

RYHMIEN OPETUS JA OHJAUS OSANA KIRJASTO- TYÖNTEKIJÄN TYÖNKUVAA

Johanna Saarela

Tampereen yliopisto
Informaatiotieteiden yksikkö
Informaatiotutkimus ja interak-
tiivinen media
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2012

Tutkimuksen aiheena oli ryhmien opetus ja ohjaus osana kirjastotyöntekijän työnkuvaa. Ai-
hetta on tutkittu vähän etenkin kirjastotyöntekijöiden henkilökohtaisesta näkökulmasta,
vaikka se on yksi niistä kirjastotyön osa-alueista, jonka suhteen työn määrä yleisissä kirjas-
toissa lisääntyy koko ajan.

Tämän kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli muodostaa kokonaiskuva siitä millaise-
na kirjastotyöntekijät pitävät yhtä työnsä osa-aluetta, ryhmien opetusta ja ohjausta. Aineis-
tonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu. Tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää kirjas-
totyöntekijää seitsemästä eri kirjastosta. Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin sisäl-
lönanalyysiä.

Haastateltavat kokivat itse työstä kertyvän kokemuksen olevan paras apu opetus- ja ohjaus-
työssä menestymiseen. Alan koulutuksen osalta he pitivät tärkeänä ryhmien opetus- ja ohja-
ustaitojen huomioimista kurssitarjonnassa. Haastateltavat korostivat huolellisen valmistau-
tumisen merkitystä ryhmien kohtaamisessa, vaikka se joskus tarkoitti töiden tekemistä va-
paa-ajalla. Työstä saadulla palautteella oli merkittävä rooli opetus- ja ohjaustyössä kehitty-
misen kannalta. Tulevaisuuden kirjastotyössä he arvioivat opetus- ja ohjaustehtävien lisää-
ntyvän ja olevan yhä merkittävämmässä osassa.

Tutkimus osoitti, että yleisissä kirjastoissa tehtävä ryhmien opetus- ja ohjaustyö on haastatel-
taviksi osallistuneiden kirjastotyöntekijöiden mielestä pääosin mieluista ja haasteellista sekä
virkistävän erilaista muihin työtehtäviin nähden. Käytännön työssä opetusta ja ohjausta ei
nähty toisiaan poissulkeviksi toiminnoiksi, vaan niitä koettiin tehtävän tilanteen mukaan.

Avainsanat: yleiset kirjastot, kirjastotyö, ryhmät, opetus, ohjaus

Sisältö

1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUKSEN AIHEPIIRIN ESITTELY JA KESKEISET KÄSITTEET	7
2.1 Tutkimuksen tarkoitus	7
2.2 Tutkimuskysymykset	7
2.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	8
3 KIRJASTOTYÖN SISÄLTÖ SUOMEN YLEISISSÄ KIRJASTOISSA	9
3.1 Kirjastotyö tänään	9
3.2 Kirjastotyössä tapahtuneet muutokset.....	11
3.3 Kirjastotyö tulevaisuudessa.....	12
4 OPETUS JA OHJAUS SEKÄ NIIDEN SUHDE TOISIINSA	15
4.1 Opetus käsitteenä.....	15
4.1.1 Opetuksen määritelmä.....	15
4.1.2 Opettajan rooli ja ominaisuudet	16
4.2 Ohjaus käsitteenä.....	17
4.2.1 Ohjausympäristö ja ohjattavat	18
4.2.2 Ohjaajan rooli ja ominaisuudet.....	19
4.3 Opetuksen ja ohjauksen eroavaisuudet	20
5 KIRJASTOISSA TAPAHTUVA RYHMIEN OPETUS JA OHJAUS	23
5.1 Ryhmien opetuksen ja ohjauksen kasvuun vaikuttavat syyt	23
5.2 Kirjavinkkaus	24
5.3 Kirjastonkäytön opetus.....	26
5.4 Tiedonhankinnan- ja haun opetus	26
5.5 Kirjastoissa tapahtuva opetus ja ohjaus suhteessa normaaliin opetus- ja ohjaustyöhön	27
6 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESEEN LIITTYEN.....	29
6.1 Heli Häkli: Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus. Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä kirjastoissa?	29
6.2 Leena Ketola: Kirjavinkkauksen käytännöt yleisessä kirjastossa – kirjavinkkarin näkökulma	30
6.3 Heidi Julien & Shelagh K. Genuis: Emotional labour in librarians' instructional work.....	31
6.4 Näätänen, Sanna: Kirjastohenkilöstön osaamisalueet ja määrällinen tarve Suomessa vuosina 2004-2013	32
6.5 Nurkkala, Elina: Lastenkirjastotyön tulevaisuus: asiantuntijoiden näkemyksiä34	

6.6 Yhteenvetoa aiemmista tutkimuksista.....	36
7 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON ANALYYSIMENETELMÄ.....	37
7.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	37
7.2 Teemahaastattelu.....	37
7.3 Tutkimusaineiston hankinta.....	38
7.4 Teemahaastattelun runko.....	39
7.5 Aineiston analysointimenetelmä.....	42
8 TUTKIMUSTULOKSET.....	43
8.1 Koulutus ja työnkuva.....	43
8.1.1 Pohjakoulutus ja valmistumisaika.....	43
8.1.2 Työnkuva.....	43
8.1.3 Opetustyön määrä työssä.....	44
8.1.4 Muu ryhmän opettamiseen ja ohjaamiseen valmentava koulutus.....	45
8.2 Opetus ja ohjaus –käsitteiden merkitykset.....	46
8.3 Opetus- ja ohjaustyössä tarvittavat valmiudet.....	48
8.3.1 Kirjastotyöntekijältä vaadittavat valmiudet opetus- ja ohjaustyössä.....	49
8.3.2 Haastateltavien omat vahvuudet.....	50
8.3.3 Kehittymistarpeet.....	50
8.3.4 Koulutuksen rooli opetus- ja ohjaustyössä kirjastossa.....	51
8.4 Opetus- ja ohjaustyö käytännössä.....	52
8.4.1 Ryhmien opetus- ja ohjaustilanteisiin valmistautuminen.....	52
8.4.2 Työajan käyttö valmistautumisessa.....	53
8.5 Työn henkiset vaikutukset.....	54
8.5.1 Ryhmien parissa työskentely tunnetasolla.....	54
8.5.2 Varsinaisen opetustilanteen herättämät tunteet.....	55
8.5.3 Opetustilanteen jälkeiset tunnelmat.....	56
8.6 Opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus.....	57
9 POHDINTA.....	59
9.1 Tutkimuksen tulosten pohdintaa.....	59
9.1.1 Opetuksen ja ohjauksen suhde.....	59
9.1.2 Käytännön työ, tarvittavat taidot ja tunteiden merkitys.....	60
9.1.3 Koulutuksen merkitys sekä opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus.....	62
9.1.4 Taustatekijöiden vaikutus tutkimuksen tuloksiin.....	62
9.1.5 Tutkimuksen merkitys sekä jatkotutkimusehdotus.....	63
9.2 Tutkimuksen toteutuksen pohdintaa.....	63
LÄHTEET.....	65
LIITTEET.....	70
Liite 1 Haastattelupyynnö	70

1 JOHDANTO

Kirjastotyöntekijöiden työnkuvat ovat muokkaantuneet ja monipuolistuneet viime vuosikymmeninä ja yksi laajeneva työnosa on erilaiset opetus- ja ohjaustehtävät. Tämän Pro Gradu -tutkielman tarkoituksena on tuoda esille kirjastotyöntekijöiden tuntemuksia ja mielipiteitä siitä, millainen rooli erityisesti ryhmien opetus- ja ohjaustoiminnalla on heidän työnkuvassaan ja millaisena he kyseistä työtä pitävät. Aihetta ei ole juuri aiemmin Suomessa tutkittu.

Tutkimus koostuu teoriaosasta ja empiirisestä osasta. Teoriaosan ensimmäisessä luvussa avaan tutkimuksen aihepiiriä esittelemällä tutkimuksen tarkoitusta, tutkimuskysymyksiä sekä keskeisiä käsitteitä. Sen kautta saa käsityksen siitä, mitä haluan tutkimuksella selvittää ja tuoda esiin.

Kolmas luku käsittelee kirjastotyön sisältöä Suomen yleisissä kirjastoissa. Aluksi luon kuvaa siitä, millaisista osista kirjastotyö koostuu. Sen jälkeen esittelen alan mahdollisia tulevaisuuden näkymiä aikaisempien tutkimusten ja alan asiantuntijoiden kirjoitusten valossa. Luvun lopuksi esittelen mahdollisia syitä siihen, miksi ryhmien opetus ja ohjaus on kirjastotyössä määrällisesti kasvanut koko ajan. Tämän luvun tarkoituksena on luoda lukijalle mielikuva siitä, millaista kirjastotyö on ja miten opetus- ja ohjaustehtävät siihen sijoittuvat. Neljännessä luvussa esittelen opetus- ja ohjauskäsitteitä kasvatustieteellisen kirjallisuuden näkökulmasta. Luvun lopussa tuon vielä esille näiden kahden käsitteen eroavaisuuksia.

Viidennessä luvussa esittelen esimerkkien avulla yleisissä kirjastoissa tapahtuvaa ryhmien opetusta ja ohjausta. Lopussa käsittelem kirjastossa tapahtuvaa opetusta ja ohjausta suhteessa normaaliin, esimerkiksi kouluissa tapahtuvaan opetus- ja ohjaustyöhön. Tämän kappaleen avulla saa kuvaa siitä millaisia erilaisia ryhmätilanteita kirjastotyöntekijällä voi olla ja toisaalta se tuo myös pohjaa ymmärtää haastateltavien ajatuksia empiirisessä osassa.

Luvussa 6 esittelen yhteensä viittä sekä suomessa että ulkomailla tehtyä tutkimusta, jotka osaltaan liittyvät tutkimusaiheeseeni. Tutkimuksien aiheet käsittelevät kirjastoalan koulutuksen hyödyllisyyttä työelämässä, kirjavinkkausta kirjavinkkarin näkökulmasta, tunteiden vaikutusta kirjastonhoitajien ohjaavaan ja opastavaan työhön, kirjastohenkilöstön osaamisalueita sekä asiantuntijoiden näkemyksiä lastenkirjastotyön tulevaisuudesta. Näiden tutkimusten tuloksia olen myös käyttänyt hyväkseni muodostaessani teemahaastattelurunkoa.

Tutkimusmenetelmää ja aineiston analyysimenetelmää käsittelevässä luvussa 7 esittelen yleisesti laadullista tutkimusta, aineistonkeruumenetelmäksi valitsemaani teemahaastattelua, tutkimusaineiston hankinnan vaiheita sekä varsinaisen teemahaastattelurungon muodostamista perusteluineen. Lisäksi esittelen lyhyesti käyttämäni analyysimenetelmän.

Kahdeksannessa luvussa esittelen tutkimustulokset teemoittain lajiteltuna. Viimeisessä yhdeksännessä luvussa pohdin tutkimuksen tuloksia suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin sekä käsittelen varsinaista tutkimuksen tekemisen prosessia kokonaisuudessaan.

Valitsin tutkimuksen aiheen sen perusteella, että sitä on tutkittu aiemmin vain vähän. Lisäksi valintaan vaikutti henkilökohtainen kiinnostus ryhmien opetusta ja ohjausta kohtaan. Tähän mennessä hankkimani muutaman vuoden käytännön kirjastotyön kokemuksen kautta olen huomannut sekä työtovereita sivusta seuraamalla että itse ryhmiä vetäessäni, miten kokonaisvaltaisesti kyseiseen tilanteeseen pitää heittäytyä onnistuakseen. Kyseinen kirjastotyön osa-alue on juuri siksi vaativa sekä haastava ja se voi kuulua isona osana opetus- ja ohjaustyötä tekevän henkilön työnkuvaan. Tällä tutkimuksella haluan osaltani tuoda esiin ja kuvaila mahdollisimman todenmukaisesti kirjastotyön arjessa tätä yhä enemmän yleistyvää työn osa-aluetta.

2 TUTKIMUKSEN AIHEPIIRIN ESITTELY JA KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen aiheena on ryhmien opetus ja ohjaus osana kirjastotyöntekijän työnkuvaa. Tarkoituksena on selvittää millainen rooli opetus- ja ohjaustyöllä on yleisten kirjastojen työntekijöiden työnkuvassa. Tutkimus keskittyy tarkastelemaan edellä mainittuja työn osa-alueita työntekijöiden omasta näkökulmasta.

Ryhmien opetus ja ohjaus on alati kasvava osa-alue yleisten kirjastojen työntekijöiden työnkuvassa ja on sen vuoksi ollut ajankohtainen aihe jo jonkin aikaa. Kirjastot tekevät paljon yhteistyötä koulujen ja muiden ulkopuolisten tahojen kanssa opettaen ja ohjaten kasvavan informaation määrän käsittelemiseen tarvittavia tietoja ja taitoja (Nurkkala 2010: 66–67). Yleisissä kirjastoissa tapahtuvaa opetusta ja ohjausta ei ole tarkemmin juurikaan tutkittu, vaikka esimerkiksi pedagogisten taitojen hallitsemisen tärkeys on tullut useissa tutkimuksissa (esimerkiksi Häkli 2006: 100; Näätänen 2004: 70–71) esiin yhtenä tärkeimmistä osa-alueista tämänhetkisessä kirjastotyössä ja sen ennustetaan myös lisääntyvän tulevaisuudessa. Täten aihe ansaitsee tulla lähemmin tarkastelluksi juuri kyseistä työtä tekevien kirjastotyöntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksessa keskitytään erityisesti tarkastelemaan ryhmiin kohdistuvaa opetusta ja ohjausta. Kyseistä työtä tekevien kirjastotyöntekijöiden oma näkökulma on aiheen kannalta oleellinen, koska he ovat käytännön kokemuksen kautta parhaat asiantuntijat tutkimuksen aihetta ajatellen. Pelkkä ryhmien opetukseen ja ohjaukseen keskittyminen rajaa pois asiakkaiden henkilökohtaiseen palveluun liittyvän ohjauksen esimerkiksi tietopalvelussa ja selkeyttää tällä tavoin tutkimuksen aiheen rajaamista.

2.2 Tutkimuskysymykset

1. Millainen on kirjastotyöntekijöiden mielestä opetuksen ja ohjauksen suhde kirjastotyön kautta tarkasteltuna?
2. Millaisia ovat kirjastotyöntekijöiden käsitykset opetus- ja ohjaustyön vaatimuk-

sista kirjastotyössä?

3. Miten opetus- ja ohjaustyö suhteutuu kirjastotyöntekijöiden mielestä muuhun kirjastotyöhön?
4. Millaisena kirjastotyöntekijät kokevat opetus- ja ohjaustyön tunnetasolla?
5. Millaisia ovat kirjastotyöntekijöiden käsitykset koulutuksen roolista opetus- ja ohjaustyössä?
6. Millaisia ovat kirjastotyöntekijöiden käsitykset kirjastotyöhön kuuluvan opetuksen ja ohjauksen tulevaisuudesta?

2.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä ovat *opetus* ja *ohjaus*, *kirjastotyöntekijä* sekä *kirjastotyöntekijän työnkuva*. Opetusta ja ohjausta käsitteinä avataan teoriaosassa erikseen sekä pohditaan myös niiden välistä suhdetta toisiinsa. Lukijalle on tarpeellista selvittää myös ketä tutkimuksessani tarkoitan käsitteellä kirjastotyöntekijä. Kirjastotyöntekijän työnkuva - käsitteen avulla luon kokonaiskuvaa kirjastossa työskentelevien ihmisten työtehtävistä, jonka avulla on helpompi suhteuttaa opetusta ja ohjausta osaksi kokonaisuutta.

Opetus sekä ohjaus –käsitteillä tarkoitan tutkimuksessani lähtökohtaisesti kaikkea sitä, mitä kirjastossa töissä olevat henkilöt työssään tekevät ryhmien kanssa toimiessaan ennalta sovitujen ja suunniteltujen tilaisuuksien kuten kirjavinkkauksen ja tiedonhankinnan ja –haun osalta. Varsinaisessa empiirisessä osassa kuitenkin jokainen haastateltava oman pohdintansa kautta määrittelee kyseiset käsitteet niin kuin he itse ne ymmärtävät.

Kirjastotyöntekijällä tarkoitan tutkimuksessani kaikkia yleisissä kirjastoissa työskenteleviä henkilöitä, jotka tekevät operatiivista työtä asiakkaiden parissa. Tähän ryhmään lasken kuuluvaksi esimerkiksi kirjastovirkailijat, kirjastonhoitajat, informaattikot ja kirjastonjohtajat.

Kirjastotyöntekijän työnkuva -käsite koostuu niistä työn osa-alueista, jotka kuuluvat kirjastotyöntekijän perustyöhön. Tästä voisi mainita esimerkkinä hyllyttämisen, aineiston hankinnan ja luetteloinnin, tiedonhaun ja asiakaspalvelun. Tutkimukseni aihe, ryhmien opetus ja ohjaus, lukeutuu osaksi tätä työnkuvaa.

3 KIRJASTOTYÖN SISÄLTÖ SUOMEN YLEISISSÄ KIRJASTOISSA

Tässä luvussa kartoitetaan kirjastotyön sisältöä siltä osin mitä se on tänään ja mitä se voisi olla tulevaisuudessa. Tavoitteena on luoda yleisluontoinen kuvaus siitä, mitä kirjastotyöntekijät päivittäin työssään tekevät, ja millä tavoin opetus- ja ohjaustyö suhteutuu osaksi tätä työnkuvaa. Lopuksi käsitellään vielä mahdollisia syitä siihen miksi yleisissä kirjastoissa tapahtuva ryhmien opetus ja ohjaus on kasvussa.

3.1 Kirjastotyö tänään

Nykyisin kirjastotyö pitää sisällään monenlaisia osa-alueita. Kattavaa yleisten kirjastojen kirjastoammatillisen henkilökunnan työnkuvasta oli haastavaa löytää, joten tässä osiossa on käytetty hyväksi sekä Työ- ja elinkeinotoimiston ylläpitämän Ammattinetti.fi -sivuston (2008) kuvauksia että Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL ry:n vuonna 2011 julkaisemia tehtäväkuvauksia tieteellisten kirjastojen informaatiopalvelusta ja kirjastotyöstä. Perustehtävät ja toiminnot aineiston käsittelyn sekä asiakaspalvelun osalta ovat kummassakin kirjastotyypissä samat.

YHL ry:n (2011:5, 11, 16) tehtäväkuvauksissa kirjaston työtehtävät on jaoteltu kolmen aihealueen alle, jotka ovat palvelut, kokoelmat ja kirjaston toiminta. Työ- ja elinkeinotoimiston ylläpitämä Ammattinetti.fi -sivusto (2008) on jaotellut kirjasto- ja tietopalvelualan työtehtäviä kolmen ammattinimikkeen mukaan, jotka ovat informaattikko, kirjastonhoitaja ja kirjastovirkailija. Työn sisältökuvailut ovat vain suuntaa antavia, koska kirjastojen työntekijöiden työtehtäviin vaikuttaa paljon kirjaston koko ja henkilökunnan määrä.

YHL ry:n (2011) mukaan kirjastojen tarjoamat palvelut pitävät sisällään asiakaspalvelun, kaukopalvelun, tiedonhankintataitojen ja informaatiolukutaidon opetuksen sekä varsinaisen tietopalvelun. Asiakaspalvelu käsittää muun muassa aineiston lainaus- ja palautustoiminnan sekä asiakkaiden opastamisen kirjaston tiloissa. Kaukopalvelun tehtävänä on hankkia asiakkaalle muusta kirjastosta aineistoa, jota ei oman kirjaston kokoelmista ole saatavilla. Samoin kirjasto lähettää tarvittaessa kaukopalveluna omaa aineistoaan muihin kirjastoihin. Tiedonhankintataitojen ja informaatiolukutaidon opetuksessa asiakkaille tarjotaan mahdollisuutta

oppia muun muassa itsenäistä tiedonhakua ja tiedonhakumenetelmiä erilaisista tietokannoista sekä varsinaisen tiedon käsittelyä. Kirjastotyöntekijä suunnittelee opetustuokioiden ryhmän tarpeet huomioon ottaen. Opetustuokioiden pitäminen vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja ja pedagogista osaamista sekä tietokantojen tuntemusta. Yleisissä kirjastoissa tämän osa-alueen alle voisi laskea kuuluvaksi esimerkiksi kirjastonkäytön opetuksen ja kirjavinkkauksen. Tietopalvelussa kirjastotyöntekijä joko välittömässä asiakaspalvelutilanteessa tai toimeksiantona käyttää hyväkseen erilaisia tietokantoja ja muita tietolähteitä löytääkseen asiakkaille sopivaa aineistoa, joka täyttäisi mahdollisimman hyvin heidän tiedontarpeensa. (YHL ry, 2011: 11–15.)

Kokoelmien alle on laitettu kuuluvaksi kaikki kokoelmien hoitoon liittyvät tehtävät, jotka ovat: kokoelmien kehittäminen ja hallinta, luettelointi sekä sisällönkuvailu. Kokoelmien kehittäminen ja hallinta pitää sisällään aineiston hankintaa ja toisaalta tarpeettoman aineiston poistamista. Kyseistä työtä tekevän pitää olla hyvin perehtynyt kokoelmaan ja toisaalta siihen mitä aineistoa asiakkaat tarvitsevat ja käyttävät. Lisäksi tehtäviin kuuluu myös e-aineistojen ylläpito, joka vielä toistaiseksi on yleisissä kirjastoissa vähäisempää kuin tieteellisissä kirjastoissa. Luetteloinnissa ja sisällönkuvailussa kirjastoon saapuva aineisto pyritään tallentamaan tietokantaan vallitsevien luettelointisääntöjen mukaisesti niin, että se on helposti löydettävissä muun muassa oikeiden asiansanojen ja luokkien avulla. Työ vaatii kirjastotyöntekijältä tarkkuutta ja luettelointisääntöjen ymmärtämistä sekä soveltamiskykyä. (YHL ry, 2011: 11–15.)

YHL:n (2011: 16–21) tehtäväkuvauksissa mainitaan kolmantena kirjastotyön osa-alueena kirjaston toimintaan liittyvät tehtävät, joihin on laskettu kuuluvaksi muun muassa ATK-asiantuntijan tehtävät, johtaminen sekä suunnittelutyö. ATK-asiantuntijan tehtäviin kuuluu muun muassa kirjaston tietokoneiden ja käytössä olevien tietokantojen toimivuuden varmistaminen. Johtamisen osalta operatiivisen tason työntekijät voivat toimia kirjastoissa esimiesasemassa esimerkiksi osastonjohtajana. Suunnittelutyö voi pitää sisällään erilaisia projekteja ja hankkeita, joita kirjasto yksin tai yhteistyössä muiden tahojen kanssa toteuttaa.

