

Oulun yliopisto

Heli Häkli

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus:
Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä
kirjastoissa?

Informaatiotutkimuksen pro gradu –tutkielma

Oulu 2006

Tiivistelmä opinnäytetyöstä

Laitos Suomen kielen, informaatiotutkimuksen ja logopedian laitos		Tekijä Heli Häkli	
Työn nimi Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus: Miten koulutus ja työelämä kohtaavat Suomen yleisissä kirjastoissa?			
Oppiaine Informaatiotutkimus	Työn laji Pro gradu	Aika Syksy 2006	Sivumäärä 138
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkielman tarkoituksena oli selvittää millaisia käsityksiä yleisten kirjastojen työntekijöillä on alan perustutkintokoulutuksen sisällöllisestä, tiedollisesta ja taidollisesta vastaavuudesta työelämäntarpeisiin. Lisäksi pyrittiin selvittämään miten henkilöstön osaaminen ja työelämän tarpeet vastaavat toisiaan erikokoisissa ja eri paikkakunnilla sijaitsevilla kirjastoissa. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millainen lisäkoulutuksen tarve kirjastotyöntekijöillä on sekä millainen merkitys käytännön harjoittelulla ja mentoroinnilla on kirjastotyön ja koulutuksen välillä.</p> <p>Tutkimusmetodeina tutkimuksessa on käytetty dokumenttianalyysiä, www-kyselyä sekä haastattelua. Dokumenttianalyysissä analysoitiin kolmen eri koulutustason keskeiset oppisisällöt. Www-kysely toteutettiin 25 kirjaston koko kirjastoammattilliselle henkilöstölle. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 29 %. Haastatteluja tehtiin kahdeksan kappaletta, haastateltavana oli viisi kirjastonjohtajaa ja kolme muuta kirjastotyöntekijää. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää suunta-antavina kyselyaineiston kohdalla, kyselyn melko alhaisen vastausprosentin vuoksi. Tulosten luotettavuutta lisää kuitenkin haastatteluaineisto, jonka avulla kyselyn tuloksia arvioitiin ja täydennettiin.</p> <p>Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu Silvennoisen, Naumasan ja Hautalan (1994) koulutussosiologian tieteenalalta esittämän viitekehyksen sovellukseen, joka kuvaa koulutuksen ja työelämän välisiä yhteyksiä ja suhteita. Viitekehyksessä kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen keskeisiä oppisisältöjä jäsenetään Wilsonin (2001) oppisisältöjä kuvaavan mallin ja Ingwersenin (2002) informaatiotutkimuksesta jäsentävän kehyksen yhdistelmällä.</p> <p>Dokumenttianalyysin tulokset osoittavat, että keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat teoreettisen viitekehyksen puitteissa osa-alueisiin sosiaalinen/organisaatioympäristö ja tiedonhakujärjestelmät.</p> <p>Tutkimusaineiston perusteella suurimmiksi lisäkoulutustarpeiksi osoittautuivat mm. johtaminen, pedagogiset taidot, tietotekniset taidot, viestintä, kirjallisuus ja kulttuuri sekä sisällönkuvailu. Kyselyaineiston analyysin perusteella tärkeimpinä oppisisältöinä pidetään tiedonhankintaa, tiedontallennusta ja -hakua, tiedonlähteitä ja tietotekniikkaa. Haastatteluaineiston analyysin tulokset sen sijaan painottavat johtamista, pedagogisia taitoja, markkinointia, tietotekniikkaa ja viestintää.</p> <p>Eri koulutustasojen vastaavuus yleisten kirjastojen tarpeisiin näyttää tuloksien mukaan melko hyvältä. Vastajien käsitykset koulutuksen tärkeimmistä tehtävistä poikkesivat huomattavasti toisistaan eri koulutustasoilla. Yliopistokoulutuksen tärkeimpänä antina pidettiin teoreettisuutta ja monipuolisuutta, ammattikorkeakoulujen monipuolisuutta ja käytännönläheisyyttä ja ammatillisen koulutuksen erityisesti käytännönläheisyyttä sekä monipuolisuutta.</p> <p>Koska tämän tutkielman tulokset koskevat vain yleisiä kirjastoja ja niiden työelämän tarpeita olisi mielenkiintoista tutkia myös muiden työpaikkojen työtehtävien vaatimuksia, joihin alan koulutus valmistaa. Myös lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta ja määrää voisi tutkia tarkemminkin. Pohdittaessa kirjastojen tulevaisuutta ja työn muuttumista olisi tarpeen selvittää ammattikuvan muutosta.</p> <p>Muita tietoja Avainsanat: kirjastoalan koulutus, oppisisällöt, kirjastohenkilöstö, kirjastotyö, yleiset kirjastot, työelämän osaamisvaatimukset</p>			

Sisällys

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen päämäärä ja tarkoitus	6
1.2 Keskeiset käsitteet	8
1.3 Tutkielman rakenne	10
2 YLEISET KIRJASTOT NYT JA TULEVAISUUDESSA	12
2.1 Yleiset kirjastot Suomessa	12
2.2 Yleisten kirjastojen tehtävät	12
2.3 Yleisten kirjastojen henkilöstö	13
2.4 Kirjastotyö ja muutos	13
2.5 Kirjastotyössä tarvittavat tiedot ja taidot	15
2.6 Aiempia kirjastotyötä käsitteleviä tutkimuksia	18
2.7 Yhteenveto	19
3 KOULUTUSJÄRJESTELMÄ JA TYÖELÄMÄN VAATIMUKSET KIRJASTO- JA INFORMAATIOPALVELUALALLA	21
3.1 Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusjärjestelmä	21
3.1.1 Oppisisältöjä hahmottava Wilsonin malli	23
3.1.2 Ingwersenin jäsenitys informaatiotutkimuksesta	25
3.1.3 Yhdistetty malli oppisisältöjen jäsentämiseksi	27
3.2 Koulutus Suomessa	28
3.3 Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus	29
3.3.1 Koulutustavoitteet	29
3.3.2 Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen	32
3.3.3 Oppisisältöihin kaivattavia muutoksia	34
3.3.4 Opetussuunnitelmien sisältö	36
3.4 Täydennys- ja lisäkoulutus	39
3.5 Mentorointi	40
3.6 Aiempia tutkimuksia kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksesta	41
3.7 Yhteenveto	44
4 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	47
4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	47
4.2 Tutkimusmenetelmät	48
4.2.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote	48
4.2.2 Menetelmänä kysely	49
4.2.3 Menetelmänä haastattelu	50
4.2.4 Menetelmänä dokumenttianalyysi	51
4.3 Tutkimusaineisto	52
4.3.1 Kyselyaineisto	52
4.3.2 Haastatteluaineisto	53
4.3.3 Dokumenttiaineisto	55
4.4 Aineiston analyysin periaatteet	55
4.4.1 Kyselyaineiston analyysi	55
4.4.2 Haastatteluaineiston analyysi	56
4.4.3 Dokumenttiaineiston analyysi	56
5 TULOKSET	58
5.1 Koulutuksen keskeisimmät oppisisällöt	58
5.1.1 Yliopistotaso	60
5.1.2 Ammattikorkeakoulutaso	63

5.1.3 Ammatillinenkoulutus.....	65
5.1.4 Yhteenveto.....	67
5.2 Kyselyyn vastanneiden tausta	68
5.3 Käsitukset koulutuksen oppisisällöistä	73
5.4 Käsitukset lisäkoulutuksen tarpeesta.....	76
5.4.1 Lisäkoulutus eri koulutustasoilla	76
5.4.2 Henkilöstön lisäkoulutustarve	78
5.4.3 Lisäkoulutustarve lääneittäin.....	80
5.4.4 Lisäkoulutustarve erikokoisissa kirjastoissa	82
5.4.5 Lisäkoulutustarve eri tutkinnonsuorittamisajankohdan mukaan	83
5.5 Käsitukset perustutkintokoulutuksesta.....	85
5.5.1 Koulutuksen suhde työtehtävien tasoon.....	85
5.5.2 Pätevyys ja rekrytointi.....	87
5.5.3 Oppisisältöjen vastaavuus yleisten kirjastojen työtehtäviin.....	89
5.5.4 Koulutus ja soveltuvat työtehtävät.....	92
5.5.5 Tärkeät oppisisällöt.....	93
5.5.6 Koulutuksen tärkeimmät tehtävät.....	95
5.5.7 Mentorointi ja harjoittelu	98
5.5.8 Roolit kirjastotyössä.....	100
5.5.9 Koulutuksen kehittäminen.....	103
5.6 Yhteenveto	106
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	110
6.1 Tuloksien pohdinta	110
6.2 Tutkimuksen toteuttamisen pohdinta.....	115
6.3 Jatkotutkimusmahdollisuuksia	117
Lähteet.....	118
WWW-lähteet.....	124
Liitteet.....	125
Liite 1 Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus.....	125
Liite 2 Saatekirje	126
Liite 3 Kyselylomake	127
Liite 4 Haastattelurunko	132
Liite 5 Opetussuunnitelmat	138

1 JOHDANTO

Kirjastoalan koulutuksesta on viime aikoina keskusteltu ahkerasti mm. Kirjastolehden verkkosivujen keskustelupalstalla. Monenlaisia kannanottoja on esitetty esimerkiksi siitä, mihin informaatiotutkimuksen koulutus valmistaa, mihin tehtäviin ammattikorkeakoulututkinto kirjastoissa päteväittää ja mihin korkeakoulutusta ylipäättään tarvitaan kirjastoalalla. (Kirjastolehden keskustelupalsta 2005.) Vastaavaa keskustelua on käyty myös kansainvälisesti.

Koulutuksen puhuttaessa alan opiskelijoita, ammattilaisia ja muita asiasta kiinnostuneita on asian tutkiminen hyvin ajankohtaista. Kiinnostuin aiheesta sen ajankohtaisuuden vuoksi. Lisäksi kiinnostukseni yleisiin kirjastoihin ja siihen miten koulutus valmistaa työelämään, on kasvanut valmistumisen lähestyessä. Koulutusta ja sen kehittämistarpeita kirjastojen näkökulmasta sekä kirjastotyössä tarvittavia tietoja ja taitoja on viime vuosina tutkittu melko runsaastikin kansainvälisellä tasolla (esimerkiksi Fourie, 2004; Middleton, 2003; Buttlar & Du Mont, 1996). Suomessa aiheen tutkimus on vähäistä ja pääosin vanhaa (esimerkiksi Tomperi, 1971). Uusimmat, suomalaiset aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat Oulun yliopistossa tehdyt pro gradu –tutkielmat (Minkkinen, 2005; Näätänen, 2004). Lisäksi Oulun ammattikorkeakoulussa on tehty aihepiiristä yksi opinnäytetyö (Törmänen, 2005). Näätäsen pro gradu –tutkielma selvittää kirjastohenkilöstön osaamistarpeita ja Minkkisen pro gradu –tutkielma keskittyy opetussuunnitelman kehittämiseen ja strategian luomiseen Oulun yliopiston informaatiotutkimuksen laitoksen toimintaympäristössä. Törmäsen opinnäytetyössä kartoitetaan millaisia ominaisuuksia, ammattiosaamista ja tietotaitoa yleisten kirjastojen johtajat toivovat ja odottavat uusilta työntekijöiltä. Lisäksi siinä selvitetään kirjastonjohtajien kokemuksia ja mielipiteitä kirjastoalan korkeakoulutuksesta. Näätäsen tutkimuksen toinen osa, jossa käsitellään kirjastohenkilöstön osaamisalueita, liittyy läheisesti tähän tutkimukseeni, mutta minun tarkoitukseni on selvittää vallitsevia käsityksiä siitä, voidaanko osaamiseen vaikuttaa koulutuksen kehittämisellä vai saadaanko tiedot ja taidot muilla tavoin. Tämä pro gradu –tutkielmani ei ole päällekkäinen edellisten kanssa, sillä tarkoitukseni on selvittää koulutustarpeita kaikilla kolmella kirjastoalan koulutustasolla erityisesti yleisen kirjaston henkilökunnan näkökulmasta. Koska aihetta ei juuri ole tutkittu Suomessa viime vuosina siten, että kirjaston koko henkilöstön käsitykset tulisi huomioiduiksi, henkilöstön

mielipiteet on tarpeen ottaa huomioon. Tämän pro gradu –tutkielman aihe on tärkeä ajankohtaisuutensa vuoksi. Lisäksi se tuo uuden näkökulman olemassa olevaan alan koulutusta käsittelevään tutkimukseen, koska tutkielmassa huomioidaan koko yleisen kirjaston ammatillinen henkilöstö. Tutkimus käsittelee koulutusta kolmen eri oppilaitostason näkökulmista suhteessa kirjastotyöhön yleisissä kirjastoissa. Se pyrkii selvittämään kunkin koulutuksen oppisisältöjen vahvuuksia ja mahdollisia puutteita työelämän tosiasiallisten vaatimusten näkökulmasta. Tutkimuksessa pyritään huomioimaan myös erikokoiset ja eri puolella Suomea sijaitsevat kirjastot erityisesti niiden henkilöstön lisäkoulutustarpeen selvittämiseksi.

Suomen kirjastoseuran hallitus perusti vuonna 2005 työryhmän selvittämään, mikä on kirjastokentällä käsitys tämän hetken koulutustarjonnasta. Vain tutkimalla kirjastotyötä tekevien käsityksiä koulutuslaitoksille voidaan antaa palautetta koulutuksen sisällöllisestä vastaavuudesta työelämän tarpeisiin ja tehdä tarvittaessa esityksiä sen kehittämiseksi. Koulutustyöryhmään kuuluu viisi henkilöä, jotka edustavat monipuolisesti kirjastoammattilaisia: kirjastotoimenjohtaja Joensuusta, informaatikko Helsingistä, apulaiskirjastotoimenjohtaja Tampereelta, kirjastovirkailija Helsingistä ja minä tutkijana. Myös Suomen kirjastoseuran toiminnanjohtaja on osallistunut ryhmän toimintaan. Suomen kirjastoseuran koulutustyöryhmä toivoi alan yliopisto-opiskelijaa tekemään selvityksen aiheesta opinnäytetyönä ja yhteistyössä työryhmän kanssa. Työryhmän tavoitteena on esittää miten kirjastoalan koulutusta voitaisiin kehittää.

Koska teen tämän pro gradu –tutkielmani Suomen kirjastoseuran toimeksiannosta, olen huomionnut tilaajan toiveet ja näkemykset tutkimusta suunnitellessani ja toteuttaessani erityisesti tutkimusongelmien asettamisessa sekä informanttien valinnassa. Suomen Kirjastosäätiö tuki pro gradu –tutkielmani laatimista stipendillä.

1.1 Tutkimuksen päämäärä ja tarkoitus

Tutkimukseni ensisijaisena tarkoituksena on selvittää, millaisia käsityksiä yleisten kirjastojen työntekijöillä on alan perustutkintokoulutuksen sisällöllisestä, tiedollisesta ja taidollisesta vastaavuudesta työelämäntarpeisiin. Toiseksi pyrin selvittämään, miten henkilöstön osaaminen ja työelämän tarpeet vastaavat toisiaan erikokoisissa ja eri

paikkakunnilla sijaitsevilla kirjastoissa. Kolmanneksi tutkimuksessani selvitän minkälainen lisäkoulutuksen tarve kirjastotyöntekijöillä on. Tutkimuksessani selvitän edellä mainittuja seikkoja yleisten kirjastojen näkökulmasta. Muut kirjastotyypit rajaan tarkasteluni ulkopuolelle.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten kirjastoalan koulutus yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja ammatillisella koulutustasolla vastaa oppisisällöltään työelämän tosiasiallisia vaatimuksia yleisissä kirjastoissa?
2. Minkälaisia koulutustarpeita kirjastohenkilöstöllä on?
3. Onko henkilöstön osaamisen tasossa ja työelämän tarpeissa eroja
 - a. erikokoisissa kirjastoissa?
 - b. eri paikkakunnilla sijaitsevilla kirjastoissa?
4. Minkä tasoihin työtehtäviin eritasoisen ja -sisältöisen koulutuksen saaneet ovat sijoittuneet?
5. Millainen merkitys on
 - a. käytännön harjoittelulla
 - b. mentoroinnilla kirjastoalan koulutuksen ja työelämän kohtaamisessa?
6. Millaisia rooleja kirjastotyössä tarvitaan?

Tässä tutkimuksessa hyödynnän sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen tutkimusote liittyy kyselymenetelmän käyttöön ja kvalitatiivinen tutkimusote haastattelumenetelmän ja dokumenttianalyysin soveltamiseen kvantitatiivisen aineiston täydentämiseksi. Tutkimusmenetelmänä sovellan siten aineistolähtöistä triangulaatiota. Käytän kyselymenetelmää, erityisesti www-kyselyä ja sillä saatua aineistoa täydennän laadullisella haastatteluaineistolla ja dokumenttiaineistolla. Aineiston analyysissä yhdistän tilastollisia ja laadullisen sisällönanalyysin menetelmiä. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin pyrin vastaamaan kyselymenetelmän aineistoanalyysillä ja haastattelun tarkoitus on arvioida ja vahvistaa saatua tietoa. Lisäksi teen dokumenttianalyysin oppilaitosten opetussuunnitelmien sisällöistä, jolla saadaan myös vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

1.2 Keskeiset käsitteet

Kirjastotyö ja **kirjastoammattilinen työ** on tässä tutkimuksessa määritelty samaa tarkoittaviksi termeiksi. Tässä tutkimuksessa käytetään vain termiä kirjastotyö, koska se on yleisemmin käytetty kirjallisuudessa, se on muodoltaan lyhyempi ja siten helppokäyttöinen. Kirjastotyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kirjaston perustehtäviin kuuluvia työtehtäviä, kuten asiakaspalvelua, kokoelmatyötä, tietopalvelua ja sisällönkuvailua eli luettelointia, luokitusta ja indeksointia sekä muita kirjastoammattilaisten tekemiä töitä.

Opetussuunnitelmalla tarkoitetaan opetuksen etukäteissuunnittelua. Opetussuunnitelma on toimintasuunnitelma, joka sisältää opetusta, opiskelua, oppimista ja koulutusta. Opetussuunnitelmaa kutsutaan usein opinto-oppaaksi, opetusohjelmaksi tai tutkintovaatimuksiksi. (Akateeminen opetussuunnitelmatyö 2003, 26–36.)

Pätevistä kirjastotyöntekijöistä tässä pro gradu –tutkielmassa käytetään yleensä termiä **kirjastoammattilainen**, koska se on yleisnimike kirjastoalalla toimivalle henkilölle. Osa kirjallisuudesta erottelee kirjastonhoitajat ja kirjastovirkailijat, näissä tapauksissa käytetään samoja termejä kuin kirjallisuudessa. Tutkimuksen tulosten tarkastelussa erotellaan **kirjastonhoitajat** ja **kirjastovirkailijat**, koska tutkimuksessa on tarkoitus selvittää myös eri virkanimikkeiden ja työtehtävien vastaavuutta. Etenkin aikaisemmin kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden työtehtävät poikkesivat toisistaan. Nykyisin tehtävien jakaantuminen ei kuitenkaan ole yhtä selkeää. Yleisissä kirjastoissa nimikkeet saattavat vaihdella kunnittain ja mitään yleistä lakia tai säädöstä asiasta ei enää ole (Kekki 1999, 83). Kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden lisäksi kirjastoissa voi työskennellä samankaltaisissa tehtävissä kuin edelliset myös esimerkiksi osastonjohtajia, erikoiskirjastonhoitajia ja informaatioita.

Koulutusjärjestelmällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kirjasto- ja informaatiopalvelualan kolmiportaista koulutusjärjestelmää, joka koostuu yliopistoista, ammattikorkeakouluista ja ammatillisesta koulutuksesta. Edellä mainitut tarjoavat kirjasto- ja informaatiopalvelualan perustutkintokoulutusta. (Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus.)

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa alan koulutusta yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Termiä **koulutusohjelma** on tässä työssä käytetty kuvaamaan kirjasto- ja informaatiopalvelualalle valmistavaa koulutusta yliopistoissa, ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Koulutusohjelma koostuu erilaisista opintokokonaisuuksista. **Informaatiotutkimuksen koulutusohjelma** on kirjasto- ja informaatiopalvelualalle valmistava koulutus yliopistoissa. Ammattikorkeakoulun kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusohjelman nimi on **Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma**. Ammatillisen peruskoulutuksen koulutusohjelma on **Informaatio- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelma**.

Oppisisällöillä tarkoitetaan kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusohjelmien ja opetussuunnitelmien keskeisiä oppisisältöjä. Oppisisältöjen jäsentämiseen informaatiotutkimuksen kentällä sovelletaan tässä tutkimuksessani Wilsonin (2001) informaatiotutkimuksen oppisisältöjä hahmottavan mallin ja Ingwersenin (2002) tiedonhaun vuorovaikutteellisuutta kuvaavan yksinkertaistetun kognitiivisen mallin yhdistelmää.

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan tietoja ja taitoja, joita jokin työ tekijältänsä edellyttää. Työtehtävien kvalifikaatioihin eli vaatimuksiin voidaan oppia ja niihin saadaan opetusta erityisesti koulutuksesta. (Silvennoinen, Naumanen & Hautala 1994, 24-25.) Tässä tutkimuksessa käytetään kvalifikaatio termin sijasta yleensä **tosiasialliset vaatimukset** – termiä, joka on helpommin ymmärrettävä ja soveltuu tähän tutkimukseen paremmin.

Koulutustarpeella tarkoitetaan lähinnä lisäkoulutuksen tarpeita, jotka ovat syntyneet työelämässä siten, että henkilöstön tiedolliset ja taidolliset valmiudet eivät vastaa työelämän tosiasiallisia tarpeita. Lisäkoulutus sisältää tässä tutkimuksessa myös täydennyskoulutuksen.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielma alkaa johdannolla, jossa esitellään lyhyesti tutkielman aihe, tarkoitus, tarve ja taustaa sekä keskeiset lähtökohdat. Tämän jälkeen määritellään tutkielman kannalta merkittäviä ja usein käytettyjä käsitteitä. Luvuissa 2 ja 3 esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys sekä käsitellään tutkimuksen kannalta merkittävää aiempaa kirjallisuutta.

Luku 2 taustoittaa yleisesti yleisiä kirjastoja ja niiden henkilöstöä, työtehtäviä ja tulevaisuudessa odotettavia muutoksia erityisesti Suomessa. Luvussa keskitytään Suomen tilanteeseen, koska tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita nimenomaan siitä. Mukaan on kuitenkin otettu myös kansainvälisiä tutkimuksia ja tutkijoiden käsityksiä, joita pidän ongelmanasettelun näkökulmasta tärkeimpinä. Esimerkiksi kriittisesti nykyiseen koulutukseen suhtautuva American Library Associationin (ALA) puheenjohtajana toiminut Michael Gorman on mielipiteineen vahvasti esillä tässä tutkielmassa. Lisäksi erilaisia näkökulmia aiheeseen tuovat esimerkiksi Ina Fourie ja Candy Hillenbrand.

Luvussa 2 kansainvälistä näkökulmaa tuodaan esille erityisesti kirjastoalan muutoksia koskevassa keskustelussa. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan muutoksista on puhuttu paljon ja sen seurauksena uskotaan myös kirjastotyön muuttuvan ja laajentuvan. Tekijöitä, joiden uskotaan vaikuttavan kirjastotyön muutokseen, ovat mm. Internet ja digitaaliset kirjastot, palvelun muutokset, opetustaitojen lisääntynyt tarve sekä uudet tiedonkäyttäjät. Tätä mieltä on esimerkiksi Fourie (2004, 63.) Toisaalta Gorman (2004, 14) on sitä mieltä, että kirjastoammattilaisen tehtävät ovat pysyneet melko samoina, vaikka tietotekniikka ja Internet ovatkin tuoneet omat muutoksensa. Hillenbrand (2005) korostaa, että uusien ja perinteisten taitojen lisäksi kirjastoissa tarvitaan myös uudenlaista asennetta. Kun tiedontulva kasvaa, muuttuvat työtavat ja tekniikat. Tulevaisuudessa kirjastonhoitajilta kaivataan joustavuutta, kriittistä ajattelua, yhteistyökykyä ja jatkuvaa oppimista.

Luvussa 3 esitellään ensin tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka koostuu kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusjärjestelmää kuvaavasta mallista sekä Wilsonin ja Ingwersenin mallien yhdistelmästä. Luvussa käsitellään lisäksi alan koulutusta erityisesti Suomessa, lisäkoulutusta sekä mentoroinnin merkitystä ja mahdollisuuksia. Luvun lopussa

tarkastellaan aiempaa tutkimusta aiheesta. Suurin osa aikaisemmasta tutkimuksesta on tehty yliopistotasoisesta kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksesta (esimerkiksi Buttlar & Du Mont 1996; Middleton 2003; Minkkinen 2005).

Teoreettisen osuuden jälkeen luvussa 4 kerrotaan empiirisen tutkimuksen toteuttamisesta ja sovelletuista tutkimusmenetelmistä. Luvussa 5 esitetään aineistonanalyysi ja tarkastellaan tutkimuksen tuloksia. Luvussa 6 tehdään johtopäätöksiä tutkimuksesta ja saaduista tuloksista sekä arvioidaan tutkielman onnistumista ja esitetään jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 YLEISET KIRJASTOT NYT JA TULEVAISUUDESSA

2.1 Yleiset kirjastot Suomessa

Vuonna 2004 Suomessa oli 957 kunnallista kirjastoyksikköä, joista pääkirjastoja oli 426 ja sivukirjastoja 456. Laitoskirjastojen osuus oli 75. Muita palvelupisteitä oli yhteensä 697. Kirjastoautoja ja -veneitä oli yhteensä 188. (Kirjastoverkosto.)

Kirjastolaissa on säädetty, että kuntien tulee järjestää kirjasto- ja tietopalvelut asukkailleen. Kunnat voivat järjestää nämä palvelut itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Asiakkaille tulee tarjota uusiutuvaa kirjastoaineistoa ja -välineistöä, sekä heidän käytettävissään tulee olla kirjasto- ja tietopalvelualan henkilöstöä. (Kirjastolaki (904/1998) 2§ ja 3§.)

2.2 Yleisten kirjastojen tehtävät

Kuten kirjastolaissa (Kirjastolaki (904/1998) 2§) sanotaan: ”Yleisten kirjastojen kirjasto- ja tietopalvelujen tavoitteena on edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.”

Käytännössä yleisten kirjastojen tehtäviin kuuluvat esimerkiksi antaa kirjoja ja muuta aineistoa lainaksi, tarjota lehtiä luettavaksi, ylläpitää käsikirjastoa ja ohjata käyttäjiä kirjaston ja kirjallisuuden käyttämisessä. Kirjastot tarjoavat myös mahdollisuuden musiikin kuuntelemiseen, järjestävät lapsille mm. satutunteja ja muuta kulttuuritoimintaa, järjestävät kirjastonkäytön opetusta esimerkiksi koululuokille. (Kirjastotyön perusteet 1987, 14.) Lisäksi kirjastojen pitäisi tarjota verkko- ja etäpalveluja sekä huolehtia käyttäjien tiedonhallintataidoista (Kirjastostrategia 2010).

2.3 Yleisten kirjastojen henkilöstö

Kirjastolaitoksessa tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja tietopalvelukoulutuksen saanutta henkilöstöä (Kirjastolaki (904/1998) 8 §). Kirjastolaissa määritellään, että yleisessä kirjastossa henkilöstöstä 2/3 täytyy olla korkeakoulu-, opisto- tai ammatillinen perustutkinto. Tutkinnon täytyy sisältää vähintään 20 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. Lisäksi kunnan kirjasto- tai tietopalveluista vastaavalla henkilöllä täytyy olla suoritettuna ylempi korkeakoulututkinto, joka sisältää yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritettua 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. (Kirjastolaki (904/1998) 8§)

Vaikka kirjastojen käyttö on monipuolistunut ja lisääntynyt, sekä kirjasto- ja tietopalvelujen laatutase-edellytykset ovat nousseet, yleisissä kirjastoissa henkilötyövuosien määrä on vähentynyt 1990-luvulla 10 %. Kirjastoissa keskeisimpiäkin asiakaspalvelutehtäviä on hoidettu alalle kouluttamattoman määräaikaisen henkilöstön turvin. Kun huomioidaan kirjastohenkilöstön työ sisältöjen käsittelijöinä ja käytön opastajina, ei korkea-asteen koulutuksen saaneen henkilöstön määrä saisi enää pudota. Näin on kuitenkin tapahtunut. (Kirjastopoliittinenohjelma 2001-2004.)

Yleisissä kirjastoissakin on suuri määrä eri tehtävänimikkeitä ja yhteistä standardia ei ole. Myös se mihin työtehtäviin millä kelpoisuudella ja millä nimikkeellä kelpaa, on työnantajien päätettävissä. Työnantaja voi siis päättää, minkä tasoista henkilöstöä milloinkin tarvitaan mihinkin tehtävään. (Kekki 1999, 84.)

2.4 Kirjastotyö ja muutos

Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla on tapahtunut viime vuosina muutoksia ja tehtävien laajentumista. Työtehtävien laajentumista voidaan pitää työssä oppimisen kannalta positiivisena kehityspiirteenä. Se lisää työpaikan yhteistyötä ja parantaa työntekijöiden kehittymismahdollisuuksia. (Tuomisto 2000, 29-30.)

Perinteisiä toimintamuotoja kirjastossa ovat neuvonta, kaukopalvelu, käsikirjastotyö, paikallis- ja aluekokoelmat, lastenkirjastotyö, musiikkikirjastotyö, kirjastoautotoiminta,

sosiaalinen kirjastotyö, hakeutuva kirjastotyö ja kirjastot ja oheistoiminnot. Perinteisiä kirjastotöitä ovat esimerkiksi kirjastoaineiston valinta ja hankinta, luokitus ja luettelointi, lainauspalvelut, arkistotoimi ja automaatio. (Kirjastotyön perusteet 1987.) Monet perinteiset tehtävät pysyvät ennallaan, tällaisia töitä ovat esimerkiksi opastus kirjastonkäyttöön, tiedonhaun ohjaus ja satutunnit. Uusina tehtävinä ovat esimerkiksi uudet muodot tietopalvelussa ja aineiston hankintamenetelmissä, uudet aineistomuodot, verkkopalvelujen ja työasemien käytönopastus, tietopalvelun ja tiedonhallintataitojen opastus. (Kirjastostrategia 2010, 8-23.)

