enemmän aikaa materiaalien eli koulutussisältöjen tuottamisessa. Sen sijaan verkkokoulutus mahdollistaa uuden asian oppimisen laajemmalle osalle jäsenistöä. Lähiopetuksen ja verkko-opetuksen saavutettavuus ovat aivan eri tasoilla, koska verkkokurssi ei vaadi samanlaista sitoutumista aikaan ja paikkaan kuin perinteinen, kasvatusten järjestettävä luokkahuonekurssi.

Vaikka verkkokurssin rakentaminen vaatiikin aikaa, ei siihen työhön välttämättä tarvita kalliita laitehankintoja tai kovaa teknistä osaamista. Tässä artikkelissa pyritäänkin luomaan sinulle lukijana ajatus siitä, että tietyillä toimintamalleilla saat itsekin tehtyä laadukkaan ja osallistujan osaamista kehittävä verkkokurssin. Haluan nimenomaan innostaa sinua tarttumaan toimeen ja hyppäämään verkkoon!

Miksi verkkoon?

Kuten äsken totesimme, verkossa on paljon uusia mahdollisuuksia meille ay-kouluttajille. Samalla on myös todettava verkko-opetuksen olevan osa tulevaisuuttamme muistakin näkökulmista. Otetaan seuraavaksi muutama, ehkä hieman kaukaakin haettu, mutta merkityksellinen näkökulma tähän asiaan.

Ekologisella jälleenrakennuksella on kiire!

Kappaleen otsikko on lainattu suoraan Sitran Megatrendit 2020-julkaisusta (Dufva 2020) ja on samalla julkaisun ensimmäinen megatrendi. Megatrendeillä kuvataan pitkäkestoisia, isoja ja hitaasti muuttuvia sekä usein toisiinsa kytkettyjä tai kytkeytyviä ilmiöitä (Sitra 2020). Megatrendien avulla me voimme rakentaa oman näkemyksemme yhdenlaisesta tulevaisuudesta, jota nämä merkittävät tapahtumat tai tapahtumasarjat eli ilmiöt muokkaavat. Megatrendit eivät siis kerro suoraan millainen tulevaisuutemme on, vaan ne kertovat minkälaisiin polkuihin tulevaisuuden tutkijat ovat tutkimuksissaan päätyneet.

Saatat juuri nyt miettiä, että miten ihmeessä ympäristöasiat tai ilmastonmuutos liittyvät meihin tai koulutukseemme. Syy on yksiselitteinen: ilmastonmuutos vaikuttaa kaikkeen ja kaikkialla.

Sitran (Dufva 2020) mukaan ilmastonmuutos, kuudes joukkosukupuu, resurssien ylikulutus ja vaihteleva saatavuus sekä jäteongelma muuttavat merkittäväällä tavalla toimintaympäristöämme. Meidän kaikkien ympäristöä siis. Kriisiin vastaaminen vaatii kulttuurin ja toimintatapojen muutosta. Tämä koskettaa minua, sinua ja myös työtämme – koulutuksen kulttuurin on muututtava kestävämmäksi, koska kouluttajina me teemme valintoja, jotka osaltaan vaikuttavat myös ympäristöömme.

Viedään edellinen ajatus lähemmäs omaa arkeamme. Pohdi, mitä kaikkea lähikouluttaminen vaatii sinulta, osallistujalta ja koulutukselta ylipäätään. Sinun ja osallistujien matkustaminen

koulutuspaikalle, mahdolliset majoitusjärjestelyt, koulutuksen aikaiset ruokailut, koulutusmateriaalin hankinta ja käyttäminen – listalle varmaan löytyy muutakin. Eikö vain voidakin todeta, että koulutuksen järjestäminen lisää kulutusta ja päästöjä? Joskus jopa ihan suhteettomastikin, kun matkustetaan toiselle puolelle Suomea ja esimerkiksi ruokaa tilataan yli tarpeen.

En tietenkään väitä, että kaikki koulutukset pitäisi ympäristön pelastamisen nimissä muuttaa verkkokoulutuksiksi! Voisimme kuitenkin pohtia, miten voisimme tehdä oman osuutemme ilmastonmuutoksen torjumiseksi. Väitän, että me kouluttajina voisimme tuottaa osan koulutuksistamme verkkoon, ja samalla madaltaa osallistumiskynnystä sekä päästökuormaamme. Sitran (Dufva 2020) mukaan kunnianhimoisia tavoitteita päästöjen vähentämiseksi on kyllä tehty, mutta käytännön toimissa tavoitteet eivät vielä näy – tarvitaan nopeampia ja laajempia toimia. Itse uskon, että me vapaan sivistystyön osaajat voisimme näyttää tälläkin osa-alueella mallia ja olla osa näitä laajempia toimia ja toimijoita.

Emme me verkkokoulutuksia tekemällä ja lisäämällä välttämättä maailmaa pelasta mutta nämä ovat niitä pieniä tekoja, joista rakentuu isompi kokonaisuus.

Koulutus ja uudet sukupolvet

Vastaavatko koulutuksemme tätä päivää? Olemmeko muuttaneet koulutuksiamme, kun aika on muuttunut ympärillämme? Kyllä varmaankin, jos ajattelemme sisältöjen jatkuvaa kriittistä tutkimista ja asioiden päivittämistä vastaamaan tätä päivää. Ei, jos mietimme kokonaisuutena koulutuksiemme tarjontaa ja suoritustapojen monimuotoisuutta uusien mukaan tulleiden sukupolvien näkökulmasta. Eikö olekin niin, että uudet jäsenemme ovat monesti nuoria, jotka ovat tulleet ammattiyhdistysliikkeen pariin arjesta, jossa digitaalisuus ja teknologian käyttäminen on arkisempaa ja laajempaa?

Digitaalisuus – muun muassa erilaiset sovellukset ja erilaisten oppimisalustojen käyttö – on tavallista arkea jo suomalaisessa varhaiskasvatuksessakin. Esikoiseni saa jopa harjoitella numeroita ja kirjaimia yhteiskäytössä olevalla tablet-tietokoneella päiväkodissa. Tiedämme, että monet koulut, alakouluista aina korkeakouluihin asti, ovat siirtyneet käyttämään tietokoneita ja verkossa olevia oppimisympäristöjä koulutusten työvälineinä.

Tätä artikkelia kirjoittaessani olemme saaneet myös huomata, kuinka kirjoitushetkellä jylläävä pandemia on mullistanut koulujenkäynnin arjen verkkoon soveltuvaksi.

Jos suomalainen koulutusjärjestelmä muuntautui hetkessä etäyhteyksillä toimivaksi, miksi me edelleen laahaamme kehityksen perässä ammattiyhdistysliikkeen koulutusten kanssa? Miten voi olla, että emme ole saaneet itseämme kouluttamaan myös verkkoon? Olemmeko liian kiinni traditioissamme, tai pelkäämmekö muutosta työssämme? Arjessamme pysyvää on vain muutos. Emme voi olettaa, että tekemällä asiat ”kuten aina”, pysymme merkittävänä yhteiskunnallisena tekijänä.

Uudetkin mullistukset ovat tulossa, vaikka emme ole osittain ehtineet vanhaankaan junaan. Uudet sukupolvet vaativat verkon lisäksi verkostoja – 2030-luvun oppimisesta onkin luvattu vertaisoppimisen aikakautta (mm. Holon IQ 2020a & 2020b). Vertaisoppiminen tullee tapahtumaan vahvasti verkon välityksellä, joten nyt myös meidän on aika oppia työskentelemään siellä.

Jatkuva oppiminen, nyt ihan oikeasti

Tommi Hoikkala ja Tomi Kiilakoski kirjoittavat Teollisuuden palkansaajat TP ry:n Koulutuksen digiloikka -julkaisun artikkelissaan laajasti siitä, miten digitalisaatio ja jatkuva oppiminen ovat olleet ristiriidassa jo pitkään. Teknologian kehittymisen haaste koulutukselle on nähty jo kauan, mutta sitä ei olla osattu ottaa käyttöön koulutuksissa. Artikkelissa ruoditaan laajasti sitä, kuinka erilaisia digistrategioita on tehty niin oppilaitosten kuin valtionkin taholta, mutta niiden pohjalta ei olla saatu rakennettua laajaa osaamista teknologioiden käytössä koulutuksessa. Yhtenä syynä todetaan se, että osaamista erilaisten digitaalisten välineiden käyttöön ei välttämättä oppilaitoksissa ole. (Teollisuuden palkansaajat TP ry 2018.)

Väitän, että tämä osaamattomuus on myös meille yksi este verkkokoulutusten tuottamisessa. Samalla väitän, että me emme voi jäädä sen esteen taakse odottamaan, vaan meidän on rohkeasti nouseva sen yli ja päästävä mukaan digiloikkaan.

Miten tämä kaikki liittyy jatkuvaan oppimiseen? Siten, että meidän on nähtävä koulutuksen tapahtuvan myös muualla kuin muodollisessa koulutuksessa. Kuten Hoikkala ja Kiilakoski kirjoittavat, jatkuvaa oppimista voitaisiin tukea

elämänlaajuisen oppimisen näkökulmalla. Oppimista nähtäisiin tapahtuvan myös muilla areenoilla, kuten verkossa, jatkuvana oppimisena. Tähän ajattelutapaan me tarvitsemme verkko-oppimisympäristöä ja verkkokoulutuksia sekä edellisen otsikon alla mainittua vertaisoppimista.

Jos emme pääse yli siitä, että me koulutamme vain perinteisen luokkahuoneopetuksen avulla, me emme ihan oikeasti tue jatkuvan oppimisen tapahtumista, vaikka kuinka kirjoittaisimme siitä erilaisiin strategioihimme. Muuttua pitäisi. Yritetty on, onnistuttu ei. Jollakin tavalla uudistukset eivät ole onnistuneet puhkaisemaan itseään läpi koulun kulttuurin. Näin kirjoittavat Hoikkala ja Kiilakoski. Nyt jos koskaan meidän on puhkaistava omat kuplamme ja siirrettävä opettamista sekä oppimista myös verkkoon.

Sytä siis on

Nostin esille kolme isompaa näkökulmaa, jotka puhuvat verkkokoulutuksen järjestämisen puolesta; ympäristöasiat, tulevaisuuden muutokset ja jatkuvan oppimisen tukeminen. Me voimme omissa organisaatioissamme nähdä tarvetta myös paljon lähempääkin. Työn murros on pirstaloanut monen jäsenemme arkea. Monelle se on tarkoittanut muun muassa sitä, että työtä tehdään entistä enemmän yksin tai pienehköissä yksiköissä. Tällaisesta työstä voi olla vaikeaa irtautua koulutukseen työaikana. Samalla työn ulkopuolista elämäämme rytmittävät omat kiinnostuksen kohteemme, harrastukset ja perhe. Meillä on siis esteenämme myös aikapula, johon yhtenä työvälineenä itse tarjoaisin verkossa tapahtuvaa, ajasta ja paikasta riippumatonta kouluttamista.

Tällaiselle koulutukselle on tilausta. Tuottamalla koulutusta verkkoon voimme tukea myös niiden jäsenten oppimista ja kehittymistä, jotka eivät yksinkertaisesti pysty lähtemään lähikoulutukseen. Saamme mahdollisesti useamman koulutuksesta kiinnostuneen jäsenen osallistumaan, kun he voivat osallistua irtautumatta omasta arjestaan koulutuksen ajaksi. Mieti, paljonko enemmän pystyisit esimerkiksi tarjoamaan apua niille sadoille luottamushenkilöille, joita emme ole saaneet aiemmin koulutukseen. Eikö heidän kouluttamisensa olekin tehtävämme? Emmekö saisi heidät kouluttamalla lisää edunvalvonnan resursseja käyttöön siellä, missä niitä enemmän tarvitaan? Väitän asian olevan näin.

Verkko-oppiminen

Tärkeimpänä lähtökohtana sekä perinteisessä oppimistilanteessa että työelämän muutokseen tähtäävässä toiminnassa on se, että kaikella oppimiseen tähtäävällä toiminnalla on tavoite. Pedagogiset periaatteet ja oppimisteoriat vaativat tavoitteiden asettelua. Tavoitteet ohjaavat opiskelijan toimintaa motivoimalla, kannustamalla ja sitouttamalla oppijan. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012)

Tässä lainauksessa on mielestäni hyvin kiteytettyä se, minkä tulisi ohjata kaikkea koulutustamme. Meillä on oltava kristallin kirkkaana mielessämme se tavoite, johon koulutuksellamme pyrimme. Tavoite on oltava, jotta emme kouluta vain koulutuksen vuoksi, vaan tavoittelemme jotain kehittymistä kouluttajina ja koulutettaville. Sääntö pätee niin perinteisessä oppimisessä, kuin verkko-oppimisessäkin.

Mäkitalo ja Wallinheimo kirjoittavat myös, että verkko-oppimisessä korostuu oppijan oma halu ja kiinnostus ottaa vastuuta omasta kehittymisestään, omasta oppimisestaan. Tämä seikka aiheuttaa usein meille kouluttajille riittävästi päänvaivaa; miten saamme koulutuksestamme niin kiinnostavan, että osallistujat haluavat ottaa vastuun oppimisestaan ja lähteä mukaan verkossa tapahtuvaan koulutukseen. Väitän, että tavoitteen asettelu on tässä kaikki kaikessa. Kun koulutuksen tavoite on kirkas sinulle ja saat asetettua sen koskettamaan kohderyhmän arkea, kiinnostuu osallistuja oppimisesta. Verkossa on helppo kokeilla uusia tapoja ja selvittää itselleen, mikä toimii ja mikä taas ei.

Ymmärrämme oppimisen vuorovaikutteisena tapahtumaketjuna, jossa opettaja tai kouluttaja käyttää asiantuntijuuttaan luodakseen sellaisen ympäristön, jossa oppimiselle on parhaat edellytykset. Oppimista tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Opiskelija on kuitenkin hyvin aktiivisessa roolissa. Virtuaaliset vuorovaikutustilanteet poikkeavat ympäristöltään olennaisesti fyysisistä tiloista, kun osallistujat voivat useimmiten muokata ja räätälöidä tilan mieleisekseen. Omien tietojen ja kokemusten tuominen esiin ja arvioiminen toisten toimijoiden kanssa yhteistyössä tekee mahdolliseksi uudentyyppisten, yhteistoiminnallisten oppijayhteisöjen syntymiseen. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012.)

Kuten edellisestä lainauksessakin on mainittu, kuuluu vuorovaikutus vahvasti koulutukseen. Tämä pätee niin perinteisessä koulutuksessa kuin verkossa tapahtuvassa koulutuksessa. Verkossa meidän vain täytyy miettiä uudelleen, miten saamme aikaan vuorovaikutteisuuden. Useat modernit verkko-oppimiseen käytettävät alustat tarjoavat erilaisia työkaluja vuorovaikutuksen synnyttämiseen; erilaiset keskusteluosuudet, kouluttajan ja koulutettavan väliset chatit, ryhmien yhteiset verkkotilat videoyhteyksineen – vain muutamia mainitakseni. Kouluttajina meidän on ymmärrettävä, että emme voi vain lisätä alustalle tekemäämme diaesitystä ja siihen muutamaa tehtävää. Meidän on luotava mahdollisuus keskusteluun jokaisen osion kohdalle – aivan kuten antaisimme luokahuoneopetuksessa puheenvuoroja osallistujille.

Yleisesti oppimisen polkua voidaan kuvata seuraavilla vaiheilla: perehtyminen, keskustelut, lukeminen, kirjoittaminen ja ajatusten työstäminen. Polun jokaista vaihetta ohjaavat koulutuksen tavoite ja vuorovaikutteisuus. Miten tämä muuttuu verkko-oppimisen kohdalla? Ei mitenkään. Oppiminen tapahtuu todennäköisesti aina samalla tavalla. Voisimme ajatella, että verkossa tapahtuva koulutus muuttaa vain käytössä olevaa tilaa ja työvälineitä – ei tiedon välittämisen menetelmiä, eikä oppimisen mallia.

Tehdään pieni ajatusleikki tähän väliin ja muutetaan oppimisen polku konkreettiseksi verkkokoulutuksen rungoksi.

1. Perehtyminen. Käsiteltävä aihe esitetään yhden tai useamman median avulla, yleisesti suosittelisin käytettäväksi liikkuvaa kuvaa, joko tallenteena tai webinaarina.
2. Keskustelut. Käsiteltävä aihe siirretään keskusteluun, joka käydään suoraan osallistujien kanssa, jos perehtyminen käydään sen sallivalla yhteydellä. Tämä osio voidaan toteuttaa myös niin, että videon jälkeen osallistujat keskustelevat aiheesta alustalla kirjoittaen.
3. Lukeminen. Osallistujille tarjotaan lisää taustoittavaa materiaalia, joka on jaettuna käytettävissä olevalla oppimisalustalla.
4. Kirjoittaminen. Osallistujat keräävät edelliset vaiheet yhteen omassa ajattelussaan, ja muodostavat siitä kirjoitetun tuotoksen tehtävänannon perusteella. Tuotos voi olla myös video tai äänite, mitä vain oppimisalusta mahdollistaakin.

5. Ajatusten työstäminen. Siirretään tuotokset vertaisryhmiin ja annetaan osallistujien oppia toisiltaan.

Näiden viiden selkeän ja helposti toteutettavan vaiheen jälkeen osallistuja on saanut koulutukselta sen, mitä koulutuksella on tavoiteltu. Oppiminen on kuitenkin aina oppijasta kiinni. Verkossa kouluttajan tehtäväksi voi tulla paljonkin ohjaavaa toimintaa, jos tehtäviä ei suoriteta tai keskusteluja ei synny. Näissä auttaa aina oma esimerkki. Voit kouluttajana tehdä tehtävät koulutettavien kanssa yhdessä, jolloin itse näytät mallia ja annat oman näkemyksesi asiaan. Kouluttajana sinun on toki muistettava, että sinä toimit fasilitoijana, joka saa tekemisen aikaan. Sinun tarkoituksenas ei ole ohjata kaikkea ajattelua samaan muottiin.

Kaiken edellä mainitun lisäksi voidaan todeta, että verkkokouluttaminen antaa sinulle kouluttajana mahdollisuuden reagoida tai varautua erilaisiin oppijoihin. Yhdistelemällä erilaisia sisältöjä – kuvaa, videota, ääntä, tekstiä – pystyt tukemaan jokaisen oppijan omanlaista oppimista ihan eri tavalla, kuin lähikoulutuksessa pystyisit.

Kouluttajana verkossa

Mitä kouluttajana toimiminen verkossa vaatii? Päälimmäisenä asiana itselleni tulee mieleen, että verkkokouluttajalta vaaditaan kiinnostusta ja mielenkiintoa teknologian hyödyntämiseen. Jos et halua käyttää verkon tuomia mahdollisuuksia, miten pystyisit tuottamaan kiinnostavan koulutuksen verkkoon? Tämän päivän verkko-oppimiseen tarkoitetut alustat alkavat jo olla suurimmaksi osaksi helppoja käyttää, joten varsinaista koulutuksen rakentamista ei kannata pelätä. Toki tässäkin asiassa pätee vanha sanonta ”rahalla saa, ja hevosella pääsee”. Mikäli organisaatiossanne yritetään tehdä verkkokoulutukset mahdollisimman pienellä budjetilla, joudutte valitettavasti rakentamaan koulutuksianne vaikeammilla alustoilla.

Mielenkiinnon ja kiinnostuksen löydyttyä tarvitset minimissään tietokoneen, perustoimisto-ohjelmistot, kunnolliset kuulokkeet mikrofonilla ja älypuhelimien. Tietokone, ohjelmistot ja kuulokkeet ovat varmaankin itsestäänselvyyksiä, mutta miksi listalla on myös älypuhelin? Siksi, että sen avulla tuotat hyvinkin laadukkaita mediasisältöjä koulutuksiisi; kuvaat kuvia ja videoita, äänität puhetta, ja niin edelleen. Verkkokurssien ilme ja inhimillinen kosketus tulevat näiden medialisäysten kautta. Itse kuvatuilla videoilla luot

kurssimateriaalin kautta ihmisläheisen tunnelman kurssillesi. Sisällöissä ei kannata mennä näyttävyyttä, vaan asia edellä!

Oman asenteen ja työvälineiden jälkeen alkaa varsinainen tuottaminen. Ensimmäisenä verkkokouluttajan on päätettävä mitä, miksi, miten, millä ja milloin.

Mitä?

Mitä osallistujien on tarkoitus koulutuksesi jälkeen osata? Mikä on aiheesi, josta koulutuksen teet? Mitä kaikkea aiheesta on otettava huomioon? Teet siis itsellesi koulutus suunnitelman, kuten tekisit sen muutenkin.

Miksi?

Kysy riittävän monta kertaa itseltäsi ja aiheeltäsi miksi. Löydä juurisyyt koulutukselle ja muodosta niiden kautta koulutuksellesi tavoite. Tavoitteen on oltava selvä sinulle ja kohderyhmällesi. Tavoitteen on kosketettava kohderyhmääsi, eli heillä on oltava syy sille, miksi kurssille pitäisi osallistua.

Miten?

Lisää tekemääsi suunnitelmaan keinot, joilla koulutat koulutuksen eri osa-alueet. Mitkä asiat tuot esille videon avulla, mitä käydään läpi verkkotapaamisessa ja niin edelleen. Käsikirjoita keinot mahdollisimman pitkälle valmiiksi ennen kuin alat tehdä niitä varsinaiselle koulutus alustalle. Tämä helpottaa sinua näkemään kokonaisuuden koulutuksestasi ilman, että sinun tarvitsisi käydä puolivalmistista kurssiasi läpi samalla, kun sitä rakennat.

Millä?

Mieti millä alustalla osallistujat suorittavat kurssin, ja missä he tekevät tehtävät. Riittääkö sinulle organisaatiosi tarjoama koulutus alusta, vai tarvitsetko sen lisäksi jotain muita sosiaalisia alustoja? Kaikki tekeminen kurssilla ei aina onnistu samalla alustalla, joten sinun tulee kouluttajana pohtia nämä asiat etukäteen. Pyri aina käyttämään palveluja, alustoja ja sovelluksia, jotka ovat kaikkien saatavilla ja saavutettavissa maksuttomasti.

Milloin?

Katso kalenteriasi ja etsi sieltä aikajana, jolloin pystyt itse keskittymään tähän koulutukseen. Pohdi yleisten pyhäpäivien ja omien vapaapäiviesi osumista kurssin ajalle. Kuinka kauan kurssi kestää? Katso suunnitelmaasi ja pohdi, miten kauan kurssin suorittaminen kestää? Voiko kurssin suorittaa niin sanotusti yhdeltä istumalta putkeen, vai sisältääkö kurssi yhdessä tekemistä? Varaa osallistujille riittävä aika tehtävien tekemiseen!

Jos ajattelit, että työsi verkkokouluttajana oli tässä, olet unohtanut yhden tärkeän toiminnon. Nimittäin koulutuksen varsinaisen järjestämisen. Tietenkin, jos olet tehnyt täysin itseopiskeltavan kurssin, on homma kutsujen ja ilmoittautumisten vastaanottamisen jälkeen sitä myöden selvä. Useimmin kurssimme ovat kuitenkin sellaisia, että niillä tarvitaan varsinaista kouluttajaa paikalla – jos nyt ei koko aikaa, niin ainakin tietyissä vaiheissa koulutusta. Verkossa kouluttamisen eri muodoista on seuraavassa luvussa lisää.

Kouluttajan työ verkkokurssin aikana riippuu paljonkin siitä, miten laaja koulutuksesi on, paljonko osallistujia otetaan mukaan kerralla ja miten intensiivistä koulutusta olet tarjoamassa. Ääripäässä voidaan ajatella olevan yksilökohtaiset työhohjaukset verkkoalustalla, ja toisessa ääripäässä monien kymmenien, ellei jopa satojen osallistujien massiiviset avoimet verkkokurssit. Työhohjaus tai henkilökohtainen koulutus vaatii enemmän aktiivista läsnäoloa sinulta, kun taas massiivisissa kursseissa kouluttajan työ mitä todennäköisimmin keskittyy suoritusten arviointiin ja palautteen antamiseen. Kun koulutettavia on yli kaksikymmentä, kannatta miettiä apukouluttajien tai verkkotutoreiden käyttämistä opettajan rinnalla.

Verkkokouluttaminen ei siis ole tehty tuosta vain. Kuten artikkelin ensimmäisessä luvussakin totesin, verkkokoulutuksen tekeminen ei useinkaan tarkoita ajan säästämistä.

Verkkokoulutuksen eri muotoja

Edellisissä luvuissa olen toivottavasti pystynyt tuomaan esille sen, että kouluttaminen verkossa tarjoaa meille kouluttajille monia eri mahdollisuuksia. Sama pätee koulutuksen järjestämisen muotoihin. Käydään tässä luvussa läpi muutamia eri muotoja, jotka ehkä selkeyttävät hieman kuvaa siitä, miten ylipäätään voisit käyttää

verkkoa omissa koulutuksissasi. Lista ja selitykset eivät ole täydellisiä mutta vähintäänkin suuntaa antavia.

Itseopiskeltavat verkkokurssit

Tämä verkkokoulutuksen muoto on ehkä se ensimmäinen, joka tulee mieleen, kun puhutaan verkkokoulutuksista. Kyseessä on siis koulutuksen muoto, joka on osallistujan näkökulmasta opiskeltavissa täysin itsenäisesti. Tällä tarkoitetaan sitä, että osallistuja voi opiskella käsiteltävän aiheen itse, eikä hänelle edes välttämättä tarjota ohjausta koulutuksen aikana.

Itseopiskeltavassa verkkokurssissa opiskelija siirtyy aiheen sisällä loogisesti eteenpäin perehdytyksestä ja tehtävästä toiseen. Nämä kurssit ovat yleensä auki kauemmin, koska osallistuja saa täysin vapaasti valita, miten nopeasti hän käy kurssin läpi. Nämä kurssit voivat olla myös ajastettuja niin, että tietyin aikaväleihin osallistujille aukeaa uusia osa-alueita kurssista.