Ammattinetti.fi –sivuston (2008) kuvausten mukaan edellä mainitut tehtävät voivat jakautua yleisten kirjastojen työntekijöiden kesken seuraavasti: informaation työtehtävissä aineiston parissa työskentelyyn kuuluvat muun muassa aineiston luokittelu ja luettelointi sekä sähköisten kirjastoaineistojen kehittäminen ja tuottaminen. Lisäksi informatikot ovat usein mukana

tietojärjestelmien kehittämisessä. Informaatikon vastuualueeseen kuuluu myös tiedonhankintataitojen opastus ja ohjaus niin asiakkaille kuin myös muulle henkilökunnalle lisäkoulutuksena. Informaatikko osallistuu myös varsinaiseen asiakaspalvelutyöhön.

Kirjastonhoitajan tehtäviksi Ammattinetti.fi –sivusto (2008) mainitsee aineiston valintaan, rekisteröintiin ja ylläpitoon liittyvät tehtävät. Isoimmassa kirjastoissa kirjastonhoitaja voi olla erikoistunut johonkin tiettyyn osa-alueeseen, kuten esimerkiksi lastenkirjastotyöhön tai musiikkiin. Tämän myötä kirjastonhoitaja saattaa myös olla esimiesasemassa vastuualueellaan. Lisäksi kirjastonhoitaja osallistuu myös asiakaspalveluun.

Kirjastovirkailijoiden työssä tavallisesti painottuu asiakaspalvelu aineiston lainaamisen ja palauttamisen osalta. Lisäksi virkailijoiden työhön kuuluu asiakkaiden opastaminen ja neuvominen. Aineiston osalta perustehtävänä on hyllyttäminen ja hyllyjärjestyksen ylläpitäminen. (Ammattinetti.fi, 2008.)

Yhteenvedon voi todeta, että työtehtävät kirjastossa ovat monipuolisia ammattinimikkeestä huolimatta. Työn osa-alueet jakautuvat asiakkaiden, aineiston, sekä kirjaston toimintaan liittyvien asioiden parissa työskentelyyn. Tärkeimpiä jokapäiväisiä työtehtäviä ovat asiakaspalvelu, kokoelmien hallinta ja luettelointi sekä esimiesasemassa olevien kirjastotyöntekijöiden mahdolliset johtamistehtävät. Lisäksi ryhmille tarjotut erilaiset opetus- ja ohjauspalvelut ovat tärkeitä, joskaan ei jokapäiväinen, osa kirjastotyötä.

3.2 Kirjastotyössä tapahtuneet muutokset

Anu Sairanen (2010) on tutkinut tapaustutkimuksena mediakasvatusta ja medialukutaitoa kirjastotyön muutoksessa ja kartoittanut Tampereen kaupunginkirjaston henkilökunnan mielipiteitä kirjastotyön muutoksesta myös yleisellä tasolla. Yleisesti vastauksista tuli se vaikutelma, että varsinainen jokapäiväinen kirjastotyön sisältö ei sinänsä ole muuttunut, vaan enemmänkin ne välineet ja menetelmät, joiden avulla töitä tehdään (Sairanen 2010: 12). Tästä esimerkkinä ovat tietotekniikka sekä erilaiset tiedonhakuohjelmat ja tietokannat, joiden hallitseminen on tärkeää työssä selviytymisessä ja liittyy kiinteästi myös onnistuneeseen asiakaspalveluun. Tietokantojen muuttuessa myös asiakkaat tarvitsevat kirjastohenkilökunnan opastusta omaehtoiseen tiedonhankintaan.

Varsinaiset lainaus- ja palautustoiminnot ovat suurimmissa kirjastoissa jo pitkälle automatisoituja, vaikka henkilökohtaistakin palvelua on tarpeen tullen saatavissa. Automatisoituminen oli Tampereen kirjastohenkilöstön mielestä positiivinen asia sekä oman työn että asiakkaiden kannalta (Sairanen 2010: 14). Tiettyjen toimintojen automatisointi vapauttaa henkilökuntaa muihin tehtäviin, esimerkiksi tietopalvelu- ja neuvontatyöhön, pois rutiineista, jotka yhtä hyvin voidaan toteuttaa koneellisesti palvelun tason kuitenkään siitä kärsimättä.

Vaikka Sairasen (2011) tutkimuksen aineisto ovat koottu vain yhden kirjaston henkilökunnan mielipiteistä ja ajatuksista niin koen, että niitä voi tarkastella myös kaikkien yleisten kirjastojen kannalta. Käytännön kirjastotyö yleisten kirjastojen puolella on kuitenkin pääpiirteittäin kokenut samat muutokset kaikkialla Suomessa.

3.3 Kirjastotyö tulevaisuudessa

Tulevaisuuden tapahtumia on kenenkään vaikea ennustaa kovin varmasti, mutta alan kirjallisuudessa on esitetty paljon visioita siitä, mihin suuntaan koko kirjastoala ja sitä kautta myös käytännön kirjastotyö on menossa. Teoksessa Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – Millaista osaamista kirjastot tarvitsevat (2007) ovat alan erilaiset asiantuntijat kukin omasta näkökulmastaan pohtineet kirjastoalan tulevaisuuden näkymiä. Lisäksi Opetusministeriön vuonna 2009 julkaisema 'Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista', antaa myös puheenvuoron kirjastoalan ammattilaisille heidän omista visioistaan siitä, millainen kirjasto on vuonna 2035. Ruotsalaiset kirjastoalan ammattilaiset (2011) ovat koonneet ajatuksiaan erityisesti kirjastonhoitajien tulevaisuuden pätevyysvaatimuksista.

Sinikka Sipilä (2007) ei niinkään kiinnitä huomiota yksittäisiin työn osa-alueisiin, vaan tarkastelee tilannetta enemmän henkilökunnan tulevaisuuden osaamisvaatimusten näkökulmasta. Erityisesti hän korostaa henkilökunnan vuorovaikutustaitoja ja sosiaalisia taitoja, jotka molemmat ovat avainasemassa onnistuneen asiakaspalvelun toteuttamisessa. Näiden lisäksi hän kirjoittaa pedagogisista taidoista yhtenä kirjastotyöntekijän perustaidoista tulevaisuutta ajatellen, jotka tulisi osata hyödyntää yhdessä muiden ammatissa vaadittavien taitojen, kuten tiedonhankinnan kanssa. (Sipilä 2007: 120–122.) Kirjastonhoitajien tulisi ymmärtää jopa erilaisia opetusmetodeja sekä oppimistyyliä ja pystyä hyödyntämään niitä käytännössä sekä fyysisissä että virtuaalisissa oppiympäristöissä (Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens 2011: 16).

Marjatta Viirin (2007: 150) Lääninhallitukselle tekemän kirjastopalveluiden arvioinnin mukaan varsinaiseen opetus- ja ohjaustyöhön perustettuja pedagogisen informaation virkoja ei Suomen yleisissä kirjastoissa vuonna 2006 ollut kuin 25 kunnassa ja kaikki niistä sijoittuivat kaupunkeihin. Tässä tulee myös esille epäkohta siinä, että pienempien kuntien ja kaupunkien kirjastojen työntekijät joutuvat olemaan moniosaajia siinä mielessä, että samat työtehtäväalueet, joille isommissa kirjastoissa on omat koulutetut henkilönsä, tehdään pienemmällä porukalla ja ehkä myös vähemmällä koulutustunneilla aiheeseen. Tämä osaltaan myös asettaa kirjaston asiakkaat eriarvoiseen asemaan.

Yhtenä koko ajan muuttuvana ja kehittyvänä sekä käytännön kirjastotyön kannalta oleellisenä tulee huomioida myös teknologia ja sen muodot, kuten aineiston digitalisointi (Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens, 2011: 7) Tulevaisuudessa sosiaalinen media, erilaiset blogit, pelit ja chatit tulevat olemaan isommassa roolissa esimerkiksi informaatiolukutaidon opetuksessa (Sipilä 2007: 121.) Näitä virtuaalisia palveluja hyödynnetään jo osaltaan kirjastotyössä, josta esimerkkinä toimii Kysy kirjastonhoitajalta - verkkotietopalvelu, jossa asiakas voi kysyä mieltä askarruttavia tietopalvelukysymyksiä joko chatin kautta reaaliaikaisesti tai lähettämällä kysymyksen haluamaansa kirjastoon myöhemmä vastauksia varten. Asiakkaat saavat tätä kautta vastauksen kirjastoalan ammattilaiselta, eikä sen saaminen vaadi näin ollen välttämättä fyysistä kirjastokäyntiä. (Kysy kirjastonhoitajalta – Tietoa palvelusta.)

Kokonaisuudessaan asiakaspalvelukeskeisyys ja -lähtöisyys ovat siis vahvasti nousemassa kokoelmien hoitamisen ja aineiston sisällöntuntemisen rinnalle kirjastotyössä. Sallmén (2007) korostaakin artikkelissaan, että kirjastojen palveluja tulisi alkaa katsoa ja kehittää enemmän asiakkaan näkökulmasta. Hän ottaa esille väestön itsenäisen, vapaa-ajalla tapahtuvan ja tutkintoon tähtäämättömän opiskelun kasvun, joka lisää tiedonhaun- ja hankinnan opastuksen tarpeen määrää. Ryömä (2009: 59) pitää yhtenä asiakaspalvelun kehittämisen mahdollisuutena ja lisäarvon tarjoajana yhteistyötä muiden tahojen kanssa. Hän ei kirjoituksessaan mainitse esimerkkejä näistä muista osapuolista, mutta olettaisin hänen tarkoittavan esimerkiksi nuorisotoimen sekä koulujen kaltaisia toimijoita.

Kirjastotyöntekijöiden moniosaaminen ja jopa moniammatillisuus koettiin yhdeksi tärkeimmäksi asiaksi tulevaisuuden kirjastolaitoksen kannalta. Winqvist ja Lovio (2009: 74) pitävät tärkeänä erilaisten asiakasryhmien, kuten nuorten ja vanhusten, kanssa toimimisen mahdollistamiseen nuoriso- ja vanhustyön perustaitojen hallitsemista. Närä (2009: 51) tuo esille moninaisten valmiuksien kehittämisen mahdollistamisen jo alan koulutuksessa, jossa voisi valita opintoja liittyen esimerkiksi mediakasvatukseen tai muihin pedagogisiin taitoihin. Lindberg (2009: 39) puhuu kirjastoalan tulevaisuutta ajatellen moniammatillisuuden puolesta, joka mahdollistaisi esimerkiksi kulttuurituotannon ja nuorten ohjaamisen kirjastosta käsin.

Candy Hillenbrand (2005) on jo vuosia sitten artikkelissaan tiivistänyt ne ominaisuudet, joihin kirjastonhoitajan tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota ja kehittää itsessään. Hänen mielestään kirjastoalan työntekijöiden ei tulisi nähdä itseään enää perinteisinä tiedonvartioina, vaan tiedonvälittäjinä ja mahdollistajana sekä opettajana.

4 OPETUS JA OHJAUS SEKÄ NIIDEN SUHDE TOISIINSA

Tässä luvussa käsitellään yleisesti käsitteitä opetus ja ohjaus sekä sitä, miten ne suhteutuvat toisiinsa nähden. Kasvatustieteellisessä kirjallisuudessa edellä mainituille käsitteille on moninaisia synonyymeja ja toisaalta kuvauksia, joten välttämättä yksiselitteistä määritelmää näille käsitteille ei ole. *Opetus* ja *ohjaus* nähdään usein vastakkaisina käsitteinä, vaikka ne käytännön tasolla sekoittuvat usein toisiinsa. Ohjaustilanteet sisältävät usein pedagogiikkaa eli kasvatustieteellisiä menetelmiä ja opetustilanteissa käytetään usein ohjaavaa otetta. Hellströmin (2008: 185) mukaan tämä on lähtöisin konstruktivistisista aatteista, joissa ohjaus on liittynyt pysyväksi opetuksen elementiksi. Pyrin kuitenkin tässä ottamaan esille muutaman kohdan, jotka selkeästi erottavat opetuksen ja ohjauksen käsitteinä toisistaan. Lisäksi näkökulmaa laajennetaan kasvatustieteistä vertaamalla käsitteitä yleisten kirjastojen käytäntöihin ja siihen, miten ne kirjastoissa näkyvät ja soveltuvat.

4.1 Opetus käsitteenä

Hellströmin (2008: 202) mukaan opetus on yksi kasvatustieteiden peruskäsitteistä ja yksi kasvatuksen alakäsitteistä. Opettajalla on opetuksen kautta tehtävänänsä toisaalta edistää oppimista luomalla sopivat ulkoiset puitteet sekä mahdollisuudet ja toisaalta tukemalla oppilaita ja heidän oppimistaan.

Leinonen (2002: 45) määrittelee artikkelissaan opetuksen yhteistyön tuloksena, jossa on oma tärkeä roolinsa sekä opettajalla, mutta myös oppilaalla itsellään. Kasvatustieteen käsitteistö - teoksessa (1983: 131) opetuksen määrittelyssä korostetaan myös yhteistyön merkitystä, mutta jatketaan ajatusta yhteistyön roolista päästä kohti tavoitteiden mukaista oppimista. Koulumaailmassa nämä tavoitteet on nähtävissä kaikkia ikäluokkia koskevissa valtakunnallisissa opetussuunnitelmissa, joiden toteuttamiseksi jokainen koulu ja opettaja valitsevat omat, heille parhaiten sopivat oppimistavat.

4.1.1 Opetuksen määritelmä

Yrjönsuuren (1993: 21, 25–26, 29) mukaan opetusta tapahtuu myös muualla kuin koulumaailmassa ja oppilaitoksissa. Hän korostaa, että opetuksen tapahtuminen on aina silloin mah-

dollista, kun kaksi ihmistä toimii yhteistyössä ja kommunikoi keskenään. Yrjönsuuri ei myöskään edellytä opetukselta välttämättä kasvatuksellisia tavoitteita, vaan opetus voi tapahtua ilman suurempia päämääriä, pelkästään opetettavan asian itsensä takia.

Yrjönsuuri (1993: 26–28, 35) määrittelee opetuksen kolmen eri käsitteen kautta: intentionaalinen toiminta, yhteinen toiminta ja oppiminen. Opetuksen tulee olla intentionaalista eli tarkoituksenmukaista. Tämä tarkoittaa sitä, että tässä tapauksessa sekä opettajalla että opetettavalla tulisi molemmilla olla omat tarkoituksensa, jotka motivoivat molemmat huomioimaan toistensa intentiot tekojensa kautta. Edellä mainittu opetussuunnitelman toteuttaminen on yksi esimerkki ulkoa asetetusta intentiosta

Yhteisellä toiminnalla Yrjönsuuri (1993: 25, 41) tarkoittaa pitkälle samaa kuin Leinonen (2002) siitä, että opetus tarvitsee kahta osapuolta, sitä joka haluaa oppia ja sitä joka opettaa. Molemmilla osapuolilla on täten myös omat intentionensa, ja opetus voi alkaa kumman tahansa osapuolen aloitteesta. Opettajalla tulee olla tarkoituksena edistää toisen osapuolen oppimista, ja oppijalla tulee olla tarkoituksena kuunnella ja vastata opettajan antamaan opetukseen.

Opetuksen muodostavan kolmannen käsitteen, oppimisen, tavoitteena on yksilön tarkoituksen mukainen asioiden sisäistäminen joko halusta tai velvollisuudesta oppia jokin uusi asia tai laajentaa tietämystä aikaisemmin opitusta. Oppimista voi tapahtua sekä opettajan että opetettavan osalta. Siinä missä opetettavan intentiot kohdistuvat pääasiassa itse opetettavaan asiaan, voi opettaja hyötyä tilanteesta oppien uutta esimerkiksi toimivista opetustavoista, erilaisista tavoista oppia ja opettajan ja opetettavan välisestä yhteistyöstä. (Yrjönsuuri 1993: 69–70.)

4.1.2 Opettajan rooli ja ominaisuudet

Opetustapahtumassa päävastuu on aina opettavalla henkilöllä, joka omien valintojensa kautta vaikuttaa siihen, millaista opetusta opetettavan on mahdollista saada. Yrjönsuuri (1993: 82–83) määrittää opettavan henkilön tarvitsemia taitoja intentionaalisen toiminnan osaamisen alueiksi, joita on seitsemän. *Sisältötieto* tarkoittaa, että opettavan pitää ymmärtää ja osata opettamansa aiheen sisältö. Opettavan tulee tuntee oppiminen sisäisenä prosessina. Tätä kutsutaan *opetustiedoksi*. *Kontekstiedolla* hän tarkoittaa opettavan kykyä sitoa opetettava asia johonkin asiayhteyteen, kontekstiin, kuten koulumaailmassa opetussuunnitelmaan.

Didaktinen taito tarkoittaa, että opettava pystyy hyödyntämään ja soveltamaan opetettavan asian tietämystään käytännön opetustilanteessa sopivalla tavalla. Opettavan tulee myös osata arvioida opetettavan oppimista pystyäkseen suunnittelemaan opetustoimintaa jatkossa. Tätä Yrjönsuuri (1993: 84) kutsuu *evaluointitaidoksi*. Arvioinnin merkityksen tuo esille myös Turunen (1999: 68–72) todetessaan, että sen avulla pyritään tarkastelemaan, onko varsinaisiin tavoitteisiin päästy. Arviointi voi olla joko opettavan henkilön suorittamaan tai opetettavan itsearviointia.

Menetelmätaidoksi nimitetään sitä, miten opettava pystyy hyödyntämään ja huomioimaan toimintaympäristöään osana opetusta. Osan toimintaympäristöstä voivat muodostaa muut oppilaat sekä oppimisen avuksi tarkoitetut välineet. (Yrjönsuuri 1993: 85–86.)

Viimeinen toiminnan osaamisen alue Yrjönsuuren (1993: 86–87) teoriassa on *vuorovaikutustaidot*. Opetustilanteeseen ja oppimiseen vaikuttavat molempien osapuolten kyky toimia yhteistyössä keskenään. Yhteistyöhön vaikuttavat vuorovaikutustaidot, johon kuuluvat sanallinen ja eleiden kautta tapahtuva viestintä, ovat tärkeitä opettavan henkilön luodessa toimivaa suhdetta opetettavaan.

4.2 Ohjaus käsitteenä

Ohjaustyötä tehdään useissa työpaikoissa ilman, että sitä erikseen mainitaan kuuluvaksi työtehtäviin. Ohjaustyön voi jakaa kahteen eri tyyppiin: työelämään kuuluva ohjaus esimerkiksi esimiesten toimesta tapahtuva alaisiin kohdistuva ohjaus ja toisaalta asiakkaisiin kohdistuvaan ohjaukseen (Onnismaa 2007: 19–20). Tutkimusaiheeni kannalta on oleellista keskittyä jälkimmäiseen, kirjastossa tapahtuvaan asiakkaisiin kohdistuvaan ohjaukseen ja opastukseen erityisesti ryhmien osalta.

Ohjausta käsittelevässä kirjallisuudessa ohjaus nähdään tapahtumana, jolle on ominaista jatkuvuus ja toistuvuus, joka ulottuu pidemmälle ajanjaksolle. Onnismaa (2007: 16–21) määrittelee ohjausalan ammattilaisiksi oppilaita kouluissa ohjaavat opinto-ohjaajat ja työvoimatoimistoissa työskentelevät henkilöt, jotka neuvovat työnsaantiin ja koulutukseen liittyvissä asioissa. Lisäksi hän mainitsee sosiaali- ja nuorisotyön sekä terveydenhoitoalan käyttävän osana työtään ohjaavaa otetta. Yleisen kirjaston työntekijän ammattin ei voida suoraan sanoa

olevan niin sanottu ohjausammatti, kuten esimerkiksi opinto-ohjaajan tai liikuntaohjaajan ammatit ovat. Kirjastotyöntekijän työnkuvaan ohjaus kuitenkin kuuluu yhtenä tärkeänä osana muun kirjastotyön ohella ja kirjastotyöntekijöillä on selkeä asiantuntijarooli tiedonhankintaan ja –hakuun liittyvissä kysymyksissä asiakkaiden kanssa toimiessaan.

Onnismaa (2007: 43–46) korostaa ohjaustilanteessa vuorovaikutteisuutta, osapuolten välistä dialogia. Molempien tulisi olla tasavertaisessa asemassa toisiinsa nähden. Dialogissa molemmat osapuolet tuovat tilanteeseen omia kokemuksiaan ja tietämystään ja luovat tätä kautta yhteisiä uusia merkityksiä. Tämän vuoksi ohjausprosessin tulos ei ole etukäteen tiedossa kummankaan puolen osalta. Tasapuolisen ja molempia osallistuvan dialogin tärkeyttä korostavat myös Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Vesterbacka (2010: 47). Onnismaa mainitsee erikseen asiantuntijuuteen tukeutuvan ohjaajan, jolla voi olla tiettyjä ennalta mietittyjä tavoitteita ohjausprosessille. Mielestäni kirjastotyössä esimerkiksi spontaaneissa tiedonhakutilanteissa, joissa asiakas tulee kysymään tietopalveluun kirjastotyöntekijältä jotain tiettyä asiaa, ohjaustilanteen tulos on ensin mainittu, ennalta arvaamaton. Ryhmien kanssa työskennellessä kirjastotyöntekijällä on luultavasti suunnitelma jonka mukaan toimia. Näin ollen voisi myös ajatella, että ohjaustilanteen toivottua lopputulosta on osaltaan mietitty valmiiksi.

Dialogista ohjauksen kommunikaatiomenetelmänä kirjoittaa myös Ojanen (2009: 64–65, 68). Hän jakaa dialogin avoimeen ja tekniseen sen perusteella, tapahtuuko osapuolten välinen dialogi avoimesti toistaan kuunnellen vai rajoittuneesti ja jo valmiit ratkaisumallit tietävänä epätasapuolisena asennoitumisena. Ohjaajan tulisi dialogisessa kanssakäymisessä ohjattavan kanssa olla vetovastuussa ohjaustilanteessa ja osata tarpeen tullen pysäyttää keskustelua sekä antaa ohjattavalle niitä aineksia, joiden avulla hänen on mahdollista päästä omassa asiassaan eteenpäin.

4.2.1 Ohjausympäristö ja ohjattavat

Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Vesterbacka (2010: 8–9) määrittelevät ohjaamisen vaihtelevaksi sen mukaan, millaisessa ympäristössä ohjaaminen tapahtuu ja toisaalta ketä tai keitä ohjataan. Ohjaustilanteita he luonnehtivat suunnitelmallisiksi sekä monimuotoisiksi ja sisällöltään rikkaammiksi kuin pelkät yksittäiset kohtaamiset ohjaajan ja ohjattavan välillä. Yleisten kirjastojen tapauksessa ohjaaminen tapahtuu joko kirjaston omissa tiloissa tai sitten tiloissa, jossa opastettava ryhmä toimii, kuten esimerkiksi kouluissa. Kirjastomaailmassa

ohjattavaksi tulevien ryhmien taustat ovat kirjavia ja ryhmäläisten iät vaihtelevat päiväkotikäisistä iäkkäisiin vanhuksiin.

