


Selvitys kartoittaa aikuiskouluttajien osaamis-  
tarpeita heidän yksilöllisten kokemustensa perusteella  
sekä heidän suhtautumistaan yhteispohjoismaisiin  
koulutushankkeisiin ja osaamisen kehittämiseen.



# Aikuiskouluttajan pätevyys ja osaamisen kehittäminen



NVL kesäkuu 2017

© Pohjoismainen aikuiskoulutusverkosto  
ja Nordplus Adult -ohjelma

[www.nvl.org](http://www.nvl.org)

ISBN 978-952-7140-33-8

Pohjoismaiden ministerineuvosto  
on rahoittanut tämän julkaisun  
NVL:n kohdennetulla tuella.



Nordiska  
ministerrådet

**Laatija:**

- Jonas Sprogøe,  
Bedre Praksis ApS
- Laila Vetterlain Hansen,  
IUP, Aarhus Universitet
- Malene Vangdrup,  
hovedadministrator for  
Nordplus Voksen, Styrelsen for  
Forskning og Uddannelse
- Maria Marquard,  
NVL koordinator, Aarhus Universitet

**Valokuvat:**

Johannes Jansson / [norden.org](http://norden.org) (s. 1, 6, 34)  
Silje Bergum Kinsten / [norden.org](http://norden.org) (s. 14)  
Benjamin Suomela / [norden.org](http://norden.org) (s. 4, 10, 18, 48)  
[unsplash.com](http://unsplash.com) / Gustav Gullstrand (s. 38)

**Taitto:**

Marika Elina Kaarlela/Gekkografia

# Sisällysluettelo

- 4 Esipuhe
- 6 JOHDANTO
  - 8 Tutkimuksen taustaa
- 10 KYSELYTUTKIMUS LYHYESTI
- 13 SELVITYKSEN RAKENNE
  - 14 Osa 1: Yleistietoa vastaajista
    - 17 Kooste ja jatkokysymykset
  - 18 Osa 2: Osaamisulottuvuus
    - 20 Erityisen tärkeät osaamisalueet aikuisoppimisen parissa toimiville
    - 24 Kooste ja jatkokysymykset
    - 25 Aikuisoppimisen parissa työskentelyä vahvistava osaaminen
    - 30 Kooste ja jatkokysymykset
    - 32 Laadulliset vastaukset
    - 32 Kooste ja jatkokysymykset
  - 34 Osa 3: Kohderyhmäulottuvuus
    - 35 Työnantaja, yhteys toimialaan ja osaamisvaatimukset
    - 36 Kooste ja jatkokysymykset
  - 38 Osa 4: Pohjoismainen yhteistyö
    - 39 Kokemukset osallistumisesta yhteistyöhön pohjoismaisessa viitekehyksessä
    - 40 Kiinnostus osallistumiseen
    - 40 Mahdolliset osallistumisen esteet
    - 43 Osaamisen kehittämisestä hyötyminen
    - 46 Kooste ja jatkokysymykset
  - 48 Osa 5: Kooste
- 52 Kirjallisuus
- 53 Viitteet
  - 53 Liite 1. Yleistietoa vastaajista
  - 56 Liite 2. Osaamisen arviointi kohderyhmittäin

# Esipuhe



Kaikissa Pohjoismaissa on vakiintunut ja kattava aikuis-  
koulutusjärjestelmä, jonka tarkoituksena on kehittää, so-  
peuttaa ja vahvistaa aikuisoppijoiden osaamista nopeasti  
muuttuvan yhteiskunnan ja työelämän tarpeisiin.

**P**ohjoismaiset koulutusjärjestelmät ovat historian saatossa osoittaneet joustavuutensa, mutta viime vuosina niihin on kohdistunut enenevässä määrin paineita uusien, globalisaation ja muiden syiden seurauksena syntyvien vaatimusten sisäistämistä ja niihin sopeutumisesta. Digitalisaatio ja väestörakenteen ja työvoiman saatavuuden muutokset ovat vain joitain ehtoja, joilla on suoria vaikutuksia koulutusjärjestelmien sisältöön ja järjestämiseen.

Oppilaitoksiin sekä erityisesti yksittäisiin opettajiin kohdistuu suuria vaatimuksia, sillä koulutuksen ja oppimisen laatu ja vaikutus saadaan aikaan nimenomaan oppimistilanteissa.

Vaikka opettajan rooli koulutuksen laadun takaajana on ratkaiseva, useissa pohjoismaisissa selvityksissä todetaan, että järjestelmätasolla aikuiskoulutuksen opettajia ei huomioida ja tueta riittävästi mitä tulee osaamisen kehittämiseen, koulutustasoon ja ammattimaisuuteen. Tämä koskee niin perusopintoja kuin täydennyskoulutusta.

Selvityksissä käsitellään ensisijaisesti osaamisen kehittämistä järjestelmän näkökulmasta, eivätkä yksittäisen opettajan omassa työssään tarvitsemat tai kokemat erityiset osaamistarpeet ole aiemmin olleet tutkimuskohteena Pohjoismaissa.

**Selvityksen tarkoitus** on täydentää aiempien raporttien tuloksia ja johtopäätöksiä kartoittamalla aikuiskouluttajien omia kokemuksia osaa-mistarpeista.

Samanaikaisesti selvitys pyrkii selkeyttämään aikuiskouluttajan suhtautumista aikuisoppimisen yhteispohjoismaisiin koulutushankkeisiin. Se luo perustaa suosituksille, jotka koskevat jatkotyötä pohjoismaisten aikuiskouluttajien osaamisen kehittämiseksi.

Selvitys on yhteenvedo syksyn 2016 ja kevään 2017 aikana toteutetun kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen toimeenpanijoina ja rahoittajina ovat toimineet Pohjoismaiden ministerineuvoston alaisuudessa toimiva pohjoismainen aikuiskoulutusverkosto (NVL) ja Nordplus Adult -ohjelma ja sen valmistelussa on ollut mukana Jonas Sprogøe Bedre Praksis ApS -toimistosta.

Selvityksen tulokset esitellään Nordplusin/ NVL:n yhteisessä The Adult Educator and Innovation -konferenssissa Lundissa syyskuussa 2017.

Kirjoittajat haluavat kiittää kaikkia vastaajia eri Pohjoismaissa heidän vastauksistaan ja erityisesti vastaajien osaamisen kehittämistä ja sen tarpeita koskevista henkilökohtaisista ajatuksista.

#### **Mukavia lukuhetkiä!**

*Malene Vangdrup,*  
Nordplus Adult -ohjelman pääkoordinaattori

*Maria Marquard,*  
Pohjoismaisen aikuiskoulutusverkosto NVL:n  
Tanskan koordinaattori

# Johdanto



Pohjoismaiden ministerineuvoston vision mukaan Pohjoismaat ovat vahvan tiedonpohjan alue, jonka koulutus-, tutkimus- ja innovaatioympäristöt toimivat hyvin myös rajojen yli.

**K**oulutus kaikilla tasoilla kuuluu Pohjoismaiden ministerineuvoston toimintaan. Ministerineuvosto tukee ja kehittää aikuisoppimista koskevaa työtä kahden ohjelman kautta. Nämä ovat Nordplus Adult ja pohjoismainen aikuiskoulutusverkosto NVL. Molemmat ohjelmat kattavat kaikki aikuisoppimisen osa-alueet, oli kyseessä sitten muodollinen, vapaamuotoinen tai arkioppiminen, yleinen tai ammatillinen aikuiskoulutus, vapaamuotoinen aikuiskoulutus tai vapaaehtoinen järjestötoiminta.

Nämä ohjelmat ovat osa Pohjoismaiden ministerineuvoston toimia pohjoismaisen yhteistyön vahvistamiseksi ja kehittämiseksi aikuisoppimisen järjestelmällisessä kokemusten ja parhaiden käytäntöjen vaihdossa. Jokaisella ohjelmalla on kuitenkin omat, muita ohjelmia tukevat painopisteensä ja tavoitteensa.

**Nordplus Adult -ohjelma** tarjoaa taoudellista tukea koulutusyhteistyöhön viidessä maassa Pohjoismaiden ja Baltian alueella sekä autonomisilla alueilla, Grönlannissa, Färösaarilla ja Ahvenanmaalla.

Ohjelma tukee erityisesti monikan-sallista liikkuvuutta, verkostoyhteistyötä ja projektiyhteistyötä. Pääajatus on, että yhteistyöllä eri tyyppisten ja eri maista tulevien sidosryhmien kanssa niiden erilaisten kokemusten, tiedon ja perinteiden pohjalta voidaan luoda uudenlaista inspiraatiota ja ideoita, jotka vahvistavat alan kehitystä.

Nordplus Adult -ohjelma pyrkii toimimaan ensisijaisesti pohjalta ylös päin, ja oppilaitokset päättävät itse, mihin teemoihin ja aiheisiin ne keskittyvät ohjelman yleisten tavoitteiden puitteissa.

**NVL pyrkii edistämään** elinikäistä oppimista erityisesti aikuisoppimista painottaen. NVL:n tavoitteena on rakentaa siltaa tutkimuksen, koulutuksen ja toimintatapojen välille ja luoda yhteys tarpeiden ja kiinnostuksenkohteiden välille pohjoismaisissa aikuisoppimisen oppimisympäristöissä sekä Pohjoismaiden ministerineuvoston tärkeimpien teemojen toteuttaminen. Käytännössä NVL toimii temaattisten, ylikansallisten ja toimialat ylittävien verkostojen kautta. NVL:ssä on tällä hetkellä kymmenen aktiivista verkostoa, joiden toimet keskittyvät Pohjoismaiden ministerineuvoston prioriteetteihin liittyviin erityisteemoihin.

Nordplus Adult -ohjelma ja NVL tekevät yhteistyötä muun muassa luodakseen yhteyksiä aikuisten oppimisympäristöjen välille ja välittääkseen tietoa tuloksista sekä yleisen tiedonvälityksen ja konkreettisten projektien parissa. Nordplusin liikkuvuus- ja yhteistyöprojektien ja NVL:n teemaverkostotyön välillä kehitetään yhteyksiä ja yhteistyötä, kun se koetaan aiheelliseksi.

Aikuiskouluttajan osaamisen kehittäminen aikuisoppimisen laadun takaamisessa on teema, joka saa yhä enemmän painoarvoa sekä Nordplus Adult -ohjelman että NVL:n työssä.

Yleistasolla Nordplus Adult -ohjel-



**NVL:n työ perustuu Pohjoismaiden ministerineuvoston strategiseen suunnitelmaan *Quality and Relevance in Education and Research* vuodelta 2015.**

---

I Katso NVL:n tämänhetkinen verkosto: [nvl.org/Natverk/Alle-natverk](http://nvl.org/Natverk/Alle-natverk)



Selvityksessä kuvataan syksyn 2016 ja kevään 2017 aikana toteutetun kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tuloksia. Tutkimus keskittyy asioihin, joita pohjoismaiset aikuis-kouluttajat pitävät tärkeinä osaamisalueina työssä aikuiskoulutuksen parissa, aikuiskouluttajien omia kokemuksia liittyen osaamisen kehittämisen tarpeisiin sekä aikuiskouluttajien näkemyksiä potentiaalisista koulutushankkeista Pohjoismaissa aikuis-koulutuksen saralla.

**Painopiste on ammattilaisten kokemuksissa omista osaamistarpeistaan, ja selvitys tähtää täydentämään aiempien raporttien tuloksia ja tarjoamaan perustan jatkotoimille pohjoismaisten aikuiskouluttajien osaamisen kehittämisessä**

man tulisi toimia aikuisoppimisen kehityksen ja innovaatioiden katalyyttinä, joka tukee aikuiskouluttajien koulutusmahdollisuuksien kehitystä, vastaamista kurssien osallistujien uusiin tarpeisiin tai uusien organisaatiomuotojen ja koulutusmenetelmien kokeiluja. Projektit keskittyvät usein yksittäisten kouluttajien kokemuksiin erityishaasteisiin esimerkiksi jossain tietyssä opetustilanteessa. Muisa tapauksissa tavoitteena on järjestelmätason kehittäminen.

Konkreettisessa projektiyhteydessä eri tyyppiset toimet tukevat aikuiskouluttajien osaamisen kehittymistä eri tavoilla. Nordplus Adult tarjoaa taloudellista tukea opettajille ja opetushenkilöstölle, jotta he voivat osallistua jatkokoulutukseen, itse järjestämilleen opintovierailuille tai tutustumiskäynneille yhteistyöoppilaitoksiin. Tämä antaa heille mahdollisuuden kehittää ammattitaitoaan ja oppia uutta muista kulttuureista ja oppimistavoista. Ohjelma tukee myös kehityshankkeita, joiden tavoitteena on muun muassa kehittää kursseja aikuiskouluttajille, -ohjaajille ja muille opettajille.

**Lähes kaikissa** NVL-verkostoissa aikuiskouluttaja nimetään erityisen tärkeäksi koulutuksen ja oppimisen laadun ja tehon takaamisessa. Didaktiikan ja pedagogiikan erityisosaamisen tarve on mainittu sellaisten alueiden kohdalla kuin ohjaaminen, aiemmin opitun arviointi, luku- ja kirjoitustaito, monikulttuuriset kohderyhmät, yrittäjyyteen liittyvät ja innovatiiviset oppimisprosessit, vanki-

laopetus ja työssäoppiminen.

Myös virallinen koulutusjärjestelmä, esimerkiksi maisterinopintojen ohjaus, vieraan kielen opetus, erityisopetus ja niin edelleen, painottavat tarkemmin rajattuihin teemoihin syventymistä ja halua kehittää aikuiskouluttajien ammattitaitoa määrättyillä alueilla.

NVL:ssä keskustellaan jatkuvasti siitä, kuinka aikuisopettajien osaamista on mahdollista edistää, sekä aikuiskoulutuksen yleisellä tasolla että tieteellisen didaktiikan tasolla eri verkostojen puitteissa ja tarvittaessa myös yleisesti.

Sekä NVL:n että Nordplus Adultin toimintatapa on joustava ja verkostolähtöinen ja niillä on kokemusta toimintamenetelmistä, jotka voivat toimia lähtökohtana innovatiivisille tavoille aikuiskouluttajien osaamisen jatkuvaan kehittämiseen Pohjoismaissa.

## TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Aikuisoppimisen ja osaamisen kehittämisen paikkoja ovat oppilaitokset, ammattiorganisaatiot, yksityiset ja julkiset työpaikat sekä kansalaisyhteiskunta.

”Aikuiskouluttaja”-käsite tuleeikin ymmärtää yleisellä tasolla ja se käsittää useita rooleja, muun muassa opettajan, mahdollistajan, konsultin, neuvonantajan ja vapaaehtoiskoordinaattorin roolit.

Kuten yllä mainittu, sekä Nordplus Adult että NVL ovat keskittyneet aikuiskouluttajien merkitykseen aikuiskoulutuksen laadulle sekä aikuisoppimisen prosessien toteuttamiselle, ja tämän seurauksena on laadittu seuraavat selvitykset:



**NVL:n aikuiskoulutuksen kehitysprojekti ”Innovative Learning Processes in Practice”** (Marquard 2009) sisältää suosituksen ”perustaa pohjoismaisia ja monialaisia jatko- ja täydennyskoulutuksen mahdollisuuksia lisäämällä prosessi- ja kokemuspohjaisia kursseja, jotka täydentävät nykyistä koulutus-tarjontaa” (käännös selvityksen kääntäjän).

**Nordplus Adultin BABAR-hankkeessa** (Milana et al. 2010a) kuvaillaan Tanskan, Viron ja Ruotsin koulutusjärjestelmiä ja peruskoulutuksen mahdollisuuksia aikuiskoulutuksessa. Sen tärkeä johtopäätös on, että aikuiskoulutuksen opettajista ei yleensä ole kuvausta toimintapoliittisissa asiakirjoissa, eikä näissä kolmessa maassa ole virallisia pätevyysvaatimuksia aikuiskouluttajien koulutukselle.

Yksi EU:n nyt jo päättyneen, Grundtvig-ohjelmaan kuuluneen **”BAEA – Becoming Adult Educator in the European Area”** (Milana et al. 2010b) -projektin tärkeimmistä johtopäätöksistä oli, että vaikka aikuiskoulutukseen on kohdistettu paljon huomiota, aikuiskouluttajien pätevyys on jäänyt paitsioon. Selvityksessä suositellaan perustason aikuiskoulutuksen järjestämistä ja jatko- ja täydennysopintojen mahdollistamista aikuiskouluttajien ammattitaidon vahvistamiseksi.

Myös tutkimus **”Teaching Adults – Just a matter of talent”** (Rønning & Grepperud 2009) nostaa esiin ristiriidan siinä, kuinka tärkeänä aikuiskouluttajaa pidetään opetuksen laadun, vaikutusten ja hyödyn kannalta ja kuinka vähän aikuiskouluttajan osaamisen kehittämiseen ja ammattitaitoon kohdistetaan huomiota.

**”IVEU – Integration Through Adult and Continuing Education”** (Pohjoismaiden ministerineuvosto 2010) -selvitys korostaa aikuiskouluttajan merkitystä integraatiostrategioiden onnistumiselle ja nostaa esiin,

kuinka aikuiskouluttajien osaamisen kehittämisen tulisi olla järjestelmällistä tietyissä aineissa, esimerkiksi toisena kielenä opetettavissa pohjoismaisissa kielissä ja aiemmin opitun arvioinnissa.

**”The Nordic Adult Educator – A mapping of competence requirements for adult educators and education opportunities within the adult education area in the Nordic countries”** (Marquard & Sørensen 2011). Selvityksessä todetaan muun muassa, että aikuiskouluttajille on asetettu akateemisia pätevyysvaatimuksia sekä joitain yleisiä vaatimuksia koulutusosaamisesta, mutta yleensä opettajien pätevyydelle aikuiskouluttajina ei aseteta virallisia vaatimuksia. Haastatteluista käy kuitenkin ilmi, että aikuiskoulutuksessa työskenteleminen vaatii erityistä aikuiskoulutuksen didaktiikkaosaamista. Tutkimus osoitti, että tarjotun aikuiskoulutuksen sisällössä ja laajuudessa on merkittäviä eroja kansallisilla tasoilla ja eri toimialoilla. Selvitys osoittaa myös, että huolimatta alueellisista eroista Pohjoismaiden välillä on myös paljon yhtäläisyyksiä, minkä vuoksi yhteispohjoismaisten toimien suositteleminen aikuiskoulutuksessa on suositeltavaa.