Itseopiskeltavat verkkokurssit eivät vaadi kouluttajalta varsinaisen kurssin aukiolon aikana hirveästi, mutta niiden tuottaminen on haastavampaa. Kouluttajan on osattava tehdä kurssi, jossa osallistuja säilyttää osiosta toiseen mielenkiinnon niin korkealla, että hän suorittaa kurssin loppuun asti. Yleisenä suosituksena voisinkin sanoa, että tällaisia kursseja ei kannata tehdä liian laajoiksi, koska niiden tuottaminen voi olla liian haastavaa. Sen sijaan tällaisista kursseista voisi tehdä koulutusohjelman, jossa esimerkiksi muutaman kuukauden välein tulisi lisää opiskeltavaa, kuitenkin niin, että osallistujat voivat itse valita mitä osia he käyvät läpi.

Lyhyitä itseopiskelukursseja voi käyttää myös ennakkotehtävinä muissa koulutuskokonaisuuksissa. Näillä voidaan saattaa varsinaiseen koulutukseen osallistuvat samalle lähtötasolle, ja varsinainen koulutus voidaan aloittaa helpommin suoraan asiasta, kun osallistujilla on varmennetusti samat lähtökohdat ja taidot.

Ohjatut verkkokurssit

Tätä verkkokoulutuksen muotoa voidaan pitää lähimpänä vastikkeena perinteiselle lähiopetukselle. Aikataulu ja sen huolellinen suunnittelu on onnistuneelle ohjatulle verkkokurssille elinehto. Sinun on oltava paikalla,

vierailevien luennoitsijoiden on oltava paikalla ja vielä osallistujatkin on saatava paikalle. Tekniset ongelmat ovat tietenkin aina mahdollisia, joten sitäkin varten on varattava aikaa. Älä siis luule, että voit vain ilmestyä paikalle ja vetää koulutuksen lonkalta. Ohjatun verkkokurssin vetäminen vaatii yhtä lailla valmistelua ja ennakointia kuin lähiopetuskin. Samoin tarvitaan yhtä kouluttajan tärkeimmistä ominaisuuksista; sopeutumista nopeasti eteen tuleviin tilanteisiin.

Se ero tällaisen ohjatun verkkokurssin ja perinteisen lähiopetuksen välillä on, että verkkokurssia ei yleensä olla vetämässä aamukahdeksasta iltopäivään, vaan koulutus on useimmiten jaettuna moneen eri tapaamiskertaan. Voit toki vetää myös pitkän kaavan kautta, mutta ole silloin valmis siihen, että osa koulutettavista katoaa päivän aikana pois. Harva jaksaa roikkua mukana montaa tuntia ruutua katsellen. Lisäksi olet aika usein kouluttamassa vapaaehtoisesti kurssille tulleita, joilla on oma arkirytmisi. Kannattaa siis pohtia kohderyhmän kannalta mahdollisimman tarkasti se, milloin kurssilla tapahtuu ohjattua toimintaa ja milloin on aika tehdä yksilö- tai ryhmätehtäviä.

Ohjatun verkkokurssin tuottaminen ei oikeastaan hirveästi poikkea itseopiskeltavan kurssin tuottamisesta. Ohjatulla kurssilla voit kuitenkin jättää esimerkiksi osan videoista tekemättä etukäteen, koska ne syntyvät kurssin aikana; kurssin verkkotapaamiset voidaan tallentaa, ja tallenteet jakaa kaikille osallistujille käyttämällä verkkokalustalla.

Itse suosin mallia, jossa pääkouluttajalla on mukanaan vähintään yksi avustava kouluttaja. Koulutuksissa tulee aina tilanteita, jolloin kouluttaja tarvitsee apua. Lisäksi avustava kouluttaja pystyy antamaan myös verkon puolella havainnointiapua tarkkailemalla osallistujien etenemistä. Jos kurssin tapaamiset ovat lyhyitä ja tehtävät pääsääntöisesti yksilötehtäviä, ei avustavalle kouluttajalle luultavasti ole tarvetta, mutta sinä pätevä kouluttajana osaat arvioida tilanteen itse.

Webinaarit

Webinaarit ovat verkon kautta järjestettyjä luentotyylisiä koulutuksia, jotka usein ovat melko lyhyitä. Ne eivät välttämättä tarvitse mitään erityistä oppimisympäristöä. Yksisuuntaisessa webinaarissa osallistujat eivät voi vaikuttaa koulutuksen kulkuun. Tällaisen webinaarin voi helpoimmin järjestää esimerkiksi lähettämällä

suoraa lähetystä Youtuben tai Facebook Liven välityksellä. Vuorovaikutteisemmän webinaarista saa järjestämällä sen jonkin verkkokokouspalvelun kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi Microsoft Teams tai Zoom. Tällöin osallistujat voivat kysyä kysymyksiä, jos heille annetaan siihen mahdollisuus.

Verkon eri palvelut tarjoavat myös mahdollisuuksia erilaisiin ryhmätyötiloihin webinaarien aikana (esimerkiksi Zoom, Adobe Connect tai Teams). Kouluttaja voi siis siirtää osallistujat pienryhmiin keskustelemaan aiheesta lisää. Vuorovaikutteisuutta voidaan lisätä myös käyttämällä jotain verkko-oppimisympäristöä webinaarin yhteydessä. Jotkut oppimisympäristöt (kuten Howspace) antavat sinulle jopa mahdollisuuden sisällyttää suoratoiston, eli suoran videoyhteyden, itse alustalle. Näin sinulla on mahdollisuus käyttää webinaarin aikana oppimisalustan muita toiminnallisia työkaluja, kuten äänestyksiä ja chatteja.

Monimuotokoulutukset

Useampi teistä on varmasti kuullut käsitteen monimuotokoulutus, mutta mitä sillä tarkoitetaan? Kuten yhdyssanan alku lupaa, tässä koulutuksen muodossa yhdistellään montaa erilaista kouluttamisen muotoa. Yleensä sillä tarkoitetaan sitä, että koulutuksessa käytetään sekaisin paikasta riippuvaa ja riippumatonta oppimisympäristöä. Muotojen käytön laajuus vaihtelee koulutuskokonaisuudesta ja kouluttajasta riippuen – itse olen esimerkiksi suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon monimuotokoulutuksena. Sitä voidaan ehkä pitää tällaisen kouluttamisen ääripäänä.

Käytännössä monimuotokoulutuksessa on valittuna niin sanottu pääasiallinen koulutusmuoto, ja sitä tukeva toinen muoto. Pääkoulutusmuodoksi voidaan valita joko luokkahuonekoulutus tai verkkokoulutus, ja samalla toinen muoto tulee avustavaksi koulutusmuodoksi tukemaan koulutuskokonaisuuden suorittamista.

Monimuotoa voidaan käyttää aika vapaasti. Voit esimerkiksi yhdistellä perinteisessä koulutuksessa virtuaalisen oppimisympäristön käyttöä, tai rakentaa ison koulutuskokonaisuuden, jonka lähitapaamisten välissä ryhmät ja yksilöt tekevät tehtäviä oppimisympäristössä. Voidaan ehkä sanoa, että kaikenlaisessa yhdistelemisessä on vain mielikuvituksesi rajana. Muista kuitenkin se, että yksi henkilö voi olla samanaikaisesti vain

yhdessä tilassa aktiivisesti! Älä siis pyydä osallistujia tekemään luennon aikana tehtäviä verkossa olevalle oppimisalustalle.

Etsi, tutki, yhdistele vapaasti, löydä oma juttusi

Yksilövalmennus tai työnohjaus verkkoalustalla, yhdessä työstettävät kampanjat, organisaation kehittämispäivät, tai mitä tahansa muuta. Verkkoon voi viedä oikeastaan mitä vain, kunhan asiaan paneutuu ja työ suorittamiseen valmistautuu. On tosiaankin nykypäivää tehdä työtä verkossa.

Erlaisia tapoja käyttää verkkoa koulutuksen apuna löytyy varmasti yhtä paljon, kuin meitä kouluttajiaakin. Älä siis lukkiudu vain yhteen muotoon, älä edes lähiopetukseen. Lähde kokeilemaan pienimuotoisesti verkkoa koulutuksen apuvälineenä, vaikka webinaarin kautta, ja rakenna pikkuhiljaa isompia kokonaisuuksia. Kun taidot ja uskallus kasvavat, oletkin jo kohta rakentamassa isoja kokonaisuuksia myös verkkoon.

Verkkokurssin menetelmistä

Voidaan yleistää, että kaikki perinteiset kouluttamisen menetelmät ovat mahdollisia myös verkossa – pois lukien tietenkin ne toiminnalliset menetelmät, jotka vaativat fyysistä yhdessä tekemistä. Toisaalta myös fyysistä läsnäoloa ja yhdessä tekemistä vaativat tehtävät on mahdollista toteuttaa, kun osallistujaryhmä sitoutuu hankkiutumaan yhdessä sovittuun paikkaan suorittaakseen tehtävän, ja raportoi siitä kurssille vaikka videon muodossa. Reaaliajassa tällaisen menetelmän käyttäminen lienee turhan haasteellista.

Suurimman pullonkaulan käytettävälle menetelmille asettavat verkko-oppimiseen valjastetut digitaaliset oppimisympäristöt. Nykyaikaiset järjestelmät ja alustat kyllä tukevat laaja-alaisesti erilaisten menetelmien käyttöä, mutta kaiken hyödyntäminen on lopulta kiinni paljolti myös kouluttajan tietoteknisestä osaamisesta ja kokeiluhalukkuudesta. Vaikka pullonkauloja löytyykin, ei se tarkoita sitä, ettei voisi jotain menetelmää tehdä. Silloin vain voit joutua käyttämään useampaa eri alustaa tai sovellusta samanaikaisesti.

Muista opettaa koulutettaville teidän käyttämänne oppimisolun peruskäyttö. Mikäli joudut käyttämään useampaa alustaa tai sovellusta samanaikaisesti, muista kouluttaa osallistujille myös näiden apuvälineiden käyttäminen! Oikeastaan voit ajatella niin, että on hyvä ensin käydä läpi kunkin koulutusmenetelmän suorittaminen, kuten tekisit lähiopetuksessakin. Sen jälkeen vielä muistat ohjeistaa suorittamisen askeleet verkkoalustalla. Huolellisella suunnittelulla ja verkkokurssin alustamisella välttyt siltä, että jokainen osallistuja kyselee kurssillasi, miten tehtävät palautetaan ja minne nyt pitikään kirjoitella oma vastaus. Et tietenkään mitenkään pääse näistä kyselyistä täysin eroon, mutta valmistautumalla kaikkeen pystyt vähentämään niitä oleellisesti.

Mistä liikkeelle?

Sainko innostettua sinut kokeilemaan verkkokoulutuksen tekemistä? Toivon todellakin näin, koska meidän on saatava myös tämä puoli kouluttamisesta haltuun ammattiyhdistysliikkeessä.

Mistä sitten voisit lähteä liikkeelle? Selvitä, onko organisaatiollanne jokin verkko-oppimisolusta käytössä. Jos on, pyydä siihen perehdytystä pääkäyttäjältä tai vastuussa olevalta sisäiseltä kouluttajalta. Jos teillä ei ole käytössänne mitään oppimisolusta, ei hätä ole suuri! Voit huoletta lähteä kokeilemaan verkkokoulutuksen rakentamista myös verkon ilmaisilla alustoilla. Esimerkiksi hyvin suosittu, avointa lähdekoodia käyttävä Moodle on kaikkien kokeiltavissa ja saavutettavissa. Moodle tarjoaa kaikkien käytettäväksi MoodleCloud-portaalia (www.moodlecloud.com), jonne voit huoletta rakentaa maksimissaan viidenkymmenen osallistujan verkkokoulutuksen täysin ilmaiseksi. Voit alkuun vaikka rakentaa jonkin lähikoulutuksesi ennakkotehtävät Moodle-ympäristöön. Muistathan kuitenkin varmistaa organisaatiostanne, että jonkin tietyn palvelun tai sovelluksen käyttö on sallittua.

Ei siis ole syytä, minkä takia et kokeilisi oman koulutuksen tekemistä verkkoon. Kun organisaatiossanne ryhdytään pohtimaan digistrategiaa, olkaa myös aktiivisia verkkokoulutuksen puolestapuhujia. Niin saamme vietyä yhteistä työväenliikkeen aatettamme ja edunvalvontaamme paremmalle vuosikymmenelle.

Mikäli tarvitsette apua tai haluatte kokeilla verkkokoulutusta Työväen Sivistysliiton kautta, olkaa rohkeasti yhteydessä meihin. Me autamme mielellämme myös tässä asiassa!

Lähteet

Dufva, Mikko 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Helsinki: Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra
<https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>

Holon IQ 2020a. Holon IQ. About. We are building the world's smartest source of global education intelligence to power decisions that matter. Viitattu 15.4.2020
<https://www.holoniq.com/about-us/>

Holon IQ 2020b. Holon IQ. Research. Education in 2030. The \$10 Trillion dollar question. Five Scenarios for the Future of Learning and Talent. Viitattu 15.4.2020
<https://www.holoniq.com/2030/>

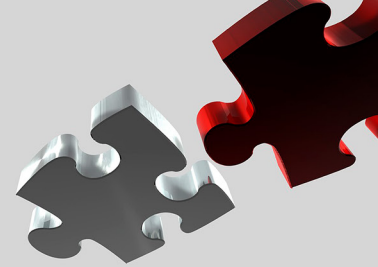
Mäkitalo, Eino & Wallinheimo, Kirsi 2012. Virtuaaliset ympäristöt. Innostava oppiminen, tehokas koulutus. E-kirja ISBN 978-952-14-1693-4. Helsinki: Alma Media Oyj

Sitra 2020. Megatrendit. Sitran trendikatsaus esittää yhden tulkinnan globaalien muutosilmidiöiden suunnista – megatrendeistä. Viitattu 14.4.2020
<https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/>

Teollisuuden palkansaajat TP ry, 2018. Koulutuksen digiloikka. Miten onnistumme suomalaisen osaamisen päivittämisessä. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n julkaisusarja Edistys. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat TP ry
<https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-raportit/koulutuksen-digiloikka.-miten-onnistumme-suomalaisten-osaamisen-paivittamisessa..html>

Erilaiset oppijat

Marjo Nurmi



Jos oppimista ohjaa vaikeus...

Erilaisten oppimispolkujen tukemisesta ammattiyhdistyskoulutuksessa

Ammattikoulussa valitsin konepuolen, jossa ei tarvinnut kirjoittaa ollenkaan. Kaikki muut aineet menivät ammattikoulussa hyvin, jos ei tarvinnut kirjoittaa. Historia ja maantieto olivat todistuksessa 10. Pystyn lukemaan, mutta hyvin hitaasti.

Ammattiyhdistyskoulutuksessa törmää varmasti myös aikuisiin, joilla on erilaisia pulmia oppimisessa: neurologisia oppimisvaikeuksia, itseluottamuksen puutetta, taidollista harjaantumattomuutta, heikkoa motivaatiota. Sinun ei silti tarvitse olla erityisopettaja selvittääksesi tilanteesta. Hyvin suunniteltu opetus, monimuotoiset menetelmät, hyvästä ryhmädynamiikasta huolehtiminen ja opettajan aito kiinnostus opiskelijoiden todellisuudesta kantavat pitkälle. Jos pystyt tarjoamaan osallistujille lisäksi kannustavaa palautetta ja tuottamaan onnistumisen kokemuksia, olet puhaltanut oppimismotivaation henkiin.

Hyvästä pedagogiikasta hyötyvät kaikki – oli oppimisessa vaikeuksia tai ei. Kannattaa muistaa, että koulutustilaisuudet ovat niitä hetkiä, jolloin olemme jäsenten kanssa tekemisissä pitkiäkin aikoja. Ne ovat siis mitä merkityksellisimpiä tilanteita tiiviin jäsensuhteen synnyttämiseen. Käytetään se hyväksi!

Koulupudokkuutta ja kurjia koulukokemuksia

Joo, siis mä oon tosi hidas lukeen. Enkä mä osaa mitään kirjoittaa. Ja onneks laskin on keksitty.

Näin totesi eräs työsuojeluvaltuutettu, jota keväällä 2018 haastattelin. Nelikymppinen mies oli syrjäytynyt koulupolulta, koska hänet oli jo toisen luokan päätteeksi siirretty tarkkailuluokalle levottoman käytöksen vuoksi. Tarkkailuluokan opettaja oli viihdyttänyt poikia shakin peluulla ja

elokuvilla. Miehen kertoman mukaan häntä ei ole siirron jälkeen opetettu eikä hän ei ole viidennen luokan jälkeen edes avannut koulukirjaa.

Syitä aikuisen heikkoon perusosaamiseen on paljon. Puutteita taidoissa aiheuttavat usein oppimisvaikeudet, mutta myös muista syistä syntynyt kouluaiikainen motivoitumattomuus tai matalaksi jäänyt koulutustaso. Monella aikuisella taidot ovat yksinkertaisesti rapistuneet käyttämättömyyttään.

Miksi ammattiyhdistyspedagogiikassa tulisi kiinnostua oppimisvaikeuksista? Noin 5- 15 prosentilla lapsista on oppimisvaikeuksia. Osa näistä lapsista pärjää tuen avulla ja saattavat edetä opinnoissaan aina akateemiselle uralle asti. Suurin osa kuitenkin ohjautuu lyhyemmälle koulutuspolulle. Ammattikoulutus käytännönläheisenä opinahjona vetoaa enemmän. Siksi SAK:n jäsenkunnassa oppimisvaikeuksia kokevia ihmisiä on prosentuaalisesti enemmän kuin koko väestössä. On realistista arvioida, että 20 hengen ryhmässä on ainakin viisi opiskelijaa, joilla on pulmia oppimisessa: lukemisessa, kirjoittamisessa, hahmottamisessa tai keskittymisessä ja tarkkaavuudessa.

Oppimisvaikeudet ovat vahvasti syrjäyttävä tekijä. Nuoruudessa vaikeudet aiheuttavat motivoitumattomuutta koulupolulla ja altistavat mielenterveyshäiriöille. Aikuisuudessa ne altistavat työelämästä syrjäytymiselle. Monien tutkimusten mukaan työttömien keskuudessa esimerkiksi lukivaikeus on merkittävästi yleisempää kuin työllisten. Vaikka pysyisikin kiinni työelämässä, oppimisvaikeus saattaa estää aktiivisen osallistumisen. Niin kuin eräs haastattelemani Murikan opiskelija totesi:

Kun jätkät ajais minnuu päälouottamusmieheksi, niin silloin se kynnys tulee. Se on niin suuri kynnys jo, että siinä se tulee vastaan. Sie periaatteessa johdat sitä luottamusmiesten rinkiä ja porukkaa. Sillo siel ei voi olla sellanen kaveri, millä on se ongelma. Siihen mie oon tehnyt sen rajan.

Aikuisuudessa oppimisvaikeuksien ydinoireet eivät enää ole niitä, jotka aiheuttavat suurinta haittaa arjessa, vaan niiden päälle kertyneet liitännäisoreet. Esimerkiksi lukivaikeus on usein tuottanut elämänpitkällä taipaleella monia muita murheita: työuupumus on yleistä, koska yksilö joutuu pinnistelemaan muita enemmän ihan tavallisissakin tilanteissa, ehkä jopa jatkamaan päivää pärjätäkseen muiden tavoin. Usein oppimisvaikeuksien liitännäisoreina esiintyy heikkoa itsetuntoa, häpeän tunteita, ahdistuneisuutta, masennusta, yksinäisyyden kokemusta, jatkuvaa alisuoriutumista, näköalattomuutta muutostilanteissa. Oppimisvaikeuksista muodostuu usein epäsuhta yksilön lahjakkuuden ja koettujen mahdollisuuksien välille. Se on monelle kipeä asia.

Toisaalta ammattiyhdistystoiminta ja -koulutus ovat tarjonneet monelle lahjakkaalle mutta koulussa epäonnistuneelle aikuiselle myös uuden polun, jota pitkin on löytynyt keinoja toteuttaa itseään ja vaikuttaa omaan ympäristöönsä sekä oppia uusia taitoja.

Koulussa hyvissä ajoin tein itselleni päätöksen, että kun pakollinen oppivelvollisuus on suoritettu, niin en yhteenkään kouluun mene! Mutta vähä vähältä itsetunto parani ja oli uskallusta ottaa haaste vastaan: rupesin työpaikan luottamusmieheksi.

Itsetunto kohosi, kun olin luottamusmiesten peruskurssilla ja huomasi, että tiesin ja tunsin asioita ja opin asiat helposti. Luku- ja kirjoitusongelman kanssa olen nyt jokseenkin sinut, mutta kyllä joskus tulee vielä tilanteita, jossa vanha itsetunnon heikkous nostaa päätään.

Ammattiyhdistyspedagogiikka voi olla monelle toinen mahdollisuus, second chance. Se edellyttää sellaisten oppimisympäristöjen luomista, joissa oppimisen kynnyksiä puretaan tietoisesti. Tässä luvussa tarkastellaan asioita, jotka ovat tärkeitä, jotta kaikki voivat hyötyä koulutuksesta ja kasvattaa omaa osaamistaan sekä lisätä oppimishalukkuuttaan.

Minäpystyvyyssajattelu oppimisen ytimessä

Kouluajoilta tulee mieleen hirmu ristiriitaisia ja pelonsekaisia tunteita. Silloin tuntui niin kuin nytkin, ettei oikein pysyisi kynäkään kädessä. Opettaja ei hyväksynyt vasenkätisyttäni.

-- Usein kirjoituksessani oli melkein yhtä paljon opettajan punakynällä kirjoitusta kuin mitä minä olin kirjoittanut. Aikuisiällä olen joskus kirjoitellut joitakin ajatuksiani paperille, mutta en ole antanut muiden lukea niitä. (työsuojeluvaltuutettu)

Kokemusta aikuisen oppimisen voimavarana usein korostetaan, mutta se voi olla myös suojapanssari ja torjuntamuuri. Mitä huonompia ovat aikaisemmat oppimiskokemukset, sitä paksumman suojamuurin yksilö on ympärilleen rakentanut. Pahimmillaan aikuinen ei osallistu mihinkään koulutukseen, vaikka tiedostaisikin oppimistarpeensa. Jos hän osallistuu kurssille, hän saattaa katsoa turvallisemmaksi olla osallistumatta aktiiviseen keskusteluun ja tekemiseen.

Aikuinen on oppinut määrittämään oman osaamisensa rajat: mikä minulle on mahdollista ja mahdotonta. Se konkretisoituu sellaisessa ajattelussa kuin ”Minulla ei ole matematiikkapäätä” tai ”Olen aika hyvä esiintymään”. Omiin tulkintoihin perustuvat päätelmät vaikuttavat voimakkaasti motivaatioon opiskella ja osallistua koulutuksiin tai olla osallistumatta. Kansantalouskurssille voi olla vaikea tavoittaa ihmistä, joka kokee olevansa huono numeroiden kanssa. Puheviestinnän kurseille eivät hakeudu ihmiset, jotka vahvistusta taitoihinsa eniten tarvitsisivat, vaan ne, joilla on jo valmiiksi luottamusta omiin taitoihinsa.

Ilmiölle löytyy paljon myös tutkimuksellista pohjaa. Sosiokognitiivista oppimisen näkökulmaa edustava amerikkalais-kanadalainen psykologi Albert Bandura rakensi 1980 – 1990-luvuilla teoriaa minäpystyvyydestä (self-efficacy, kyvykkyyssajattelu) ja sen vaikutuksesta yksilön oppimismotivaatioon ja käyttäytymiseen oppimistilanteissa. Teoria taipuu erinomaisesti arjen opetustyöhön myös ammattiyhdistyspedagogiikassa.

Banduran mukaan oppimishalukkuuden keskiössä on yksilölle muodostunut minäpystyvyyden kokemus eli ihmisen käsitys omasta kyvykkyydestään suoriutua. Pystyvyyden kokemuksesta kehittyy uskomus, joka on melko tarkka ennuste käytännön toimista suoriutumiselle oppimistilanteessa. Se vaikuttaa siihen, miten ihminen toimii, mitä tuntee ja miten motivoi itseään ja mihin uskaltaa ryhtyä. Se määrittää myös, miten oppija suhtautuu vastoinkäymisiin, kuinka paljon hän ahdistuu yrittäessään, kuinka paljon panostaa suoritukseensa. Jos tunne omasta

pystyvyydestä on vähäinen, ihminen ajattelee asioiden olevan vaikeampia kuin ne todellisuudessa ovatkaan. (Bandura 1997)

Mä kirjoitan sitten sellaisen samanlaisen aineen kuin koulussakin. Pari riviä tekstiä ja se saa riittää. Enempää ei tule syntymään, kun ei ole ennenkään syntynyt.

Näin totesi eräs miesopiskelija, kun aloitti antamaani kirjoitustehtävää. Lyhyt sitaatti kuvastaa yksilön omia tulosodotuksia, kyvykkyyssajattelun ja koettujen mahdollisuuksien suhdetta motivaatioon ja oppimistehtävästä suoriutumiseen.

Minäpystyvyyksäisyys muotoutuu elämän aikana onnistumisten ja epäonnistumisten kautta, mutta myös vertailemalla omaa suoritusta muiden suorituksiin. Myös tärkeiden ihmisten arviolla on iso merkitys: opettajien, vanhempien, ystävien. (Bandura 1997)

Joskus omat fysiologiset reaktiot ja tunnetilatkin ovat rakentamassa minäkyvykkyyssajattelua. Jos opiskelija rekisteröi itsessään vahvaa jännitystä esiintymistilanteissa ja tuntee sykkeensä kohoamisen, hän saattaa oppia ajattelemaan, että on huono puhuja, jonka on parempi pysyä sosiaalisissa tilanteissa taustakatsojana. Kokemus ahdistuksesta matemaattisten tehtävien edessä voi saada välttelemään opetustilanteita, joissa puljataan numeroiden kanssa.