Ohjattavana voi olla tilanteesta riippuen joko yksilö tai ryhmä. Ryhmien muodostumisen ja elinkaaren Kalliola ym. (2010: 108–110) jakavat neljään vaiheeseen: tutustumiseen, klikkiytymiseen, työskentelyyn ja lopetukseen. Yleensä kirjastoihin vierailulle tuleva ryhmä tai ryhmä, jonka luokse kirjastotyöntekijä menee vierailulle, on jo käynyt läpi varsinaisen tutustumisvaiheen, ja ryhmän jäsenet ovat löytäneet klikkiytymisvaiheessa kaltaisensa ihmiset ja ovat todennäköisimmin työskentelyvaiheessa. Ryhmä on siis toisilleen ja vakituiselle ohjaajalleen tai opettajalleen tuttu, mutta kirjastotyöntekijä, joka heitä ohjaa, on todennäköisimmin heille tuntematon, samoin kuin itse ryhmä kirjastotyöntekijälle. Tämä tuo omanlaistaan haastetta tilanteeseen.

4.2.2 Ohjaajan rooli ja ominaisuudet

Kansainvälinen ohjausalan järjestö IAEVG (International association for educational and vocational guidance) on tehnyt 2000-luvun alussa monikansallisen tutkimuksen, jossa selvitettiin ohjausosaamisen piirteitä. Onnismaa (2007: 22, 200) on muokannut näitä kriteerejä omaa teostaan varten itse perusajatusta kuitenkaan muuttamatta. Varsinaisen tutkimuksen tulosten mukaan ohjaustyö jakautuu ydinosoitukseen ja erikoisosaamiseen. Ydinosoitukseen piiriin on luettu kuuluvaksi erityisesti ohjaustyössä tarvittavat valmiudet ja taidot. Erikoisosaamiseen lasketaan varsinaisen toimintaympäristön ja toisaalta varsinaisten ohjattavien vaatimat taidot.

Kalliola ym. (2010: 12) pitävät ohjaajan tärkeimpinä ominaisuuksina ohjattavan/ohjattavien kohtaamisessa vuorovaikutustaitojen lisäksi itsensä tuntemista ja kehittämistä. Lisäksi erilaisten menetelmien hallitseminen ja hyödyntäminen ovat tärkeitä työkaluja onnistuneessa ohjaamisessa. Kirjastojen tapauksessa näitä voisivat olla tietokoneiden ja sosiaalisen median hyödyntäminen ja toisaalta taas uusien luovien tapojen kehittäminen erilaisten ohjaustilanteiden toteuttamiseksi. Näiden lisäksi korostetaan erilaisten yhteistyötahojen, kuten koulujen ja päiväkotien, kanssa toimimisen tehostamista.

4.3 Opetuksen ja ohjauksen eroavaisuudet

Edellä kuvatuista opetuksen ja ohjauksen luonnehdinnoista voi havaita selkeitä käsitteiden välisiä eroavaisuuksia. Ensimmäisenä nousevat esille osapuolten roolit opetus- ja ohjaustilanteissa. Toiseksi huomio kohdistuu opetuksen ja ohjauksen tavoitteisiin ja päämääriin. Kolmantena eroavaisuutena on huomattavissa opettavan ja ohjaavan henkilön taustat koulutuksen osalta sekä henkilökohtaiset ominaisuudet.

Osapuolten roolit eroavat toisistaan opetus- ja ohjaustilanteissa. Opetustilanteessa opettavalta on päävastuu. Hellström (2008: 203) kuvailee opettavan ja opetettavan keskinäistä suhdetta asymmetriseksi. Tässä tapauksessa toisella osapuolella on karrikoidusti ilmaistuna selkeämpi rooli tiedon jakajana ja toisella tiedon vastaanottajana. Opettava tietää opettamastaan aiheesta ja pyrkii tarjoamaan mahdollisuuden opetettavalle rakentaa ymmärryksen kautta tietämystään aiheesta. Opettavan tekemät valinnat, esimerkiksi opetustavan ja erilaisten opetusvälineiden osalta, vaikuttavat paljon siihen, kuinka tehokkaasti opetettava pystyy uutta asiaa omaksumaan. Ohjaustilanteessa molempien osapuolten tulisi olla tasavertaisemmassa asemassa. Onnismaa (2007: 27) vertaa tilannetta jaettuun asiantuntijuuteen, jossa ohjattava on oman tilanteensa paras asiantuntija, ja ohjaaja taas tuntee ohjausprosessin kulun. Tätä voisi jokapäiväisessä kirjastotyössä soveltaa tilanteeseen, jossa asiakkaalla on tiedostettu tiedontarve ja kirjastotyöntekijällä keinot ohjata häntä löytämään sopivat tiedonlähteet, joista hänen tarvitsemansa relevantti tieto on mahdollista löytää.

Opetus- ja ohjaustilanteessa molemmissa on jokin tavoite, jota kohti pyritään. Eroavaisuutena on kuitenkin se, millainen tavoite on kyseessä ja miten sitä kohti päästään. Opetuksen kohdalla päämääränä on yksinkertaisesti oppia jotakin uutta tai laajentaa tietämystä jo opitusta asiasta (Kasvatustieteen käsitteistö 1983: 131). Ohjaustilanteen varsinaisena päämääränä, huolimatta siitä onko se yksilö- vai ryhmäohjausta, ei välttämättä sinällään ole omaksua ja oppia jokin uusi asia, vaan saada tukea ja niitä keinoja, joiden avulla ohjattava itse pystyy etenemään ja saa mahdollisten ongelmien tueksi suuntaviivoja, jotka auttavat niiden ratkaisemiseen (Ojanen 2009: 26–27).

Opettavan ja ohjaavan henkilön taustojen ja ominaisuuksien merkityksen korostaminen eroaa kirjallisuudessa myös jonkin verran. Siinä missä opetusta käsittelevässä kirjallisuudessa tuodaan esille koulutuksen ja sitä kautta saatavien pedagogisten taitojen hyödyllisyyttä ja tärkeyttä, korostetaan ohjauksen osalta enemmän ohjaajan henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten luonteenpiirteitä, sekä kokemuksen kautta saatuja eväitä tärkeinä tekijöinä hyvään ohjaussuhteeseen.

Opetuksen osalta pedagogisten taitojen hyödyllisyys näkyy esimerkiksi Yrjönsuuren (1993, 82–87) teoksessa, jossa hän käsittelee niitä osia, joista opetus koostuu. Seitsemästä taidosta kuusi, sisältötieto, opetustieto, kontekstintieto, didaktinen taito, evaluointitaito sekä menetelmätaito ovat opittavissa koulutuksen kautta. Onnistuneen ohjauksen osalta tuodaan esille oman persoonallisuuden tärkeyttä sekä toisaalta työuran varrella kokemuksen myötä opittavia taitoja, kuten myönteinen asenne, huumorintaju, kyky innostaa ja motivoida muita, kielteisten tunteiden sietäminen sekä oman minän kehittäminen (Kalliola ym. 2010: 59, 73, 75). Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen ja Mäkelä (2011:140–141) tuovat esille työn kautta ohjaajaksi kasvamisen, jossa eri vaiheiden kautta työn avulla oppii hyväksi ohjaajaksi.

Yhtäläisyyksien osalta opetuksessa ja ohjauksessa molemmissa on tärkeää osapuolten välinen vuorovaikutus onnistuneen tapahtuman takaamiseksi. Opetustilanteessa opettavalla on selkeä vetovastuu ja hänen käyttäytymisensä tulisi olla samassa linjassa opetuksen intention kanssa. Jos näin ei ole ja opetettava sen huomaa, saattaa tarkoituksenmukainen opetus jäädä onnistumatta. (Yrjönsuuri 1993: 86–87.) Ohjaustilanteessa toimiva vuorovaikutus mahdollistaa sen, että tasavertaisessa asemassa oleva ohjaaja ja ohjattava kykenevät avoimesti keskustelemaan ja ohjaaja kykenee sen pohjalta miettimään sopivia ratkaisuja ohjattavan mahdolliseen ongelmatilanteeseen (Ojanen 2009: 64–65).

Edellä mainittujen luonnehdintojen mukaan voisi siis todeta, että osapuolten väliset roolit kirjastoissa kirjastotyöntekijän ja asiakkaan välillä yksilötasolla esimerkiksi tietopalvelutilanteissa on selkeästi ohjaaja – ohjattava –muotoinen suhde. Tarkoitus on auttaa asiakasta eteenpäin oman ongelmansa kanssa apuvälineitä ja neuvoja tarjoamalla eikä niinkään opettaa suoraan jotain uutta tietoa tai taitoa. Tätä vahvistaa myös Sallmén (2007: 15–16) ajatuksillaan artikkelissaan, jossa hän kertoo kirjastotyön painopisteen muuttumisesta enemmän vierihoidomallin mukaiseksi, jossa esimerkiksi tiedonhakutilanteessa asiakas ja kirjastotyöntekijä ovat fyysisesti vierekkäin samalla tasolla ja etsivät yhdessä ratkaisua asiakkaan ongel-

maan. Sallmén käyttää kuitenkin sekä yksilö- että ryhmäpalvelutilanteessa termiä opastus. Ryhmätilanteissa työntekijä ei pysty kuitenkaan keskittymään pelkästään yhteen ihmiseen. Kirjastotyöntekijät ovat pääsääntöisesti pelkästään kirjastoalan oppilaitoksesta valmistuneita. Tämän vuoksi monella ei ole myöskään pedagogista koulutusta lisänä. Tämäkin viittaisi niin yksilöasiakkaan kuin ryhmien kohtaamisen osalta enemmän ohjaavaan toimintaan. Toisaalta ryhmille esimerkiksi tiedonhankintataitojen opetuksen osalta jo nimen kautta tulee odotusarvo, että tilanteessa on kyseessä opetustilanne, jossa kirjastotyöntekijällä on opetuksellinen rooli. Täten siinä olisi tarvetta esimerkiksi pedagogisille valmiuksille. Roolina on tällöin luoda mahdollisuuksia oppimiseen (Hellström 2008: 203).

5 KIRJASTOISSA TAPAHTUVA RYHMIEN OPETUS JA OHJAUS

Opetusta ja ohjausta kirjastotyössä tapahtuu joko itse kirjaston tiloissa tai sen ulkopuolella, kuten kouluissa. Opetusta ja ohjausta suoritetaan joko ryhmille tai yksilöille, tilauksesta tai spontaanisti tilanteen tullessa vastaan esimerkiksi päivittäisissä asiakaspalvelutilanteissa. Seuraavassa esittelen yleisissä kirjastoissa tarjottuja ryhmille, tavallisesti etukäteen suunniteltuja tapahtumia. Esittelyn ei ole tarkoitus olla tyhjentävä, vaan suuntaa antava ja mielikuvia herättävä tyypillisistä ryhmänohjaus- ja opetustilanteista. Erilaisia menetelmiä esimerkiksi lasten kohdalla lukemaan innostamiseen ja kirjastonkäytön opetukseen on monenlaisia ja uusia kehitetään koko ajan. Ryhmien opetuksien ja ohjauksien mahdollisia sisältöjä esittelen muutaman esimerkkikirjaston tarjonnan kautta.

5.1 Ryhmien opetuksen ja ohjauksen kasvuun vaikuttavat syyt

Nykypäivän tilanne tiedon ja tiedonsaantikanavien määrässä on moninkertainen verrattuna 30 vuoden takaiseen tilanteeseen. Silloin tietoa saatiin hakemalla lähinnä kirjoista ja lehdistä. Televisio ja radio tarjosivat omanlaisensa tavan saada sattumanvaraista tietoa. Tänäpäivänä televisiokanavien ja lehtien määrä on lisääntynyt ja edellä mainittujen tiedonsaantikanavien joukkoon on tullut internet, josta voi halutessaan etsiä tietoa asiasta kuin asiasta. Lisääntynyt tiedon määrä on omiaan lisäämään myös tiedon kriittistä arviointia ja sitä kautta myös informaatiolukutaidon hallitsemisen tärkeyttä. Tiedon määrällinen kasvu lisää myös epärelevantin tiedon määrää ja tämän vuoksi tarpeellisen tiedon erottaminen tulee haastavammaksi. Jarmo Saartin (2007: 25) mukaan tämä lisää entistä enemmän myös kirjastohenkilöstön tarvetta opettaa tiedon hallitsemiseen tarvittavia taitoja. Vaikka Saartin artikkelin keskiössä ovat akateemiset kirjastot sekä niiden työntekijät ja aihetta katsotaan heidän näkökulmastaan, on sama tilanne havaittavissa myös yleisten kirjastojen puolella. Yhtä lailla tavalliset kirjaston asiakkaat kuten lapset ja nuoret, työssä käyvät sekä vanhuksat tarvitsevat opastusta arkielämän suurien tietomäärien hyödyllisyyden arvioimiseen ja käsittelemiseen.

Tiedon määrän kasvun lisäksi myös tiedonhankintatavat ovat moninaistuneet. Ennen tietokoneiden ja internetin yleistymistä ainut keino etsiä mahdollisia sopivia tietolähteitä oli selata läpi kirjastojen tietokantakortistoja. Tänäpä internetin kautta on saatavissa oman kirjaston aineiston kattavan tietokannan lisäksi kaikki maailman muutkin verkossa olevat mahdolliset tietokannat.

Rohkenen väittää, että erilaisten lukemaan innostamismenetelmien, kuten kirjavinkkauksen, merkitys on myös kasvussa ja tärkeämpää nyt kuin ehkä vielä 20 vuotta sitten. Samaa mieltä on myös Sallmén (2007: 20) artikkelissaan, jossa hän tuo esiin peruskoulujen opetussuunnitelmassa olevan äidinkielen ja kirjallisuuden vähenevät tuntimäärät sekä korostaa kirjaston roolin merkitystä lukemisharrastuksen edistämässä. Opetuksen vähenemisen lisäksi lukeminen harrastuksena kamppailee nykypäivänä monen muun harrastuksen ja ajanviettotavan kanssa samoista tunneista, joten vapaa-aikanakaan kirjaan ei enää tartuta yhtä itsestään selvästi kuin aikaisempina vuosikymmeninä. Pirkko Saarisen ja Mikko Korhokankaan (2009: 83–85) vuosikymmenien 1960–2000 nuorten lukemisharrastuksen muuttumista vertailevan tutkimuksen mukaan erityisesti teini-ikäisten 14 -15-vuotiaitten poikien lukeminen on vähentynyt 2000-luvulle tultaessa selvästi. Erityisen suurena ero aikaisempiin vuosikymmeniin tulee esille niiden poikien osalta, jotka eivät lue kirjoja ollenkaan.

5.2 Kirjavinkkaus

Kirjavinkkaus eli ”bokprat” on menetelmänä lähtöisin Ruotsista, ja se on perinteinen lukemaan innostamismenetelmä, jota käytetään sekä kirjastossa että sen ulkopuolelle suuntautuvissa vierailuissa. Suomalainen nimi on vakiintunut hiljalleen kirjavinkkauksen harjoittamisen yleistymisen vuoksi. Vinkkaus on yleistä lasten- ja nuorten kirjastoyössä, mutta soveltuu kaikenikäisille ihmisille. Sen avulla pyritään saamaan ihmisiä lukemisen piiriin herättämällä heidän mielenkiintonsa kertomalla vinkattavista kirjoista houkuttelevalla otteella. Marja-Leena Mäkelä (1998: 9) näkee vinkkaajan roolin eräänlaisena välittäjänä, joka toimii kirjan ja yleisön välillä pyrkimyksenään saattaa yhteen tarina ja lukija. Vinkkaus ei ole pelkästään niitä ihmisiä varten, jotka eivät ole aikaisemmin lukemisen maailmaan löytäneet, vaan sen tehtävänä on tarjota erilaisia vaihtoehtoja myös heille, jotka ovat lukemisen suhteen urautuneita esimerkiksi johonkin tiettyyn lajityyppiin.

Varsinaiseen vinkkitilanteeseen ei ole mitään selkeitä ohjeita tai yhtä oikeaa menetelmää. Jokainen muodostaa omaan persoonaansa sopivan tyylin esiintyä ja esitellä kirjallisuutta. Kirjavinkkarina voi toimia kuka vaan, mutta pääosin sitä harjoittavat kirjastotyöntekijät. Mäkelän (1998: 15, 19) mukaan hyvän kirjavinkkarin ominaisuuksissa aitous ja vilpittömyys olla kirjallisuuden ja kirjan asialla ovat avainasemassa. Lisäksi vuorovaikutustaidot ja yleisön kuunteleminen ovat tärkeitä seikkoja. Kirjavinkkauksen voisi sanoa edellä mainitut seikat huomioon ottaen olevan eräänlaista kirjojen ja lukemisen pariin ohjaamista, vaihtoehtojen antamista.

Kirjaston toimesta suoritettavan kirjavinkkauksen kohteena ovat tavallisesti jo lukutaidon omaavat lapset alakouluikäisistä yläkoululaisiin. Kirjavinkkaus ei kuitenkaan rajoitu ikään, vaan myös aikuisryhmille vinkataan, jos siihen tulee mahdollisuus. Mäkelä (1998: 29) toivoisi kirjastojen harjoittavan vinkkausta vanhemmille asiakasryhmille nykyistä enemmän. Kirjavinkkaukset suoritetaan usein muualla kuin kirjastossa, esimerkiksi kouluissa, palvelutaloissa tai erilaisissa tapahtumissa. Mäkelä (1998: 34–35) perustelee tätä sillä, että vinkkauskäyntien suuntaaminen sinne, missä ihmismassat liikkuvat, tavoittavat parhaiten ne ihmiset, jolle kirjallisuus ja kirjastoissa käyminen eivät ole syystä tai toisesta tuttua tai esimerkiksi fyysisten rajoitteiden vuoksi mahdollista.

MuKi -vinkkaus on kirjavinkkauksesta jalostuneempi muoto, jossa yhdistetään musiikkia siihen sopivaan kirjallisuuteen. Musiikin avulla voidaan herätellä mielikuvia, jotka virittävät kuulijat kirjan tunnelmaan, ja kirja antaa vastauksia musiikin herättämiin ajatuksiin. (Jäppinen & Nieminen 2007: 159.)

Helsingin kaupunginkirjasto mainitsee kirjavinkkauksen yhdeksi peruspalveluistaan, ja lastensivustolla on erikseen lueteltu jokainen vinkkaava kirjasto ja erityinen vinkkausetiketti siitä, miten tulee toimia vinkkaria hankittaessa ja varsinaisessa vinkkaustilanteessa. Vinkkauksen suunnittelu on osaksi yhteistyötä koulujen kanssa ja vinkkarin hankkija voi esittää toiveita esimerkiksi jostain ajankohtaisesta teemasta, josta haluaisi kirjoja vinkattavan. (Helsingin kaupunginkirjasto – Lastensivut – Vinkkausetiketti 8.2.2011.)

5.3 Kirjastonkäytön opetus

Kirjastonkäytön opetuksen avulla on tarkoituksena tehdä kirjastoa sekä sen käytäntöjä tutuksi, ja se suuntautuu usein juuri koulutiensä aloittaneisiin lapsiin, vaikkakin myös aikuisväestön keskuudessa kirjastonkäytön perusteiden saaminen olisi tarpeellista. Opetus tapahtuu tavallisesti kirjastoissa, jonne lapset tulevat luokan kanssa vierailemaan opettajansa johdolla. Siellä tutustujille kerrotaan käytännön perusasioita, kuten millä tavalla kirjastokortin kanssa menetellään, missä ja miten kirjojen lainaus ja palautus tapahtuu, miten kirjoja kuuluu käsitellä ja miten kirjastossa kuuluu käyttäytyä. Lisäksi kerrotaan mitä kirjastossa voi tehdä ja minkälaista palvelua sieltä on saatavissa sekä minkälaista aineistoa sieltä voi lainata ja millä periaatteella aineisto on hyllyihin järjestetty. (Santaholma & Ainali 2002: 80–83.)

Kirjastot ovat usein itse asettaneet tiettyjä kriteerejä opetuksen tavoitteille riippuen opettavan ryhmän iästä ja aiemmasta kirjastonkäytön kokemuksesta. Esimerkiksi Seinäjoen kaupungin pääkirjastossa kirjastonkäyttöön opastetaan sekä lapsi- että aikuisryhmiä, ja molemmille asiakasryhmille esitellään kirjastojen tilat ja palvelut kohderyhmät huomioon ottavalla tyyllillä (Seinäjoen kaupunki – Opetuspaketit 13.1.2011). Kirjastonkäytön sekä tiedonhaun ja hankinnan opetus- ja ohjaustilanteiden välinen raja on osaksi häilyvä, koska kirjastonkäytön opetuksen yhteydessä kokeillaan usein jo esimerkiksi yksinkertaisia hakuja kirjaston tietokannasta.

5.4 Tiedonhankinnan- ja haun opetus

Alati kasvava tiedon määrä ja tiedonhankintakanavien monipuolistuminen ovat tekijöitä, jotka entisestään lisäävät tiedonhankinnan ja -haun opetuksen tärkeyttä kirjastoissa ja sitä kautta myös informaatiolukutaidon kehittämistä. Tiedonhankinnan- ja haun taitojen opetus kytkeytyy osaksi laajempaa kokonaisuutta, mediakasvatusta, josta myös kirjastot kantavat oman vastuunsa yhdessä muun muassa päiväkotien, koulujen ja kotien kanssa. Pirjo Sallmén (2009: 9) luonnehtii mediakasvatusta laajaksi, sisällöltään vielä vakiintumattomaksi termiksi. Sen tehtävänä on kehittää medialukutaitoa niin, että yksilö oppii hyödyntämään eri medioiden jakamaa tietoa ja arvioimaan sitä kriittisesti. Sipilä (2007) tiivistää medialukutaidon lyhyesti siten, että hyvät taidot omaava henkilö pystyy tuottamaan, antamaan eteenpäin ja vastaanottamaan eri muodossa olevia viestejä.

Kirjastopoliittisessa ohjelmassa 2001–2004 (2001: 61) määritellään tiedonhankinnan opetuksen tavoitteeksi tarjota kansalaiselle tarvittavat taidot tiedon saamiseen sen muodosta tai sijainnista riippumatta. Siinä myös mainitaan kirjastotyöntekijät tiedonhankinnan asiantuntija-opettajiksi.

Käytännön tiedonhankinnan ja –haun opetuksessa Tampereen kaupunginkirjastolla on selkeät suunnitelmat siitä, mitä esimerkiksi oppilaitosten kohdalla milläkin luokka-asteella on tarpeellista käydä läpi. Esimerkiksi neljännen luokka-asteen oppilaille opetetaan PIKI - verkkokirjaston käyttöä ja tiedonhakuja. Vanhemmille oppilaille, kuten lukioikäisille, opetusta kytketään omiin opintoihin liittyvän aineiston hakuun ja tutustutaan käyttämään heille mahdollisesti hyödyllisiä erilaisia tietokantoja. Suunnitelmat perustuvat kirjaston ja koulun yhteistyösuunnitelmaan. Lisäksi aikuisväestölle on omat kurssinsa muun muassa kirjastojen verkkopalveluihin ja tiedonhakuun internetistä. (Tampereen kaupunginkirjasto – Tiedonhankintataitojen opetus 27.10.2011.)