**Nordplus Adultin ”Competence profiles and competence development for those who work with validation”** (Aagaard et al. 2015) -projekti (koordinaattorina National Knowledge Centre for Validation of Prior Learning, VIA UC) toteutettiin vuosina 2014–2015 ja sen tarkoituksena oli tarjota kokonaiskuva siitä, mitä osaamista validoinnin eri toimijat tarvitsevat laadukkaaseen palvelun taakamiseksi. Projektin seurauksena on kartoitettu koulutuksen neuvonantajien ja muiden käytännön validointityötä tekevien tehtäviä sekä heidän osaamistarpeidensa tunnistamista ja hankesuosituksia Pohjoismaissa ja kansallisesti.

# Lyhyesti tietoa tutkimuksesta



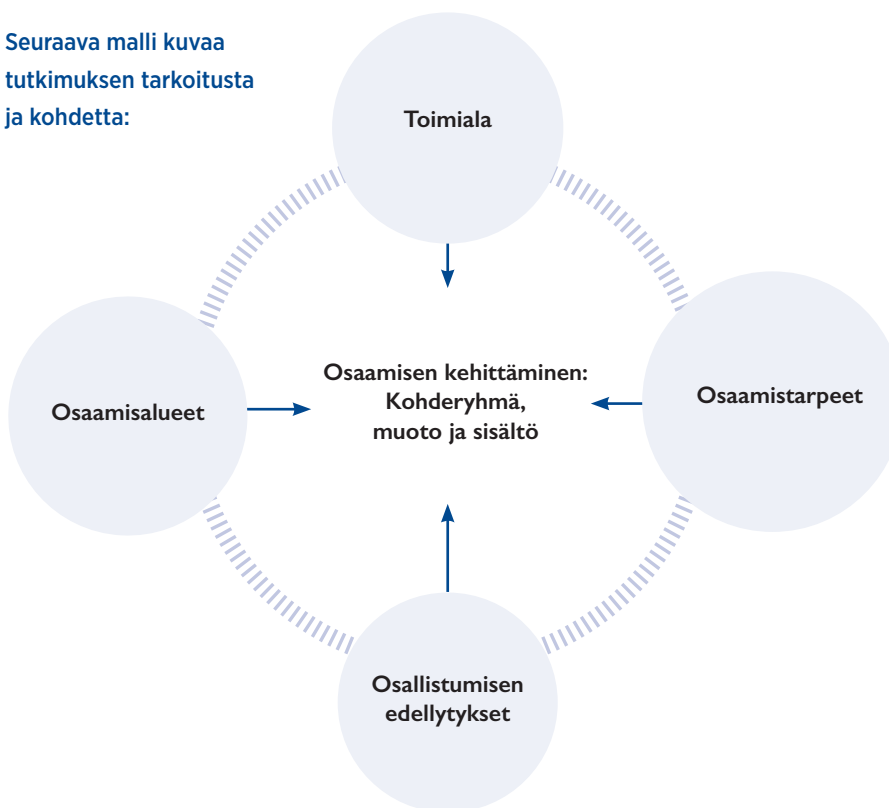
Tutkimus on samoilla linjoilla edellä mainittujen raporttien kanssa aikuiskoulutuksen, osaamisen ja osaamisen kehittämisen teemoissa.

**T**ämän tutkimuksen erityispiirre on, että kysymme toimijoiden omista kokemuksista ja tarpeista. Tutkimus on suuntausanalyysi, jossa tarkastellaan aikuiskouluttajan osaamista ja osaamistarpeita useista näkökulmista sekä esitetään uusia kysymyksiä lisätarkastelun tai -tutkimusten pohjaksi sekä Pohjoismaissa käytävää jatkokeskustelua varten.

**Tutkimus keskittyy** neljään teemaan:

- 1) Vastaajien kokemus eri osaamisalueiden merkityksestä aikuisoppimisen parissa työkennellessä.
- 2) Heidän omat osaamistarpeensa.
- 3) Osaamistarpeet suhteessa toimialaan.
- 4) Osallistumisen ehdot, mukaan lukien vastaajien kokemukset pohjoismaisesta yhteistyöstä osaamisen kehittämisessä.

Seuraava malli kuvaa tutkimuksen tarkoitusta ja kohdetta:



Tutkimuksessa tarkastellaan, eroavatko näkemykset osaamisalueiden tärkeydestä ja omista osaamistarpeista riippuen siitä, missä aikuisoppimisen parissa työskennellään. Tämän tarkoituksena on auttaa tulevien osaamisen kehittämistoimien oikeanlaisessa kohdentamisessa. Lisäksi tarkastellaan vastaajien mielipidettä pohjoismaisen yhteistyön tarpeesta.

Mallin neljä painopistettä ovat tärkeät osaamisen kehittämisen järjestämiselle ja muodostavat pohjan selvityksen perusajatuksille. Mallin neljä perusajatusta ovat: *Osaamisulottuvuus*, joka korostaa tärkeinä pidettyjä osaamisalueita ja niiden kehittämistarpeen laajuutta. *Kohderyhmäulottuvuus*, joka tarkastelee mahdollisia eroja eri kohderyhmien osaamistarpeiden välillä sekä niitä kokemuksia ja tekijöitä, jotka ovat merkittäviä mahdollisuudelle tai toiveelle osallistua osaamisen kehittämiseen Pohjoismaiden tasolla.

**Kysely on lähetetty** laajalle joukolle aikuis-kouluttajia yksityisessä, julkisessa ja järjestötyön viitekehyksessä ennalta tuttuun pohjoismaisten verkostojen kautta Norjassa, Ruotsissa, Tanskassa, Islannissa ja Suomessa sekä autonomisilla alueilla. Kyselyn saatteessa pyydettiin välittämään kyselyä eteenpäin muille asiaan liittyville henkilöille vastaajan omissa verkostoissa. Tämän lähestymistavan etuna on, että olemme pystyneet tavoittamaan suuren määrän ihmisiä suhteellisen helposti, erityisesti maissa, joiden osalta meillä ei ole yleiskäsitystä tai tietoa kaikista mahdollisista sidosryhmistä.

Tähän liittyy kuitenkin riski vastaajakunnan vääristymästä, kun kyselyä lähe-

”

*Selvitys tulisikin nähdä osana käynnissä olevaa keskustelua pohjoismaisen yhteistyön tarpeesta aikuiskoulutuksen ammattilaisten osaamisen kehittämisessä.*

tetään kaverin kavereille tai ihmisille, jotka ovat samanlaisia kuin itse. Tutkimuslomakkeesta on tanskan- ja englanninkieliset versiot, eikä sitä ole käännetty kaikkien tutkimukseen osallistuvien maiden kielille. Osa potentiaalisista vastaajista ei ehkä tästä syystä ole vastannut kyselyyn tai välittänyt sitä eteenpäin omassa verkossaan. Viimeiseksi on vielä todettava, että datasta ei ole voitu teknisistä syistä poistaa mahdollisia kaksoisvastauksia, joten joidenkin vastauksien painotuksessa saattaa olla vääristymää. Koska kyseessä on suuntausanalyysi, tällaisia vääristymiä ei ole kuitenkaan oikaistu.

Tässä selvityksessä kuvataan tutkimuksen tuloksia ja tarjotaan alustavia suosituksia jatkotoimiin NVL:lle, Nordplusille ja muille osaamisen kehittämisen ja aikuiskoulutuksen toimijoille Pohjoismaissa. Selvitys tulisikin nähdä osana käynnissä olevaa keskustelua pohjoismaisen yhteistyön tarpeesta aikuiskoulutuksen ammattilaisten osaamisen kehittämisessä.

# Selvityksen rakenne

**E**nsimmäisessä osassa kuvataan vastaajien vastausten jakaumaa yleistasolla sukupuolen, toimialan, koulutustason, työsuhteen (koko- vai osa-aikainen) perusteella sekä sen perusteella, työskenteleekö henkilö pitkä- vai lyhytkestoisen koulutuksen tehtävissä.

Toisessa, osaamisulottuvuuden osassa kerrotaan, mitä osaamisalueita vastaajat pitävät tärkeinä työssään aikuisoppimisen parissa ja minkä osaamisalueiden he uskovat vahvistavan omaa työtään aikuiskoulutuksessa. Osassa tarkastellaan myös vastauksia kysymykseen: *Haluaisitko kehittyä tai oppia lisää jostain muusta asiasta? (Alkuperäinen kysymys: Is there anything else you would like to become better at or know more about?)*, jonka tarkoituksena on selvittää kvantitatiivisia vastauksia.

Kolmannessa osassa, kohderyhmälottuvuudessa, yhdistetään vastaajien arvio eri osaamisalueiden tärkeydestä työssä aikuiskoulutuksen parissa ja osaamistarpeista heidän työsuhteensa tyyppiin. Osiossa kuvataan myös vastaajien kokemuksia, tarpeita ja näkemyksiä pohjoismaisesta yhteistyöstä.

Jokaisen osan analyysissa käydään lopuksi läpi useita kysymyksiä tarkastelua ja jatkotutkimusta varten. Näistä kysymyksistä esitetään yhteenveto selvityksen neljännessä ja viimeisessä osassa, jossa tarkastellaan myös useita yleisiä johtopäätöksiä ja näkemyksiä. Niitä voidaan tarkastella, kun keskustelua aikuiskouluttajien pätevytydestä ja osaamistarpeista jatketaan pohjoismaisesta näkökulmasta.



**Kannattaa ottaa huomioon, että osa kaavioista ja taulukoista sisältyy selvityksen liitteisiin.**

Osa 1:  
Yleistietoa  
vastaajista



**T**ämä osa sisältää yleistietoa vastaajista. Kyselyyn vastaamisen aloitti kaikkiaan 820 henkilöä. 544 vastaajaa vastasi kyselyyn osaamisaluekysymyksiin saakka ja heidän vastauksensa muodostavat perustan osaamisulottuvuuden analyysille. 527 vastaajaa vastasi kaikkiin kyselyn kysymyksiin, ja heidän vastauksensa muodostavat perustan kohderyhmäulottuvuuden analyysille.

Kyselytutkimusten tuloksista poistetaan yleensä ne vastaajat, jotka eivät täytä kyselyä loppuun saakka. Tällä kertaa tämä ei ollut teknisistä syistä mahdollista ilman, että olisi poistettu myös ne vastaajat, joiden vastaukset eivät olleet täydellisiä. Testauskierros kuitenkin osoittaa, ettei prosentuaalisessa jakautumisessa ole suuria eroja, jos puutteelliset vastaukset poistetaan.

Yleinen ikä-, sukupuoli- ja työsuhdejakauma esitellään selvityksen liitteessä 1.

**Vastaajia pyydettiin** myös ilmoittamaan, mitä taitotasoa he opettavat eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä (EQF)<sup>2</sup>.

---

2 <http://ufm.dk/en/education-and-institutions/higher-education/degrees-and-qualifications>

## VASTAUSTEN YHTEENVEDOSTA KÄY ILMI, ETTÄ:

Suurin osa vastaajista on yli 41-vuotiaita ja yli puolet vastaajista (yhteensä 63 prosenttia) on iältään 41:n ja 60 vuoden välillä.

Vastaajista 67 prosenttia on naisia, 32 prosenttia miehiä ja 1 prosentti valitsi vaihtoehdon ”muu”.

62 prosenttia vastaajista ilmoittaa olevansa töissä julkisella sektorilla. Kansalaisjärjestöjen ja julkisen koulutuksen osuus on 16 prosenttia ja yksityisen sektorin henkilöstön 12 prosenttia. Vastaajista 4 prosenttia on ammatinharjoittajia tai yrittäjiä ja 3 prosenttia on ammattijärjestön tai muun tahon palveluksessa.

50 prosenttia ilmoittaa työskentelevänsä aikuisoppimisen parissa julkisessa oppilaitoksessa, 22 prosenttia työskentelee aikuisoppimisen parissa kansalaisjärjestöissä ja epävirallisen aikuiskoulutuksen muodoissa ja 20 prosenttia työelämässä. Tässä kohdassa oli mahdollista ilmoittaa useita vastauksia, jos vastaaja työskenteli aikuisoppimisen parissa useissa ympäristöissä.

Vastaajista 81 prosenttia työskentelee kokopäiväisesti aikuisoppimisen parissa.

53 prosenttia vastaajista ilmoittaa työskentelevänsä pitkäkestoisen aikuisoppimisen parissa, jossa kurssit ja koulutus kestävät pidempään.

47 prosenttia kertoi työskentelevänsä aikuisoppimisen parissa lyhyemmissä tilaisuuksissa, esimerkiksi kurssipäivinä, teemapäivinä, kokouksissa ja niin edelleen.

VASTAAJIEN OLI MAHDOLLISTA MERKITÄ USEITA VASTAUKSIA,  
JOS HE OPETTIVAT USEILLA TASOILLA:

27%

Ammatillinen aikuiskoulutus  
(EQF-tasolle 4)

26%

Yleinen aikuiskoulutus, mukaan lukien ylempi toinen aste (eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten tasolle 4 asti).

20%

Kielikurssit ja muu koulutus maahanmuuttajille ja pakolaisille (EQF-tasolle 4)

11%

Täydentävä aikuiskoulutus, esimerkiksi akateemiset ammattitutkinnot (EQF-tasolle 5)

12%

Kandidaatin tutkinto, ammatilliset kandidaatin tutkinnot, diplomitutkinto (EQF-tasolle 6)

7%

Maisterin tutkinto (EQF-tasolle 7)

36%

Muissa yhteyksissä, joita ei ole kuvattu tutkintojen viitekehyksessä, esimerkiksi epämuodollinen aikuiskoulutus, iltakoulu, vapaa-ajan opinnot, kansalaisjärjestöt

13%

Muu

152%

Yhteensä



Jos vastaajia tarkastellaan tutkintojen viitekehysten perusteella, nähdään että enemmistö vastaajista työskentelee aikuisoppimisen parissa tasolle 4 asti. Monet vastaajat työskentelevät myös aikuisoppimisen parissa kokonaan viitekehysten ulkopuolella, toisin sanoen epämuodollisessa aikuiskoulutuksessa, iltakouluissa, kansalaisjärjestöissä ja niin edelleen. Monet vastaajat työskentelevät myös aikuisoppimisen useissa eri muodoissa.

### KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET

Kuten alun perin mainittu, tutkimusta ei ole laadittu niin, että sen otos olisi edustava, joten se ei välttämättä kuvaa tyypillistä aikuiskouluttajaa Pohjoismaissa. Tämän tutkimuksen tyypillinen vastaaja:

- on iältään 41-60-vuotias nainen
- työskentelee julkisella sektorilla ja opettaa kokoaikaisesti julkisessa oppilaitoksessa, mutta voi työskennellä myös yksityisillä tai julkisilla työpaikoilla
- toimii tasolle neljä asti eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä ja saattaa samanaikaisesti toimia myös epämuodollisen aikuiskoulutuksen parissa
- toimii ensisijaisena kohderyhmänä kurssiosallistujien/aikuisopiskelijoiden kanssa, toisin sanoen ihmisten, jotka eivät itse opeta tai mahdollista aikuisten oppimisprosesseja.



#### TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:

**Missä määrin tutkimuksen voidaan katsoa edustavan tyypillistä aikuiskouluttajaa, niin kansallisella kuin Pohjoismaiden tasolla?**

**Ovatko osaamisen kehittämisen tarpeet erilaiset riippuen siitä, työskenteleekö henkilö julkisella vai yksityisellä sektorilla, koko- vai osa-aikaisesti?**

**Ovatko osaamisen kehittämisen tarpeet erilaiset eri opetustasoilla eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä?**

## Osa 2:

# Osaamisulottuvuus



Osaamisulottuvuudessa nähdään vastaajien näkemys osaamisalueista, jotka ovat tärkeitä heidän omassa työssään aikuisoppimisen prosesseissa.

**V**astaajia pyydettiin arvioimaan 11 eri osaamisalueen joukkoa suhteessa niiden tärkeyteen. Seuraavaksi heitä pyydettiin arvioimaan sitä, kuinka paljon yksilöllisten osaamisalueiden kehitys kehittäisi heidän työskentelyään aikuisoppimisen prosesseissa.

Osaamisalueiden innoitteena toimi aikuiskoulutuksen yleisten osaamisalueiden luettelo, joka perustui Nordic Adult Educator selvitykseen (Marquard & Sørensen 2011).

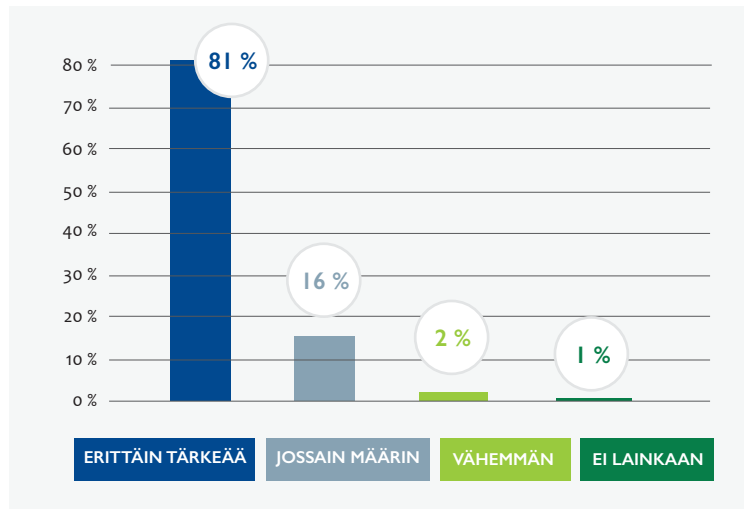
Selvityksen käsitykseen osaamisesta on vaikuttanut Illeris (2011), jossa osaaminen määritellään useiden osaamisalueiden määritelmien avulla ”kyvyksi toimia suhteessa tiettyihin tunnettuihin, tuntemattomiin ja ennalta arvaamattomiin tilanteisiin” (Illeris 2011: 33, käännös tämän selvityksen kääntäjän). Määritelmä sopii hyvin tähän yhteyteen, sillä siinä korostuu toimintälähtöisyys. Toimintakykyyn sisältyvät sekä *kyky* tehdä jotain että jonkin *hallinta*. Lisäksi aikuiskouluttajan kohtaamat tilanteet ovat yhtä aikaa tunnettuja, tuntemattomia ja arvaamattomia.