Minäkyvykkyyssajattelu muodostaa yksilön oppimishalukkuudessa joko ”kasautuvan kehän” tai noidankehän (Aro & Nurmi 2019). Vahva kyvykkyyden tunne rohkaisee ja motivoi yksilöä: hän uskaltaa ja haluaa osallistua opetukseen ja tarttua oppimishaasteisiin. Tällöin opittavaan asiaan liittyvät oppimisstrategiat ja -tekniikat kehittyvät, mikä taas vahvistaa kyvykkyyssajattelua. Noidankehässä heikko pystyvyyden tunne saa karttamaan tilanteita, jotka tuntuvat vaikeilta tai ahdistavilta. Siksi oppimisstrategiat ja taidot jäävät kehittymättä, ja kyvykkyyden tunne edelleen heikkenee. Tämä lienee perussyy sille, miksi aikuiskoulutus kumuloituu yhteiskunnassa niin vahvasti.

Vahva pystyvyyksäisyys näkyy opiskelijan aktiivisena läsnäolona:

- Vaikeuksien kohdatessa löytyy ”läpi harmaan kiven”-ajattelua, sinnikkyyttä ja vahvaa motivaatiota
- Suoritus viedään jopa pidemmälle, mitä ohjauksessa edellytetään

- Itseohjautuvuus ja aloitteellisuus on vahvaa
- On kykyä ja halua ohjata omaa oppimista
- Virheet eivät lannista vaan niistä opitaan

Heikko pystyvyyksäisyys puolestaan näkyy päinvastaisesti:

- Motivaatio ja halu osallistua on hukassa
- Asiat tuntuvat vaikeammilta kuin ne ovat
- Mennään siitä missä aita on matalin (alisuoriutuminen)
- Luovutetaan helposti ongelmien edessä
- Myös häpeän tunteet nousevat pintaan ja johtavat suojautumiseen

Jos pystyvyyksäisyys on heikko, oppija ei käy sinnikkäästi käsiksi opittavaan asiaan, vaan päinvastoin pyrkii usein välttämään vaikeaksi ja ahdistavaksi kokemaansa oppimistehtävää tai suoriutumista siitä ”juuri ja juuri”, rimaa hipoen. Välttelystä syntyy kierre, positiiviset oppimiskokemukset jäävät kokematta, ja oppijan minäkyvykkyyssajattelu rapistuu edelleen.

Aikuisena kirjoituskokemukseni ovat liittyneet opiskeluun ja usko itseeni riippuu siitä, minkälaisista palautetta olen saanut. Välillä koen, että voisin kirjoittaaakin jotakin, mutta sitten taas rimakahu iskee. Useimmiten olen mennyt lukkoon, kun saan tietää, miten paljon virheitä tekstini vilisee.

Vahva pystyvyyssajattelu johtaa positiiviseen kehään: motivaatio on vahvaa ja oppimistilanteisiin hakeudutaan aktiivisesti. Suoritukset viedään pidemmälle kuin olisi tarvettakaan, ja oppimistehtäviä työstetään hienosäätöön asti. Samalla kehittyvät taidon edellyttämät oppimisstrategiat ja itseohjautuvuus. Esimerkiksi jos yksilö uskoo itseensä vieraan kielen puhujana, hän on motivoitunut ja näkee ympärillään jatkuvasti tilanteita, joissa hän voi hyödyntää osaamistaan. Kun kieltä käyttää, taito kehittyy, ja samalla vahvistuu minäkyvykkyyden tunne.

Hyväkään minäpystyvyyksäisyys ei aina siirry muihin yhteyksiin. Vaikka yksilöllä on jollakin alueella vahva usko omaan oppimiseensa, saattaa jollakin toisella alueella löytyä hyvinkin romuttunutta kyvykkyyssajattelua ja vähäistä luottamusta omiin mahdollisuuksiin oppia.

Motivaatio kampittaa vaikeudet

Tiedämme kaikki kokemuksesta, miten hankalaa oppiminen on, jos ei ole omaa motivaatiota. Motivaatio on monimutkainen tunnekokemusten ja yksilön uskomusten kokonaisuus. Varsinkin oppimisvaikeudet ovat usein vaikuttaneet negatiivisesti yksilön motivaatorakenteisiin. Motivaatio, tunteet ja oppiminen kulkevat tiukasti käsi kädessä. Keskeinen kysymys onkin, miten oppimistilanteet järjestetään niin, että motivaatio säilyy ja kehittyy.

Kun motivaatio on kohdallaan, sujuu oppiminen, liittyy siihen pulmia tai ei. Valitettavasti oppimisen ongelmat ovat usein käyneet juuri oppimismotivaation päälle ja nakertaneet sitä niin, ettei siitä aikuistuenassa ole enää jäljellä hippuakaan.

Keskeinen pedagoginen kysymys on, miten oppimistilanteet järjestetään niin, että motivaatio säilyy ja kehittyy.

Katariina Salmela-Aro jakaa Motivaatio ja oppiminen –kirjan alkusanoissa hausalla kukkametaforalla oppijat kolmeen ryhmään sen suhteen, mitä heidän motivaationsa sytyttäminen ja ylläpitäminen vaativat. Eissensitiiviset voikukat ovat opiskelijoina helppoja tapauksia: he osallistuvat, oppivat, menestyvä ja heidän motivaationsa kukoistaa kaikissa oppimisympäristöissä. Vähän sensitiivisemmät tulppaanit vaativat enemmän tukea opettajalta ja oppimisympäristöltä, jotta oppimisessa säilyisi sisäinen puhti. Orkideaoppilaita pitää jatkuvasti helliä ja huolehtia, että oppimisympäristö tukee heidän intoaan: haasteellisessa ympäristössä he kuihtuvat. He kuitenkin palkitsevat kukoistuksellaan, kun onnistuneilla opetusinterventioilla saadaan oppimismotivaatio syttymään. (Salmela-Aro 2018)

Kielikuva on viehättävä. Haluan kutsua oppimisvaikeuksia ja heikkoa minäkyvykkysajattelua repussa kantavia opiskelijoitani orkideoiksi. Heidän kukoistuksensa tuo suurta tyydytystä.

Innostavalla ay-koulutuksella voi olla iso vaikutus – näitä tarinoita on nähty. Opiskelija uskaltautuu ensimmäiselle kurssille. Hän istuu arkana luokan viimeiseen nurkkaan, seuraa kyllä mutta välttelee aktiivista roolia ryhmässä. Hän tulee toiselle kurssille, uskaltautuu jo sanomaan mielipiteensä keskustelussa. Menee vielä tovi, ja hänet on valittu luottamustehtävään. Hän tulee seuraavalle kurssille rennosti kuin kotiinsa, ottaa ryhmässä paikkansa

eikä pelkää ilmaista mielipidettään. Se on siinä – ammattiyhdistyskoulutuksen pieni mutta suuri voitto. Motivaatio on syttynyt, pystyvyyskäsitys vahvistunut.

Motivatiionaalinen haavoittuvuus johtaa välttämiskäyttäytymiseen

Muahan on pidetty kotipaikkakunnalla aina tosi tyhjänä. Meen luokanvalvojakin sano, ettei musta tuu yhtään mitään.

Näin sanoi eräs kurssini opiskelija, kun keskustelimme hänen oppimisvaikeuksistaan. Jos yksilöllä on takanaan paljon minäpystyvyyskäsitystä haavoittavia kokemuksia, oppimisvaikeuksia tai ikäviä koulukokemuksia, hänellä on usein myös aikuisuudessa tarve suojata itseään uusilta pettymyksiltä ja huonommuuden kokemuksilta. Häpeä on tunteista sietämättömin. Jokainen haluaa välttyä kokemuksilta, joiden ennakoi aiheuttavan häpeää. Kun yksilöä ohjaavat ikävät muistot, saattaa oppimismotivaation sijaan syntyä epäonnistumisodotuksia, suojautumista, defensessejä, alisuoriutumista. Suojautuminen voi olla monenlaista – hiljaista tai äänekkästä, pakenemista, vetäytymistä tai kapinointia, rempseä tai jopa huonoa käyttäytymistä. Motivatiionaalisen haavoittuvuuden dynamiikkaa ei ole aina helppo tunnistaa.

Motivatiionaalinen haavoittuvuus on tulos hyvin heikosta minäkyvykkysajattelusta. Oppija kokee huonommuuden tunnetta, pahimmillaan ei luota itseensä ollenkaan ja menettää siksi halunsa ja rohkeutensa osallistua. Hän herkistyy kaikille ympäristön vihjeille, jotka vahvistavat epäluottamusta omaan osaamiseen. Tällainen opiskelija kokee pienenkin negatiivisen palautteen vahvana todisteena siitä, että hänestä ei ole oppimaan kyseistä asiaa. Hänen odotusarvonaan on, että hän ei pärjää yhtä hyvin kuin muut. Onnistumisetkin saatetaan tulkita pelkäksi onnenkantamoiseksi.

Kannustava palaute, tavoitteellinen onnistumiskokemusten luominen sekä hyvästä ryhmädynamiikasta huolehtiminen tukevat parhaiten motivatiionaalisesti haavoittunutta opiskelijaa.

Kun opiskelija ennakoi mahdollista epäonnistumistaan, hän kokee tarvetta välttää tilanteita, jotka saattaisivat johtaa ikäviin tunteisiin

ja kokemuksiin. Alisuoriutuminen on tyypillistä: opiskelija ei uskalla antaa parastaan tai astua epävarmalle alueelle, koska pelkää virheitä ja niistä tulevaa palautetta. Silloin jää oppimiselle hyvin vähän tilaa.

Nöyryytyksen historia on raskas kantaa

*- - Niitä pieniä sanomisia kun tulee joka suunnalta tarpeeksi, niin ne murentavat ihmistä, niin kuin rappaus putoaa talon seinältä. Ja se rapauttaa koko sisustan eli sielun. Sitten kun rappausta on pudonnut tarpeeksi ja kosteus mennyt väliin, niin se alkaa pudottaa itse itseään. Turhaa on opiskella, kun kuitenkin on niin tyhmä ettei valmistu. Turha on aloittaa mitään, kun se menee kuitenkin hukkaan. Pettymyksiä voi tulla, vaikka kuinka usein, mutta niihin ei koskaan totu, niihin vai turtuu. Kun itsetunto on tarpeeksi laho, niin kiitoksetkaan ei enää tehoa. - - -
(Luottamusmies, jolla on kurjat koulukokemukset lukivaikeuden vuoksi)*

Yksilön elämänhistoria, elämäntilanne ja aikaisemmat kokemukset oppimisesta vaikuttavat siihen, miten hän suhtautuu oppimiseen, miten hän näkee oppimisen osana elämäänsä, miten hän oppii. Emootiot ovat usein syntyneet kokemuksesta, mutta yksilön tulkitessa niitä ne siirtyvät osaksi kyvykkyyssajattelua. Näin esimerkiksi kouluaikaiset kipeät epäonnistumisen tai häpeän kokemukset ikään kuin lokeroituvat ihmisen sisään, ja ovat valmiit nousemaan sieltä aina esiin, kun kokemuksen kanssa riittävän samankaltainen tilanne on edessä. Tunteilla on tehtävänsä: ne puolustavat ihmisen psyykkisen tasapainon säilyttämistä.

Tyypillisiä traumojen aiheuttajia ovat olleet koulun pakkoesitelmät, julkiset ääneen lukemiset tai luokan edessä laulaminen, mutta myös yleisemmin suomalainen, virhekeskeinen opetuskuultuuri. Erityisesti oppimisvaikeuksista kärsivät aikuiset kantavat mukanaan monia nöyryytyksen kokemuksia. Ne ovat heikentäneet yksilön pystyvyykokemusta niin, että jo pelkästään luokkaopetuksen kaltaiseen tilanteeseen joutuminen saattaa synnyttää pelkoa ja ahdistusta.

Rationaalisesti toimiva yksilö pyrkii tietenkin välttämään tilanteita, joihin hän on oppinut liittämään häpeän ja nöyryytyksen tunteita. Negatiiviseksi koettujen tilanteiden välttämiskäyttäytymisellä on taipumus muodostua

kierteeksi, jossa ikävät kokemukset hiljalleen muuttuvat opitukseksi totuudeksi ja aiheuttavat yhä syvenevää osallistumattomuutta ja taidollista harjaantumattomuutta. Häpeän välttämisestä tulee itseisarvo, jota voi olla vaikea ymmärtää pelkästään rationaalisesta perspektiivistä tarkastellen.

Ihmiset ovat usein taitavia kehittelemään erilaisia pakosysteemejä ja kiertoteitä, etteivät puuttuvat taidot paljastuisi. Kirjoitustehtävien edessä voi aina syyttää huonoa käsialaa, tenniskyynärpäätä, silmälasien unohtumista. Monet suunnittelevat jo etukäteen, miten voivat selviytyä hankalista tilanteista. Näin yksilö muodostaa käyttäytymisellään kilven muiden ihmisten arvostelua vastaan tai pyrkii salaamaan heikoksi kokemaansa osaamistaan. Välttämiskäyttäytyminen suojelee yksilöä ahdistavilta tilanteilta, mutta samalla se ylläpitää jatkuvaa alisuoriutumista. Epäonnistumisen pelko vie myös paljon voimia. Pahimmillaan elämä muuttuu uuvuttavaksi varuillaanoloiksi.

Kouluttajan on hyvä tunnistaa tällaisen käyttäytymismallin piirteet, jotka voivat näkyä hyvin monimuotoisena: pelleilynä, vetäytymisenä, jonkin vahvan alueen ylikorostamisena, opiskeltavan asian merkityksen kieltämisenä, jopa paikalta poistumisena. Muuten saatamme tulkita ahdistuksen purkauksen väärin ja myös vastata siihen ei-kasvattavalla tavalla. Tärkeintä on, ettemme jatka nöyryytyksen kierrettä.

Läpikäyntipedagogiikasta kohtaamisen pedagogiikkaan

Aikuiskasvatuksen taustaoletukseksi on piiloutunut käsitys päämäärarationaalisesta aikuisesta oppijasta. Me opettajina ja kouluttajina suunnittelemme usein ensisijaisesti opetusme sisältöä, koska pidämme sitä niin tärkeänä. Usein meille riittää, että diaesityksessä on oikeat asiat loogisessa järjestyksessä. Tällaista ”läpikäyntipedagogiikkaa” harrastaessamme voimme olla omaan työhömmme tyytyväisiä, jos ehdimme käydä joka dian läpi opetustuokion aikana. Rajaamme liian usein oppimisen pelkästään rationaaliseksi prosessiksi: oppilas tarvitsee tätä tietoa, tarjoamme sen ja hän on tyytyväinen.

Oppimiseen liittyvät tunteet ovat kuitenkin aikuisen osallistumiselle merkittävämpiä vaikuttajia kuin esimerkiksi objektiivinen tarve koulutukseen. Miten opiskelija määrittää oppimiskokemuksen laadukkuuden? Mikä

johtaa osallistumispäätökseen? ”Koska se on kivaa ”-peruste kuulostaa epärationaalista syytä osallistua aikuisopiskeluun, mutta on kuitenkin monen aikuisen oikea syy. Positiivinen suhtautuminen ja usko omaan pärjäämiseen ovat välttämätön ehto koulutukseen osallistumiselle. Vasta sen jälkeen tulevat rationaaliset syyt ja tavoitteet.

Koulutustilanteen laatua opiskelija arvioi useimmin sen perusteella, miten hänet on kohdattu ja millainen on ollut kurssin henki, jota myös psykososiaalisesti oppimisympäristöksi kutsutaan.

Nykyisessä osaamisyhteiskunnassa, jossa korostetaan jokaisen omaa vastuuta pitää yllä osaamistaan ja työmarkkina-arvoaan, tunteet ovat varmasti kiusallinen tekijä. Miten saada työelämän aikuisia uudelleen koulutukseen tai vailla koulutusta olevia parantamaan perustaitojaan? Tunteet eivät oikein taivu poliittiseen ohjaukseen. Vaikka rationaalisesti yksilö ymmärtäisi paremman osaamisen edut, tunteet ovat vahvempia ja ihmisen vapaus valita niitä on rajoitetumpi.

Mitä ovat oppimisvaikeudet?

Oppimisvaikeuksilla tarkoitetaan ongelmia, jotka heikentävät oppimista eivätkä selity henkilön lahjakkuuden tai koulutuksen puutteella tai sairauksilla.

Yleisimpiä ovat niin sanotut erityiset oppimisvaikeudet: lukemiseen ja kirjoittamiseen liittyvät vaikeudet ja matematiikkavaikeudet. Pulmia oppimiseen tuottavat myös motoriset häiriöt, erilaiset kielelliset ja kommunikaatiovaikeudet sekä autismin kirjon vaikeudet. Myös keskittymiseen ja tarkkaavuuteen liittyvät pulmat tuottavat ongelmia. Oppimisvaikeudet esiintyvät määriteltynä mm. DSM-5 ja ICD-10-tautiluokituksissa. (Ahonen ym. 2019)

Oppimisvaikeuksista puhuttaessa ei saisi laittaa mutkia suoriksi. Vaikeudet näkyvät aina yksilöllisenä piirrekimpuna, ja vaikeus muotoutuu eri näköiseksi myös yksilöllisen elämäntulon ja persoonallisuuden kautta. Kaikki ADHD-ihmiset eivät häslää. Lukivaikeuksinen voi olla loistava kirjoittaja.

Aikuisen elämässä oppimisen vaikeudet voivat tulla vastaan kipeästi ja monin tavoin – muuallakin kuin koulun penkillä tai kursseilla. Työ saattaa muuttua niin, että se vaatii entistä enemmän lukemisen ja kirjoittamisen taitoja. Yhteiskunta digitalisoituu

ja vaatii uusia taitoja. Myös luottamustehtävät, järjestötehtävät tai harrastukset vaativat oppimisen valmiuksia. Esimerkiksi työelämän säädöslähteiden kieli on varsin hankalaa. Kun se kohtaa lukijan, jolla on heikot lukemisen tai keskittymisen taidot, on yhtälö aika haasteellinen.

Oppimisvaikeudet eivät ole tyhmyyttä. Vaikeudet voivat joskus vaivata päätä, joka on keskimääräistä terävämpi, lahjakkaampi ja luovempi. Esimerkiksi Albert Einsteinin, Charlie Chaplinin, Thomas Alva Edisonin sekä Winston Churchillin kerrotaan kärsineen oppimisvaikeuksista. Oppimisvaikeudet eivät estä oppimista ja pärjäämistä. Usein ihmisellä on jokin muu vahvuusalue, jonka avulla hän pärjää. Vaarallisinta on, jos vaikeus on päässyt romuttamaan yksilön minäkyvykkyden tunnetta.

Jokaisen opettajan ja kouluttajan on hyvä tietää vähän oppimisvaikeuksista, jotta pystyy tukemaan opiskelijoita ja suhtautumaan oikealla tavalla oppimisen pulmiin. Se pitää kuitenkin muistaa, että ilman alan koulutusta ei voi lähteä ketään diagnosoimaan. Se kannattaa jättää alan ammattilaisille.

Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet

Se yksi mies sano siellä silloin, että täytyy olla vähän pöhhö, jos ei osaa aikuisena lukea. Kato kun sä opettajana sanoit jotain näistä lukemisvaikeuksista ja niiden yleisyydestä. Kukaan ei sillon tiennyt, paitsi mun kaveri, että mulla on tämmönen vaikeus. Ja siitä mä sain sellasen kimmokkeen, että en mä mikään vammanen ole.

Mieti!

Jos opiskelijalle lukeminen ja kirjoittaminen on vaikeaa, mikä voi olla haasteellista tai mahdotonta sinun kursseillasi?

Lukemisen ja kirjoittamisen vaikeus eli tuttavallisemmin lukivaikeus lienee oppimisvaikeuksista tutuin. Aikaisemmin sitä kutsuttiin nimellä sanasokeus, sittemmin lukihäiriö. Tieteen kielessä puhutaan erikseen dysleksiasta (lukemisen vaikeus) ja dysgrafiasta (kirjoittamisen vaikeus). Lukivaikeus määritellään seuraavasti: yksilön kuulo ja näkö ovat normaalit, eikä hänen lukemis- ja kirjoittamissuorituksensa vastaa hänen lahjakkuustasoaan.

Lukivaikeus voi näkyä monenkirjavana ongelmien kimpuna: hitaahkosta lukemisesta täydelliseen lukutaidottomuuteen, nopeana ja virheellisenä tai tarkkana mutta hitaana lukemisena, lukemisen ja kirjoittamisen tai vain jommankumman ongelmana, kytkeytyneenä matematiikan ongelmiin, keskittymiseen, muistiongelmiin tai sitten ei.

b) Mitä hyötyä kurssista oli toimintasi ja tehtäviesi kannalta?

oittaa
g.
Ahtaa eväitä sosiaalisiin tilanteisiin

c) Mitkä etukäteen asettamasi tavoitteet ja odotukset täyttyivät? Mitkä eivät täyttyneet?

Erään lukiaikuisen käsialanäyte

Lukivaikeus näkyy aikuisissa usein myös käyttäytymis- ja tunnetasolla: huonommuuden tunteena, sosiaalisten tilanteiden välttelynä, osallistumattomuutena, heikkona itsetuntona. Koska monet työn ja arjen tehtävät tuntuvat haasteellisilta, moni kokee väsymystä, uupumista ja ahdistuneisuutta. Myös masennus on lukivaikeuden yleinen seuralainen. Nämä liitännäisoireet voivat olla aikuiselle raskaampia kantaa kuin itse lukemisiongelma.

Kuinka hyvin dyslektikko pärjää opinnoissaan ja arjessaan riippuu paitsi lukivaikeuden vaikeusasteesta, myös siitä, paljonko hän on saanut tukea elämänsä aikana. Joskus puhutaan kompensoituneista dyslektikoista: mikäli yksilö on säilyttänyt motivaationsa lukea ja kirjoittaa ja kasvanut tukevassa ympäristössä, saattavat oireet kadota kokonaan tai rajautua vain kapeisiin yhteyksiin, esimerkiksi vieraiden kielten oppimiseen.

Tyypillisiä oireita lukemisessa:

- Hidas eteneminen
- Sanojen lukeminen väärin
- Pitkät sanat vaikeita lukea ja ymmärtää mutta myös ääntää
- Kirjainten ja numeroiden paikat vaihtuvat usein
- Kirjaimet heittävät ”kuperkeikkaa”: 6 ja 9 tai b ja d vaikea erottaa
- Vaikea muistaa lukemaansa tekstiä
- On palattava usein tekstissä takaisin ymmärtääkseen
- Äänen lukeminen on vastenmielistä

- Tekstissä rivien seuraaminen ja uuden rivin löytäminen on vaikeaa
- Kirjaimet näyttävät hyppivät paperilla tai ovat epäselviä
- Väsyminen lukiessa, silmä- ja päänsäryt
- Ei aina ehdi lukea television tekstejä
- Oikea ja vasen, länsi ja itä sekaantuvat helposti
- Aika- ja päivämäärät sekaantuvat helposti
- Lapsena tavaamaan, lukemaan ja kirjoittamaan oppiminen oli hankalaa
- Välttää tilanteita, joissa voi joutua kirjoittamaan tai lukemaan

Tyypillisiä oireita kirjoittamisessa:

- Käsiala on kömpelöä.
- Kirjaimia puuttuu tai ne vaihtavat paikkaa
- Vaikea tietää, tuleeko sanaan esim. a vai aa, k vai kk
- Vaikea erottaa saman kuuloisia äänteitä (b ja p, t ja d, k ja g)
- Numerot ja kirjaimet vaihtavat paikkaa tai pyörähtävät akselinsa ympäri (p > d, 6 > 9, 78 > 87)
- Sanoista voi puuttua kokonaisia tavuja
- Ei yleensä kirjoita, koska inhoaa sitä
- Harjaantumattomuus näkyy myös tekstin rakenteen puutteina

Näillä keinoilla helpotat dyslektikon oppimista

Lukivaikeudesta kärsivät opiskelijat pysyvät kyllä mukana, kunhan heitä vähän auttaa niissä tilanteissa, jotka heille tuottavat erityisesti vaikeuksia. Ota asia reilusti puheeksi. Kurssin alussa voi hyvin sanoa ääneen: ”Jos jollakin on oppimiseen liittyviä vaikeuksia, tulkkaa kertomaan – yritän ottaa tarpeen huomioon.”

Kiire on myrkyä oppimisvaikeuksista kärsivälle, oli kyse luennosta, tehtävistä tai ryhmätyöstä.

Kenen rytmissä etenet? Opettajat etenevät usein nopeimpien tahtiin, koska pelkäävät joidenkin ”turhautumista tai pitkästyistä”. Ne, jotka tarvitsevat työstämisaikaa enemmän kuin muut, joutuvat jälleen kerran kokemaan, etteivät pärjää muiden vauhdissa.

Älä juokse materiaalia läpi, tai opiskelijalle ei ehkä jää muuta kuin tunne kiireestä ja hahmottomasta tietoryöpystä. Ei haittaa, vaikka jotakin jää käsittelemättä.

Voit käyttää jotakin kikkaa, jolla näet, että kaikki ovat ehtineet tehdä tehtävän. Toimiva keino on mm. se, että opiskelija osoittaa olevansa valmis kääntämällä nimikyltinsä toisin päin. Näin opettaja voi seurata, kuinka paljon aikaa tarvitaan.