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan muutoksista on puhuttu paljon ja sen seurauksena uskotaan myös kirjastotyön muuttuvan ja laajentuvan. Tekijöitä, joiden uskotaan vaikuttavan kirjastotyön muutokseen, ovat mm. Internet ja digitaaliset kirjastot, palvelun muutokset, opetustaitojen lisääntynyt tarve sekä uudet tiedonkäyttäjät. (Fourie 2004, 63.) Esimerkiksi Gorman (2004, 14) on kuitenkin sitä mieltä, että kirjastoammattilaisen tehtävät ovat pysyneet melko samoina, vaikka tietotekniikka ja Internet ovatkin tuoneet omat muutoksensa. Blessinger (2002) on sen sijaan havainnut tietotekniikan muuttaneen paljon esimerkiksi tapaa, miten kirjastoammattilaiset hoitavat työnsä ja tuonut myös uusia velvollisuuksia. Blessinger on selvittänyt miten kirjastotyön rooli on muuttunut vuosina 1985–2000. Joitakin muutoksia, kuten Internetiä ja elektronisia aineistoja, on myös pelätty ja niiden on pelätty vaarantavan työpaikkojen määrää. Lopulta nämäkin muutokset ovat olleet lähinnä etu kaikille kirjastonhoitajille. Internetistä on todella hyötyä monella osa-alueella. Internetin ja muiden teknologian tuomien uutuuksien voidaan myös nähdä tuovan uusia tehtäviä, kuten verkkosivujen suunnittelua ja ylläpitoa, vikojenhallintaa ja tiedonhaun osaamista verkossa. Vaikka työtehtävien laajentuminen voidaankin nähdä positiivisena, eivät kaikki ole halukkaita tekemään uusia töitä – ainakaan entisellä palkalla. (Blessinger 2002.)

Uudet aineistot ja muuttuvat työtavat tuovat muutosta kirjastotyöhön. Esimerkiksi Karhulan (2005) mukaan uusien aineistojen, kuten elektronisten kirjojen, tuleminen laajentaa kirjastojen tehtäväkenttää sisällöntuotantoon. Lisäksi työn arvellaan olevan laajentumassa julkaisutoimintaan ja viestintään. Uudet tehtäväalueet ja palvelut eivät kuitenkaan ole syrjäyttäneet perinteisiä vaan ovat tulleet niiden rinnalle. (Karhula 2005, 152-155.)

Yhteistyökyvyn tärkeys korostuu kirjastojen laajentuvassa yhteistyössä. Yhteistyön lisääntyessä kirjastotyö keskittyy, hajautuu ja muotoutuu uudelleen. Uudet palvelut muuttavat kirjastotyötä enemmän sisältöjen ja koulutuksen asiantuntijatyöksi. Verkkopalvelut tuovat omat osaamishaasteensa työhön. Karhulan mukaan osaamista tulisi laajentaa etenkin seuraavilla alueilla: neuvonnan ja tiedonhallinnan verkkopalvelut, sisällöntuotanto, verkkoviestintä, lisäpalvelujen ja uusien teknologioiden kehittäminen, kuva-, ääni- ja arkistoaineistojen kehittäminen, palvelukanavien ja niiden yhdistelmien tuntemus, asiakkuuden ja laadun hallinnan menetelmät, tekijänoikeuksien ja sopimusneuvottelujen hallinta. (Karhula 2005, 152-166.)

Kirjastojen tulevaisuudesta on monenlaisia visioita. Etenkin tietotekniikan muutoksien uskotaan vaikuttavan työhön. Toisaalta kirjastotyön ydintehtävä korostuu: informaation jäsentäminen ja järjestäminen sekä asiakkaille haku ja aineiston käyttöön saattaminen ovat entistä tärkeämpiä. On myös huomattava, että useat verkkopalvelut ovat perinteisiä palveluita uudessa muodossa. Asiakaspalvelu on monipuolistuneessa kirjastotyössä yhä tärkeämpää. Perinteisten taitojen lisäksi on osattava myös tietotekniikan käyttö sekä käyttäjien opastus tiedonhaussa ja palveluista tiedottaminen. (Kirjastopoliittinen ohjelma 2001-2004.) Selvää on kuitenkin se, että uudenlaiset palvelut ja aineistomuodot tuovat oman lisänsä tulevaisuuden kirjastoihin. Myös esimerkiksi automaation lisääntyminen kirjastoissa vaikuttaa työhön.

2.5 Kirjastotyössä tarvittavat tiedot ja taidot

Minkälaisia taitoja kirjastotyössä sitten tarvitaan tulevaisuudessa? Tulevaisuuden kirjastoissa tarvitaan yhä laajempaa osaamista. Uusien ja perinteisten taitojen lisäksi kirjastoissa tarvitaan myös uudenlaista asennetta. Kun tiedontulva kasvaa, muuttuvat työtavat ja tekniikat. Tulevaisuudessa kirjastonhoitajilta kaivataan joustavuutta, kriittistä ajattelua, yhteistyökykyä ja jatkuvaa oppimista. (Hillenbrand 2005.) Tieteentekijöiden liiton kirjastotyöryhmän mukaan kirjastonhoitajan ja informaation työntekijän työ edellyttää mm. asiantuntijuuteen perustuvaa osaamista, kuten jatkuvaa tiedonhankintaa, tiedon jäsenystä ja tiedonhallintaa. Lisäksi työssä tarvitaan monipuolista kielitaitoa, käsitteiden hallintaa, käsitystä tutkimustyöstä, eri tieteenalojen tuntemusta, valmiutta kouluttautua ajan vaatimuksiin sekä kokonaisuuden ja muutoksen hallintaa. Tehtävistä suoriutuminen vaatii

akateemista koulutusta ja kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusta. Työ voi olla laaja-alaista tai kapeaan alueeseen keskittyntä. (Kirjasto- ja tietopalvelu –asiantuntijan työ 1999.)

Siitä kuinka paljon tarvitaan esimerkiksi erilaisia atk-taitoja, on paljon erilaisia mielipiteitä. Osan (esimerkiksi Blessinger 2002) mielestä monipuoliset atk-taidot ovat tulevaisuudessa välttämättömiä, osa (esimerkiksi Fourie 2004) taas uskoo, ettei kirjasto tarvitse loputtomasti IT-osaajia. Kirjastoammattilaiselle luetellaan lukuisia tietoja ja taitoja, joita tarvittaisiin. On kuitenkin epärealistista olettaa, että kenelläkään olisi kaikkia näitä taitoja. Tärkeää olisi, että osaisi perustaidot ja jonkin erikoisalueen. Myös yleissivistyksestä on etua erityisesti yleisissä kirjastoissa.

Kirjallisuudessa yksi eniten mainituista taidoista ovat pedagogiset taidot (Autio 2001, 40; Gorman 2004; Hillenbrand 2005; Huotari ym. 2006; Kivelä & Korkeila 1999, 9; Miller 2005; Minkkinen 2005, 71; Piukkula 2002, 94). Pedagogisten taitojen tarve on huomioitu myös kirjastostrategiassa. Pedagogisia informaattikkoja kaivattaisiin vaikka joka kuntaan. (Kirjastostrategia 2010, 22.) Pedagogisen taidon lisääntyntä tarvetta tulevaisuudessa uskotaan tarvittavan mm. lisääntyneistä opetustehtävistä johtuen. Kirjastonkäytön opetuksen lisäksi kirjastoissa opetetaan mahdollisesti tulevaisuudessa yhä enemmän myös elektronisten tietolähteiden käyttöä, Internetin käyttöä ja tiedonhakuja. Karhulan (2005, 154) mukaan kaikille kansalaisille tulee tarjota mahdollisuus päästä tietoverkkoihin ja siten kirjastojen tehtävään kuuluu myös elektronistentiedonlähteiden opastus ja koulutus. Digitaaliset kirjastot ovat siis todellisuutta ja niiden kanssa olisi osattava työskennellä hyvin. Tarvitaan yhä enemmän valmiuksia myös muilta tieteenaloilta. On varauduttava tekemään enemmän yhteistyötä muiden tieteenalojen kanssa. (Miller, 2005). Tietotekniikka on muuttanut kirjaston työtehtäviä ja tuonut myös uusia tehtäviä tullessaan. Siten myös kirjastohenkilöstön ammattitaidolle on tullut uusia vaatimuksia. (Blessinger 2002.)

Yliopistokoulutetun henkilöstön on huomattu vähenevän kirjastoissa, vaikka sitä tarvittaisiin yhä enemmän. Siten henkilöstön osaamistasoa on tarpeen nostaa. Hybridikirjasto, jolla tarkoitetaan perinteisen palvelutoiminnan ja yksinomaan elektronisia aineistoja välittävän kirjaston yhdistelmää, on vaativa työpaikka, jossa on pystyttävä hallitsemaan laajoja sisältöalueita. Myös verkkoaineiston käytön ohjaaminen edellyttää

uusia taitoja. Koska myös yksityisellä sektorilla on kasvava tarve alalta valmistuneisiin, olisi kirjastojen pystyttävä kilpailemaan työmarkkinoilla. Henkilöstön osaamista tulee ylläpitää ja lisätä täydennyskoulutuksella. Tiedonhallintataidot olisivat tärkeitä alueita koulutuksessa ja niiden opetuksesta vastaamaan täytyisi saada kirjasto- ja informaatioalan koulutuksen saaneita henkilöitä. (Kirjastostrategia 2010, 8-23.)

Tieteentekijöiden liiton kirjastoryhmä (1999) on määritellyt kirjastotyön perusalueita ja mitä taitoja niissä tarvitaan. Sisällönkuvailu vaatii mm. aihealueen hallintaa ja päättelykykyä, informaatiotutkimuksen koulutuksessa saatuja perustietoja, kielitaitoa ja tutkimustoiminnan tuntemista. Lisäksi sisällönkuvailussa vaaditaan yhteistyökykyä, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Tietopalvelutyö vaatii tietolähteiden tuntemusta, tiedonhankinnan menetelmien ja taitojen syvällistä tuntemista, tiedon muokkaamistaitoja ja kieli- ja vuorovaikutustaitoja. Tietopalvelutyö on kriittisin osa asiakaspalvelua, josta on hyötyä muuhun kirjastotyöhön, kuten aineiston valintaan. Suhdetoiminta, tiedotus ja markkinointi vaativat viestintävälineiden tuntemusta, tietotekniikan taitoja ja toimittajan taitoja. Lisäksi esiintymiskyky sekä ihmissuhde- ja yhteistyötaidot ovat tarpeen. Tiedonhankintataitojen opetus vaatii asiantuntemusta ja ajankohtaisuutta, opetus- ja atk-taitoja. Luettelointi ja tietokantatyö vaativat asiantuntijalta tiedon hankkimiseen, soveltamiseen, jäsentämiseen ja välittämiseen liittyviä teoreettisia tietoja. Lisäksi tarvitaan taitoja mm. ongelmanratkaisussa, kielessä ja tiedonhaussa. Kokoelmatyö edellyttää aihealueen tuntemusta ja hyvää kielitaitoa. Tietoverkkotyössä kokonaisuuksien hallinta- ja analysointitaidot ovat tarpeen. Myös yhteistyö-, koulutus- ja viestintätaidot ovat työn vaatimuksia. Pienen kirjaston informaatiotyö vaatii alan kaikkien tehtävien tuntemusta, koska yksikössä on mahdollisesti vain yksi alan asiantuntija. (Kirjasto- ja tietopalvelu – asiantuntijan työ 1999.)

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen olisi tärkeää valmistaa opiskelijoita uudenlaiseen toimintaympäristöön, jossa kirjastonhoitajien pitää pystyä työskentelemään yhä enemmän muiden ryhmien kanssa. Toisaalta yksilöinä kirjastonhoitajien edellytetään olevan kiinnostuneita välittämään palveluja itsenäiskäyttäjille (Juznic & Urbanija 2004, 325). Lisäksi Gorman (2003) pohtii pitäisikö koulutukseen sisällyttää kirjallisuuden klassikkojen tuntemus ja sitä kautta myös taito jakaa tietoa niistä muille. Ainakin yleisessä kirjastossa nämä taidot olisivat tarpeen. (Gorman 2003, 50-51.)

Euroopan Neuvosto ehdottaa, että informaatioalan asiantuntijuus voisi jakautua informaatioasiantuntijuuteen ja tietoasiantuntijuuteen. Nämä eroavat toisistaan siten, että informaatioasiantuntijuus keskittyy informaation ja tiedon tarjontaan kun taas tietoasiantuntija keskittyy tiedon hyödyntämisen maksimointiin. Informaatioasiantuntijuus edellyttää esimerkiksi tiedonhankinnan ja -haun, tiedon arvioinnin, yhdistelyn ja tuottamisen hallintaa teoriassa ja käytännössä. Informaatioasiantuntijuus edellyttää erityisesti teknistä osaamista. Tietoasiantuntijuus pyrkiessään tiedon hyödyntämisen maksimointiin perustuu johtamisen osaamiselle, joka edellyttää mm. kykyä analyyttiseen ajatteluun ja ongelmanratkaisuun sekä strategiseen osaamiseen. (Huotari 2003, 11-13.)

2.6 Aiempia kirjastotyötä käsitteleviä tutkimuksia

Miten kirjastonhoitajan ammattikuva on muuttunut 1970-luvun jälkeen? Kalevi Tomperi (1971) tutki tätä kysely- ja haastattelumenetelmällä. Kysely oli osoitettu kaikille Suomen kirjastonhoitajille. Tutkimuksen kyselyn vastausprosentti oli erittäin korkea (83,4 %), joten tutkimus antaa edustavan kuvan ajan koko kirjastonhoitajakunnasta. Tutkimustulokset osoittavat, että 70-luvulla kirjastonhoitaja näytti tekevän kaikkia kirjastoalan töitä. Yleisissä kirjastoissa mm. lainaustyö vei runsaasti kirjastonhoitajien työaika. Tutkimuksen mukaan aineiston valinta ja neuvontatyö olivat tärkeitä tehtäviä. (Tomperi 1971, 54-102.) Näiden tehtävien merkitys on suuri tänäkin päivänä.

Tomperin (1971) tutkimuksessa yleisissä kirjastoissa tärkeitä tehtäviä olivat myös lastenkirjastotoiminnan erityistyömuodot sekä kerhotoiminta. Dokumentaatiota pidettiin tärkeänä vain tieteellisissä kirjastoissa. Muita kirjastonhoitajan työtehtäviä olivat esimerkiksi arkistojen järjestely, siirtokirjakokoelmat ja leikekokoelma sekä luennointi koulussa, satutunnit, toimitustyö, osallistuminen lehtityöhön, yleisen järjestyksen valvonta ja puhelinpalvelu. Informaatikon keskeisiin työtehtäviin kuuluivat neuvonta, dokumentaatio sekä aineiston valinta. Myös aineiston hankinta ja käyttökuntoon saattaminen sekä suhde- ja tiedotustoiminta kuuluivat informaatioille. (Tomperi 1971, 54-102.)

Australiassa tutkittiin mitä tietoja ja taitoja pidetään tärkeinä kirjasto- ja informaatiopalvelutyössä. Tutkimus suoritettiin kyselynä tietystä yliopistosta vuoden 1974

jälkeen valmistuneille 750 opiskelijalla. Otosta pidettiin liian pienenä, mutta tietoa koulutusohjelman kehittämiseen silti saatiin. Viestintätaitoja pidetään tärkeinä, ydinalueista tärkeimpinä pidettiin tietopalveluita ja tieto-organisaatioita. Tärkeimmiksi taidoiksi mainittiin mm. sekä uusien että vanhojen tiedonlähteiden tehokas käyttö ja tuntemus sekä asiakkaan tiedontarpeiden tyydyttäminen tehokkaasti. (Middleton, 2003).

Näätänen (2004) tutki pro gradu –tutkielmassa kirjastohenkilöstön osaamisalueita ja määrällistä tarvetta lähitulevaisuudessa. Näätänen tutki osaamisalueita delfoi-menetelmällä, joka on tulevaisuuden arviointia asiantuntijataholta. Tulokset osoittavat, että taidot, joilla on suuri merkitys tulevaisuudessa, ovat hallinto- ja taloustieto, viestintätaidot, tiedonhaku, -hallinta ja -hankinta, kielitaito ja markkinointi, tiedon välittymisen ja -tarpeiden teoreettinen ymmärrys ja jonkin alan erikoisosaaminen. Merkityksellisiä ovat myös tietotekninen osaaminen, ihmissuhdetaidot ja sidosryhmien tuntemus. Vähiten merkityksellisenä pidettiin kirjallisuuden tuntemusta. Yleisissä kirjastoissa tärkeitä taitoja ovat ihmissuhdetaidot, asiakaspalvelu, viestintä ja vuorovaikutustaidot. Näitä perusteltiin asiakaskunnan heterogeenisyydellä. Tärkeinä pidettiin myös tietoteknisiä taitoja sekä tiedonhaku, -hallinta- ja -hankintataitoja. Yleissivistys on tärkeää, jotta voisi olla alan asiantuntija. Markkinointi ja tiedotus nähtiin tärkeäksi erityisesti resursseista kilpailtaessa. (Näätänen 2004.)

2.7 Yhteenveto

Suomessa yleisiä kirjastoja tai sen palveluja tulisi lain mukaan olla jokaisessa kunnassa. Lisäksi laissa määritellään, että yleisessä kirjastossa henkilöstöstä 2/3 täytyy olla korkeakoulu-, opisto- tai ammatillinen perustutkinto. Tutkinnon täytyy sisältää vähintään 20 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. Lisäksi kunnan kirjasto- tai tietopalveluista vastaavalla henkilöllä täytyy olla suoritettuna ylempi korkeakoulututkinto, joka sisältää yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suoritettut 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan aine- tai ammatilliset opinnot. Yleisten kirjastojen perustehtävät kuvataan seuraavasti: ”Yleisten kirjastojen kirjasto- ja tietopalvelujen tavoitteena on edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.”

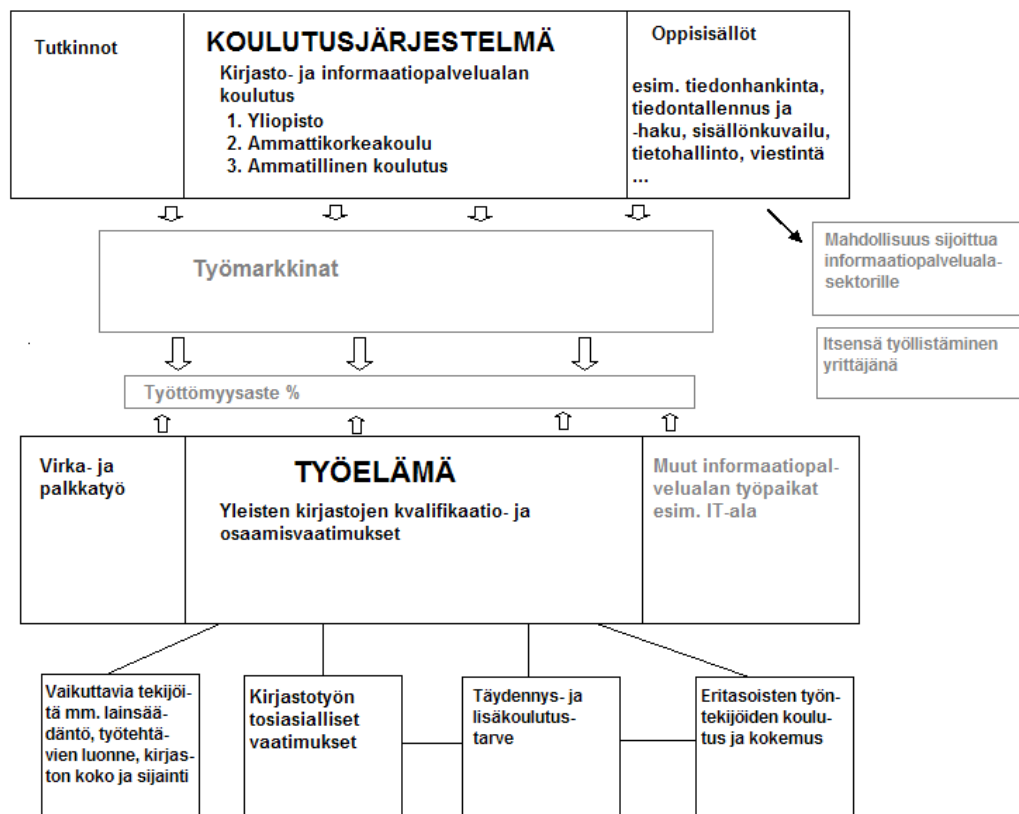
Perinteisiä kirjaston työmuotoja ovat esimerkiksi neuvonta, kaukopalvelu, käsikirjastotyö, paikallis- ja aluekokoelmatyö, lastenkirjastotyö, musiikkikirjastotyö, kirjastoautotoiminta, sosiaalinen kirjastotyö, hakeutuva kirjastotyö sekä kirjastot ja oheistoiminnot. Perinteisiä kirjastotoita ovat esimerkiksi kirjastoaineiston valinta ja hankinta, asiasanoitus eli indeksointi, luokitus ja luettelointi sekä lainauspalvelut. Uuden tietotekniikan hyödyntämisen ja tiimityöskentelyn lisääntyessä myös työtehtävät saattavat osittain muuttua ja laajentua. Tällaisia työmuotoja ja –tehtäviä ovat esimerkiksi uudet tietopalvelumuodot, uudet aineistonhankintamenetelmät sekä uudet aineistomuodot. Kirjastotyön tehtäväkentän uskotaan tulevaisuudessa laajenevan esimerkiksi sisällöntuotantoon ja julkaisutoimintaan.

Tähän tutkielmaan mukaan otetuista aiemmista kirjastotyötä käsittelevistä tutkimuksista kaksi on suomalaisia ja yksi kansainvälinen. Tomperin tutkimus on 1970-luvulta, joten sen antama kuva poikkeaa jokseenkin kansainvälisestä ja suomalaisesta 2000-luvulla tehdystä tutkimuksesta. Näiden kolmen tutkimuksen tuloksissa on kuitenkin sekä eroja että yhtäläisyyksiä. Tomperin tutkimuksessa 1970-luvulla tärkeitä tehtäviä kirjastoissa olivat aineiston valinta, neuvontatyö sekä lastenkirjastotyön erikoistymuodot. Nämä tehtävät ovat tänäkin päivänä keskeisiä kirjastotyössä. Näätäsen pro gradu –tutkielmassa tuli esiin tulevaisuuden kannalta tärkeitä tietoja ja taitoja yleisissä kirjastoissa. Mainitut taidot liittyvät palveluun ja yhteistyöhön: ihmissuhdetaitoja, asiakaspalvelua, viestintää ja vuorovaikutustaitoja. Lisäksi tietoteknisiä taitoja pidettiin keskeisinä. Myös kansainvälisen tutkimuksen mukaan tärkeitä taitoja ovat viestintätaidot sekä asiakkaan tiedontarpeiden tyydyttäminen tehokkaasti. Lisäksi tärkeänä pidetään uusien ja vanhojen tiedonlähteiden käyttöä ja tuntemusta.

3 KOULUTUSJÄRJESTELMÄ JA TYÖELÄMÄN VAATIMUKSET KIRJASTO- JA INFORMAATIOPALVELUALALLA

3.1 Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusjärjestelmä

Tämän tutkimuksen teorettinen viitekehys koostuu Silvennoisen, Naumasen ja Hautalan (1994) koulutussosiologian tieteenalalta esittämän koulutuksen ja työelämän välisiä yhteyksiä ja suhteita kuvaavan mallin sovelluksesta siten, että mukaan on liitetty kirjasto- ja informaatiopalvelualan sekä yleisten kirjastojen näkökulmat (ks. kuvio 1). Viitekehykseen on sijoitettu myös kirjasto- ja informaatiopalvelualan kolme koulutustasoa Suomessa sekä niiden keskeiset oppisisällöt soveltaen Wilsonin (2001) mallia ja Ingwersenin (1991) jäsennyistä.



KUVIO 1. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusjärjestelmä sekä yleisten kirjastojen kvalifikaatio- ja osaamisvaatimusten suhdetta kuvaava viitekehys. (Mukaiilu Silvennoinen, Naumanen & Hautala 1994, 161.)

Tämän tutkimuksen kannalta tärkeimpiä osa-alueita viitekehyksessä ovat koulutusjärjestelmä ja oppisisällöt sekä niiden suhde työelämän tosiasiallisiin vaatimuksiin. Työelämän yhteydessä olennaisimmat osa-alueet ovat kirjastojen työtehtävien kvalifikaatio- ja osaamisvaatimukset eli minkälaisia vaatimuksia kirjastotyö tekijöilleen asettaa. Merkittäviä seikkoja ovat yhtäältä kirjastojen kvalifikaatiovaatimuksiin vaikuttavat tekijät kuten lainsäädäntö, ja toisaalta työntekijöille asetetut osaamisvaatimukset kuten kirjastojen todellinen osaamistaso ja koulutustarve. Tässä tutkimuksessa itsensä työllistämiseen ja uusiin elinkeinoihin (mihin kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus myös valmistaa, ja jotka voivat työllistää) ei kiinnitetä huomiota, vaan ne rajataan tarkastelun ulkopuolelle. (Ks. kuvio 1.)

Koulutuksesta valmistuneella henkilöllä on mahdollisuus sijoittua työmarkkinoiden kautta, jotka tässä tapauksessa tarjoavat kirjasto- ja informaatiopalvelualan työpaikkoja, työelämään. Myös itsensä työllistäminen eli yrittäjäksi ryhtyminen on mahdollista. Silvennoisen, Naumasan ja Hautalan (1994) viitekehyksessä on huomioitu myös työttömyys, johon ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa kiinnitetä huomiota. Yleisesti alan työllisyystilanne toistaiseksi on ollut suhteellisen hyvä. Viitekehyksessä työelämän osa-alueella uudet elinkeinot voisivat kirjasto- ja informaatiopalvelualalla tarkoittaa esimerkiksi IT-alan työpaikkoja. Niitä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa käsitellä. (Ks. kuvio 1.)

Työelämän palkka- ja virkatyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yleisten kirjastojen palkka- ja virkatyöntekoa. Palkka- ja virkatyöhön liittyy myös työssä oppiminen ja hiljaisen tiedon kertyminen, jotka ovat merkittäviä asioita asiantuntijuutta vaativassa kirjastotyössä. Tässä tutkimuksessa keskitytään vain yleisiin kirjastoihin, vaikka koulutus valmistaa kirjasto- ja informaatiopalvelualan työtehtäviin myös muissa organisaatioissa. Kirjastojen osaamis- ja kvalifikaatiovaatimukset ovat niitä kirjastotyössä tarvittavia tietoja ja taitoja, joita myös tällä tutkimuksella pyritään selvittämään. Kirjastotyön osaamis- ja kvalifikaatiovaatimuksiin saattavat vaikuttaa mm. lainsäädäntö, työtehtävien luonne, kirjaston koko ja maantieteellinen sijainti sekä erilaiset työn suorittamisen käytännöt eri kirjastoissa. Kirjastojen osaamis- ja kvalifikaatiovaatimukset saattavat olla erilaisia kuin mitä osaaminen kirjastoissa todella on, joten kirjastojen työtehtävien tosiasialliset vaatimukset on mallissa rajattu omaksi alueekseen. Tähän liittyy mahdollinen

lisäkoulutuksen tarve, joka voi vaihdella työntekijöiden kesken esimerkiksi heidän eritasoisten koulutuksen ja kokemuksen seurauksena. (Ks. kuvio 1.)