### TUTKIMUS PERUSTUU SEURAAVAAN 11 OSAAMISALUEESEEN

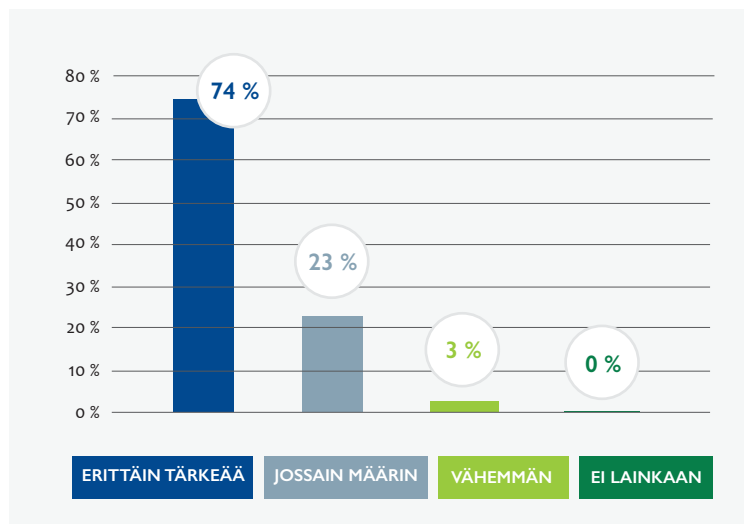
- **kyky kohdella aikuisia osallistujia aikuisina**
- **tieto aikuisten oppimisesta ja oppimisprosesseista**
- **ajantasainen oppiainetietämys**
- **ajantasainen käytännön kokemus**
- **viestintätaidot**
- **jäsentely- ja suunnittelu- taidot**
- **kyky käyttää informaatio- ja viestintätekniikkaa**
- **kyky suhtautua rakentavasti aikuisten vastahakoisuuteen**
- **kyky käyttää aktiivisia työskentelymenetelmiä**
- **kyky ohjata aikuisia**
- **kyky työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä**

## AIKUISOPPIMISEN PARISSA TOIMIVIEN TÄRKEÄT OSAAMISALUEET

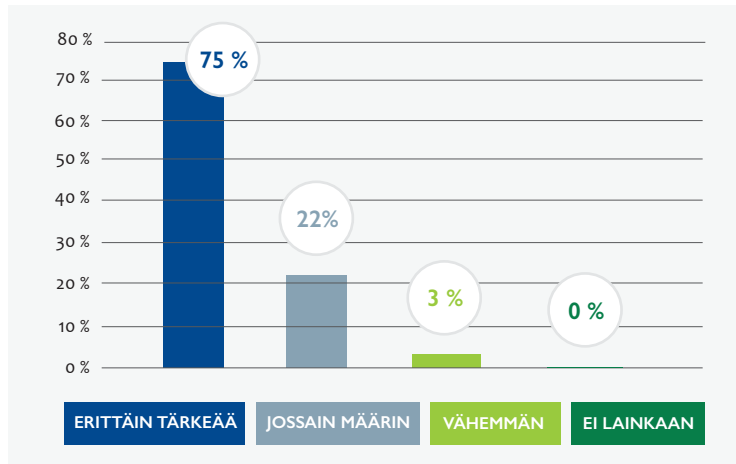
KYKY KOHDELLA  
AIKUISIA  
OSALLISTUJIA  
AIKUISINA



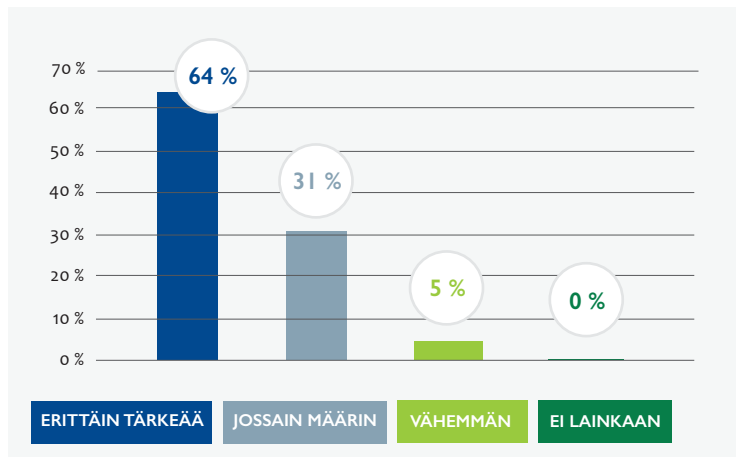
OPPIMINEN JA  
OPPIMISPROSESSIT



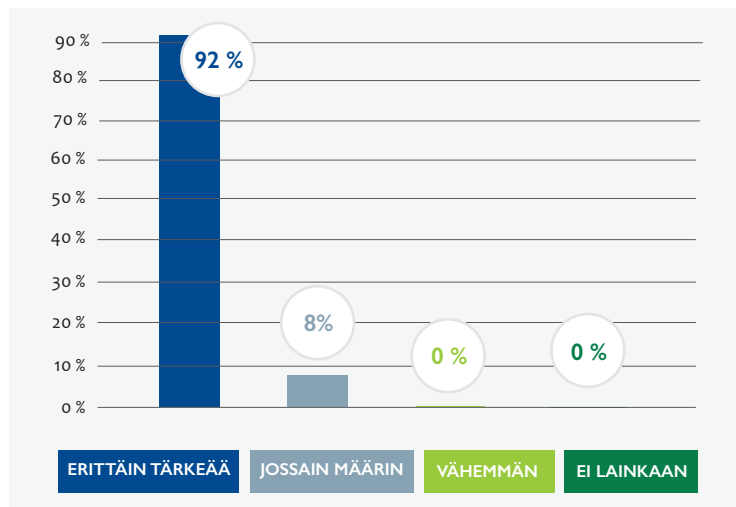
## AJANTASAINEN OPPIAINETIETÄMYS



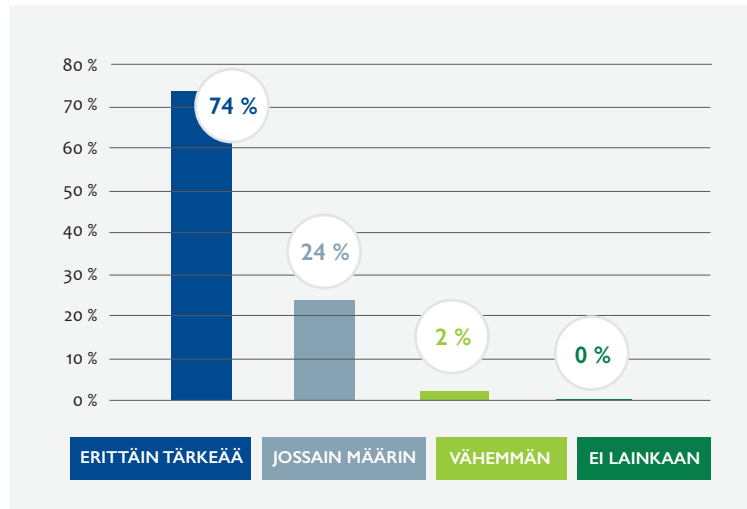
## AJANTASAINEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUS



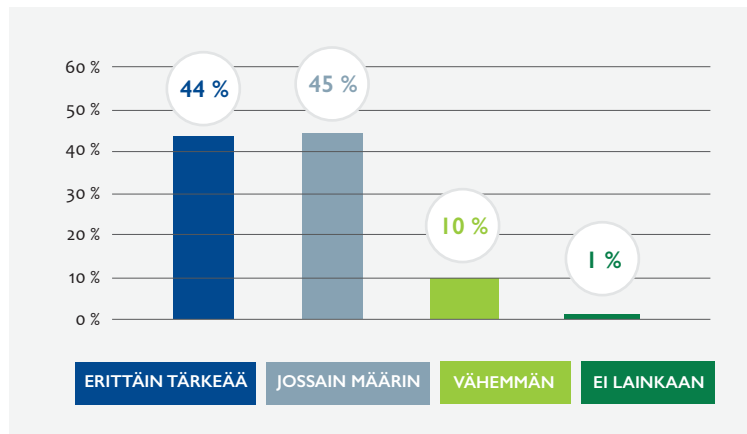
## VIESTINTÄTAIDOT



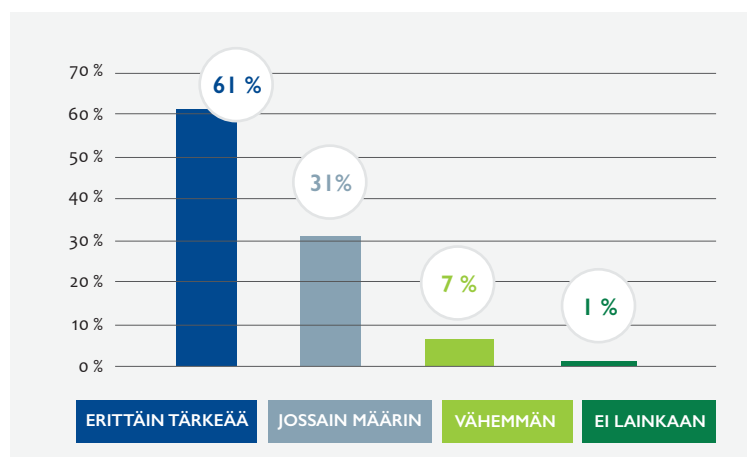
## JÄSENTELY- JA SUUNNITTELUTAIDOT



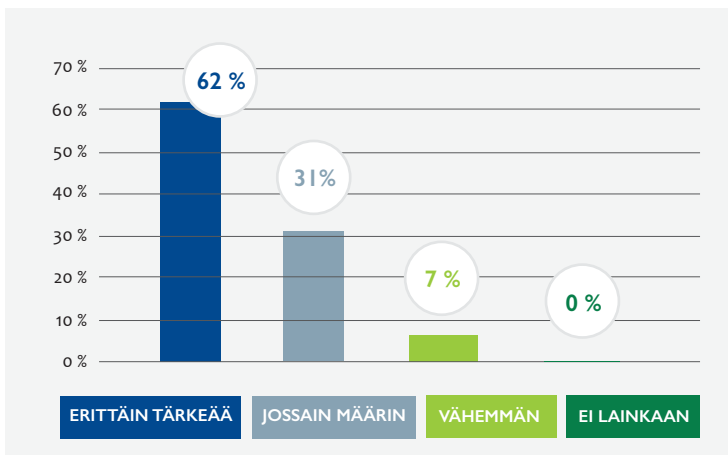
## KYKY KÄYTTÄÄ INFORMAATIO- JA VIESTINTÄTEKNIKKAA



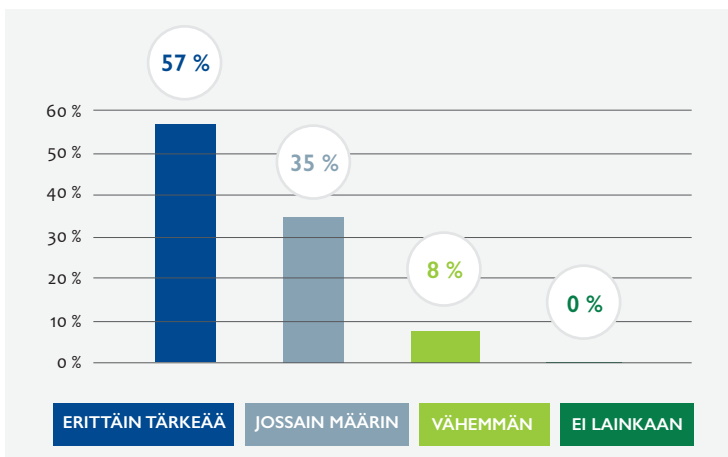
## KYKY SUHTAUTUA RAKENTAVASTI AIKUISTEN VASTAHAKOISUUTEEN



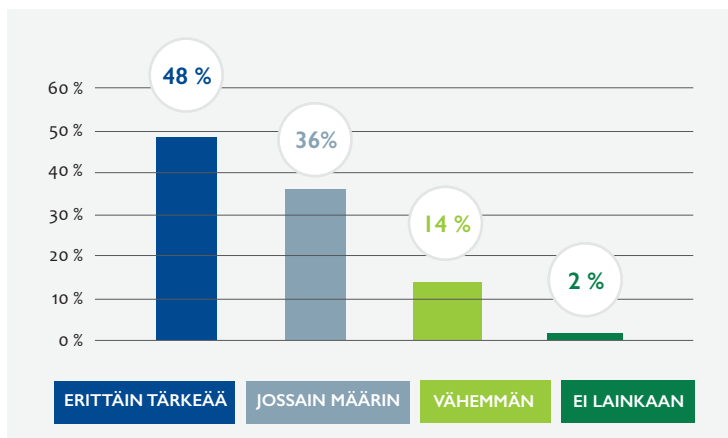
### KYKY KÄYTTÄÄ AKTIVOIVIA TYÖSKENTELY- MENETELMIÄ



### KYKY OHJATA AIKUISIA



### KYKY TYÖSKENNELLÄ MONIKULTTUURISESSA YMPÄRISTÖSSÄ





Vastaajien vastaukset tukevat Nordic Adult Educator selvityksen johtopäätöstä (Marquard & Sørensen 2011, s. 29), jonka mukaan aikuiskoulutuksen esimiehet painottavat seuraavaa kahdeksaa ominaisuutta aikuiskoulutajien rekrytoinnissa:

- kyky tunnistaa ja hyödyntää aikuisosallistujien kokemuksia ja keskustelutaitoja
- elämäntilanteiden ja aikuisten taustojen ymmärtäminen
- viestintätaidot
- ihmissuhdetaidot
- keskustelutaidot, kuten kuunteleminen, ymmärtäminen, innostaminen ja keskustelu
- henkilökohtainen panos
- rakenne ja suunnittelukyky
- ajantasainen käytännön kokemus.

## KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET

Vastauksista käy ilmi, että useimmat ihmiset pitävät kaikki osaamisalueita tärkeinä työssään. Jokaisen osaamisalueen kohdalla vähintään 44 prosenttia pitää sitä ”erittäin tärkeänä” työssään aikuisoppimisen prosessien parissa. Vastaukset eivät kerro siitä, hallitsevatko vastaajat itse nämä osaamisalueet tai kuinka tärkeitä osaamisalueet ovat toisiinsa nähden, ainoastaan että vastaajat pitävät niitä tärkeinä.

Vastaajat pitävät erityisen tärkeinä aikuis- koulutus- ja opetustaitoja, kuten kykyä käyttää aktiivisia työskentelymenetelmiä, kykyä välittää tietoa, kykyä suhtautua aikuisten vastahakoisuuteen ja tietoa aikuisoppimisesta ja oppimisprosesseista. Tärkeinä pidetään myös ihmissuhdeosaamista, kuten aikuisten kohtelua aikuisina ja aikuisten ohjaamista.

**Eri termistöistä huolimatta** tutkimus osoittaa myös, että yksittäiset aikuiskouluttajat pitävät pohjimmiltaan samoja osaamisalueita tärkeinä.

Erityisen yllättävää on, että 45 prosenttia vastaajista on valinnut kysymykseen informaatio- ja viestintäteknikan käytön tärkeydestä vastauksen ”jossain määrin”. Tämä osoittaa, että informaatio- ja viestintäteknikan taitoja pidetään vähemmän tärkeinä kuin monia muita osaamisalueita. Yksi selitys tälle saattaa olla vastaajien korkea keski-ikä, minkä vuoksi ICT-välineitä ei ehkä pidetä luonnollisena opetuksen välineenä.



Vaihtoehtoisesti on myös mahdollista, että ihmiset kokevat perinteisten pedagogisten ja didaktisten taitojen, kuten aktivoivien työskentelymenetelmien käytön, ajantasaisten taitojen ja viestintätaitojen olevan merkittävämpiä opettamisen kannalta kuin erilaisten ”työkalujen”, kuten informaatio- ja viestintäteknikan välineiden, hallitsemisen.

Kykyä työskennellä monikulttuurisissa yhteyksissä pidetään merkitykseltään suhteellisen vähäisenä. 36 prosentin mielestä se on ”jossain määrin” tärkeää ja jopa 14 prosentin mielestä se on ”vähemmän” tärkeää. Yksi selittävä tekijä saattaa olla, että useimmat vastaajat työskentelevät kulttuurisesti suhteellisen homogeenisissa ympäristöissä, eivätkä siksi pidä tätä osaamisaluetta tärkeänä. Kulttuuria pidetään tärkeänä tekijänä aikuisoppimisen prosessien kannalta, ja ehkä siksi kulttuurisen monimuotoisuuden kanssa toimimista ei pidetä arvokkaana.

### **AIKUISOPPIMISEN PARISSA TYÖSKENTELYÄ VAHVISTAVA OSAAMINEN**

Seuraavassa kysymyksessä käsitellään vastaajien arvioita siitä, kuinka he itse voisivat vahvistaa omaa työtään aikuisoppimisen prosesseissa, ja sen myötä kehittää omaa pätevyyttään aikuiskouluttajina. Vastaajien kokemukset omista osaamistarpeistaan korostuvat vastauksissa. Vastaukset eivät kerro, hallitseeko yksittäinen vastaaja jo tämän osaamisalueen ja missä määrin. Niissä kuvastuu ainoastaan se, parantaako kyseisen osaamisalueen hallinta vastaajien mielestä suoriutumista heidän omassa työssään.

Alla löydät vastaajien arvion siitä, mikä osaamisalue voisi parantaa heidän työskentelyään aikuisoppimisen prosessien parissa.