5.5 Kirjastoissa tapahtuva opetus ja ohjaus suhteessa normaaliin opetus- ja ohjaustyöhön

Opetus- ja ohjaustyö kirjastoissa eroavat kirjallisia lähteitä vertaamalla monin tavoin tavantomaisesta, esimerkiksi oppilaitoksissa tapahtuvasta opetuksesta. Suurimpina eroavaisuuksia ovat opetustuokioiden määrä ja niiden säännöllinen jatkumo sekä opetukseen valmistava koulutus. Julienin & Genuisin tutkimuksen (2008: luku 4.2) mukaan kirjastoissa tapahtuva opetus on usein kertaluonteista eikä tämän vuoksi voida saada selville, tapahtuuko varsinaista asioiden omaksumista ja oppimista. Niin kutsutussa kouluopetuksessa yksi tunti on pieni osa suurempaa, pitkäjänteistä kokonaisuutta, jota ohjaa opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma toimii opettajalle ohjenuorana siitä, mitä milläkin luokka-asteella tulisi opettaa. (Uusikylä & Atjonen 2002: 46–47.) Vuonna 2001 ilmestyneeseen kirjastopoliittiseen ohjelmaan on sisällytetty tiedonhankintataitojen opetuksen tavoitteet, mutta jokainen kirjasto kuitenkin toteuttaa näitä tavoitteita käytännössä kykyjensä ja resurssiensa mukaisesti. Toisin sanoen pienissä muutaman työntekijän kirjastoissa henkilötyövoimaa on huomattavasti vaikeampi irrottaa opettamaan tiedonhallintataitoja kuin suuremmissa kirjastoissa, koska pelkästään käytännön rutiinityöt vievät suuren osan heidän työajastaan.

Viitaten aiemmin mainitsemaani Kalliolan ym. (2010: 108–110) esittelemään ryhmän elinkaareen opetus- tai ohjaustilanteeseen tuleva ryhmä on usein myös ennalta tuntematon kirjastotyöntekijälle. Koulumuotoisessa opetuksessa ryhmällä saattaa olla vuosien mittainen yhteinen historia takanaan ja ryhmäläiset ovat usein jo hitsautuneet yhteen. Opettajalle on käytännön kautta muodostunut käsitys ryhmän vahvuuksista ja heikkouksista, joita hän voi hyödyntää soveltamalla opetusmenetelmiä sopivammaksi.

Oppilaitosten opettajat ovat saaneet usean vuoden koulutuksen kautta pedagogiset valmiudet opetustyöhön. Suurella osalla kirjastotyöntekijöistä ei ole pedagogista koulutusta takanaan, vaikka opetus- ja ohjaustyön määrä kirjastoissa on kasvussa. Tämä on havaittavissa esimerkiksi Häklin (2006: 112) tutkimuksen tuloksissa, jossa käyttäjäkoulutus-, ohjaus- ja opetus-taitojen lisäopetukselle olisi tarvetta. Tämänhetkinen koulutustarjonta alan oppilaitoksissa ei siis tutkimuksen mukaan vastaa työelämän kasvavaan kysyntään.

6 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA AIHEESEEN LIITTYEN

Tässä luvussa esitellään esitellä kirjastossa tapahtuvaan ryhmien opetukseen ja ohjaukseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia, jotka luovat pohjaa ja vertailukohtaa tälle tutkimukselle. Tutkimukset ovat melko tuoreita näkemyksiä aiheesta, johon ei aikaisemmassa informaatioalan tutkimuksessa ole juurikaan kiinnitetty huomiota, vaikka sinänsä ryhmävierailut ja erityisesti niiden opastaminen ja ohjaaminen eivät ole kirjastoissa mikään uusi asia. Kirjastotyössä ryhmien parissa työskentely on kuitenkin viime aikoina lisääntynyt ja se näkyy myös tutkimuspuolella.

6.1 Heli Häkli: Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus. Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä kirjastoissa?

Heli Häkli (2006) on gradussaan tutkinut kirjastoalan koulutuksen ja työelämän kohtaamista Suomen yleisissä kirjastoissa. Työssään hän myös sivuaa *kirjastotyöntekijän työnkuva* -käsitettä sekä kartoittaa kirjastotyöntekijöiden mielipiteitä lomakekyselyjen ja teemahaastattelujen avulla muun muassa siitä, mitä osa-alueita ja taitoja he pitävät kirjastotyön kannalta tärkeänä ja mihin alan koulutuksessa sekä työn ohessa tapahtuvassa lisäkoulutuksessa pitäisi ottaa huomioon. Kyselylomakkeeseen vastanneita henkilöitä oli 25 yleisestä kirjastosta yhteensä 147 (Häkli 2006: 53). Vastanneita oli jokaiselta kirjastoalalle valmistavalta koulutustasolta eli ammattikouluista, ammattikorkeakouluista ja yliopistoista (Häkli 2006: 69).

Kokonaisuudessaan kirjastojen henkilöstön koulutustarpeet painottuivat eri tavalla riippuen koulutustasosta. Sekä haastattelu- että kyselyaineiston perusteella pedagogisten taitojen hallitsemisen tärkeys nousi kuitenkin tutkimuksesta saaduissa tuloksissa kaikilta koulutustasoilta valmistuneilla kärkisijoille. Sekä haastattelujen että lomakekyselyjen tuloksista kävi ilmi, että kirjastotyöntekijät toivoivat eniten lisäkoulutusta opetus- ja ohjaustaitojen kehittämiseen. (Häkli 2006: 76–78.) Tulokset ovat sekä läänitasolla että erikokoisten kirjastojen vastauksien yhteenvedon perusteella tarkasteltuna samansuuntaisia (Häkli 2006: 80–82)

Häkli (2006: 100) selvitti tutkimuksessaan kyselylomakkeella myös vallitsevia käsityksiä niistä rooleista, joita kirjastotyöntekijät pitävät työnsä kannalta tärkeinä, joissa neljän tärkeimmän joukossa oli opettajan/opastajan sekä neuvojan rooli. Tämän roolin huomioon ot-

tamista toivottiin myös koulutuksen kehittämistä käsittelevissä kysymyksissä, joissa korostettiin käytännön harjoittelun tärkeyttä ja toivottiin erityisesti yliopistojen ottavan pakolliseksi opinnoiksi kirjallisuuden opintojen sekä johtamistaitojen lisäksi opetustaitojen opettamisen (Häkli 2006: 103). Sosiaalisia taitoja tukevia kursseja toivottiin myös lisää, joka voitaneen laskea tukemaan osaltaan myös opetustaidoissa kehittymistä. (Häkli 2006: 115.)

6.2 Leena Ketola: Kirjavinkkauksen käytännöt yleisessä kirjastossa – kirjavinkkarin näkökulma

Leena Ketola (2008) on käsitellyt gradussaan kirjavinkkausta erityisesti sitä työkseen tekevien näkökulmasta. Hän on tutkimuksessaan pyrkinyt muodostamaan kuvaa, paitsi käytännön vinkkaustyöstä, myös siitä millaisena vinkkaajat itse näkevät oman työnsä. Vaikka pelkkä kirjavinkkaus on sellaisenaan oman tutkimukseni kannalta hyvin pienessä osassa, antavat Ketolan tutkimuksen tulokset mielestäni hyvää vertailupohjaa omalle tutkimukselleni.

Tutkimus oli laadullinen ja aineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Tutkimukseen otti osaa yhteensä kahdeksan kirjavinkkausta osana työtään tekevää kirjastonhoitajaa, kuusi Tampereen kaupunginkirjastosta ja kaksi lähikuntien kirjastoista. (Ketola 2008: 45.)

Kirjavinkkauksen taidon oppimisen suhteen haastateltavat arvostivat käytännön kautta tulevaa kokemusta, mutta pitivät kuitenkin tärkeänä myös työn ohessa tapahtuvaa koulutusta sekä muiden kirjavinkkareiden kanssa yhteydessä olemista ja kokemusten jakamista. Vertaistuen merkitystä korostettiin erityisen hyödylliseksi aloittelevien kirjavinkkareiden kohdalla, vaikka samalla korostettiin työn yksilöllisyyttä, jonka vuoksi jokaiselle muodostuu omanlaisensa tyyli vinkata. (Ketola 2008: 46–48.)

Ketolan (2008: 65–67) tutkimuksessa oman tutkimukseni kannalta kiinnostavin osio käsittelee kirjavinkkauksesta saatuja kokemuksia ja näkemyksiä. Haastateltavat pitivät kirjavinkkareille tärkeimpinä ominaisuuksina omalle tyylilleen rehellisyyden ja uskollisuuden sekä lastenkirjallisuudesta kiinnostuneisuuden lisäksi esiintymistaitoja, sosiaalisuutta ja avoimuutta. Myös kouluttautuneisuus mainittiin merkityksellisenä tekijänä.

Haastateltavat pitivät työnä kirjavinkkausta mukavana ja palkitsevana, mutta toisaalta myös raskaana. Vinkkaustuntien suunnittelu ja niiden pitäminen vaativat erityisesti voimavaroja, etenkin jos vinkkauksia oli sovittuna samalle päivälle useampia. Lisäksi mainittiin erikseen ikävät kirjavinkkauskokemukset, jolloin esimerkiksi vinkattava ryhmä oli ollut levoton ja aiheuttanut omat haasteensa. Nämä tilanteet olivat kuitenkin harvinaisia. (Ketola 2008: 71–75.)

Kirjastot suhtautuivat haastateltavien mukaan kirjavinkkaukseen positiivisesti. Ketola (2008: 86–88) oli selvittänyt myös kirjavinkkauksesta mahdollisesti saatavia lukuvapaita ja palkki-
oita. Tampereella vinkkaajille maksettiin erillistä korvausta, jota vinkkaajat eivät kuitenkaan pitäneet riittävänä työmäärään nähden. Lukuvapaiden osalta Tampereella oli vinkkausta teke-
kevillä mahdollisuus varata yksi palkallinen vapaapäivä kirjavinkkausten valmisteluun, jota ei kuitenkaan aina pystytty järjestämään esimerkiksi henkilökuntapulan vuoksi. Mahdollises-
ti toteutunut päivä ei kuitenkaan riittänyt vinkkien valmisteluun, vaan esimerkiksi kirjojen lukeminen jäi pitkälti vapaa-ajalle. Työntekijät pitivät kuitenkin positiivisena merkinä täl-
laista palkallista vapaapäivä-järjestelyä.

Tutkimuksen perusteella haastateltavat olivat halukkaita kehittymään kirjavinkkauksessa henkilöllisellä tasolla erityisesti lukemalla lisää lasten- ja kirjallisuutta ja käymällä kursseilla ja koulutuksissa. Lisäksi tutkittavat korostivat yhteistyön merkitystä ja kokemusten vaihta-
mista muiden vinkkareiden kanssa. (Ketola 2008: 101.)

6.3 Heidi Julien & Shelagh K. Genuis: Emotional labour in librarians' instructional work

Heidi Julien ja Shelagh K. Genuis (2009) ovat tutkineet kirjastonhoitajien ohjaa-
vaan/opastavaan työhön liittyvää tunnetyötä, 'emotional labour'. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää miten kirjaston henkilökunta suhtautuu ohjaavaan ja opastavaan rooliinsa ja anta-
mansa opastuksen seuraamuksiin. Tutkimus kohdistui sekä yleisten kirjastojen että tieteiskir-
jastojen opettavaa ja ohjaavaa työtä tekeviin kirjastonhoitajiin. Tutkimusmenetelminä käytet-
tiin sekä haastattelua että päiväkirjamenetelmää. Tutkijat haastattelivat yhteensä 56 kirjasto-
alalla opetustyötä tekevää henkilöä, joista 14 henkilöä pyydettiin lisäksi pitämään viikoittais-
ta päiväkirjaa työstään. (Julien & Genuis 2009: luku 3.1.)

Tutkimustulokset vahvistivat tutkijoiden käsitystä siitä, että tunteilla on suuri rooli opetus- ja ohjaustyössä. Tutkittavat kokivat opetustyössään voimakkaita tunteita, jotka vaihtelivat ilosta ja onnistumisesta suruun, tuskaan ja muihin negatiivisiksi luettaviin tunteisiin. Tuloksista kävi myös ilmi, että suhteet opetettaviin sekä ulkoisiin sidosryhmiin, kuten yliopistokirjastojen tapauksessa tiedekuntien opettajiin sekä näkyvät ja näkymättömät opetustulokset olivat merkittävässä asemassa opetustyöhön liittyvien tunteiden muodostumisen osalta. Oppilaiden tuntemista pidettiin tärkeänä osana opettamisen onnistumisen kannalta. Kirjastotyölle tyypillisistä kertaluontoisista opetustuokioista johtuen työn tulos jää usein näkemättä. Tämän todettiin aiheuttavan negatiivisia tuntemuksia ja toimivan rajoittavana tekijänä kirjastonhoitajien opettavassa roolissa. (Julien & Genuis 2009: kappale 5, luku 4.1, luku 4.2.)

Tutkimuksen johtopäätöksinä mainittiin, että tunnetyön vaikutuksien huomioon ottaminen varsinaiseen opetustyöhön selkeästi vaikuttavana tekijänä hyödyntäisi sekä yksilöä että koko yhteisöä. Erityisesti yksilön kannalta olisi kiinnitettävä huomiota kirjastonhoitajien pedagogisten opintojen ja koulutusten sisältöön, joissa pitäisi valmentaa tunteiden ymmärtämiseen sekä niiden vaikutukseen kirjastonhoitajien opetusroolin kohdalla. (Julien & Genuis 2009: kappale 5.)

6.4 Näätänen, Sanna: Kirjastohenkilöstön osaamisalueet ja määrällinen tarve Suomessa vuosina 2004-2013

Näätänen on tutkimuksessaan (2004) pyrkinyt selvittämään Suomen yleisten ja tieteellisten kirjastojen henkilöstön työvoiman määrällistä tarvetta ja toisaalta henkilöstöltä vaadittavia osaamistarpeita tulevaisuudessa. Tutkimus on valmistunut vuonna 2004 ja tulevaisuuden aikajakso ulottuu valmistumisvuodesta vuoteen 2013. Näätäsen tutkimuksen tulokset antavat määrällisiä, laajemmin yleistettävissä olevia vertailukohtia omaan tutkimukseeni. Erityisesti Yleisten kirjastojen kirjastohenkilöstön osaamisalueet sekä tällä hetkellä että lähitulevaisuudessa ovat tärkeitä oman tutkimukseni aihetta ajatellen. Esittelen Näätäsen tutkimusta vain yleisten kirjastojen tulosten osalta.

Näätänen (2004: 35–36, 38–39) käytti tutkimuksessaan sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivisen eli määrällisen osion aineistonkeruumenetelmänä hän käytti strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylomake lähetettiin kaikkiin Suomen yleisimpiin kirjastojen pääkirjastoihin. 443:sta lomakkeesta palautui

210. Kvantitatiivinen osio tutkimuksessa käsittelee vain kirjastohenkilöstön määrällistä tarvetta ja kehitystä, joten en näe tutkimukseni aiheen kannalta relevantiksi esitellä tuloksia tästä osiosta.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia pyrittiin täydentämään ja ymmärtämään kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen avulla, jonka tiedot kerättiin delfi -tekniikalla. Delfi -menetelmän avulla pyritään keräämään asiantuntijaryhmältä tietoa useamman kerran haastattelujen avulla tai postikyselyillä. Ryhmään kuului seitsemän kirjastoalan asiantuntijaa, joista kaksi oli yleisten kirjastojen kirjastotoimenjohtajia, kaksi oli tieteellisistä kirjastoista ja loput kolme edustivat kirjastoalan koulutuspuolta sekä yliopistosta että ammattikorkeakouluista. (Näätänen 2004: 36–37, 41–42.)

Näätäsen (2004) tutkimuksen kvalitatiivisessa osiossa selvitettiin asiantuntijaraadin mielipiteitä kolmesta kokonaisuudesta, jotka olivat: kirjastoalan henkilöstön osaamisalueet tulevaisuudessa, kirjastojen tulevaisuuteen vaikuttavat osatekijät sekä kirjaston tulevaisuutta kuvaavat skenaariot. Tulevaisuuden osaamisalueissa Näätänen (2004: 49, 52–53) kartoitti kirjastoalan henkilöstön tarpeellisia osaamisalueita työssään. Merkittävimmiksi osa-alueiksi yleisissä kirjastoissa nousivat asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot. Lisäksi merkittäväksi katsottiin myös tiedonhankintaan ja -hakuun liittyvät taidot. Pedagoginen osaaminen osaamisalueena oli myös listattu yhtenä tarpeellisena tulevaisuuden osaamisalueena. Kirjastojen tulevaisuuteen vaikuttavat osatekijät –osiossa ei suoranaisesti käsitelty kirjastohenkilöstön osaamisalueita, vaan laajemmin kirjastoalan taustalla olevia tekijöitä, joilla voisi mahdollisesti olla vaikutusta kirjastojen toimintaan.

Tulevaisuutta kuvaavat skenaariot -osiossa raadille esiteltiin 18 väittämää kirjastoalan tulevaisuudesta ja heidän piti arvioida, kuinka todennäköisenä he niitä pitivät. Yksi skenaario koski opetusta ja ohjaamista ja oli seuraavanlainen:

”17. Kirjastoyksiköt muuttuvat opetusasemiksi, kun valtaosa tiedosta löytyy tietokannoista ja -verkoista. Kirjastotyöstä suuri osa tulee olemaan asiakkaiden kouluttamista tietokantojen ja -verkkojen käyttöön. Pedagogiset taidot korvaavat muita kirjastotyöalueita.” (Näätänen 2004: 66).

Väittämän kohdalla asiantuntijat olivat sitä mieltä, että pedagogiset taidot eivät tule korvaamaan muita kirjastotyön alueita, mutta niiden rooli tulee tulevaisuudessa olemaan merkittävä paitsi oppilaitosten yhteydessä olevissa tieteellisissä kirjastoissa, mutta lisääntyvä myös yleisissä kirjastoissa. (Näätänen 2004: 70–71.)

Tulosten pohdintaosiossa Näätänen (2004: 80–81) nostaa esiin yleisten kirjastojen osalta henkilökunnan tärkeimmäksi tehtäväksi asiakaspalvelun. Lisäksi hän nostaa esille vuorovai-
kutustaitojen tärkeyden tiedonhaku- ja hallintataitojen lisäksi. Tieteellisten kirjastojen henki-
lökunnan osaamisalueiden osalta hän mainitsee tärkeäksi pedagogisten taitojen hallitsemisen
tärkeyden.

6.5 Nurkkala, Elina: Lastenkirjastotyön tulevaisuus: asiantuntijoiden näkemyksiä

Nurkkala (2010) on kartoittanut opinnäytetyössään lastenkirjastotyön tulevaisuuden näkymiä ja kvalitatiivisen tutkimuksensa aineiston haastattelemalla alan ammattilaisia. Oman tutkimukseni osalta tämä on hyödyllistä sikäli, että iso osa kirjastossa käyvistä ryhmistä on nimenomaan lapsia ja nuoria ja tuo näin ollen osittain samoihin aihealueisiin vertailukelpoista tietoa mahdollisista tulevaisuuden näkymistä.

Varsinaisena tutkimusmenetelmänä Nurkkala käytti sovellettua Delfoi -tekniikkaa, joka soveltuu erityisesti tulevaisuuden kartoittamiseen. Tähän tutkimukseen kuului normaalin kahden kyselykierroksen sijasta vain yksi. Itse tekniikka asettaa myös tiettyjä vaatimuksia sille ketkä soveltuvat asiantuntijarooliin. Tutkimukseen osallistui yhteensä 10 lastenkirjastoalan asiantuntijaa, jotka oli valittu erään alan asiantuntijan avustuksella. Valinnan kriteereinä olivat muun muassa ammatilliset tiedot ja taidot lastenkirjastotyöstä ja mahdollinen kehittämis- ja julkaisutoiminta aiheeseen liittyen. Vastaajilla oli useita eri meriittejä, jotka vahvistivat käsitystä heidän asiantuntijaroolistaan. Varsinainen aineisto kerättiin sähköpostin välityksellä lähetetyn kyselyn avulla, joka koostui avoimista kysymyksistä ja väittämistä. Lisäksi tutkimukseen osallistuneet saivat vapaaehtoisesti kirjoittaa esseen lastenkirjastotyöstä Suomessa vuonna 2025, jota ei kuitenkaan käytetty tutkimuksessa vähäisen osallistumisen vuoksi. Aineisto analysoitiin käyttämällä sisältölähtöistä aineistonanalyysimenetelmää, jossa aineisto luokiteltiin eri kategorioihin. (Nurkkala 2010: 62–64.)

Nurkkalan (2010) tutkimuksen tulokset oli jaettu aiheen mukaan viiteen ryhmään: lastenkirjastotyöntekijä, aineistokokoelma, toimintamuodot ja verkkopalvelut, kirjasto osana yhteiskuntaa ja lastenkirjastotyön edelläkävijämaat sekä uhkakuvat ja kehitysehdotukset. Oman tutkimukseni kannalta mielenkiintoisimmat osiot koskivat lastenkirjastotyöntekijää ja hänen ominaisuuksiaan sekä toimintamuotoja ja verkkopalvelua. Asiantuntijoiden vastauksissa korostui tulevaisuuden kannalta lastenkirjastotyöntekijöiden pedagoginen osaaminen erityisesti medialukutaitojen ja tiedonhallintataitojen osalta. Lisäksi tärkeinä ominaisuuksina mainittiin ryhmänohjaustaidot, tekniset taidot sekä sosiaaliset taidot. Lisäksi korostettiin verkostoitumista sekä oman alan ihmisten kanssa, mutta myös muiden yhteistyötahojen ja ammattiryhmien kanssa. Lisäksi huomioitiin myös monikulttuurisuuden lisääntyminen ja sen aiheuttamat vaatimukset kuten eri kulttuurien tuntemus ja hyvän kielitaidon merkitys. (Nurkkala 2010: 66–70.)

Toimintamuotojen ja verkkopalvelujen osalta kyselyyn vastanneet korostivat koulun ja kirjaston yhteistyötä esimerkiksi tiedonhallintataitojen opetuksen kohdalla. Lisäksi aineiston sisältöjen tutuksi tekemistä ja perehtymistä toivottiin edistettävän esimerkiksi kirjavinkkauksien ja sanataideopetuksen avulla. Lisäksi koko ajan keskeisemmäksi tulevaa mediakasvatusta toivottiin kirjaston osalta aloitettavan varhaisemmin, jo päiväkotikäisten lasten kanssa. Lisäksi verkkopalvelujen osalta arvioitiin, että virtuaalisuus ja vuorovaikutteisuus tulee olemaan olennainen osa lastenkirjastotyötä esimerkiksi kirjavinkkauksessa ja tiedonhallintataitojen opetuksessa. (Nurkkala 2010: 71–74.)