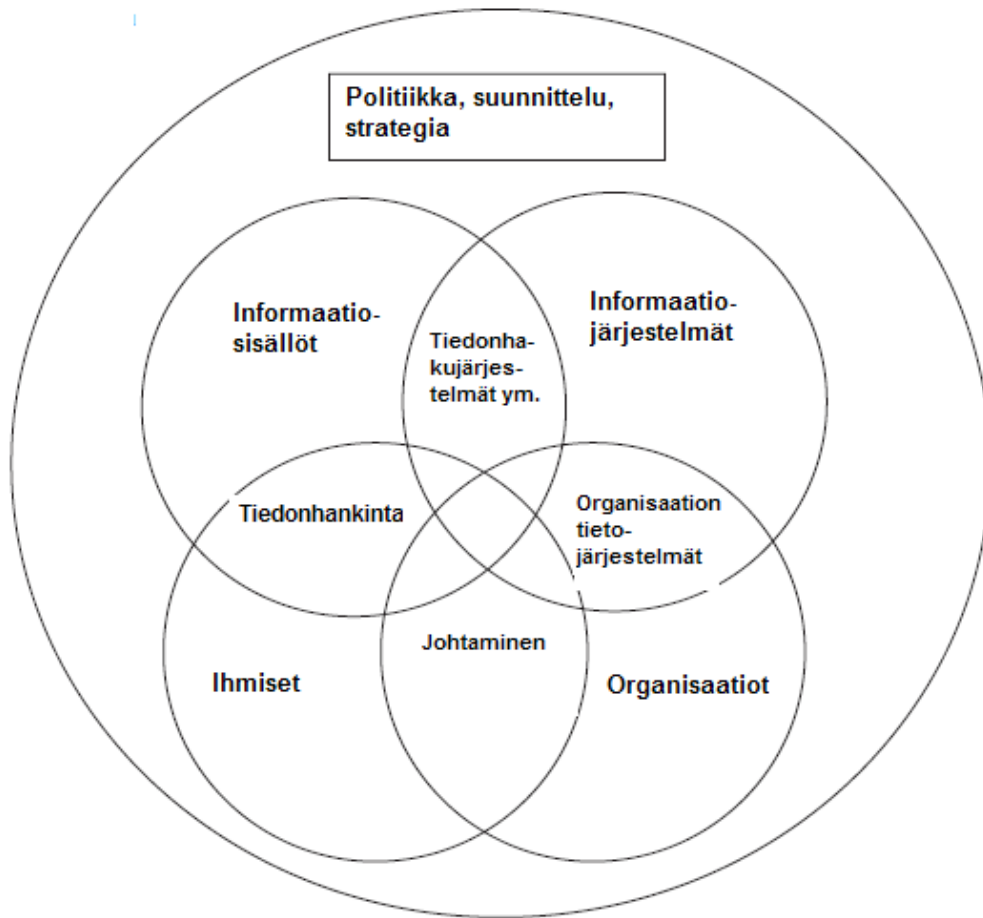
Työnteon kannalta relevanttien kvalifikaatioiden ja osaamisen tuottamisen problematiikka juontuu koulutuksen ja työelämän erillisyydestä. Koulutusjärjestelmä tuottaa jatkuvasti uusia tutkinnonsuorittaneita eli potentiaalisia työntekijöitä työmarkkinoille. Toisaalta joillakin aloilla, kuten kirjastoalalla, työn vaatimukset muuttuvat nopeammin kuin mihin jäykkä ja hidaskoulutusjärjestelmä mahdollisesti pystyy valmentamaan. Siten perinteiset tutkinnot ja muuttuvan työelämän vaatimukset, sekä virka-asetukset konkreettisine tehtävineen, eivät aina sovit hyvin toisiinsa. Vaikka aikaisemminkaan koulutuksen antamat valmiudet ja työelämän vaatimukset eivät soveltuneet täysin yhteen, niiden yhteensovittaminen on nykyisin vielä hankalampaa johtuen mm. virka-asetusten vaihtelusta, hierarkioiden madaltumisesta ja rajojen liudentumisesta. Lisäksi työntekijöiden odotetaan siirtyvän työtehtävistä toisiin omassa organisaatiossaan muutenkin. (Silvennoinen, Naumanen & Hautala 1994, 160-161.)

3.1.1 Oppisisältöjä hahmottava Wilsonin malli

T.D. Wilson (2001) ehdottaa, että informaatiotutkimus akateemisena oppiaineena tulisi hahmottaa neljän osa-alueen interaktioina. Nämä osa-alueet ovat:

- A. informaatioisisällöt
- B. informaatiojärjestelmät
- C. ihmiset
- D. organisaatiot. (Ks. kuvio 2.)

Hänen mukaansa mallin avulla voidaan suunnitella alan oppisisältöjä tai tarkastella, miten nykyiset oppisisällöt ovat edustettuina esimerkiksi eri opetussuunnitelmissa tai koulutusohjelmissa. Hän ehdottaa, että mallin mukaan opetuksessa voi keskittyä joko yhteen osa-alueeseen tai jakaa oppisisällöt kaikkiin neljään osa-alueeseen.



KUVIO 2. Informaatiotutkimuksen oppisisältöjä hahmottava malli. (Mukailtu Wilson 2001, 437.)

Wilsonin mukaan ensimmäistä osa-aluetta (A) eli informaatio-sisältöjä voidaan kutsua myös tiedonlähteiksi. Informaatio-sisällöillä tarkoitetaan tiedonlähteiden hallintaa eli kirjasto- ja informaatiopalveluiden perinteistä toimintaa. Nykyisin tiedonlähteiden määrä on Internetin, WWW:n ja elektronisten julkaisujen myötä lisääntynyt runsaasti. Tämä on johtanut siihen, että sisällönhallinta on tullut yhä tärkeämmäksi. Wilsonin mukaan sisällönhallinta tarkoittaa tiedon identifioimista, organisoimista ja tarjoamista käyttöä varten. Toinen osa-alue (B) eli informaatiojärjestelmät ovat Wilsonin mukaan erillinen ala opinnoissa. Informaatiojärjestelmissä on teknologian lisäksi huomioitu myös inhimilliset järjestelmät eli ihmiset, jotka hallitsevat tietojärjestelmiä organisoidessaan tiedonlähteitä. Informaatioteknologian lisäksi myös viestintä kytkeytyy tähän osa-alueeseen. Wilsonin mallissa kolmas ryhmä (C) eli ihmiset sisältää sekä tiedonkäyttäjät että tiedontarjoajat, jotka hallitsevat ja käyttävät informaatiojärjestelmiä ja -palveluita. Ryhmään kuuluvat

myös informaation tuottajaorganisaatioiden johtajat sekä ne organisaatiot, joiden organisaatorakenteessa on informaatiojärjestelmiä ja palveluita. Tämän osa-alueen moninaisuus ja laajuus on kaikkein monimutkaisin. Neljäs osa-alue (D) on organisaatiot, joita on Wilsonin mukaan kolmenlaisia: 1. julkaisijat, jotka tuottavat informaatioisisältöjä ja jotka on tärkeä osa informaatioketjua, 2. kirjastot sekä muut tiedontarjoajat ja organisaatiot, jotka perinteisesti hallitsevat tietoa ja 3. organisaatiot, joissa tietoa hallitaan ja joissa ihmiset käyttävät tietoa.

Edellä kuvattuja neljää sisällöllistä osa-aluetta voidaan yhdistellä ja niiden mahdollisia sisältöjä voidaan kuvailla esimerkiksi seuraavasti:

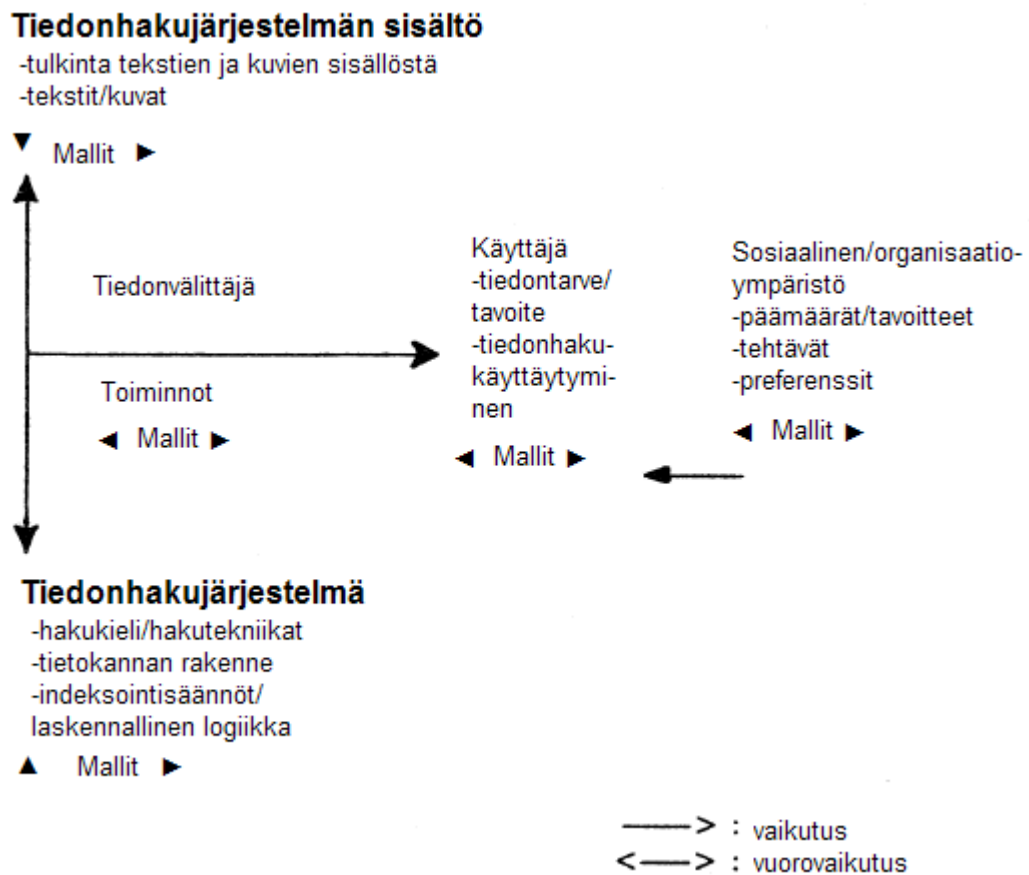
- A. informaatioisisällöt
- B. informaatiojärjestelmät
AB järjestelmien avulla voidaan hallita sisältöjä: tiedonhakujärjestelmät, digitaaliset kirjastot, elektroniset julkaisujärjestelmät
- C. Ihmiset
CA ihmiset vuorovaikutuksessa sisältöön: lukeminen, tiedonkäyttö, oppiminen
CB ihmiset vuorovaikutuksessa järjestelmään: tiedonhankinta ja -haku
- D. organisaatiot
DA sisältöä tuottavat organisaatiot
DB organisaation tietojärjestelmät
DC johtaminen
- E. politiikka, suunnittelu, strategiat. (Ks. kuvio 2.)

Wilsonin lisäksi kirjasto- ja informaatiopalvelualan keskeisiä sisältöalueita ovat hahmotelleet muutkin tutkijat. Ingwersenin (1991) kognitiiviseen lähestymistapaan kytkeytyvä jäsenyys tiedonhaun vuorovaikutteisuudesta kuvaa tiedonhakujärjestelmän sisällön ja ominaisuuksien sekä välittäjän ja käyttäjän välisiä suhteita.

3.1.2 Ingwersenin jäsenyys informaatiotutkimuksesta

Ingwersenin (1991) tiedonhaun vuorovaikutuksellisuutta jäsentävän mallin keskeiset elementit ovat tiedonkäyttäjä sekä häneen vaikuttavat sosiaalinen ja organisatorinen ympäristö, tiedonhakujärjestelmä, tiedonvälittäjä, käyttöliittymä ja informaatio-objektit.

(Ingwersen 2002, 16.) (Ks. kuvio 3.) Tämän jäsenyyksen avulla Ingwersen kuvaa informaatiotutkimuksen keskeisimpiä tutkimuskohteita ja niiden välisiä suhteita.



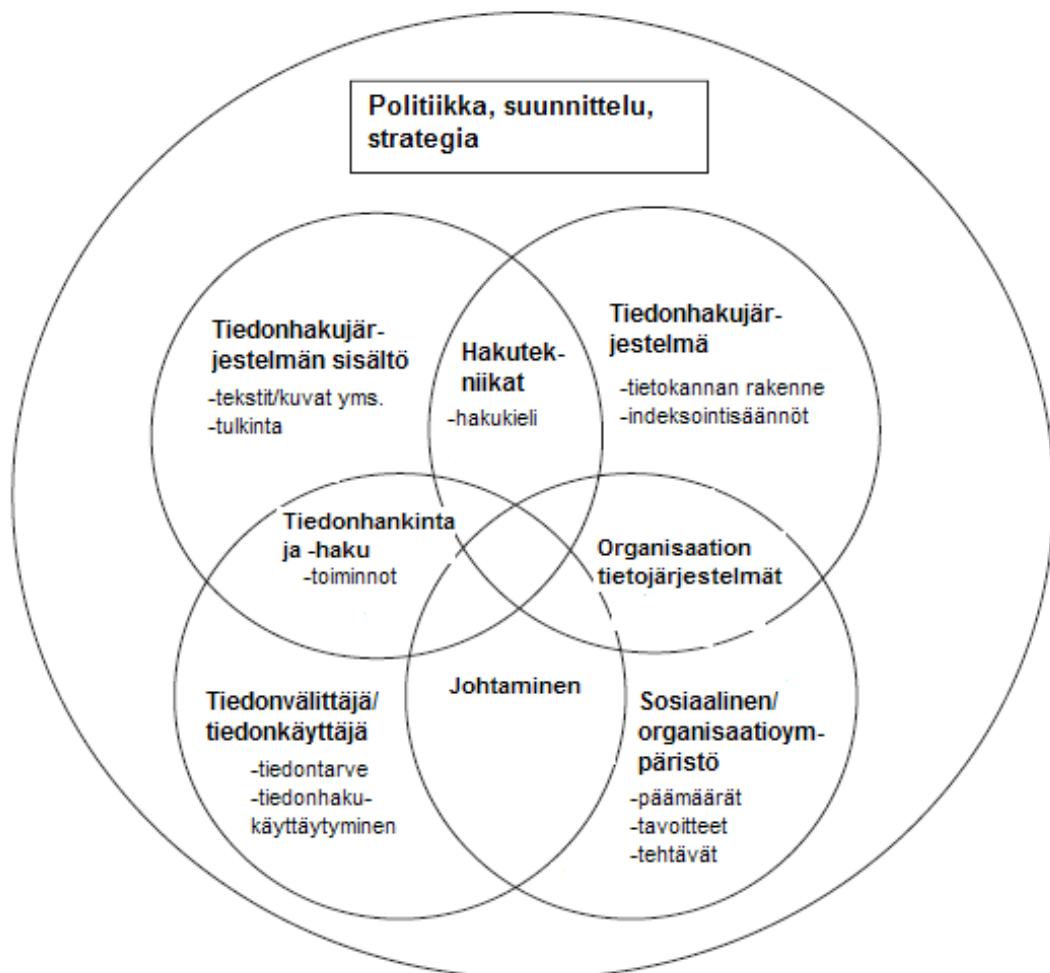
KUVIO 3. Yksinkertaistettu kognitiivinen malli tiedonhaun vuorovaikutuksellisuudesta. (Ingwersen 2002, 16.)

Mallissa tiedonhakujärjestelmän sisältö (IR System Objects) sisältää tulkinnan tekstin tai kuvien sisällöstä sisällönkuvailun keinoin ja lisäksi tekstit ja kuvat itsessään. Kuvaukset on luotu sovellettujen sääntöjen perusteella tai tiedonhakujärjestelmän algoritmeista. Tiedonhakujärjestelmän ominaisuudet (IR System Setting) koostuvat erilaisista työkalurakenteista, kuten esimerkiksi hakutekniikat ja sisällönkuvailun säännöt. Tiedonhakujärjestelmä esittää suunnittelijan mielikuvan siitä, miten objektit toimivat tietojärjestelmässä. Käyttöliittymää käyttää useimmiten välittäjä eli esimerkiksi kirjastonhoitaja tai informaattikko, joka hakee käyttäjille tietoa. Käyttöliittymät toimivat tiettyjen periaatteiden mukaisesti. Yksilöllä tai käyttäjällä on jokin tiedontarve, joka hänen täytyy tyydyttää. Tiedontarve voi liittyä esimerkiksi työhön tai johonkin kiinnostuksen

kohteeseen. Hän tarvitsee tietoa jotakin päämäärää tai tarkoitusta varten. Eri yksilöiden tiedonhakukäyttäytyminen voi olla erilaista. Sosiaalinen tai organisaatioympäristö päämäärineen ja tavoitteineen vaikuttaa tiedonhakuun. (Ks. kuvio 3.) (Ingwersen 2002, 16-17.)

3.1.3 Yhdistetty malli oppisisältöjen jäsentämiseksi

Tätä pro gradu –tutkielmaa varten yhdistettiin Wilsonin malli ja Ingwersenin jäsenys malliksi, jota käytetään alan keskeisten oppisisältöjen jäsentämiseen (ks. kuvio 4).



KUVIO 4. Yhdistetty malli oppisisältöjen jäsentämiseksi.

Mallin avulla toteutetaan jokaisen kolmen koulutustason koulutusohjelmien sisällönanalyysi niiden keskeisten oppisisältöjen erittelemiseksi. (Ks. s. 42.)

3.2 Koulutus Suomessa

Suomessa kirjasto- ja informaatiopalvelualaa on mahdollista opiskella yliopistossa, ammattikorkeakoulussa tai ammatillisessa oppilaitoksessa. Kirjasto- ja informaatiopalvelualaa voi opiskella myös oppisopimuskoulutuksella (Aaltonen 2004). Korkeakoulututkintoihin kuuluvat yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa suoritettut tutkinnot. Yliopistossa voi suorittaa kandidaatin, maisterin, lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja. Ammattikorkeakoulusta valmistutaan kirjasto- ja tietopalvelualan tradenomiksi. Ammatillisessa koulutuksessa, johon voi hakea suoraan peruskoulusta tai lukiosta, voi suorittaa liiketalouden perustutkinnon informaatio- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelmassa. (Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus.) Myös ammattitutkinnon suorittaminen on mahdollista, mutta se on tarkoitettu lähinnä päteväyttämiskoulutukseksi jo alalla työskenteleville. Ammattitutkinnon tarkoitus on ajankohtaistaa tietoja, opettaa uusia taitoja ja päteväittää. Tässä tutkimuksessa ammattitutkinto on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. (Ks. liite 1.)

Suomessa informaatiotutkimusta on voinut opiskella yliopistossa vuodesta 1971. Aikaisemmin tieteenala oli nimeltään kirjastotiede ja informatiikka. Nykyisin yliopisto-opetusta annetaan kolmessa yliopistossa. Yliopisto-opetusta informaatiotutkimuksen alalla annetaan Oulun yliopistossa, Tampereen yliopistossa ja Åbo Akademiassa. Yliopistosta valmistuvat sijoittuvat pääasiassa johto- ja esimiestehtäviin, erilaisiin kirjastonhoitajan tehtäviin sekä tietopalveluihin ja yrityssectorille. (Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus.)

Kirjasto- ja tietopalvelualaa voi myös opiskella kolmessa ammattikorkeakoulussa: Oulun ammattikorkeakoulussa, Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja Turun ammattikorkeakoulussa. Ammattikorkeakoulut ovat suhteellisen uusi oppilaitosmuoto Suomessa, sillä opetusta on tarjottu vasta vuodesta 1993. Tätä vastaa aikaisempi opistotasoinen koulutus. Ammattikorkeakoulun tutkinnon suorittaneista voi työnantaja päättää mihin tehtäviin ja millä nimikkeellä heidät työllistetään. Tradenomeja on sijoittunut yleisiin kirjastoihin, ammattikorkeakoulukirjastoihin, oppilaitoskirjastoihin ja yrityksiin. (Kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelma.)

Ammatillisessa koulutuksessa suoritetaan liiketalouden perustutkinto, jossa voi suuntautua informaatio- ja kirjastoalan koulutusohjelmaan. Perustutkinnon jälkeen voi siirtyä jatkamaan opintoja ammattikorkeakouluun tai yliopistoon. Ammatillista koulutusta kirjastoalalle annetaan esimerkiksi Helsingissä, Heinolassa, Seinäjoella ja Valkeakoskella. (Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus.)

3.3 Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus

3.3.1 Koulutustavoitteet

Mitä tuleville kirjastotyöntekijöille tulisi opettaa? Aiemman kirjallisuuden perusteella tästä on hyvin paljon erilaisia näkemyksiä ja painotusvaihtoehtoja, jotka vaihtelevat jonkin verran kansainvälisestikin maittain verrattaessa. Kun osa painottaa teknologian tärkeyttä, eli esimerkiksi elektronisten tiedonlähteiden hallintaa (esimerkiksi Fourie 2004), toisille perinteiset kirjastotyöntaidot, kuten sisällönkuvailu ja kokoelmahoito, ovat kunniaissa (esimerkiksi Gorman 2004). Myös uusia kirjastotyössä tarvittavia tietoja ja taitoja, kuten esimerkiksi lisäpalvelujen ja uusien teknologioiden kehittämistä sekä sisällöntuotantoa, tarvitsisi osan mielestä opettaa enemmän (esimerkiksi Blessinger 2002; Karhula 2005). Melko yhteiseltä näkemykseltä vaikuttaa kuitenkin se, että yhteistyökykytaito ja viestintätaidot, markkinointi sekä johtaminen ovat asioita, joita uskotaan tarvittavan tulevaisuudessa entistä enemmän. Lisäksi korostetaan alan tutkimuksen tärkeyttä ja sen seurantaan myös työelämässä. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen olisi tärkeää valmistaa opiskelijoita uudenlaiseen toimintaympäristöön, jossa kirjastonhoitajien pitää pystyä työskentelemään yhä enemmän erilaisten asiakasryhmien kanssa. Toisaalta yksilöinä kirjastonhoitajien edellytetään olevan kiinnostuneita välittämään palveluja itsenäiskäyttäjille (Juznic & Urbanija 2004, 325).

Juznicin ja Urbanijan (2004) tutkimuksen mukaan kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa opetetaan edelleen perinteisiä kirjastotyöhön liittyviä tietoja ja taitoja kuten luokittelua, luettelointia, kirjastojärjestelmiä ja -automaatiota. Tämä johtuu siitä, että valmistuneiden työnantajat ovat yleensä tieteellisiä tai yleisiä kirjastoja. Mukana on myös

muihin informaatioalanammatteihin suuntaavia opintoja, mutta pääpaino on kirjastoissa. (Juznic & Urbanija 2004, 327-328.)

Suurin osa aikaisemmasta tutkimuksesta on tehty yliopistotasoisesta kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksesta (esimerkiksi Buttlar & Du Mont 1996; Middleton 2003; Minkkinen 2005), joten tässä alaluvussa seuraavaksi esitetyt näkemykset koskevat erityisesti yliopisto-opetusta. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusohjelmissa näyttää olevan paljon hyvää. Toisaalta on väitetty, että suuntaus, joka on muuttanut kirjastoalan koulutusta enemmän informaatioalan töihin suuntautuneeksi, on saattanut hävittää joidenkin kirjastoalalla tarvittavien perustaitojen opetuksen kokonaan. Gormanin (2004, 378) mielestä olennaista olisi opettaa kirjastotyössä tarvittavia perusasioita. Tällaisiin tietoihin ja taitoihin kuuluvat mm. kokoelmatyön hallinta, luettelointi, tiedonhaku ja -arviointitaidot, aineiston kierron, ylläpidon ja esittelyn taito, kirjastojärjestelmien tuntemus, johtaminen ja eri kirjastotyypit. Lisäksi Gorman (2003) pohtii pitäisikö koulutukseen sisällyttää kirjallisuuden klassikkojen tuntemus ja sitä kautta myös taito jakaa tietoa niistä muille. Hän väittää, että ainakin yleisessä kirjastossa nämä taidot olisivat tarpeen. (Gorman 2003, 50-51.)

Kirjallisuudessa ja aiemmin koulutuksesta tehdyissä empiirisissä tutkimuksissa on lueteltu paljon eri alueita, joille kaivattaisiin enemmän koulutusta. Useissa tutkimuksissa (esimerkiksi Broady-Preston 2000, 150; Autio 2001, 48; Minkkinen 2005, 71) ilmeni, että kirjasto- ja informaatiopalvelualalla kaivattaisiin enemmän esimerkiksi taloushallinnon tai markkinoinnin opetusta. Myös viestintää tarvittaisiin koulutukseen nykyistä enemmän (Broady-Preston 2000, 150; Minkkinen 2005, 72).

Norjassa kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa halutaan tuottaa ”täydellisiä kirjastoammattilaisia”. ”Täydellisen kirjastonhoitajan” odotetaan olevan ammattitaitoinen henkilö, jolla on tietoa kaikista kirjastotyön osa-alueista tai joka on kirjastotyön kaikkien osa-alueiden ja dokumentaation taitaja. Hänen täytyy ymmärtää ja osata käsitellä kirjaston aineistoa, johtotehtäviä sekä institutionaalisia ja sosiaalisia ulottuvuuksia kirjastonhoitajuudessa. Myös Norjassa on kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa tapahtunut jonkin verran muutoksia. Koulutus on mm. kehittynyt ammattikeskeisestä enemmän informaatioalakeskeiseksi ja muuttunut teoreettisemmaksi.

Koulutus keskittyy kolmeen ydinalueeseen: tiedon organisointiin ja tiedonhakuun, kirjastoon ja yhteiskuntaan sekä kirjallisuuteen ja käyttäjiin. Kirjastoammattilaisten mielestä opiskelijoiden olisi tärkeintä kehittyä analyyttisissä taidoissa, eli opiskelijoiden pitäisi olla hyviä viestinnässä ja strategisessa ajattelussa. Internetin tuntemusta ja sen käytön opetusta pidetään myös tärkeinä. (Audunson, Norlie & Spangen 2003, 196.)

Koulutusta suunniteltaessa olisi olennaista ymmärtää ja kyetä jäsentämään tulevaisuuden tarpeita ja mahdollisuuksia. Koska esimerkiksi tietotekninen ja informaatioympäristö muuttuvat nopeasti, aiheutuu tästä koulutustarvetta ja ammatillisten osaamistarpeiden muuttumista. Tietotekniikan taitojen lisäksi odotetaan tulevaisuuden kirjastoalan ammattilaisilta yhä enemmän pedagogisia taitoja. Tämä johtuu siitä, että kouluttajan ja opastajan tehtävät tulevat lisääntymään kirjastoissa. (Kivelä & Korkeila 1999, 9.) Pedagogisten taitojen lisääntyneestä tarpeesta on saatu viitteitä myös muissa tutkimuksissa (Autio 2001, 40; Fourie 2004, 67; Minkkinen 2005, 71).

Ammattilaisten oletetaan tietävän aina parhaiten, mitä tietoja ja taitoja vastavalmistuneilla pitäisi olla. Usein unohdetaan se, että ammattilaisten taidot opitaan myös käytännössä, edeltävästä ja nykyisestä työstä ja kirjaston tarjoamista palveluista. Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla ongelmaksi muodostuukin se, että ala muuttuu nopeasti. Lisäksi suurin osa kirjasto- ja informaatiopalvelualan työntekijöistä ei ole tekemisissä tutkimuksen kanssa. Tämä tuottaa ongelmia, minkä vuoksi käytännön kirjastotyötä tekevät ihmiset eivät aina tiedä mitä alalla tutkitaan. Tämä puolestaan saattaa johtaa siihen, että tutkimus painottuu käytännön kannalta epärelevanttiin suuntaan. Riittämätön koulutus tutkimusmetodeissa voi vaikuttaa siihen, etteivät ammattilaiset seuraa alan tutkimusta. Toisena syynä voi olla se, etteivät tutkimukset vastaa arkipäivän ongelmiin. Tämän vuoksi on pidetty tärkeänä, että kaikille opiskelijoille opetettaisiin tutkimusmetodeja ja niiden käyttöä. (Juznic & Urbanija 2004, 325.) Suomessa yliopistojen kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa ollaan runsaasti alan tutkimuksen kanssa tekemisissä, sillä opetuksen lähtökohtana on tutkimusperustaisuus. Lisäksi esimerkiksi tutkimusmetodien soveltamista opitaan tutkimusmenetelmiä käsittelevillä kursseilla, tutkimusta tehdään itse proseminaarissa ja pro gradussa sekä luetaan paljon tutkimusraportteja.

3.3.2 Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen

Koulutuksen painopisteet voivat olla käytännön työn kannalta epäsoivia, jolloin syntyy ongelmia koulutuksen oppisisältöjen ja työelämän vaatimusten vastaavuudessa. Toisaalta saman koulutuksen on valmistettava useisiin eri työtehtäviin ja työpaikkoihin. Esimerkiksi informaatiotutkimuksen koulutusohjelmasta valmistuneet opiskelijat voivat työskennellä kirjastojen lisäksi tietopalveluissa ja tutkimuslaitoksissa. Kuitenkin esimerkiksi Yhdysvalloissa informaatiotutkimuksen alan tutkimuksessa on osoitettu, että suurin osa valmistuneista hakeutuu töihin kirjastoon (Gorman 2000). Siksi koulutusohjelmissa ja oppisisällöissä ei tule unohtaa kirjastotyössä vaadittavia tietoja ja taitoja.

Kirjastoalalla on syntynyt pelkoa siitä osaavatko valmistuneet perinteisiä kirjastotyössä tarvittavia taitoja, kun käsitellään ja opetetaan vain ”informaatioammattilaisia” eikä kirjastoammattilaisia. (Gorman 2003, 8-9.) Gorman on huomannut eroja siinä, mitä opiskelijoille opetetaan ja mitä kirjastoissa uusilta työntekijöiltä odotetaan. Uusien kirjastotyöntekijöiden tulisi Gormanin mukaan hallita tiedonhaku, kokoelman kehittämistyö, luettelointi, kirjastoautomaatiota ja hallintoa sekä yksi erikoisalue, kuten esimerkiksi lastenkirjastotyössä tarvittavat erityistaidot. (Gorman 2003, 120-121.)

Korkeakouluopintojen sisältöä pohdittaessa voidaan miettiä sitä, kuinka paljon työelämässä on hyötyä yleissivistävästä osaamisesta ja ammatillisesta taidosta. Vaikka ammattitaitoa korostetaan, niin toisaalta kapea oman alan hallinta ei riitä, etenkin kun työn vaatimukset muuttuvat nopeasti. Muuttuvien työtehtävien takia koulutuksessa opetetut käytännön taidot voivat olla jo töihin mentäessä vanhentuneita. (Rouhelo 2001, 19.) Tällä perusteella yliopistojen tutkimusperusteinen ja teoriapainotteinen opetus on perusteltua. Lisäksi kirjastoalalla yleissivistyksen merkitys on olennainen, joten myös tämä tukee kirjastoalalla työskentelevien korkeakoulutuksen tarvetta.

Rouhelon (2001) tutkimuksessa korostetaan elinikäistä oppimista ja työssä oppimista. Työssä oppimista pidetään tärkeimpänä oppimismuotona nyt ja tulevaisuudessa. Toisaalta käytännöllistä näkökulmaa korostavien koulutusmuotojen uskotaan lisääntyvän. Nykyisin yliopistoissa ei harjoitella työssä tarvittavia taitoja ja tietoja käytännössä. Siten korkeakoulujen voi olla vaikea vastata työelämän muutoksiin. Koulutuksen lisäksi

opiskelijoiden tarvitsee kerätä ammattitietoa. (Rouhelo 2001, 60-74.) Korkeakoulutus ei siten vastaa suoraan työelämän tarpeita, vaan sen lisäksi täytyy hankkia myös käytännön osaaminen ja taidot, jotka kehittyvät työelämässä.