- Dyslektikoille kuten monille muillekin kuunteleminen näkemättä puhujan kasvoja voi olla hankalaa. Pidä siis rintanappi yleisöä kohti.
- Muista! Lukeminen, kirjoittaminen ja kuuntelu samanaikaisesti on kaikille vaikeaa – monille mahdotonta. Anna aikaa jokaiselle toiminnolle erikseen.
- Käytäkö PowerPoint-dioja sulkeisharjoituksena vai oppimisen tukena? Opettaminen ei voi olla vain diojen näyttämistä. Diat ovat apuväline.
 - Tarkkaile käyttämiesi diojen määrää ja laatua. Kuinka täynnä tekstiä ne ovat?
 - Jos käytät dioja opetuksessa, diatiivistelmät on hyvä antaa etukäteen. Halukkaat voivat tutustua niihin ja keskittyä tilanteessa kuunteluun ja vuorovaikutukseen.
 - Vältä animoituja kuvia diassa, jos siinä on myös tekstiä. Liike vie huomion ja lukeminen vaikeutuu.
 - Käytä selkeitä värejä, selkeää ja isoa fonttikokoa ja maltillisesti tehokeinoja.
- Ota huomioon opetusmateriaalin saavutettavuus: katse kieleen
 - Käytä lyhyitä virkkeitä. Piste on loistava välimerkki!
 - Käytä paljon päälauseita, vähän sivulauseita.
 - Vältä vierasperäisiä sanoja. Usein ne ovat vain puhujan itsetehostusta. Jos puhut jostakin usein esiintyvistä, sano yleinen äläkä geneerinen. Mihin tarvitset sanaa allokointi, kun on suomalainenkin sana käytössä? Vierasperäiset sanat herättävät niitä hallitsemattomassa vain ikäviä tunteita.
 - Selitä vaikeat sanat, jos niitä on pakko käyttää. Herätä sana- ja käsitetietoisuus. Luki-aikuisen käsitteiden hallintataito saattaa olla heikko ja automatisoitunut sanavarasto pieni. Siksi keskeiset käsitteet tulisi selvittää huolellisesti.

- Käytä runsaasti arjen esimerkkejä, varsinkin vaikeissa asioissa.
- Kirjallisessa materiaalissa myös tekstin asettelulla on merkitystä:
 - Lyhyet rivit helpottavat lukemista. Palstoita teksti tai tee leveät marginaalit.
 - Käytä selkeää fonttia.
- Kvantitatiivinen lukutaito on monella heikko! Taulukot ja tilastot, hinnastot, kartat ja lomakkeet ovat usein hankalia luettavia niin harjaantumattomalle normaalilukijalle kuin lukiakuisellekin. Esimerkiksi graafisia kuvaimia ja taulukoita pitää lukea useaan suuntaan, pitää muistissa niiden akselien arvoja, otsikon informaatiota ym. Samaan kuvaimeen voidaan sijoittaa useita arvosarjoja ja monenlaista informaatiota. Jos käytät niitä, opeta myös miten niitä luetaan!

Lukiakuiset hyötyvät usein apuvälineistä.

Kännykällä voi ottaa valokuvan dioista tai muista materiaaleista, joita ei ehdi lukemaan. Tietokoneen oikolukuohjelma auttaa oikeinkirjoituksessa eikä tarvitse hävetä huonoa käsialaa. Älypuhelimet, tabletit ja läppärit lukevat tekstin ääneen tai muuttavat puheen tekstiksi. Esimerkiksi Erilaisten Oppijoiden Liiton apuvälinekeskus tarjoaa asiantuntemustaan erilaisten apuvälineiden käyttöön.

Vaikeus matematiikassa ja numerotaidoissa

Matematiikkavaikeuksilla (dyskalkulia) tarkoitetaan sitä, että opetuksesta ja harjoittelusta huolimatta yksilölle on ollut poikkeuksellisen vaikea saavuttaa peruslaskutaitoja ja ymmärtää lukujärjestelmää. (Koponen ym. 2019) Näin numerotaidot ovat jääneet heikoiksi. Ongelma voi liittyä myös lukivaikeuteen tai muistin ongelmiin.

On arvioitu, että matematiikkavaikeuksia esiintyy noin 3 – 7 prosentilla lapsista. Aikuisten matematiikkavaikeuksien yleisyydestä ei ole tarkkaa tietoa. Iso osa matemaattisiin tehtäviin liittyvistä ongelmista selittyy aikuisilla tietenkin taitojen käyttämättömyydellä. Joskus kyse on vain matematiikkapelosta: ihminen on tehnyt itsestään tulkinnan, että ”hänellä ei ole matematiikkapäättä”. Tällainen heikko minäkyvykkyyssajattelu saa torjumaan oppimisen, jossa joutuu käsittelemään numerotietoja.

Aikuisilla vaikeus hahmottaa numeroita ja peruslaskutoimituksia näyttäisi tulevan usein esiin päässä laskuissa, kertotaulujen muistamisessa, prosenttien hahmottamisessa sekä murtoluvuilla laskemisessa. Ihan tavallisten yhteen-, vähennys-, kerto- tai jakolaskujen suorittaminenkin voi olla vaikeaa. Laskujärjestykset eivät myöskään automatisoidu helposti. Esimerkiksi monelle terveydenhoitoalan opiskelijalle lääkelaskutentit ovat olleet iso kynnyks valmistua.

Ammattiyhdistyskoulutuksessa vaikeus voi tulla esiin esimerkiksi yritystalous- tai kansantalouselopinnoissa tai jos opetusmateriaalina käytetään paljon tilastollista materiaalia, graafisia kuvia tai yleensä numerodataa. Koska yhteiskuntamme arvostaa yksisilmäisesti matemaattis-loogista osaamista yli kaiken ja sitä pidetään älykkyyden suurimpana mittarina, on vastaavasti matematiikkavaikeuksilla usein harmillinen liitännäisoire: ne vaikuttavat vahvasti yksilön minäpystyvyyden tunteeseen ja käsitykseen omasta lahjakkuudestaan. Siksi ne johtavat herkästi myös koulutuspolulta syrjäytymiseen.

Kun toiminnanohjauksen, keskittymisen ja tarkkaavaisuuden taidot puuttuvat...

– Joo. Se on taas sitten sitä, että pää lähtee seikkailemaan vaikka minne. Ja sitten niistä on tullut (aikuisena) vähän hienovaraisempia juttuja. Esimerkiksi että kulkiessas napsuttelet kynää koko ajan tai väänteleet sormias tai varpaat rullaa kengissä. Ja näitä samoja kun koulussa, että menen juomaan tai vessaan - - enhän mä voi koko ajan ravata jossakin. ”Nyt tuli tosi tärkeä puhelu” ja sit pitää lähteä käytävälle ravaamaan eestaas.

Tarvitsemme arjessamme monenlaista tarkkaavaisuutta. Meillä tulee olla kykyä kiinnittää huomiota valikoivasti johonkin asiaan ja reagoida siihen tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi erottaa merkityksellinen informaatio vähemmän merkityksellisestä. Meidän tulee kyetä säilyttämään tarkkaavaisuus tarvittavan ajan, olla reagoimatta häiriötekijöihin tai epäolennaisuuksiin. Joskus taas on siirrettävä huomio joustavasti kohteesta toiseen.

Tarkkaavaisuus voi häiriytyä ajoittain kenellä tahansa väsymyksen, stressin tai jännityksen vuoksi. Tarkkaavuushäiriöistä puhutaan silloin, kun

ongelmat eivät selity tilapäisillä syillä tai muilla neurologisilla ongelmilla, kun ne ovat pitkäaikaisia ja arkea haittaavia.

Tunnetuin tällaisista vaikeuksista on ADHD (Attention deficit hyperactivity disorder). ADHD:n ydinoireita ovat tarkkaavaisuushäiriö, ylivilkkaus ja impulsiivisuus. ADD:ksi kutsutaan tarkkaavaisuushäiriötä, josta puuttuu ylivilkkaus ja impulsiivisuus. Lisäksi erotetaan ylivilkkaus- ja impulsiivisuusmuoto ilman tarkkaamattomuutta. On kuitenkin muistettava, että tarkkaavaisuuteen liittyvissä ongelmassakin kyse on aina yksilöllisestä piirrekimpusta.

Typillisiä ADHD-opiskelijan oireita:

- keskittyy huonosti, on tarkkaamaton
- vaikeus valita kaikista aistiärsykkeistä se, johon pitäisi keskittyä
- häiriintyy helposti, pienetkin ärsykkeet vievät helposti huomion asiasta
- havaitsee kaiken, ”monta kanavaa auki samaan aikaan”
- yletön puheliaisuus – saattaa häiritä muita
- kehollinen levottomuus, paikoillaan istuminen on vaikeaa
- unohtelee asioita, tehtäviä ja toimeksiantoja, hajamielinen
- inhoaa hommia, jotka vaativat pitkäaikaista ponnistelua.
- vaikea aloittaa töitä tai tehtäviä; toisaalta taipumus jumiutua
- ei saa töitään valmiiksi, asiat jäävät roikkumaan
- kyllästyy nopeasti, jos tehtävä on yksitoikkoinen tai liian vaativa; ei siedä turhautumista
- myöhästelee tai jää tulematta
- vaikeus toimia kiireen tai paineen alaisena, heikko stressin sieto
- vaikeus suunnitella työtehtäviään
- ei aina ymmärrä toisten viestejä eikä tule aina itse ymmärretyksi

Mitä vanhemmasta ikäluokasta on kyse, sitä harvemmin takataskusta löytyy varsinaista diagnoosia tarkkaavuushäiriöstä. Diagnostiset kriteerit ovat varsin tuoreita. Suomessa ensimmäinen käypähoitosuositus saatiin vasta 2007, uusin on vuodelta 2019. Niinpä aikuisväestössä on paljon niitä, jotka ovat tulkinneet elämänpitkät ongelmansa aivan väärin. Ammattiyhdistyskoulutuksessa tapaa paljon opiskelijoita – varsinkin miehiä – jotka

selittävät olleensa koko koulun kauhuja: vilkkaita, pitelemättömiä, motivoitumattomia, lusmuilijoita, opettajien inhokkeja, joille paikoillaan istuminen oli vaikeaa ja oppitunnit tuntuivat sietämättömän pitkiltä.

Tarkkaavaisuuden, keskittymisen ja yli-impulsiivisuuden ongelmat ovat luonteeltaan sellaisia, että ne vaikuttavat yksilön kaikkeen elämään. Niitä tulkitaan myös väärin. Siksi niihin liittyy usein muita liitännäisoireita: masennusta, heikkoa itsetuntoa, ihmissuhdeongelmia, syrjäytymistä...

Tarkkaavuuden ja keskittymisen vaikeuksiin voi liittyä muita häiritseviä tekijöitä. Esimerkiksi aistiylherkkyys on melko tyyppillinen oire, ja se liittyy usein herkkään häiritävyyteen:

- Sellaisia asioita, jotka mua itseäni ärsyttäis, mä teen niitä itse koko ajan. Mä kaivan sadannen kerran sitä kassia ja asettelen tavaroita ja mulla on koko ajan käynnissä jotain. Mulle itselleni sellanen vieruskaveri olis ihan kauhee, koska mä koko ajan katsoisin, että mitä se tekee. Kun jos mä esimerkiksi kuulen, että joku kääntää sivua, niin se häiritsee sitä mun omaa lukemista.

Vaikka ADHD-aikuinen voi olla hyvinkin lahjakas ja luova, oppimisessa saattaa olla isoja pulmia. Ne syntyvät useaa tietä. Ydinoireet ovat estäneet koulupolulla tehokasta oppimista ja vakavimmin oireilleet ovat saattaneet joutua koulupolulla jopa täydelliseen paitsioon. Itsesäätelyn puutteet ja tarkkaavaisuuden ylläpitämisen vaikeus ovat johtaneet monenlaisiin ongelmiin:

- Tiedolliset ja taidolliset valmiudet ovat voineet jäädä kehittymättä
- Koulupudokkuus on tyyppillistä
- Epäonnistumisen kokemuksista on usein syntynyt välttämiskäyttäytymistä
- Myös aikuiskoulutuksessa ongelma tulkitaan usein väärin

ADHD-oireisiin kuuluu usein se, että yksilön ns. eksekutiiviset taidot eli kyvyt ohjata omaa toimintaa ovat puutteelliset. Toiminnanohjauksen taidot ovat oppimisessa keskeisiä: itseohjautuva opiskelija tarvitsee taitoa suunnitella, ohjata, arvioida ja tarvittaessa korjata omaa toimintaansa.

Eksekutiiviset toiminnot

Aivojen kyky muokata käyttäytymistä, suunnitella töitä, oivaltaa, miten pitäisi toimia tavoitteiden saavuttamiseksi

Aikuinen, jolla on toiminnan ohjauksen vaikeus, voi olla hyvin älykäs, mutta silti saamaton ja kykenemätön

Aikuisiällä tarkkaavaisuushäiriön oireet yleensä lievenevät, mutta toisaalta myös toiminnanohjauksen taitovaatimukset kasvavat. Ongelmat liittyvät erityisesti tehtävien suunnitteluun, toimeenpanoon, toteuttamiseen, tulosten seuraamiseen ja häiritsevien ärsykkeiden torjumiseen. Ongelmaan liittyy monia kärsimyksen aiheuttajia: asioiden alituinen huolestunut pohdiskelu, jatkuva epäonnistumisen tunne, ryhtyminen useihin hankkeisiin samanaikaisesti ja tehtävien keskeneräisyys sekä huono ajanhallinta ovat aikuisen elämässä isoja rasisitustekijöitä.

Mikä helpottaa oppimista, jos on keskittymisen ja tarkkaavuuden ongelmia?

– Luennot on vaikeita. Aluksi mä kykenen kuuntelemaan, mutta sitten tarkkaavaisuus jotenkin herpaantuu ja asiat menee ohi. Vaikka kuinka pinnistais ja yrittäis, ei saa asiasta kiinni. Mä kuulen äänen, mutta en ymmärrä, mitä puhutaan. Ihan niinku puhe virtais pään läpi liukkaana nauhana, josta ei saa kiinni, ei ymmärrä mitään.

Kouluttajan näkökulmasta varsinkin yli-impulsiiviset ja heikosti keskittyvät voivat olla harmillisia opiskelijoita: pahimmillaan he häiritsevät koko ryhmää. Kouluttajan on kuitenkin tärkeää pitää mielessä, että ADHD-aikuinen ei ole tahallaan sellainen kuin on. Vältä syyllistämistä ja ilkeää palautetta. Sovi mieluummin reilusti pelisäännöistä, joita opiskelijalta odotetaan. Kun rajat asetetaan, aikuinen kykenee yleensä varsin hyvin pitämään niistä kiinni.

Kaikille tarkkaavaisuushäiriöisille tärkeää:

- Positiivinen palaute, kannustaminen: monen oppimishistoria on epäonnistumisia ja opettajien moitteita täynnä. Mitä iäkkäämpi opiskelija, sitä todennäköisemmin opiskelijalla ei ole ollut diagnoosia eikä tukea kouluaikana, ja ongelma on tulkittu väärin. Auta löytämään yksilön vahvuudet oppijana.
- Monipuoliset ja vaihtelevat opetusmenetelmät ovat suurta herkkua, kun keskittyminen on vaikeaa.
- Vältä pitkiä luentoja. Pienikin tauko tai muutos auttaa! Pistä vieruskaverit juttelemaan kuulemastaan ja kokemuksistaan muutamaksi minuutiksi, tai pyydä esimerkkejä puhutusta, viritä keskustelu. Sitten voit taas jatkaa luennointia!
- Auta asettamaan oppimiselle mahdollisimman selkeitä ja konkreettisia tavoitteita. Osoita edistymistä säännöllisesti. Tee yhteisiä sopimuksia, mitä tehdään ja mihin mennessä. Strukturoi myös vaativat luku- ja kirjoitustehtävät. Suuriakin kokonaisuuksia voi koota palasista. Anna laajemmat tehtävät pieninä annoksina.
- Etsi motivoivia, virikkeellisiä ja vaihtelevia tehtäviä. Liitä mahdollisuuksien mukaan huumoria ja leikkisyyttä tehtäviin. Rytmitä työskentely sopivaksi. Mieti, millaisin keinoin voit tuoda vaihtelua puhe-esitykseesi.
- Käytä aiheita ja esimerkkejä, jotka ovat lähellä kuulijoiden kokemuspiiriä.

Jos opiskelija häiriintyy helposti ulkopuolisista ärsykkeistä:

- Tee työympäristöstä mahdollisimman rauhallinen. Kaikki aistiärsykkeet saattavat tuhota keskittymisen. Minimoi turha liike, hälinä, turha puhe, taustamelu, jatkuvat muutokset. Apuvälineitäkin on saatavilla: vastamelukuulokkeet ja kevyet sermit, jotka estävät ylimääräisiä aistiärsyksiä, sekä keskittymistä auttavat muut välineet saattavat olla avuksi. Tosin ammattiyhdistyskoulutuksessa niitä ei aina ole käsillä.
- Keskustele opiskelijan kanssa, mitkä asiat häiritsevät häntä, millainen oppimisympäristö taas parhaiten tukee oppimista.
- Anna selkeät ja yksinkertaiset ohjeet. Sovi selkeästi aikataulusta. Toista toimintaohjeet tai laita ne näkyville. Suullinen ohje ei aina riitä.

Motorisesti levoton opiskelija saattaa hyötyä, jos:

- Tarjoat mahdollisuuden liikkua oppimistilanteiden yhteydessä, seistä tai istua, vaihdella paikkaa.
- Opiskelijalla on jotakin näprättävää tai oppimiseen liittyy jotakin kinesteettistä tekemistä. Suuri määrä edullisia apuvälineitä on saatavilla.
- Käytät vaihtelevia opetusmenetelmiä ja toiminnallisuutta.

ADHD-opiskelijalla voi olla myös taipumus jumiutua. Silloin hän voi tarvita tönäisyä tehtävästä toiseen.

- Keskeytä juuttunut toiminta, ohjaa eteenpäin.
- Tee tarvittaessa yhdessä opiskelijan kanssa, mallinna ja ohjaa.
- Anna tehtävästä pala kerralla ja sovi aikataulusta, milloin pitää olla valmis jatkamaan seuraavaan vaiheeseen. Strukturoi!

Jos ryhmässä on yli-impulsiivinen puhekone:

- Sopikaa ryhmän säännöt. Milloin on aika kuunnella, milloin keskustellaan?
- Laita opiskelijat säännöllisesti purkamaan oppimaansa parikeskusteluna tai porinaryhmänä.
- Voit käyttää jotakin symbolista esinettä, joka rajoittaa mahdollisuutta kommentoida. Voit esimerkiksi jakaa ryhmälle erivärisiä lappuja. ”Tätä asiaa kommentoivat ne, joilla on punainen lappu!”
- Vältä nöyryyttämästä yli-impulsiivista opiskelijaa. Muista, että hän ei voi mitään aivojensa välittäjäaine-eritykselle!
- Jos annat palautetta liiallisesta sosiaalisen tilan käytöstä, tee se kauniisti: ”Sinulla on paljon ajatuksia ja kokemuksia. Älä ole pahoillasi, jos joskus rajoitan puheenvuorojasi. Minun on pidettävä huolta siitä, että aremmatkin pääsevät esille...”

Muistin ongelmat

Muistivaikeudet eivät ole varsinaisesti oppimisvaikeuksia, mutta tuottavat samanlaisia pulmia ja ovat usein oppimisvaikeuksien seuralaisia. Esimerkiksi lukivaikeuteen liittyy usein muistin ja erityisesti työmuistin rajoituksia. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöllä on pienempi kapasiteetti

käsitellä samanaikaisesti useita tietoelementtejä. Normaalioppijallekin esimerkiksi dian lukeminen ja opettajan kuunteleminen yhtä aikaa on vaikeaa. Oppimisvaikeus voi tehdä sen täysin mahdottomaksi.

Varsinkin varttuneemmilla opiskelijoilla myös muistisairaudet heikentävät oppimis- ja hahmottamiskykyä. Samoin pitkäaikainen stressi tai masennusoireet heikentävät muistikapasiteettia. Masennus tuo usein tullessaan myös tarkkaavuuden ja tiedonkäsittelyn vaikeuksia.

Hahmotusvaikeudet

Hahmottamisen vaikeudet ovat monimuotoinen ryhmä ongelmia, jotka liittyvät aistitiedon käsittelyyn. Ne voivat näkyä vaikeutena hahmottaa paikkaa tai suuntaa, tunnistaa ihmiskasvoja, ymmärtää asioiden välisiä suhteita, kulkea paikasta toiseen eksymättä. Jollekin kuvalliset ohjeet tai erilaiset symbolit saattavat olla täysi mysteeri. Eräs opiskelija kertoi joskus, että hän ei koskaan ymmärrä julkisten wc-tilojen ovisymboleista, kumpi on miehille ja kumpi naisille. Sekin voi olla yksi merkki hahmotusvaikeuksista.

Hahmotusvaikeudet voivat näkyä arjessa konkreettisesti esimerkiksi fyysisenä kömpelyytenä, lukemattomina onnettomuuksina, tai abstraktimmassa yhteydessä, kuten tapahtumien syy-seuraussuhteiden hahmottamisessa. Hahmotusvaikeudet liittyvät usein muihin vaikeuksiin: esimerkiksi spatiaalisten vaikeuksien ja matematiikan oppimisvaikeuksien välillä on selvä yhteys. (Räsänen ym. 2019)

Esimerkiksi tietotekniikan opetuksen yhteydessä hahmotusvaikeudet saattavat näkyä selvästi: opiskelijan saattaa olla vaikea hahmottaa hiiren ja osoittimen liikkeen yhteyttä.

Kielelliset vaikeudet

Kielelliset vaikeudet voivat olla monimuotoisia puheen, kielen ja kommunikaation häiriöitä. Vaikeimmat häiriöt ovat usein vahvasti syrjäyttäviä, joten harvemmin niitä tapaa ammattiyhdistyskoulutuksessa. Lievempiä muotoja voi kyllä tulla vastaan. Kielelliset vaikeudet liittyvät usein myös lukivaikeuteen. Esimerkiksi tekstin ymmärtämisen vaikeudet ovat tyypillinen kielellisten vaikeuksien tuotos.

Kehitykselliset kielihäiriöt voivat ilmetä aikuisilla sekä kielellisen tuottamisen että puheen ymmärtämisen vaikeutena. Voi esiintyä sananlöytämisen- ja nimeämisenvaikeutta: tämä tarkoittaa vaikeutta tallentaa muistiin sanojen muotoja, äänneasuja ja merkityksiä sekä vaikeutta palauttaa niitä sieltä mieleen tarvittaessa. (Siiskonen ym. 2019) Ihan tavallisetkin sanat ovat tämän tästä hukassa, ja siksi ilmaisu on kömpelöä ja katkonaista. Voi esiintyä myös poikkeavia lauserakenteita. Ymmärtämisen vaikeudet voivat ilmetä sekä kuullun että luetun ymmärtämisen alueilla.

Kielelliset vaikeudet voivat haitata myös sosiaalista vuorovaikutusta ja vaikuttaa sosiaalisiin taitoihin sekä tunteiden säätelyyn. Aikuiselta saattaa puuttua kyky ymmärtää, mitä tilanne vuorovaikutukselta vaatii. Tämä voi joskus näkyä myös puheen paralingvistisissä piirteissä, kuten sopimattomana äänen voimakkuutena tai puheen erikoisena intonaationa, nuottina.

Aikuisilla voi kehityksellisten, lapsuudesta asti seuranneiden häiriöiden lisäksi olla niin sanottuja hankittuja häiriöitä. Näillä tarkoitetaan muun muassa aivosairauksien tai päävammojen tuottamia puheen ja kielen ongelmia.

Opetustilanteissa opettajan vastuulla on pitää huoli, että muu ryhmä ei aiheuta turhia paineita henkilölle, jolla on vaikeuksia kommunikaatiossa. Stressi ja ahdistus pahentavat aina vaikeuksia, oli kyse millaisesta oppimiseen liittyvästä pulmasta tahansa. Turvallinen psykososiaalinen oppimisympäristö on paras tuki.

Hyvä ammattiyhdistyspedagogiikka sytyttää ilon oppimiseen

Oppimisvalmiudet ovat entistä tärkeämpiä tulevaisuudessa. Kuten Sitran megatrendeissä ennustetaan: elinikäinen oppiminen muuttuu hyveestä välttämättömyydeksi. Työ muuttuu, kun yksinkertainen työ vähenee, informaatiotekniikan ja digitaitojen merkitys kasvaa. Työ on entistä enemmän tieto- ja vuorovaikutusvaltaista. Työelämän ammattitaitovaatimukset muuttuvat ja lisä- ja täydennyskoulutuksen merkitys kasvaa. Siksi on tärkeää, että motivationaalinen haavoittuvuus kääntyy kasvun ajattelutavaksi ja oppimistilanteiden pelko oppimisen iloksi. Se on

ammattiyhdistysliikkeessäkin parasta edunvalvontaa ja mahdollistaa sen, että jäsen pystyy lisäämään omaa työmarkkina-arvoaan.

Parasta lääkettä ovat onnistumisen kokemukset, joita opiskelija selittää omilla ponnisteluillaan. Taitava pedagoginen oppimisympäristö synnyttää tietoisesti tällaisia rakentavia kokemuksia. Miten tempu tehdään? Sitä opettajat ja kouluttajat eivät koskaan mieli liikaa.

Vältä asiantuntijakouluttajan sudenkuoppa

Jos opiskelija ei ole koskaan käyttänyt internetiä, hän ei hyödy siitä, että hänelle kerrotaan sen olevan ”joukko reitittimillä yhdistettyjä verkkoja, joissa kaikissa käytetään IP-protokollaa”. Asiantuntijaopettajan on joskus vaikea hahmottaa, mikä on opiskelijalle vaikeaa. Itselle tuttu kieli ja asia on oppijalle liian vaikeaa, ja tiputtaa opiskelijan ulos lähikehityksen vyöhykkeeltä. Niin saadaan aikaan vain kokemus: ”En ymmärrä, en opi, en taaskaan pärjännyt.” Aseta siis opetuksen haasteet ja tehtävät sopivalle tasolle.