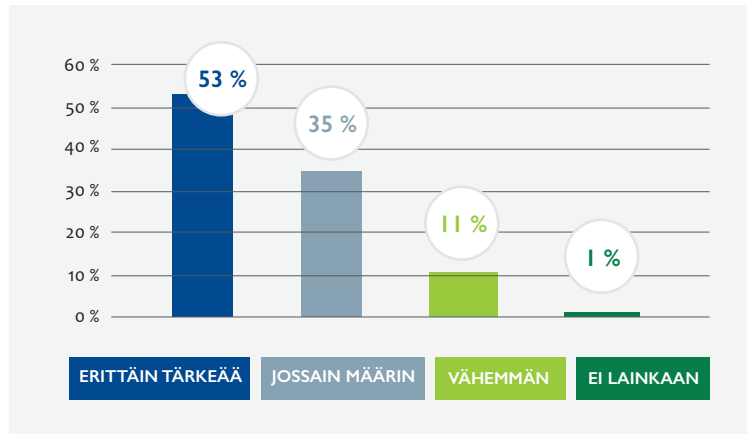
### **TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:**

**Kattavatko valitut osaamisalueet kaikki aikuisoppimisen prosessien parissa työskentelyyn tarvittavat taidot?**

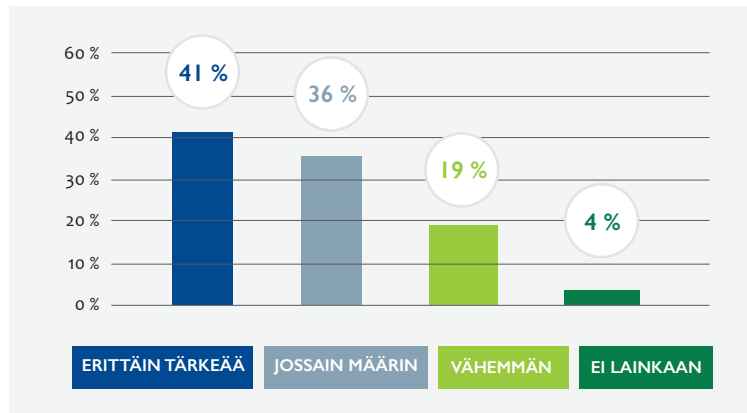
**Miksi vastaajat arvostavat informaatio- ja viestintäteknikan käyttötaitoja suhteessa niihin vähän?**

**Missä laajuudessa aikuiskouluttaja työskentelee monikulttuurisessa ympäristössä ja kuinka tärkeänä kulttuuria pidetään opetustilanteessa – ja vaatiiko monikulttuurisessa ympäristössä opettaminen erityistaitoja?**

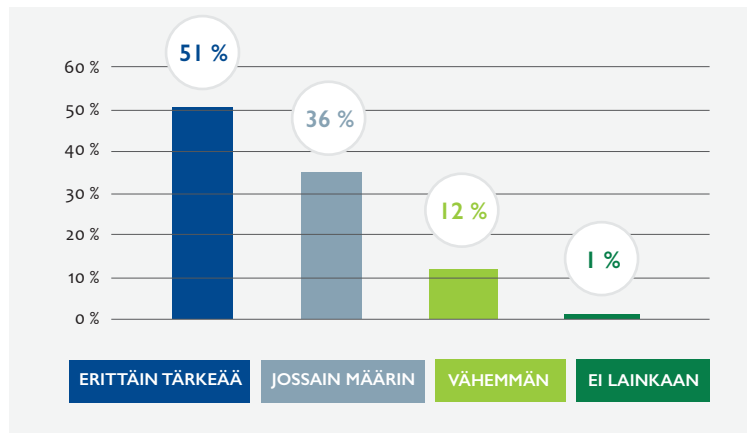
### AJANTASAINEN OPPIAINETIETÄMYS



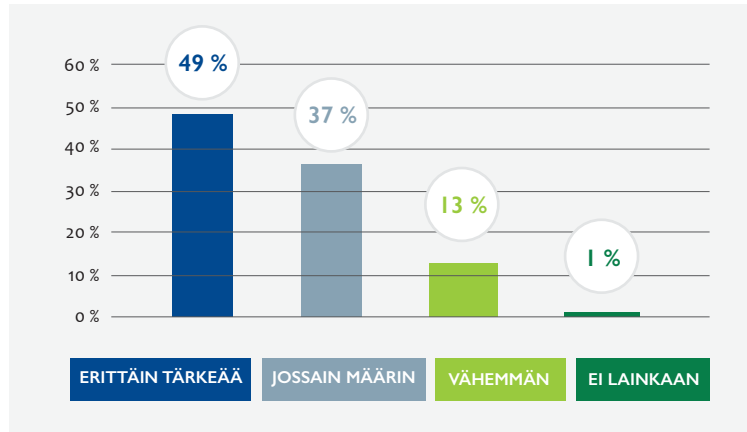
### KYKY KOHDELLA AIKUISIA OSALLISTUJIA AIKUISINA



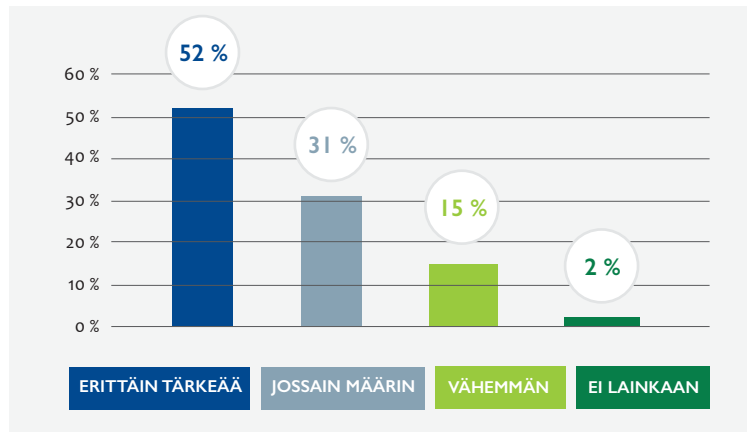
### OPPIMINEN JA OPPIMISPROSESSIT



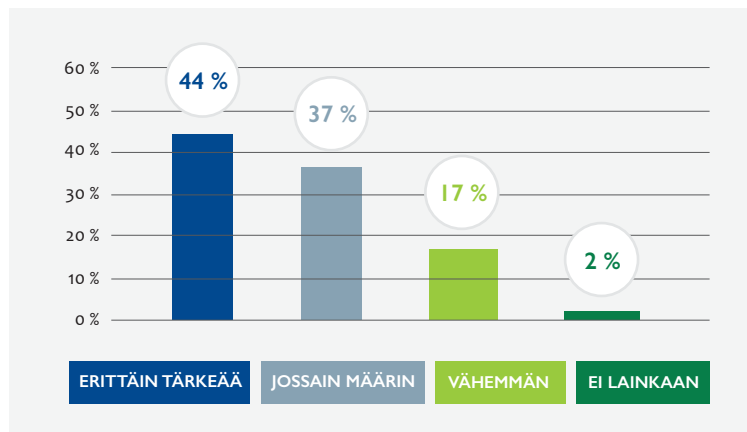
## AJANTASAINEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUS



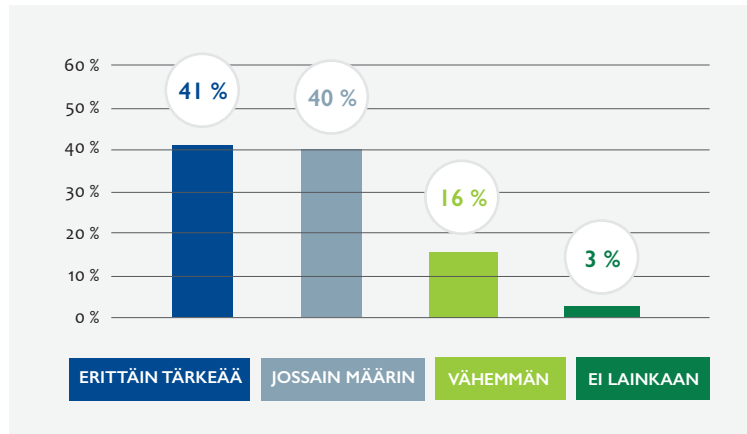
## VIESTINTÄTAIDOT



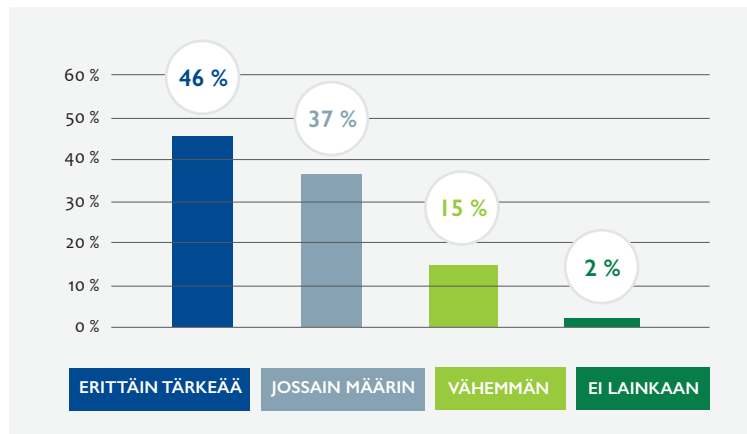
## JÄSENTELY- JA SUUNNITTELUTAIDOT



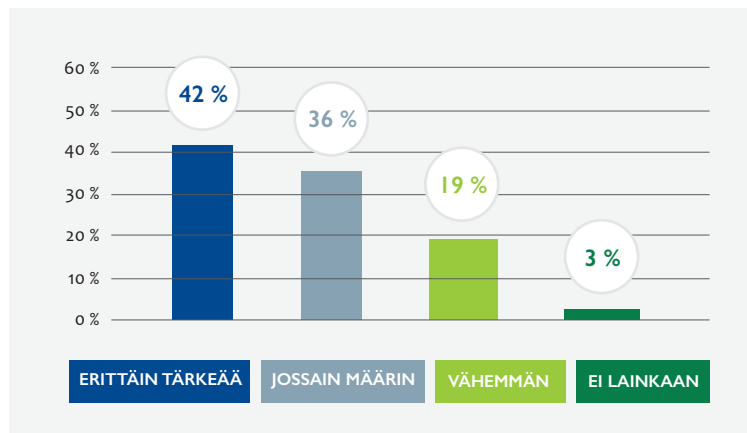
**KYKY KÄYTTÄÄ  
INFORMAATIO- JA  
VIESTINTÄTEKNIIKKAA**



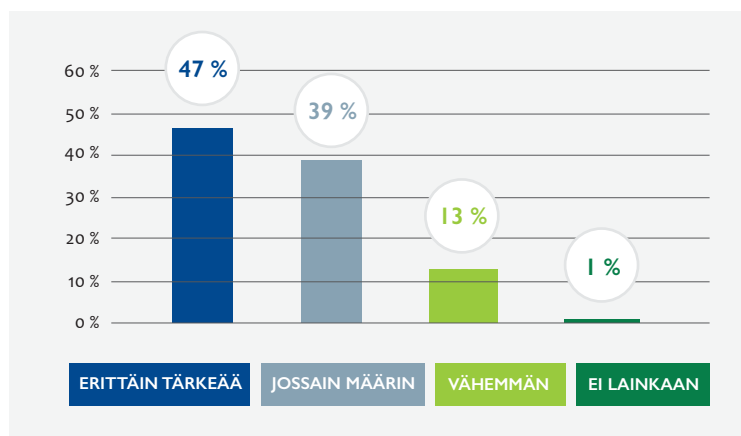
**KYKY SUHTAUTUA  
RAKENTAVASTI  
AIKUISTEN  
VASTAHAKOISUUTEEN**



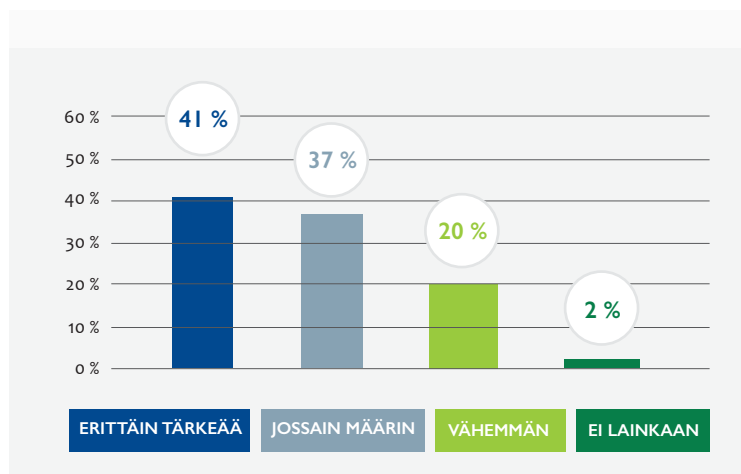
**KYKY TYÖSKENNELLÄ  
MONIKULTTUURISESSA  
YMPÄRISTÖSSÄ**



## KYKY KÄYTTÄÄ AKTIVOIVIA TYÖSKENTELY- MENETELMIÄ



## KYKY OHJATA AIKUISIA





### **TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:**

**Millainen erityinen oppiaine-  
tietämys ja mitkä käytännön  
kokemukset vahvistavat  
aikuisopettajan työtä aikuis-  
oppimisen parissa?**

**Tarkoittaako aikuiskoulutuk-  
selle ja didaktiikalle annettu  
suuri painoarvo aikuiskoulut-  
tajan heikkoa osaamistasoa ja  
mitä tämä tarkoittaa osaami-  
sen kehittämisen järjestämi-  
selle?**

**Viittaako monikulttuurisessa  
ympäristössä työskentelemi-  
sen taidon vähäinen pai-  
noarvo siihen, että aikuis-  
kouluttajalla on mielestään  
osaamisalue riittävän hyvin  
hallinnassa?**

## **KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET**

Kaikkien osaamisalueiden kohdal-  
la vastaajat uskovat, että niiden  
kehittäminen olisi ”erittäin” tai  
”jossain määrin” tärkeä tuki hei-  
dän työskentelynsä vahvistamisel-  
le aikuisoppimisen prosesseissa.  
Tämä merkitsee, että osaamisen  
kehittämiseksi voisi olla sijaa.

Yli 50 prosenttia vastaajista  
toteaa, että lisätiedon hankki-  
minen aikuisoppimisesta ja op-  
pimisprosesseista olisi ”erittäin  
tärkeää” heidän työskentelynsä  
vahvistamiselle. Viestintätaidot ja  
kyky käyttää aktiivisia työsken-  
telymenetelmiä nähdään myös  
tärkeinä. Vastaajat pitivät samoja  
osaamisalueita erittäin tärkeinä,  
mikä tarkoittaa, että aikuiskoulu-  
tuksen ja didaktiikan osaamisalu-  
een kehittämiseksi on tarvetta.

Myös ajantasaisen oppiai-  
neosaamisen ja käytännön ko-  
kemuksen koetaan kehittävän  
työskentelyä aikuisoppimisen  
prosessien parissa ”erittäin” pal-  
jon. Tässä tapauksessa tarvitaan  
nimenomaan erityisosaamisen  
osaamisalueita.

Monikulttuurisessa ympä-  
ristössä työskentelemisen osaa-  
misaluetta pidetään vähemmän  
tärkeänä samoin kuin aikuisten  
ohjaamista, kykyä jäsentää ja  
suunnitella koulutusta ja kohdella  
aikuisia aikuisina. Tämä saattaa  
tarkoittaa, että vastaajat kokevat  
omaavansa näillä alueilla riittävät  
taidot. Saattaa myös olla, että hei-  
dän mielestään kyseiset osaamis-  
alueet eivät liity erityisen kiinteästi  
heidän työhönsä.

Vaikuttaa yllättävältä, että  
kyky työskennellä monikulttuuri-  
sessa ympäristössä olisi ”erittäin  
tärkeää” heidän työnsä kehittä-  
miselle ainoastaan melko harvan  
vastaajan mielestä, sillä suuri osa  
vastaajista ilmoittaa työskentele-  
vänsä kielikouluissa ja pakolaisten  
ja maahanmuuttajien kanssa. Vas-  
taajat saattavat kokea, että heidän  
osaamistasonsa on riittävä tai hei-  
dän mielestään monikulttuurisessa  
ympäristössä työskenteleminen ei  
vaadi erityistaitoja.

Aiheet on jaettu seuraaviin luokkiin:

Yläluokka

### **METODOLOGIA, KASVATUSTIEDE, DIDAKTIikka**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- kuinka olla innostava ja muuttaa ihmisten omaa ja ammatillista identiteettiä
- valmennus
- lisätä ymmärrystä aikuisoppimisen hyödyistä
- tieto oppimisesta yleensä
- haluaisin, että sparraus/koulutus integroisi aikuisten maailman paremmin koulutukseeni.

Yläluokka

### **METODISET VÄLINEET**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- viimeisimmät IT-päivitykset opetuksessa ja tietotyöskentelyssä.
- käytännön lähestymistavat, jotka voidaan mukauttaa eri loppukäyttäjää varten
- uusi teknologia käytän älypuhelimien ja WhatsAppin mahdollisuuksia päivittäin, mutta TVT:n lisääminen olisi hyvä juttu
- informaatio- ja viestintäteknikka
- digitaaliset työkalut aikuisoppimisessa.

Yläluokka

### **KOHDERYHMÄ**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- haluaisin kehittyä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa työskentelyssä
- erilaiset oppijat (erityisopetus), esimerkiksi lukihäiriöt jne.
- kuinka voimme kehittyä vammaisten oppimisprosessin tukemisessa?
- diagnoosit ja niihin liittyvän käytöksen ymmärtäminen

Yläluokka

### **KOULUTUKSEN JOHTAMINEN, ORGANISOINTI JA SUUNNITTELU**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- kuinka aikuisoppimisen hyötyjä voidaan lisätä oppimalla lisää siitä, kuinka
- opettajat työskentelevät koulun organisaatiossa
- rahoitus, meihin kohdistuu merkittävä poliittinen paine
- suunnittelu/koulutus poliittisesti johdetussa organisaatiossa
- koulutusprosessien strateginen johtaminen
- uusien ohjelmien suunnittelu ja toteutus vanhojen lisäosana.

Yläluokka

### **AJANTASAINEN OPPIAINETIETÄMYS**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- konfliktinhallinta/-ratkaisu
- meditaatio
- arabi- ja eritrealainen kulttuuri
- vieraan kielen opetus

Yläluokka

### **SIIRTYMÄ JA TYÖMARKKINAT**

*Esimerkkejä maininnoista:*

- paremmat yhteydet liike-elämään
- työssäoppiminen
- siirtyminen
- koulutus- ja työpoliittikka

## LAADULLISET VASTAUKSET

Vastaajat ovat saaneet mahdollisuuden kuvailla, onko muita osaamisalueita, joissa he haluaisivat kehittyä tai joista he haluaisivat tietää enemmän. Nämä vastaukset ovat vapaaehtoisia laadullisia kommentteja, joten vastaukset eivät luo edustavaa otantaa, mutta niistä voi saada suuntaa joistain tarpeista ja toiveista, joita aikuis-kouluttajilla Pohjoismaissa on. Niitä voidaan pitää sisältönä tulevissa osaamisen kehittämistoimissa.

## KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET

Annettujen vastausten pohjalta vaikuttaa siltä, että vastaajat haluavat tietää enemmän tai parantaa *Aikuiskoulutusta, didaktiikkaa ja oppimisprosessien mahdollistamista* (27 mainintaa). Lyhyet maininnat, kuten ”Kuinka olla innostava ja muuttaa ihmisten omaa ja ammatillista identiteettiä”, ”valmennus” ja ”tieto oppimisesta yleensä” osoittavat, että vastaajat kaipaavat tietoa myös henkilökohtaisesti mahdollisesti kehittävien oppimisprosessien mahdollistamisesta. Tämä luokitellaan menetelmälähtöiseksi, koska maininnat keskittyvät metodiseen osaamiseen.

Mainintoja, kuten: ”Haluaisin kehittyä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa työskentelyssä”, ”erilaiset oppijat (erityisopetus), esimerkiksi lukihäiriöt jne.”