Johtopäätöksinä Nurkkala (2010: 81–84) mainitsee, että lastenkirjastotyöntekijällä tulee tulevaisuudessa olla moniammatillista osaamista, johon lukeutuvat muun muassa pedagogiset taidot varsinaista aineiston sisältöosaamista unohtamatta. Kirjaston järjestämien koulutusten ja opastusten määrä ei tule vähenemään, vaan tavat niiden järjestämiseksi tulevat muuttumaan ja ne tulevat siirtymään enenevässä määrin teknologisen kehityksen edetessä verkkoon ja virtuaaliseksi. Lisäksi toivottiin, että lastenkirjastotyöntekijöillä olisi rohkeutta sekä koulutuksen kautta saatuja valmiuksia lähteä toteuttamaan uusia palvelumuotoja pysyäkseen kehityksen määräämässä tahdissa.

6.6 Yhteenvetoa aiemmista tutkimuksista

Edellä esiteltyjen aiempien tutkimusten valossa voi todeta pedagogisten taitojen olevan jo nyt ja varsinkin tulevaisuudessa merkittävässä roolissa osana yleisen kirjaston työntekijän työnkuvaa. Häklin (2006) tutkimusten tulosten mukaan tällä hetkellä yhtenä tärkeimmistä kirjastotyöntekijän rooleista on toimia opettajana ja opastajana sekä neuvojana. Tämä ei liity pelkästään ryhmien parissa työskentelyyn, vaan pätee myös arkiseen jokapäiväiseen kirjaston asiakaspalveluun. Samankaltaisia tuloksia tuli ilmi myös Näätäsen (2004) tutkimuksesta, vaikka pedagogiset taidot eivät kuitenkaan tule varsinaisesti syrjäyttämään muita yleisissä kirjastoissa työskentelemisessä vaadittavia taitoja. Lastenkirjastotyön osalta tätä vahvistaa Nurkkalan (2010) tutkimus, jossa pedagogiset taidot nostettiin yhdeksi tärkeimmistä ominaisuuksista tulevaisuuden osalta.

Ketolan (2008) ja Julienin & Genuisin (2009) tutkimusten varsinaiset aihepiirit olivat erilaiset, mutta yhtenevinä tuloksina oli tunteiden tärkeä merkitys niin kirjavinkkauksessa kuin esimerkiksi ryhmille kohdistetussa tiedonhankinnan opetuksessa. Ketolan tutkimuskohteiden kokemukset kirjavinkkauksesta olivat tunneskaalaltaan vaihtelevia, onnistumisen elämysten lisäksi myös epäonnistumisia ja riittämättömyyden tuntemuksia oli jonkun verran. Julienin & Genuisin tutkimuksessa oltiin menty astetta syvemmälle ja tutkittu niitä seikkoja, jotka tunnetasolla vaikuttavat kirjastohenkilöstön suorittamaan opetustyöhön. Opetustyön herättämien tunteiden skaala oli myös tässä tutkimuksessa laaja. Päävaikuttimiksi nousivat suhde opetettavaan oppilaisiin sekä kirjaston ulkoisiin sidosryhmiin että opettamistyön tulosten näkemättä jäämiseen.

Pedagogisten taitojen oppiminen koulutuksen kautta tuotiin myös esiin useammassa tutkimuksessa. Sekä Häklin (2006) että Ketolan (2008) tutkimusten tuloksista kävi ilmi, että koulutuksessa tulisi antaa alan opiskelijoille valmiuksia varsinaisen työelämän vaatimuksiin, kuten ryhmien opettamiseen. Lisäksi lisäkoulutuksen saamisen mahdollisuutta pidettiin tärkeänä ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen vuoksi. Ketolan tutkimukseen vastanneet arvostivat myös muilta kollegoilta saatavaa vertaistukea ja ajatusten vaihtoa. Julienin ja Genuisin (2009) tutkimuksen mukaan jo alan koulutuksessa tulisi ottaa huomioon kirjastotyöntekijöiden opetusroolin tuomat tunnevaikutukset ja opettaa käsittelemään niitä.

7 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON ANALYYSIMENETELMÄ

7.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta, koska tarkoituksena on kartoittaa ryhmien opetusta ja ohjausta kirjastotyöntekijöiden näkökulmasta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tehdä suurempaan ihmisjoukkoon sovellettavia tilastollisia yleistyksiä, vaan tuoda lisäselvyyttä todellisen elämän ilmiöihin. Laadulliselle tutkimukselle ominaisesti tutkimusaineisto kerätään ihmislähteitä käyttäen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 161, 164.)

Alasuutarin (1999: 38) mukaan laadullista aineistoa käsitellään usein kokonaisuutena ja sen avulla pyritään muodostamaan kokonaiskuvaa jostakin ilmiöstä, ei niinkään etsimään eroavaisuuksia esimerkiksi haastateltavien vastausten keskuudesta. Tätä ei myöskään mahdollista haastateltavien henkilöiden määrä, joka on tilastollisesti merkittävien tulosten saavuttamiseen liian vähäinen.

7.2 Teemahaastattelu

Aineistonkeruumenetelmäksi on valittu haastattelu. Tutkimuksen aiheen kannalta haastattelu menetelmänä puoltaa se, että ryhmien opetusta ja ohjausta ei ole juurikaan tutkittu. Lisäksi haastattelun avulla on mahdollista antaa haastateltavien kertoa ajatuksiaan vapaammin ja samalla on myös mahdollista saada selville motiiveja heidän antamilleen vastauksille. Haastattelun etuna on myös tilaisuus saada selvennystä sellaisille aihepiireille, joista tiedetään vähän (Hirsjärvi & Hurme: 34–35).

Tutkimushaastattelussa on kolmea erilaista tyyppiä: lomakehaastattelu, teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu ja strukturoimaton eli syvähaastattelu, joista jokaista hyödynnetään erilaisiin tutkimusongelmiin. Tähän tutkimukseen varsinaiseksi aineistonkeruumenetelmäksi on valikoitunut teemahaastattelu. Teemahaastattelu voi vaihdella pelkästä teemoitettusta haastattelurungosta aina yksityiskohtaisemmista kysymyksistä koostuvaan ohjatumpaan haastatteluun. Teemahaastattelun tavoitteena on aiheesta jo tiedetyn perusteella muo-

dostettujen kysymysten avulla pyrkiä saamaan esiin haastateltavien omia tulkintoja tutkittavasta aiheesta ja syventää aikaisempien tutkimusten tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 74–75.)

Teemahaastattelu on menetelmänä lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Se ei muodostu valmiista kysymysrungosta vaan erilaisista teemoista, jotka ovat kaikille haastateltaville samat. Kysymykset teemojen sisällä saattavat vaihdella riippuen siitä, kuinka haastattelut etenevät. Teemahaastattelu on aineistonkeruumenetelmänä tämän vuoksi joustava. (Hirsjärvi & Remes 2009: 48.)

Tässä tutkimuksessa haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina, koska tutkimuksen aiheen kannalta oli kiinnostava yksilöiden henkilökohtaiset mielipiteet ja tuntemukset ryhmien opetuksesta ja ohjauksesta osana kirjastotyötä. Yksilöhaastattelujen tekemiseen vaikuttivat myös käytännön seikat kuten haastateltavien fyysinen sijainti, joka esti ryhmähaastattelujen suorittamisen.

7.3 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimukseen mukaan otettujen kirjastojen valintaan vaikutti kirjaston koko sekä puhtaasti taloudellisista syistä myös sijainti. Erikokoisten kirjastojen valinnan avulla haluttiin selvittää, onko koolla vaikutusta haastateltavien ajatuksiin ryhmien opetus- ja ohjaustyöstä. Valinta tapahtui katsomalla kirjastot.fi –sivuston kirjastoesittelyjen kautta sopivia kirjastoja niin henkilökunnan määrän kuin myös sijainnin perusteella.

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt valittiin käyttäen harkinnanvaraista otantaa, jonka mukaan kohdehenkilöt valitaan tarkoituksella harkiten sillä perusteella, että heillä on tutkimuksen aiheen kannalta eniten annettavaa. Valintakriteerinä toimi erityisesti se, missä suhteessa opetustyötä kullakin henkilöllä on muuhun kirjastotyöhön suhteutettuna. Näitä henkilöitä pyrin etsimään sekä lumipallo-otannan että omakohtaisen tietämyksen kautta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain tiettyä ilmiötä, jonka vuoksi on tärkeää, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt tietävät asiasta mahdollisimman paljon (Tuomi & Sarajärvi 2009: 85).

Tutkimukseen mukaan valituille kirjastoille lähetettiin 10.4.2011 sähköpostin välityksellä liitetiedostona haastattelupyyntö, joka pyydettiin välittämään sellaisille henkilöille, joiden työnkuvaan muun kirjastotyön lisäksi kuuluvat ryhmien opetus ja ohjaus. Kriteerinä oli myös kirjastoalan koulutus. Neljä haastateltavaa tiesin jo entuudestaan sopivaksi tutkimukseeni ja pyysin heitä suoraan mukaan henkilökohtaisella sähköpostilla, johon oli liitettynä haastattelupyyntökirjelmä. Loput viisi haastateltavaa ottivat minuun itse yhteyttä saatuaan tiedon lähettämäni sähköpostin kautta. Alun perin minuun otti yhteyttä yhteensä kahdeksan kirjastossa opetus- ja ohjaustyötä tekevää henkilöä, mutta kolmella heistä ei ollut kirjastoalan koulutusta eivätkä he tehneet opetuksen ja ohjauksen lisäksi muita kirjastoalan työtehtäviä.

Ensimmäisellä hakukierroksella sain mukaan viisi haastateltavaa mukaan luettuna aiemmin tuntemani henkilöt. Toisen kierroksen suoritin syksyn 2011 aikana täsmäiskuna sellaisille henkilöille, joiden yhteystiedot olin saanut joltain toiselta haastateltavalta tai jonka etukäteen itse tunsin ja tiesin sopivaksi tutkimukseeni. Tutkimukseen osallistui kaiken kaikkiaan yhdeksän haastateltavaa seitsemästä erikokoisesta kirjastosta. Suurimmassa kirjastossa työskenteli haastattelun tekohetkellä vakituisesti noin 30 työntekijää. Pienimmässä kirjastossa vakituinen henkilökunta koostui kolmesta työntekijästä. Henkilöstömääriin on luettu myös kirjastojen johtajat.

Kaksi haastateltavaa toimi pienten 3–4 työntekijän aluekirjastojen johtajina. Viisi haastateltavaa työskenteli kirjastonhoitajina. Kaksi heistä työskenteli isohkossa noin 30 hengen kirjastossa. Kaksi oli töissä pienehköissä viidestä kahdeksaan työntekijää omaavissa kirjastoissa ja yksi noin 15 työntekijän keskikokoisessa kirjastossa. Haastateltavina olleet kaksi virkailijaa työskentelivät molemmat pienehköissä, noin viiden henkilön, kirjastoissa.

Haastattelut tallennettiin nauhurille, josta ne litteroitiin myöhemmin tietokoneelle. Nauhurin käyttö luo haastattelutilanteelle rennomman ilmapiirin eikä toisaalta vie huomiota pois itse haastateltavasta. (Hirsjärvi & Hurme 2009: 92.)

7.4 Teemahaastattelun runko

Tutkimuksessani teemahaastattelun runko on yksityiskohtaisempi, vähemmän tyypillisen teemahaastattelun mukainen ja sisältää teemojen sisällä valmiita kysymyksiä. Hirsjärven & Hurmeen (2009: 103) mukaan teemoihin liittyvät kysymykset olisi hyvä muodostaa melko

tarkoiksi, että tutkimuksen kannalta oleelliset asiat tulee huomioida myös haastattelutilanteissa, kuitenkin unohtamatta haastateltavalle jätettävää liikkumavaraa vastausten ja niistä syntyvien keskustelujen osalta. Teemat on muodostettu aiemmista tutkimuksista saatujen tietojen perusteella. Lisäksi niiden muodostamiseen on käytetty apuna myös käytännön kirjastotyöstä saamiini omakohtaisia kokemuksia.

Aikaisempi tutkimus on nostanut esille aihekokonaisuuksia ja teemoja, jotka on tarpeellista ottaa yksityiskohtaisempaan tarkasteluun tässä tutkimuksessa. Häklin (2006) ja Julienin & Genuisin (2009) tutkimukset osoittavat yleisesti pedagogisten taitojen hallitsemisen tärkeyden ja tarpeellisuuden yhtenä kirjastotyön kasvavana osa-alueena. Haastateltavien taustakoulutuksen ja tämänhetkisen työnkuvan kartoittaminen on tarpeellista saadakseni selville heidän lähtökohtansa ja tuomaan ymmärryspohjaa jälkimmäisistä teemakokonaisuuksista saatujen vastausten suhteuttamiselle.

Opetus- ja ohjaus -käsitteiden merkitystä kartoittavan teemaosion avulla haluan saada selville millä tavalla kirjastotyöntekijät suhteuttavat ja ymmärtävät käsitteet oman työnsä kautta. Kirjastotyön osalta edellä mainittujen käsitteiden merkityksiä ei ole aiemmin tutkittu.

Opetus- ja ohjaustyössä tarvittavat valmiudet -osion avulla haluan tarkentaa ja eritellä lisää aikaisemmista tutkimuksista ilmi tullutta pedagogisten valmiuksien tärkeyttä nykyajan kirjastotyössä.

Opetus- ja ohjaustyön toteutuminen käytännössä on oleellinen osa-alue. Ketolan (2008) tutkimuksen tuloksista nousi erityisesti esityön, kuten vinkattavien kirjojen lukeminen, tekeminen suureksi osaksi omalla ajalla. Tutkimuksessani haluan laajentaa perspektiiviä koskemaan koko opetus- ja ohjaustyön kenttää yleisissä kirjastoissa ja selvittää, toistuuko sama ilmiö myös suuremmassa mittakaavassa.

Työn henkisiä vaikutuksia käsittelevän teeman kysymykset pohjautuvat Julienin & Shelaghin (2009) tutkimukseen kirjastonhoitajien tunnetyöstä opastavassa ja ohjaavassa työssä. Tämä teemaosio pyrkii myös suoraan vastaamaan aiheeseen liittyvään tutkimuskysymykseen siitä millaisena kirjastotyöntekijät kokevat opetuksen ja ohjauksen tunnetasolla.

Viimeisen teeman opetus- ja ohjaustyön tulevaisuudesta olen johtanut suoraan kuudennesta tutkimuskysymyksestä. Opetus- ja ohjaustyön trendi on ollut koko ajan kasvamaan päin ja on kiinnostavaa saada selville käytännön työtä tekevien mielipiteitä siitä, minkälaiseksi tulevaisuuden kirjastotyö mahdollisesti muotoutuu opetuksen ja ohjauksen osalta. Vertailukohtaa tälle osiolle antaa Näätäsen (2004) tutkimuksen tulokset, joiden mukaan tutkimusta varten muodostettu kirjastoalan asiantuntijaraati pitää opetustyön lisääntymistä erittäin todennäköisenä.

Koulutus ja työnkuva

1. Millainen koulutus sinulla on kirjastoalalle ja milloin olet valmistunut?
2. Minkälaisia osa-alueita työhösi tällä hetkellä kuuluu?
3. Kuinka iso rooli ryhmien opetus/ohjaustyöllä on työnkuvassasi?
4. Oletko osallistunut työn ohessa tapahtuvaan lisäkoulutukseen, jossa on käsitelty opetus- ja ohjaustaitoja?

Opetus ja ohjaus –käsitteiden merkitykset

1. Jos saisit käyttää kaiken työaikasi opetus- ja ohjaustyöhön, niin mitä se silloin pitäisi sisältää?
2. Kumpaa työtä koet itse tekeväsi vai kenties molempia? Kuvaile.

Työssä tarvittavat valmiudet

1. Minkälaisia valmiuksia mielestäsi ryhmien opetus-/ohjaustyö kirjastotyöntekijältä vaatii?
2. Koetko itse omaavasi riittävästi tarvittavia valmiuksia?
3. Missä haluaisit vielä kehittyä?
4. Pitäisikö mielestäsi alan koulutuksessa huomioida ryhmien opetus- ja ohjaustyötä enemmän? Ja jos, niin millä tavoin?

Opetus- ja ohjaustyö käytännössä

1. Miten valmistaudut ryhmien opetus-/ohjaustilanteisiin?
2. Milla tavoin työajassasi huomioidaan opetus-/ohjaustilanteisiin valmistautuminen?

Työn henkiset vaikutukset

1. Millaisena koet nykyiset työtehtäviäsi ryhmien parissa työskentelyn osalta yleisesti ottaen?
2. Millaisia tunteita käytännön opetus- ja ohjaustilanteisiin valmistautuminen sinussa herättää? Entä varsinainen opetustilanne?
3. Minkälaisia asioita käyt läpi mielessäsi omasta mielestäsi onnistuneen ja toisaalta

epäonnistuneen opetus-/ohjaustuokion jälkeen?

Opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus

1. Millaisena näet opetus- ja ohjaustyön tulevaisuudessa omassa kirjastossasi? Entä omalta kohdaltasi?
2. Millaisena näet tulevaisuuden yleisissä kirjastoissa ryhmien opetus-/ohjaustyön kannalta?

7.5 Aineiston analysointimenetelmä

Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä, jota voi hyödyntää monen tyyppisessä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä ja sen avulla pyritään etsimään tutkimusta varten hankitusta, tekstimuotoon muutetusta aineistosta merkityksiä ja esittämään ne sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009: 91, 104, 106.)

Nauhalle tallennettu haastatteluaineisto purettiin tekstimuotoon. Hirsjärvi & Hurme (2009: 145–151) jakavat aineiston kvalitatiivisen analyysin osiin seuraavasti: aineiston kuvailu, luokittelu, yhdistely ja tulkinta. Aineiston kuvailussa on tavoitteena tuoda esiin haastateltavien ajatuksia ja sitä kautta havainnollistaa lukijalle omia päätelmiään tutkimustuloksista. Luokittelun avulla aineistoa jäsennetään ja luokat auttavat tekemään vertailuja aineiston eri osien välillä sekä löytämään tutkimuskysymysten kannalta keskeisimmät piirteet. Tässä tutkimuksessa aineisto on luokiteltu haastattelun teemojen mukaisesti. Aineiston yhdistelyn tavoitteena on löytää jo edellisessä vaiheessa muodostetuista luokista samankaltaisuuksia sekä säännönmukaisuuksia ja yhdistämään luokat toisiinsa.

Aineiston tulkinnassa korostuu tutkijan näkökulma. Samasta aineistosta voidaan siis tehdä tutkijasta riippuen useita erilaisia tulkintoja ja painotuksia. Tutkimuksen tulkinta on onnistunut silloin, kun lukija pystyy tekstistä löytämään perusteet sille, miten tutkija on tulkintoihin päässyt. Aineiston tulkinta kestää koko tutkimusprosessin ajan ja alkaa jo keruuvaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2009: 151–152.)

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään teemahaastattelujen avulla saadut tutkimustulokset. Tulokset esitellen luomani teemarungon mukaisesti. Teemat ovat koulutus ja työnkuva, opetus ja ohjaus – käsitteiden merkitykset, opetus- ja ohjaustyössä tarvittavat valmiudet, opetus- ja ohjaustyö käytännössä, työn henkiset vaikutukset sekä opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus. Tutkimushaastatteluihin osallistui yhteensä yhdeksän henkilöä, jotka kaikki niin kutsutun tavallisen rutiinikirjastotyön lisäksi opettivat ja/tai ohjasivat ryhmiä joko kirjastojen tiloissa tai niiden ulkopuolella, kuten kouluissa.

8.1 Koulutus ja työnkuva

8.1.1 Pohjakoulutus ja valmistumisaika

Vastanneiden pohjakoulutus vaihteli paljon ja kirjastoon oli päädytty töihin hyvin erilaisten koulutuspolkujen kautta. Kaksi kirjastonhoitajaa ja yksi virkailija olivat valmistuneet ammattikorkeakoulusta 2000-luvulla ja yksi kirjastonhoitaja sekä yksi johtaja olivat suorittaneet kirjastoalan opintoja yliopistossa kandidaatintasalle asti useampi kymmenen vuotta sitten. Yksi virkailija oli suorittanut toisen asteen oppilaitoksessa kirjastoalan merkonomien tutkinnon 1990-luvun alussa. Yksi kirjastonhoitaja oli valmistunut sekä toisen asteen oppilaitoksesta, ammattikorkeakoulusta että myöhemmin yliopistosta kirjastoalan opinnoista 2000-luvulla. Yksi kirjastonhoitaja oli opiskellut yliopistossa aineenopettajan pätevyyden niin ikään 2000-luvulla, mutta suorittanut samalla myös kirjastoalalle vaadittavan opintokokonaisuuden. Yksi kirjastonjohtaja oli opiskellut kirjastoalalle ensin oppisopimuksen kautta ja myöhemmin täydentänyt opintojaan ammattikorkeakoulututkinnolla.

8.1.2 Työnkuva

Haastateltavien toimenkuva vaihteli aseman mukaan. Kaksi haastateltavaa toimi haastatteluhetkellä pienten lähi-/aluekirjastojen johtajina. Varsinaisten johtotehtävien lisäksi työnkuvaan kuuluivat kirjaston rutiinityöt, kuten aineiston hankinta ja käsittely sekä asiakaspalvelu ryhmien kanssa toimimisen lisäksi.

Viisi haastateltavaa työskenteli kirjastonhoitajina. Kolme pienehkön alue- ja kaupunginkirjaston kirjastonhoitajan työnkuvaan kuului normaalin asiakaspalvelun lisäksi lasten ja nuorten kirjastotyö sekä siihen liittyvät tehtävät kuten ryhmien parissa työskentely esimerkiksi kirjavinkkauksen ja tiedonhaun opetuksen muodossa. Kaksi kirjastonhoitajaa työskenteli samassa noin 30 vakituisen työntekijän kokoisessa kaupunginkirjastossa. Tavallisten tietopalveluun ja neuvontaan liittyvien asiakaspalvelutehtävien lisäksi toisen hoitajan vastuulla oli aikuisryhmien opastukset ja opetukset. Toinen hoitaja toimi osastonjohtajana ja täten myös esimiehenä. Hänen työnkuvaan päivittäisten rutiinitöiden lisäksi kuului kokoelmatyö ja osaston kehittäminen sekä koululaisten vinkkaukset ja tiedonhaun opetukset.

Kahden pienen kirjaston virkailijan työhön kuului oman aineistovastuualueen lisäksi kirjaston rutiinityöt kuten asiakaspalvelu ja ryhmien kanssa toimiminen. Lisäksi toisen vastuualueenaan oli kouluyhteistyön toteuttaminen.

Varsinaista työhistoriaa yleisistä kirjastoista oli kolmella haastateltavalla kertynyt yli 20 vuotta. Loppujen kuuden haastateltavan työurat kirjastoissa vaihtelivat 3,5 vuodesta 10 vuoteen.