Rakenna ryhmädynamiikkaa

Vuorovaikutus ja osallisuus ryhmässä ovat tärkeitä motivaatiotekijöitä. Ryhmän yhteinen tekemisen ilo ja into voi tempaista motivationaalisesti haavoittuneenkin mukaansa. Toisaalta esimerkiksi oppimisvaikeudet ovat saattaneet tuoda mukanaan sosiaalisten taitojen puutteita, joten tukea ryhmän hyvän sosio-emotionaalisen oppimisympäristön synnyttämiseen tarvitaan. Jos opettaja onnistuu luomaan kokemuksen ryhmän positiivisesta riippuvuudesta, jossa jokaisen jäsenen vahvuuksia ja kokemuksia tarvitaan, syntyy sekä yhteenkuuluvuutta että myös yksilöllistä kokemusta pystyvyydestä ja sen arvostuksesta.

Myönteisen opettaja-oppijasuhteen luominen on ensiarvoisen tärkeää motivaation kehittymisen kannalta. Opettajan kyky tunnistaa oppijan tunnetiloja, antaa oikea-aikaista ohjausta ja tukevaa palautetta sekä huolehtia ryhmän hyvästä dynamiikasta on erityisen tärkeää niille, joilla on muita heikommat taidot ja resurssit. Lämmin suhde opiskelijaan on luottamuksen avain, ja luottamusta tarvitaan, jotta opiskelija uskaltautuu myös epämurkuvuusalueelleen.

Anna palautetta, mutta älä metsästä virheitä!

Palaute pienistäkin edistysaskeleista on tärkeää. Opiskelijat sortuvat usein keskinäiseen vertailuun ja tulkitsevat epäonnistuvansa, kun kanssaoppijat etenevät rivakammin tai pidemmälle. Opettajan tehtävä on ohjata vertailua kohdistumaan opiskelijan omaan, aikaisempaan suoritukseen. Opettajan on syytä myös osoittaa edistyminen ja olemassa olevat taidot, jos opiskelija ei itse näe vahvuuksiaan.

Suomalainen opetuskulttuuri on ollut pitkään hyvin virhekeskeistä. Olemme oppineet, että opettajan tehtävänä on osoittaa virheet ja kertoa, miten olisi pitänyt tehdä tai toimia toisin. Virhemäärän perusteella oppilaat on rankattu arvojärjestykseen. Onko ihme, etteivät ranking-listan häntäpäähän jääneet enää vapaaehtoisesti hankkiudu nöyryytettäväksi aikuisena? Punakynän pelko asuu syvällä monessa aikuisessa.

Pelko virheiden tekemisestä ja epäonnistumisesta on oppimisen pahin este. Se pakottaa suojautumaan tai pakenemaan. Sen sijaan virheitä pitäisi juhlia. Ne ovat todiste siitä, että olemme uskaltaneet uudelle alueelle, jossa on jotakin opittavaa. Siellä tehdään väistämättä myös virheitä.

Miten voimme opettaa opiskelijat sietämään omia virheitään? Kirjoittamaan kielioppivirheitä huolimatta, puhumaan vieraita kieliä pelotta, puhumaan keskeneräisiä ajatuksia, jotta ne voisivat muiden valossa kristallisoitua ehyemmiksi ja tarkemmiksi?

Miten virheiden tekemisestä voitaisiin opetuksessa tehdä sankariteko sen sijaan, että niitä pelättäisiin ja hävettäisiin? Ainakin asiasta voi keskustella opettavan ryhmän kanssa.

Kiire on tappavaa heikolle minäkyvykkysajattelulle

Opiskelija tarvitsee enemmän aikaa kuin kuvittelemme. Varsinkin kokemus omasta heikosta pärjäämisestä oppimistilanteessa saa vahvistusta, jos opettajalla on taipumus edetä nopeimpien ja taitavimpien tahtiin. Mikä kiire meillä kouluttajilla on? Jos joukossa on nopeampia, heille voi aina antaa lisäpohdittavaa tai eriyttäviä tehtäviä.

Kannattaa muistaa, että kiire on tappavaa varsinkin niiden opiskelijoiden motivaatiolle ja pärjäämiselle, joilla on erilaisia oppimisen pulmia ja joita pitäisi eniten tukea.

Toiminnallista, muttei hömppää

Laadukas opetustyö on myös menetelmiltään monipuolista ja vaihtelevaa. Luento on tietenkin tehokas tapa jakaa tietoa nopeasti, mutta aktivoivat menetelmät antavat tilaa kokea itse ja testata opittua. Toiminnallisuudesta hyötyvät erityisesti motivationaalisesti haavoittuneet ja oppimisvaikeuksista kärsivät oppijat. Jotkut aikuiset saavat silti näppylöitä jo kuullessaan toiminnallisista menetelmistä. Se johtunee siitä, että heillä on kokemus liian kevyistä leikeistä, joilla on vähän kytköstä itse opiskeltavaan asiaan ja joiden opinnollista tavoitetta on vaikea hahmottaa – tai sitä ei ole.

Aikuisten opettamisessa käytetyillä menetelmillä pitää aina olla tavoite, ja sen on oltava selvä sekä opettajalle että oppijoille. Hyvä menetelmä on luova ja hauskakin mutta oppimisen kannalta tehokas. Pelkät piirileikit eivät riitä.

Toiminnallisilla opetusmenetelmillä on paljon hyötyjä:

- Ne sytyttävät usein motivaation perinteistä luento-opetusta paremmin, lisäävät mielenkiintoa ja tukevat opiskelijan aktiivista roolia.
- Ne antavat tietoa opiskelijoiden tavasta hahmottaa opittua ja näet, miten opiskelija on ymmärtänyt asian.
- Ne helpottavat kielellistä viestintää ja myös niiden osallistumista, joilla kielellä kommunikointi on haasteellista.
- Ne monikanavaistavat oppimista, mikä on tärkeää varsinkin niille, joilla joku kanava on syystä tai toisesta heikko.
- Ne lisäävät opiskelijaryhmän vuorovaikutusta, yhteistyötä ja verkostoitumista sekä paljastavat ryhmärooleja ja vuorovaikutustapoja.
- Ne hölskyttävät alitajuntaa, ja sieltä voi nousta oppimiseen paljon aineksia, jotka jäisivät piiloon pelkän puheen kautta.
- Ne syventävät kokemista ja jättävät pysyvämmän muistijäljen.
- Ne konkretisoivat opittavaa asiaa. Tämä on sitä tärkeämpää, mitä abstraktimpi asia on.

- Ne kiskovat mukaan myös passiiviset oppijat, jotka muuten olisivat vain takapenkin Taaveina.
- Ne ottavat huomioon toiminnallisuutta kaipaavat oppijat ja ne, joille ”akateeminen oppiminen” ja pitkä paikallaan oleminen on haasteellista.
- Ne lisäävät oppimiseen iloa, vaihtelua, elämyksellisyyttä ja katkaisevat opettajan monologin, maustavat luentoa ja tuovat vaihtelua.

Tarvitset vain kokeilurohkeutta. Ideoi ja kokeile. Jos ei toimi, hylkää ja keksi parempi menetelmä.

Lopuksi

Moni aikuinen käyttää paljon energiaa salatakseen oppimisvaikeuksiaan. Siksi on tärkeää, että niistä puhutaan avoimesti ja kohdattaessa ne tulkitaan oikein. Jotkut tarvitsevat silmälasit, joku saattaa tarvita kuulon tueksi napin korvaansa. Joku tarvitsee vähän tukea oppimiseensa. Ei se sen ihmeellisempää ole.

Sen kurssin jälkeen - - siellä kun mä pääsin sen kynnyksen yli, niin on ollut paljon helpompi puhua asiasta. En mä enää tunne, että mä olisin jotenkin heikompi tai huonompi muita ihmisiä, vaikka mä en kunnolla osakaan lukea ja kirjottaa. Että jos joku tulee nyt sanomaan, että lue tosta, niin kyllä mä jo nyt selitän, että miksi mä en lue. - - Ja aina ne ekaks vähän katsoo, että mikä juttu tää oikein on, mutta sitten kun vaan selittää, niin ne melkein pyytää anteeks. - - Mä en enää sillain vetäydy pakoon niin kuin mä yritin aina ennen livahtaa johonkin.

Lähteitä ja lisälukemista

Ahonen Timo, Aro Mikko, Aro Tuija, Lerkkänen Marja-Kristiina & Siiskonen Tiina 2019. Kehityksen yksilöllisyyden ymmärtäminen ja oppimisvaikeudet. Oppimisen vaikeudet. Toim. Timo Ahonen, Mikko Aro, Tuija Aro, Marja-Kristiina Lerkkänen ja Tiina Siiskonen. Niilo Mäki-instituutti.

Aho Tuija & Nurmi Jari-Erik 2019. Motivaatio, tunteet ja oppiminen. Oppimisen vaikeudet. Toim. Timo Ahonen, Mikko Aro, Tuija Aro, Marja-Kristiina Lerkkänen ja Tiina Siiskonen. Niilo Mäki-instituutti.

Bandura A. 1997. Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Koponen Tuire, Salminen Jonne, Sorvo Riikka 2019: Matematiikan perustaitojen oppimisvaikeudet. Oppimisen vaikeudet. Toim. Timo Ahonen, Mikko Aro, Tuija Aro, Marja-Kristiina Lerkkänen ja Tiina Siiskonen. Niilo Mäki-instituutti.

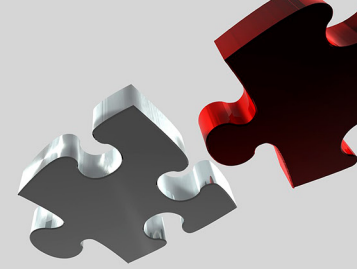
Nurmi Marjo 2019. Oppimisen pulmat. Oppimisvaikeuksia kokevien opiskelijoiden tukeminen vapaan sivistystyön opinnoissa. Suomen Kansanopistoyhdistys.

Räsänen Pekka, Ylönen Suvi, Talvinen Anna 2019: Hahmotusvaikeudet. Oppimisen vaikeudet. Toim. Timo Ahonen, Mikko Aro, Tuija Aro, Marja-Kristiina Lerkkänen ja Tiina Siiskonen. Niilo Mäki-instituutti.

Salmela-Aro Katariina 2018. Motivaatio ja oppiminen kulkevat käsi kädessä. Alkupuhe kirjassa: Motivaatio ja oppiminen. PS-kustannus, Keuruu.

Siiskonen Tiina, Ahonen Timo, Määttä Sira 2019. Kielenkehityksen vaikeudet. Oppimisen vaikeudet. Toim. Timo Ahonen, Mikko Aro, Tuija Aro, Marja-Kristiina Lerkkänen ja Tiina Siiskonen. Niilo Mäki-instituutti.

Sitaatit ovat otteita Murikka-opistossa tehdyistä kokemusasiantuntijahaastatteluista



Johdanto

Tässä luvussa on kuvattu joukko menetelmiä käytettäväksi erilaisissa tilanteissa aiheesta riippumatta. Koulutustapahtuman on hyvä sisältää sellaisia osia kuin kurssiin motivoituminen etukäteen, tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen, varsinaiseen aiheeseen johdattelu, käsittely ja soveltaminen, sekä loppukoonti ja palaute. Lisäksi tapahtuma voi sisältää virikkeisyyttä lisääviä harjoituksia esimerkiksi lounaan jälkeen. Esimerkit sisältävät myös vaihtoehtoja hyvin suurten ryhmien kanssa toimimiseen.

Monia harjoituksia voi soveltaa koulutuksen eri vaiheisiin. Hyvänä nyrkkisääntönä voi ajatella, että teoreettisen ja soveltavan toiminnan olisi hyvä kursilla vuorotella. Uusia sisältöjä on hyvä soveltaa heti käytäntöön. Vielä pidemmälle päästään, kun opetustapahtuma ei sisällä lainkaan luentoasetelmaa, vaan uudet sisällötkin otetaan suoraan haltuun toiminnallisesti. Tutkimukset osoittavat, että katselemalla ja kuuntelemalla mieleen tarttuu merkittävästä vähemmän osaamista kuin silloin, kun erilaisia tehtäviä voi itse tehdä ja niistä voi keskustella. Mahdollisimman toiminnallinen opetus on siis oppimisen kannalta tehokkaampaa.

Olennaista on, että toiminnallisuutta harjoitellaan. Tärkein vaihe onnistumiselle on heti aluksi: tutustuminen. Se määrittää melko pitkälle kurssin ilmapiirin. Mitä myönteisempi, iloisempi ja turvallisempi ilmapiiri on jokaiselle, sitä helpompaa seuraavat oppimistehtävät on toteuttaa opetuksen edetessä.

Harjoituksia olen keksinyt ja kehitellyt itse, mutta lisäksi kiitos näistä kuuluu monen monille muille, joiden kanssa olen opiskellut kouluttamista ja kouluttanut, tai joiden kanssa olen työskennellyt samoissa tai yhteistyötä tekevissä oppilaitoksissa. Päädyin ratkaisuun, etten mainitse harjoituksen keksijää edes silloin, kun se on tiedossani, sillä joukossa on myös paljon harjoituksia, joiden alkuperäistä kehittäjää en tiedä.

Kurssiin motivoituminen etukäteen

Ennakkotehtävät saavat osallistujat valmistautumaan kurssiin. Tilanteesta riippuen ennakkotehtävässä voi olla yksi tai useampi osa, ja sen purun voi rakentaa osaksi kurssin alkua siten, että jokaisen panos välttämättä tarvitaan tai siten että puutteellisen ennakkotehtävän voi tosiasiasa korvata vielä kurssitilanteen alussa. Tehtävän tekemistä edesauttaa, jos tehtävä pyydetään palauttamaan etukäteen. Hyvässä tehtävässä pureudutaan suoraan kurssin keskeiseen asiasisältöön.

Tutustuminen ilman johdattelua aiheeseen

Harjoituksessa tarvitaan värillisiä paperilappuja tai jotain muuta, joiden kautta voidaan muodostaa parit tai ryhmät (kuten samanväristen paperilappujen poimineille). Parit tai ryhmät kertovat toisilleen vastauksensa joihinkin tutustumiskysymyksiin, kuten esimerkiksi: 1) miksi valitsit tämän värisen paperin (tai muun ryhmäytymistä jouduttaneen asian) 2) miksi valitsit tänään yllesi juuri nämä vaatteet 3) kuka olet. Näistä voidaan ohjeistaa esimerkiksi yhteinen koonti, jonka pari / ryhmä jakaa yhteisessä esittelyssä muille.

Astetta enemmän luottamusta herättää harjoitus, jossa on useampi vaihe, joiden jälkeen ikään kuin joudutaan kasvokkain koko ryhmän kanssa. Edellisen harjoituksen tapaisesti tilanteen voi rakentaa esimerkiksi aloittamalla pareista ja jatkamalla niistä kahden parin ryhmiin ennen yhteistä esittäytymistä.

Toinen vaihtoehto tutustumiselle on lennokkaampi: osallistujat kiertelevät tilassa ja tervehtivät kädestä ja silmiin katsoen esimerkiksi kolmea henkilöä. Esittäytymiskysymykset voivat olla vaikkapa: 1) kuka olet 2) tehtäväsi työyhteisössä ja 3) tunnelmasi juuri nyt. Nämä voidaan purkaa yhteisesti esimerkiksi parilla tunnelmakommentilla tai jättää osallistujien omiksi tunnelmiksi.

Kolmen sanan tutustumistehtävässä jokainen kirjoittaa itsestään kolme sanaa paperille, jotka nostetaan seinälle. Katsotaan ne yhdessä paperi kerrallaan ja arvataan, kuka henkilö on kyseessä. Jos kukaan ei arvaa, kuka on esimerkiksi ”avoin, nopea, työkeskeinen”, ilmoittautuu henkilö itse.

Vessapaperirullaa voi hyödyntää laitamalla se kiertoon siten, että jokainen saa ottaa niin monta palaa kuin haluaa. Vasta rullan kierrettyä kaikki, tulee tehtävä: jokainen esittelee itsensä nimensä lisäksi yhtä monella myönteisellä asialla itsestään, kuin paloja tuli otettua.

Nimibingossa jokainen osallistuja saa kouluttajalta tai tekee itselleen paperin, jossa on yhtä monta ruutua kuin osallistujia. Tarkoituksena on kerätä jokaisen osallistujan nimikirjoitus ruutuun. Kun kaikkien ruudukot ovat täynnä, alkaa nimibingo. Sitten kouluttaja luettelee osallistujien nimiä ja ensimmäinen suoran rivin saanut on voittaja.

Lopulta sopivia tutustumiskysymyksiä eri harjoituksiin on lukematon joukko, ja niitä voi poimia muutaman sopivan kuhunkin tilaisuuteen. Jotkin tällaiset voivat sopia myös esimerkiksi lounastauon jälkeen uusintakierrokseksi, sillä kaikki eivät kuitenkaan muista vielä kaikkia. Esimerkiksi: mitä merkittäviä tapahtumia muistavat syntymävuodestaan, ottamaan selvää vierustoverista ja esittelemään hänet, lempiväri, lempieläin, lempivuodenaika jne., mikä tekee iloiseksi, kolme iloista asiaa elämästään, hauskat puolensa, historiansa kohokohdat omasta mielestään, itsestään runomuodossa, kolmella sanalla, kuka hän on oikeasti, mikä eläin hän on, tai olisi, kenet haluaisi illallisseuraksi ja miksi – ja niin edelleen.

Tutustuminen aiheen kautta johdatellen

Janaharjoitukset ovat helppoja ja yksinkertaisia. Osallistujia pyydetään asettumaan valitsemaansa kohtaan joko konkreettisesti näkyvillä olevaan tai opettajan kuvauksella ja yhteisellä mielikuvituksella tilaan luodulle janalle. Tutustumistehtävänä voi olla, että osallistujia pyydetään asettumaan janalle kuvaamaan senhetkistä tunnelmaansa liittyen käsiteltävään aiheeseen.

Esimerkiksi (työ)yhteisön kehittämisen kurssilla janan toisessa päässä voivat olla osallistujat, jotka kokevat, että omassa yhteisössä on erittäin paljon kehitettävää, ja toisessa päässä osallistujat, jotka

kokevat, että yhteisöstä liikenee paljon hyviä käytäntöjä kurssille jaettavaksi. Näistä voidaan edetä pareihin tai ryhmiin käsittelemään janalla esiintuotuja tunnelmia. Tavoitteeksi voidaan antaa esimerkiksi kahden keskeisen ratkaisua vaativan seikan tai jakamistaan odottavan hyvän käytännön löytäminen muille jaettavaksi.

Vetäjä voi valmistella etukäteen joitakin väitteitä, jotka liittyvät kurssin aiheisiin. Niitä voidaan käsitellä pareittain tai pienryhmissä ja sitten keskustella yhdessä. Niiden lomaan vetäjä voi antaa pari tutustumiseen liittyvää kysymystä keskusteltavaksi, kuten mitä odotuksia kurssilla on ja miten väitteen asia koskettaa itseä.

Vetäjä tarvitsee lankakerän harjoituksessa, jossa osallistujat seisovat ringissä ja heittelevät vuorotellen lankakerää. Harjoitusta voi soveltaa myös yleiseen tutustumiseen ja koontiin. Ideana on, että kun kerä tulee omalle kohdalle, henkilö vastaa alussa esitettyyn kysymykseen, nappaa lankaa sormeensa ja heittää kerän seuraavalle. Näin sormiin jääneiden pätkien myötä muodostuu keskinäinen verkko. Tilanteesta riippuen kyseessä voi olla osallistujien verkko, luottamuksen verkko, kurssi asioiden (koonnin) verkko tai tutustuessa esimerkiksi tunnelmaverkko, jos osallistujat vastaavat harjoituksessa kysymykseen siitä, mikä on oma tunnelma nyt kurssin alkaessa. Pidemmälle aiheeseen harjoitus ohjaa, jos kysymyksenä on keskeisin odotus tai tarve kurssille tai aiheeseen liittyvä oma osaaminen, keino tai käytäntö, jonka tuo mukanaan.

Lumipallo tai kumuloituva ryhmä on harjoitus, jota voi toteuttaa aloituksen lisäksi myös pitkin kurssia eri aiheiden käsittelyyn. Alkuun se soveltuu siksi, että tilanne, jossa kohdataan koko kurssilaisjoukko ikään kuin yksin, ei tule heti. Alkuun voi olla paritehtävä, ja sitten tulee kaksi paria yhteen. Tällöin harjoitus on muotoa 2-4, mutta tätä voi muunnella, esimerkiksi 1-2-4 tai vaikka toisinpäin 8-4-2 jne. Vetäjä aikatauluttaa ryhmän vaiheet.

1-2-4-1-4-muotoinen harjoitus on sellainen, jossa vastataan ensin aiheeseen johdattelevaan kysymykseen yksin, mahdollisesti kirjallisesti. Tämän jälkeen kaksi henkilöä keskustele vastauksistaan. Seuraavassa vaiheessa kaksi paria keskustele yhdessä, ja sen jälkeen tulee jälleen yksilötehtävä. Yleinen ja hyvä kysymys monen kurssin aiheeseen sopien on sellainen, jossa henkilö tässä vaiheessa pohtii itsekseen rooliaan ryhmätehtävän osana. Lopuksi kahden parin ryhmät esittäytyvät kaikille. Nämä eri vaiheet etenevät verkkaan, jolloin

luottamus ehtii rakentua osallistujien kesken. Lopun esittelyssä ei ole syytä ohjata henkilöitä välttämättä jakamaan yksityisiä ajatuksiaan omasta toiminnastaan, vaan jotakin edellisten vaiheiden keskustelusta koskien kurssin aihetta.

Harjoitusta voi siis soveltaa monenlaisiin sisältöihin. Olennaista on, että lopun yhteisessä koonnissa ei niinkään jaeta muille kaikkien vaiheiden keskusteluja, vaan lopun kiinnostavimmat ja olennaisimmat johtopäätökset.

Kuvaharjoituksiakin voi soveltaa moniin tilanteisiin. On olemassa erilaisia kuvapinoja, niitä voi poimia peleistä tai koota itse vaikka postikorteista. Olennaista on, että kuvia on moninkertainen määrä tarvittaviin ja että kuvat ovat tunnelmaltaan hyvin monipuolisia. Harjoituksessa osallistujia pyydetään poimimaan kuva, joka kuvastaa heidän omaa tilannettaan. Kurssin alussa voidaan pyytää poimimaan kuva, joka kuvaa tunnelmaa juuri silloin, mutta näitä voi käyttää myös välivirittelyinä, esittelyyn, koontiin tai uutta aihetta aloitettaessa. Heti kurssin alussa näin henkilökohtaista toimea ei tarvitse esitellä kaikille, mutta tutustumisvaiheen jälkeen se voi seurata heti. Kurssin alussa on turvallisempi tapa avata valintaa ensin parin tai pienryhmän kesken. Hyvä sovellus muutokseen ohjaamiseen on sellainen, jossa tämän vaiheen jälkeen pyydetään osallistujia poimimaan toinen kuva, joka kuvaa tulevaisuutta suhteessa kurssin aiheeseen, esimerkiksi työyhteisön tai järjestön tilaa tulevaisuudessa. Tämä on hyvä jakaa samoin kuin edellinen, mutta näiden jälkeen tulevan muutoskeskustelun keskeiset johtopäätökset ja huomiot voi jakaa koko ryhmän kanssa.

Jos kuvia on turhankin paljon, voi osan leikata kahtia. Ne toimivat parin valinnassa kurssilla, kun saman kortin puoliskojen haltijat löytävät toisensa. Esittelytehtävänäkin toimii, kun ensin esittäytyään sen kanssa, jonka kortin toinen puoli tuli napattua.

Toinen versio kuvapinosta on pino kaikenlaisia pieniä esineitä. Osallistajat voivat valita sieltä jonkin, jonka kautta esittelevät itsensä (jos pidetään se erillisenä) tai suhteensa kurssin asiaan tai odotuksensa kurssille (jos harjoitus motivoi kurssin teemoihin).

Esinepinoa voi hyödyntää myöhemminkin kurssilla. Nopeana virikkeisyyttä lisäävänä harjoituksena toimii sellainen, jossa ollaan ringissä, ja joku poimii pinosta jonkin esineen. Se kiertää ringissä, ja jokainen keksii vuorollaan esineelle yhden käyttötarkoituksen. Kierroksia voi tehdä parikin!

Kolmas versio on jokin sitaatti, värssy, aforismi tai elämänohje, miksei jopa runo. Vetäjä voi tulostaa niitä valmiiksi valittavaksi.

Osallistujia voi myös pyytää tuomaan mukanaan jonkin pienen esineen, kuvan tai värssyn, jonka kanssa voivat alussa esittäytyä. Tällöin on oltava vetäjällä varasuunnitelma heitä varten, joilta esine jääkin matkasta.

Alussa voidaan nopeasti ja ilman turhia pohdintoja piirtää kuva siitä, mitä odotuksia kurssille on / mitä tässä vaiheessa ajattelee ohjelmasta / mihin toivoo ratkaisua tms. Nämä kuvat kerätään seinälle. Sitten sovitaan, miten ne lajitellaan. Samanlaiset vai erilaiset yhteen? Vetäjä huolehtii, että kuvat jaotellaan samankokoisiin ryhmiin. Näiden kuvien piirtäjät kokoontuvat ja esittäytyvät ryhmässä. Sitten keskustellaan kuvista, ja lopuksi niistä kerrotaan koko ryhmälle. Mikäli mukana on odotuksia, ongelmia tms. niin vetäjä huolehtii, että niihin palataan esimerkiksi tavoitteiden asettelun tai kurssin koonnin yhteydessä.