White (1995) väittää, että kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusohjelmissa ollaan menossa yhä kauemmaksi kirjastotyön peruskysymyksistä. Tämän hän uskoo johtuvan siitä, ettei koulujen ja opiskelijoiden tulevien työpaikkojen välillä ole tarpeeksi yhteistyötä. Kouluttajat eivät enää tiedä, mitä alalla todellisuudessa tapahtuu eli mitä pitäisi opettaa. Kuitenkaan lopulta kovin moni asia ei ole muuttunut. (White 1995, 178-179.) Gorman (2004) uskoo, että tarvitaan kokonaan uusi malli kirjastoalan koulutukselle. Siten saataisiin koulutus, jossa kirjastojen ja kirjastonhoitajien tarpeet vastaisivat toisiaan. Hän väittää, että parhaimmillaan informaatiotutkimuksen koulutusohjelmat tuottavat hyviä kirjastonhoitajia, pahimmillaan kirjaston vihamiehiä. Monet perustiedot ja -taidot eivät enää kuulu opetusohjelmiin tai eivät ole keskeisiä. Koulutuksessa keskitytään liian monesti vain uuteen teknologiaan ja unohdetaan liittää tietosisältö kirjastojen kontekstiin. Myös Gormanin käsitys on, että erot koulutuksen ja työelämän välillä kasvavat. Koska USA:ssa uudet työntekijät kuitenkin korvaavat pian vanhat, olisi koulutuksessa tärkeää opettaa kirjastotyön perusasioita. (Gorman 2004, 376.)

Fourien (2004) mukaan opiskelijoiden kannattaisi ottaa kontrolli omasta tulevaisuudestaan jo opiskeluvaiheessa ja huomioida tulevaisuuden mahdollisuudet, miettiä mihin työhön haluaa erikoistua ja oppia havaitsemaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa (Fourie 2004, 63-64). Kaikilla koulutustasoilla erikoistumismahdollisuudet eivät kuitenkaan ole niin hyviä, että voisi varsinaisesti erikoistua esimerkiksi yleisiin kirjastoihin tai johonkin tiettyyn rooliin kirjastossa. Useimmiten tämä johtuu rajallisista ja niukoista resursseista.

Suomessa jo Kummala-Mustosen ja Laitisen (1989) tutkimuksessa 1980-luvun lopussa huomattiin koulutuksen ja käytännön välinen ristiriita. Kummala-Mustosen ja Laitisen tutkimuksessa selvitettiin kirjastonhoitajien ja kirjastovirkailijoiden työorientaatiota muutostilanteessa. Muutostilanne oli videoiden käyttöönotto yleisissä kirjastoissa. Haastattelututkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin kehittävän työntutkimuksen teoriaa. Silloin ristiriidat kuitenkin johtuivat eri asioista kuin nykyisin. Aikaisemmin esimerkiksi kirjastovirkailijat kokivat olevansa ylikoulutettuja tehtäviinsä ja

kirjastonhoitajien mielestä koulutus saattoi olla liiankin käytännönläheistä, mitä ei pidetty hyvänä asiana. (Kummala-Mustonen & Laitinen 1989, 9-11, 170.)

3.3.3 Oppisisältöihin kaivattavia muutoksia

Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla on tapahtunut viime vuosikymmeninä paljon muutoksia, joista osa johtuu alan kehittymisestä, osa esimerkiksi uuden teknologian käyttöönoton myötä tulleista työtehtävien muutoksista. Kun työympäristössä ja -tehtävissä tapahtuu muutoksia, se täytyisi huomioida myös alan koulutuksessa. Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen muutostarpeista on puhuttu Suomen lisäksi useissa muissa maissa. Euroopan maiden lisäksi muutosta koulutukseen kaivataan ympäri maailmaa, niin Aasian maissa, Amerikassa kuin Afrikassakin. Kun asiaan kaivataan muutosta näin laajasti, täytyy asiaa tutkia ja pohtia kehitysmahdollisuuksia.

Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla on havaittu puutteita erityisesti johtotehtäviin liittyvässä koulutuksessa (Autio 2001, 40; Buttlar & Du Mont 1996; Gorman 2004, 378; Korobili-Xantinidou ym. 2003, 203; Maceviciute 2002; Minkkinen 2005, 71). Koska yliopistoista valmistuneiden kerrotaan soveltuvan erityisesti esimies- ja johtotehtäviin, on erikoista, että johtamistaitojen uskotaan laajasti olevan puutteellisia. Tieteentekijöiden liiton kirjastotyöryhmä 1990-luvun lopussa on pohtinut johtajuuden eri tasoja ja määritellyt mitä vaatimuksia johtotehtävissä tarvitaan. Johtamista on monella eri tasolla, joista kaikki alueet vaativat omanlaisiaan erityistaitoja. Johtamistasoja ovat esimerkiksi henkilöstöjohtaminen, talousjohtaminen ja yksikön johtaminen. Kirjasto- ja tietopalvelualan käsitteellinen ja teoreettinen osaaminen yleensä ovat olennaista johtotehtävissä. Johtotehtävissä vaaditaan myös sosiaalisia taitoja, yhteiskunnallisen keskustelun seuraamista ja analysoimista oman alueen kautta sekä kirjasto- ja tietopalvelualan asiantuntijuuskysymysten yleishallintaa. (Kirjasto- ja tietopalvelu – asiantuntijan työ 1999.)

Gormanin (2000) mukaan koulutuksessa voi olla myös kahtia jakaantumisen merkkejä, toinen on kirjastokulttuuria ja toinen informaatiotutkimusta. Koulut eivät enää tuota luetteloinnin, kokoelmatyön, tiedonvälitystyön tai bibliografian osaajia vaan tietoverkkojen asiantuntijoita ja Internet-eksperttejä. Gormanin mukaan Internet-eksperttejä tarvitaan

korkeintaan yksi kirjastoa kohti, sillä, hän väittää, työt ovat pysyneet pitkälti perinteisinä, mukaan on vaan tullut paljon lisää. (Gorman 2000, 68.) Myöskään Fourien (2004) mukaan kaikkien kirjastotyöntekijöiden ei tarvitse olla erikoistuneita tietotekniikkaan, vaan kirjastotyössä tarvitaan erilaisia rooleja. Fourien kirjallisuustutkimuksen perusteella erittelemät roolit ovat: kulttuurinosaja, opettaja/opastaja, tiedonvälittäjä, tilanhallitsija, keskustelija, julkaisija, neuvoja, projektivastaava, tieto-organisaationjohtaja, arkistoiija, tiedonhakija ja tutkija. (Fourie 2004, 67-69.)

Maceviciuten (2002) tutkimuksessa arvioitiin erityisesti tietohallinnon koulutusta Britanniassa, Pohjoismaissa ja Baltian maissa. Tutkimuksessa löydettiin kolme tekijää, jotka yhdistivät eri maiden tietohallinnon koulutusta.

1. Koulut, jotka antavat itsenäistä opetusta tietohallinnon koulutusohjelmassa.
2. Koulut, jotka antavat tietohallinnon kursseja opiskelijoille.
3. Koulut, jotka eivät anna tietohallinnon koulutusta.

Pohjoismaiden koulut kuuluvat tässä luokkaan 2. (Maceviciute 2002, 197.) Myös Suomessa annetaan tietohallinnon opetusta yliopistoissa ja lisäksi Turun ammattikorkeakoulussa.

Buttlarin ja Du Montin (1996) mukaan kirjastoalan koulutuksen puutteena pidetään sitä, ettei alalla juuri huomioida sitä, miten voisi erikoistua eli sijoittua esimerkiksi yleiseen, tieteelliseen tai erikoiskirjastoon. Kuitenkin eri kirjastotyypeissä tarvittavissa tiedoissa ja taidoissa on osoitettu olevan eroja. Teknisten taitojen lisäksi opiskelijoiden tulisi ymmärtää tarpeita, arvoja ja kiinnostuksenkohteita organisaatioittain tai ainakin sen kirjaston kehysorganisaation osalta mihin haluaa töihin. Tutkimuksen mukaan seuraavat asiat pitäisi huomioida koulutuksessa: koulutusohjelman laajuus ja opetustekniikat laajennettuna kiinnostuksen kohteisiin informaatiotutkimus/kirjastotyö, huomiointi ulkopuoliseen ympäristöön, joka vaikuttaa instituutioon ja jossa opiskelijat tulevat työskentelemään. Tulisi myös huomioida kirjastojen kasvava palvelukeskeisyys ja se, että kaikissa alan töissä tarvitaan palvelua. Koulutusta tulisi yhdistää toiminnallisille alueille ja lisäkoulutusta tarvittaisiin viestintä- ja ihmissuhdetaitoihin. (Buttlar & Du Mont 1996.)

Rouhelo (2001) on tutkinut asiantuntijoiden näkemyksiä työelämän muutoksista sekä sen vaikutuksista akateemisten työllistymiseen. Keskeisimmäksi muutokseksi asiantuntijat

arvioivat epätyypilliset työsuhteet ja epätyypillisten työaikojen lisääntymisen. Toinen keskeinen muutostrendi oli teknologia ja sen jatkuva kehittyminen. Lisäksi asiantuntijat painottivat koulutuksen kasvavaa merkitystä ja erityisesti elinikäistä oppimista. (Rouhelo 2001, 71-77.)

Myös informaatiotutkimuksen yliopisto-opinnoissa sivuaineiden valinnalla voi olla suurikin merkitys siinä, mitä tietoja ja taitoja tulevaisuutta varten saa. Minkkisen (2005, 74-75) tutkimuksessa tietojenkäsittelyoppia pidettiin hyvänä valintana sivuaineeksi. Oulun yliopistossa informaatiotutkimuksen koulutusohjelma kuuluu humanistiseen tiedekuntaan. Aution (2001) mukaan sivuaineita kannattaisi valita myös humanistisen tiedekunnan ulkopuolelta. Autio ehdottaa, että hyviä sivuaineita voisivat olla esimerkiksi markkinointi ja kasvatustiede. Lisäksi erityisesti kirjastonhoitajan kerrotaan tarvitsevan työssään henkilöstöhallintoa, pedagogisia taitoja ja budjetointia, joten myös näitä taitoja voisi hankkia sivuaineopinnoista. (Autio 2001, 48.) Lisäksi viestintätaitoihin sekä tietojärjestelmien suunnitteluun kaivattaisiin lisäopetusta. Minkkinen (2005, 74) korostaa myös opinto-ohjauksen tärkeyttä. Aution tutkimuksessa toivottiin lisää valinnaisuutta ja työharjoittelua, joka toisi käytännönläheisyyttä esimerkiksi luettelointiin, asiasanoitukseen, luokitukseen ja muihin kirjastotyön rutiineihin. Tutkimuksen mukaan tiedonhaun opetusta pitäisi painottaa enemmän sekä tietotekniikan opetuksen pitäisi vastata paremmin alan vaatimuksia. (Autio 2001, 48.) Sekä Minkkisen että Aution tutkimukset koskevat Oulun yliopiston antamaa opetusta, joten muissa yliopistoissa tilanne ei välttämättä ole sama.

3.3.4 Opetussuunnitelmien sisältö

Tulevaisuudessa on odotettavissa pulaa ajantasaisen koulutuksen saaneesta henkilöstöstä, koska henkilöstöä alkaa pian jäädä runsaasti eläkkeelle. Toisin kuin Gorman (2003), Heinisuo, Koskela ja Saine (2004) olettavat, että alan koulutetut siirtyvät yhä enemmän yksityiselle sektorille. Onkin pohdittu houkutteleeko yliopistokoulutus vetävämmillä informaatioammateilla ja unohtaa kirjastot kokonaan opetuksestaan. Koska yliopiston informaatiotutkimuksen koulutusohjelma valmistaa myös kirjastonhoitajia, pitäisi opetuksen tarjota heille riittävä kirjastoalan tuntemus, jotta korkeatasoinen ammattitaso säilyisi. Pätevyys pitäisi tulla perusopinnoissa, koska kaikki informaatiotutkimuksen opiskelijat saavat pätevyyden kirjastoihin. Mukana voisi olla esimerkiksi

kirjastonjohtajuuteen valmistavia asioita, kirjastopoliittisten suuntausten tietoa ja kirjastoverkkojen kehittymisen seuraamista. (Heinisuo ym. 2004, 47.) Järvelinin (2005, 18-20) mukaan Tampereen informaatiotutkimuksen laitoksen tutkimuksen painopisteet ovat tiedonhaku, tiedonhankinta sekä tietohallinto. Myös kirjastohistoria kuuluu tutkimuskohteisiin. Informaatiotutkimuksen oppisisällöissä on huomioitu kirjastossa tarvittavia tietoja ja taitoja huomioiden kuitenkin myös se, että alalta valmistuvat voivat työskennellä muissakin organisaatioissa. Kirjastonhoitajien ja informaatikoiden lisäksi tavoitteena on kouluttaa tiedonhaun sekä tieto- ja asiakirjahallinnon asiantuntijoita. (Savolainen & Huotari 2001, 5-7.)

Oulun yliopistossa informaatiotutkimuksen opiskelun kerrotaan tarjoavan vahvan teoriapohjan ja kokonaisnäkemyksen alasta ja yhteiskunnasta. Lisäksi koulutuksen avulla opitaan ymmärtämään kirjastoalan filosofiaa ja käytäntöjä. Teknologian sovelluksiin saadaan ihmiskeskeinen näkökulma informaatiotutkimuksen kautta. Käytännönläheisissä opinnoissa keskitytään nimenomaan kirjastoalan hallintaan –opitaan tiedon hallintaa, tiedonhakua ja tallennusta. Atk-osaamista pidetään hyvänä apuna. (Autio 2001, 40.)

Ammattikorkeakouluissa kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusohjelmassa tavoitteena on kouluttaa monipuolisia ja kielitaitoisia informaatiotyön osaajia. (Kirjasto- ja tietopalvelualan...) Ammattikorkeakouluissa opiskelu on käytännönläheisempää kuin yliopistossa (Kirjastoverkosto). Ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta valmistuneet voivat periaatteessa työskennellä samoissa kirjastonhoitajan työtehtävissä, mutta johto- ja asiantuntijatehtävissä voivat työskennellä vain yliopistotutkinnon suorittaneet. (Aaltonen 2004, 14-23.)

Ammatillisen peruskoulutuksen informaatio- ja kirjastoalan koulutuksessa keskeisiä tavoitteita ovat asiakaspalvelutehtävien hallitseminen, aineistojen järjestäminen ja huolto, aineistonhankintatyö, tiedontallennus ja -haku, asiakkaiden tiedonhankinnan tuntemus ja tietopalvelu. Opiskelijan tulee hallita kirjastoalan tietojärjestelmät ja tiedonvälitys, luokittelu ja luettelointi, opastaa asiakkaita tiedonhankinnassa ja tietoteknisten laitteiden käytössä. Ammatillisen peruskoulutuksen tarkoitus on antaa opiskelijoille laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja yksi erikoistumisalue. Koulutuksen tulee edistää työllistymistä ja mahdollisuutta ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

Tarkoituksena on kehittää opiskelijoille hyvät taidot oppimisessa, ongelmanratkaisussa, vuorovaikutusvaikutuksessa ja viestinnässä, yhteistyössä ja eettisissä ja esteettisissä taidoissa. (Ammatillisen peruskoulutuksen... 2000.)

Aaltonen on vertaillut yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opetusohjelmien sisältöjä ja hahmotellut vertailun perusteella alan keskeisiä oppisisältöjä. Selvityksen mukaan keskeiset oppisisällöt ovat:

1. Perus- ja teoriaopinnot
2. Dokumenttien tuotanto ja valinta
3. Kirjastojen työmuodot
4. Organisaatioiden toiminta ja hallinto
5. Tietohallinto
6. Tiedonhankinta ja tiedonhaku
7. Harjoittelu

(Aaltonen 2004, 14-23.)

Aaltosen (2004) selvityksen mukaan kaikki kirjasto- ja informaatiopalvelualan opetusta tarjoavat korkeakoulut kertovat tavoitekuvauksissaan, että koulutusohjelma pyrkii antamaan valmiuksia myös työelämää varten. Koulutusohjelmien vertailu osoittaa koulutuksen erot ammattikorkeakoulun ja yliopiston välillä. Merkittävä ero on yliopiston vapaasti valittavat sivuaineet, joiden kaltaista mahdollisuutta ammattikorkeakouluissa ei ole. Lisäksi yliopistoissa on laajaa teorian opiskelua kirjatenttien muodossa, joka sekin puuttuu ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoulussa on enemmän ammattiopintoja, kuten julkaisutoimintaa, kokoelmatyötä ja hallintoa. Molemmilla on opetusohjelmissaan käytännön harjoittelua, mutta erona on harjoittelun kesto. Yliopistoilla harjoittelu kestää kolme kuukautta, ammattikorkeakouluilla kuusi kuukautta. Oulun korkeakouluopetuksessa molemmille yhteisiä ovat kurssit lastenkirjastotyöstä ja musiikkikirjastotyöstä. Yliopistoissa on painotuseroja myös yksikköjen kesken. Ammattikorkeakoulut antavat enemmän valmiuksia liike-elämän työtehtäviin, mutta yleissivistys ja valinnaisuus jäävät suppeaksi. Yliopisto tarjoaa ammatilliset perusvalmiudet, mutta ammatillisten opintojen opintoviikkomäärä on vähäinen. Yliopisto-opetuksen vahvuutena ovat laaja-alaisuus ja erikoistumismahdollisuudet sekä jatko-opiskelumahdollisuudet. (Aaltonen 2004, 14-23.)

3.4 Täydennys- ja lisäkoulutus

Lisäkoulutuksen tarve on lisääntynyt kirjastoalalla runsaasti, kun kirjastotyöhön on tullut uusia tehtäviä ja osa vanhoista töistäkin on uudistunut. Lisäkoulutusta tarvitsevat vanhojen työntekijöiden lisäksi myös uudet työntekijät, joilla ei todennäköisesti ole kaikkia käytännön kirjastotyössä tarvittavia taitoja heti töihin tultuaan. Uudet työntekijät tarvitsevatkin ensin perehdyttämiskoulutusta työssään. Myös mentorinnista voi olla apua.

Kirjastostrategian tavoitteissa määritellään, että osaava henkilöstö on ensimmäinen edellytys kirjastojen toiminnan laadun kehittämisessä. Strategian tavoitteisiin on myös listattu, että ammatillista täydennyskoulutusta tuettaisiin jatkuvasti päivitettävän sähköisen osaamisportaalin kautta. Haasteisiin ja kehittämistarpeisiin strategiassa on kirjattu korkeakoulutetun henkilöstön tarpeellisuus. On myös mainittu ammattihenkilöstön eläkkeelle siirtymisen vaikutuksista kirjastoihin. Henkilöstön on mainittu tarvitsevan jatkuvaa täydennys- ja johtamiskoulutusta. Lisäksi perus- ja täydennyskoulutuksen toivotaan tavoittavan kaikki tasapuolisesti ympäri maata. (Kirjastostrategia 2010.)

Lisä- ja täydennyskoulutukseen pääsy ei ole kaikille itsestäänselvyys. Vaikeuksia koulutukseen pääsyyn voivat aiheuttaa esimerkiksi maantieteellinen sijainti tai kirjaston koko. Iivosen ja Harisalon (1997, 56) tutkimuksessa tuli ilmi, että muissa toimipisteissä kuin pääkirjastossa työskentelevien voi olla vaikeampi päästä täydennyskoulutukseen. Jos koulutukseen päästiin, sitä arvostettiin kovasti.

Kirjastoalan henkilöstön lisäkoulutuksen tarpeeseen vaikuttavat esimerkiksi Internet, informaatioteknologia, muutokset työn vaatimuksissa, uudet johtamisteoriat, tietouuteuksien, kuten teknologian ja tekniikan, käytöstä kirjastoalalla. Lisäksi uudet tiedonlähteet ja -palvelut vaativat koulutusta. Kirjastoissa oli huomattu koulutustarvetta esimerkiksi uuden teknologian käytössä, tietokonesovelluksissa ja automaation tuomissa töissä. Lisäkoulutustarpeita on etenkin informaatio- ja viestintäteknologian saralla. Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarkoituksena on laajentaa ammattitaitoa. (Ramaiah & Moorthy 2002, 25.)

Lisäkoulutuksen tarve on huomattu kirjastoissa yleisesti. Erityisesti yleisissä kirjastoissa kaivataan täydennyskoulutusta informaatioteknologiassa, koska uutta teknologiaa on tullut niin paljon. Muita esille nostettuja koulutustarpeita ovat esimerkiksi kokotekstitietokantojen käyttö, intranetin suunnittelu, elektroninen julkaiseminen ja tiedonhakutaidot Internetissä. Euroopan maissa Internet ja muu tietotekniikan opetus ei ole tarpeeksi laajaa kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutustasoilla. (Kajberg, 1997.)

Vikmanin (2002) tietoyhteiskuntastrategioiden toteuttamista yleisten kirjastojen näkökulmasta käsittelevässä pro gradu –tutkielmassa selvitettiin myös kirjastojen lisäkoulutuksen tarpeita. Tutkimuksessa ilmeni, että koulutuksen toivotaan vastaavan alan konkreettisia tarpeita. Tärkeimmiksi koettiin koulutuksen lisääminen tietotekniikassa, tietoverkoissa ja tiedonhaussa. Lisäksi kaivattiin koulutusta johtamistaitoihin ja pedagogiikkaan. Erityisesti pienissä kirjastoissa kaivattiin lisäkoulutusta, mutta siellä resurssien vähyys koettiin esteeksi. Kaiken kaikkiaan kirjastoihin kaivattiin nykyaikaisen koulutuksen omaava henkilöstöä. (Vikman 2002, 100-101; Vikman & Huotari 2003.)

Eläköityminen on lisännyt tarvetta myös alan pätevöittämiskoulutuksen järjestämiseen. Pääkaupunkiseudulla toteutettiin vuosina 2003-2005 ESR-rahoitteinen kirjasto- ja tietopalvelualan pätevöittämiskoulutus –hanke, jonka tavoitteena oli pätevöittää 40 kirjastonhoitajaa tai –johtajaa pääkaupunkiseudulle. Edellytyksenä hankkeeseen osallistuvilla opiskelijoilla oli, että olivat suorittaneet joko alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Hankkeen tarkoituksena oli myös kehittää työelämän tarpeisiin vastaavia oppisisältöjä ja vakiinnuttaa informaatiotutkimuksen koulutus Helsingin yliopistoon. (Huotari ym. 2006; Huotari 2005.)

3.5 Mentorointi

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen saaneille mentorointia voi ajatella hyvänä mahdollisuutena oppia erityisesti perinteisiä kirjastotyössä tarvittavia taitoja. Mentoroinnilla tarkoitetaan ammattilaisen ja vasta-alkajan yleensä pitkäkestoista suhdetta, jossa ammattilainen toimii niin sanotusti oppi-isänä ja siirtää osaamistaan aloittelijalle. Mentoroinnin tarkoituksena on saada tiedot ja taidot siirrettyä eteenpäin. (Brine 2005, 104.) Mentorointi on vanha menetelmä, jolla on pyritty jakamaan elämänviisautta ja

siirtämään kokemusperäistä tietoutta nuoremmalle ihmiselle. Mentorointi on tavoitteellinen kahdenkeskeinen vuorovaikutussuhde, jossa tarvitaan molemminpuolista avoimuutta, luottamusta ja sitoutumista. (Mentorointiopas 2005.)

Mentoroinnin hyötyjä ovat esimerkiksi:

- neuvo urasuunnitteluun ja henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kehitykseen
- uusien taitojen kerääminen
- ymmärrys urakehityksestä
- laajentaa verkostoa
- tukee johtoa muutoksessa ja vaikeuksissa
- parantaa itseluottamusta
- rohkaisee ottamaan uusia projekteja ja vastuuta

(Brine 2005, 119).

Mentorointi sisältää piirteitä valmentamisesta, suhdeverkon laajentamisesta, uraneuvonnasta, mentoroitavan puolesta puhumisesta ja suojelemisesta. Mentorin on tärkeä muistaa, että mentoroinnin lähtökohtana ovat mentoroitavan yksilölliset tarpeet, joita vastaamaan mentorointi tulee räätälöidä. (Mentorointiopas 2005.)

Pitkään kirjastoissa työskennelleet henkilöt voivat siirtää osaamistaan vastavalmistuneille ja helpottaa mahdollisesti myös näiden työhön sopeutumista. Pitkään alalla työskennellyt mentori tietää ja tuntee työssä tarvittavat tiedot ja taidot myös ajankohtaisesti, ja voi siten vaikuttaa myös juuri sen hetken tarpeeseen.

3.6 Aiempia tutkimuksia kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksesta

Buttlar ja Du Mont (1996) tutkivat kirjasto- ja informaatiopalvelualan yliopistotason koulutuksen opettamien taitojen arvostusta ja käytettävyyttä. Kyseessä oli kvantitatiivinen kyselytutkimus, joka toteutettiin kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksesta valmistuneille, jotka työskentelivät tai olivat jossain vaiheessa työskennelleet kirjastossa. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt yleisissä kirjastoissa. Tutkimuksen tulosten perusteella suosittuja kursseja, joista on hyötyä erityisesti yleisissä kirjastoissa olivat kirjastotyypit, lastenkirjastotyö ja kirjallisuus. Kirjastotyypistä riippumatta tärkeinä taitoina

pidettiin tiedonvälitystaitoja, kokoelman hoitoa, johtamista ja tutkimuksia. Lisäksi eri tiedonlähteiden tuntemusta kaikissa muodoissa pidettiin tärkeänä tyypillisiin tiedonvälittämiskysymyksiin vastaamiseksi. Yleisessä kirjastossa tärkeimpinä taitoina pidettiin opastusta sopiville tiedonlähteille, kokoelmanhoitoa, tiedonlähteiden tuntemusta, aineiston valintaa ja arviointia sekä valintapolitiikan kehittämistä. (Buttlar & Du Mont 1996.)

Minkkisen (2005) toimintatutkimuksena toteutetun pro gradu -tutkielman, jossa tutkittiin Oulun yliopiston informaatiotutkimuksen opetussuunnitelman kehittämistä, tulosten mukaan lisää koulutusta kaivataan mm. seuraaviin: metadatan hallinta, taloushallinnan osaaminen, strateginen osaaminen, henkilöstöhallinnon osaaminen, markkinointiosaaminen, johtajuustaidot, pedagogiset taidot, kielitaito, tietohallinto, tietokantojen kehittäminen, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä lainsäädännön tuntemus. Tutkimuksen mukaan edellä mainittuihin tietoihin ja taitoihin ei oltu saatu ollenkaan koulutusta. Tällaisia olivat markkinointi, johtajuus, taloushallinto, käyttäjäkoulutus ja asiakaspalvelu. Osaan näistä on mahdollista saada opetusta yliopistossa, jos valitsee sopivia sivuaineita. Tutkimusmetodeina Minkkisen tutkimuksessa käytettiin osallistuvaa havainnointia ja dokumenttianalyysiä sekä www-kyselyä. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattavaa, että tutkimuksen www-kysely kohdistettiin informaatikoille. (Minkkinen 2005.)

Aution (2001) tutkimuksessa selvitettiin kyselytutkimuksella Oulun yliopiston humanistisesta tiedekunnasta vuosina 1995-2000 valmistuneiden maistereiden sijoittumista työelämään. Tutkimuksessa kartoitettiin myös tutkintojen rakenteita ja sitä kuinka koulutus vastaa työelämän tarpeita. Tutkimuksen mukaan informaatiotutkimuksen koulutuksen tulisi huomioida paremmin työelämän monipuolisuutta; kirjastoissa työskentelevien on oltava valmis tekemään kaikenlaisia töitä. Yliopistossa koulutuksen puutteena on erityisesti työelämässä tarvittavien käytännön taitojen vähäisyys. Laajemmat erikoistumismahdollisuudet olisivat mielekkäitä. Tietotekniikan opetusta kaivattaisiin lisää ja sen toivottaisiin vastaavan paremmin työelämän tarpeita. (Autio 2001.)

Iivosen ja Harisalon (1997) tutkimuksessa tarkastellaan luottamusta työyhteisön voimavarana yleisissä kirjastoissa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sovellettua luovaa

vertailua. Koulutukseen liittyvänä osiona tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden mahdollisuutta kehittää omaa työtänsä eli mahdollisuutta hakeutua esimerkiksi lisäkoulutukseen. Tutkimuksen koulutusta käsittelevässä osassa kirjastonhoitajat ja kirjastovirkailijat kertovat oppineensa uusia taitoja useimmiten täydennyskoulutuksessa. Työntekijät kertovat myös oppineensa tekemällä. Lisäksi työkierto ja uusien välineiden saaminen ovat auttaneet oppimisessa. Pääkirjastojen henkilöstö piti eniten tekemällä oppimisesta. Tämä johtunee siitä, että pääkirjaston henkilöstö joutuu usein ensimmäisenä tekemisiin uusien asioiden kanssa, ja he joutuvat oppimaan asioita käytännössä. Tutkimuksen vastaukset antoivat viitteitä siitä, että kirjastonhoitajilla on paremmat mahdollisuudet oppia työssään kuin muilla kirjaston työntekijöillä. Uusien taitojen oppimiseen parhaana mahdollisuutena pidetään lisä- ja täydennyskoulutuksia. Kaivattiin tasapuolista koulutukseen pääsyä kaikille samoin kuin koulutusmahdollisuuksien järjestämistä kaikille. (Iivonen & Harisalo 1997, 51-62.)