8.1.3 Opetustyön määrä työssä

Kaikki haastateltavat mainitsivat opetus- ja ohjaustyön määrän heidän työnkuvassaan vaihtelevan kausittain, mutta painottuen selvästi kuitenkin koulujen lukuvuoden ajalle. Tämän vuoksi haastateltavien oli vaikea antaa mitään tarkkaa arviota siitä, kuinka suuren osuuden ryhmien opetus- ja ohjaustehtävät vievät heidän kokonaistyöajastaan. Kaksi haastateltavaa mainitsi ryhmien opetuksen olevan iso osa heidän työtään ja kolme haastateltavaa arvioi, että ryhmiä kävisi lukuvuoden aikana keskimäärin kerran viikossa. Erityisen tunnusomaista useamman haastateltavan työssä oli kiireisimpinäkin aikoina ryhmien parissa työskentelyn epätasainen jakautuminen. Oli viikkoja, jolloin ei vierailut yhtäkään ryhmää ja jollakin viikolla käyntejä saattoi olla jopa neljä. Seuraavanlaisesti ryhmien parissa työskentelyn osuutta arvioi erään isohkon kirjaston kirjastonhoitaja:

H3, kirjastonhoitaja: ”No se vaihtelee aika tavalla, koska kesällä ei oo niinku mitään ryhmiä, että ne ajoittuu sitten siihen kouluuikaan, lukuvuoden aikaan, että mä oon yrittäny, että mulla olis niinku kaks sisäpäivää viikossa elikkä se tarkoittaa sitä, että mun ei tarvitse päivystykseen ja mä yritän sitte niille nämä vinkkaukset ja ryhmät ja tämmöset, että mä en oikeestaan laskenu. No sanotaan, että yks päivä viikosta nii se on aika lähellä.”

Kesällä ryhmien opetus- ja ohjaustyön määrä oli hyvin vähäistä, jos sitä tapahtui laisinkaan. Ryhmien parissa työskentelyn määrään vaikutti myös se, minkä tyyppisiä ryhmiä kullakin oli vastuullaan ohjata, ja kuinka suunnitelmallista sekä järjestelmällistä vierailujen ohjelmien toteuttaminen oli. Lisäksi opetus- ja ohjaustyön määrään vaikutti myös kirjastojen sijainti kouluihin ja päiväkoteihin nähden sekä kyseisten yhteistyötahojen määrä. Jos kirjastojen lähellä sijaitsi paljon päiväkoteja ja kouluja, niin se näkyi myös ryhmäkäyntien määrässä positiivisesti.

8.1.4 Muu ryhmän opettamiseen ja ohjaamiseen valmentava koulutus

Tämän kysymyksen avulla oli tarkoitus selvittää, olivatko haastateltavat saaneet jo varsinaisessa alan koulutuksessa tai myöhemmin työn ohella lisäkouluttautumisen kautta valmiuksia juuri ryhmien parissa työskentelyyn.

Alan koulutuksen osalta valmiuksien saamiseen vaikutti ennen kaikkea valmistumisajankohda. Mitä tuoreempi tutkinto haastateltavilla oli, sitä paremmin oli ollut mahdollisuuksia valita sopivia kursseja. Tästä poikkeuksena kuitenkin ne haastateltavat, joilla oli kattavat valmiudet pedagogisten opintojen osalta. Neljä haastateltavaa mainitsi käyneensä kirjastoalaa opiskellessaan joitain valinnaisia kursseja liittyen ryhmien opettamiseen ja ohjaamiseen. Kaksi mainitsi yliopistoaikana käyneensä kasvatustieteen opintokokonaisuuksia. Yksi mainitsi, että kouluaikana ei ollut mitään mikä olisi antanut eväitä tähän kirjastotyön osa-alueeseen. Osan haastateltavien kouluajoista oli jo kulunut aikaa sen verran, että he eivät muistaneet tarkasti opintosisältöjä.

Haastattelujen perusteella kävi selväksi, että usein koulutukseen pääsyyn työn ohessa vaikuttivat kirjaston koko henkilöstön määrällä mitattuna ja jonkin verran myös itse kirjaston sijainti. Isommissa kirjastoissa työskentelevillä haastateltavilla pääsy koulutukseen oli ollut helpompaa kuin pienemmissä muutaman työntekijän kirjastoissa. Neljä haastateltavaa koki koulutukseen pääsemisen melko helpoksi, jos niihin vain oli itsellä halu osallistua. Kaksi

haastateltavaa oli sitä mieltä, että olivat voineet osallistua koulutuksiin jonkin verran. Toinen heistä koki saaneensa eväitä ryhmien parissa työskentelyyn enemmän harrastuksistaan kuin mistään muualta. Kolmen pienehkön kirjaston työntekijän kohdalla irtautuminen pidempiin koulutuksiin oli vaikeaa tai jopa mahdotonta työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi.

Neljä haastateltavaa piti tärkeänä tämän hetkiseen työhön liittymättömien tekijöiden merkityksen ryhmien parissa työskentelyn kannalta. Kaksi haastateltavaa nosti esiin aikaisemman ammattinsa tuoman hyödyn, jossa he olivat olleet tekemisissä ryhmien kanssa. Lisäksi kaksi muuta haastateltavaa piti hyödyllisenä elämänsä varrella erilaisista harrastuksista saamiaan kokemuksia ja eväitä, joiden ansiosta työ kirjastomaailmassa ryhmien parissa on tuntunut luontevalta. Eräs haastateltava luonnehti seuraavasti harrastustensa merkitystä:

H5, kirjastonjohtaja: ”Mut se mikä mulla on varsinaisesti niin sanottua koulutusta, niin se on työsystemien ulkopuolelta. Eli mä oon pienestä pitäen pitänyt kerhoa ja pyhäkouluja ja ollu kentällä ja sit mä oon kaikissa harrastuksissa aina ollu se sit joka... No esimerkiksi kuorossa oon aina ollu äänenjohtaja ja sitten tota yhdistyksissä ollu puheenjohtajana ja sihteerinä. Et aina on ollu niinku sitä esiintymiskokemusta tietyllä tapaa ja sit sitä, et on ollu ryhmän edessä ja puhuu, et se ei oo mulle mikään ongelma.”

Hän jatkaa vielä seuraavasti:

H5, kirjastonjohtaja: ”Mun on helppo sillee, jos mä niinku osaan jonkun asian, niin mun on helppo niinku siirtää se, et semmosta pedagogista käytännön opetusta on ollut. Sitä on ollut hirveesti mun elämässäni, et sitä mä niinku sovellan sit näihinkin (tarkoittaa kirjastossa vierailevien ryhmien opetusta ja ohjausta).”

8.2 Opetus ja ohjaus –käsitteiden merkitykset

Opetus ja ohjaus -käsitteiden merkityksiä ja niiden mahdollisia eroja pyrin saamaan selville kysymällä haastateltavilla, että mitä he laskevat kirjastotyössä kuuluvaksi opetus- ja ohjaustyöhön, sekä kumpaa he itse kokevat tekevänsä, opetusta vai ohjausta vai kenties molempia. Lisäksi pyysin haastateltavia vielä perustelemaan kantansa.

Haastateltavat määrittelivät kirjastojen tarjoamat ryhmille tarkoitetut opetus- ja ohjaustuokiot joko sen kautta, mikä on kulloinkin kohderyhmänä, tai toisaalta sen mukaan, mikä on ryhmätuokion tavoitteena ja aiheena. Kaikki kahdeksan haastateltavaa mainitsivat ohjauksen ja opetuksen piiriin tiedonhaun opetuksen sekä kirjavinkkauksen. Lisäksi seitsemän mainitsi kirjastonkäytön opetuksen. Kirjavinkkauksen mainitsi seitsemän haastateltavaa. Mediakasva-

tus ja tietotekninen opetus saivat molemmat kolme mainintaa. Lisäksi erityisryhmien opettamiseen kuuluvaksi mainittiin kaksi kertaa sekä maahanmuuttajat että kehitysvammaiset. Kaksi haastateltavista otti esiin myös kollegoidensa kouluttamisen. Maahanmuuttajaryhmien vetämistä muutama haastateltava luonnehti seuraavasti:

H1, kirjastonhoitaja: ”...esimerkiksi mulla on niitä maahanmuuttajaryhmiä, nii se on kans semmonen oma ryhmänsä, että se ei oo pelkästään sitä niinku kirjaston käyttöä vaan siinä on niin paljon sitä muutakin, tavallaan etenkin tähän systeemiin ja muihin näihin meidän toimintakuvioihin jotenkin siihen opastamista ja tietenkin vähän niin kun jotain yhteiskuntatiedon jakamista jopa.”

H6, kirjastonhoitaja: ”Joskus oon huomannu, että aikuisillekin olis ihan hyvä järjestää jotakin tiedonhaun opetusta, et se olis kyllä varmaan yksi ja joskus me niin kun ollaan puhuttu sitäkin täs porukalla, että meillä käy tosi monta sellaista asiakasta, jotka ei osaa kunnolla käyttää nettiä ja tietokonetta. Joku sellanenkin olis kiva pitää.”

Haastateltavilta kysyttiin kumpaa he kokevat tekevänsä, opetusta, ohjausta vai molempia. Osa haastateltavista sanoi määrittelemisen olevan hankalaa, mutta jokaisella oli kuitenkin mielipide asiasta. Enemmän ohjausta kokivat tekevänsä viisi haastateltavaa. Kaksi heistä oli sitä mieltä, että pedagogisen koulutuksen puuttumisen vuoksi he ensisijaisesti ohjaavat, eivät opeta. Kaksi haastateltavaa perustivat mielipiteensä sille, että he tekevät ohjausta, koska opetustoiminta vaatii pidemmän suhteen syntymisen ryhmän kanssa. Lisäksi molemmat heistä olivat sitä mieltä, että heidän tarkoituksensa on ohjata oikeaan suuntaan ja tarjota asiakkaille valmiuksia esimerkiksi tiedonhakuja varten, ei antaa suoria vastauksia.

H1, kirjastonhoitaja: ”Ehkä se on kuitenkin enemmän ohjausta, koska kuitenkin ehkä mä ajattelen sen silleen, että ne ryhmät on kuitenkin jos ne nyt käy sen kerran tai kaks, että se niinku opetus se vaatii jonku semmosen pidemmän suhteen syntymisen, että se ois vähintään kurssi...”

H8, kirjastonhoitaja: ”...mutta jos tätä nyt katsoo, niin en mä itseäni semmosena opettajana niin kun näe, vaan mä näen itseni enemmänkin semmosena asiaan johdattavana henkilönä tai semmosena joka vähän tönii sinne oikeaan suuntaan ja antaa vinkkejä ja mahdollisuuksia niin kun sitten sille semmoselle omaehtoiselle aivotyöskentelylle...”

Hän jatkaa vielä seuraavasti:

H8, kirjastonhoitaja: ”Ajattelen näin, että opettaja on opettaja, mutta kirjastoammattilaiset on jotain muuta. Että siinä ohjaamiseen, se on niinkun sinällään kevyempi versio siitä opetus-sanasta, mutta siinä on myöskin tää negatiivinen puoli, elikkä se, että me nähdään vaan se pieni otos siitä ryhmän, eli mitenkä ne muuten tekee kaikenlaista ja näin.”

Kolme henkilöä kertoi tekevänsä molempia tilanteesta riippuen. Kukaan haastateltavista ei kokenut tekevänsä ryhmien kanssa pelkästään opetustyötä. Kaksi haastateltavaa eritteli käsitteitä käytännön esimerkein seuraavasti:

H5, kirjastonjohtaja: ”Kyllä mä mielestäni teen opetustyötä. Ohjauksesta mä voisin sanoa, että on varmaan niinkun se harjoitusten, se osuus, kun lapset on koneella ja mä pyörin ympäriinsä ja siinä kun ne kyselee niin siinä sit neuvon. Sitä mä voisin sanoa ohjaukseksi, mut kyl mä sanoisin, että se on ihan normaalia opetusta kun luokka on edessä ja niille vähän luentomaisesti selostetaan, et jos ne nyt nää erot olis ja samoin ohjausta vois olla toi, et kun sit lapset pääsee vapaaksi, et mistä joku löytyy ja mitä vois olla tän tyyppistä.”

H7, kirjastovirkailija: ”On toisaalta se mahdollisuus näyttää, et miten ne ite voi sen tiedon löytää. Se jää kuitenkin se loppuvastuu sitten sille asiakkaalle itelleen. Että eihän me valmiiksi tuoda sitä tietoa. No on se sitten opetusta tai ohjausta ku näyttää miten se tiedonhaku tehdään...”

Yksi haastateltava ei kokenut tarpeelliseksi kyseisten käsitteiden erottelua toisistaan työnsä valossa. Hänen mielestään sillä ei ole tärkeimmän seikan eli lopputuloksen kannalta suuremmin merkitystä, kunhan asiakas saa siitä tarvitsemaansa hyötyä.

Eniten mainintoja ryhmille tarkoitetuista opetus- ja ohjaustuokioista saivat varmasti myös ne yleisimmät, pienimmissäkin kirjastoissa järjestettävät, eli tiedonhaun opetus sekä kirjavinkkaus. Kukaan haastateltavista ei kokenut tekevänsä pelkästään opetusta tai ohjausta. Kuitenkin enemmän ohjausta koki tekevänsä enemmistö eli viisi haastateltavaa ja loput kolme kertoivat tekevänsä molempia tasapuolisesti.

8.3 Opetus- ja ohjaustyössä tarvittavat valmiudet

Tämän osa-alueen avulla halusin selvittää mitä haastateltavat itse pitivät tärkeinä henkilökohtaisina ominaisuuksina ryhmien opetus- ja ohjaustilanteissa, mitkä ovat heidän omat vahvuutensa ja mitä he haluaisivat vielä itsessään kehittää.

8.3.1 Kirjastotyöntekijältä vaadittavat valmiudet opetus- ja ohjaustyössä

Vastausten kirjo oli melko laaja kysyttäessä haastateltavilta ryhmien parissa työtä tekevien kirjastotyöntekijöiden hyödyllisimmistä tai tärkeimmistä ominaisuuksista. Viisi haastateltavaa toi kuitenkin esiin tärkeänä osatekijänä kokemuksen vaikutuksen. Kokemuksen kautta on opittu mitkä asiat toimivat, ja mitkä kannattaa kokonaan unohtaa ryhmien osalta. Lisäksi kokemus on tuonut varmuutta olla ryhmän edessä ja ottaa yllättävätkin tilanteet haltuun. Tärkeänä pidettiin myös esiintymishalua ja –kykyä, joka myös osittain harjaantuu edellä mainitun kokemuksen kautta. Seuraavassa muutaman haastateltavan luonnehdintaa kokemuksesta ja sen merkityksestä:

H3, kirjastonhoitaja: ”...mäkin ajattelin nuorempana silloin reilu parikymppisenä ku olin töissä, että en koskaan uskalla enkä osaa yhtään ryhmää vetää, mutta iän myötä ja kokemuksen myötä siihen on sitte kasvanu ja sitte ehkä semmonen jonkinlainen esiintymishalu ja –kyky.”

H8, kirjastonhoitaja: ”Mä taas sitten ite uskon ja varmaan, kun oon ammattikorkeakouluhenkilö, niin se, että terveellä järjellä ja tekemisellä niin hyvin paljon pystyy niin kun itse itseään opettamaan tai oppimaan niitä puuttuvia taitoja ja sitten tosiaan ihan vaan huomaa, että mitkä asiat toimii ja mitkä ei”

Viisi kertaa haastateltavien kommentteissa tuli esiin myös yleisesti sosiaalinen luonne sekä kyky tulla toimeen ja tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa. Lisäksi kolme nosti esille kyvyn suhteuttaa oman opetus- tai ohjaustuokion sisältö vastaamaan kohderyhmän sen hetkistä tieto- ja taitotasoa. Maahanmuuttajille kirjastonkäytön opetus täytyy muokata aivan erilaisiin raameihin verrattuna esimerkiksi toisen asteen ammattikouluopiskelijoille:

H1, kirjastonhoitaja: ”Esimerkiksi maahanmuuttajat on kaikista haastavimpia ryhmiä et just osaa sen oman puheensa niitten kielitaidon tasolle suhteuttaa ja ikinä kun ei tiedä että ymmärtääkö he kuinka paljon.”

Kolme haastateltavaa mainitsi tärkeäksi ominaisuudeksi oman asiansa hallinnan. Haastateltavien mukaan se tuo varmuutta ryhmän edessä esiintymiseen ja varmuus toisaalta vähentää myös ryhmien mahdollista levottomuutta. Ryhmänohjaukselliset taidot tärkeinä ominaisuuksina mainittiin haastateltavien kommentteissa vain yhden kerran, vaikka se selvästi muissa teemoissa nousi esille.

8.3.2 Haastateltavien omat vahvuudet

Omista vahvuuksista ryhmien opetuksesta ja ohjauksesta keskusteltaessa eniten mainintoja sai yksinkertaisesti oma halu työskennellä lasten ja nuorten parissa, joista ryhmät monesti haastateltavien kirjastoissa koostuvat. Viisi haastateltavaa otti esille tämän puolen, ja kolme kertoi omaksi vahvuudekseen aikaisemmin hankitun kokemuksen ryhmien parissa työskentelystä muualta kuin kirjastomaailmasta, esimerkiksi harrastuksista tai aikaisemmasta ammatista. Lisäksi yhteensä neljä haastateltavaa piti itseään helposti lähestyttävänä ja sosiaalisena, ryhmäläisiin kontakteja ottavana.

H8, kirjastonhoitaja: ”Sitten musta on mun mielestä aika luontevaa lasten ja nuorten kanssa oleminen, niin todennäköisesti niin kun he mut näkee ja mä muutaman sanan sanon, niin he varmaan tietää, että toi on aika rento tyyppi, että ehkä tää nyt sitten menee tää tämmönen kirjastojuttu tässä.”

Viisi haastateltavaa kertoi juuri kokemuksen itse kirjastotyöstä yhdeksi merkittävimmistä omista vahvuuksista, koska se myötävaikuttaa positiivisesti myös muihin alan kannalta hyödyllisiin ominaisuuksiin. Haastateltavista yksi mainitsi myös suureksi hyödyksi saamansa pedagogisen koulutuksen yliopistossa ja ennen kirjastouraa hankkimansa työkokemuksen opettajana.

8.3.3 Kehittymistarpeet

Omien heikkouksien ja toisaalta kehittämisalueiden kohdalla vastaukset olivat moninaisia. Muita ominaisuuksia enemmän vastaajat halusivat yleisesti itsessään kehittää käytännönläheisiä puolia, kuten kirjavinkkaustaitoa sekä esiintymistaitoa. Molemmat mainittiin haastateltavien puheessa kolmesti. Kaksi haastateltavaa toivoivat myös yksinkertaisesti lisää aikaa ryhmien parissa työskentelyyn erityisesti valmistautumisen osalta, jolloin itsensä kehittämisen olisi myös samalla mahdollista.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että aina itsestä löytyy jotain kehitettävää. Kuitenkin kaksi heistä mainitsi työuran olevan sen verran lähellä eläkeikää, että he sanoivat loppuun asti työskentelevänsä niillä ominaisuuksilla, mitä sillä hetkellä oli hallussa. Nuoremmat, työuransa alkupäässä olevat haastateltavat ottivat laajemmin esille omia heikkouksiaan ja miten he voisivat niitä kehittää tulevaisuudessa. Heidän vastauksissaan korostuivat erityisesti henkilökohtaisten, luonteelle ominaisten piirteiden kehittäminen:

H6, kirjastonhoitaja: ”Tietenkin mäkin voisin olla paljon luovempi, mutta mä jotenkin lykkään sen aina (työtoverille) sen luovan puolen, että sitä mäkin voisin kehittää kyllä ja yrittää olla enemmän siinä mukana.”

H7, kirjastovirkailija: ”...semmonen sosiaalisuus tai semmonen... Mä oon aika hiljainen tyyppi kuitenkin sitten vieraitten ihmisten kanssa. Ja sitten avoimuutta ehkä.”

H8, kirjastonhoitaja: ”Mulla on varmaan sellaisena luonteenomaisena piirteenä ollu perfektionismi, mikä on monta vuotta haitannut elämää, mutta siitä alkaa pikkuhiljaa pääsemään pois.... Mutta kunhan mä sen tiedostan niin se on jo askel eteenpäin.”

Lisäksi hän vielä jatkaa:

H8, kirjastonhoitaja: ”Ja sanoinko mä tosiaan sen, että kun ei oo sitä pedagogista koulutusta niin se on se yksi huono ominaisuus, että jos sitä olis niin...”

8.3.4 Koulutuksen rooli opetus- ja ohjaustyössä kirjastossa

Haastateltavat pitivät poikkeuksetta opetus- ja ohjaustaitojen opintojen sisällyttämistä alan koulutukseen tärkeänä. Koulutuksesta olisi hyötyä, paitsi ryhmien kanssa työskennellessä, myös tavallisissa asiakaspalvelutilanteissa. Neljä haastateltavaa piti taitojen opiskelua tärkeänä myös sen vuoksi, että opiskelijoille tulisi mahdollisimman realistinen kuva alasta ja sen tarjoamista työtehtävistä.

H2, kirjastovirkailija: ”No siellähän on nyt se työharjoittelu, mutta sehän on ajallisesti lyhyt. Eli ehkä sitä kannattais sitten painottaa jo siellä ensimmäisten vuosien aikana, ettei jollekin tuu sitten sellanen, että vasta sitten siellä työharjoittelussa huomaa, että aijaa, mun pitää tehdä tällasta. Varsinkin täällä pienissä kirjastoissa pitää tottua siihen, että pitää esiintyä ryhmille, et täällä oikeastaan kaikki joutuu melkein jonkunlaista ryhmää vetämään tai esiintymään.”

H8, kirjastonhoitaja: ”No kyllä mun mielestä (opetus- ja ohjaustaitojen huomioiminen koulutuksessa), koska se alkaa olla niin suuri osa ja sitten ihan yksittäisen ihmisen ohjaaminen täällä, ihan peruskirjastonkäytön ohjaamisen asiat ja tämmöset. Eli miten sen toteuttaa ja mitkä asiat kertoo niin sitä on niin paljon, että siinäkin pitää priorisoida.”

8.4 Opetus- ja ohjaustyö käytännössä

Tämän teemaosion avulla pyrin saamaan kuvaa siitä miten kirjastotyöntekijät käytännössä valmistautuvat ryhmien kohtaamiseen ja miten se suhteutuu heidän työaikaansa.

8.4.1 Ryhmien opetus- ja ohjaustilanteisiin valmistautuminen

Yleisesti ottaen haastateltavilla oli melko samankaltaisia tapoja valmistautua ryhmien kohtaamiseen sekä opetus- tai ohjaustuokion kokoamiseen. Myös valmistautumisen osalta aikaisempi kokemus auttaa paljon. Parhaimpana lähtökohtana ryhmien kohtaamiseen pidettiin huolellisuutta niin kirjavinkkauksen kuin myös tiedonhaun opetuksen osalta. Seitsemän haastateltavaa mainitsi tärkeimmäksi lähtökohdaksi selvittää millainen ryhmä on tulossa, ja suunnitella tunti heidän tasonsa ja tarpeidensa mukaiseksi. Osa heistä mainitsi olevansa suoraan yhteydessä ryhmän varsinaiseen yhdyshenkilöön tietotason ja –tarpeen selvittämiseksi. Uudenlaisen aiheen tai ryhmän kohdalla neljä haastateltavaa mainitsi ensimmäisen kerran olevan haastavin valmistautua, mutta seuraavien kertojen menevän jo helpommin. Seitsemän haastateltavaa mainitsi käyttävänsä valmiita runkoja, joiden pohjalta he lähtivät ryhmätuntia valmistelemaan. Nämä pohjat olivat joko heidän itsensä tekemiä, tai isommissa kirjastoissa koko kirjastolle hyödynnettäväksi tarkoitettuja, erillisen työryhmän miettimiä ja muodostamia.