”

*Useat maininnat viittaavat yhteistyöhön yritysten kanssa ja koulutuksen ja työelämän suhteeseen.*

ja ”kuinka voimme kehittyä vammaisten oppimisprosessien tukemisessa?” kertovat toiveesta tai tarpeesta kehittää tai laajentaa tietotasoa ihmisistä, joilla on erityistarpeita (17 mainintaa). Tämä luokitellaan kohderyhmälähtöiseksi, koska maininnat keskittyvät tiettyihin ryhmiin.

*Konfliktien hallinta, kieli ja kulttuuri jne.* (21 mainintaa) on toinen alue, jossa vastaajat kaipaavat lisää tietoa tai haluavat kehittyä. Luokkaan kuuluu esimerkiksi seuraavanlaisia mainintoja: ”konfliktin hallinta/ratkaisu”, ”meditaatio” ja ”arabi- ja eritrealainen kulttuuri”, mutta myös konkreettisia aiheita, kuten ”hitsaus” ja ”mindfulness”. Tämä luokitellaan oppiainelähtöiseksi, koska maininnat keskittyvät tiettyihin ammattiaineisiin.

IT ja viestintä olivat vaihtoehtona kysymyksen kvantitatiivisessa osassa, mutta niitä ei pidetty erityisen tärkeinä. Laadulliset vastaukset kuitenkin osoittavat, että useat vastaajat haluaisivat kehittää *IT-osaamistaan ja digioppimisen osaamistaan* (14 mainintaa). \*uusi teknologia. ”Käytän älypuhelimien ja WhatsAppin



mahdollisuuksia päivittäin, mutta lisää TVT:tä olisi hyvä juttu”, ”ICT” ja ”digitaaliset työkalut aikuisoppimisessa”.

Maininnoissa esimerkiksi: ”Kuinka aikuisoppimisen hyötyjä voidaan lisätä oppimalla lisää siitä, kuinka opettajat työskentelevät koulun organisaatiossa”, ”rahoitus, meihin kohdistuu merkittävä poliittinen paine” ja ”suunnittelu/koulutus poliittisesti johdetussa organisaatiossa”. Vastaajat mainitsevat, että he haluavat tietää lisää ja kehittyä luokassa *Koulutuksen johtaminen, organisointi ja suunnittelu* (20 mainintaa).

Useat maininnat viittaavat myös yhteistyöhön yritysten kanssa ja koulutuksen ja työelämän suhteeseen, esimerkiksi: ”paremmat yhteydet liike-elämään”, ”työssäoppiminen” ja ”siirtymä” (12 mainintaa).

Annetut vastaukset selkeyttävät 11:tä ennalta määritettyä osaamisaluetta ja antavat niille viitekehyksen. Ne viittaavat sekä yleisiin aikuiskoulutustaitoihin, kuten konfliktien hallintaan, mahdollistamiseen, didaktiikkaan jne. että erityistaitojen tarpeeseen ja oppiaineosaamisen hallintaan konkreettisilla osa-alueilla. Nämä alueet on suunnattu yksittäisen kouluttajan pätevyyden kehittämiseen suhteessa menetelmään, kohderyhmään ja oppiaineosaamiseen, kun taas muut maininnat viittaavat enemmän aikuisoppimisen prosesseja koskeviin rakenteellisiin olosuhteisiin, kuten koulutuksen hallintoon, organisointiin ja suunnitteluun.



### **TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:**

**Informaatio- ja viestintäteknikkaa ei pidetä erityisen tärkeänä osaamisalueena, joka vahvistaisi vastaajien työskentelyä aikuisoppimisen parissa. Siitä huolimatta useat vastaajat mainitsevat tiettyjä digitaalisia työkaluja koskevan tiedon ja kokemuksen tarpeen. Millä tämä epäjohtomukaisuus voidaan selittää?**

**Voimmeko ja pitäisikö meidän pohjoismaisen osaamisen kehittämisen viitekehyksessä toimia kehittääksemme osaamisalueita, jotka on kohdistettu sisäisesti opetustilanteisiin, sekä osaamisalueita, jotka liittyvät rakenteellisiin ja suhteellisiin tekijöihin?**

# Osa 3: Kohderyhmä- ulottuvuus



**K**ohderyhmälöittuvuudessa tarkastellaan vastaajien arvioita osaamisen kehittämisen sisälöstä ja ehdoista suhteessa heidän omaan työhönsä. Tämä saattaa tarjota osaltaan sisältöä keskusteluun yhteispuhojoismaisen osaamisen kehittämisen kohdistamisesta ja organisoinnista ja siihen sisällytettävistä osa-alueista ja oppiainekohtaisista sisälöistä.

#### **TYÖSUHDE, YHTEYS TOIMIALAAN JA OSAAMISVAATIMUKSET**

Seuraavassa osassa kuvataan vastaajien työsuhteen ja toimialayhteyden suhdetta siihen, minkä taitojen he uskovat kehittävän omaa työtään aikuisoppimisen prosessien parissa. Taulukot on kuvattu erillisinä selvityksen liitteessä 2. Osaamisaluetta ”kohdella aikuisopiskelijoita aikuisina” 45 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä pitää ”erittäin” tärkeänä silloin, kun halutaan vahvistaa heidän työskentelyään aikuisoppimisen prosessien parissa tai kehittää tätä osaamisaluetta, kun taas yrittäjistä ja ammatinharjoittajista tätä mieltä on vain 25 prosenttia.

Yksityisen sektorin työntekijät, julkisen sektorin työntekijät ja ammattijärjestöjen työntekijät pitävät osaamisaluetta ”lisätiedon saaminen aikuisiällä oppimisesta ja oppimisprosesseista” tärkeämpänä kuin

ammatinharjoittajat ja yrittäjät tai kansalaisjärjestöissä ja epämuodollisessa aikuiskoulutuksessa työskentelevät.

Työsuhteen luonteesta riippumatta vastaajat ovat sitä mieltä, että ”*ajantasainen oppiainetietämys*” on ”erittäin” tärkeää työn vahvistamisen kannalta, vaikkakin yrittäjinä ja ammatinharjoittajina toimivat vastaajat pitävät ajantasaista oppiainetietämystä vähemmän tärkeänä kuin muut vastaajaryhmät.

Kaikkien vastaajien mielestä ”*ajantasainen käytännön kokemus*” on erittäin tärkeää, lukuun ottamatta ammattijärjestöjen työntekijöitä, joista suurin osa pitää sitä ainoastaan ”jossain määrin” tärkeänä aikuisoppimisen prosessien parissa työskentelynsä kehittämiseksi.

Työsuhteen luonteesta riippumatta vastaajat ovat sitä mieltä, että ”*tiedonvälitystaitojen parantaminen*” on ”erittäin tärkeää” työskentelyn kehittämisessä. Yksityisen sektorin työntekijät pitävät kuitenkin tiedonvälitystaitoja tärkeämpinä kuin osa muista vastaajaryhmistä.

**Yksityisen ja julkisen sektorin** työntekijät liittävät työn ”*jäsentelyyn ja suunnitteluun*” eniten merkitystä, kun taas suuri osa ammattijärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen työntekijöistä, yrittäjistä ja ammatinharjoittajista uskoo sen kehittävän heidän työskentelyään ainoastaan ”jossain määrin”.

*”Informaatio- ja viestintäteknikan käyttöön”* osaamiselle annetaan vähemmän painoarvoa kaikissa ryhmissä – kaikkein vähiten yrittäjien ja ammatinharjoittajien keskuudessa, joista ainoastaan 15 prosenttia uskoo, että heidän työskentelynsä vahvistamiselle olisi ”erittäin” tärkeää käyttää informaatio- ja viestintekniikkaa ja 10 prosenttia tästä ryhmästä uskoo, että se ei ole lainkaan tärkeää heidän työnsä kehittämiseksi.

Vastaavasti 48 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä pitää sitä ”erittäin tärkeänä” oman työnsä kehittämiseksi ja ainoastaan kolme prosenttia ei pidä tämän osaamisalueen hallintaa lainkaan tärkeänä omassa työssään.

Kaikissa työntekijäryhmissä vastaajat ovat enemmän tai vähemmän sitä mieltä, että *”kyky suhtautua rakentavasti aikuisten vastahakoisuuteen”* on ”erittäin” tärkeä osaamisalue heidän työnsä kehittämiseksi aikuisoppimisen prosessien parissa. Kansalaisjärjestöjen työntekijät ja epämuodollisessa aikuiskoulutuksessa työskentelevät sekä yksityisen sektorin työntekijät antavat tälle osaamisalueelle hieman vähemmän painoarvoa.

*”Kyky käyttää aktiivisia työskentelymenetelmiä”* on suuressa arvossa kaikissa ryhmissä, vaikka 19 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä arvioi, että se vahvistaa heidän osaamistaan aikuisoppimisessa ainoastaan ”vähemmän”.

**Julkisen sektorin** työntekijät ja ammattijärjestöjen työntekijät pitävät ”kykyä ohjata aikuisia” tärkeämpänä kuin muut ammattiryhmät. 27 prosenttia yksityisen

sektorin työntekijöistä arvioi, että parempi osaaminen aikuisten ohjaamisessa vahvistaa heidän osaamistaan aikuisoppimisessa ”vähemmän”.

Ammattijärjestöjen työntekijät pitävät *”kykyä työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä”* tärkeämpänä kuin muut ammattiryhmät. Joka viides kansalaisjärjestöjen, epämuodollisen aikuiskoulutuksen ja julkisen sektorin työntekijöistä arvioi, että se on ”vähemmän” tärkeää heidän työnsä kehittämiseksi ja 10 prosenttia yrittäjistä ja ammatinharjoittajista uskoo, että monikulttuurisessa ympäristössä työskentelyn kehittäminen ”ei lainkaan” vahvista heidän osaamistaan.

## KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET

Luvuista ei käy ilmi vastaajien nykyinen osaamistaso, mutta ne osoittavat, että suurin osa kaikista ammattiryhmistä uskoo, että tarkasteltujen osaamisalueiden kehittäminen olisi ”erittäin” tai ”jossain määrin” tärkeää heidän kehittymiselle omassa työssään. Tämä kertoo yleisestä toiveesta kehittää osaamistaan näillä 11 osaamisalueella ja eri ammattiryhmissä.

Eryteisesti tiedonvälitystaidot ja ajan tasalla oleva oppiainetietämys ovat asioita, joita kaikenlaisissa työsuhteissa olevat vastaajat pitävät lähes yhtä tärkeinä.

Käsityksissä osaamisalueiden merkittävydestä on myös eroja eri vastaajaryhmien välillä. Esimerkiksi vain 15 prosenttia yrittäjinä ja ammatinharjoittajina toimivista pitää informaatio- ja

”

*Erityisesti tiedonvälitystaidot ja ajan tasalla oleva oppiainetietämys ovat asioita, joita kaikenlaisissa työsuhteissa olevat vastaajat pitävät lähes yhtä tärkeinä.*

viestintätekniikan taitojen kehittämistä ”erittäin” tärkeänä aikuisoppimisen parissa työskentelynsä kannalta, ja samasta ryhmästä 10 prosenttia pitää sitä vain ”vähemmän” tärkeänä.

Ilmeisesti ICT-taitojen kehittämisen tarve on pienempi ammatinharjoittajina ja yrittäjinä toimivilla verrattuna esimerkiksi julkisen sektorin työntekijöihin, joista 48 prosenttia uskoo, että heidän kehittymiselle työssään olisi ”erittäin” tärkeää parantaa informaatio- ja viestintätekniisiä taitojaan ja vain kolmen prosentin mielestä se ei vahvistaisi heidän työskentelyään lainkaan.

Sama suuntaus näkyy kohdassa ”*kyky ohjata aikuisia*”. Siinä melko pieni osuus yrittäjistä ja ammatinharjoittajista uskoo, että kyseisen osaamisalueen vahvistaminen kehittäisi heidän työskentelyään, kun taas suhteellisen suuri osa samasta ryhmästä pitää sitä ”ei lainkaan” tärkeänä heidän työnsä kehittämiseksi.

Aktivoivien työskentelymenetelmien käytön suhteen luvut osoittavat ammattijärjestöjen työntekijöiden, yrittäjien ja ammatinharjoittajien kokevan tarvitsevänsä eniten sen vahvistamista.

On myös merkittävää, että 20 prosenttia kansalaisjärjestöjen ja epämuodollisen aikuiskoulutuksen työntekijöistä arvioi, että heidän työssään kehittymiselle on ”vähemmän” tärkeää kehittää osaamistaan työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä.

?

#### **TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:**

**Olisiko oppiainekohtaisten kursseiden tai osaamisalueita kehittävien, erityisesti tietyille ammattiryhmille suunnattujen koulutuksien kehittäminen hyödyllistä?**

**Mistä vaihtelu yksittäisten työntekijäryhmien sisällä kertoo?**

**Mikä on yksittäisten työntekijäryhmien tämänhetkinen osaamistaso ja mitä siitä seuraa osaamisen kehittämisen järjestämisen kannalta?**

## Osa 4:

# Pohjoismainen yhteistyö



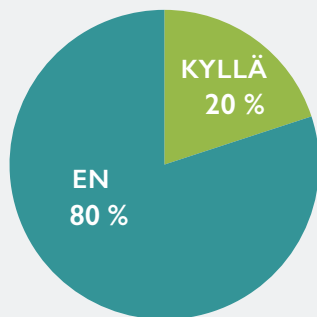
Vastaajat ovat saaneet kertoa, miten osaamisen kehittämisestä pohjoismaisena yhteistyönä voisi heidän mielestään olla hyötyä.

**J**otta voidaan kuvata, mistä potentiaalinen pohjoismainen yhteistyö osaamisen kehittämisessä muodostuu, tulee odottaa, että vastaajilta on kysytty heidän kokemuksistaan, toiveistaan ja tarpeistaan pohjoismaisen osaamisen kehittämisen suhteen. Vastaajat ovat saaneet kertoa, miten osaamisen kehittämisestä pohjoismaisena yhteistyönä voisi heidän mielestään olla hyötyä. Heiltä on myös kysytty mahdollisista osallistumisen esteistä.

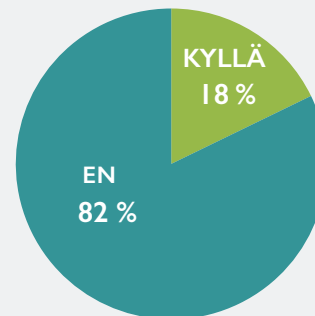
#### **KOKEMUKSET OSALLISTUMISESTA YHTEISTYÖHÖN POHJOISMAISESSA VIITEKEHYKSESSÄ**

Koskien vastaajien kokemuksia osallistumisesta pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen ja koulutustoimintaan pohjoismaisen aikuiskoulutusverkoston (NVL) ja Nordplus Adult -ohjelman yhteydessä vastaukset jakautuvat seuraavasti:

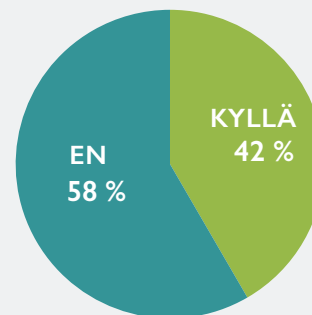
#### **Oletko aiemmin osallistunut pohjoismaiseen koulutustoimintaan Nord Plus Adult -ohjelman puitteissa?**



#### **Oletko aiemmin osallistunut pohjoismaiseen koulutustoimintaan NVL:n kontekstissa?**



#### **Oletko aiemmin osallistunut muuhun (kuin NVL:n tai Nordplus Adult -ohjelman) pohjoismaiseen koulutustoimintaan?**

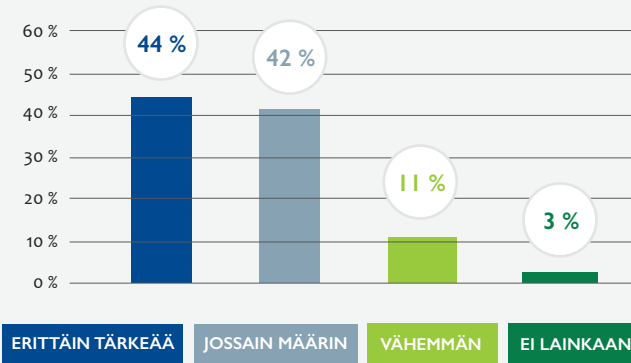


Ainoastaan 38 vastaajaa on osallistunut NVL:n tai Nordic Plus Adult -ohjelman toimintaan tai muuhun pohjoismaiseen toimintaan.

## KIINNOSTUS OSALLISTUMISEEN

Vastaajilta kysyttiin heidän kiinnostuksestaan osallistua itseensä liittyvään pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen, jotta voidaan arvioida, kannattaako yhteispohjoismaista osaamisen kehittämistä suunnitella. Tulokset olivat seuraavanlaiset:

### Kuinka kiinnostunut olisit osallistumaan itsellesi merkitykselliseen pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen?

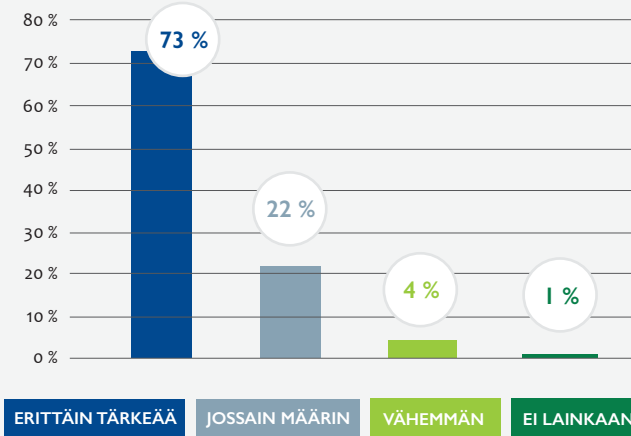


## MAHDOLLISET OSALLISTUMISEN ESTEET

Vastaajilta on kysytty useista osallistumiseen liittyvistä tekijöistä, joita ovat muun muassa liittyminen oppiaineeseen, liittyminen aikuiskoulutukseen, työpaikan näkemys tarpeellisuudesta, hinta, kesto ja järjestämispaikka. Tämän tarkoituksena on ollut kartoittaa mahdollisia pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen osallistumisen esteitä.