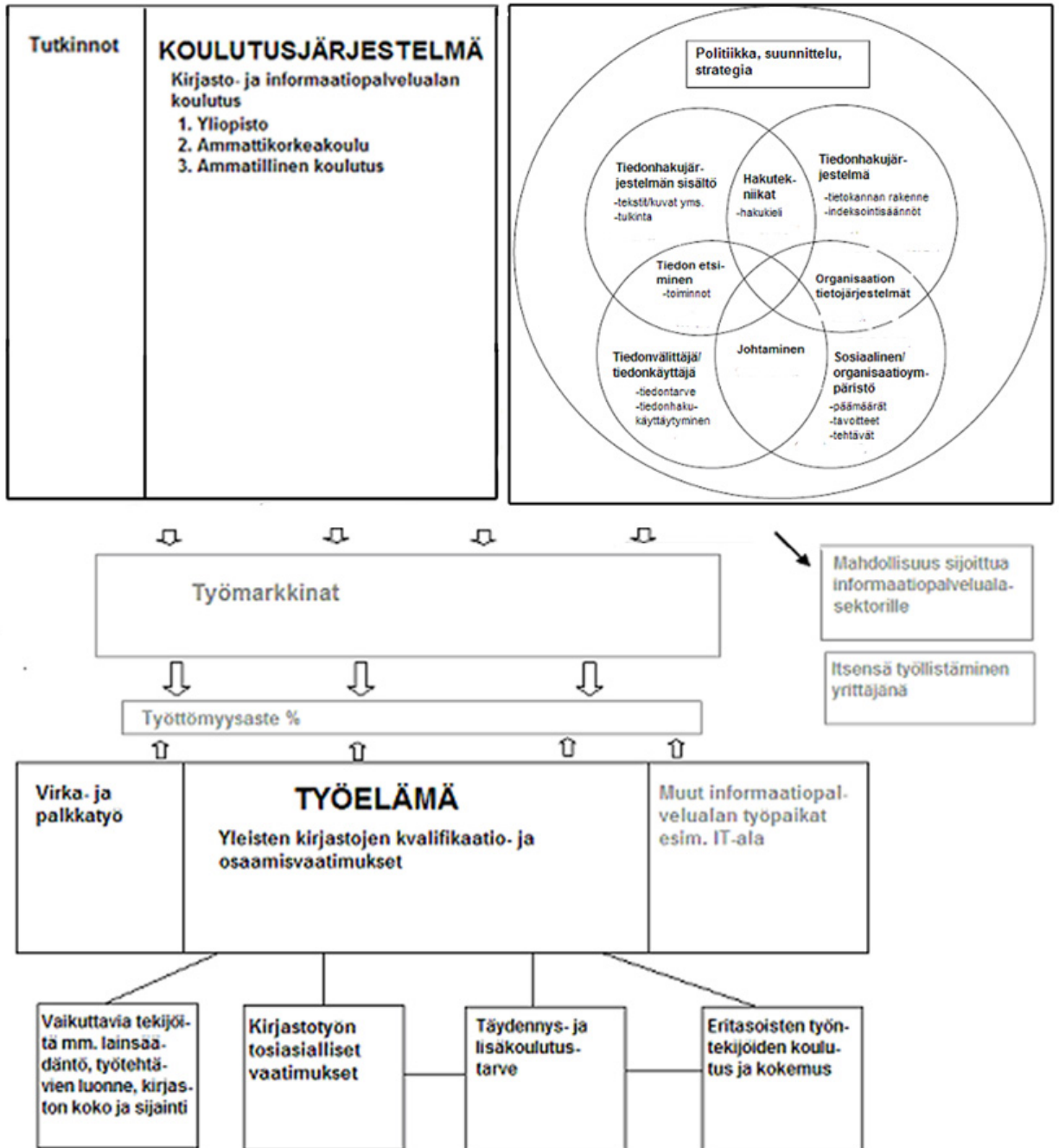
Pohjoisten kirjastojen arviointi- ja kehittämisprojektissa eli PARKKI-projektissa arvioitiin kirjastohenkilöstön saamaa koulutusta sekä koulutustarvetta. Koulutustarvetta selvitettiin kyselyllä, jonka pohjalta tehtiin koulutussuunnitelma. Suunnitelma muodostuu ns. osaamiskakusta, jonka kerrokset määrittelevät taitoja, joita koko henkilökunnan, suuren osan henkilökunnasta tai erityisosajien on hallittava. Osaamiskakussa taitoja, joita kaikkien kirjastontyöntekijöiden olisi osattava, ovat esimerkiksi tiedonhaku omasta järjestelmästä, haku maakuntakirjaston tietokannasta, haku Internetistä, aineiston esittely, Windowsin käyttö ja tekstinkäsittelyn perusteet. Lisäksi usean henkilön olisi osattava myös musiikin tiedonhaku, Fennica-, Aleksis- ja Ebsco-haku, eri sisältöalueet, aineiston käsittely, Internetin käytön opetus ja sähköpostin käytön opetus. Erityistaitoina mainittiin sisällönkuvailu, tallennus maakuntakirjaston tietokantaan, linkkikirjastoluettelointi, kotisivujen teko ja kuvankäsittely. (Kortelainen 2003, 50-55.)

Törmäsen (2005) Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia millaisia ominaisuuksia, ammattiosaamista ja tietotaitoa yleisten kirjastojen johtajat toivovat ja odottavat uusilta työntekijöiltä. Työssä pyrittiin selvittämään myös kirjastonjohtajien mielipiteitä ja kokemuksia kirjastoalan korkeakoulukoulutuksesta etenkin ammattikorkeakoulussa. Tutkimus oli rajattu koskemaan yleisiä kirjastoja. Tutkimuksessa haastateltiin yhdeksää erikokoisen ja eri puolella Suomea sijaitsevan

yleisen kirjaston johtajaa sekä yhtä entistä kirjastonjohtajaa. Törmäsen tutkimuksen tulokset osoittavat, että uusilta työntekijöiltä odotetaan ammattitaitoa, sosiaalisia taitoja ja asiakaspalveluhenkisyttä. Tärkeinä taitoina kirjastotyössä pidettiin myös ATK-taitoja, sisällöntuntemusta, yleissivistystä ja tarkkuutta. Tulevaisuudessa kirjastoissa tarvitaan etenkin pedagogisia ja yhteistyötaitoja. (Törmänen 2005.)

3.7 Yhteenveto

Tämän pro gradu –tutkielman teoreettinen viitekehys perustuu Silvennoisen, Naumasen ja Hautalan (1994) esittämän viitekehysten sovellukseen joka kuvaa koulutuksen ja työelämän välisiä yhteyksiä ja suhteita. Viitekehyksessä kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen keskeisiä oppisisältöjä jäsennetään Wilsonin oppisisältöjä kuvaavan mallin ja Ingwersenin informaatiotutkimuksesta jäsentävän kehyksen yhdistelmällä. (Ks. kuvio 5.)



KUVIO 5. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus näyttää tasapainottelevan perinteisten kirjastotyössä tarvittavien ja uusien mm. teknologian tuomien vaatimusten välillä. Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa on erilaisia mielipiteitä siihen, minkälaisia tiedollisia ja taidollisia valmiuksia tulisi kehittää. Myös siitä onko kirjastoala muuttunut tai muuttumassa on esitetty erilaisia näkemyksiä. Yleinen väittämä on, että kirjastotyöhön on tullut runsaasti uusia työtehtäviä ja muotoja, jotka vaativat lisää ammatillista erikoisosaamista. Osa tutkijoista kuitenkin näkee kirjastotyön pysyneen muutoksista huolimatta periaatteessa samankaltaisena kuin ennenkin, eikä siten näe tarvetta uudistaa koulutustakaan.

Kirjasto- ja informaatiopalvelualalla kaivataan enemmän opetusta erityisesti pedagogisiin tehtäviin, viestintään, markkinointiin sekä johtotehtäviin. Nämä tarpeet kuvastavat kirjastojen toimintaympäristön muutoksia ja kirjastotyömaailman nykyistä tilaa, jossa opetustehtävät ovat lisääntyneet, viestintä ja markkinointi ovat keskeisiä etenkin isoilla kirjastoilla, joiden tulisi näkyä hyvin toimintaympäristössään. Lisäksi kirjastot tarvitsevat päteviä ja innovatiivisia johtajia, joilla on tiedot ja taidot hyvään henkilöstöjohtamiseen sekä hallinnollista ja yhteiskunnallista ymmärrystä ja tuntemusta.

Etenkin yliopistokoulutuksen teoriapainotusta on kritisoitu joidenkin tutkijoiden taholta. Toisaalta ollaan yleisesti sitä mieltä, että käytännön taidot kehittyvät parhaiten vasta työelämässä. Alati muuttuva ja kehittyvä kirjastotyö vaatii tekijältään ajantasaiset tiedot ja taidot, joten lisäkoulutuksen tarve on suuri. Koulutukseen pääsy ei ole kuitenkaan niukkojen resurssien vuoksi kaikille itsestäänselvyys, vaikka tarvetta ja halua olisikin. Kirjastojen toiveena olisi tietenkin nykyaikaisen koulutuksen omaava henkilöstö, mutta tähän ei valitettavasti aina päästä.

4 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni ensisijaisena tarkoituksena on selvittää, millaisia käsityksiä yleisten kirjastojen työntekijöillä on alan perustutkintokoulutuksen oppisisältöjen antamien tiedollisten ja taidollisten valmiuksien vastaavuudesta työelämäntarpeisiin. Toiseksi pyrin selvittämään, miten henkilöstön osaaminen ja työelämän tarpeet vastaavat toisiaan erikokoisissa ja eri paikkakunnilla sijaitsevissa kirjastoissa. Kolmanneksi selvitän, mihin oppisisältöihin kirjastohenkilöstön lisäkoulutuksen tarve kohdistuu. Tarkastelun kohteena ovat yleiset kirjastot.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten kirjastoalan koulutus yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja ammatillisella koulutuksentasoilla vastaa oppisisällöltään työelämän tosiasiallisia vaatimuksia yleisissä kirjastoissa?
2. Minkälaisia koulutustarpeita kirjastohenkilöstöllä on?
3. Onko henkilöstön osaamisen tasossa ja työelämän tarpeissa eroja
 - a. erikokoisissa kirjastoissa?
 - b. eri paikkakunnilla sijaitsevissa kirjastoissa?
4. Minkä tasoihin työtehtäviin eritasoisen ja -sisältöisen koulutuksen saaneet ovat sijoittuneet?
5. Millainen merkitys on
 - a. käytännön harjoittelulla
 - b. mentoroinnilla kirjastoalan koulutuksen ja työelämän kohtaamisessa?
6. Millaisia rooleja kirjastotyössä tarvitaan?

Kaikkiin kysymyksiin pyritään vastaamaan kyselymenetelmällä, www-kyselyaineiston analyysillä, mitä syvennetään haastatteluaineiston analyysillä. Lisäksi tehdään dokumenttianalyysi oppilaitosten opetussuunnitelmien sisällöistä, jotta voitaisiin vastata ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

4.2 Tutkimusmenetelmät

4.2.1 Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen tutkimusote liittyy kyselymenetelmän käyttöön ja kvalitatiivinen tutkimusote haastattelumenetelmän ja dokumenttianalyysin soveltamiseen kvantitatiivisen aineiston täydentämiseksi. Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään termiä triangulaatio. Triangulaatio voi olla metodologista tai metodista, mikä tarkoittaa juuri useiden menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Muita triangulaation muotoja ovat mm. tutkija- ja aineistotriangulaatio sekä teoreettinen triangulaatio. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 215.) Tässä pro gradu –tutkielmassa käytetään metodista triangulaatiota.

Tutkimusmenetelmiksi on valittu kolme eri menetelmää, jotta saataisiin tutkimukseen sekä laajuutta että syvyyttä. Koska alan koulutuksen sisällöllisestä vastaavuudesta työelämän tarpeisiin halutaan saada tietoa laajasti erikokoisista kirjastoista eri puolelta Suomea, kvantitatiivinen kyselymenetelmä on tämän ilmiön tutkimiseen sopiva. Toisaalta halutaan myös syventävää ja tarkentaa kyselyaineiston analyysillä saatuja tuloksia. Tällöin kvalitatiivinen haastattelumenetelmä on perusteltu valinta (Järvenpää & Kosonen 1999, 24). Myös dokumenttianalyysi toteutetaan laadullisen sisällönanalyysin avulla. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote siis täydentävät toisiaan eikä niitä tarvitse nähdä toisiaan poissulkevinä analyysimalleina (Alasuutari 1999, 32).

Kvantitatiivinen tutkimus on määrällistä tutkimusta. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan tutkia eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Koejärjestelyissä tai aineiston keruussa huomioidaan havaintoaineiston sovellettavuus määrälliseen mittaamiseen. Päätelmät tehdään havaintoaineistosta tilastolliseen analysointiin perustuen. Tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2004, 16.) Kvantitatiivisella aineistolla pyritään usein tulosten yleistettävyyteen. Tämä edellyttää kuitenkin tarpeeksi suurta ja edustavaa otantaa koko joukosta. Lisäksi esimerkiksi vastausprosentti vaikuttaa tuloksien luotettavuuteen. (Heikkilä 2004, 72-79.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on laadullinen ja pyrkii pikemmin syvälliseen kuvaukseen tutkittavasta ilmiöstä kuin tulosten laajaan yleistettävyyteen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina. Tutkimuksessa keskitytään yleensä pieneen määrään tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Menetelmällä ei pyritä tilastolliseen yleistykseen ja aineisto on usein tekstimuotoista. (Heikkilä 2004, 16-17.)

4.2.2 Menetelmänä kysely

Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisena aineistonkeruumenetelmänä on kysely. Kysely on tämän tutkimuksen kannalta hyvä metodi, koska sillä tavoitetaan kohtuullisen helposti ja nopeasti suuri määrä ihmisiä. Lisäksi kyselytutkimuksella kerättyjen aineistojen käsittelyyn on kehitetty tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot, joten tutkijan ei tarvitse itse kehittää uusia aineiston analyysitapoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 180-182.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin otantatutkimukseen, koska tutkittava perusjoukko on hyvin suuri ja koska tiedot halutaan nopeasti. Tämän tutkimuksen perusjoukko on Suomen kaikkien yleisten kirjastojen koko kirjastoammatillinen henkilökunta, lukuun ottamatta Ahvenanmaan kuntia. Otosyksikköjä ovat yleiset kirjastot. Otantamenetelmäksi valittiin ositettu otanta, jossa perusjoukko jaetaan etukäteen sopiviin ositteisiin ja jokaisesta ositteesta valitaan otokseen tilastoyksiköitä. Tilastoyksikköjen poimintaan valittiin tasainen kiintiöinti. Otoksen kooksi päätettiin 25 kirjastoa, perustuen siihen, että Suomen viidestä eri läänistä haluttiin kustakin viisi erikokoista kirjastoa edustamaan kokonaisuutta. Kunnat on luokiteltu viiteen ryhmään asukasluvun perusteella. Luokat ovat: alle 3000, 3001-7000, 7001-20000, 20001-40000 ja yli 40001. Koska Suomessa on eniten pieniä kuntia, luokiteltiin tässä tutkimuksessa pienet kunnat kahteen eri luokkaan (alle 3000 ja 3001-7000). Otosyksiköt valittiin arpomalla siten, että asukasluvun ja läänin perusteella tehdyn luokittelun jälkeen kirjastot laitettiin aakkosjärjestykseen, jonka jälkeen jokaisesta luokasta poimittiin tietokoneen avulla saatujen satunnaislukujen mukainen yksikkö. (Heikkilä 2004, 33-46.) Kyselyn vastaajiksi valittiin kunkin kirjaston koko kirjastoammatillinen henkilökunta.

Kysely toteutettiin www-kyselynä. Www-kyselyn etuja ovat nopeus ja edullisuus, ja nykyisin myös tavoitettavuus. Www-lomakkeiden teko vaatii kuitenkin asiantuntemusta ja tutkimuksen onnistuminen riippuu hyvin paljon kyselyn teknisestä toteutuksesta. Www-kyselyn yhteydessä tulee myös ratkaista miten tieto tutkimuksesta saadaan tutkittaville ja miten estetään otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaaminen. Lisäksi saman henkilön vastaaminen useaan kertaan voi olla vaikeaa estää. (Heikkilä 2004, 18-19.)

Kyselytutkimuksen validiteettiin vaikuttaa erityisesti se, miten hyvin kysymykset onnistutaan muotoilemaan eli voidaanko niiden avulla vastata tutkimusongelmaan. Kysymysten tulisi mitata oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelma. Tutkimuksen reliabiliteetti toteutuu, jos mittaukset ovat toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on erityisen tärkeää, että otos on tarpeeksi suuri ja edustava. Lisäksi vastausprosentin tulisi olla mahdollisimman korkea. (Heikkilä 2004, 186-188.) Näiltä osin tässä tutkimuksessa ei täysin onnistuttu, sillä kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi. Haastatteluaineistolla on kuitenkin pyritty syventämään kyselyaineistoa ja näin lisäämään tutkimustulosten luotettavuutta.

4.2.3 Menetelmänä haastattelu

Tämän tutkimuksen toiseksi kvalitatiiviseksi menetelmäksi on valittu haastattelu. Haastattelun on tarkoitus tuoda tutkimukseen laadullista otetta ja arvioida sekä vahvistaa kyselymenetelmällä saatuja tuloksia. Haastatteluja tehtiin kahdeksan kappaletta. Haastateltaviksi valittiin kirjastotoimenjohtajia ja muita kirjastotyöntekijöitä erikokoisista kirjastoista, eri puolelta Suomea. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina haastattelurunkoon pohjautuen (ks. liite 4). Kaksi haastatteluista suoritettiin ryhmähaastatteluina kirjastotoimenjohtajien pyynnöstä. Johtajat uskoivat ryhmähaastattelun tuovan tutkimukseen tarpeellista tietoa nykyisestä koulutuksesta, koska johtajien lisäksi mukana oli lähiaikoina valmistuneita tai vielä opintojaan tekeviä henkilöitä. Eskolan ja Suorannan (1998, 95) mukaan ryhmähaastattelussa saatetaan saada tietoa tavallista enemmän, jos esimerkiksi osallistujat yhdessä muistelevat, herättävät muistikuvia, tukevat tai rohkaisevat toisiaan. Toisaalta ryhmähaastattelussa saattaa esiintyä myös ongelmia, esimerkiksi jos ryhmässä sattuu olemaan yksittäisiä dominoivia henkilöitä. Ongelmana voi olla myös tilanteen tallentaminen teknisten ongelmien muodossa.

Ryhmähaastattelu on lisäksi syytä purkaa mahdollisimman nopeasti, jotta litteroinnissa muistaisi tilanteen mahdollisimman hyvin ja tunnistaisi kuka puhuu. (Eskola & Suoranta 1998, 98-99.) Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelut sujuivat tutkijan käsityksen mukaan hyvässä yhteisymmärryksessä.

Haastattelu on hyvin joustava menetelmä ja sopii siten moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa on mahdollista suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa sekä saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. Myös ei-kielelliset vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia. Haastattelun hyviin puoliin kuuluvat myös mahdollisuudet selventää ja syventää vastauksia sekä haastateltavan puheen sijoittamine laajempaan kontekstiin. Haastattelun huonoina puolina voidaan pitää kustannuksia sekä haastattelijan roolin vaativuutta. Lisäksi haastattelut vievät aikaa ja haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi ovat usein ongelmallisia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34-35.)

Puolistrukturoidun haastattelun tunnetuin muoto on teemahaastattelu, jossa teemat ja aihepiirit pysyvät samoina, mutta kysymysten muoto ja järjestys saattavat vaihdella. Tutkimushaastattelut on yleensä tapana nauhoittaa, mikä antaa mahdollisuuden palata tilanteeseen takaisin myöhemmin, jolloin nauhoitus on muistiapuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä. Nauhoituksen etuna on myös se, että tutkija voi jälkikäteen huomata seikkoja, joita ei itse haastattelutilanteessa havainnut. Esimerkiksi haastateltavan äänensävyt, vastausten viivyttäminen, korjaaminen ja tarkennus voidaan havaita jälkikäteen nauhoitteesta. Nauhoituksen ansiosta myös haastattelun raportointi on mahdollista tehdä tarkemmin. Aineiston analyysiä varten nauhoitetut aineistot on litteroitava eli muutettava kirjoitettuun muotoon. Litteroinnin tarkkuus on riippuvainen tutkimuskysymyksistä ja käytetystä tutkimusmetodista. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 11-16.) Tässä tutkimuksessa haastatteluaineistot on litteroitu sanasta sanaan.

4.2.4 Menetelmänä dokumenttianalyysi

Sisällönanalyysilla tarkoitetaan pyrkimystä kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2002, 107). Tässä pro gradu –tutkielmassa käytetään lisäksi laadullista dokumenttianalyysiä opetussuunnitelmien sisällölliseen analysoimiseen. Tarkemman

erittelyn kohteena ovat kolme koulutustasoa: ammatillinen, ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opetus.

Sisällönanalyysia voidaan kuvata menettelytapana, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentin määritelmä on tässä yhteydessä väljä ja niihin voidaan lukea miltei mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali. Menetelmä sopii myös täysin strukturoimattoman aineiston analyysiin. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Tällä menetelmällä kerätty aineisto on kuitenkin vasta järjestetty johtopäätösten tekoa varten, jonka vuoksi kyseisellä menetelmällä toteutettuja tutkimuksia on kritisoitu keskeneräisyydestä. Vaikka tutkija olisi kuvannut analyysin hyvinkin tarkasti, on mahdollista, ettei hän ole kyennyt tekemään mielekkäitä johtopäätöksiä, vaan esittelee järjestetyn aineiston tuloksina. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105-106.)

4.3 Tutkimusaineisto

4.3.1 Kyselyaineisto

Tämän tutkimuksen kvantitatiivinen aineisto kerättiin www-kyselyllä, jonka tekniseen toteutukseen saatiin tukea Oulun yliopiston tietohallinnosta. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Kysely koostuu 13 kysymyksestä, joista 11 on strukturoituja, kaksi avoimia. (Ks. liite 3.) Kysely suunnattiin 25 yleisen kirjaston kirjastoammatilliselle henkilökunnalle.

Kyselyn alussa kartoitettiin kirjaston ja vastaajan taustatietoja, minkä jälkeen selvitettiin vastaajan tutkintokoulutuksen oppisisältöjä, pätevyyttä ja lisäkoulutustarpeita. Lisäksi kysyttiin käsityksiä eri koulutustasojen koulutuksesta sekä siitä, miten niitä voisi kehittää. Viimeisellä kysymyksellä pyrittiin selvittämään, minkälaisia rooleja vastaajat pitivät tarpeellisina tai muuten mahdollisina kirjastotyössä. (Ks. liite 3.)

Kyselystä tiedottavat sähköpostit lähetettiin kirjastonjohtajille 6.3.2006. Heitä pyydettiin välittämään viesti kirjastonsa kirjastoammatilliselle henkilökunnalle sekä ilmoittamaan tutkimuksen tekijälle henkilöstönsä määrä, jotta saataisiin laskettua kyselyn vastausprosentti. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. (Ks. liite 2.) Kaikki kirjastot eivät vahvistaneet henkilöstönsä määrää, joten 13.3.2006 lähetettiin näihin

kirjastoihin muistutusviesti, jotta kysely lähtisi eteenpäin. Kahden viikon jälkeen edelleenkin seitsemän kirjastoa ei ollut vahvistanut tutkimuksen tekijälle kyselyn eteenpäin laittoa.

Kysely lähetettiin toisen kerran kirjastoille 27.3.2006. Kyselyn vastausprosentin nostamiseksi lähetettiin kysely vielä kolmannen kerran 18.4.2006. Tämän kierroksen jälkeen kaikista 25 kirjastosta oli tullut vähintään yksi vastaus. Kolmen kierroksen jälkeen kyselyyn vastasi 25 kirjastosta 147 kirjastotyöntekijää. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 29 % eli kyselyyn vastasi vain vajaa kolmannes kirjastojen henkilöstöstä. Kyselyn melko alhainen vastausprosentti on tyypillinen www-kyselyille. Kyselyn tuloksia voidaan näin ollen pitää vain suuntaa-antavina.

4.3.2 Haastatteluaineisto

Haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla viittä kirjastotoimenjohtajaa, yhtä kirjastonhoitajaa, yhtä kirjastovirkailijaa ja yhtä kirjastoharjoittelijaa viidessä erikokoisessa kirjastossa, jotka sijaitsevat eri puolilla Suomea. Kaksi haastattelua toteutettiin kesäkuussa, kaksi heinäkuussa ja yksi elokuussa. Kesäkuussa toteutetut haastattelut tehtiin ryhmähaastatteluina haastattelurunkoon pohjautuen. Haastattelua varten valittujen kirjastojen valinnassa käytettiin harkinnanvaraista otantaa, sillä tarkoituksena oli saada jokaisesta läänistä ja jokaisesta kokoluokasta yksi kirjasto. Haastattelut valittiin niiden 25 kirjaston joukosta, joissa kysely toteutettiin.

Haastattelujen alustavat ajankohdat sovittiin sähköpostitse touko-kesäkuussa ja tarkennettiin ajankohdan lähestyessä. Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisesti jokaisessa kirjastossa paikan päällä. Kysyin ennen haastattelua suostumuksen nauhurin käyttöön. Yksi haastatelluista ei suostunut haastattelun nauhoitukseen, jonka vuoksi kyseisestä haastattelusta tehtiin vain muistiinpanoja.

Olin yhteydessä ensin viiteen valittuun kirjastoon, joista neljä suostui heti haastattelupyyntöön ja yhdestä ei kuulunut vastausta. Tämän vuoksi valittiin toinen kirjasto mutta oli tingittävä kokoluokka ehdosta. Haastateltavaksi valittiin toiseksi pienin kyselyyn

vastanneista kyseisen alueen kunnista. Tästä kirjastosta suostuttiin haastatteluun välittömästi.

Haastattelut etenivät teemarunkoon pohjautuen. Ensiksi keskusteltiin teemoista ja toisaalta keskustelun lomassa kerrottiin kyselyn suuntaa-antavia tuloksia, joihin kysyttiin myös haastateltujen mielipiteitä. Haastattelurungon teemojen lisäksi kysyin joitakin lisäkysymyksiä esiin tulleiden asioiden perusteella. Koehaastattelua en ottanut osaksi tutkimusaineistoa, koska sen nauhoittaminen ei ollut olosuhteiden vuoksi mahdollista.

Haastattelut toteutettiin työpäivän aikana haastateltavien työhuoneissa sekä yhdessä kirjastossa kirjaston yleisten tilojen takaosassa. Keskeytyksiä tuli kolmessa ensimmäisessä haastattelussa, kun esimerkiksi muut työntekijät tulivat kysymään neuvoa johonkin asiaan tai puheluihin vastattiin. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin ja neljä minuuttia. Lyhin haastattelu kesti 30 minuuttia ja pisin 1 tunnin ja 40 minuuttia.

Kirjastojen 1 ja 2 haastattelut tehtiin kesäkuussa ja niistä molemmat toteutettiin ryhmähaastatteluna kirjastotoimenjohtajan pyynnöstä. Kirjasto 1:n kohdalla ryhmähaastatteluun osallistui kolme ihmistä ja kirjasto 2:ssa kaksi ihmistä. Seuraavassa kuvataan tarkemmin kirjastoja, joissa haastattelut suoritettiin sekä esitellään haastatellut.

Kirjasto 1 (K1) on kooltaan pienehkö ja sijaitsee Länsi-Suomen läänissä. Kirjastossa työskentelee alle viisi henkilöä. Haastateltavana oli kirjastotoimenjohtaja, joka on 1980-luvulla yliopistosta valmistunut. Hän toimii johtajana myös toisen kunnan kirjastossa. Toinen haastateltavista oli 1990-luvun lopulla yliopistosta valmistunut kirjastonhoitaja ja kolmas kauppaoppilaitoksesta myös 1990-luvun lopulla valmistunut kirjastovirkailija.

Kirjasto 2 (K2) sijaitsee Oulun läänissä ja on kooltaan keskikokoinen. Kirjastossa työskentelee alle kymmenen ihmistä. Haastateltavana oli kirjastotoimenjohtaja, joka on valmistunut 1990-luvun lopulla yliopistosta. Toinen haastateltu oli ammattikorkeakoulussa opiskeleva kirjastoharjoittelija.

Kirjasto 3 (K3) sijaitsee Itä-Suomen läänissä ja on kooltaan suurehko. Kirjastossa työskentelee yli 15 henkilöä. Haastateltavana oli kirjastotoimenjohtaja, joka on valmistunut 1960-luvulla yliopistosta.

Kirjasto 4 (K4) sijaitsee Lapin läänissä ja on kooltaan pienin haastatelluista. Kirjastossa työskentelee alle viisi ihmistä. Kirjastossa toimii kolmatta vuotta viransijaisena muun koulutuksen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvulla pätevöittämiskoulutuksen saanut johtaja.

Kirjasto 5 (K5) on suuri kirjasto Etelä-Suomen läänissä. Kirjastossa työskentelee alle 50 henkilöä. Kirjastotoimenjohtaja on 1970-luvulla yliopistosta valmistunut, joka on suorittanut pätevöittävät opinnot kirjastotieteestä ja informatiikasta yliopistossa.

4.3.3 Dokumenttiaineisto

Tässä pro gradu –tutkielmassa sisällönanalyysimenetelmällä analysoidut dokumentit koostuvat kolmen yliopiston (Oulun yliopisto, Tampereen yliopisto ja Åbo akademi), kolmen ammattikorkeakoulun (Oulun ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Turun ammattikorkeakoulu) ja neljän ammattioppilaitoksen (Heinola-instituutti, Liikemiesten kauppappilaitos ja Seinäjoen palvelualojen oppilaitos) kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen opetussuunnitelmista. Nämä dokumentit koulutuksen oppisisällöistä on kerätty kunkin oppilaitoksen kotisivuillaan tarjoamista verkkoaineistoista. (Ks. Liite 5.)