H1, kirjastonhoitaja: ”Käytännössä se siis menee niin, että jos ryhmä nyt vaikka tulee kahden viikon päästä, niin kyllä mä varmaan edellisellä viikolla kaivan paperit esiin ja mietin et minkä alan ryhmä tää on ja katon sen tavallaan tuntirungon tai sen läpi ja sitten mietin niitä hakuesimerkkejä, että mitä näille nyt kannattais ottaa ja etin valmiiksi kirjoja ja lehtiä ja jostain Aleksista käyn etsimäs jotain artikkeliviitteitä.”

H2, kirjastovirkailija: ”Se on aina se ensimmäinen kerta kun ne tulee, tai ku sä teet sen pohjan mitä sä vedät, sen rungon. Sehän on se työläin ku sen rungon saa ja sitte sitä aletaan testailemaan toimiiko se ja sitte sitä muokataan tässä niinku vuosien varrella.”

Neljä haastateltavaa otti esiin työtovereiden merkityksen osana opetus- ja ohjaustyötä. Tämä nousi heidän puheenvuoroissa kaksijakoiseksi. Toiset kokivat kollegoidensa avun sekä suunnittelussa että itse toteutuksessa tärkeäksi. Toiset taas kertoivat, että joskus on todella vaikea saada kollegoilta apua ja ymmärrystä ryhmien parissa toimimiseen. Näin kaksi haastateltavaa kuvaili päinvastaisia tilanteita työpaikallaan:

H8, kirjastonhoitaja: ”Ja sitten tietysti voi vaikka kysyä niin kun avustusta keneltä nyt tietää, vaikka siltä meidän pedagogiselta informaattikolta, että mitä mieltä sä oot tästä asiasta, että pitäiskö mun tehdä se näin? Vai oisko tää tapa parempi ja mitä sä oot huomannu?”

H7, kirjastovirkailija: ”Puhetta on joskus ollu siitä (etätyöpäivästä), että esimerkiksi perjantaina olis iltapäivä, jolloin sais mennä (ryhmien tapaamisia valmistelemaan), mutta se ei käytännössä tässä talossa onnistu. Toiset työntekijät ei hyväksy sitä, että en tiedä mikä siinä sitten on.”

Kolme haastateltavaa kertoi ryhmien opetus- ja ohjaustilanteisiin valmistautumisen olevan kirjaston tiloissa hankalaa, jopa ongelmallista. He pitivät tällaisten asioiden miettimistä ja suunnittelemista yksinkertaisesti helpompana kotona.

8.4.2 Työajan käyttö valmistautumisessa

Työajan ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ryhmien kohtaamiseen valmistautuessaan osoitautui haastateltavien keskuudessa hyvin erilaiseksi. Kuusi haastateltavaa mainitsi valmistelevansa ryhmien tuntien sisältöä niin kutsuttuna sisätyöaikana, jolloin he ovat töissä työpäikallaan, mutta eivät asiakaspalvelussa. Lisäksi viisi haastateltavaa mainitsi myös kirjavinkkauksiin valmistautumisen osalta kotona työskentelymahdollisuuden eli etätyöpäivän silloin, kun vinkkauksia oli erityisen paljon. Kaikki seitsemän vinkkausta tekevää haastateltavaa lukivat vinkkirjoja kotona kuitenkin pääasiassa omalla vapaa-ajalla. Eräs satutunteja ja kirjavinkkauksia pitävä kirjastotyöntekijä kertoi valmistautumisestaan seuraavasti:

H8, kirjastonhoitaja: ”No varmaan siinä alussa joutui niin kun jonkun verran käyttään kotiaikaa siihen (valmistautumiseen), mutta nyt ei niinkään. Tietysti vinkkaus on ihan eri asia, koska siinähan luetaan kirja kotona, että se vie huimasti sitä kotiaikaa.”

Kolme haastateltavaa koki työn ja vapaa-ajan erottamisen melko vaikeaksi. Vapaa-ajalla oli vaikeaa erottaa lukiko vinkkirjoja pelkästään omaksi iloksi vai työnsä takia. Yksi haastateltava koki vinkkirjojen lukemisen puhtaaksi työksi vapaa-ajalla. Hän luonnehti tilannettaan seuraavasti:

H4, kirjastonhoitaja: ” . Mutta kyllä mäkin nyt ite ku mä oon meillä niinku lasten ja nuorten osasto on mun vastuualue, että aikanaan siihen jouduin vahingossa, että en mä nyt ihan niin oo lastenkirjoista kiinnostunu, et mä niitä niinku ihan hirveesti haluaisin lukee ihan niinku omaksi ilokseni, et kyllä se mulle on aika lailla työtä se lastenkirjojen lukeminen.”

Kaksi haastateltavaa toivoi tulevaisuudessa myös etätyömahdollisuutta, mutta aiemmin on käynyt selväksi, että osa työtovereista ei ymmärrä eikä hyväksy tällaista tapaa valmistautua työtehtäviin.

8.5 Työn henkiset vaikutukset

Tämän teemaosion kohdalla on tarkoitus saada kuvaa siitä millaisena haastateltavat kirjasto-työntekijät pitävät yhtä työnsä osa-alueita, ryhmien parissa työskentelyä, ja miten se vaikuttaa heihin tunnetasolla.

8.5.1 Ryhmien parissa työskentely tunnetasolla

Yleisesti ottaen haastateltavat toivat esiin enemmän positiivisia kuin negatiivisia asioita työstään ryhmien parissa. Kaikki haastateltavat kertoivat pitävänsä ryhmien opetuksesta tai ohjauksesta kovasti, vaikka lähes yhtä moni heistä mainitsi sen myös ajoittain stressaavaksi ja haastavaksi. Neljä haastateltavaa piti ryhmien parissa työskentelyä työn suolana, joka toi vaihtelua ja sen kautta myös jaksamista työn muiden osa-alueiden suorittamiseen.

”H1, kirjastonhoitaja: Se on sekä raskasta että mieluisaa. Ja kyllä sitä itekki saa, no erityisesti nää maahanmuuttajaryhmät ku ne on jotenkin nii hirveen sympaattisia porukoita yleensä, et monesti se, että löydetään se yhteinen kieli. Joskus se vaatii sitä, että puhutaan käsillä ja näytetään, että 'tämä tässä on oppikirja' tai muuta, et jotenkin tuntuu et niiltä se palaute on jotenkin sellasta kaikista välittömintä, että ne on ehkä semmosia mieluisia, mutta toisaalta ne on kaikista haastavampia kyllä.”

Negatiiviset asiat liittyivät lähinnä ajoittaisiin ryhmävierailujen kasaantumisiin lyhyelle aikavälille sekä muiden työntekijöiden nihkeään suhtautumiseen. Kolme haastateltavaa koki omaan työskentelyynsä vaikuttavan paljon myös sen, minkä ikäisten ryhmäläisten kanssa toimivat. He kokivat ryhmien parissa toimimisen henkisen kynnyksen sitä korkeammaksi mitä vanhempia ryhmäläiset ovat. Kaksi haastateltavaa kuvaili suhtautumistaan ryhmäläisten ikään seuraavasti:

H2, kirjastovirkailija: ”No sitten ku mennään tonne lukion puolelle, niin se tuntuu vähän syksyllä sillai, et nyt mun pitää taas mennä sinne. Ne alkaa jo olla silleen aikuisia. Sitte tuntuu, et jos mä mokaisin tuolla ekaluokkalaisten eessä, niin ne muistaa sen tasan sen päivän, mutta sitte ku menee tuonne lukiolle, niin herranen aika, nehän muistaa sen vielä ens vuonnakin”

H7, kirjastovirkailija: ”Kyllä mulla ihan menee nää alakoululaiset. Mut sitten, jos mä joutuisin pitää joillekin yläkoululaisille, niin sitten mä kyllä olisin varmaan kipsissä.”

8.5.2 Varsinaisen opetustilanteen herättämät tunteet

Viisi haastateltavaa kertoi jännittävänsä jonkun verran ennen varsinaista ryhmän kohtaamista. Syinä tähän he mainitsivat esimerkiksi pitkän tauon edelliseen kertaan tai ryhmän kanssa uudenlaisen aihekokonaisuuden testaamisen ensi kertaa. Yleisesti ottaen haastattelijat eivät kokeneet pitkäaikaista jännitystä ja stressiä, vaan se ajoittui ajankohtaan hieman ennen ryhmän kohtaamista.

H9, kirjastonjohtaja: ”Kyllä jotkut kerrat on stressannu hyvinkin paljon. On niin kun jännittäny opettajaa, että kuinka opettaja suhtautuu minuun. Mutta sitten kuitenkin pääsääntöisesti se palaute on ollu positiivista, että se on ollu niin kun turhaa se jännittäminen, mutta kyllä siinä niin kun on lujilla. Ku se nyt ei oo tätä tälläst, että mä teen sitä joka päivä kahdeksasta neljään. Sitä tehdään niin kun satunnaisesti, että sillä lailla ei oo rutinoitunu.”

Varsinaisessa opetus- tai ohjaustilanteessa kovin moni ei kokenut enää jännitystä johtuen kokemuksen tuomasta varmuudesta. Kuitenkin neljä haastateltavaa mainitsi, että opetettavan ryhmän vastaanottavaisuus vaikuttaa paljon siihen, miten haastateltava itse kokee tunnin kulun sujuvuuden ja jopa oman onnistumisen tunnetasolla. Näin muutamat haastateltavat luonnehtivat ryhmän vaikutusta itseensä:

H1, kirjastonhoitaja: ”Vaikka sitä ei ikinä saisi miettiä, että kiinnostaako niitä, mutta kyllähän sen aistii, että okei noita ei nyt kiinnosta yhtään, niin siinä tulee itellekki semmonen olo, et mitäs täs nyt oikein sitten tehdään.”

H2, kirjastovirkailija: ”Aina ei voi onnistua siinä, että joskus se ryhmä vaan on sellainen, että niiltä ei saa esimerkiksi mitään vastakaikua. Ne vaan istuu ja piirtelee johonki vihkoon. Että ne tuntuu ehkä silleen raskaimmilta...”

H6, kirjastonhoitaja: ”Jossain vinkkauksessakin huomaa kuinka muksut innostuu siitä kirjasta ja jutusta ja itellekin tulee hyvä mieli, että vau mä oon onnistunu tässä! Se mun mielestä antaa aika paljon. Enemmän kun... erilailla kun joku asiakaspalvelu tai tällanen niinku täs työs.”

Neljä haastateltavaa toi esille varsinaisessa opetustilanteessa ryhmän mukana olevan vakituisen opettajan tai ohjaajan käyttäytymisen merkityksen tuokion onnistumiseen. Kun opettaja on läsnä ja osoittaa mielenkiintoaan kirjaston edustaa kohtaan, hän näyttää sillä esimerkkiään myös ryhmälleen.

”H4, kirjastonhoitaja: Se on paljon mukavampi vetää sitä ryhmää, kun se opettaja on paikalla. Tottakai oppilaillakin yleensä, että se on kyllä tärkeä, et se opettaja on mukana ja meillähän on ihan noissa ohjeissakin, että se sen opettajan paikalla olo, et ei oo mikään pakko vetää ryhmää, jos se opettaja ei oo. Kyllä ne on aika hyvin sen kyllä oppinutki, että tietysti jotku joskus yrittää, että saa vapaatunnin (nauraen). Mutta että meillä ei oo mitään velvollisuutta vetää sitä, jos ei se opettaja oo paikalla.”

8.5.3 Opetustilanteen jälkeiset tunnelmat

Opetus- tai ohjaustilanteen jälkeiset tunnelmat riippuivat haastateltavien kertomusten perusteella kahdesta eri tekijästä. Toisaalta siitä, millä tavalla haastateltavat olivat itse kokeneet onnistuneensa, ja toisaalta taas millaista palautetta he olivat mahdollisesti saaneet ryhmältä tai sen vastuuhenkilöltä. Omasta mielestään hyvin menneistä ryhmäkohtaamisista neljä haastateltavaa mainitsi saavansa voimaa seuraavaa kertaa varten. Viisi haastateltavaa kertoi omasta mielestä huonosti menneen ryhmäohjauksen jälkeen miettivänsä mikä mahdollisesti meni vikaan ja miten karikon seuraavalla kerralla voisi välttää.

Palautteen saamista haastateltavat pitivät tärkeänä. Näin varsinkin silloin, kun he tunsivat epävarmuutta omasta onnistumisestaan. Neljä haastateltavaa kertoi, että palaute tulee usein heti tilaisuuden jälkeen eikä välttämättä ole mitään kovin syvällistä ja pohdiskelevaa. Kolme haastateltavaa otti esille myös ei-sanallisen palautteen merkityksen itselleen.

H1, kirjastonhoitaja: ”Kyllä sitä välillä mieltii, että onko siitä mitään hyötyä mitä mä täällä teen, mutta esimerkiksi sitten se, että mun mielestä nyt on jo semmonen merkki siitä, että jos joku asiakas tai joku joka on just ollu jonkun ryhmän kans täällä, jos se tulee vaikka itekseen tänne asiakkaaksi, niin kyllä mä ainakin otan sen merkinä siitä, että sille jäi siitä käynnistä ihan hyvä fiilis ja että se selkeesti huomaa, että kirjastossa vois olla sille jotain, jotain tarjottava.”

H3, kirjastonhoitaja: ”Jos nyt vaikka vinkkaamassa on, niin se että ne lapset ja nuoret tulee heti sen tunnin jälkeen kattoon niitä kirjoja siihen, et mä haluun lainata ton, mä haluun lainata ton, nii kyllähän se on jo viesti siitä, että se on mennä hyvin ja onnistunu.”

H9, kirjastonjohtaja: ”Se palaute on mennä näin, että kun mä tiedän, että mä oon käynyt pitämäs tiedonhallintataitojen opastustunnin koululla ja huomaa hyllyvarauksesta, että kyseinen oppilas on juuri ollu tunnilla, niin silloin tulee semmonen onnistumisen elämys, että jaha, siitä on ollu hyötyä.”

Haastateltavat kertoivat, että suora negatiivista tai heidän negatiiviseksi tulkitsemaa palautetta tulee harvoin, mutta muutamille sitä saaneille se oli jäänyt sitäkin tarkemmin mieleen. Yksi haastateltava oli saanut seuraavanlaisia negatiiviseksi tulkitsemaansa palautetta:

”H6, kirjastonhoitaja: Yks opettaja kyllä sanoi kerran mulle, että aijaa, tätäkö on kirjavinkkaus’. En mä tiedä sitten, että mitä se oli niinku oottanu.”

8.6 Opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus

Tämän osion tarkoituksena oli selvittää haastateltavien tulevaisuuden visioita oman työnsä ja työpaikkansa sekä toisaalta koko alan osalta ryhmien opetus- ja ohjaustyötä ajatellen.

Oman kirjaston osalta haastateltavat olivat kaikki sitä mieltä, että ryhmien opetus- ja ohjaustyö tulee määrällisesti kasvamaan tulevaisuudessa. Kolme heistä jopa mainitsi toivovansa sitä. Neljä henkilöä mainitsi kasvun syyksi yksinkertaisesti sen, että esimerkiksi tiedonhankintaan ja -hakuun liittyvät sisällöt muuttuvat ja laajenevat jatkuvasti, joka osaltaan lisää koulutuksen tarvetta.

Vaikka haastateltavat toivoivat, että ryhmien parissa työskentely lisääntyisi, kolme heistä mainitsi myös huolensa siitä, pystytäänkö kasvamaan kysyntään ja lisääntyvään työn määrään vastaamaan henkilöstöresurssien puolesta. Kaksi haastateltava esittikin kasvamaan kysyntään vastaamisessa yhtenä mahdollisuutena yhteistyön muiden tahojen, kuten nuorisotoimijoiden kanssa.

H5, kirjastonjohtaja: ”Monen tyyppisellä ihmisellä olis tekoa kirjastossa, mutta ku ei pysty edes sitä normaali työvoimaa, kun sitä koko ajan vähennetään, et eläköitymisen myötä ei täytetä kaikkia toimia. Se tarkoittaa sitä, että meitä on aina vaan vähemmän tekemässä sitä samaa työtä ja itseasiassa se laajenee myös kun tulee kaikkea uutta, et tota... Mä suhtaudun siihen pikkasen... No tietenkin, jos se menis jonain yhteistyöprojekteina tai rahoitusta tulis siihen ja sit olis vähän erityyppisiä ihmisiä tekemässä eri paikoissa nii sehän olis tosi hyvä ratkaisu”

Suomen laajuudessa alan tulevaisuutta ajatellen haastateltavat olivat hieman varovaisempia arvioissaan. Kysyessäni haastateltavilta heidän mielipidettään moniammatillisesta kirjastosta, jossa kirjastossa tekisi töitä yhdessä kirjastotyöntekijöiden lisäksi esimerkiksi mediakasvatusta opiskelleet alan ammatilliset, suhtauduttiin siihen varovaisen positiivisesti. Kuitenkin osa haastateltavista piti tärkeänä sitä, että jokaisella kirjastossa työskentelevällä tulisi olla lisäksi alalle vaadittava määrä kirjastoalan opintoja suoritettuna. Seuraavassa muutaman haastateltavan mietteitä:

H1, kirjastonhoitaja: ”Kyllä mun mielestä etusijalla on kuitenkin se, että pitää niin ku hallita se kirjastopuoli sitte kans. Tokihan se tois eri näkökulma, koska kuitenkin kaikki, millä alalla nyt ikinä työskenteleekään, niin sitä on jotenkin niin siinä omassa alassaan kiinni ja kattoo tavallaan tiettyjen linssien läpi ja tietystä näkökulmasta, et kyllähän se vois tuoda virkistäviä tuulahduksia.”

H3, kirjastonhoitaja: ”Mä en tiedä tota voiko kirjasto sinällään olla työpaikkana, koska mun mielestä se on välttämätöntä se kirjastoalan koulutus, mutta että se yhteistyön laajeneminen ja se niinku sen verkoston luominen myös esimerkiksi johonki media-tämmösiin asoihin ja niinku mihin vaan mikä nyt liittyy kirjastoon niin sitä verkostoa ja yhteistyötä pitäis laajentaa ja pystyä niinkun hyödyntämään”

9 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, millainen rooli opetus- ja ohjaustyöllä on kirjasto-työntekijöiden työnkuvassa ja millä tavoin kyseistä työtä tekevät itse sen kokevat. Yleisissä kirjastoissa työskentelevien ihmisten työnkuva on monipuolistunut ja saanut yhä uusia ulottuvuuksia vuosikymmenten kuluessa. Ryhmien ohjaamiseen, opastamiseen ja opettamiseen liittyvät tilanteet voidaan lukea yhdeksi näkyvimmistä muutoksista ja ne ovat tulleet osaksi yleisten kirjastojen perustyötä ja ovat siksi myös tämän tutkimuksen tarkastelun alla. Tutkimuksen avulla pyrittiin saamaan kuva siitä, millaisena ryhmien parissa työskentely kirjasto-työntekijöiden kertoman kautta näyttäytyy heidän arjessaan.

9.1 Tutkimuksen tulosten pohdintaa

9.1.1 Opetuksen ja ohjauksen suhde

Yleisissä kirjastoissa tapahtuvan opetuksen ja ohjauksen piiriin haastateltavat laskivat lähes kaikki kirjastotyöhön kuuluvat ryhmien parissa tapahtuvat työtehtävät lukuun ottamatta satuntuntien pitämistä. Itse opetus- ja ohjauskäsitteiden määrittelyä haastateltavat pitivät vaikeana. Tällä he ilmeisesti tarkoittivat tieteellistä määrittelyä, koska lähes kaikki kuitenkin kykenivät tekemään eroja käsitteiden välille omakohtaisten kokemusten kautta.

Opetusta ja ohjausta käsittelevän kirjallisuuden (Hellström 2008; Onnismaa 2007; Yrjönsuuri 1993; Kalliola ym. 2010; Ojanen 2009) määritelmistä poimittujen kolmen eroavaisuustekijän valossa haastateltavien käsityksiä tarkastellessa ei noussut selkeästi esiin pelkästään yhtä asiaa, jonka kautta he erottelivat opetuksen ja ohjauksen käsitteinä. Osapuolten roolien kautta käsitteitä opetus ja ohjaus perusteli yksi haastateltava. Hän kertoi tekevänsä työssään molempia riippuen tilanteesta. Luentomaisissa tilanteissa hän koki opettavansa silloin, kun hän seisoi ryhmän edessä. Ohjusta oli hänen mielestään esimerkiksi silloin, kun hän auttoi ryhmäläisiä tekemään antamiaan tehtäviä. Ryhmän edessä ollessa korostuu siis Hellströmin (2008: 203) kuvailema asymmetrinen suhde, jossa kirjastotyöntekijä on tilanteessa se, joka opettaa uutta asiaa ja oppilaat ovat vastaanottajan roolissa. Tehtävien tekemistä auttaessaan hän on ryhmäläisten keskellä samalla tasolla heihin nähden ja he pyrkivät yhdessä löytämään ratkaisuja tehtävien ongelmiin. Tätä myös Ojanen (2009: 64–65) painottaa ja korostaa tilanteessa myös vuorovaikutuksen merkitystä.

Opetuksen ja ohjauksen tavoitteita määritelmänsä apuna käyttivät kaksi haastateltavaa. He kokivat ohjaavansa ryhmäläisiä kohti omaehtoisempaa kirjastonkäyttöä, jota myös Ojanen (2009: 26–27) käyttää yhtenä tunnusmerkkinä ohjaustoiminnalle. Lisäksi molemmat haastateltavista pitivät myös kunkin ryhmän tapaamisen kertaluonteisuutta yhtenä perusteena sille, että he tekivät mielestään enemmän ohjausta. Tätä kertaluonteisuutta pidettiin Julienin & Genuisin (2009) tutkimustuloksissa seikkana, joka aiheutti negatiivisia tunteita kirjastonhoitajissa, koska työn tulos jäi usein näkemättä.

Opettavan ja ohjaavan henkilön taustojen merkitystä käsitteiden erottelun perusteena käyttivät kaksi haastateltavaa. He kertoivat kokevansa tekevän enemmän ohjausta, koska heiltä puuttui pedagoginen koulutus, jota esimerkiksi Yrjönsuuri (1993: 82–87) tuo esille esitellessään niitä osia, joista opetus hänen mielestään koostuu. Haastateltavat toivat toistuvasti haastattelujen eri vaiheissa esiin työkokemuksen myötä saatua taitoa ja varmuutta ryhmien parissa työskentelyyn. Näitä työuran varrelta kerättyjä eväitä korostivat tärkeinä myös Kalliola ym. (2010: 59, 73) sekä Vänskä ym. (2011: 140–141).