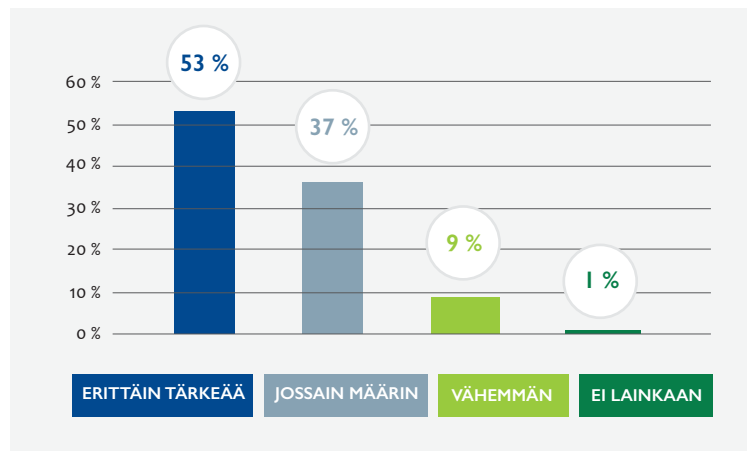
Vastaukset olivat seuraavanlaiset:

### Missä määrin ”liittyminen omaan oppiaineeseen” vaikuttaa haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen?

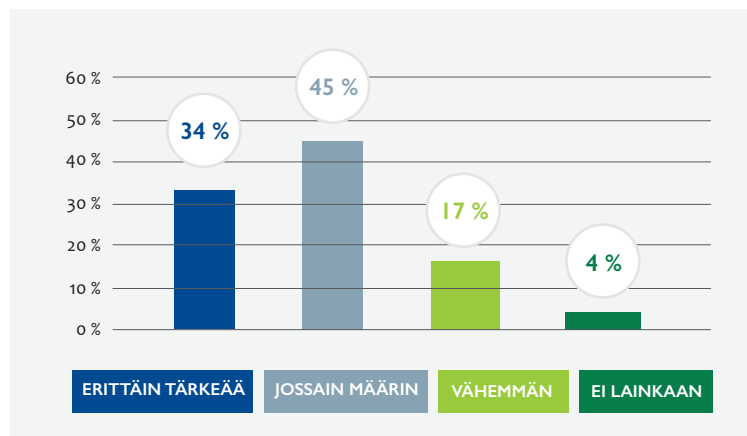




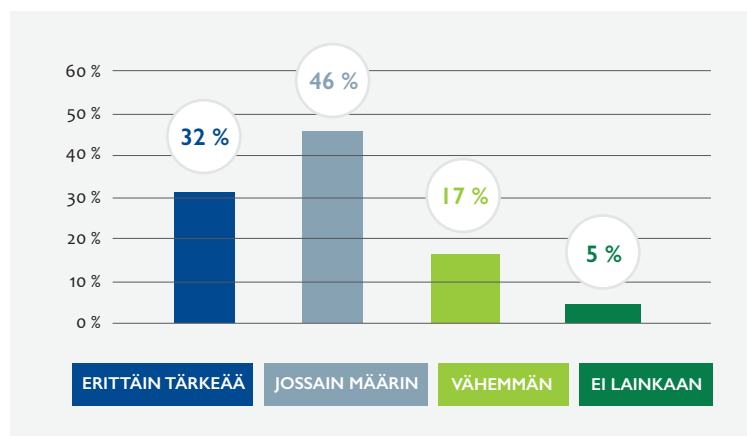
Missä määrin ”liittymisen aikuiskoulutukseen” vaikuttaa haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen?



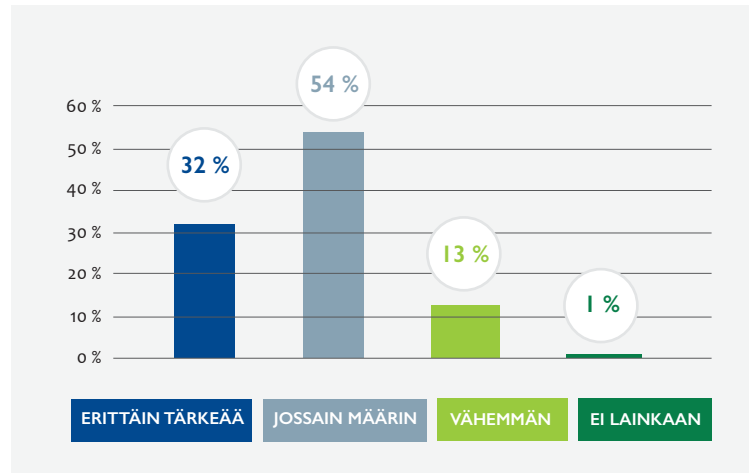
Missä määrin haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen vaikuttaa se, että ”se liittyy työnantajan mielestä aiheeseen”?



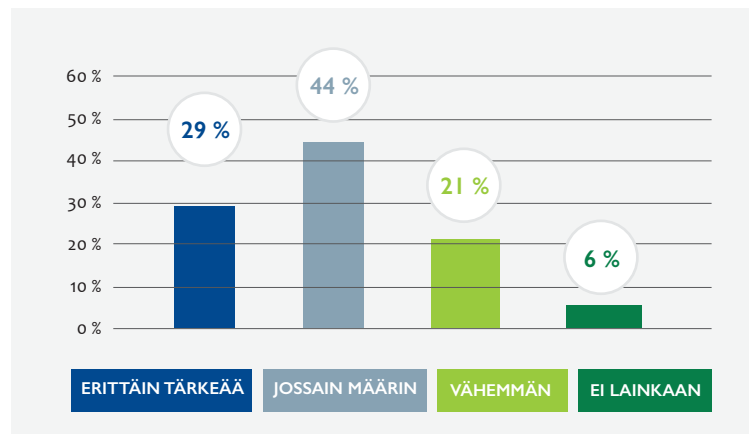
Missä määrin ”osaamisen kehittämisen hinta” vaikuttaa haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen?



Missä määrin ”osaamisen kehittämisen kesto” vaikuttaa haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen?



Missä määrin ”järjestämispaikka” vaikuttaa haluusi osallistua osaamisen kehittämiseen?



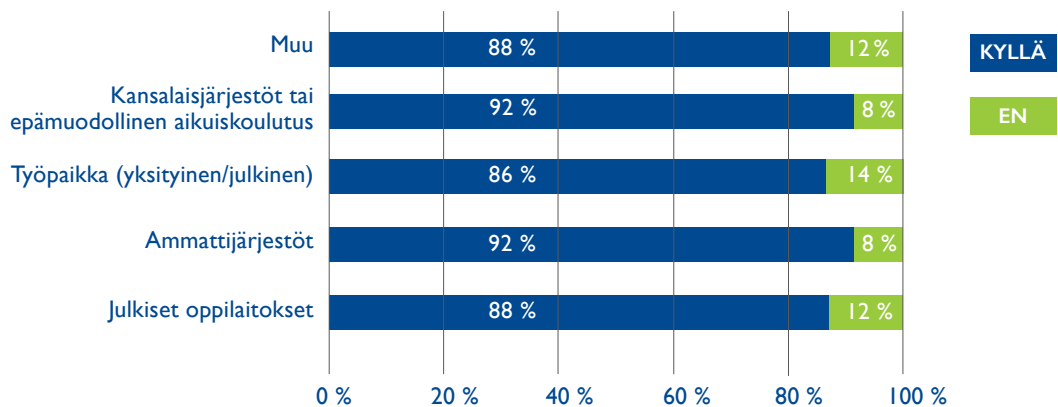
## OSAAMISEN KEHITTÄMISEN HYÖTYJÄ

Pohjoismaisen osaamisen kehittämisen erityisistä hyödyistä kysyttäessä vastausten jakauma on:

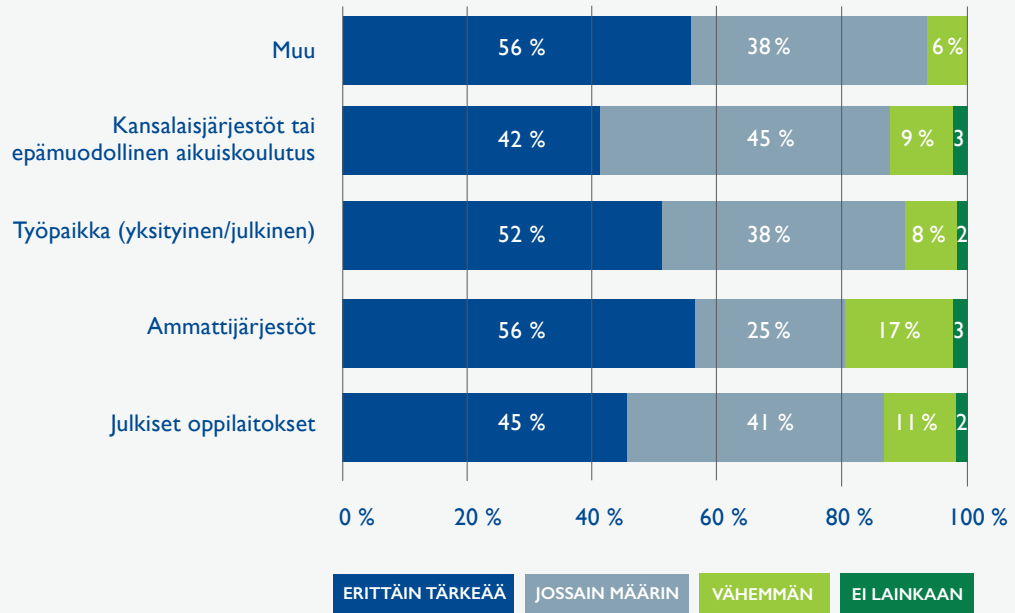


Toimialan mukaan jaettuna vastauksissa kuvastuu, että erityisesti ammattijärjestöjen ja yksityisen ja julkisen sektorin työntekijät ovat kiinnostuneita osallistumisesta itseensä liittyvään pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen:

### USKOTKO, ETTÄ MONIKANSALLISESTA POHJOISMAISESTA OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ VOI OLLA ERITYISTÄ HYÖTYÄ?



**KUINKA KIINNOSTUNUT OLISIT OSALLISTUMAAN POHJOISMAISEEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN AIKUISOPPIMISEEN LIITTYEN?**



Vastaajille tarjottiin myös mahdollisuutta kertoa ajatuksiaan pohjoismaisesta osaamisen kehittämisestä. Vastaukset on ryhmitelty alla:

#### Yläluokka

### KOKEMUSTEN VAIHTO: Perusteena ”olemme samanlaisia”.

#### Esimerkkejä maininnoista

- Hyvä alusta ajatusten ja hyvien käytäntöjen jakamiselle eri maiden välillä, joiden kulttuurinen ja historiallinen tausta on samankaltainen.
- Jaamme melko samanlaiset humanistiset arvot ja ajatukset aikuissopimisesta.
- Uskon, että Skandinaviassa ja Pohjoismaissa on yhteisiä kulttuurisia piirteitä, joiden ansiosta on todennäköistä, että niillä on yhteisiä pedagogisia ja didaktisia perinteitä ja teemoja, viitekehyksiä, joista voidaan hyötyä ja saada synergiaetua. Tällainen työ on aina kiinnostavaa.

#### Yläluokka

### KOKEMUSTEN JAKO JA TIEDON- JAKO YLEISEMMÄLLÄ TASOLLA

#### Esimerkkejä maininnoista

- Yhtäläisyytemme ja eroavaisuutemme tekevät oppimisympäristöistä hedelmälliset.
- Laajentaa näkökulmaa, uusien ajatusten toteuttamisen.
- Hyötyminen toisten kokemuksista, verkostoituminen, toisten tukeminen.
- Hyvä verkosto, ajatusten vaihto ja keskustelu pedagogikasta ja didaktiikasta. Asiaan liittyvän materiaalin jakaminen opetuskäyttöön ja palaute materiaaleista.

#### Yläluokka

### TIETO RAKENTEESTA JA JÄRJESTÄMISESTÄ MUISSA MAISSA

#### Esimerkkejä maininnoista

- Oppimiseen vaikuttavien eri osaamisalueiden, lakien, säännösten ja perinteiden vertailu.
- Tiedonjakamiseen liittyen on aiheellista tietää, mitä muuttujia mitataan verrokkimaissa.
- Verkostoituminen. Tieto opetuksen mahdollisuuksista ja järjestämisestä muissa maissa. Uudet tai jaetut tekniset ratkaisut.

#### Yläluokka

### KOKEMUSTEN VAIHTO: Perusteena ”olemme erilaisia”.

#### Esimerkkejä maininnoista

- Saa mahdollisuuden oppia muiden maiden käytännöistä ja vaihtaa kokemuksia.
- Muiden kulttuurien ja oppimisympäristöjen ymmärtäminen.
- Toisenlainen lähestymistapa/näkökulma kuin se, jonka me Tanskassa yleensä näemme ”viisasten kivenä”. Muiden ihmisten tavasta katsoa maailmaa voi aina oppia jotain, jos suhtautuu siihen avoimin mielin.
- Monimuotoisuus antaa uudenlaista näkökulmaa.
- Monikansallinen yhteistyö Pohjoismaissa tarkoittaa laajempaa monimuotoisuutta ja näin myös mahdollisuutta tarkastella omia käytäntöjä. Kun ihmiset oman piirin ulkopuolelta saavat mahdollisuuden antaa palautetta ja kysyä kriittisiä kysymyksiä, se on pysäyttävää.

#### Yläluokka

### RAJAT YLITTÄVÄN YHTEISTYÖN AMMATILLISET EDUT

#### Esimerkkejä maininnoista

- Uudet verkostot ja kontaktit omalla opetus-alalla.
- Monikansalliset kestävä kehityksen projektit.
- Kansainväliset projektit, enemmän keskustelua aikuisten oppimisesta eri tilanteissa.

#### Yläluokka

### TUTKIMUKSEN KEHITYS JA KÄYTTÖ

#### Esimerkkejä maininnoista

- Helppo hankkia uutta tietoa tuoreimmista tutkimuksista. Arvokas verkosto, johon kuuluu kiinnostavia, erittäin osaavia ihmisiä omalta alaltani.
- Enemmän alan tutkimusta, sillä muilla Pohjoismailla voi olla tutkimustuloksia, joita voimme käyttää.

## KOOSTE JA JATKOKYSYMYKSET

Vastauksista käy ilmi, että yhteisille monikansallisille ja pohjoismaisille osaamisen kehittämistoimille on runsaasti potentiaalista kysyntää siitäkin huolimatta, että vain melko harvalla on kokemusta pohjoismaisesta osaamisen kehittämisestä. Vastaajista 44 prosenttia sanoo, että heitä koskeva pohjoismainen osaamisen kehittäminen on heistä kiinnostavuudeltaan ”erittäin tärkeää”, kun taas 88 prosenttia vastaajista arvioi, että yhteis-pohjoismaiset osaamisen kehittämistoimet olisivat hyödyllisiä.

Vastauksista käy myös ilmi, että osaamisen kehittämisen tulee liittyä omaan erityiseen opintojen alaan, mutta myös liittyminen aikuiskoulutukseen on mainittu erityisen tärkeänä osaamisen kehittämiseen osallistumisen kannalta. Tarkemmin sanottuna oppiainekohtaisia aikuiskoulutuksen taitoja pidetään tärkeinä aikuisoppimisen parissa työskentelyn kehittämisessä.

”

*Vastaajista 44 prosenttia sanoo, että heitä koskeva pohjoismainen osaamisen kehittäminen on kiinnostavuudeltaan ”erittäin tärkeää”.*

Hinta, järjestämispaikka, kesto ja työpaikan relevanssi ovat vähemmän tärkeitä tekijöitä osaamisen kehittämiseen osallistumisessa, mutta myös näillä tekijöillä näyttää olevan tietty merkitys, joten niitä tulee selkeyttää, kun yhteispohjoismaista osaamisen kehittämistä aletaan mahdollisesti suunnitella.

**Harvempi yksityisen/julkisen palveluksessa työskentelevä** vastaaja uskoo, että ylikansallinen pohjoismainen yhteistyö voi tarjota erityisiä hyötyjä, vaikka nämä vastaajat vastaavat suhteellisen usein olevansa kiinnostuneita osallistumisesta tällaiseen toimintaan. Laadullisissa vastauksissa pohjoismaisen yhteistyön hyötyjä osaamisen kehittämisessä perustellaan yleensä yleisillä syillä, esimerkiksi kokemusten vaihdon lisääntymisellä, tiedon jakamisella, enemmän vivahteita ja näkökulmia osallistujien välillä jne., kun taas joissain kommenteissa on enemmän konkreettista sisältöä, esimerkiksi verkostoitumisen lisääntyminen ja tutkimustiedon saaminen käyttöön.

Mielenkiintoista on myös, että vastaajat viittaavat sekä Pohjoismaiden samankaltaisuuteen että niiden erilaisuuteen perusteena sille, että yhteisellä monikansallisella osaamisen kehittämisellä on arvoa. ”Pohjoismaisen” ymmärretään perustuvan yhteisiin arvoihin, yhteisiin lähestymistapoihin, yhteiseen kulttuuriin ja historiaan ja tällä perustellaan yhteistyön järkevyyttä osaamisen kehittämisessä. Samanaikaisesti eri maiden identiteettejä ja ainutlaatuista luonnetta käytetään myös perusteena.

Kun pohjoismainen ulottuvuus otetaan mukaan osaamisen kehittämiseen yleisellä tasolla, voidaan markkinoinnissa, organisoinnissa, sisällön valinnassa, rakenteessa ja niin edelleen hyödyntää aktiivisesti sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia.

Vastaajat viittaavat myös muihin yhteispohjoismaisen osaamisen kehittämisen etuihin, mukaan lukien kansainväliset vaihtovierailut, monikansalliset projektit ja kansainväliset verkostot esimerkiksi tutkimuksessa, mikä viittaa siihen, että osaamisen kehittämisessä voi olla kyse muustakin kuin konkreettisesta kurssityöstä. Verkostoituminen, materiaalien ja ihmisten vaihto, sekä yhteiset projektit voivat myös olla osajajat ylittävää osaamisen kehittämistä.



#### **TÄSTÄ HERÄÄ SEURAAVIA KYSYMYKSIÄ:**

**Kuinka tärkeitä hinta, paikka ja kesto ovat verrattuna haluun osallistua yhteispohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen?**

**Kuinka oppiainekohtaista yhteyttä ja yleisemmän aikuis-koulutuksellisen merkityksen välistä suhdetta tulee tasapainottaa?**

**Tulisiko eri ammattiryhmille olla erityisiä osaamisen kehittämisen kurseja, vai olisiko järkevämpää järjestää yhteisiä kurseja, jotka kattaisivat kaikki Pohjoismaat?**

**Mistä erityinen pohjoismainen luonne koostuu? Kuinka sitä voidaan käyttää yhteisten, monikansallisten osaamisen kehittämistoimien järjestämisessä, toteuttamisessa ja markkinoinnissa?**

# Osa 5: Kooste



Selvityksessä on myös useita kysymyksiä, joita voidaan käyttää jatkotutkimuksissa, kun tarkastellaan yhteistä, monikansallista osaamisen kehittämistä Pohjoismaissa.