4.4 Aineiston analyysin periaatteet

4.4.1 Kyselyaineiston analyysi

Kyselyaineiston käsittely ja analysointi aloitettiin heti ensimmäisen kyselykierroksen päättymisen jälkeen. Empiirinen aineisto syötettiin ja järjestettiin SPSS-ohjelmaan havaintomatriisina. Tutkimusaineiston analyysiin käytettiin tilastollisia tutkimusmenetelmiä. Tehtiin ristiintaulukointia, jonka avulla pyrittiin selvittämään onko tiettyjen tekijöiden välillä riippuvuutta. Lisäksi osalle aineistosta tehtiin khiin neliö –testi,

jolla tutkittiin onko kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkitsevää eroa. Avovastausten osalta analyysiin käytettiin kvalitatiivisen aineiston analyysin menetelmiä.

4.4.2 Haastatteluaineiston analyysi

Haastatteluaineiston analyysissa on monia vaiheita. Tässä tutkimuksessa käytetään analyysimallina Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 144-145) esittelemää kvalitatiivisen analyysin kolmivaiheista prosessia. Malliin kuuluvat olennaisina osina aineiston kuvaus, luokittelu ja yhdistely. Kuvailemisella pyritään kartoittamaan joidenkin henkilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia tai piirteitä. Yleensä on tarkoitus pyrkiä vastaamaan kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Tässä tutkimuksessa kuvaillaan haastateltujen käsityksiä koulutuksesta.

Toinen kolmivaiheisen analyysiprosessin vaihe on luokittelu, joka on hyvin merkittävä osa analyysia. Luokittelun on tarkoitus luoda pohja tai kehys, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita, yksinkertaistaa ja tiivistää. Esimerkiksi aineiston eri osien vertailussa tai tyypittelyssä tarvitaan luokittelua. Luokittelun apuna voidaan käyttää esimerkiksi tutkimusongelmaa, tutkimusvälinettä tai menetelmää, teoriaa ja teoreettisia malleja, aineistoa itse tai tutkijan omaa mielikuvitusta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 147-148.) Tässä tutkimuksessa luokittelun periaatteena on käytetty haastattelurungon teemoja. Teemat ovat oppisisällöt, pätevyys, lisäkoulutus, koulutuksen suuntautuneisuus, koulutuksen kehittäminen, roolit ja mentorointi/harjoittelu.

Kolmannessa vaiheessa tutkijan pyrkimyksenä on päätyä onnistuneisiin tulkintoihin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 151). Haastatteluaineiston tulkinnassa on pyritty kuvaamaan haastateltavien näkemykset arvioimaan kyselyaineistolla saatuja tuloksia ja nostamalla esille mahdollisia eroja.

4.4.3 Dokumenttiaineiston analyysi

Laadullinen sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti tai soveltamalla ennalta määriteltyä teoreettista viitekehystä. Tässä sovelletaan Wilsonin ja Ingwersenin mallien sovellusta alan keskeisien oppisisältöjen jäsentämiseksi.

Sisällönanalyysin tehtävä on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110). Tässä tutkimuksessa käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysia, jossa aineistonluokittelu perustuu aikaisempaan viitekehukseen, joka voi olla teoria tai käsitejärjestelmä. Teorialähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen. Analyysirungon sisälle muodostetaan luokituksia tai kategorioita aineistosta noudattaen induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita. Tämän jälkeen tehdään aineiston pelkistäminen, jonka jälkeen aineisto voidaan kvantifioida. (Tuomi & Sarajärvi 2001, 116-117.)

Sisällönanalyysissa analysoitiin kolmen yliopiston (Oulu, Tampere ja Åbo) informaatiotutkimuksen koulutusohjelmien oppisisällöt vuodelta 2005. Ammattikorkeakouluja oli analyysissä mukana niin ikään kolme (Oulu, Seinäjoki ja Turku). Ammatilliselta tasolta valittiin mukaan kolme oppilaitosta, sen perusteella kenellä oli oppisisältökuvaukset parhaiten saatavissa verkkosivuilta (Heinola, Helsinki ja Seinäjoki). Yliopistoilla oli ehdottomasti tarkimmat kuvaukset oppisisällöistä. Oppisisällöt kuvauksineen ja laajuuksineen olivat usean sivun mittaisia. Ammattikorkeakouluilla oppisisältöjen kuvauksissa oli jonkin verran eroja, Oulun ja Turun ammattikorkeakouluilla oli melko kattavat tiedot sisällöistä ja laajuudesta, Seinäjoen ammattikorkeakoululla huomattavasti suppeampi. Ammatillisella tasolla kuvaukset oppisisällöistä olivat melko suppeita sisältäen lähinnä sisältöalueiden yleisnimitykset ja laajuuden opetuksessa. (Ks. liite 5.)

Ensin kaikkien koulutustasojen oppisisältöjen kuvauksista poimittiin yhteisiä sisältöalueita. Tällaisia yhteisiä oppisisältöjä oli kuitenkin vain hyvin vähän, eivätkä ne edustaneet alan kokonaislaajuutta. Siten oppisisältöjä tarkasteltiin eri koulutustasojen kesken, jolloin yhteisiä sisältöjä esiintyi huomattavasti enemmän. Näistä eri koulutustasoilla eniten esiintyneistä sisällöistä koottiin yhteinen lista keskeisimmistä aihealueista. Keskeisiä sisältöalueita saatiin ryhmittelyn jälkeen 20.

5 TULOKSET

5.1 Koulutuksen keskeisimmät oppisisällöt

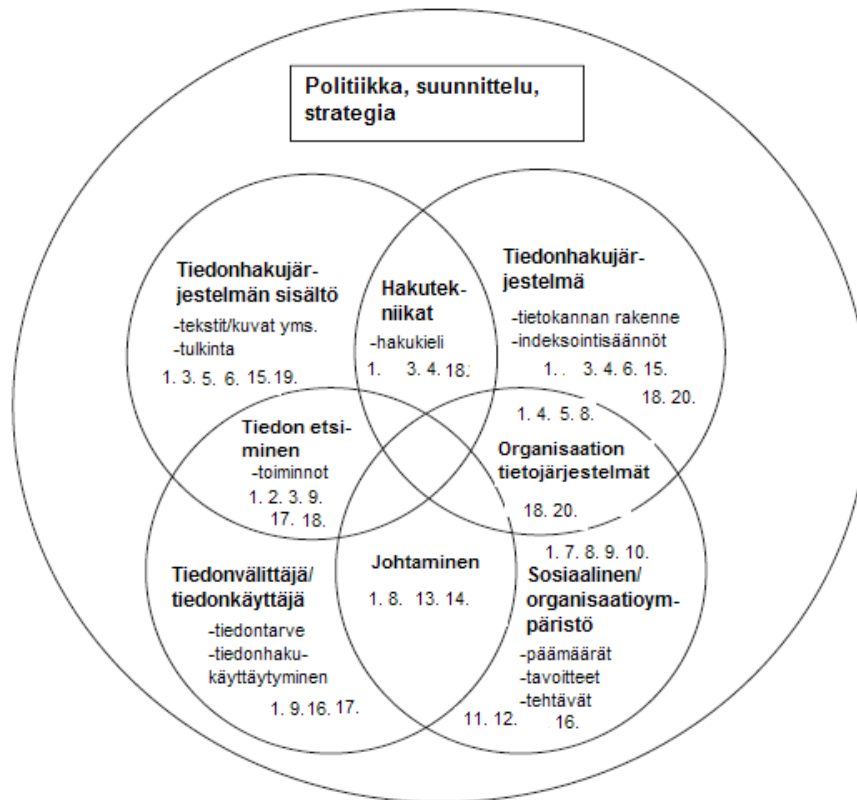
Koulutusjärjestelmä kattaa kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen yliopistossa, ammattikorkeakoulussa ja ammatillisessa koulutuksessa. Tutkinnot ovat yliopiston alempi ja ylempi korkeakoulututkinto (kandidaatin- ja maisterintutkinnot), ammattikorkeakoulun korkeakoulututkinto ja perustutkinto sekä ammatillisen koulutuksen ammatillinen perustutkinto. Koulutussisällöt kattavat kirjasto- ja informaatiopalvelualan keskeiset oppisisällöt. Keskeiset oppisisällöt on saatu kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutusta tarjoavien oppilaitosten verkossa olevista opinto-oppaista (vuodelta 2005 tai 2006), joissa kuvataan koulutusohjelmien opetussuunnitelmat ja keskeiset sisällöt.

Kaikkien koulutustasojen oppisisältöjen analysoinnin perusteella luokiteltiin kyselyä varten keskeisimmät sisältöalueet, jotka olivat tyypillisiä kaikilla koulutustasoilla tai joiden sisältö oli erittäin keskeinen jollakin tasolla. Tällä perusteella määritellyt koulutuksen keskeisimmät sisältöalueet ovat:

1. Perus- ja teoriaopinnot
2. Tiedonhankinta
3. Tiedontallennus ja -haku
4. Rakenteiset dokumentit
5. Tiedonlähteet
6. Sisällönkuvailu
7. Harjoittelu
8. Organisaatioiden toiminta ja hallinto
9. Viestintä
10. Kirjastojen työmuodot
11. Informaatiolainsäädäntö
12. Informaatiohistoria
13. Johtaminen
14. Tietohallinto
15. Sisällöntuotanto

16. Markkinointi
17. Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito
18. Kirjastoalan tietotekniikka
19. Kirjallisuus ja kulttuuri
20. Tietojärjestelmät ja –verkot.

Koulutuksen keskeisimmät oppisisällöt on sijoitettu osana tutkimuksen teoreettista viitekehystä esitettyyn oppisisältöjen analysointia varten yhdistettyyn malliin (ks. kuvio 6). Sijoittamalla edellä mainitut 20 oppisisältöä mallin eri osa-alueille saadaan selville mihin osa-alueisiin kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutus keskittyy. Tämän jaottelun mukaan eniten keskeisiä oppisisältöjä sijoittuu osioon sosiaalinen/organisaatioympäristö, joka pitää sisällään esimerkiksi julkaisijat sekä kirjastot ja muut tiedontarjoajat. Myös tiedonhakujärjestelmä-osioon sijoittuu runsaasti oppisisältöjä. Tiedonhakujärjestelmä huomio teknologian lisäksi myös ihmiset, jotka hallitsevat tietojärjestelmiä organisoidessaan tiedonlähteitä. Vähiten oppisisältöjä sijoittuu osioon tiedonkäyttäjä/tiedonvälittäjä. Tiedonkäyttäjiin ja tiedonvälittäjiin kuuluvat ihmiset ja organisaatiot, jotka hallitsevat ja käyttävät informaatiojärjestelmiä ja –palveluita. Oppisisältöjen sijoittelu eri osa-alueille perustuu tulkintaani eikä siten pois sulje sitä, että ne olisi voinut sijoittua myös muille osa-alueille.



KUVIO 6. Koulutuksen keskeisimmät oppisisällöt kaikilla koulutustasoilla.

5.1.1 Yliopistotaso

Suomen kolme yliopistoa keskittyvät osittain erityyppisiin aihealueisiin kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessaan. Kaikille kolmelle yliopistolle yhteisiä oppisisältöjä löytyi sisällönanalysissä kuusi. Kaikkien kolmen yliopiston koulutukseen kuuluivat seuraavat oppisisällöt:

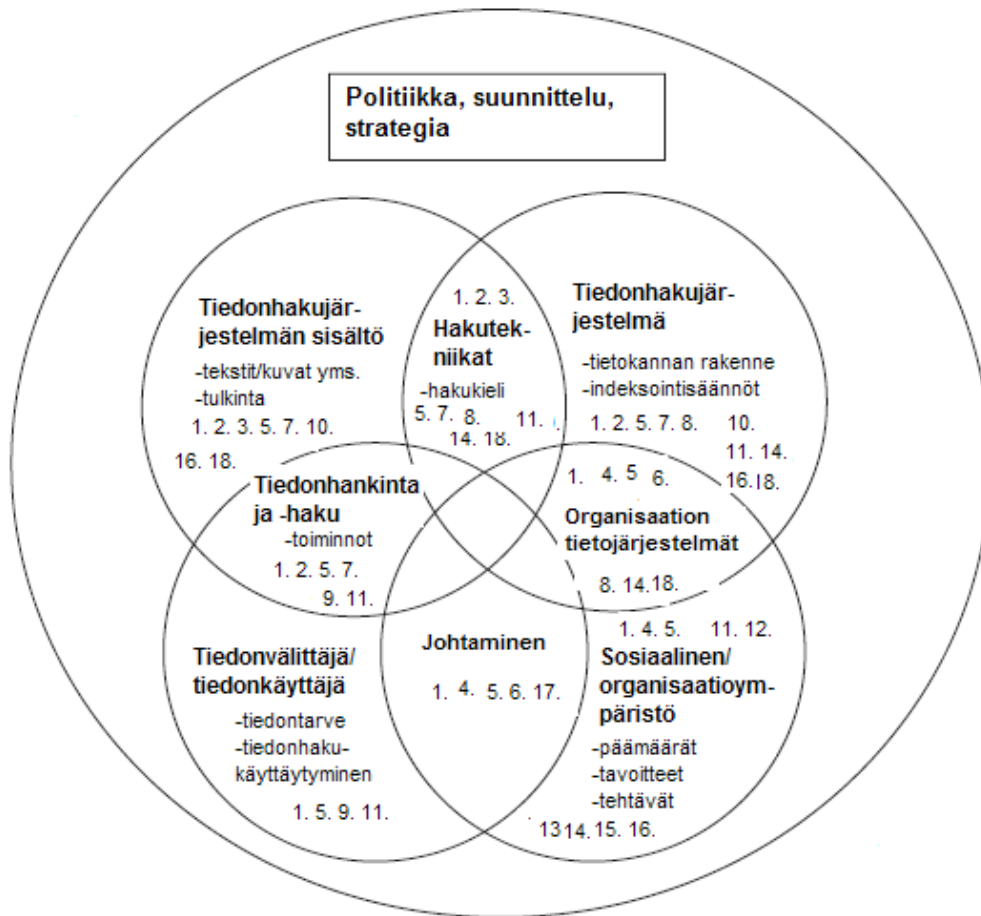
1. perusteet
2. tiedontallennus- ja haku
3. tiedonlähteet
4. tieto ja viestintä organisaatiossa
5. tutkimus
6. tietohallinto

Lisäksi oppisisältöjä, joihin annetaan opetusta kahdessa yliopistossa, löytyi 12. Lisäksi kahden yliopiston koulutuksessa keskitytään seuraaviin oppisisältöihin:

7. sisältöjen tuntemus
8. rakenteiset dokumentit

9. tiedonhankinta
10. informaation tuotanto
11. informaation käyttö ja evaluointi
12. harjoittelu
13. informaatiolainsäädäntö
14. tietokannat
15. kulttuurisosiologinen näkökulma kirjastoinstituutioon
16. informaatiohistoria
17. johtaminen
18. digitaalisen asianhallinnan suunnittelu

Muita oppisisältöjä, joihin joku kolmesta yliopistosta tarjoaa koulutusta liittyvät: viestintään ja lainsäädäntöön (yritys- ja yhteisöviestintä, viestinnän etiikka ja lainsäädäntö) sekä tietotekniikkaan (verkkojulkaiseminen, interaktiiviset mediat, tietojärjestelmät ja tietovarannot). Kirjasto- ja informaatioalantyöhön liittyviä oppisisältöjä ovat lasten- ja musiikkikirjastotyö, informaatiotyö, tieteellinen kommunikaatio ja tieteelliset kirjastot, kieli ja sen käyttö tiedonhaussa sekä tiedonhaun kieliteknologia, psykologisia ja pedagogisia aspekteja informaatioammatteihin, hallinto, luettelointi, sisällönkuvailu, markkinointi ja julkaisukokoelmien hallinta ja evaluointi sekä arkistointiin ja asiakirjoihin liittyvät tieto- ja asiakirjahallinto ja suunnittelu, dokumenttien ja asianhallinnan perusteet sekä arkistointi.



KUVIO 7. Informaatiotutkimuksen keskeisimmät oppisisällöt yliopistokoulutuksessa.

Yliopistokoulutuksen keskeisimpien oppisisältöjen sijoittuminen malliin on esitetty kuviossa 7. Tämän jaottelun mukaan yliopistokoulutuksen keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat tiedonhakujärjestelmä ja hakutekniikat osa-alueelle. Lisäksi sosiaalinen/organisaatioympäristö-osioon sijoittuu paljon oppisisältöjä. Sosiaalinen/organisaatioympäristö-osion oppisisällöt voivat liittyä esimerkiksi kirjastoon tai muuhun organisaation, sen tehtäviin ja toimintaan. Vähiten oppisisältöjä sijoittuu osioihin organisaation tietojärjestelmät, tiedonkäyttäjä/tiedonvälittäjä sekä johtaminen. Huomattavaa on, että kaikkiin osioihin sijoittuu runsaasti tai melko runsaasti oppisisältöjä. Yliopistokoulutuksen oppisisältöjen voidaan tämän perusteella päätellä olevan melko kattava.

5.1.2 Ammattikorkeakoulutaso

Suomen kolmen ammattikorkeakoulun kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa oppisisällöt koostuvat keskenään melko samankaltaisista aihealueista. Joitakin eroja on myös havaittavissa. Kaikille kolmelle ammattikorkeakoululle yhteisiä oppisisältöjä löytyi sisällönanalyyysissä kahdeksan. Lisäksi oppisisältöjä, joihin annetaan opetusta kahdessa ammattikorkeakoulussa, löytyi kymmenen. Kaikkien kolmen ammattikorkeakoulun koulutukseen kuuluivat seuraavat oppisisällöt:

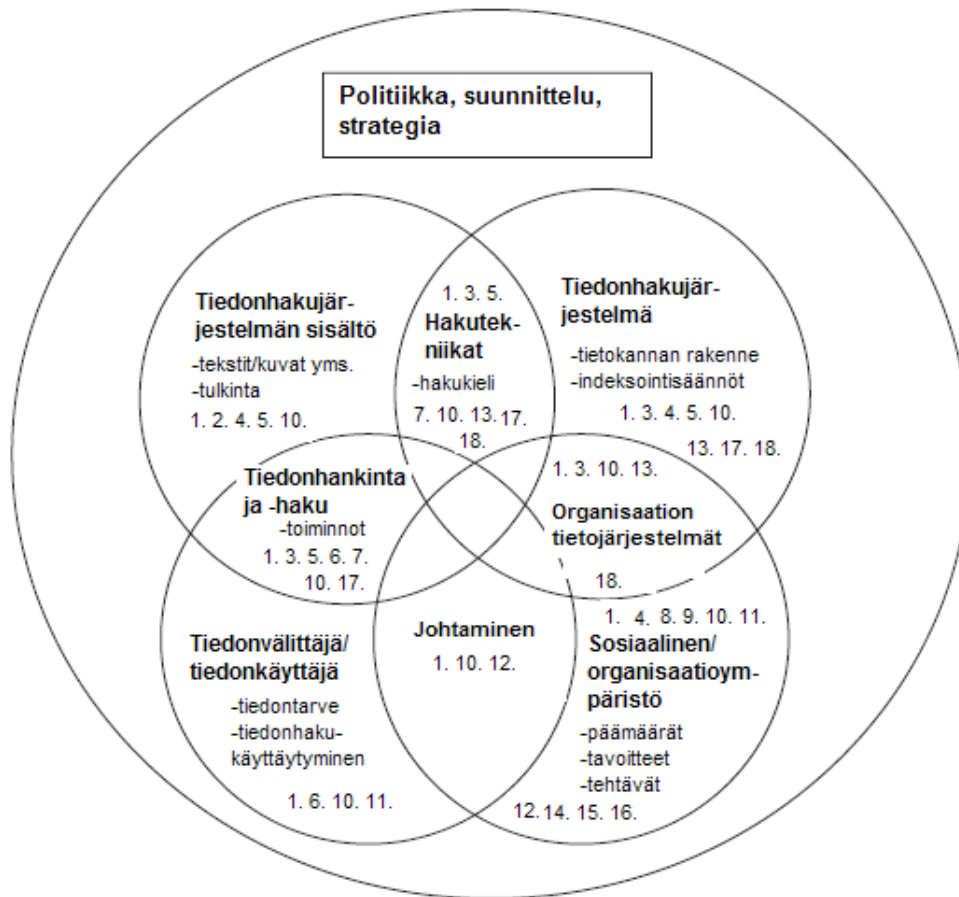
1. perusopinnot
2. kirjallisuus ja kulttuuri
3. tietotekniikka ja digitaalinen viestintä
4. aineiston tuotanto ja kokoelmatyö
5. tiedontallennus ja -haku
6. käyttäjäkoulutus
7. kirjastoenglanti
8. harjoittelu

Kaksi ammattikorkeakoulua tarjosivat seuraavia:

9. kirjastot työympäristönä
10. tutkimustoiminta
11. viestintä
12. hallinto ja johtaminen
13. tietoverkot
14. informaatio-oikeus
15. markkinointi
16. taloushallinto
17. tiedonhankinta
18. verkkopalvelut

Muita ammattikorkeakoulujen tarjoamia oppisisältöjä ovat kirjastoon liittyvät erikoiskirjastot, kirjastotyö ja kirjastotoiminnan suunnittelu sekä johtamiseen liittyvä esimies osaamisen kehittäjänä. Tietotekniset oppisisällöt ovat tiedonlähteet, elektroniset dokumentit, verkko-opetus, tietokannan suunnittelu ja hallinta, tietojärjestelmät sekä julkaisemiseen liittyvät julkaisujen tuotanto ja julkaisukanavat sekä tekijänoikeus.

Ammattikorkeakoulukoulutuksen keskeisimmät oppisisällöt on havainnollistettu alla esitettyssä kuviossa 8.



KUVIO 8. Keskeisimmät oppisisällöt ammattikorkeakoulukoulutuksessa.

Tämän jäsenyyksen mukaan ammattikorkeakoulun keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat osioon sosiaalinen/organisaatioympäristö. Sosiaalinen/organisaatioympäristö-osion oppisisällöt voivat liittyä esimerkiksi kirjastoon tai muuhun organisaation, sen tehtäviin ja toimintaan. Lisäksi osioihin hakutekniikat ja tiedonhakujärjestelmät sijoittuu paljon oppisisältöjä. Vähiten oppisisältöjä sijoittuu osioon johtaminen. Kaikkiin osioihin sijoittuu kuitenkin melko paljon oppisisältöjä. Ammattikorkeakoulut näyttävät tämän mukaan tarjoavan runsaasti koulutusta kaikille osa-alueille.

5.1.3 Ammatillinenkoulutus

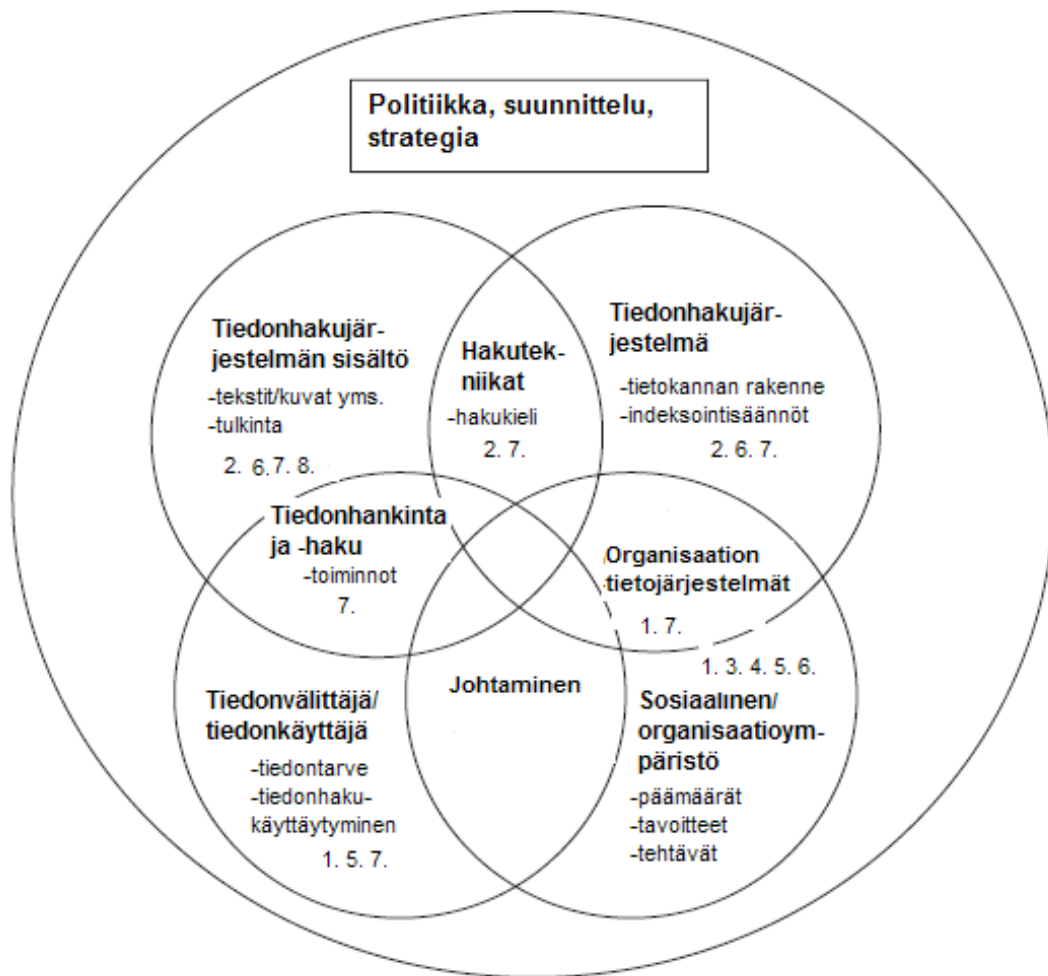
Tähän tarkasteluun mukaan otettujen kolmen ammattioppilaitoksen kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksessa löytyi sisällönanalyysissa vain kolme kaikille yhteistä oppisisältöä. Kahdelle oppilaitokselle yhteisiä oppisisältöjä löytyi yhteensä kuusi. Ammattioppilaitoksien keskeisimmät oppisisällöt koostuivat seuraavista:

1. aineiston hankinta
2. tiedontallennus
3. organisaation toiminta

Kaksi tarjoaa:

4. kirjasto- ja tietopalveluverkosto
5. asiakaspalvelu
6. aineiston järjestäminen ja huolto
7. tietopalvelu
8. tiedonlähteet

Lisäksi ammattioppilaitoksista joku tarjosi koulusta seuraaviin: informaatioalan keskeisiin oppisisältöihin kuuluvat neuvonta- ja opastustehtävät, viestintä, tiedonhaku, tieto ja tietoyhteiskunta, informaatioalan lainsäädäntö, hankintakanavat, internet tiedonhaussa, tiedontuotanto sekä käyttäjäkoulutus. Kaupallisia opintoja ovat asiakasmarkkinointi, kustannuslaskenta ja budjetointi. Muita oppisisältöjä ovat työtoiminnan kehittäminen, tietokoneavusteinen yritysgrafiikka ja englanti.



KUVIO 9. Keskeisimmät oppisisällöt ammattioppilaitoksissa.

Ammattioppilaitoksenkoulutuksen keskeisimmät oppisisällöt on sijoitettu teoreettisessa viitekehyksessä tämän tutkimuksen tarkoitukseen sovellettuun malliin (ks. kuvio 9). Tämän jaottelun mukaan ammattioppilaitoksen keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat osioon sosiaalinen/organisaatioympäristö. Osioon johtaminen ei sijoitu yhtään oppisisältöä, mikä on ymmärrettävää, koska ammattioppilaitoksen koulutus ei tähtää johtotehtäviin. Myös osioon tiedonhankinta ja -haku sijoittuu vain yksi oppisisältö. Kaikkiin osioihin sijoittuu melko vähän oppisisältöä. Tämä saattaa kertoa koulutuksen sirpaleisuudesta ja siitä, että eri oppilaitokset keskittyvät eri aiheisiin, jonka takia tässä jaottelussa, jossa etsittiin yhtäläisyyksiä eri laitosten kesken, niitä ei löytynyt.

5.1.4 Yhteenveto

Eri koulutustasojen kesken esiintyy eroja oppisisältöjen keskittymisessä eri osa-alueille. Eroja on lisäksi siinä, missä laajuudessa eri osa-alueisiin ylipäätään sisältöjä löytyy. Yliopiston oppisisältöjen sijoittuminen on melko tasaista. Kaikilla osa-alueilla tarjotaan oppisisältöjä. Tämän jaottelun mukaan yliopiston keskeisimmät oppisisällöt kytkeytyvät tiedonhakujärjestelmiin ja hakutekniikoihin. Lisäksi sosiaalisen tai organisaatioympäristöön (sisältää esimerkiksi kirjastojen toimintaan liittyviä aiheita) kytkeytyy paljon oppisisältöjä. Tämä kertoo osaltaan siitä, että yliopistokoulutus painottuu erityisesti tiedontallennukseen ja –hakuun. Vähiten oppisisältöjä on tarjolla organisaation tietojärjestelmistä, tiedonkäyttäjistä/tiedonvälittäjistä sekä johtamisesta. Yliopistokoulutus näyttää oppisisältöjen analysoinnin perusteella tarjoavan monipuolista ja laaja-alaista koulutusta.