9.1.2 Käytännön työ, tarvittavat taidot ja tunteiden merkitys

Pedagogisten taitojen hallitsemisen hyödyllisyys nousi esiin erityisesti Häklin (2006), Näätsen (2004) sekä Nurkkalan (2010) tutkimuksissa. Tämän tutkimuksen haastateltavat eivät opetus- ja ohjaustyön vaatimuksien kohdalla tärkeimmistä ominaisuuksista puhuttaessa käyttäneet yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta käsitettä pedagogiikka, vaikka he pitivät tärkeinä esimerkiksi kykyä suhteuttaa opetus- ja ohjaustyön sisältö kohderyhmää vastaavaksi. He korostivat eniten omalla kohdallaan kokemuksen hyötyä kuitenkin tutkintoon tähtäävän koulutuksen tarjoamia valmiuksia vähättelemättä. Tähän osaltaan saattoi vaikuttaa se, että haastateltavista suurimmalla osalla ei ollut pedagogisia opintoja takanaan, joiden kautta he olisivat voineet jäsentää ajatuksiaan. Lisäksi itse kysymyksenasettelu johdatteli haastateltavat pohtimaan enemmän henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, jopa luonteenpiirteitään ja niiden vaikutusta, kuin koulutuksen kautta saatuja valmiuksia. Tämä oli havaittavissa erityisesti siinä, kun haastateltavat kertoivat omista heikkouksistaan, joita olivat muun muassa luovuuden puute sekä vieraiden ihmisten parissa ilmenevä arkuus.

Opetus- ja ohjaustyön määrän osalta nousi eniten esiin niiden epätasainen jakautuminen painottuen erityisesti koulujen lukukausirytmien mukaiseksi, joka osaltaan myös aiheutti haastateltaville stressiä. Tämä havainto vahvistaa Ketolan (2008) tutkimuksen tuloksia, joissa kirjavinkkausta tekevien kirjastotyöntekijöiden haastattelujen perusteella selvisi työlle luonteenomainen vinkkauskertojen ajoittainen ruuhkautuminen ja siitä johtuvien henkisten voimavarojen venyttäminen.

Työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan erosi hieman tämän tutkimuksen ja Ketolan (2008) tutkimuksen tulosten osalta. Ketolan tutkimuksessa haastateltavat suorittivat kirjavinkkauksen valmistelua kirjojen lukemisen osalta pääosin omalla vapaa-ajallaan. Tämän tutkimuksen haastateltavat tekivät myös kirjavinkkauksen osalta pääosin valmisteluja vapaa-ajallaan, mutta muita valmisteluja, kuten kirjastokäytön opetusta ja ohjausta, he tekivät työajallaan työpaikalla. Kirjastotyöntekijät eivät siis joudu tekemään kaikkea ryhmien opetukseen ja ohjaukseen liittyvää valmistelutyötä omalla vapaa-ajallaan.

Tunnetasolla haastateltavat kirjastoammattilaiset kokivat ryhmien opetus- ja ohjaustyön pohjimmitaan positiivisena ja voimaa antavana, vaikka välillä stressaavana. Opastavan ja ohjaavan roolin vaikutusta kirjastonhoitajien tunteisiin tutkineet Julien & Genuis (2009) toivat erityisesti tutkimuksensa kautta esille sen, miten paljon opiskelijoiden ja tiedekuntien opettajien suhtautuminen heihin ja heidän antamaan ohjaukseen vaikuttaa myös heidän tunteisiinsa. Sama oli havaittavissa myös tämän tutkimuksen haastateltavien osalta. Varsinaisissa opetus- ja ohjaustilanteissa ryhmäläisten ja opettajan käyttäytyminen heijastui haastateltaviin aiheuttaen tilanteesta riippuen positiivisia tai negatiivisia tuntemuksia, kuten onnistumisten elämyksiä, turhautuneisuutta tai neuvottomuutta. Voimakas itsensä peilaaminen ryhmätilanteessa saattoi johtua siitä, kuten eräs haastateltava myös mainitsi, että koska haastateltavat eivät tehneet opetusta ja ohjausta päivittäin, he eivät näin ollen olleet siinä myöskään tarpeeksi rutinoituneita. Erityisesti sanallisen palautteen puuttuessa itsensä peilaaminen todennäköisesti korostuu. Yleisesti ottaen haastateltavien puheesta sai vahvan käsityksen siitä, että varsinaisen palautteen saaminen, sanallisen tai muuten palautteeksi tulkittavan, oli erittäin tärkeää ja se vaikutti myös seuraaviin ryhmien opetus- ja ohjauskertoihin. Palaute on varmasti toivottua mistä tahansa tehdystä työstä, mutta tässä tapauksessa merkitys kuitenkin luultavasti korostuu johtuen opetus- ja ohjaustyön kausittaisuudesta sekä kertaluonteisuudesta, jolloin työnsä tuloksia ei pysty arvioimaan opettamiensa ryhmien kehitystä seuraamalla.

9.1.3 Koulutuksen merkitys sekä opetus- ja ohjaustyön tulevaisuus

Kaikki tutkimuksen haastateltavat pitivät erittäin tärkeänä opetus- ja ohjaustyön huomioimista alan koulutuksessa. Haastateltavia oli kolmelta eri koulutustasolta, joten tästä voinee vetää sen johtopäätöksen, että myös opetus- ja ohjauskoulutusta olisi tarpeellista saada joka koulutustasolla. Samanlaisia tuloksia sai omassa tutkimuksessaan Häkli (2006), jonka tuloksista kävi ilmi, että vastaajat toivoivat kirjastotyöntekijöiden opastavan/ohjaavan roolin parempaa huomioon ottamista alan koulutuksessa. Lisäksi Julienin & Genuisin (2009) tutkimuksen johtopäätöksissä mainittiin, että koulutuksessa tulisi huomioida käytännön opastustoiminnan lisäksi sen tunnevaikutukset työntekijöihin. Heidän ajatuksensa ovat melko pitkälle vietyjä ja tuntuvat myös siksi vielä kaukaisilta ajatellen Suomen kirjastoalan koulutuksen sisältöä opetus- ja ohjaustoimintaa antavien valmiuksien osalta.

Tulevaisuuden kannalta haastateltavat toivat esiin hyvin samankaltaisia asioita kuin alan asiantuntijat kirjallisuudessa sekä aikaisemmat tutkimukset. Haastateltavat arvioivat varauksettomasti opetus- ja ohjaustyön määrän kasvavan sekä omassa kirjastossaan että alalla yleensä. Tämä ajatus oli yhteneväinen esimerkiksi Näätäsen (2004) tutkimuksessa, jossa haastatellut asiantuntijat ennustivat, että pedagogisten taitojen hallitseminen tulee yleisissä kirjastoissa lisääntymään, syrjäyttämättä kuitenkaan muita työn osa-alueita. Nurkkalan (2010) tutkimuksessa haastateltavat niin ikään korostivat tulevaisuuden osalta pedagogisten taitojen lisäksi muun muassa ryhmänohjauksellisia sekä sosiaalisia taitoja.

9.1.4 Taustatekijöiden vaikutus tutkimuksen tuloksiin

Haastateltavien pohjakoulutus vaihteli melko paljon ja myös toimenkuvissa oli jokaisella omanlaistaan variaatiota. Työkokemus vaihteli 3,5 vuodesta yli 30 vuoteen. Haastateltavien kirjastot vaihtelivat pienistä 3 hengen kirjastosta suurehkoon noin 30 työntekijän kirjastoon. Nämä edelle mainitut taustatekijät eivät mielestäni huomattavasti vaikuttaneet haastateltavien ajatuksiin. Ainoastaan kirjaston koolla oli haastattelujen tulosten perusteella vaikutusta jonkin verran siihen, millä tavalla haastateltavat kokivat saavansa keskittyä työajalla ryhmäkohtaamisten valmisteleamiseen ja miten heillä oli mahdollista osallistua ryhmien opetuslistien ja ohjauksellisten taitojen kehittämiseen työn ohessa. Isompien kirjastojen kohdalla tämä oli luonnollisesti helpompaa, koska työntekijöitä riitti varsinaiseen asiakaspalveluun ja yleensä kirjaston toiminnan pyörittämiseen enemmän.

9.1.5 Tutkimuksen merkitys sekä jatkotutkimusehdotus

Tämä tutkimus itsessään ei tuonut esiin käänteentekeviä huomioita kirjastoissa tapahtuvasta ryhmien opetus- ja ohjaustyöstä, mutta se muodosti jonkinlaisen kokonaiskuvan siitä arkisesta työn osa-alueesta, jota yhä useammat kirjastotyöntekijät työpaikallaan tekevät. Koulutus, työhistoria ja työvuodet saattavat vaihdella, mutta kaikkia kuitenkin yhdistää halu tehdä työtä ryhmien parissa maaperällä, joka tekniikan kehittyessä ja informaatiokanavien lisääntyessä on alati muuttuva sekä aina haasteita tarjoava. Uskoisin tästä kuvauksesta olevan hyötyä erityisesti alalle haluaville henkilöille, mutta myös kirjastoalan oppilaitoksille, esimerkiksi kurssitarjonnan suunnittelussa.

Tämän tutkimuksen tulokset herättivät mielenkiinnon erityisesti siitä, kokevatko pedagogisen koulutuksen saaneet kirjastotyöntekijät ryhmien opetuksen ja ohjauksen eri tavalla kuin vailla opetuskoulutusta olevat, ryhmien parissa työtä tekevät, kirjastotyöntekijät, ja jos, niin missä määrin? Näitten eroavaisuuksien tutkiminen toisi kaivattua lisätietoa alan koulutuslaitoksille siitä, millä tavalla opetus- ja ohjaustyötä pitäisi huomioida kurssitarjonnassa niin, että se antaisi valmiuksia käytännön työhön kirjastoissa.

9.2 Tutkimuksen toteutuksen pohdintaa

Aloitin tutkimukseni tekemisen vuoden 2010 syksyllä graduseminaarissa. Tutkimus valmistui siis kahden lukuvuoden kuluessa, mikä oli ennakoitua aikataulua ajatellen puoli vuotta pidempi prosessi. Myös tekemäni haastattelut venyivät niin, että ensimmäisen ja viimeisen haastateltavan tapaamisen välillä oli noin kahdeksan kuukautta. Haastattelujen suorittaminen lyhyemmällä aikavälillä olisi todennäköisesti tehostanut ja nopeuttanut myös itse tutkimuksen valmistumista. Ensimmäisellä kerralla kun lähetin tutkimukseeni valikoituneille kirjastoille haastattelupyynnön, yllätyin melko vähäisestä halukkuudesta osallistua tutkimukseen. Tähän en keksinyt mitään erityistä syytä. Toisella kierroksella sain hieman paremmin vastauksia ja karsittua tarpeeksi haastateltavia tutkimukseeni. Alun perin suunnitelmana oli saada selvästi erikokoisista kirjastoista haastateltavia, että olisi ollut mahdollista tutkia, oliko kirjastojen koolla vaikutusta haastateltavien mielipiteisiin. Tämä ei täysin toteutunut, koska suurimmassa kirjastossa työskenteli 30 henkilöä ja pienimmässä 3. Myös haastateltavien jakautuminen painottui selvästi pienempiin, alle 10 työntekijän kirjastoihin. Haastattelujen tulosten perusteella pystyi kuitenkin jonkin verran tekemään johtopäätöksiä kirjaston koon vaikutuksista haastateltavien ajatuksiin.

Alkuvaiheessa tutkimukseni aihe 'Ryhmien opetus- ja ohjaus osana kirjastotyöntekijöiden työnkuvaa' tuntui suppealta. Jälkeenpäin ajateltuna aihetta olisi voinut supistaa ja rajata lisää ja avata jotain tiettyä teemaa, kuten opetus- ja ohjaustyössä tarvittavia valmiuksia tai työn henkisiä vaikutuksia, enemmän. Tällä tavoin olisi haastattelutilanteista saanut vielä syväluotaavampia ja henkilökohtaisempia.

Tutkimusmenetelmänä haastattelu sopi mielestäni tutkimuksen luonteeseen ja se mahdollisti vastavuoroisen, hieman keskustelunomaisen asetelman minun ja haastateltavan välille. Haastattelun tekeminen oli minulle uusi tapa kerätä tutkimusaineistoa ja aluksi suhtauduin siihen hieman varauksellisesti, koska jokainen haastattelutilanne on ainutkertainen ja juuri siinä hetkessä pitää pystyä luomaan yhteys haastateltavaan ja saada aineistoa tutkimuksen kannalta oleellisista aiheista. Juuri tällainen tapa kerätä aineistoa osoittautui kuitenkin mielenkiintoiseksi ja antoisaksi kokemukseksi niin tutkimusaiheeni kannalta kuin myös henkilökohtaisena kokemuksena tulevia työtehtäviä ajatellen. Haastatteluissa vallitsi mielestäni luottavainen ja rauhallinen ilmapiiri, enkä kokenut kenenkään erityisesti arastelevan tai pidättelevän ajatuksiaan itsellään. Samalla pystyin myös itse rentoutumaan sinänsä jännittävässä tilanteessa.

Tutkimuksen aiheesta olisi voinut saada vielä enemmän irti, jos siihen olisi yhdistänyt kyselylomakkeen. Lomakkeella olisi voinut kerätä tilastollista taustatietoa siitä, kuinka moni kirjastoissa tekee osana työtään opetus- ja ohjaustyötä ja minkälaiset valmiudet heillä siihen on esimerkiksi koulutuksen puolesta. Tämä olisi tuonut tekemieni haastattelujen tuloksiin vertailupohjaa.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uud. painos. Tampere. Vastapaino.

Hellström, M. 2008. Sata sanaa opetuksesta. Keskeisten käsitteiden käsikirja. Jyväskylä. PS-kustannus.

Helsingin kaupunginkirjasto – Lastensivut – Vinkkausetiketti. <<http://www.lib.hel.fi/fi-FI/lastensivut/vinkkausetiketti/>> (Käytetty 28.10.2011).

Hillenbrand, C. 2005. Librarianship in the 21st century – crisis or transformation? The Australian library journal 54 (2).
<<http://alia.org.au/publishing/alj/54.2/full.text/hillenbrand.html>> (käytetty 1.3.2010).

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Häkli, H. 2006. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus. Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä kirjastoissa? Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto.

Julien, H. & Genuis, K. S. 2009. Emotional labour in librarians' instructional work. Journal of documentation 65 (6), 926–937.
<<http://helios.uta.fi:2063/journals.htm?articleid=1823653&show=html>> (Käytetty 2.1.2011).

Jäppinen, E. & Nieminen, J. 2007. Kesämopo keulii. Mitä on MU-KI -vinkkaus? Teoksessa R. Alameri-Sajama (toim.) Nuortenkirjastotyön käsikirja. Helsinki. BTJ Finland Oy, 159–166.

Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki. Kirjapaja.

Kasvatustieteen käsitteistö. 1983.

Ketola, L. 2008. Kirjavinkkauksen käytännöt yleisessä kirjastossa – kirjavinkkarin näkökulma. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Kirjastopoliittinen ohjelma 2001–2004: työryhmän muistio. 2001. Helsinki. Opetusministeriö.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2001/liitteet/kirjastopoliittinenohjelma_2001.pdf?lang=> (Käytetty 13.1.2011).

Kysy kirjastonhoitajalta – Tietoa palvelusta. Kirjastot.fi -toimitus. <<http://www.kirjastot.fi/fi-FI/kysy/tietoa-palvelusta/>> (Käytetty 2.11.2011).

Leinonen, M. 2002. Kohtaako opettaja oppilaansa. Teoksessa P. Sallila & A. Malinen (toim.) Opettajuus muutoksessa. Helsinki. Kansanvalistusseura, 17–48.

Lindberg, P. 2009. Teoksessa K. Kekki (toim.) Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. Helsinki. Opetusministeriö, 39–40.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf> (Käytetty 5.5.2012).

Mäkelä, M-L. 1998. Kirjavinkkarikirja. Helsinki. BTJ Kirjastopalvelu Oy.

Nurkkala, E. 2010. Lastenkirjastotyön tulevaisuus. Asiantuntijoiden näkemyksiä. Opinnäyteyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22919/Nurkkala_Elina.pdf?sequence=1> (Käytetty 31.10.2011).

Närä, A. 2009. Teoksessa Kekki, K. (toim.) Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. Helsinki. Opetusministeriö, 50–52.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf> (Käytetty 5.5.2012).

Näätänen, S. 2004. Kirjastohenkilöstön osaamisalueet ja määrällinen tarve Suomessa vuosina 2004–2013. Pro gradu –tutkielma. Oulun yliopisto.

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. 5. muuttumaton painos. Helsinki. Gaudeamus Helsinki university press.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki. Gaudeamus.

Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens. 2011. Stockholm. <http://www.dik.se/sites/dik.se/files/attachments/rapport_bibliotekariens_yrkeskompetens_slutgiltig.pdf> (Käytetty 4.5.2012).

Ryömä, M. 2009. Teoksessa Kekki, K. (toim.) Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. Helsinki. Opetusministeriö, 58–59. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf> (Käytetty 5.5.2012).

Saarinen, P. & Korhonen, M. 2009. Lukemaan vai tietokoneelle? Nuorten lukemisharrastuksen muuttuminen 1960-luvulta 2000-luvulle. BTJ Finland Oy.

Saarti, J. 2007. Akateemiset taidot akateemisessa työssä – kirjastoasiantuntijat yliopistoissa. Teoksessa J. Korpisaari & J. Saarti (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – Millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 22–27.

Sairanen, A. 2010. Mediakasvatus ja medialukutaito kirjastotyön muutoksessa Tapaus: Tampereen kaupunginkirjasto. <<http://tampub.uta.fi/infim/978-951-44-8248-9.pdf>> (käytetty 5.10.2011). Tampereen yliopisto.

Sallmén, P. 2007. Kirjastotyö muuttuu, muuttuuko kirjastotyöntekijä? Teoksessa J. Korpisaari & J. Saarti (toim.) Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa – Millaista osaamista kirjastot tarvitsevat? Kirjastonhoitajien säätiö, 15–21.

Santaholma, K. & Ainali, E. 2002. Kirjasto tutuksi: kirjastonkäytön opetuksen ohjelmatarjotin. Teoksessa Kirja kantaa – Tarina tukee. Helsinki. BTJ Kirjastopalvelu Oy, 77–94.

Seinäjoen kaupunki – Opetuspaketit. <<http://www.seinajoki.fi/kirjasto/opetuspaketit.html>> (Käytetty 13.1.2011).

Seinäjoen kaupunginkirjasto – maakuntakirjasto. <<http://www.kirjastot.fi/fi-fi/kirjastot/kunnan-ja-kaupunginkirjastot/kunnankirjasto/?municipalityID=743>> (Käytetty 1.12.2010).

Tampereen kaupunginkirjasto. <<http://www.kirjastot.fi/fi-fi/kirjastot/kunnan-ja-kaupunginkirjastot/kirjasto/?officeID=547#personnel>> (käytetty 1.12.2010).

Tampereen kaupunginkirjasto – Tiedonhankintataitojen opetus. <<http://kirjasto.tampere.fi/index.php/kurssit-ja-opetus/tiedonhankinta-taitojen-opetus/>> (Käytetty 28.10.2011).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. laitos. Helsinki. Kustannusosakehtiö Tammi.

Turunen, K., E. Opetustyön perusteet. Jyväskylän Yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.

Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2002. Didaktiikan perusteet. 2. painos. Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Viiri, M. 2007. 7.2 Kirjastotoimi. Julkaisussa: Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalveluiden tilasta 2006. <[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/0FB82B8985827C50C22572EC002C24FF/\\$file/312007.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/0FB82B8985827C50C22572EC002C24FF/$file/312007.pdf)> (Käytetty 21.10.2011). Sisäasiainministeriön julkaisuja 31/2007.

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveystieteiden ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki. Edita.

Winqvist, D. & Lovio, M. 2009. Teoksessa K. Kekki (toim.) Näkemyksiä tulevaisuuden kirjastomaisemista. Helsinki. Opetusministeriö, 73–74.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/linjaukset_ja_hankkeet/Liitteet/Kirjastomaisema_2035.pdf> (Käytetty 5.5.2012).

YHL:n kirjastohenkilöstön toimikunta (toim.) 2011. Tieteellisten kirjastojen informaatiopalvelu ja kirjastotyö. 3. korj. painos. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto ry.

<http://www.yhl.fi/yhl/esittely/hallinto/liitteet/kito_tyonkuvaus_2011.pdf> (Käytetty 5.3.2012).

Yrjönsuuri, Y. 1993. Opetuksen ymmärtäminen. Helsinki. Yliopistopaino.

Liitteet

Liite 1 Haastattelupyynnö

Hei ryhmien opetusta ja ohjausta tekevä kirjastolainen!

Olen Tampereen yliopiston informaatiotutkimuksen opiskelija. Teen tällä hetkellä Pro gradu -tutkielmaani, joka käsittelee opetusta ja ohjausta osana yleisten kirjastojen työntekijöiden työnkuvaa. Opetus ja ohjaus ovat alati kasvava osa-alue kirjastotyössä ja tämän vuoksi aiheeseen on mielestäni tärkeää perehtyä tarkemmin.

Tutkimuksen kannalta minua kiinnostaa erityisesti kirjastotyöntekijöiden omat mielipiteet ja ajatukset opetuksesta ja ohjauksesta ja siitä millaisena se koetaan käytännössä. Tämän vuoksi kerään aineistoa tutkimustani varten suoraan sellaisilta kirjastolaisilta, jotka osana työtään ovat ryhmien kanssa tekemisissä esimerkiksi kirjavinkkauksen tai tiedonhankinnan - ja haun opetuksen puitteissa. Aineisto kerätään henkilökohtaisten teemahaastattelujen avulla neljän eri kokoisen kirjaston henkilökunnalta. Kirjastoja ei varsinaisessa gradussa käsitellä nimeltä eikä henkilöitä nimetä haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi.

Haastattelut on tarkoitus suorittaa toukokuun 2011 aikana haastateltavalle sopivassa rauhallisessa paikassa, esimerkiksi haastateltavan työpaikalla. Haastattelua varten on hyvä varata aikaa n. 30-60 minuutta. Pyydän kaikkia kiinnostuneita ottamaan sähköpostilla minuun yhteyttä 27.4.2011 mennessä, niin voin kertoa tarkemmin haastattelusta ja voimme samalla myös sopia mahdollisesta haastatteluajankohdasta.

Ystävällisin terveisin
Johanna Saarela

Yhteystietoni ovat seuraavat:

Osoite:
Heleenkatu 14 A 1
60120 SEINÄJOKI

sähköposti:
johanna.saarela@uta.fi
puh. 050 xxx xxxx