Tutustumisessa voi käyttää myös karttaharjoitusta. Siinä tarvitaan riittävän iso lattia-ala, että siihen saadaan riittävässä koossa ja riittävällä tarkkuudella kartta. Pyydetään aluksi osallistujia asettumaan kartalle nykyiselle kotipaikkakunnalleen. Toisessa vaiheessa pyydetään jokaista ottamaan pari, jota ei tunne entuudestaan, ja kertomaan tälle kuka ja mistä on, sekä lyhyesti mitä kotipaikkakuntansa nähtävyyksiä mielellään esittelisi vieraille. Tämän jälkeen esimerkiksi pari kätellään ja toivotetaan hänelle antoisaa päivää. Kolmannessa vaiheessa pyydetään ottamaan uusi pari, edelleen joku, jota ei entuudestaan tunneta, ja kertomaan tälle, kuka ja mistä on, sekä lyhyesti, millä mielellä ja missä fiiliksissä osallistuu tähän tilaisuuteen. Tämäkin pari lopuksi kätellään ja toivotetaan jatkoja samoin kuin edelliselle. Viimeisessä vaiheessa otetaan vielä kolmas uusi pari, ja tälle kerrotaan lyhyesti, mitä ensisijaisesti toivotaan tältä koulutukselta/ tästä tilaisuudesta.

Porinat parin kanssa tai kolmen hengen ryhmissä toteutetaan siten, että annetaan kullekin parille tai ryhmälle nopea keskustelutehtävä. Aikaa pitää olla niukasti, jotta keskusteluun ryhdytään ripeästi. Porinaryhmät rytmittävät hyvin opetusta muulloinkin kuin opetuksen alussa, esimerkiksi uuteen aiheeseen siirryttäessä.

Tavoitteet

Opintojakson tavoitteita on hyvä käsitellä yhdessä, sillä se helpottaa sitoutumista. Osallistujien tavoitteiden hakemiseksi voi esimerkiksi pyytää osallistujia kirjoittamaan parin kanssa lapuille kolme tärkeintä tavoitetta, ja sitten niiden esille laittamista yhteisesti nähtäviksi. Lopputuloksista voi saada kivan näköisiä jossain muodossa, kuten puuna tai miksei vaikka lentokoneena. Jonkin muodon rakentamisessa itse muodosta voi ottaa kaiken irti: mitkä tavoitteet muodostavat puun juuret ja mitkä lehdet, lentokoneen moottorin tai siivet ja niin edelleen. Tavoitteet on syytä katsoa läpi yhdessä ja keskustella niihin sitoutumisesta, mutta etenkin niihin on syytä palata opintojen kuluessa sekä vielä tarkemmin lopuksi: mitkä tavoitteet saavutettiin, miksi, mitä on vielä tehtävä.

Osallistujat voivat pohtia tavoitteitaan myös yksin. Niitä voi olla kuitenkin hyvä jakaa ainakin parin kanssa. Silloinkin on hyvä varata lopuksi aikaa omiin tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen palaamiseen.

Jos organisaation tavoitteet tulevat vain tiedoksi osallistujille, joiden tehtäväksi jää lähinnä niiden toteuttaminen, on silloinkin hyvä käsitellä niitä ja niiden merkitystä yhteisesti. (Jäljempänä esimerkki liiton tavoiteohjelman opinnollistamisesta, jota voi soveltaa.) Tapana voi tällöinkin olla omien tavoitteiden pohtiminen ja sitten niiden yhteinen peilaaminen organisaation tavoitteisiin, avainkysymyksenä keinot niiden saavuttamiseksi.

Kysymyslappuja voi jakaa opiskelijoille opetustuokion tai päivän aluksi, ja pyytää heitä kirjoittamaan niihin kysymyksiä, joihin toivoo vastauksia opetuksen myötä. Lopuksi lappuihin palataan. Opiskelijat kysyvät kysymykset, joihin eivät ole vielä saaneet vastausta. Mikäli tarpeen, vetäjä voi kerätä joitain lappuja ja palata niihin seuraavalla kerralla tai jälkikäteen. Tämä sopii tavoitepohdinnan lisäksi myös aivan minkä hyvänsä koulutustapahtuman oheen.

Tavoitteita voi olla olennaista käsitellä myös noin puolessa välissä opintojaksoa, kurssia tai päivää. Tällöin voidaan peilata, missä määrin tavoite on jo saavutettu sekä pohtia yhdessä, millaisin edellytyksin tavoitteet saavutetaan ennen kurssin tai opintojen päättymistä.

Aiheen käsittely

Perinteinen ryhmätehtäväharjoitus sisältää tehtävän ja sen purun. Tehtävien puruista yksittäinen opiskelija viettää suurimman osan ajasta vain kuunnellen (ellei purkujakin ole ohjeistettu osallistaviksi tai esimerkiksi kirjalliseksi, kuvalliseksi tai draamalliseksi). Tälle on vaihtoehtoja, kuten yhteistoiminnallisen oppimisen harjoitus, jota voi soveltaa monin tavoin.

Yhteistoiminnallinen oppiminen sisältää neljä vaihetta. Se sopii ryhmälle, jolla on käytettävissä vähän enemmän aikaa ja jonka voi jakaa kahdella tavalla ryhmiin (esimerkiksi neljään viiden hengen ryhmään ja viiteen neljän hengen ryhmään). Ensimmäinen vaihe on kotiryhmien vaihe (esimerkiksi 4 x viiden hengen ryhmä). Ryhmät saavat ryhmätehtävän tehdäkseen. On olennaista ohjeistaa toimimaan siten, että kuka tahansa ryhmästä voi esitellä koko ryhmän tuotokseen eteenpäin. Toinen vaihe on asiantuntijaryhmävaihe (esimerkiksi 5 x neljän hengen ryhmä) siten että jokaisessa uudessa ryhmässä on yksi henkilö kustakin kotiryhmästä. Vaihe alkaa siten että jokainen kertoo muille, mitä ensimmäisessä vaiheessa tehtiin. Näiden pohjalta ryhmät tekevät jonkin uuden yhteisen tehtävän. Se voi edellyttää lisämateriaalia tai selvittämistä tai siinä voi olla kyse uudesta näkökulmasta kurssilla käsiteltävien aiheiden kokonaisuuteen. Kolmas vaihe on jälleen kotiryhmien vaihe, joten osallistujat palaavat alkuperäisiin ryhmiinsä. Aluksi jälleen jaetaan edellisen vaiheen anti, ja niiden pohjalta työstetään vielä uusi tehtävä. Neljäs vaihe tarkoittaa kolmannen vaiheen tuotoksien jakamista yhteisesti.

Harjoituksen etuna on se, että jokaisen on pakko osallistua ainakin parissa vaiheessa. Toisaalta se on palkitsevaa, sillä kussakin vaiheessa muut samassa ryhmässä olevat eivät tiedä, mitä henkilö mahdollisesti unohtaa kuvatessaan edellisen ryhmätövävaiheensa aikaansaannoksia. Harjoituksesta voi tehdä kevyen, jos osallistujat lähinnä ideoivat itse, mutta monipuolisempaa työtä edellyttävän, jos välillä täytyy hankkia tai lukea materiaalia, tutustua tapauskuvauksiin tms. Yhden harjoituksen voi siten hoitaa nopeastikin, mutta siihen voi myös käyttää vaikkapa pari päivää, jos uudet vaiheet sisältävät monenlaista toimintaa.

Muutama esimerkkiaihe soveltamisesta

- Johtaminen. Kotiryhmät tutustuvat johonkin johtamisen koulukuntaan. Asiantuntijaryhmät perehtyvät johtamiseen teemojen kautta (esimerkiksi viestintä, ihmiskäsitys, valtasuhteet, palkitseminen). Lopuksi kotiryhmät rakentavat hyvän johtamisen mallin. (Miten se otetaan käyttöön?)
- Yhteistoiminta. Kotiryhmät tutustuvat johonkin lain lukuun ja tiivistävät sen keskeisen sisällön. Asiantuntijaryhmät perehtyvät prosessiin sen vaiheiden kautta (esimerkiksi valmistautuminen, tarvittavat muut lähteet ja faktojen tarkistukset, kesto, osapuolet, neuvotteluraamit). Lopuksi kotiryhmät rakentavat yt-toiminnan huoneentaulun. (Miten se otetaan käyttöön?)
- Työhyvinvointi. Kotiryhmät tutustuvat johonkin työhyvinvointimalliin. Asiantuntijaryhmät perehtyvät malleihin teemojen kautta (esimerkiksi itseohjautuvuus, ongelmien ratkaisujen tavat, työkykyä ylläpitävä toiminta, ajankäyttö). Lopuksi kotiryhmät rakentavat uuden uljaan työhyvinvointimallin. (Miten se otetaan käyttöön?)

Minkä hyvänsä aiheen tai sisällön voi opinnollistaa. Esimerkiksi liiton tavoiteohjelman tai strategian haltuunotto kurssilla voi tapahtua esimerkiksi siten, että materiaali jaetaan samankokoisiin osiin, jotka osallistujat esittelevät muille vastaten olennaisiin kysymyksiin esittelyssään. Hyvä kysymys on esimerkiksi, mitä toimenpiteitä kyseisellä alueella tulee tehdä kyseisen sisällön merkeissä tavoiteohjelmakaudella, jotta sen tavoitteet toteutuvat paikallisesti ja osana valtakunnallista toteuttamista.

Tulevaisuuden tutkiminen on harjoitus, jossa haluttu kehittäminen suunnitellaan ikään kuin tulevaisuudesta käsin. Ei siis suunnitella, mitä tavoittelemme tästä eteenpäin, vaan kuvitellaan annettuun ajankohtaan tavoiteltu tulevaisuuden tila. Miten eri (kurssin keskeiset) asiat ovat tuolloin? Kun tulevaisuuden tila on kuvattu, siirrytään seuraavaksi selittämään ikään kuin tulevaisuudesta menneisyyteen – kohti nykypäivää – kuinka sinne päästiin. Näiden takaperoisten askelten kautta suunnitellaan kolmannessa vaiheessa toimenpiteitä tästä tulevaan. Tämä sopii aiheisiin, joissa on tarkoitus ideoida ja tuoda mukaan osallistujien osaamista, mutta eri vaiheita voi aivan hyvin pohjustaa myös erilaisin materiaalein, lyhyin luentopätkin, tekstein tai tiedonhakutehtävin.

Oppimiskahvila sopii hyvin ideointitehtäväksi. Siinä on erilaisia pienryhmäpöytiä, joissa on iso paperi ja kyniä. Kullakin ryhmällä on oma aihe, jonka kysymyksiin he vastaavat paperille. Seuraavassa vaiheessa muut paitsi yksi siirtyvät seuraavan pöydän ääreen lukemaan edellisen ryhmän vastaukset siellä ja jatkamaan niitä omillaan. Henkilöt, jotka jäävät pöytiin, toimivat tarpeen mukaan puheenjohtajina pöydissä ja esittelevät koko kierroksen jälkeen aiheensa annin muille.

Yleisesti mieleen painumista edesauttava tapa löytyy ristiriitojen kautta. Mitä hyvänsä aihetta voi lähestyä vastakkaisten näkökulmien kautta. Vetäjä voi jakaa alkuun eri näkökulmia sisältävää materiaalia, joita siirrytään ryhmävaiheiden kautta käsittelemään yhteisesti. Opiskelijoiden kanssa käsitellään itse asiasisältöjen lisäksi hyviä perusteluja ja hyvää päättelyä, kun materiaalien perusteluja verrataan toisiinsa.

Hyviä perusteluja voi arvioida ns. kylmiltään tai esimerkiksi niin sanottujen argumentaatiovirheiden kautta. Tällöin alle voidaan tutkia niitä esimerkiksi siten että ensin valitaan ryhmissä jokin argumentointivirhe, kuten jokin alta (osa on päällekkäisiä – ohjeistuksena on etsiä kuitenkin jokin sopivalla tavalla ryhmätyön verran kiinnostava virheen laji)

- Henkilöön kohdistuva argumentointi
- Yksittäisen tapauksen / kokemuksen yleistäminen ohi yleistiedon
- Yleistiedolla yksittäistä tapausta / kokemusta vastaan argumentointi
- Tunnepohjainen argumentti vastauksena asiantietoon
- Epäjohdonmukainen päätelmä
- Samanaikaisten asioiden väittäminen syy-seuraussuhteiseksi
- Kehäpäätelmä
- Väitetään asiaa toivottavaksi, koska se on todellisuutta
- Asian kannalta erheelliseen vertaukseen vetoaminen

Tämän jälkeen selvitetään, mistä ryhmän valitsemassa argumentaatiovirheessä on kyse. Ryhmät valmistelevat esitettäväksi tilanteen, jossa valittu argumentaatiovirhe esiintyy, sekä ainakin kaksi sitä parempaa argumentaatiotapaa.

Pidemmällä aikajaksolla tapahtuman opetuksen ohkeen voi ohjeistaa matkakertomuksen kirjoittamisen. Kertomuksessa kiinnitetään huomio käänteisiin, jotka ovat tuottaneet uusia ajatuksia, varmuutta, näkökulmia, kokemusta. Kertomusta voi myös jatkaa ottamalla mukaan esimerkiksi seuraavat viisi tai kymmenen vuotta.

Oppimisen välineenä ja tuotteena voi matkakertomuksen lisäksi olla esimerkiksi aikajanakuva tai oppimispäiväkirja, joka on myös keino jäsentää omia ajatuksia ja omaa oppimisen tietä. Oppimispäiväkirjan voi ohjeistaa osaksi kurssikokonaisuutta tai muuta jaksoa ja sopivasti tilanteen mukaan soveltaen. Sen osiksi voi ohjeistaa:

- Mitä käsiteltiin; mitkä olivat ydinasiat, keskeinen teema tai punainen lanka – kerro ja kuvaile omin sanoin
- Liitä asiat laajempiin asiayhteyksiinsä
- Sovella aiheita; mihin muihin esimerkkeihin tai tilanteisiin aisa/ilmiö liittyy; kerro myös omakohtaisia esimerkkejä
- Miten nämä asiat muuttivat sitä, miten ajattelit entuudestaan; mikä yllätti, mikä oli linjassa ajatustesi kanssa
- Johtopäätöksesi tästä kaikesta

Lisäksi voit kirjata esimerkiksi

- Tunteitasi
- Kokemuksiasi
- Ideoitasi
- Kysymyksiä ja ongelmia
- Aiheita, joihin voisit perehtyä tarkemmin
- Muiden vinkkejä esim. luettavista kirjoista
- Mistä haluat keskustella lisää
- Missä tilanteissa ajatuksia syntyi – mikä niitä virittää
- Kuvia, mietelauseita, runoja jne.
- Kaikkea edellistä erilaisin tavoin, kuten miellekartan tai listan muodossa

Varsinkin luennon voi korvata paneelikeskustelulla, jossa on eri alueen tai alan edustajia tai osallistujat voivat olla kurssilaisia, jolloin on syytä kiinnittää huomiota siihen, että he ehtivät valmistautua asian vaatimalla tavalla. Näin voi myös purkaa ryhmätöitä joko siten, että ryhmä esittelee tuotoksensa paneelin muodossa, tai samassa paneelissa on useiden ryhmien edustajia. Keskustelulle valitaan puheenjohtaja, joka huolehtii aloituksesta,

puheenvuorojen jakamisesta ja lopetuksesta. Puheenjohtaja voi myös väliajoin vetää yhteen keskustelua ja esittää kysymyksiä. Puheenjohtajan tulee pitää huolta, että tilanteessa voidaan myös esittää kysymyksiä paneelille.

Yksittäisen tapauksen ratkaisu on hyvä ryhmätehtävä. Tapaus voi koskea mahdollista työpaikan tilannetta, yhdistyksen kehittämiseen liittyvää osaa tms. Tapaukset voivat luonteeltaan olla kertomuksia, malleja, kuvauksia, ratkaisuja, sovelluksia tms. Harjoitus voi myös toimia opitun arviointina tai tapaustehtävää voidaan käyttää muulla tavoin esitellyn aiheen soveltamistehtävänä.

Opetuskävely tarkoittaa pari- tai pienryhmäkeskustelua, joka tapahtuu kävellen. Muistiinpanojen tekeminen on tällöin vaikeaa, joten kävelyn aiheiksi kannattaa valita sellaiset tehtävät, joiden keskeisten osien kirjaaminen ylös sopii myöhemminkin.

Näyttelykävely tarkoittaa tehtävän purkua siten, että muut voivat tutustua siihen kävellen ikään kuin näyttelyssä. Valmistellaan siis jonkinlaiset posterit tai julisteet, joista asia ilmenee ilman sanallisia selityksiä. Tällaisella muodolla ja purkutavalla voidaan korvata perinteisemmät ryhmätyöskentelytavat.

Materiaalit kannattaa ottaa haltuun lukupiirien kautta. Tällaiseen voi soveltaa myös yhtä yhteistoiminnallisen oppimisen harjoitusta siten, että ryhmät lukevat eri osia tai eri kirjoja ja kokoavat yhteistoiminnallisen oppimisen harjoituksessa kaiken olennaisen tiedon yhteen ja soveltavat sitä.

Vastavuoroiset ryhmät tekevät jonkin osan siihen kokonaistyöhön, jota ollaan rakentamassa. Vasta kaikkien ryhmien tekemisten yhdistämisestä syntyy se, mitä opinnoissa ollaan tekemässä.

Taloharjoituksessa opiskelijat saavat joukon lappuja, joissa on jotakin tehtävän ja kurssin kannalta olennaisia esimerkkejä. Jos ollaan vaikkapa rakentamassa yhdistystaloa, lapuissa kuvataan vaikkapa hyvän johtamisen osia (kuten vuorovaikutus, arvostus, tasapuolisuus), hyvää taloudenpitoa, yhteistä suunnittelutyötä ja niin edelleen. Lisäksi osallistujat voivat täyttää itse lappuja. Toinen vaihtoehto on jakaa alun pitäenkin tyhjät laput. Lappujen lisäksi jaetaan jokin pohja, johon talo rakennetaan, kuten fläppipaperi. Osallistujat valitsevat vetäjän ohjeistamalla tavalla esimerkiksi viisi lappua talon perustaksi, seitsemän

seiniksi ja kolme katoksi. Ympäristön voi kuvittaa ryhmän haluamalla tavalla. Voi soveltaa esimerkiksi hyvän työpaikan, liiton tai kampanjan kuvaamiseen.

Vetäjä voi myös tuoda mukanaan muitakin tarvikkeita, kuten (lasten) rakennuspalikoita tai muovailuvahaa. Ryhmät voivat koota niistä tuotoksensa, jonka esittelevät muille, esimerkiksi hyvän työpaikan, kehittämistehtävän ratkaisun tai neuvottelutilanteen koonnin.

Välivirittely

Pienten välivirittelyjen tarkoitus on hieman treenata naurulihaksia ja virikkeisyystasoa esimerkiksi lounaan tai kahvin jälkeen tai uuden aamun alkaessa, mikäli sitä ei haluta käyttää tehokkaammin hyödyksi motivointitehtävän kautta.

Kurssin kannalta kätevä kolmitavuinen sana voi olla vaikka muunnos liiton tai osaston nimestä tai sen lyhenteestä. Esimerkissä sana on porkkana. Harjoituksessa ollaan ringissä, ja puheenvuoro kiertää ringissä. Kukin sanoo tavun, siis ensimmäinen sanoo pork, toinen ka ja kolmas na. Seuraavalla kierroksella vuoro ei kierrä ringissä, vaan vuoron haltija siirtää sen kenelle hyvänsä osoittamalla tätä. Kolmannella kierroksella vuoro siirtyy katsekontaktilla, mutta samaan aikaan tulee hämyksen vuoksi osoittaa kädellä jotakuta toista. Naurulta ei voi välttyä! Harjoitus on nopea ja täyttää viriketarkoituksensa.

Ratsastusretkellä nouseaan ylös rinkiin, polvet vähän koukussa, ja kumarrutaan läpsyttämään käsillä polvia eli tehdään ratsastuksen äänet. Tätä jatketaan koko ajan. Aluksi vetäjä näyttää neljä ratsastusretkellä vastaan tulevaa asiaa, jotka tehdään perässä:

- oksa: kumarrutaan ja sanotaan Hui!
- kuoppa: hypähdetään ja sanotaan Hups!
- äiti näkyy katsomossa: huudetaan Hei, äiti!
- vesieste: kumarrutaan toinen käsi edellä ja sanotaan Splash!

Harjoituksessa ringissä taputetaan koko ajan ratsastusääntä ja samalla vuorotellen jokainen sanoo jonkun em. neljästä jutusta ja kaikki tekevät siihen kuuluvan liikkeen ja äänen. Tätä voi tehdä kierroksen tai pari ja vauhdin lisääminen kohottaa tunnelmaa.

Virikkeen sijaan voi myös tähdätä tauon jälkeen rentoutumiseen. Runo tai vaikkapa nopea pareittainen hartioiden hieronta voivat toimia. Jälkimmäisessä on kuitenkin syytä olla valpas. Kaikki eivät halua koskettaa. Vetäjän on syytä olla valmentautunut tällaisten tilanteiden käsittelyyn. Harjoituksesta voi jäädä pois, ja jos on poisjääjiä, seuraaviin hetkiin voi olla mielekästä valita toisenlainen harjoitus.

Valehtelijoiden klubin Mitä kuuluu -harjoitus sopii useasti kokoontuvan ryhmän tapaamisen viritykseksi. Harjoitus toimii hyvin, jos ryhmällä on ollut aiemminkin aloituksia, joissa vaihdetaan kuulumisia. Nyt harjoitus tehdään niin, että parille tai pienryhmän muille jäsenille ei saa vetäjän ohjeistamassa ajassa kertoa mitään kuulumisia, jotka olisivat totta! Sekä myönteisiä että kielteisiä kuulumisia kuuluu nimenomaan keksiä ja kaikin mokomin liioitella. Kun yksi puhuu, pari tai muut ryhmässä kuuntelevat, korkeintaan saa auttaa kysymyksiä eteenpäin, jos juttu näyttää tyrehtyvän. Lopuksi puretaan, miltä tällainen harjoitus tuntui, ja sattuiko siitä vaikka oppimaan jotain vuorovaikutuksesta. Harjoituksessa saa nauraa!

Kolme vapaaehtoista seisoo kolme post it -lappua tai vaikka teipinpalaa kädessään vierekkäin seinää vasten. Heitä ohjeistetaan liimaamaan yksi niistä selän taakse seinään niin korkealle kuin mahdollista. Tämän jälkeen tehdään toiselle sama: sen voi liimata edellistä korkeammalle, niin ylös kuin mahdollista. Ja vielä kolmannen kerran! Harjoituksessa henkilöt saavat pääsääntöisesti nostettua toisen lapun ensimmäistä korkeammalle ja kolmannen vielä ylemmäs, joten tämä toimii myös hyvänä tsemppiväliharjoituksena ennen tehtäviä.

Väittelyharjoitus voi sopia uuden aiheen tai kurssin aloitukseen, mutta myös väliviritykseksi tunteita nostamaan. Näissä muodoissa väittelyt ovat lyhyitä tilanteita, joihin ei valmistauduta etukäteen ja joiden näkökulmaa ei itse valita. Vetäjä on kirjoittanut aiheita, ja osapuolista toinen esittää perusteita puolesta ja toinen vastaan. Mikäli aikaa käytetään enemmän, voidaan tehdä turnaus, jossa väittelyn jälkeen osalliset kääntyvät selin ja muut äänestävät nopeasti käsin, kumpi voitti. Vetäjä toteaa tuloksen. Voittajat etenevät, kunnes koko kisan voittaja on selvillä. Kisa voi olla myös opintojakson mittainen, jolloin väittelyitä otetaan vain esimerkiksi pari silloin tällöin. Aiheiden on syytä olla yleisesti tunnettuja, kurssin aiheisiin

jotenkin nivoutuvia ja myönteisessä väitemuodossa, jotta molemmat osallistajat hahmottavat saman tien, mitä kantaa edustavat.

Suurryhmät

Suuren ryhmään saa helposti haltuun jakamalla sen pienryhmiin. Tällöin on hyvä olla tarkkaan pohdittuna, miten pienryhmien tuotokset saadaan riittävän tehokkaalla tavalla yhteisesti tiedoksi. Sen ei välttämättä tarvitse olla aina suullinen tapa, vaan huomioita voidaan kerätä vetäjille tai muille purkajille lapuilla, tai tuotoksina voivat olla esimerkiksi julisteet tai muut kirjalliset, itse tutustuttavat asiat.

Suuren ryhmän kanssa voi soveltaa myös samoja harjoituksia kuin tavanomaisten kokoisten ryhmien kanssa. Esimerkiksi neuvottelu- tai kalamaljaraharjoituksissa jotkut osallistajat edustavat joitakuita muita, jolloin voidaan ratkaista se ongelma, jos kaikki osallistajat eivät mahdu tekemään harjoitusta.

Neuvotteluharjoituksissa voidaan tyypillisesti jakautua työntekijä- ja työnantajapuolen edustajiksi. Ison ryhmän kanssa tilanteeseen voidaan valmistautua isonkin pienryhmän voimin, jolloin muille voidaan antaa muita työpaikan, liiton tai jopa median rooleja, ja he voivat vaikkapa tilanteen tullen liittyä itse harjoitukseen. Neuvotteluharjoituksissa on olennaista käydä läpi valmistautuminen, ohjeistaa itse tilannetta siten, että se etenee kurssiin nähden tarkoituksenmukaisella tavalla, sekä lopuksi verrata eri osapuolten tavoitteita harjoituksen osallistujien saavuttamiin tavoitteisiin.