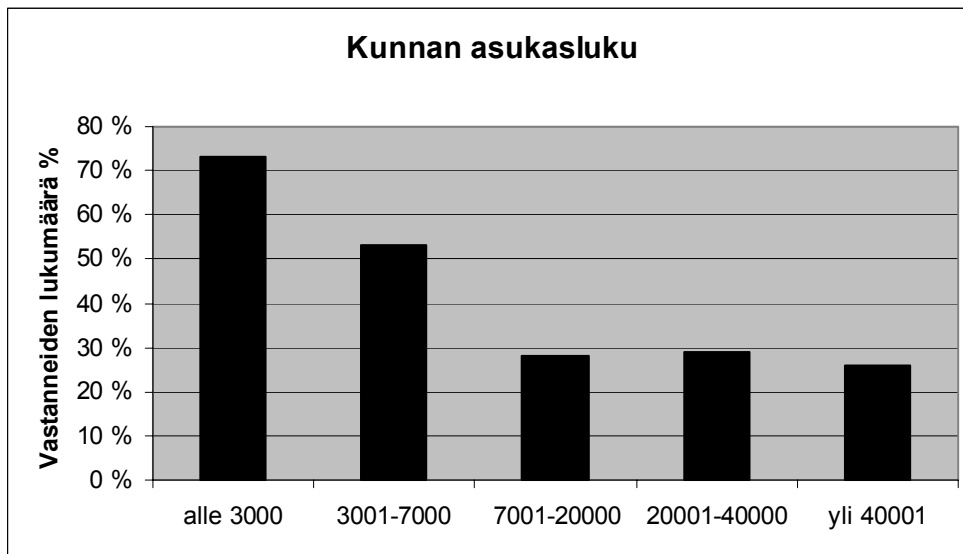
Ammattikorkeakoulujen kohdalla tilanne vaikuttaa melko samankaltaiselta yliopiston kanssa, mutta analyysi nostaa esille kuitenkin joitakin eroja. Analyysin mukaan ammattikorkeakoulun keskeisimmät oppisisällöt liittyvät sosiaalisen/organisaatioympäristöön. Ammattikorkeakoulukoulutuksen oppisisällöt painottuvat erityisesti käytäntöön ja tietotekniikkaan. Lisäksi hakutekniikoihin ja tiedonhakujärjestelmiin liittyvät paljon oppisisältöjä. Vähiten oppisisältöjä kytkeytyy johtamiseen. Ammattikorkeakoulujen opintotarjonta on suppeampi kuin yliopistossa.

Ammattioppilaitosten kohdalla tilanne on huomattavan erilainen verrattuna yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin. Erossa ei sinänsä ole mitään yllättävää, sillä kyseessä on alempi koulutustaso. Tämän jaottelun mukaan ammattioppilaitoksen keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat osioon sosiaalisen/organisaatioympäristö. Oppisisällöt liittyvät keskeisesti kirjastotyön perustehtäviin ja toimintamuotoihin. Osioon johtaminen ei sijoitu yhtään oppisisältöä, mikä on ymmärrettävää, koska ammattioppilaitoksen koulutus ei tähtää johtotehtäviin. Myös osioon tiedonhankinta ja –haku sijoittuu vain yksi oppisisältö. Kaikkiin osioihin sijoittuu melko vähän oppisisältöjä.

5.2 Kyselyyn vastanneiden tausta

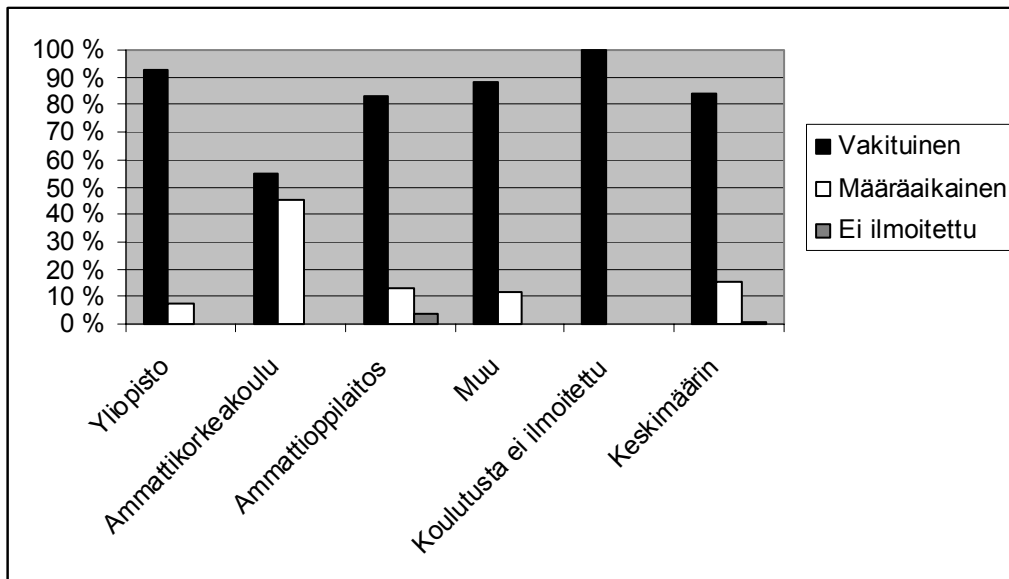
Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin sekä yksityiskohtaisia tietoja vastaajan koulutuksesta, virkasuhteen luonteesta, ja työtehtävistä että kirjaston toimintaympäristöstä. Lisäksi kysyttiin lääniä, jossa kirjasto sijaitsee ja kunnan asukaslukua. Kyseiset taustatiedot kerättiin, koska niitä pidettiin merkityksellisinä tutkimuksen tulosten kannalta. Kaikista taustatiedoista on hyötyä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.

Kyselyyn vastasi suhteellisesti eniten pienten, alle 3000 asukkaan kunnan kirjastojen henkilöstöä, peräti 73 %. (ks. kuvio 10). Suurten kirjastojen henkilöstö vastasi kyselyyn vähiten, vain runsas neljännes 26 %. Myös keskikokoisista ja suurehkoista kirjastoista kyselyyn vastasi alle kolmannes henkilöstöstä. Ainoastaan yksi vastannut ei ilmoittanut kirjastonsa sijaintikunnan kokoa.



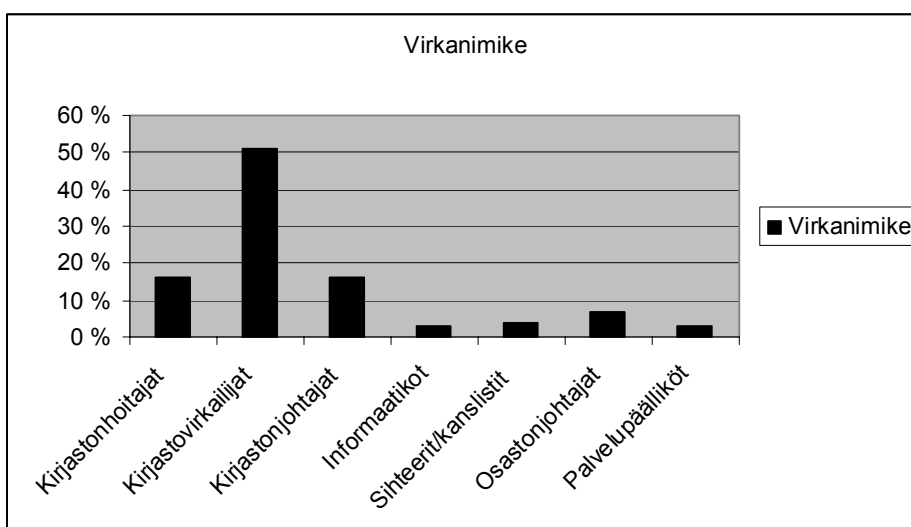
KUVIO 10. Kyselyyn vastanneiden suhteellinen jakaantuminen kunnan asukasluvun mukaan.

Vastanneista keskimäärin 84 % toimii vakituisessa virkasuhteessa. Virkasuhteen luonne erosi jonkin verran koulutuksen mukaan. Ammattikorkeakoulutetuissa on eniten määräaikaissä virkasuhteessa toimivia, lähes puolet vastanneista. Muilta koulutustasoilta valmistuneista 80 % tai enemmän toimii vakituisessa virassa. (Ks. kuvio 11.)



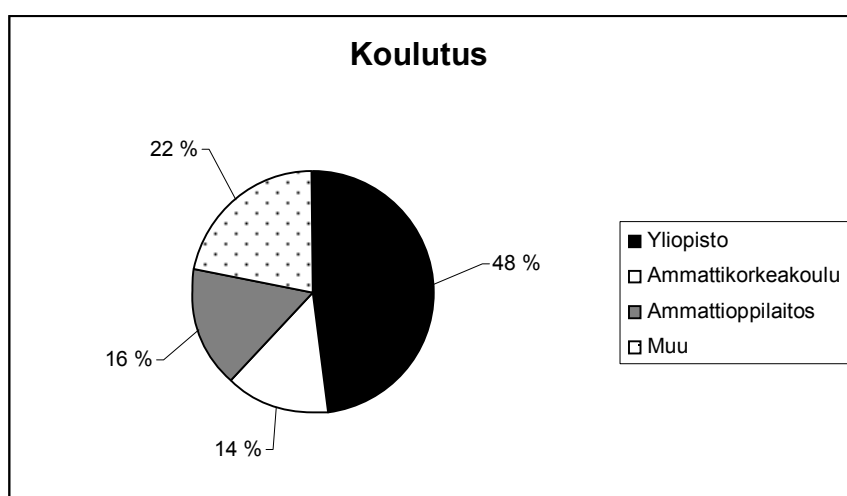
KUVIO 11. Kyselyyn vastanneiden virkasuhteen luonne koulutustason mukaan.

Puolet kyselyyn vastanneista oli kirjastovirkailijoita. Seuraavaksi aktiivisimpia vastaajia olivat kirjastonhoitajat (16 %) ja –johtajat (16 %). Kyselyyn vastasi myös informaatikoita, sihteereitä, kanslistejä, osastonjohtajia ja palvelupäälliköitä. Virkanimikkeiden luokittelussa tilastollista analyysia varten kirjastonhoitajiin kuuluviksi katsottiin myös erikoiskirjastonhoitajat, kirjastovirkailijoihin myös vastaava kirjastovirkailija ja tietopalveluvirkailija, johtajiin kirjastotoimenjohtajat, kirjastonjohtajat ja kirjastotoimenapulaisjohtajat, sihteereihin ja kanslisteihin myös kirjastoamanuenssit. (Ks. kuvio 12.)



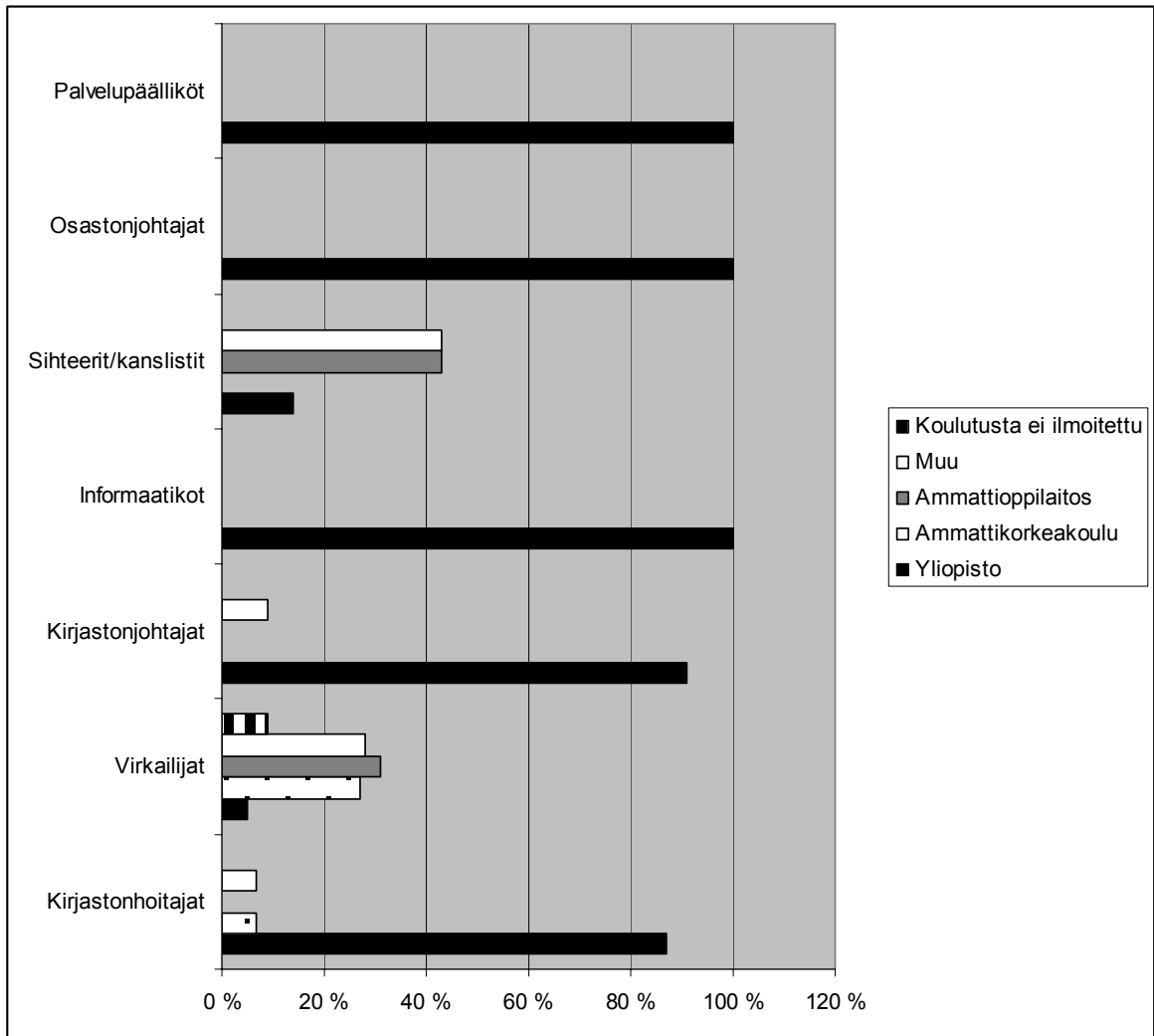
KUVIO 12. Kyselyyn vastanneiden jakaantuminen virkanimikkeittäin.

Tulokset osoittavat, että noin puolet vastanneista (48 %) on yliopistosta valmistuneita, ammattikorkeakoulusta valmistuneita on 14 % ja ammattioppilaitoksesta 16 %. (ks. kuvio 13.) Ryhmään ”muu” kuului 22 % vastanneista. He eivät ilmoittaneet koulutustaan sekä vastaajat, joilla on jokin muu koulutus kuin edellä mainitut. Muita koulutuksia ovat esimerkiksi oppisopimuskoulutus, erilaiset erikoistumisopinnot, kirjastoalan siirtymävaiheen koulutus, kirjeopisto ja opistotason koulutukset. Tämän suuntaa-antavan tuloksen mukaan näyttäisi siltä, että kirjastojen henkilöstöstä lähes puolet on yliopistokoulutettuja.



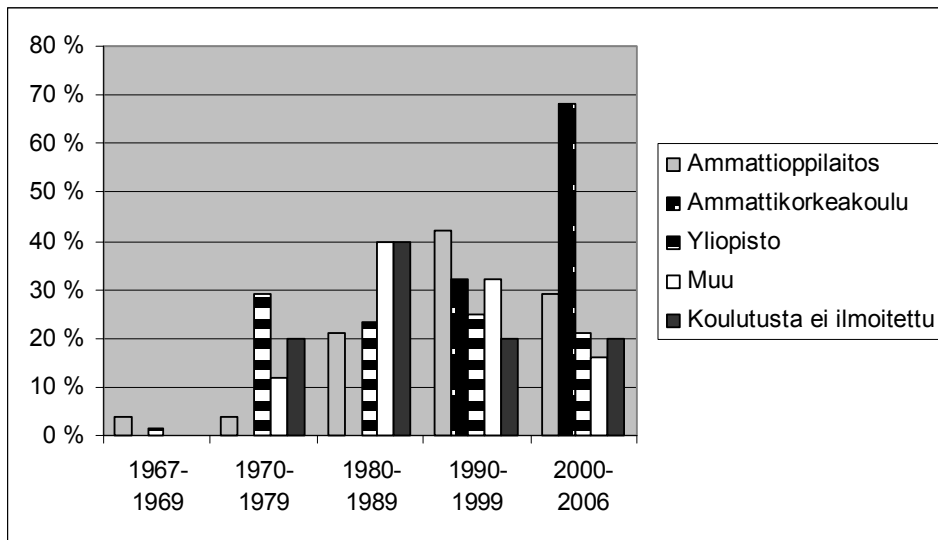
KUVIO 13. Kyselyyn vastanneiden jakaantuminen koulutustason mukaan.

Kyselyn suuntaa-antavien tulosten mukaan eri koulutustasoilta valmistuneiden sijoittumisessa eri virkanimikkeisiin on melko suuria eroavaisuuksia. Yliopistosta valmistuneet ovat sijoittuneet pääasiassa kirjastonhoitajiksi, informaatioiksi, kirjastonjohtajiksi, osastonjohtajiksi ja palvelupäälliköiksi. Pieni osa toimii myös kirjastovirkailijoina ja sihteereinä/kanslisteina. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet ovat sijoittuneet kirjastovirkailijoiksi ja kirjastonhoitajiksi, ammattioppilaitoksesta valmistuneet kirjastovirkailijoiksi ja sihteereiksi/kanslisteiksi. Huomattavaa on, että kaikki kyselyyn vastanneet informatikot, osastonjohtajat ja palvelupäälliköt ovat yliopistosta valmistuneita. Kirjastonjohtajina sen sijaan toimii yliopistokoulutettujen lisäksi myös jonkin muun koulutuksen saaneita henkilöitä. (Ks. kuvio 14.)



KUVIO 14. Eri koulutustasoilta valmistuneiden virkanimikkeet.

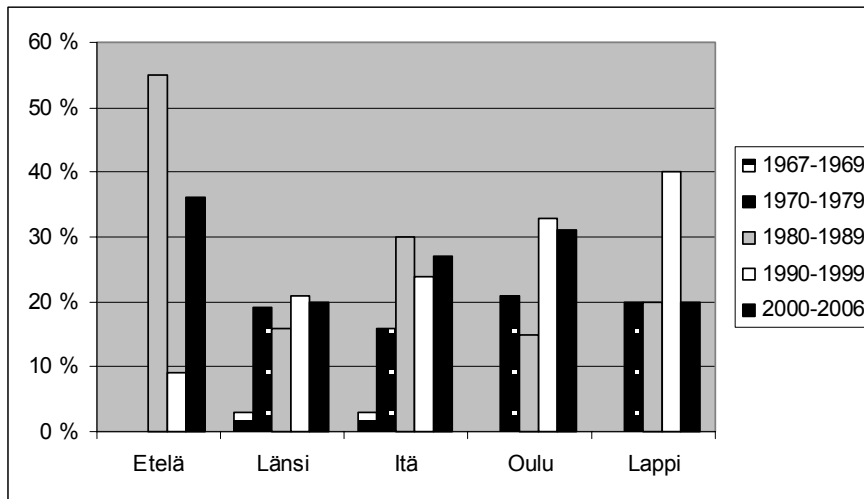
Tutkimuksen tulosten kannalta mielenkiintoinen seikka on vastanneiden valmistumisvuosi. Valmistumisvuosi voi osaltaan vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, sillä esimerkiksi 1960-70-luvuilla opiskelleiden koulutuksessa oppisisällöt ovat olleet hyvinkin erilaiset kuin nykyisissä koulutuksissa. Tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneet ovat useimmin valmistuneet 1990- ja 2000-luvuilla (30 % ja 24 %), vähiten oli 1960-luvulla valmistuneita, vain 3 %. Vastanneista 4 % ei ilmoittanut valmistumisvuottaan. Osalla vastaajista oli kaksi tutkintoa ja kaksi valmistumisvuotta. Tilastollisessa analyysissä on huomioitu uusimman tutkinnon valmistumisvuosi. (Ks. kuvio 15.)



KUVIO 15. Kyselyyn vastanneiden tutkinnonsuorittamisvuosi koulutusaloittain.

Vastanneista ammattioppilaitoksesta ja yliopistosta valmistuneita on 1960-luvulta lähtien kaikilta vuosikymmeniltä. Koulutustasonsa ilmoittamatta jättäneitä tai muun koulutuksen saaneita on 1970-luvulta lähtien. Ammattikorkeakoulusta valmistuneita on vasta 1990-luvulta lähtien, sillä ammattikorkeakouluopetus alkoi vasta vuonna 1993. (Ks. kuvio 15.)

Kiinnostavaa on tarkastella valmistumisvuotta myös lääneittäin. Siitä voidaan päätellä jotakin henkilöstön peruskoulutuksen antaman osaamisen sisällöstä lääneittäin. Kuvio 16 osoittaa, että kyselyn suuntaa-antavien tulosten mukaan Etelä-Suomen läänin työvoimasta yli puolet (55 %) on 1980-luvulla tutkintonsa suorittaneita, mutta myös 2000-luvulla valmistuneita on yli kolmannes (36 %). Huomattavaa on se, ettei yksikään Etelä-Suomen läänistä vastanneista ole valmistunut 1960- tai 1970-luvuilla. Lapin läänissä sen sijaan on eniten 1990-luvulla tutkinnon suorittaneita (40 %). Länsi-Suomen läänissä henkilöstöä näyttää olevan melko tasaisesti eri vuosilta, läänissä on myös melko runsaasti 1960- ja 1970-luvuilla valmistunutta työvoimaa (yhteensä 22 %). Itä-Suomen läänissä tutkinnonsuorittamisvuosi painottuu 1980-luvulta eteenpäin ja Oulun läänissä eniten on 1990- ja 2000-luvulla valmistunutta työvoimaa (yhteensä 64 %). (Ks. kuvio 16.)



KUVIO 16. Kyselyyn vastanneiden tutkinnonsuorittamisvuosi lääneittäin.

Näiden suuntaa-antavien tulosten mukaan Etelä-Suomen läänissä on eniten 1980-luvun koulutuksen sisältöihin perustuvaa osaamista. Myös 1990- ja 2000-luvuilla hankittua tuoreempaa osaamista on läänissä melko runsaasti. Länsi- ja Itä-Suomen lääneissä osaamista on jokaiselta vuosikymmeneltä melko tasaisesti. Oulun ja Lapin lääneissä osaamista on 1970-luvun koulutuksesta lähtien painottuen kuitenkin uudempaan erityisesti Oulun läänissä.

5.3 Käsitteet koulutuksen oppisisällöistä

Kyselyssä pyrittiin selvittämään minkälaisista oppisisällöistä vastaajien suorittamat opinnot ja tutkinnot koostuivat. (Ks. liite 3.) Keskimäärin eniten, peräti 95 % vastaajista, on opiskellut perus- ja teoriaopintoja. Tiedonhankintaa on sisällytetty 88 %:n koulutukseen. Ammattikorkeakoulun opetukseen sisältyi muihin koulutustasoihin verrattuna eniten kaikkia muita oppisisältöjä, lukuun ottamatta tiedonlähteitä ja kirjastojen työmuotoja, joita sisältyi eniten yliopistokoulutukseen. Suuntaa-antavien tulosten mukaan viestintää, sisällöntuotantoa ja markkinointia on sisällytetty vähiten vastaajien yliopistokoulutukseen. Myös muissa tutkimuksissa koulutuksen puutteina on huomattu olevan markkinoinnin ja viestinnän opetus (Broady-Preston 2000, 150; Minkkinen 2005, 72).

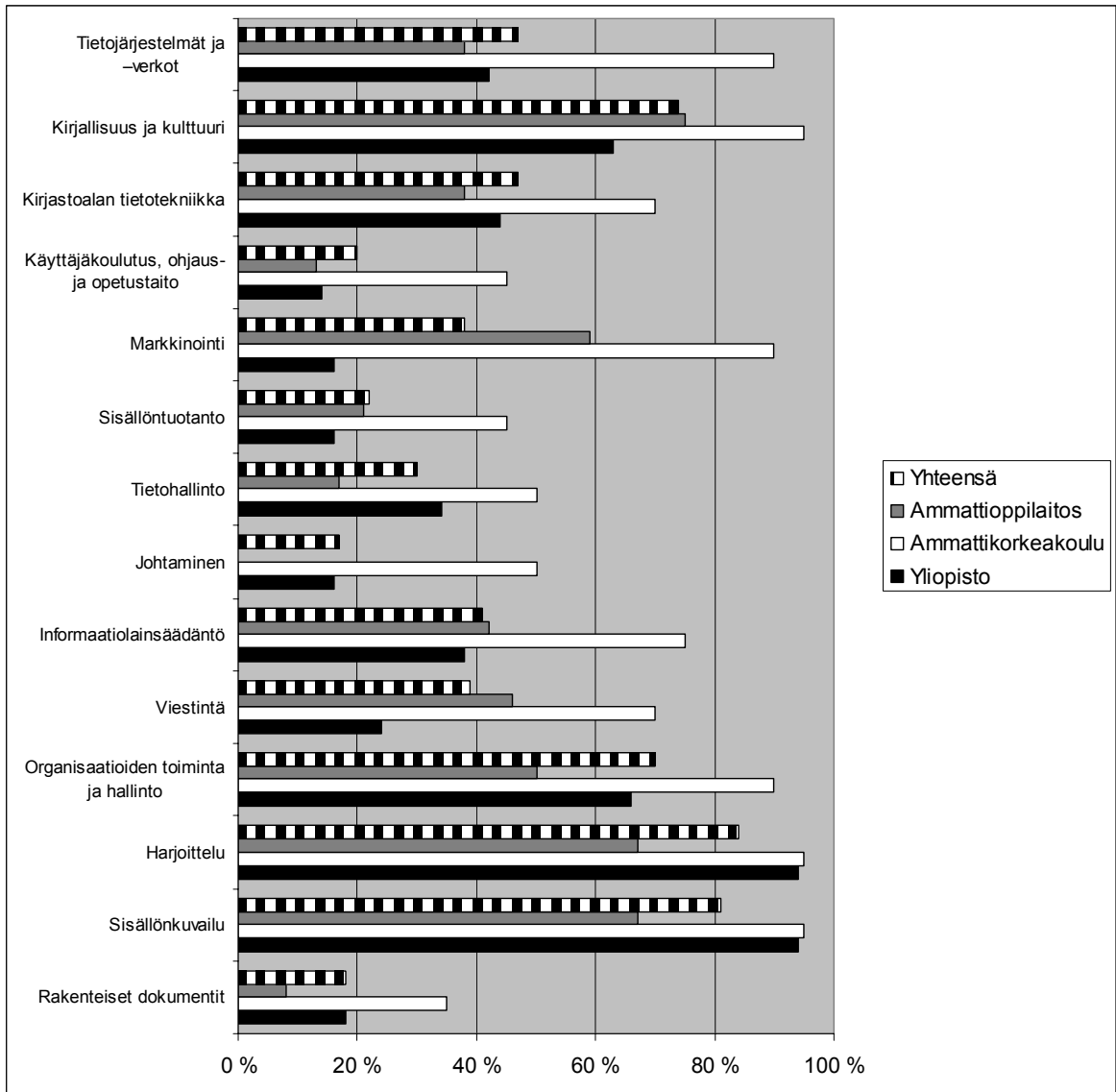
Haastatteluilla pyrittiin arvioimaan ja täydentämään kyselyn tuloksia. Haastatelluilta kysyttiin jäikö heidän mielestään mitään keskeistä puuttumaan kyselyssä esitetyistä

oppisisällöistä. Keskeisenä puutteena haastateltavat mainitsivat asiakaspalvelun. Lisäksi kaksi haastatelluista korosti, että etenkin johtajan roolissa kunnallis- ja valtiohallinnon tuntemus sekä lait olisi tunnettava. Pienen kirjaston johtaja ei niinkään lisännyt mitään uutta, vaan oli sitä mieltä, että sisällönkuvailua ja tiedontallennusta ja –hakua käsiteltiin liian vähän ja vain alkeet. Suuressa kirjastossa lisäksi tiedottavaa ja opastavaa otetta pidettiin hyvin keskeisenä.

”Miksei tommonen tiedottava ote joka, nykyään on tämmönen opastava, ihmisten opastava palvelu on tullu semmoseksi merkittäväksi. Kun esimeksi atk-palvelut tulee, sanotaan nyt kun meilläkin tuli tämmönen, kun ilmoitetaan tekstiviestillä et laina-aikanne menee umpeen, niin sitähan joutuu asiakkaalle kun tulee, niin opastamaan, että tämmöstä ja tämmöstä on tarjolla. Niin tämmönen tiedottamisen perusjuttuja vois olla myös, koska tää opastavapalvelu. Minä koen sen hyvin tärkeänä ja näen kyllä, et se tulee lisääntymään.”

(K5, Johtaja)

Vastanneiden saaman koulutuksen oppisisällöissä on kyselytutkimusaineiston analyysin perusteella havaittavissa kolme tilastollisesti merkittävää eroa. Tulos saatiin khiin neliö – testillä. Merkittäviä eroja havaittiin viestinnän ($p=0,003$), markkinoinnin ($p=0,000$) ja tietojärjestelmien ja –verkkojen ($p=0,001$) koulutustarjonnassa. Kuviossa 16 on havainnollistettu oppisisältöjen aihealueiden jakaantuminen eri koulutustasoilla. Kuvioon on otettu mukaan ne oppisisällöt, joissa esiintyy suuria tai suurehkoja eroja eri koulutustasojen välillä. Esimerkiksi huomattavan moni yliopistonkoulutuksen suorittanut ei ole saanut viestinnän opetusta lainkaan. Markkinoinnin opetuksessa ero ammattikorkeakoulun ja yliopiston välillä on suuri: ammattikorkeakoulussa 90 % on saanut markkinoinnin opetusta, yliopistossa vain 16 %. Tietojärjestelmien ja –verkkojen kohdalla ammattikorkeakoulussa opetusta on saanut 90 %, muissa koulutustasoissa 50 % tai alle.