OSAAMISEN KEHITTÄMISEN  
YHTEYDESSÄ KOROSTETAAN  
SEURAAVIA NÄKÖKULMIA:

**V**astaukset kuvastavat toimijoiden omia kokemuksia ja arvioita tärkeistä osaamisalueista, osaamisen kehittämisen tarpeista, kokemuksista koskien pohjoismaista yhteistyötä jne. Tämä tarjoaa erilaisen näkökulman kuin aiemmat selvitykset, jotka ovat keskittyneet muodollisiin vaatimuksiin, jatko- ja täydennyskoulutuksen mahdollisuuksien valmisteluun, aikuiskoulutuksen tilanteeseen toimintapoliittisissa asiakirjoissa, pätevyyden puutteisiin ja niin edelleen.

Selvitys on osa valmistelutyötä Nordplusin/NVL:n vuonna 2017 järjestettävää konferenssia ”Adult Educator and Innovation” varten. Se tulisi nähdä keskustelevana selvityksenä, jossa korostetaan tiettyjä aikuiskouluttajan käytännön työn osa-alueita, ja se saattaakin tarjota enemmän kysymyksiä kuin vastauksia.

Seuraavassa tehdään yhteenveto selvityksessä esitetyistä näkökulmista ja kysymyksistä. On otettava huomioon, että näkökulmat on johdettu selvityksen johdannossa esitellyistä varauksista.

Osaamisulottuvuuden tarkastelussa viitataan siksi useisiin sisällön ulottuvuuksiin, jotka voidaan sisällyttää yhteiseen pohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen.

- Aikuiskouluttajat, ts. kaikki toimijat, jotka itse opettavat aikuisia, pitävät yleisesti kaikkia yhtäoista osaamisaluetta tärkeänä, mikä vahvistaa ”Nordic Adult Educator” selvityksen johtopäätöksiä. Tämä saattaakin toimia inspiraationa yhteispohjoismaisen osaamisen kehittämisen painopisteen etsimisessä.
- Erityisesti oppiainetietämys ja aikuiskoulutuksen ja didaktiikan osaaminen ovat asioita, joita pidetään erittäin tärkeinä, mutta myös ihmissuhdeosaamista, kuten aikuisten kohtelua aikuisina ja aikuisten ohjaamista pidetään erittäin tärkeinä.
- Enemmistö uskoo, että heidän työnsä olisi ”erittäin” tai ”jossain määrin” tärkeää, jos heidän taitonsa tietyillä osaamisalueilla kehittyisivät, mikä kertoo yleisestä kehittämistarpeesta.
- Erityisesti tiedon lisääminen aikuisoppimisesta ja oppimisprosesseista, tiedonvälityksestä ja aktivoivien opetusmenetelmien käytöstä ovat osa-alueita, joita pidetään erittäin tärkeinä.
- Paremmin ajan tasalla olevaa oppiainetietämystä ja käytännön kokemusta pidetään myös melko tärkeinä.
- Vähemmän tärkeää on osata työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä, mikä on yllättävää, sillä moni vastaaja ilmoittaa työskentelevänsä kielikouluissa ja pakolaisten ja maahanmuuttajien kanssa.
- Tutkimuksesta selviävät myös täydentävät osaamisalueet, jotka kannattaa ottaa huomioon, kun pohjoismaista osaamisen kehittämistä aletaan suunnitella. Näitä ovat: lisätieto ihmisistä, joilla on erityistarpeita, konfliktien hallinta, kieli ja kulttuuri, koulutuksen johtaminen ja järjestäminen sekä yhteistyö, siirtyä ja työmarkkinat.

KOHDERYHMÄULOTTUVUUDEN  
YHTEYDESSÄ KOROSTETAAN  
SEURAAVIA NÄKÖKULMIA:

- Erilaisissa työsuhteissa olevien vastaukset osoittavat, että osaamisen kehittäminen näillä yhdellätoista osaamisalueella voisi olla ”erittäin” tai ”jossain määrin” tärkeää vastaajien työn kehittämiseksi aikuisoppimisen prosessien parissa.
- Eri työsuhderyhmien välisten erojen tarkastelu voi olla hedelmällistä.
- Vastaajat suhtautuvat pääsääntöisesti myönteisesti yhteisiin pohjoismaisiin osaamisen kehittämistoimiin siitäkin huolimatta, että vain melko harvalla on kokemusta pohjoismaisesta osaamisen kehittämisestä.
- Osaamisen kehittämistoimiin osallistumisen erityisen tärkeiksi perusteiksi mainitaan sisällön liittyminen omaan oppiaineeseen ja aikuiskoulutukseen, kun taas hinta, järjestämispaikka ja merkitys työpaikan kannalta saavat vähemmän painoarvoa.
- Yhteisten, rajat ylittävien osaamisen kehittämistoimien merkitystä perustellaan sekä Pohjoismaiden yhteisillä piirteillä että eroavaisuuksilla.
- Vastaajat viittaavat myös muihin yhteisen, monikansallisen kehittämistoiminnan etuihin, mukaan lukien kansainväliset vaihtovierailut, monikansalliset projektit ja kansainväliset verkostot, joissa voidaan painottaa esimerkiksi tutkimusta. Tämä saattaa kertoa siitä, että osaamisen kehittäminen on ymmärretty laajemmin ja sen ajatellaan tarkoittavan muutakin kuin konkreettista kurssitoimintaa.

Kohderyhmäulottuvuudessa huomio siis kohdistuu useisiin osallistumisen ehtoja ja ”pohjoismaisen näkökulman” sisällyttämistä ja sen etuja koskeviin huomioita-  
viin asioihin.

**Selvityksestä käy myös ilmi** useita kysymyksiä, joita voidaan käyttää tulevassa tutkimuksessa, kun tarkastellaan yhteistä, monikansallista osaamisen kehittämistä Pohjoismaissa:

- Onko osaamisen kehittämisessä eri tarpeita riippuen siitä, työskenteleekö julkisella vai yksityisellä sektorilla, koko- vai osa-aikaisesti?
- Onko osaamisen kehittämisessä eri tarpeita riippuen siitä eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen tasosta, jolla henkilö opettaa?
- Kattavatko valitut osaamisalueet kaikki aikuisoppimisen prosessien parissa työskenteilyn tarvittavat taidot?
- Miksi vastaajat arvostavat informaatio- ja viestintätekniikan käyttötaitoja suhteessa niin vähän?
- Missä laajuudessa aikuiskouluttaja työskentelee monikulttuurisessa ympäristössä ja kuinka tärkeänä kulttuuria pidetään opetustilanteessa – ja vaatiiko monikulttuurisessa ympäristössä opettaminen erityistaitoja?
- Millainen erityinen oppiainetietämys ja mitkä käytännön kokemukset vahvistavat aikuisopettajan työtä aikuisoppimisen parissa ja onko molempien osa-alueiden parissa työskentely järkevää yhteispohjoismaisessa viitekehyksessä?
- Tarkoittaako aikuiskoulutukselle ja didaktiikalle annettu suuri painoarvo aikuiskouluttajan heikkoa osaamistasoa ja mitä tämä tarkoittaa osaamisen kehittämisen järjestämiselle?
- Viittaako vastaavasti monikulttuurisissa ympäristöissä työskentelemisen taidolle annettu vähäinen merkitys siihen, että aikuiskouluttaja hallitsee tämän taidon riittävästi?
- Useat vastaajat mainitsevat tiettyjä digitaalisia välineitä koskevan tiedon ja kokemuksen tarpeen, vaikka informaatio- ja viestintätekniikkaa ei pidetä erityisen tärkeänä osaamisalueena, vastaajan työskentelyn vahvistamiselle. Mikä selittää tämän epäjohtamukaisuuden?
- Voimmeko ja pitäisikö meidän pohjoismaisen osaamisen kehittämisen viitekehyksessä toimia kehittääksemme osaamisalueita, jotka on kohdistettu sisäisesti opetustilanteisiin sekä osaamisalueita, jotka liittyvät rakenteellisiin ja suhteellisiin tekijöihin?
- Olisiko oppiainekohtaisten kurssien tai osaamisalueita kehittävien, erityisesti tietyille ammattiryhmille suunnattujen koulutuksien kehittäminen hyödyllistä?
- Mistä vaihtelu yksittäisten työntekijäryhmien sisällä kertoo?
- Mikä on yksittäisten työntekijäryhmien tämänhetkinen osaamistaso ja mitä siitä seuraa osaamisen kehittämisen järjestämisen kannalta?
- Kuinka tärkeitä hinta, paikka ja kesto ovat verrattuna haluun osallistua yhteispohjoismaiseen osaamisen kehittämiseen?
- Kuinka oppiainekohtaista yhteyttä ja yleisemmän aikuiskoulutuksellisen merkityksen välistä suhdetta tulee tasapainottaa?
- Mitä kuuluu erityiseen pohjoismaiseen luonteeseen? Ja kuinka sitä voidaan hyödyntää yhteisten, monikansallisten osaamisen kehittämistoimien järjestämisessä, toteuttamisessa ja markkinoinnissa?



Näihin kysymyksiin ei tämän tutkimuksen perusteella voi vastata, mutta toivottavasti ne luovat perustan jatkokeskustelulle pohjoismaisen yhteistyön aloittamisesta aikuiskouluttajien osaamisen kehittämisessä.

# Kirjallisuus

Aagaard, K. m.fl. (2015): **Kompetenceprofiler og kompetenceudvikling for de, der arbejder med validering**, NVR, NVL og Nordplus Voksen

Illeris, K. (2011): **Kompetence – hvad, hvorfor, hvordan?**  
Frederiksberg: Samfundslitteratur

Marquard, M. (2009): **Innovative læreprocesser i praksis.**  
Et udviklingsforløb. Finland: Nordisk Netværk for Voksnes Læring

Marquard, M. & Sørensen, S. H. (2011): **Den nordiske voksenlærer – en kortlægning af kompetencekrav til voksenlærere og uddannelsesmuligheder inden for det voksenpædagogiske område i de nordiske lande**, København: Nationalt Center for Kompetenceudvikling og NVL

Milana, M. m.fl. (2010a): **BABAR: Becoming Adult Educators in the Baltic-Sea Region.** Synthesis report. Copenhagen: Danish School of Education, Aarhus University

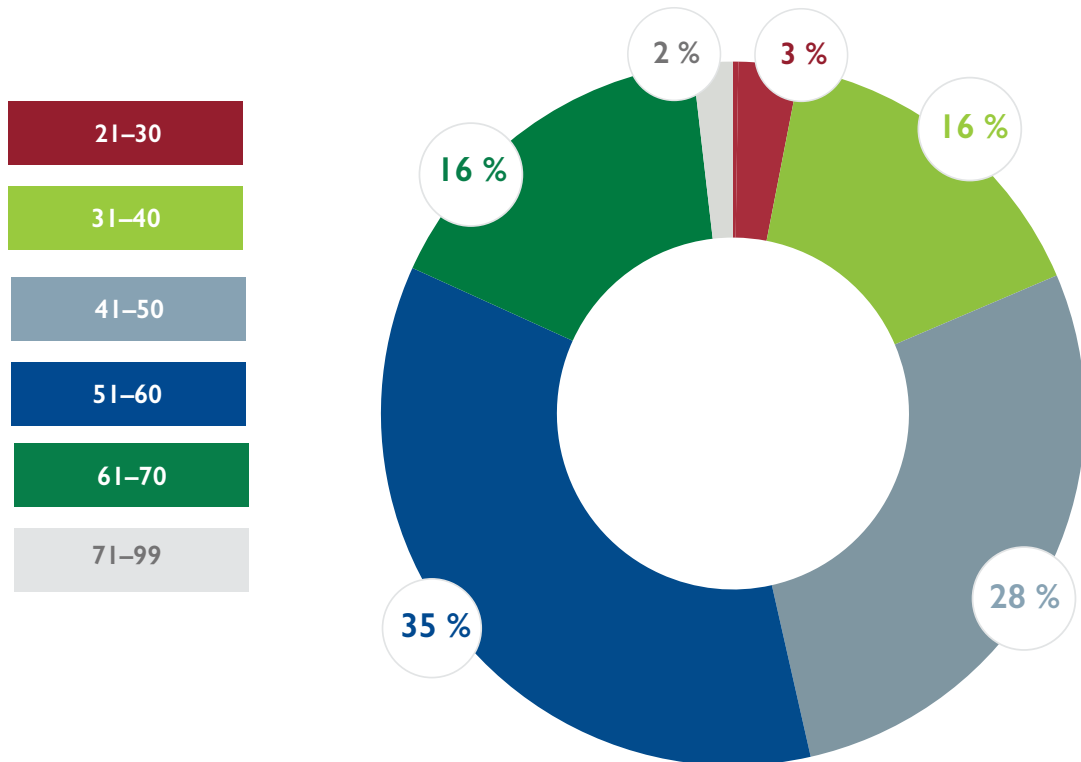
Milana, M. m.fl. (2010b): **BAEA: Becoming Adult Educators in the European Area. Synthesis research report.** Copenhagen: Danish School of Education, Aarhus University

Nordisk Ministerråd (2010): **IVEU – Integration gennem voksen- og efteruddannelse.** København: Nordisk Ministerråd

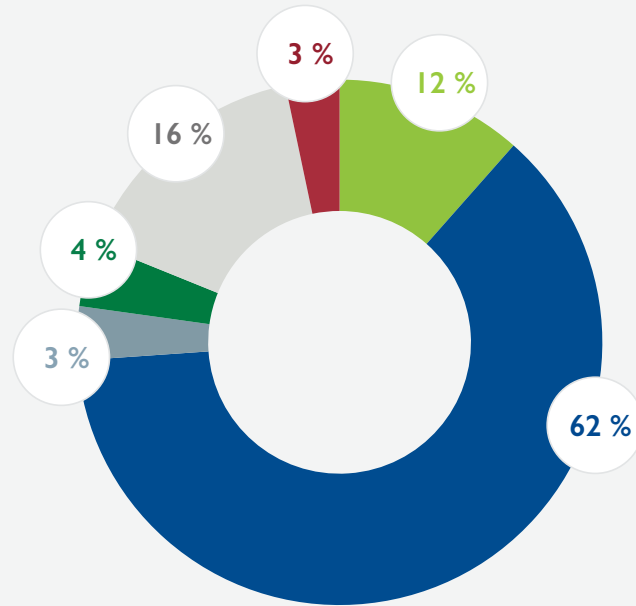
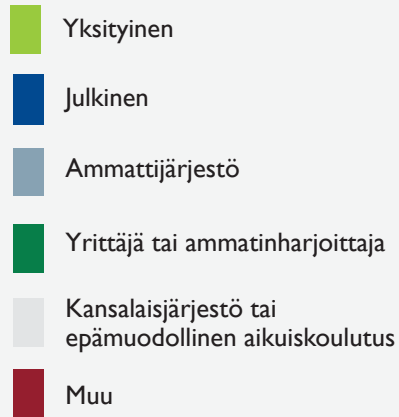
Rønning, W. Grepperud, G. (2009): **Teaching adults – just a matter of talent? Analyzing attitudes of teacher professionalism in Norwegian education.**

## Yleistietoa vastaajista

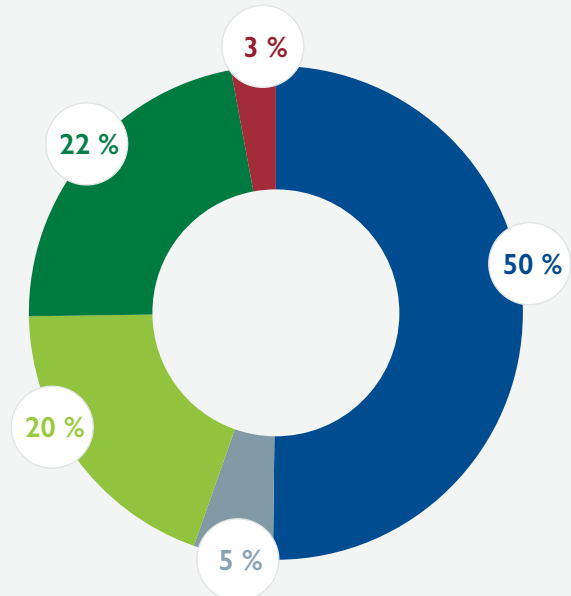
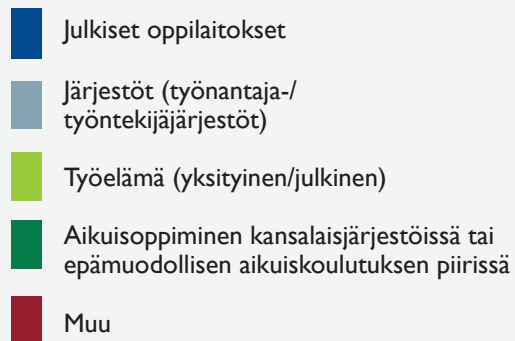
IKÄ