Neuvottelutilanteiden lisäksi erilaisia rooliharjoituksia voi tehdä monenlaisin sisällöin. Niitä voi soveltaa lyhyissä tilanteissa (vaikkapa jäsenhankintatilanteet, joita on aina syytä harjoitella) tai pidemmissä ja monipolvisemmissä tilanteissa (vaikkapa puheeksiottoharjoitukset, joita on myös aina syytä harjoitella). Näissä voi riittää muutaman virkkeen kirjaaminen lapuille, jotka annetaan opiskelijoille. Lappuihin kirjoitetaan lyhyesti, millainen henkilö on ja mitä hän tavoittelee tai tarvitsee tai haluaa. Syvyyttä harjoitukseen saadaan, kun saman harjoituksen osapuolten lappuihin kirjoitetaan tarpeita, jotka on mahdollista yhdistää, jos osallistajat vain saavat ne keskustelussa rakentavasti esiin.

Kalamaljaraharjoitus on sellainen, jossa osa henkilöistä keskustelee muiden puolesta esimerkiksi istuen yhteisen tilan keskellä. Heillä on jokin kurssin kannalta olennainen aihe (myös neuvotteluharjoituksen voi toteuttaa näin). Etukäteen sovitaan, miten ”maljaan” ja sieltä pois siirrytään, eli miten varsinaisen harjoituksen osanottaja vaihtuu. Se voi tapahtua siten, että sivussa ollut henkilö tulee koputtamaan keskustelun osallistujaa olkapäälle, jolloin tämä poistuu, ja tulija tulee tilalle. Olennaista on, että keskustelijoilla on jotkin roolit keskustelussa, ja tilalle tulevat henkilöt jatkavat keskustelua näistä sovituista rooleista. Esimerkiksi järjestöjohtamisen kurssilla voi yhdellä tuolilla ikään kuin olla yhdistyksen sihteeri, toisella toiminnasta kiinnostunut jäsen, kolmannella luottamusmies. Kurssin vetäjän tehtävä on jällekin huolehtia, että harjoitus etenee kurssiin nähden tarkoituksenmukaisesti ja tilanne puretaan jälkikäteen. Tarkoitus ei ole, että kyseessä on draamaharjoitus, vaan oppimistehtävä, jossa käsitellään kurssin sisältöä tavalla, joka mahdollistaa yhteisen oppimisen.

Myös esimerkiksi paneelikeskustelu toimii harjoituksena, jossa osa opiskelijoista ikään kuin edustaa muita. Paneelin sijaan kyseessä voi olla myös symposium, jossa on mukana esimerkiksi 10-12 henkilöä. Tällöin on syytä pohtia, valmistautuvatko keskustelijat etukäteen, vai tapahtuuko valmistautuminen esimerkiksi pienryhmissä kurssilla ja pysyvätkö keskustelijat samoina harjoituksen ajan.

Kolmas tapa toimia hyvin suuren ryhmän kanssa on järjestää harjoituksia, joissa kaikki osallistuvat samaan aikaan. Esimerkiksi kirjalliset yksilötehtävät ja niiden purku pareittain ovat sellaisia. Varsinkin juuri tässä kohdassa sähköiset välineet tarjoavat lukemattomia mahdollisuuksia lisätä alustoille samaan aikaan sisältöä, äänestää, keskustella ja haastaa. Fyysisessä tilassa tällaisia sovelluksia ovat toki esimerkiksi post-it-lappujen käyttö.

Koonti

Alun johdattelu- ja motivointiharjoituksia voi soveltaa myös loppukoonteihin ja palautteeseen. Koontin kulmakiviä tavoitteiden tarkastelun ohella voidaan koota yksin, pareittain tai ryhmissä, tai jos kaikissa niissä, on tämä versio 1-2-4-harjoituksesta. Annettujen kysymysten pohjalta koontia voi muotoilla seinälle tai esityksen muotoon. Olennaista on, että vetäjällä on kontrolli siitä, että

koonnissa palataan kurssin keskeisiin asioihin, ja että koonnin jälkeen osallistujilla on ymmärrys niistä.

Päivän helmi on pikakerros, jossa jokainen tiivistää päivän annin yhteen sanaan. Voidaan soveltaa myös esimerkiksi timanttina.

Toinen nopea koonti sisältää vaikkapa fläppitululle piirretyn lämpömittarin, johon jokainen voi piirtää tunnelmansa. Jättikö kylmäksi vai oliko tosi kuumaa kamaa?

Varsinkin isomman tilaisuuden voi koota lappujen kautta. Osallistujille annetaan jo aluksi lappuja, joihin voi pitkin päivää kirjoittaa kiinnostavia sitaatteja tai huomioita. Lappujen täyttämistä muistutellaan tapahtuman mittaan. Lopuksi kootaan sitaatit samaan laatikkoon. Seuraavaksi osallistujat jakautuvat pareiksi, joista toinen hakee laatikosta lapun. Pari keskustelee: mikä ja keneltä (jos sitaatti) / mihin liittyi, mitä ajatuksia herättää jne. Toinen palauttaa lapun laatikkoon ja hakee uuden, jota käsittelee uuden parin kanssa. Näitä kierroksia voi käydä vaikkapa neljä. Lopuksi neljän hengen ryhmissä kootaan koontikierrosten ja päivän anti.

Kirjallisesti voi toteuttaa koonnin siten, että jokainen kirjoittaa paperin ylälaitaa asiaa koskevan kysymyksen tai ongelman. Paperit siirretään ringissä seuraavalle, joka vastaa kysymykseen. Paperi siirretään uudelleen, ja vastataan nyt kohdalle tulevan paperin kysymykseen. Harjoitus päättyy, kun jokainen saa alkuperäiset paperinsa takaisin. Tilanteesta riippuen voidaan käsitellä yhdessä vaikka kaikki kysymykset, tai pienryhmäkäsittelyn jälkeen yhden kunkin ryhmän valitseman kysymyksen sekä olennaisimmat ratkaisut siihen. Harjoituksen voi toteuttaa myös suoraan ryhmissä siten, että ryhmät kirjoittavat yhdessä kysymyksen ja vastaavat muiden ryhmien kysymykseen yhdessä.

Palaute

Perinteinen palaute- ja koontikierros voi olla hyvä, jos sen saa pidettyä riittävän tiiviinä kuitenkin mahdollistaen puheenvuoron jokaiselle. Mahdollisia kysymyksiä, joista kaikkiin ei tarvitse vastata, voivat olla seuraavat: 1) mitä opit? 2) Mikä on ollut turhaa tai tylsää? 3) Mikä on ollut innostavaa tai uutta? 4) Miltä nyt tuntuu? Hyvä voi olla myös kysyä, mikä pelottaa tai lannistaa. Tällöin näitä ei ole

syytä jättää ilmaan, vaan jollakin tavalla käsitellä jo tilanteessa, jotta päällimmäiseksi jää ratkaisun mahdollisuus eikä pelko.

Välipalautteena voi olla myös kysymyksiä siitä, mitä on itse tässä vaiheessa saanut ryhmältä ja mitä on itse jakanut muille.

Edelliset yhteiset kysymykset voi myös viedä ryhmätasolle, esimerkiksi 1) mitä ryhmämme oppi, 2) mikä on ryhmälle ollut turhaa tai mikä ryhmää pelottaa, 3) mikä ryhmää innostaa ja 4) miltä ryhmästä nyt tuntuu.

Sulosävelien harjoituksessa vetäjä jakaa kaikille osallistujille paperin, johon on koottu myönteisiä adjektiiveja. Jokainen osallistuja nousee vuorollaan ylös ja muut lukaisevat vuoron perään papereistaan henkilöön sopivan adjektiivin (tai jos on enemmän aikaa, vaikkapa kolme). Vaihtoehto, jossa adjektiivilistaa ei ole etukäteen jaettu, toimii kyllä myös, mutta tekee harjoituksesta jopa yllättävän paljon vaikeamman.

Selän takana puhuminen on versio sulosävelistä. Siinä henkilö, joka saa (myönteistä) palautetta, istuu tai seisoo selin muihin. On syytä korostaa sen merkitystä, että jokaisella osallistujalla on mukava olo kääntyessään, eikä tähänkään ole syytä velvoittaa haluttomia.

Toinen versio selän takana puhumisesta on perusteellisempi ja yksityisempi. Siinä jakaudutaan kolmen hengen ryhmiin, ja kukin asettuu vuorollaan selin muihin. Kaksi muuta keskustelevat hänen selkensä takana hänestä tuoden esiin huomioita esimerkiksi siitä, mitä ja miten henkilö on oppinut, miten jakanut oppimistaan, vuorovaikuttanut myönteisesti jne.

Vetäjä voi piirtää taululle tai fläpille mitalin tai vastaavan tai heijastaa sen sähköisesti kuvaksi. Aluksi pareittain pohditaan, millainen vuorovaikutus edistää oppimista. Tämän jälkeen jokainen vuorollaan ikään kuin ojentaa mitalin jollekulle kiittäen tätä vuorovaikutuksesta, joka on tukenut ryhmän toimintaa ja oppimista tai jonka kokee itse myönteiseksi ja rakentavaksi. Joukossa voi olla joku, joka ei halua antaa mitalia kenellekään, tai joku kokee välttämättömäksi antaa usealle. Vetäjä voi toimia tilanteessa joustavasti, vaikka ohjeistaakin, että jokainen voi antaa jollekin. Kolmannessa vaiheessa jokainen miettii, mistä haluaa itseään kiittää kurssin osalta. Sitten mitali annetaan ikään kuin itselleen. Nämä asiat lausutaan vuorotellen ääneen muiden kannustamana ja kehumana. Mikäli vetäjästä vaikuttaa tarpeelliselta, hän voi

lopuksi pyytää yhteisiä kommentteja tai ohjeistaa esimerkiksi pari- tai pienryhmäkeskustelut sen purkamiseksi, miltä tällainen harjoitus tuntui.

Syytä on hyvin suosittu edelleen harjoitus, jossa jokaisen selkään laitetaan lappu, ja lappuun kirjoitetaan positiivisia asioita kyseisestä henkilöstä. Tarvikkeina tarvitaan siis narua tai teippiä sekä kyniä paperien lisäksi. Paperien on hyvä olla aika isoja, hyvinkin A4, sillä toisen selkään eli pehmeällä alustalla on yllättävän vaikea kirjoittaa. On hyvä ohjeistaa, että jokainen kävisi kirjoittamassa jotakin jokaiselle. Vaihtoehtoisesti paperit voidaan jättää hyvissä ajoin sopivalle sivupöydälle ohjeena, että jokainen käy kirjoittamassa annettuun takarajaan mennessä jotakin jokaiselle. Anonyymeissa harjoituksissa on syytä korostaa myönteisen ja rakentavan palautteen merkitystä henkilön kehittymiselle, ja kiitoksen merkitystä jatkomotivaatioille ylipäättään.

Jokaisesta lyhyestäkin opetustuokiosta on syytä pyytää palautetta. Hyviä kysymyksiä ovat esimerkiksi tunteisiin, motivaatioon ja tavoitteisiin sekä niiden saavuttamiseen liittyvät kysymykset. Näiden mukaisesti kouluttajan on syytä tutkailla myös itseään. Joistain seuraavista kysymyksistä voi olla hyötyä myös palauteharjoitusten suunnittelun kannalta:

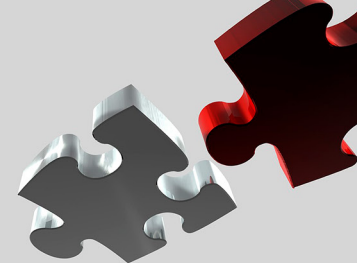
Miltä minusta tuntuu

- Mitkä olivat omat tavoitteeni – saavutinko tavoitteeni tai osan niitä – miksi tai miksi ei, mitä tapahtui
- Millainen oli ryhmän dynamiikka ja miten se muuttui kurssin kuluessa – miksi, mitä tapahtui ja mitä tein
- Ketkä olivat kurssin etenemisen kannalta keskeiset henkilöt ja missä määrin he olivat tai sain heidät mukaan yhteiseen myönteiseen toimintaan – miksi
- Missä vaiheessa ryhmäytyminen tapahtui ja miksi – missä ryhmän kehitysvaiheessa oltiin lopuksi ja mitä vaiheita saavutettiin ja miksi – mitä itse tein
- Millaisia opiskelijoiden tarpeita löysin ja miten kurssilla vastattiin niihin
- Oliko kaikilla kurssilla hyvä ja turvallinen olo
- Oliko kurssilla hauskaa – oliko kaikilla
- Huomioinko jokaisen kurssilaisen hänelle sopivalla tavalla
- Annoinko jokaiselle kurssilaiselle myönteistä palautetta hänelle sopivalla tavalla

- Millaisia kurssilaiset olivat (millainen on ihmiskuvani ja miten suhtaudun kurssilaisiin)
- Jaoinko tilan kurssilla sopivan tasapuolisesti kokonaistarpeisiin vastaten
- Mikäli kurssilla nousi esiin ristiriitoja, selvitinkö ne rivakasti, tasapuolisesti ja ratkaisukeskeisesti
- Mitä kurssilla opittiin – ketkä oppivat ja mitä
- Millaisia oppimisen pulmia kurssilaisilla oli ja miten tuin heidän oppimistaan
- Miten valitut menetelmät ja harjoitukset toimivat ryhmän kanssa ja miksi, mitä tekisin jälkikäteen ajatellen toisin
- Mitä opin kurssilla
- Millaisia tarpeita on osaamiseni kehittämiseksi seuraavaksi, ja miten se tapahtuu

Kouluttajan turvallisuusopas

Pipsa Härkönen, Katri Söder



Liian usein joudumme kuulemaan uutisia erilaisista oppilaitoksiin kohdistuvista turvallisuusuhkista. Vaikka Suomessakin on tapahtunut ikäviä oppilaitoksiin kohdistuvia terrori-iskuja, emme silti yleensä ajattele etukäteen mahdollisia vaaratilanteita. Kysyin taannoin yhdessä kouluttajakoulutuksessa, kuinka moni osallistuja katsoi tilaan tullessaan, missä ovat hätäpoistumistiet. Vain yksi osallistuja nosti kätensä, ja hänkin kertoi työskennelleensä aikaisemmin turvallisuusosalalla. Me ajattelemme helposti, että ay-koulutukset ovat turvattu aluetta. Meidän opistoissamme ei voi tapahtua mitään pahaa. Usein näin onneksi onkin. Jos jotain kuitenkin tapahtuu, on siihen helpompi reagoida, jos olemme suoneet turvallisuudelle ajatuksen jo etukäteen.

Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston toteuttamassa EduSafe-tutkimus- ja kehittämishankkeessa arvioitiin ja kehitettiin oppilaitosten turvallisuutta henkilöstön, työn ja työpaikan turvallisuuden näkökulmasta. Hankkeessa kehitettiin opetusalan tarpeisiin räätälöity kokonaisvaltainen turvallisuuden hallinnan malli. Malliin kuuluu kolme osioita: ennakointi, poikkeavan tilanteen hoitaminen sekä tilanteen jälkihoito. (Teperi, Lindfors, Kurki, Somerkoski, Ratilainen, Tiikkaja, Uusitalo, Lantto ja Pajala 2018.)

Yksi tärkeä osa ennakointia on se, että me kouluttajat tiedostamme, millaisia mahdollisia uhkia työssämme voi esiintyä, ja mietimme etukäteen, miten niissä tilanteissa olisi hyvä toimia. Siksi myös tässä ay-pedagogiikan oppaassa on oma osionsa turvallisuuteen liittyen.

Me kouluttajat olemme koulutustilanteessa töissä, joten kohdatessamme häiriökäyttäytymistä me kohtaamme työpaikkaväkivaltaa. Työsuojeluhallinnon (tyosuojelu.fi) mukaan työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisena, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä. Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta

työssä pyritään estämään ennakoita. Myös siksi on tärkeää, että kouluttajille on olemassa turvallisuusohjeita, ja että niihin myös perehdytään.

Tässä luvussa käsittelemme aluksi tilanteiden ennakoitua ja ennalta ehkäisyä. Sitten annamme toimintaohjeita väkivaltatilanteeseen, tapaturmatilanteeseen sekä tulipaloon. Muitakin tilanteita voisi kursseilla ilmaantua, mutta valitsimme tähän oppaaseen nyt nämä tilanteet. Lopuksi käsittelemme vielä tilanteiden jälkihoitoa sekä kouluttajan itsensä osalta, että yhdessä oppijoiden kanssa.

Ennakointi ja tilanteiden ennalta ehkäisy

Me ay-kouluttajat toimimme usein omalla tutulla opistolla, mutta toisinaan koulutuspaikat voivat olla myös liikkuvia ja vaihtuvia. Molemmissa tapauksissa on tärkeää varata aikaa sille, että tutustut tilaan, jossa työskentelet:

- Tarkista aina opetustilaan mennessäsi, missä hätäpoistumistiet ovat. Kuinka monta ovea luokassa on ja missä ne sijaitsevat?
- Tarkista myös, että poistumistie ei ole tukittu. Liian usein näemme sellaisia koulutustiloja, jossa esimerkiksi ylimääräiset tuolit tai toppatakkeja täynnä oleva vaatenaulakko on laitettu hätäpoistumistien eteen. Joskus hätätien eteen on sijoitettu jopa piano!
- Päätä jo etukäteen, mistä ovesta aiot itse poistua, jos tilanne muuttuu kouluttajan kannalta vaaralliseksi. Mistä poistutte yhdessä, jos vaara tulee luokan ulkopuolelta? Entä mistä poistut silloin, jos joku oppijoista uhkaa kouluttajan turvallisuutta?
- Poistumistiet kannattaa opetella tuntemaan ulos asti. Ei siis vain ulos koulutustilasta, vaan myös ulos rakennuksesta.
- Muista, että jos uhka tulee ulkoapäin, tilasta poistuminen ei aina ole paras toimenpide. Joskus voi olla parempi sulkea ovet ja suojautua sisälle. Sen jälkeen soimitaan poliisille tai pelastuslaitokselle ja toimitaan ohjeiden mukaan.

- Selvitä, missä esimerkiksi tulipalon sattuessa kuuluu kokoontua; kokoontumispaikan etsiminen paniikissa ja yhdessä ryhmän kanssa ei ole mukavaa.

Kouluttajan pedagogiset perustaidot sekä ay-koulutukseen liittyvä ystävällinen, arvostava, kuunteleva ja rauhaa rakentava asenne ovat avuksi vaaratilanteissa. Kun vuorovaikutustaidot ja normaalit kansalaistaidot ovat hallussa, pärjätään useimmissa eteen tulevissa tilanteissa. Lisäksi kouluttajan kannattaa opiskella ensiaputaitoja ja pitää näitä taitoja yllä.

Kurssin aluksi kannattaa poikkeuksetta luoda yhdessä ja mielellään jollakin osallistavalla tavalla pelisäännöt. Pelisääntöjä luodessa keskustellaan siitä, miten me yhdessä päätämme toimia tässä koulutuksessa, jotta tänne saadaan kaikille turvallinen ja oppimista edistävä ilmapiiri.

Kaikki mahdolliset yllättävät ja suuttumusta aiheuttavat tiedot kannattaa kertoa etukäteen. Jos esimerkiksi majoituskustannusten maksamisen ehtona on, että oppija on myös sunnuntaina paikalla ja selvin päin, pitää tämän asian olla kaikkien tiedossa koko kurssin ajan. Näin et joudu kiistelemään asiasta mahdollisesti huonossa kunnossa olevan tai epäoikeudenmukaisuuden tunteen vallassa olevan ihmisen kanssa.

Tämän kirjan luvussa ”Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ay-kouluttajan työssä” kerrotaan käytännön toimista syrjinnän ehkäisemiseksi. Nämä toimenpiteet ovat hyviä ja käyttökelpoisia myös häiriökäyttäytymisen ehkäisemisessä sekä turvallisuuden parantamisessa.

Joskus kouluttaja saattaa huomata joissain oppijoissa väkivaltaa ennakoivia piirteitä. Tällaisia piirteitä on kuvattu Opetushallituksen sivustolla seuraavasti:

- muiden jatkuva syyttely ja haukkuminen
- voimakkaan rasistiset kommentit
- selviä ongelmia vihan ja suuttumisen hallinnassa
- yllättävät ja selkeät muutokset käytöksessä
- kiinnostus väkivaltaan ja esimerkiksi sitä sisältävään mediaan
- jatkuva keskusteleminen väkivallasta tai siihen liittyvistä asioista
- väkivaltaan liittyvä puhe voi olla esimerkiksi kerskumista, vihjailua, ennusteita, suorita uhkauksia tai niin sanottua huulen heittoa

Pitää muistaa, että tällaiset ennakoivat merkit voivat olla myös epätoivoinen avunpyyntö, joka ei välttämättä oikeasti johda väkivaltaan. Uhkausten erottaminen tilanteesta, jossa on syytä epäillä konkreettista vaaraa voi olla vaikeaa. Kannattaa kuitenkin tehdä muutamia varotoimenpiteitä, jos tunnistaa oppijoiden keskuudessa tällaisia piirteitä. Pidä silloin riittävä etäisyys, ja säilytä tällaisen oppijan oma reviiri. Kättele oppijoita vasta, kun olet ehdottoman varma, että se on turvallista. Tarvittaessa voit jättää opetustilan oven auki ja varmistaa siten helpomman poistumisen.

Tilannetta voi pyrkiä rauhoittamaan myös puhumalla, tai oikeastaan kuuntelemalla. Puhejudo-koulutuksissa neuvotaan, että kiihtyneen ihmisen kohtaamisessa on tärkeää kuunnella ihminen rauhalliseksi. Ihmisen täytyy kokea, että hän tulee tilanteessa aidosti kuulluksi ja ymmärretyksi, ja että häntä kohdellaan kunnioittavasti. Kiihtyneen ihmisen voi saada rauhoittumaan, kun on oikeasti kiinnostunut siitä, mikä häntä suuttuttaa. On tärkeää, että tarkastelet tilannetta aluksi kiihtyneen ihmisen näkökulmasta. Hankalissa tilanteissa ei kannata ryhtyä väittelemään, selittelemään, vähättelemään tai puolustautumaan. Sen sijaan kannattaa mieluummin olla hiljaa ja kuunnella.

Kun ymmärrät, mistä suuttumus ja kiihtymys johtuvat, voit johdatella keskustelua avoimilla kysymyksillä. Hyviä kysymyksiä voisivat olla esimerkiksi: ”Miten voin auttaa sinua?” tai ”Mitä tarvitset nyt?” Sen jälkeen on tärkeää, että oikeasti kuuntelet, mitä kysymykseesi vastataan!

Kun puhuttelet kiihtynyttä, käytä hänen nimeään toistuvasti. Myös hänen puheensa myötäily esimerkiksi tokaisuilla ”niin”, ”aivan”, ”mm” antavat kiihtyneelle ihmiselle kuvan siitä, että olet vilpittömästi kiinnostunut hänen ongelmastaan ja todella kuuntelet mitä hän sanoo. Kiihtynyttä kannattaa sanoa fiksun oloiseksi kaveriksi, jonka kanssa asioista voi puhua.

Rauhoittelijan on osattava joustaa, väistää ja myötäillä sopivassa suhteessa. Lisäksi hänen pitää olla rauhallinen, kärsivällinen ja empaattinen. Myös pelisilmää tarvitaan, sillä kaikki eivät aina rauhoitu eivätkä kaikki tilanteet ole rauhoittelutilanteita. Hyvän rauhoittelijan tuleekin miettiä riskejä ja arvioida, kykeneekö hän selvittämään tilanteen yksin vai tarvitaanko paikalle muita.

Poikkeavan tilanteen sattuessa

Vaara on konkreettinen silloin, kun jokin ihmishenkiä, terveyttä tai omaisuutta vakavasti vaarantava teko tai tapahtuma on käynnissä tai käynnistymässä. Tällaisia tilanteita voi olla monenlaisia, ja jokaiseen on omat ohjeistuksensa. Tässä luvussa annamme muutamia ohjeita, joiden avulla voit ennalta kuvitella väkivaltatilannetta, tapaturmaa ja tulipaloa.

Väkivaltatilanne

Väkivaltatilanteen sattuessa noudata seuraavia ohjeita, joita on soveltaen kerätty mm. Opeturva II -sovelluksesta:

- Pysy rauhallisena. Muista hengittää, pitkä uloshengitys rentouttaa.
- Keskeytä oppitunti.
- Pyri rauhoittamaan uhkaajaa.
- Pidä puhuteltaessa riittävä etäisyys ja jos on mahdollista, sijoitu siten, että sinun ja uhkaavan henkilön väliin jää jokin este.
- Seiso sivuttain (45 astetta) ja pidä kätesi näkyvillä.
- Vältä tuijottamista tai sellaiseksi tulkittavaa katsetta.
- Puhu selkeästi ja lyhyesti.
- Myötäile puhuessa, ole mieluummin joustava kuin jyrkkä.
- Älä vähättele uhkaavaa henkilöä tai tilannetta.
- Älä oikaise huumeissa olevan tai muuten sekavan henkilön harhoja.
- Jos henkilö seisoo tai kävelee, pyri saamaan hänet istumaan: ”ehkä meidän on parempi istua...”
- Älä käännä selkääsi.
- Älä tee äkkinäisiä liikkeitä. Jos aiot liikkua tai tehdä jotain, kerro se etukäteen ja varmista että se sopii.
- Yritä voittaa aikaa niin, että auttajia ehtii paikalle.
- Pyri hälyttämään apua niin, että uhkaaja ei huomaa.
- Jos väkivallan teko on jo tapahtunut, soita välittömästi hätäkeskukseen. Anna ensiapua ja tee tarvittaessa yhteistyötä kurssilaisten kanssa. Keskeytä kurssi. Ilmoita esihenkilöllesi tilanne kurssipaikalta.

- Joissakin tilanteissa viisainta on vain paeta heti, jos pystyt, ja soittaa 112.