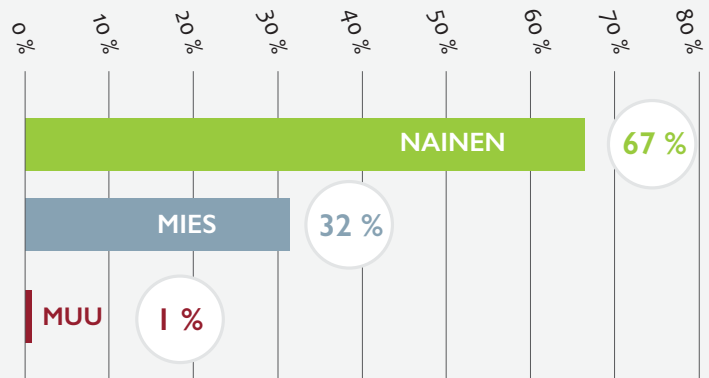
### TYÖNANTAJA



### MISSÄ VASTAAJAT TYÖSKENTELEVÄT AIKUISOPPIMISEN PARISSA?



### SUKUPOULIJAKAUMA



### KOKO- JA OSA-AIKAISESTI TYÖSKENTELEVIEN MÄÄRÄ

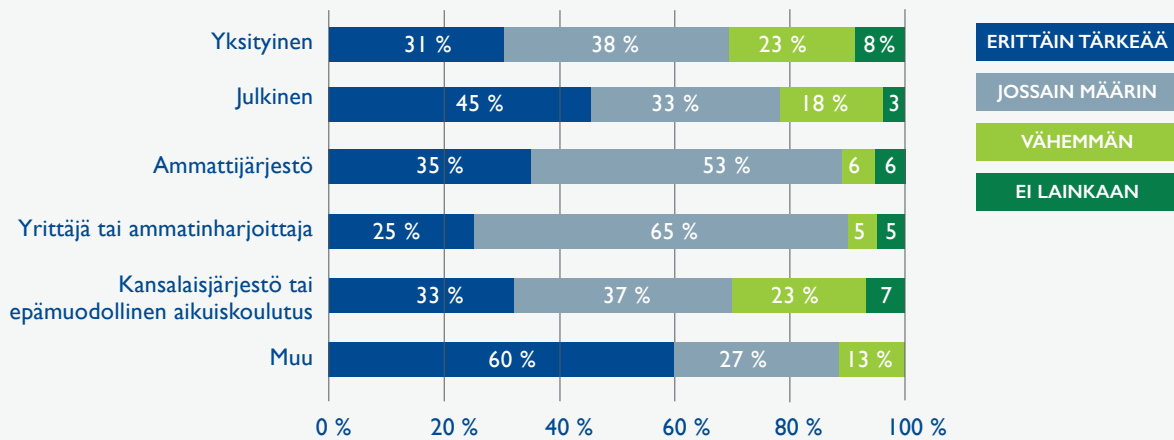


### TYÖSKENTELETKÖ NÄIDEN PARISSA?

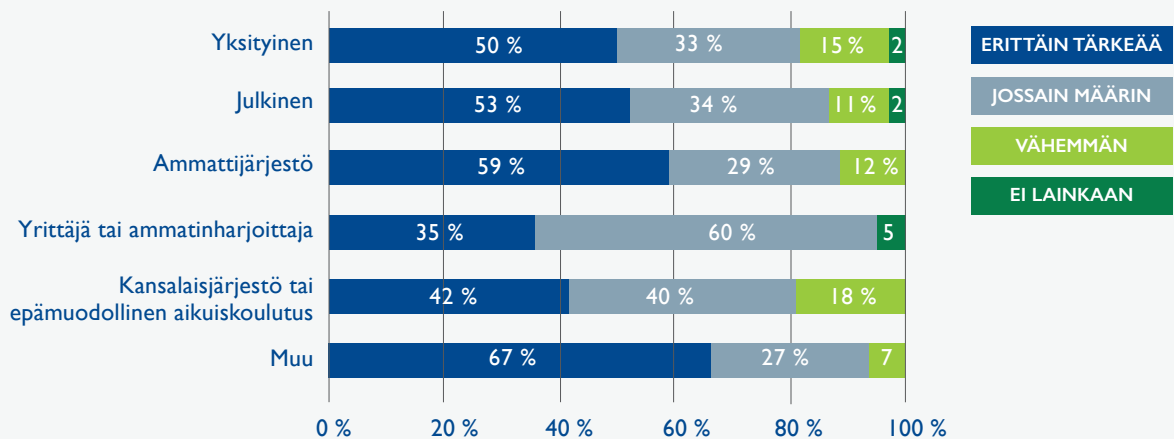


# Osaamisen arviointi kohderyhmittäin

## KYKY KOHDELLA AIKUISIA OSALLISTUJIA AIKUISINA

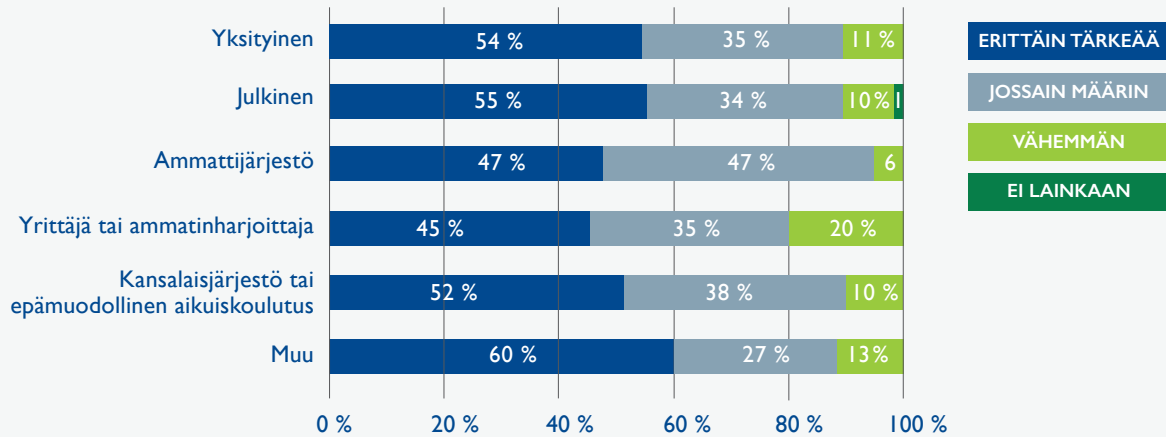


## TIETO AIKUISTEN OPPIMISESTA JA OPPIMISPROSESSEISTA

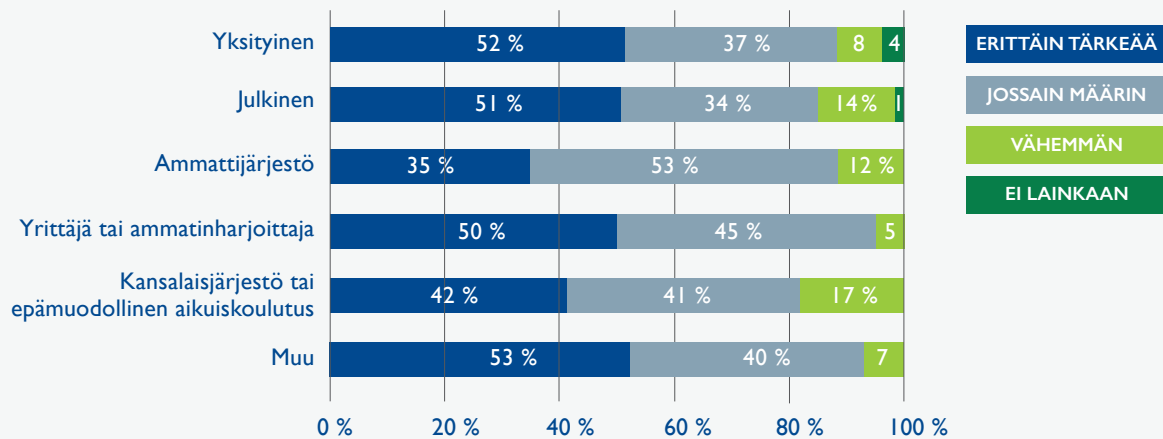




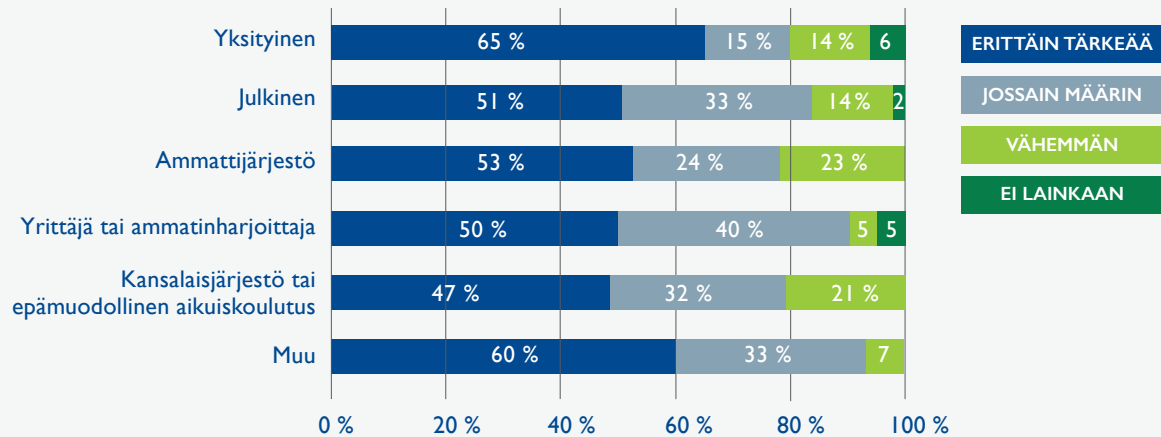
## AJANTASAINEN OPPIAINETIETÄMYS



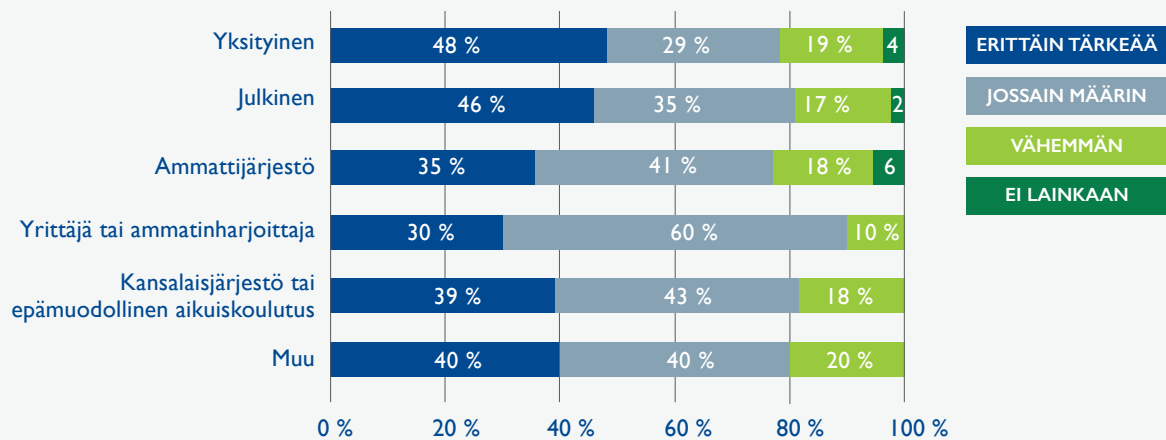
## AJANTASAINEN KÄYTÄNNÖN KOKEMUS



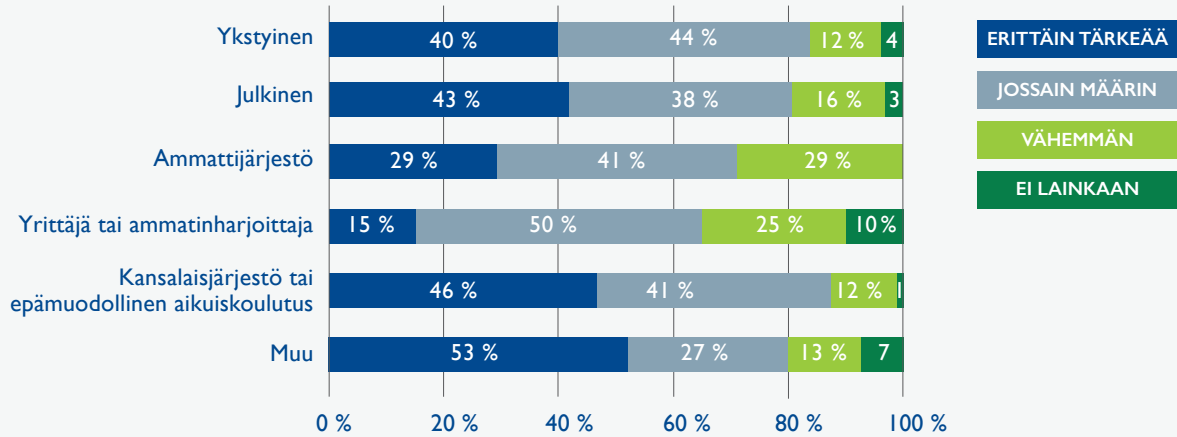
## VIESTINTÄTAIDOT



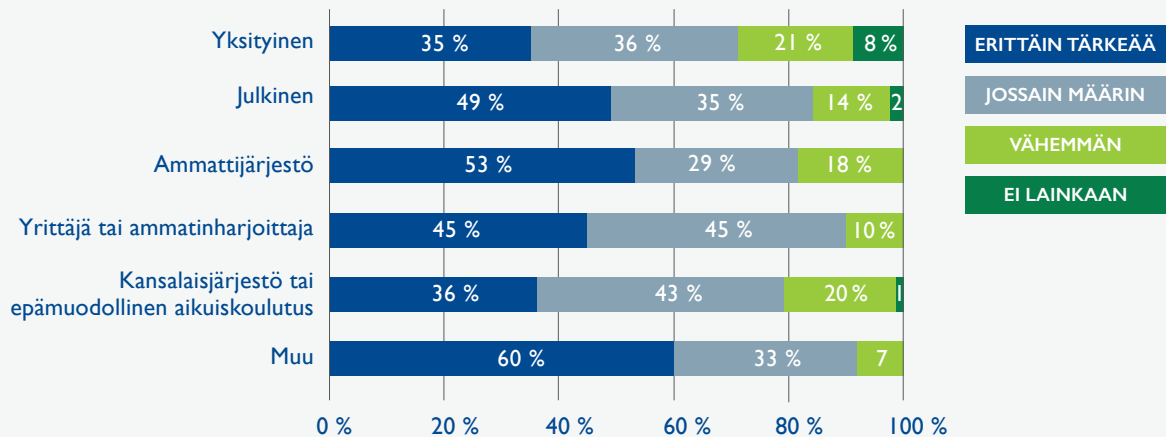
## JÄSENTELY- JA SUUNNITTELUTAIDOT



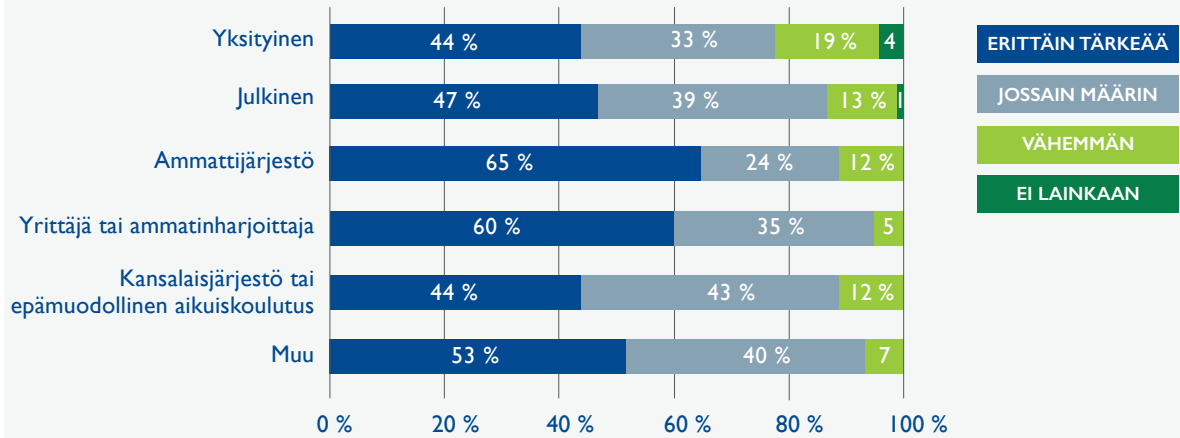
## KYKY KÄYTTÄÄ INFORMAATIO- JA VIESTINTÄTEKNIIKKAA



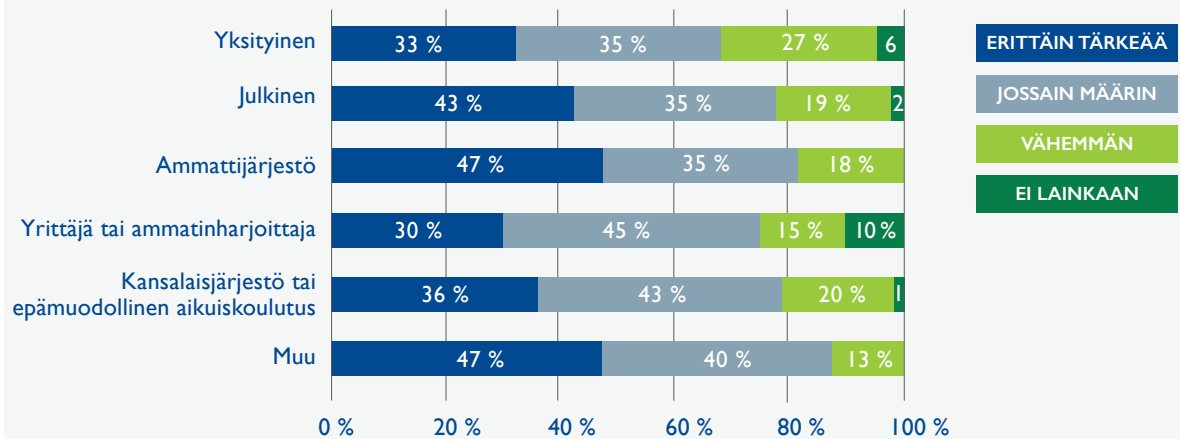
## KYKY SUHTAUTUA RAKENTAVASTI AIKUISTEN VASTAHAKOISUUTEEN



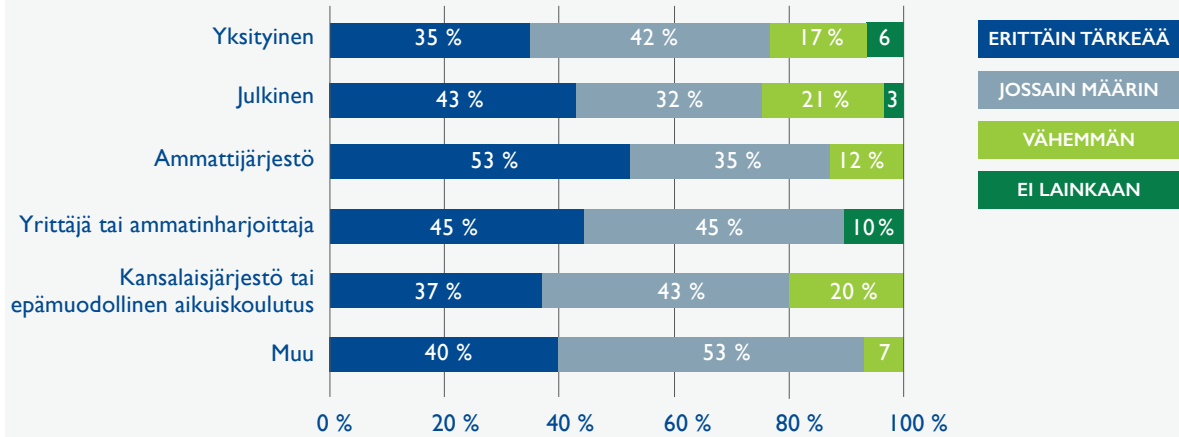
### KYKY KÄYTTÄÄ AKTIVOIVIA TYÖSKENTELYMENETELMIÄ



### KYKY OHJATA AIKUISIA



## KYKY TYÖSKENNELLÄ MONIKULTTUURISESSA YMPÄRISTÖSSÄ





[www.nvl.org](http://www.nvl.org)