Hätäkeskukseen soittaessasi sinun täytyy:

- kertoa, mitä on tapahtunut ja kenelle
- kertoa tapahtumapaikan tarkka sijainti
- vastata mahdollisiin lisäkysymyksiin
- toimia ohjeiden mukaan
- odottaa kunnes saa luvan puhelun lopettamiseen

Kouluttajan kannattaa ladata puhelimeensa 112-sovellus. 112 Suomi on mobiilisovellus hätänumeroon soittamiseen ja hätäpaikannukseen. Sen lisäpalveluihin kuuluu päivystysnumerolistaus eri turvallisuustoimijoista sekä viranomaistiedotteiden välittäminen. Sovellus on ladattavissa sovelluskaupoista ilmaiseksi Android- ja iPhone-puhelimiin. Keskeisin sovelluksen tuoma hyöty on, että avunsaanti hätätilanteessa nopeutuu. Soittajan tarkka sijaintitieto välittyy hätäkeskukseen automaattisesti, mikä nopeuttaa hätäpuhelujen käsittelyä. Apua osataan lähettää paikalle lähimmästä mahdollisesta yksiköstä. Avun paikalle tuloa nopeuttaa se, että sijainti on tarkasti tiedossa.

Tapaturma tai sairaskohtaus

Kurssilla voi sattua myös vahinkoja, joiden seurauksena voi syntyä vammoja, haavoja ja muita loukkaantumisia. Myös sairaskohtaus saattaa yllättää kesken koulutuksen. Toimi silloin seuraavien Opeturvan ohjeiden mukaisesti:

- Tee nopeasti tilannearvio:
 - selvitä mitä on tapahtunut
 - onko potilas hereillä
 - hengittääkö hän, toimiiko sydän
- Käynnistä potilaan ensiapu. Jos et osaa itse, tiedustele, onko kurssilla tai sen läheisyydessä (hotellissa, muissa opiston tiloissa) ensiaputaitoisia.
- Pienet vammat voidaan ehkä hoitaa itse paikan päällä, suuremmissa vammoissa tai vakavissa sairastapauksissa tee hätäilmoitus 112.
- Hätäilmoitusta tehdessäsi kerro:
 - mitä on tapahtunut (mahdollisimman tarkkaan)
 - osoite ja kerros
 - miten opastus tapahtuu

- kuka olet
- älä sulje puhelinta, ennen kuin saat siihen luvan
- Järjestä selkeä opastus paikalle
- Älä jätä potilasta yksin

Tulipalo

Koulutuksen voi keskeyttää myös tulipalo. Tulipalon sattuessa Opeturva ohjeistaa toimimaan seuraavasti:

- Jos on mahdollista, rajoita palon leviäminen sulkemalla ovet ja ikkunat sekä poistamalla lähellä olevat tulenarat esineet ja syttyvät aineet.
- Pelasta itsesi ja kurssilaisesi.
- Varo hengittämästä savua (erittäin myrkyllistä). Laita esimerkiksi kasteltu huivi tai muu vaate nenän ja suun eteen, jos mahdollista.
- Ohjaa ryhmäsi lähintä poistumistietä ulos.
- Älä käytä hissiä tulipalon sattuessa.
- Mene kokoontumispaikkaan (selvitä etukäteen, missä se on!)
- Soita yleiseen hätänumeroon 112.
- Kerro kuka olet, missä palaa, osoite ja kerros, mikä palaa ja onko ihmisiä vaarassa.
- Älä katkaise puhelua ilman lupaa.
- Opasta palokunta paikalle.

Tilanteen jälkihoito

Ilmoita aina jälkikäteen myös lievät väkivallan uhkaa sisältäneet sekä muut vaaratilanteet esihenkilöllesi. Hän on vastuussa työturvallisuudestasi, ja siksi hänen tulee olla tietoinen myös niin sanotuista läheltä piti-tilanteista. Esihenkilö voi järjestää mahdollisuuden keskustella tapahtuneesta esimerkiksi työterveyshuollon ammattilaisten kanssa. Jos osallisilla on tarvetta käsitellä asiaa, on se hyvä tehdä mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Mahdollisuus pitää varata kaikille niille, joita traumaattinen tapahtuma koskettaa. Osallistumisen tulee olla kuitenkin vapaaehtoista.

Joskus eteen voi tulla tilanteita, joissa joudut käsittelemään traumaattisia tapahtumia myös oppijoiden kanssa. Jos kurssi on pitkä, eikä sitä ole päätetty tapahtuneen vuoksi keskeyttää, on tapahtuma syytä käydä yhdessä läpi ennen kurssin jatkamista. Voimme joutua myös sellaisiin tilanteisiin, jossa traumaattinen tapahtuma

ei ole sattunut juuri omalla kurssillamme. Jos esimerkiksi toista kurssia tai ammattiliiton jotain muuta toimintaa on kohdannut kriisitilanne, voi olla perustelua käydä tilannetta läpi myös omalla kurssillamme.

Jos käsittelet oppijoiden kanssa esimerkiksi lähelle osunutta terrori-iskua, on tärkeää puhua asiasta siten, että et tue vääristyneitä mielikuvia tai vahvista ennakkoluuloja ja uhkakuvia. Keskustelussa ei käytetä leimaavia sanoja (kuten uskonnollinen terrori, hullu, sairas), yleistäviä sanoja (kuten ulkomaalaiset, maahanmuuttajat, koulukiusatut) tai uhkaavia sanoja (kuten karmivaa, käsittämätöntä, epäinhimillistä, julmaa). On tärkeää huomata, että mikään yksittäinen tekijä (esimerkiksi uskonto, syrjäytyminen, mielenterveysongelmat, köyhyys tai kiusaaminen) ei pelkästään altista ihmistä väkivaltaiseen toimintaan. Tämän näkökulman esillä pitäminen on tärkeää myös käsiteltäessä ilmiöön liittyviä asioita oppijoiden kanssa.

Keskustelua voi johdatella eteenpäin esimerkiksi seuraavilla Suzanne Dworack-Peckin suosittelimilla tavoilla:

- Ihmiset pystyvät käsittelemään asiaa paremmin, jos heillä on tietoa tapahtuneesta. Kerro rehellisesti mitä tiedät, ja kerro myös mitä ei tiedetä. Tapahtumasta voi olla liikkeellä paljon väärinkäsityksiä ja huhuja, ja sekin on hyvä yhdessä todeta.
- Muistuta että olemme nyt turvassa.
- Rauhoittele niin paljon kuin mahdollista: poliisit tekevät kaikkensa, ettei tällaista enää tapahtuisi.
- Anna turvallinen olo kysellä, vaikka kysymykset saattaisivat kuulostaa itsekkäiltä. Kriisitilanteissa ihmiset saattavat uhrien kärsimyksen sijaan pohtia, vaikuttaako tapahtunut heidän elämäänsä.
- Muista, että usein tarvitaan vain joku, joka kuuntelee, hyväksyy ihmisten tunteet, ja on heitä varten läsnä.
- Muista että tapahtumat järkyttävät, ei keskustelu. Keskustelua ei kannata pelätä, vaan keskustelussa ihmiset saavat näyttää, miten järkyttyneitä ovat, ja se on ensimmäinen askel toipumiseen.
- Ei silti kannata pakottaa keskusteluun, mutta pidä ovi auki sille mahdollisuudelle, että voidaan palata asiaan.
- On hyvä olla seuraamatta tapahtumia koko ajan: telkkarit ja puhelimet kiinni ja ollaan yhdessä.

- Oppija saattaa miettiä, olisiko voinut estää tapahtuneen. Kerro, että se on normaali reaktio.
- Syyttely ei tarjoa ratkaisuja eikä turvaa. Ei siis syytellä esimerkiksi kaikkia tietyn uskonnon, kansalaisuuden tai sukupuolen edustajia.
- Lopuksi voit kertoa, mistä on saatavilla kriisiapua, jos joku kokee tarvitsevänsä enemmän tukea.

Huolipuheelle täytyy siis antaa aikaa ja tilaa, mutta keskustelussa on päästävä tämän vaiheen jälkeen eteenpäin. Keskustelua kannattaa johdatella kohti turvallisuuden tunnetta, jonka luominen on ensisijaisen tärkeää. Jos pystyt itse pysymään rauhallisena, voit omalla toiminnallasi viestiä turvaa ja arjen jatkumista.

Lopuksi

Tämän turvallisuuteen liittyvän katsauksen jälkeen osaamme toivottavasti toimia, jos joudumme vaikeaan tilanteeseen työssämme. Onneksi koulutuksissamme ei yleensä tapahdu yllättäviä asioita eikä kriisejä. Uhkaavat tilanteet ovat koulutustapahtumissamme erittäin harvinaisia. Toivomme siis kaikille luottavaista mieltä, turvallista oloa ja onnistuneita koulutuksia.

Lähteet

Dworack-Peck. How to talk to kids about terrorist attacks & School shootings.

Opeturva II-sovellus:

<https://tag.notecrow.com/tag/99a33263>.

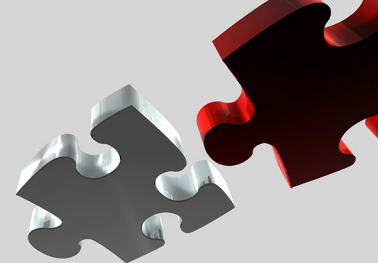
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/turvallisuuden-johtaminen>

Teperi, Lindfors, Kurki, Somerkoski, Ratilainen, Tiikkaja, Uusitalo, Lantto ja Pajala (2018):

Turvallisuuden edistäminen opetusallalla: Edusafe-projektin loppuraportti.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

<http://umami.fi/vapaa-aika/umami/puhejudoa-hankaliin-kohtaamistilanteisiin/>



Meitä tarvitaan

Tässä kirjassa olemme todenneet, että ay-pedagogiikka erottuu monin tavoin yleisestä aikuiskoulutuksesta. Suurin erottava tekijä on tietysti arvomaailma. Yhteiskunnallinen keskustelu ja yleinen arvomaailma ovat tuntuneet viime vuosina jälleen koventuneen. Olemme taistelleet työttömien ihmisoikeuksien puolesta aktiivimallia vastaan, työntekijöiden ihmisarvosta ja oikeuksista monissa yhteyksissä, ja muutenkin lempeän ihmiskuvan ja oikeudenmukaisuuden puolesta. Jopa koulutuspoliittisessa keskustelussa yhteiskunnan vahvana trendinä on tuntunut olevan kilpailutalous, jolle on keskeistä tulosvastuullisuus, kilpailuttaminen, visiot ja strategiat. Kouluttajat nähdään opetuspalveluiden tarjoajina, ja opiskelijat pedagogisia ostoksia tekevinä kuluttajina. Ay-pedagogiikka toimii tarpeellisena vastavoimana sellaiselle kehitykselle, jossa ei pyritä suurempaan tasa-arvoon tai ihmisistä huolehtimiseen, vaan sen sijaan myydään, ostetaan ja kilpaillaan.

Ay-pedagogiikka on väistämättä yhteydessä liikkeeseen, johon ihmiset sitoutuvat. Freiren mukaan liikkeen lähtökohta on aina ihmisissä itsessään. Koska ihmiset eivät kuitenkaan ole erillään maailmasta ja todellisuudesta, liikkeen on alettava ihmisen ja maailman välisestä suhteesta. (Freire 2018, 91.) Liike nousi esiin myös ay-kouluttajien kanssa käymissäni keskusteluissa. Yksi kouluttaja totesi: ”On kouluttajan tehtävä lypsää ihmisestä se- liike. Mä puhuisin niinku liikkeestä.” Ajatus on siis sama kuin Freirellä, että liike on ihmisessä jo, ja kouluttaja saa kaivettua sen esille ja käyttöön. Yksi ay-kouluttaja mainitsi myös keinon liikkeen löytämiseksi: ”Dialogissa se löytyy se tieto ja se liike.”

Ay-pedagogiikka erottuu yleisestä aikuiskoulutuksesta myös kohderyhmänsä kautta – erityisesti SAK:lainen ay-pedagogiikka. Tässä suhteessa koulutuksemme tulee erityisen suureen tarpeeseen. PIAAC-tutkimuksen mukaan koulutustaustalla on iso vaikutus osaamiseen. Ammatillisen koulutuksen hankkineiden osaaminen on kautta linjan muita heikompaa. Työttömistä joka viidennellä on heikot perustaidot. Heikoimmin koulutetut osallistuvat myös muita vähemmän

aikuiskoulutukseen. Henkilöstökoulutus on suuri aikuiskoulutuksen alue, ja tutkitusti ylempiin toimihenkilöihin kuuluva palkansaaja saa vuosittain yli kaksinkertaisen määrän henkilöstökoulutusta verrattuna työntekijä-palkansaajaan. Tässä meillä on kiulu paikattavana!

Heikoimmat perustaidot omaavat uskovat tutkimuksen mukaan vähiten omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa yhteiskunnassa. He myös osallistuvat vähemmän vapaaehtoistyöhön ja luottavat vähemmän toisiin ihmisiin. Lisäksi heidän terveytensä on heikempi kuin niiden, joiden perustaidot ovat vahvemmat. Ei ole liioittelua sanoa, että meidän työmme ay-kouluttajina vaikuttaa ihmisten yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja aktiivisuuteen, asemaan työmarkkinoilla ja palkkakehitykseen, ja koko ihmisen hyvinvointiin. Perustaitojen vahvistaminen auttaa ihmistä työllistymään, pysymään työelämässä ja olemaan yhteiskunnallisesti aktiivinen. Ay-koulutuksella me vaikutamme kaikkeen tähän.

Ay-koulutuksen volyyymi yhteiskunnassa on merkittävä. SAK:n mukaan ammattiliittojen järjestämään koulutukseen osallistuu Suomessa vuosittain noin 50 000 ihmistä (www.sak.fi), kun esimerkiksi vuonna 2017 muuhun kuin työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen osallistui kokonaisuudessaan 400 000 ihmistä (Niemi & Ruuskanen 2017, 6). Ammattiliittojen koulutusta on kuitenkin tutkittu hyvin vähän, ja aikuiskoulutusta tutkittaessa tämä osa-alue on jäänyt vähälle huomiolle (Ball 2003, 297). Ehkäpä tämä kirja tarjoaa tulevaisuudessa myös tutkijoille hyvää materiaalia tutkimuksen pohjaksi.

Toinen toisiamme tukien

Tässä kirjassa olemme käsitelleet ay-pedagogiikan erityispiirteitä monista eri näkökulmista ja teemoista lähtien. Näkökulmien runsaus kertoo osaltaan siitä, miten monipuolinen ay-kouluttajan työnkuva on. Kouluttajan pitää olla moninaisten opetettavien sisältöjen asiantuntija, oppimisen asiantuntija, pedagogi ja oman työnsä kehittäjä. Samalla pitää osata olla ohjaaja, yhdenvertaisen

ja turvallisen oppimisympäristön luoja, toisinaan jopa markkinoija ja konsultti. Näiden lisäksi pitäisi olla tietotekniikkaosaaja ja verkkopedagogiikan tuntija, kyettävä hyvään tiimityöhön ja tunnettava erilaisia kulttuureita. Lisäksi pitää osata tunnistaa oppimisvaikeudet ja puuttua niihin taitavasti. Tällaisen tehtävän edessä meidän on syytä muistaa paitsi jatkuvasti mielessämme oleva osallistujien hyvinvointi ja voimautuminen, myös oma jaksamisemme.

Pystyykö yksittäinen kouluttaja edes vastaamaan näin vaativaan ja monipuoliseen tehtäväkenttään uupumatta? Mahdollisesti ei. Onneksi olemme kuitenkin tässäkin kirjassa todenneet, että yhdessä tekemisen voima erottaa ay-pedagogiikan hyvin selvästi muusta aikuiskoulutuksesta. Tässä meillä onkin kädessämme ratkaisun avaimet. Ratkaisuksi ay-kouluttajien jaksamiseen, voimautumiseen ja osaamisen kehittämiseen voidaan ajatella yhteistoiminnallisia voimatiimejä, jotka toimivat parhaimmillaan yli liitto- ja oppilaitosrajojen. Joillain koulutuksen osa-alueilla tällaisia voimatiimejä jo toimiikin. Esimerkiksi etä- ja verkko-opiskelun yleistyminen on jo vaikuttanut osaltaan tiimityöskentelyn lisääntymiseen, sillä verkkokursseja on vaikea toteuttaa aivan yksin. On hyvä, jos porukasta löytyy sisällön asiantuntija, verkkopedagogiikan asiantuntija, visuaalinen osaaja ja joku, joka tietää, mille alustalle kurssi kannattaa rakentaa. Näiden lisäksi ainakin itse tarvitsen tukijaa, tsemppaajaa ja kannustajaa.

Yksinäisestä sankarikouluttajasta on siis siirryttävä kohti yhteistoiminnallisia voimatiimejä. Tiimien ei tarvitse toimia vain yksittäisen liiton tai oppilaitoksen sisällä, vaan parhaaseen lopputulokseen päästään, kun ay-kouluttajat toimivat voimauttavassa yhteistyössä yli rajojen. Tavoitteet ja menetelmät ovat yhteisiä, ja niihin päästään parhaiten toinen toisiamme tukien.

Lähteet

Ball, M. 2003. Considering trade union education as a community of practice. *International Journal of Lifelong Education* 01 January 2003, Vol.22(3), pp.297–310.

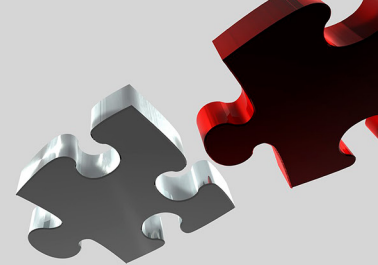
Freire, P. 2018. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino. Suomentanut Joel Kuortti. Portugalinkielinen alkuteos *Pedagogia di Oprimido*, 1970.

Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti: yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään. Tampere: University Press.

Niemi, H. & Ruuskanen, T. 2017. Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017. Tilastokeskus.

PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), <https://ktl.jyu.fi/fi/piaac>

Söder, K. 2020. Yhdessä me toimimme ja muutamme maailman. Opettajien näkökulma ammattiliittojen järjestämään koulutukseen. Helsingin yliopisto.



Pipsa Härkönen (YTM) on toiminut viimeisten yli 20 vuoden ajan koulutussuunnittelijana ja kouluttajana ammattiliittojen jäsenille ja luottamushenkilöille suunnatuilla työhyvinvointi- ja työyhteisötaitojen kursseilla. Hän on kehittänyt erityisesti ay-liikkeen luottamushenkilöille suunnattua työnohjausta ja vertaistukea. Aiemmin hän työskenteli vuosia myös kansanterveys- ja vammaisjärjestöjen kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseilla ryhmänohjaajana ja kurssinvetäjänä.

Koulutukseltaan hän on sosiaalipsykologi, toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja, ammatillinen opettaja ja voimavarakeskeinen työnohjaaja.

Pipsa uskoo, että koulutuksissa arvostava kuuntelu ja kohtaaminen on tärkeää, itse asiassa edellytys tavoitteelliselle oppimiselle.

Inari Juntumaa on toiminut yli vuosikymmenen ajan ay-kouluttajana useassa yhteiskunnallisessa ja työelämäoppilaitoksessa. Keskeisiä opetussisältöjä ovat olleet yhteiskunnallinen, järjestöllinen ja työpaikkavaikuttaminen. Koulutukseltaan Inari on yhteiskuntatieteilijä ja aikuisopettaja. Yhteiskunnallinen muutostyö on intohimo, ja sitä Inari onkin toteuttanut erinäisten palkkatöiden lisäksi paitsi kirjoittamalla useisiin julkaisuihin, myös lukuisten järjestöjen, kampanjoiden ja tempausten merkeissä.

Antti Mäki on järjestäjä, ay-aktiivi ja kehittäjä, joka innostuu uuden tekemisestä ja vanhan kehittämisestä. Yhteisöpedagogin opintojen suorittaminen vahvisti Antin ammatillista kouluttajan osaamista ja antoi myös vahvistusta sille, että kehittäjää tarvitaan suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Pitkähkö ja aktiivinen jäsenyys Metalliliitossa/Teollisuusliitossa on antanut Antille näkemystä ja kokemusta siitä, miten järjestämisen avulla saadaan palautettua joukkovoimaa sinne, mistä se on lähtöisinkin - työpaikoille, työyhteisöihin. Lisäksi Antti on digitaalisten työkalujen ja toimintatapojen sekakäyttäjä, joka on aina valmis tarttumaan uuteen haasteeseen – oli sitten kyseessä ammattiliittojen toiminta, yhteiskunnallinen vaikuttaminen tai työväenliikkeen aate- ja arvomaailman tukeminen.

Kirsi Mäki (VTM) on toiminut opettanut ja tutkinut mm. työväenliikkeen historiaa ja sukupuolentutkimusta ennen siirtymistään TSL:oon koulutussuunnittelijaksi vuonna 2017. Nykyisin Kirsi toimii koulutuspäällikkönä yhteiskunnallisen koulutuksen yksikössä. Kirsi on ollut mukana myös kehittämässä eurooppalaista ay-koulutusyhteistyötä mm. European Trade Union Institute ETUI:ssa. Kirsi näkee ay-pedagogiikan muutosvoimana, joka ei tunne kansallisia rajoja. Eri puolilla maailmaa kokoontuu tälläkin hetkellä ay-koulutuksiin muutoksentehtäviä oppimaan yhdessä ja toimimaan yhdessä ihmisarvoisen työelämän ja oikeudenmukaisen maailman rakentamiseksi.



Marjo Nurmi (FM) on Murikka-opiston viestintäaineiden opettaja ja erityisopettaja. Hän aloitti opettajanuransa yläasteen äidinkielen lehtorina 80-luvulla. Murikassa hän kiinnostui aikuisten oppimisvaikeuksista sekä niiden vaikutuksista paitsi oppimiseen myös työelämään ja yksilön elämänhistoriaan. Osallistavan ja voimaannuttavan pedagogiikan kehittäminen sekä oppimisen pulmia kokevien aikuisten auttaminen ja heidän puolestaan puhuminen on ollut hänelle tärkeä ja motivoiva tehtävä.

Marjo uskoo tutkivaan opettajuuteen: opettajana kehittyy niin kauan kuin jaksaa olla kiinnostunut siitä, miten oppija kokee oppimistilanteet, mikä häntä auttaa ja millaisia esteitä oppimisen tielle voi tulla. Murikan koulutustehtävän lisäksi hän on jakanut osaamistaan myös pedagogiikkakursseilla sekä luennoimalla monenlaisille kohderyhmille, mm. tuleville ja nykyisille opettajille ja kouluttajille.

Ari Näätösaari on toiminut vapaaehtoistoiminnassa jo 40 vuotta. Kokemusta riittää sekä vapaaehtoisena, että toiminnan vetäjänä. Ari on koko ikänsä miettinyt vapaaehtoistoiminnan anatomiaa ja löysi sen yhteisöpedagogi-opintojen yhteydessä sosiokulttuurisesta innostamisesta ja erityisesti J.V Merinon kahdesta määritelmästä, joissa ”sosiokulttuurisen innostamisen avulla herätetään henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole, luodaan liikettä, huolestuneisuutta, levottomuutta ja tuetaan aloitteellisuutta, asioiden täytöntöönpanoa, itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa. Toinen tavoite on tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka jo ovat olemassa, vaikka ne olisivatkin heikot ja tiedostamattomat.” Kansalaisjärjestöissä tämä tarkoittaa toiminnan mahdollistamista vapaaehtoisille eli vapaaehtoistoiminnan johtamista.

Yhteisöpedagogi YAMK koulutuksen lisäksi Ari on kouluttautunut leipuriksi ja kouluttajaksi sekä suorittanut johtamisen erikoisammattitutkinnon.

Katri Söder (YTM) on toiminut monenlaisissa yhteiskunnallisissa luottamustehtävissä, kuten pääluottamusmiehenä, Suomen ylioppilaskuntien liiton hallituksen jäsenenä, valtakunnallisen opiskelijajärjestön puheenjohtajana ja myös kunnallispolitiikassa. TSL:ssä hän on toiminut yhteiskunnallisen koulutuksen päällikkönä, aikuisten perustaitojen koulutuksen päällikkönä sekä viestintäpäällikkönä. Parhaillaan hän toimii TSL-opintokeskuksen rehtorina sekä osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen asiantuntijana. Katrilla on opettajan ja rehtorin kelpoisuus. Häntä on aina kiinnostanut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen monesta eri näkökulmasta, ja hän on pitänyt näitä kysymyksiä esillä niin työtehtävissään kuin luottamustoimissaan. Katrin mukaan vakaisissa ja toimivissa yhteiskunnissa toteutuu aito tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteiskuntaluokkien, sukupuolten, uskontojen ja ylipäänsä kaikkien ihmisten välillä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät kuitenkaan toteudu itsestään, vaan niiden eteen on tehtävä töitä joka päivä.

Leemaria Väliatalo (FM) on opettaja, joka on paneutunut erityisesti Suomeen muuttaneiden ja suomea vielä oppivien aikuisten koulutukseen ja oppimispolkuihin. Viimeiset kymmenen vuotta hän on kouluttanut perustaitoja esimerkiksi kotoutumiskoulutuksessa, työpaikoilla ja ammatillisessa koulutuksessa. Samalla hän on perehtynyt vuorovaikutuksen mahdollistamiseen myös silloin kuin yhteistä vahvaa kieltä tai kulttuuritaustaa ei ole. Leemaria on työskennellyt TSL:ssä koulutussuunnittelijana syksystä 2019 lähtien. TSL:ssä hän on kehittänyt kulttuuri- ja kielitietoista koulutusta, joka tarjoaa kouluttajille ja työyhteisöille välineitä ja tukea kieli- ja kulttuurimuurien ylittämiseen.



ISBN 978-951-701-549-3