KUVIO 17. Kyselyyn vastanneiden koulutuksen oppisisällöt koulutustasoittain.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että kirjastotyön tosiasialliset vaatimukset ja koulutuksen oppisisällöt eivät joiltakin osin kohtaa toisiaan. Aihealueet, joihin vastanneet olivat saaneet opetusta, mutta joita ei ole tarvittu työssä yleensä tai nykyisissä työtehtävissä, ovat esimerkiksi osa kaupallisista aineista kuten talousmatematiikka, kirjanpito, markkinointi ja yritystoiminta. Tuloksien mukaan muita vähemmän tarvittuja opintoja ovat tietohallinto, johtaminen, hallinto, filosofian opinnot, tietotekniikka, kirjapainotekniikka ja ruotsi. Tähän tulokseen saattaa vaikuttaa se, että kyselyyn vastasivat eniten kirjastovirkailijat. Perinteisistä kirjastoalan oppisisällöistä mainittiin luettelointi, vanhentunut kirjasto-atk ja musiikkikirjastotyö. Oppisisältö rakenteiset dokumentit oli kyselyyn tulleiden palautteiden mukaan sisällöltään vieras, mikä saattoi vaikuttaa myös siihen, että sitä pidettiin

vähemmän tärkeänä aihealueena. Suurin osa vastanneista kertoo kuitenkin tarvinneensa kaikkea saamaansa opetusta ja toteaa, että ”kaikesta on hyötyä”. Koska kirjastotyö on hyvin vaihtelevaa ja eri henkilöt toimivat erilaisissa tehtävissä, on ymmärrettävää, etteivät kaikki pidä samoja asioita yhtä tärkeinä työnsä kannalta. Esimerkiksi lainaus- ja palautustehtäviä hoitavat henkilöt eivät oletettavasti tarvitse työssään johtamistaitoja.

Kun suhteutettiin oppisisältöjä valmistumisvuoteen, saatiin esille viisi tilastollisesti merkittävää eroa. Tiedontalennuksen ja -haun ($p=0,001$) opetus näyttää lisääntyneen huomattavasti 1990-luvulla kun taas 1980-luvulla opiskelleet ovat saaneet yllättävän vähän siihen opetusta. Tiedonlähteiden opetus sen sijaan näyttää olleen ($p=0,004$) 1980-luvulla ylivoimaisesti suurinta, 1990-luvulla vähäisempää ja lisääntynyt taas 2000-luvulla. Informaatiolainsäädännön opetus ($p=0,009$) oli yli kaksinkertaistunut 1990-luvulta 2000-luvulle ja 1960-luvulla sitä ei ollut ollenkaan. Tietohallinnon ($p=0,005$) opetus on lisääntynyt tasaisesti, 1960-luvulla sitä ei vielä ollut. Tietojärjestelmiin ja -verkkoihin ($p=0,000$) liittyvää opetusta ei ollut 1960-luvulla, nyt 77 % ollut tasaisesti ja kovasti kasvussa. Esimerkiksi Internetin tuleminen on lisännyt tämän oppisisällön koulutustarvetta.

5.4 Käsitteet lisäkoulutuksen tarpeesta

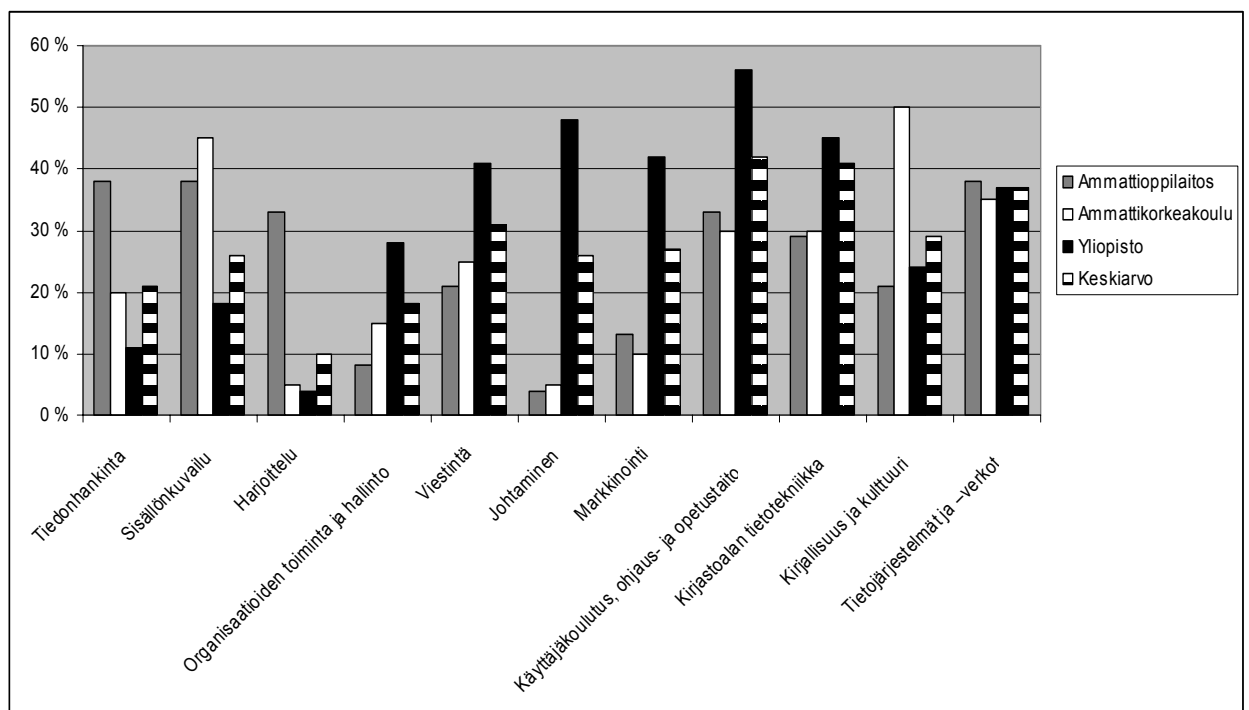
5.4.1 Lisäkoulutus eri koulutustasoilla

Haastatteluaineiston analyysissä ilmeni, että kirjastonjohtajien mukaan suurimmat lisäkoulutustarpeet liittyvät johtamiseen, ohjaus- ja opetustaitoihin, informaatiolainsäädäntöön, asiakaspalveluun, verkko-osaamiseen, hallinnollisiin ja taloudellisiin asioihin, tietotekniikkaan, sisällöntuotantoon sekä musiikintiedonhakuun.

Myös kyselyaineistolla selvitettiin mihin osa-alueisiin vastaajat olisivat mielestään tarvinneet lisää koulutusta. Lisäkoulutuksentarvetta pohdittiin mm. koulutusaloittain. Eniten lisäkoulutusta kaivattiin käyttäjäkoulutukseen, ohjaus- ja opetustaitoon peräti 42 %. Yli kolmasosa kaipasi myös viestintään, kirjastoalan tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin ja -verkkoihin lisäopetusta. Tarpeet lisäkoulutuksessa kertovat toisaalta siitä, että koulutus on osittain vanhentunutta ja toisaalta taas siitä, että koulutus ja tarve eivät täsmää.

Aiemmissa tutkimuksissa on saatu samankaltaisia tuloksia lisäkoulutustarpeista. Tietotekniikka näyttää olleen suurin tarvealue (Kajberg, 1997; Vikman 2002, 100-101; Vikman & Huotari 2003). Lisäksi lisäkoulutusta tarvittiin tietoverkkoihin, tiedonhakuun, johtamistaitoihin ja pedagogiikkaan (Vikman 2002, 100-101; Vikman & Huotari 2003).

Ammattioppilaitoksista valmistuneiden suurimmat koulutustarvealueet ovat tiedonhankinta, sisällönkuvailu, tietojärjestelmät ja -verkot sekä käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito. Kolmasosa (33 %) olisi kaivannut myös enemmän harjoittelua. Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla ehdottomasti suurin koulutustarve on kirjallisuuden ja kulttuurin opetuksessa, puolet vastanneista tuntee saaneensa liian vähän koulutusta sillä alueella työllistyessään yleiseen kirjastoon. Myös sisällönkuvailu, kirjastoalan tietotekniikka, tietojärjestelmät ja -verkot sekä käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito olivat alueita joihin kaivataan lisäkoulutusta. Yliopistosta valmistuneilla suurin lisäkoulutustarve on käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito alueella. Yli 40 % kaipaa lisäkoulutusta myös johtamiseen, markkinointiin, viestintään ja kirjastoalan tietotekniikkaan. Tietojärjestelmien ja -verkkojen opetus on liian vähäistä 37 % yliopistokoulutuksen saaneiden vastaajien käsitysten mukaan. (Ks. kuvio 18.)



KUVIO 18. Lisäkoulutuksentarve koulutustasoittain.

Lisäkoulutustarpeet poikkeavat osittain melko suurestikin eri koulutustasojen kesken. Tämä saattaa osaltaan johtua valmistumisvuodesta ja siis siitä milloin opinnot on suoritettu. 1960-70-luvuilla opetusta saaneet eivät tietenkään saaneet nykyaikaista koulutusta ja voivat siten kokea puutteita omassa koulutuksessaan. Toisaalta koulutustarpeet eri alueilla voivat kertoa eri koulutustasojen erilaisista painotuksista opetuksessaan. Se, että kaikilla koulutustasoilla suurin tarve on käyttäjäkoulutuksen, ohjaus- ja opetustaitojen kohdalla kertonee uudesta alan kehityssuunnasta, jota ei ole vielä pystytty huomioimaan tarpeeksi kattavasti nykyisissä koulutuksissa.

Tilastollisesti merkitseviä eroja oppilaitosten välillä ilmeni johtamisen ($p=0,000$), markkinoinnin ($p=0,001$) sekä käyttäjäkoulutuksen, ohjaus- ja opetustaitojen ($p=0,018$) kohdilla. Johtamisen kohdalla tulos on luonnollinen: yliopistokoulutuksen saaneet kokevat ylivoimaisesti eniten tarvitsevansa lisäkoulutusta johtamiseen, koska juuri yliopistosta valmistutaan johtotehtäviin.

Markkinoinnin lisäkoulutustarve on seuraava: ammattikorkeakoulusta valmistuneista vain 10 % kokee tarvitsevansa lisää koulutusta, mutta yliopistotutkinnon suorittaneissa 42 %. Tämä tulos johtune siitä, että ammattikorkeakoulussa markkinoinnin opetus kuuluu pakollisiin kursseihin, kun taas yliopistossa markkinoitiin saa opetusta vain, jos valitsee sitä sivuaineeksi. Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaitoihin kaikilla muilla tasoilla tarvitaan vähintään 67 %, mutta yliopistossa huomattavasti vähemmän, lähes puolet, 44 %. Tämä tulos on sinänsä yllättävä, koska kuitenkin vain alle 20 % yliopistokoulutuksen saaneista kertoo saaneensa koulutusta käyttäjäkoulutuksen tai ohjaus- ja opetustaitojen kehittämiseen.

5.4.2 Henkilöstön lisäkoulutustarve

Haastatteluilla pyrittiin selvittämään onko kirjaston henkilöstössä jokin tietty ryhmä, joka erityisesti kaipaa lisäkoulutusta. Esimerkiksi keskikokoisen kirjastonjohtajan huolena olivat erityisesti jo joitakin vuosikymmeniä sitten koulutuksensa saaneiden ja lisäksi muun koulutuksen saaneiden osaamisen taso. Heidän lisäkoulutustarpeensa on hänen mukaansa suurin. Hän painottaa, että kirjastoalalla pitää olla taidot ajan tasalla. Koulutusmahdollisuuksia hän pitää kohtuullisina, vaikka koulutusmäärärahat ovat pienet.

Koulutusta pyritään järjestämään 6 kertaa vuodessa/henkilö. Keskikokoisessa kirjastossa osallistutaan lähinnä maksuttomiin koulutuksiin, joita esimerkiksi alueen maakuntakirjasto järjestää.

Suurehkon kirjastonjohtajan mielestä jo pääsykoevalinnoissa tulisi huomioida, että kirjastotyöhön soveltuvat rohkeat ihmiset, jotka pystyvät sekä kirjalliseen että suulliseen viestintään kunnolla. Haastateltava on kyselyn tulosten kanssa samaa mieltä siitä, että käyttäjäkoulutus, viestintä ja tietotekniikka ovat tarpeen lisäkoulutuksessa. Itä-Suomen läänissä koulutusta on tarjolla lähikoulutuksena sekä seudullisena yhteistyönä muiden kirjastojen kera. Johtaja kuvaa koulutustilannetta seuraavasti:

”Koulutus on oltava lähellä sitä pitää olla saatavissa ja sen hinta pitäis olla kohtuullinen! Mutta se, että kunnissahan säästetään tietenkin näissäkin, niissäkin koulutusrahoissa. Tai kun eihän sitä säästetä, vaan sanotaan, että säästämistä säästät, kuhan vaan paljon säästät.”

(K3, johtaja)

Suuressa kirjastossa korostettiin erityisesti jatkuvaa tietotekniikan osaamisen päivittämistä. Lisäksi haastateltava nosti keskeiseksi hallinnolliset ja taloudelliset asiat. Kyselyn tulosten kanssa haastateltava oli samaa mieltä lisäkoulutustarvealueista. Haastateltavan mukaan suuressa kirjastossa lisäkoulutusta ei tarvitse mikään ryhmä erityisesti, mutta erikoissisältöjen hallinnassa olisi tarvetta esimerkiksi musiikissa. Koulutusmahdollisuudet ovat kohtuulliset, tosin välillä tarjonta ei ole toivottua.

”Niinko ei se kirjallisuuskaan tule, jos ei sitä erikseen ota ohjelmaan, niin se ei tule. Niin se vois semmonen erikois, niinku meillä nyt on ihan systemaattisesti jotakin aluetta tälle musiikinpuolelle ihmiselle annettu, niin semmonen esimerkiksi musiikki-ihmisillä tämmöstä sisältötuotantoa, juttua voisi olla enempi. Ja sit tietysti tää atk-koulutus, sitä mä kyllä korostasin. Se ei oo koskaa pahaksi. Mut en näe sitä, että jollekin ryhmälle vaan yleisesti ottaen.”

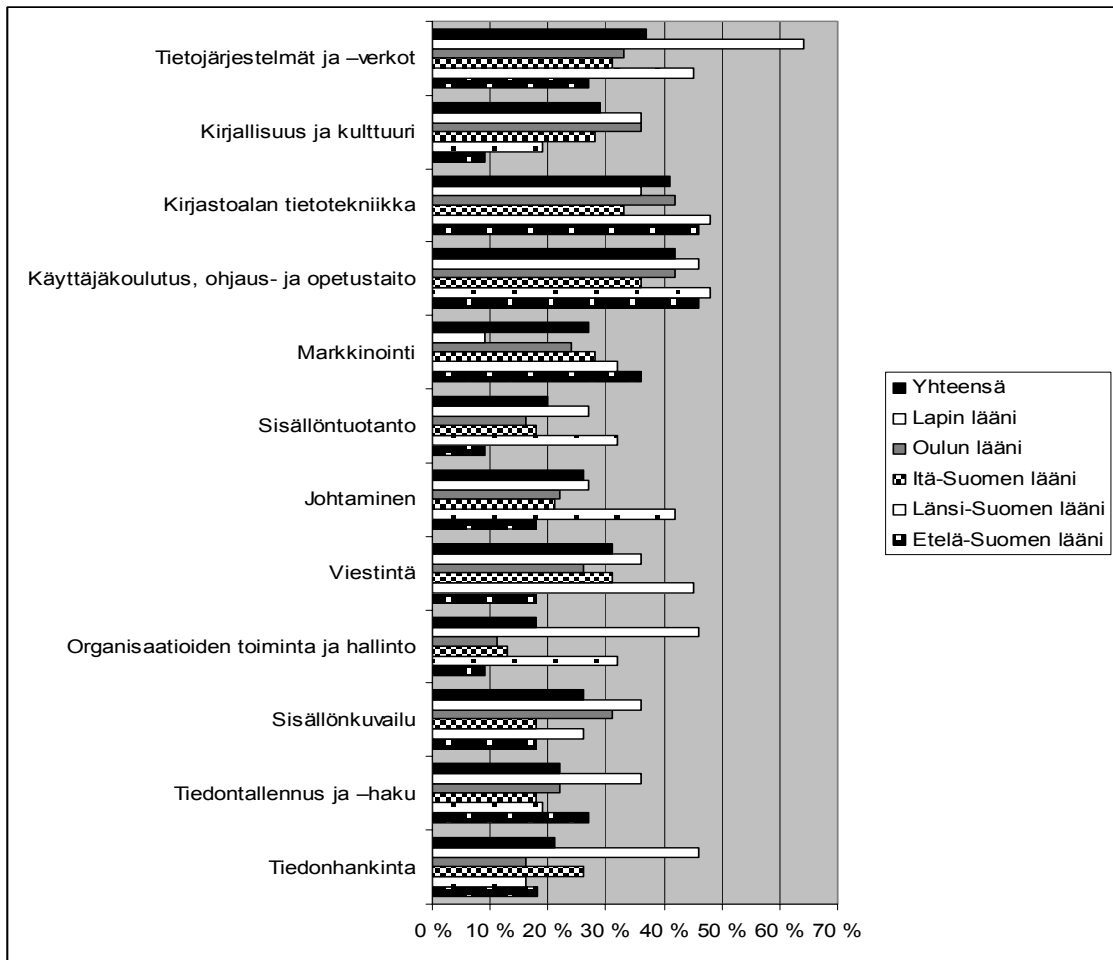
(K5, johtaja)

Pienessä kirjastossa lisäkoulutuksen tarvetta olisi ainakin kirjastoautonkuljettajalla, joka ei kuitenkaan koulutuksiin ole halunnut lähteä. Muuten lisäkoulutusmahdollisuudet ovat olleet hyvät ja jokainen työntekijä oli koulutuksessa 4-6 kertaa vuodessa.

Myös kirjallisuuden mukaan lisäkoulutuksen tarve on lisääntynyt kirjastoalalla runsaasti. Koulutusta tarvitsevat vanhojen työntekijöiden lisäksi myös uudet työntekijät, joilla ei todennäköisesti ole kaikkia käytännön kirjastotyössä tarvittavia taitoja heti töihin tultuaan. Yliopisto-opiskelun luonteeseen ei kuulu opettaa tekniikoita kovin käytännönläheisesti vaan teorian kautta. Tämä edellyttää kuitenkin jatko- ja täydennyskoulutusta, jossa opittaisiin käytäntöä. (Kummala-Mustonen & Laitinen 1989, 170.)

5.4.3 Lisäkoulutustarve lääneittäin

Lisäkoulutuksentarvetta on syytä tarkastella myös lääneittäin. Myös lääneittäin tarkasteltaessa käyttäjäkoulutus sekä ohjaus- ja opetustaito näyttävät olevan eniten lisäkoulutusta vaativa oppisisältöalue. Kaikissa lääneissä lisäkoulutusta kaivataan runsaasti myös kirjastoalan tietotekniikkaan, eniten Länsi-Suomessa (48 %). Muuten lääneittäin on havaittavissa jonkin verran eroja. (Ks. kuvio 19.)

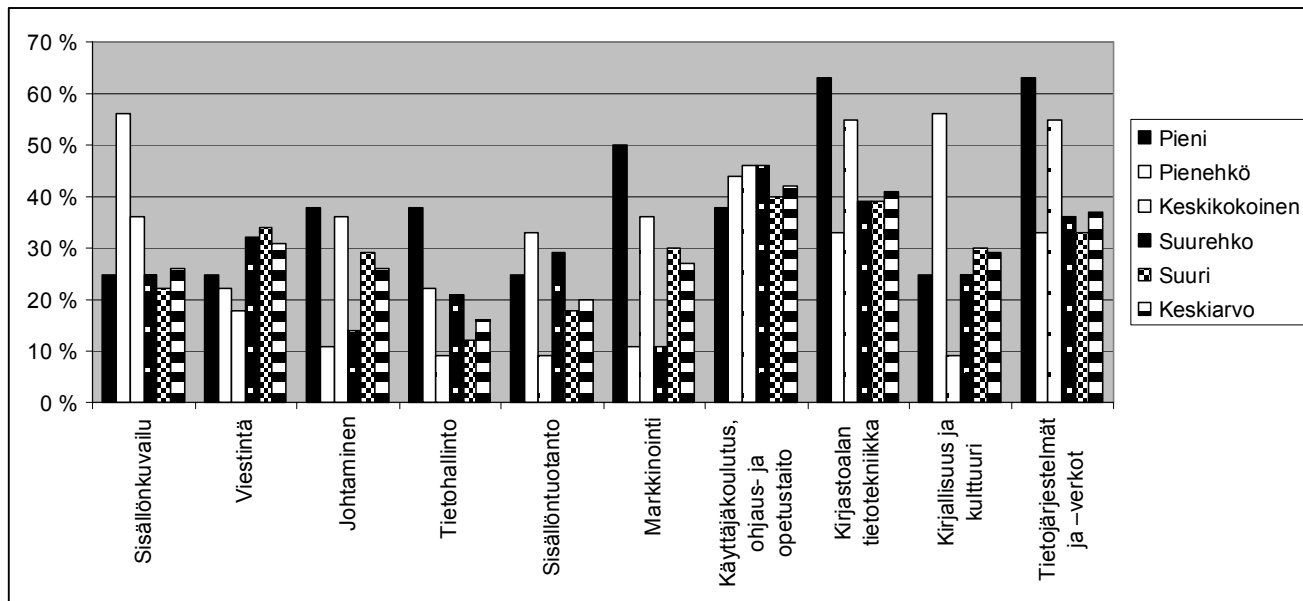


KUVIO 19. Lisäkoulutuksentarve lääneittäin.

Etelä-Suomen läänissä kaikkiin muihin oppisisältöalueisiin paitsi perus- ja teoriaopintoihin, rakenteisiin dokumentteihin ja tiedonlähteisiin kaivataan lisäkoulutusta. Länsi-Suomen läänissä lisäkoulutusta tarvittaisiin kaikkiin muihin osa-alueisiin lukuun ottamatta perus- ja teoriaopintoja. Yli 40 % vastanneista kaipaisi lisäkoulutusta viestintään, johtamiseen, kirjastoalan tietotekniikkaan sekä tietojärjestelmiin ja –verkkoihin Länsi-Suomessa. Itä-Suomen läänissä kaikkiin osa-alueisiin kaivataan lisäkoulutusta, eniten viestintään, kirjastoalan tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin ja –verkkoihin. Myös Oulun läänissä kaikkiin osa-alueisiin kaivataan lisäkoulutusta. Eniten kirjastoalan tietotekniikkaan, sisällönkuvailuun, kirjallisuuteen ja kulttuuriin sekä tietojärjestelmiin ja –verkkoihin. Lapin läänissä ei kaivata lisäkoulutusta perus- ja teoriaopintoihin. Suurimmat tarpeet ovat tietojärjestelmissä ja –verkoissa, jopa 64 % sekä tiedonhankinnassa ja johtamisessa. (Ks. kuvio 19.)

5.4.4 Lisäkoulutustarve erikokoisissa kirjastoissa

Lisäkoulutuksentarvetta on analysoitu myös suhteessa kirjaston kokoon. Myös tässä tarkastelutavassa käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito sekä tietotekniikka näyttävät olevan eniten lisäkoulutusta tarvitseva oppisisältöalue kaiken kokoisissa kirjastoissa. (Ks. kuvio 20.)



KUVIO 20. Lisäkoulutuksentarve erikokoisissa kirjastoissa.

Lisäksi pienehköissä kirjastoissa suuria tarpeita on kirjallisuuden ja kulttuurin sekä sisällönkuvailun alueilla (56 %). Suurissa kirjastoissa tarvetta on lisäksi viestinnässä, joka johtunee siitä, että suurien kirjastojen on osattava tiedottaa palveluistaan paremmin. (Ks. kuvio 20.)

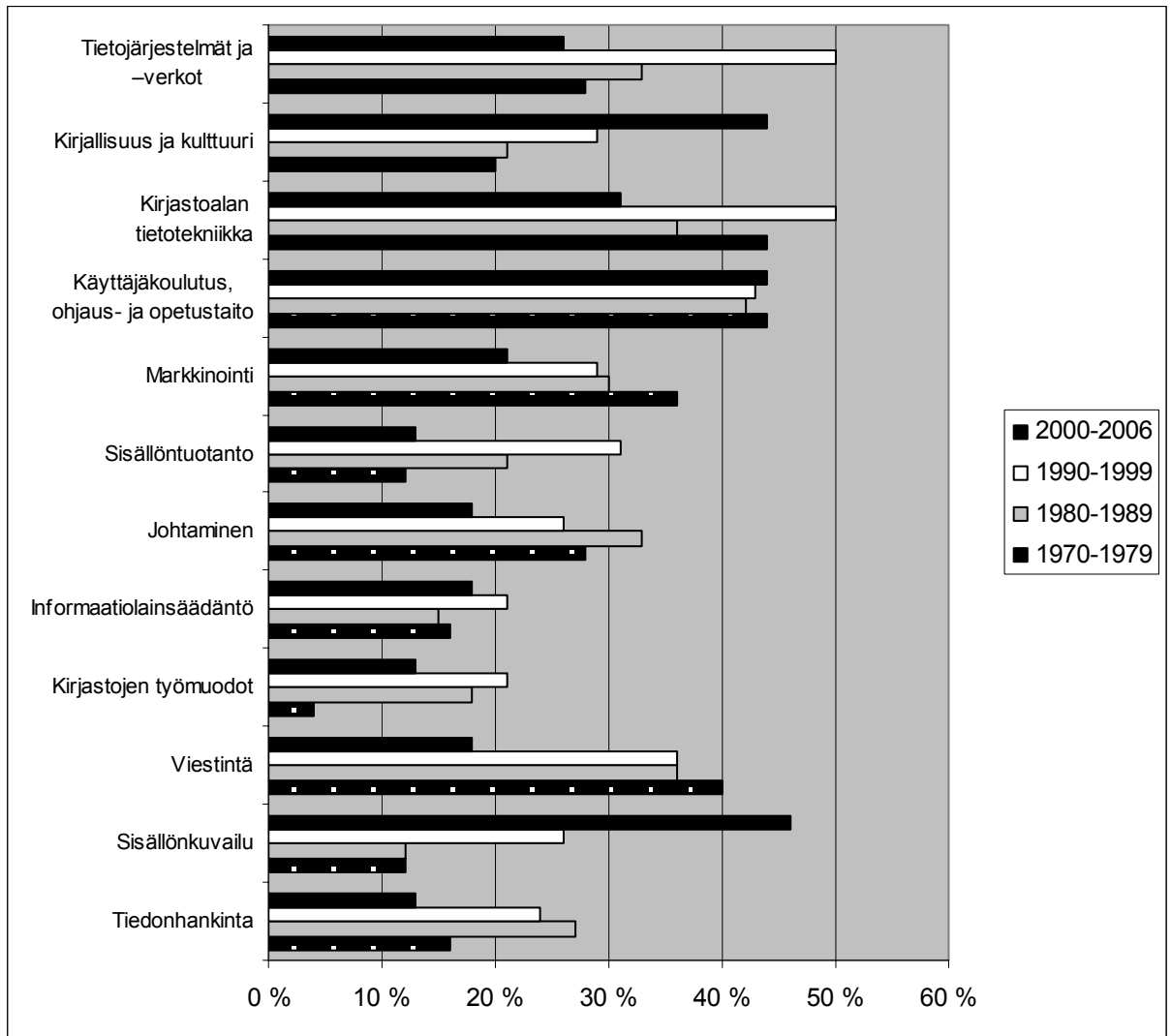
Haastatteluaineiston analyysissä esille nousseet käsitykset osittain tukevat, mutta osittain poikkeavat kyselyaineiston tuloksia lisäkoulutustarpeesta kirjaston koon mukaan. Pienessä kirjastossa koettiin erityisesti lisäkoulutustarvetta sisällönkuvailuun, tiedontallennukseen ja -hakuun sekä kirjallisuuteen. Lisäksi haastateltava oli samaa mieltä kyselyn tuloksien kanssa pienten kirjastojen lisäkoulutustarpeista (sisällönkuvailu ja kirjallisuus) sekä nykyisen koulutuksen tarpeista eli sisällönkuvailusta, jonka opetus oli haasteltavan mukaan ollut minimaalinen.

Pienehkö kirjasto omalla kohdallaan ei kokenut tarvitsevana lisäkoulutusta yleisesti suurimpiin tarvealueisiin eli käyttäjäkoulutukseen, viestintään, tietotekniikkaan ja tietoverkkoihin. Sen sijaan kuten kyselyn tulokset osoittivat, pienehkössä kirjastossa myönnettiin kirjallisuuden ja kulttuurin lisäkoulutustarve. Pienehkössä kirjastossa lisäkoulutus järjestettiin täsmäkoulutuksena ja koulutuspäiviä kerrottiin olevan 3-4 vuodessa/henkilö. Koulutukseen pääsyä ja sen tarjontaa pidettiin erittäin hyvänä.

Muita osa-alueita, joihin kyselyn vastaajat olisivat kaivanneet enemmän koulutusta, ovat suurehkoissa kirjastossa esimiestyö ja suuressa kirjastossa tiimityö sekä näyttelyiden rakentaminen. Lisäksi mainitaan, että kaikki lisäkoulutus olisi tarpeen ja toisaalta mainitaan, että kaikki uusi on tarpeen.

5.4.5 Lisäkoulutustarve eri tutkinnonsuorittamisajankohdan mukaan

Lisäkoulutustarvetta on syytä tarkastella myös suhteessa tutkinnonsuorittamisvuoteen. Tällä tarkastelutavalla ilmenevät erot eri vuosikymmenten välillä ja voidaan keskittyä erityisesti nykyisen koulutuksen lisäkoulutustarpeisiin. Toisaalta saadaan selville miten koulutus on jo 1970-luvulta eteenpäin kehittynyt ja mihin päin koulutus on suuntautunut.



KUVIO 21. Lisäkoulutuksentarve tutkinnonsuorittamisvuoden mukaan.

Analyysi osoittaa 2000-luvulla valmistuneiden suurimmiksi lisäkoulutustarpeiksi sisällönkuvailun, kirjallisuuden ja kulttuurin sekä käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaidon. (Ks. kuvio 21.) Vastanneista 1990-luvulla valmistuneiden suurimmat lisäkoulutustarpeet ovat tietotekniikassa, joka selittyy sillä, että 1990-luvulla tuli paljon uusia teknisiä uudistuksia. Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito kuuluu kaikilla vuosikymmenillä tutkinnon suorittaneiden lisäkoulutustarpeisiin.

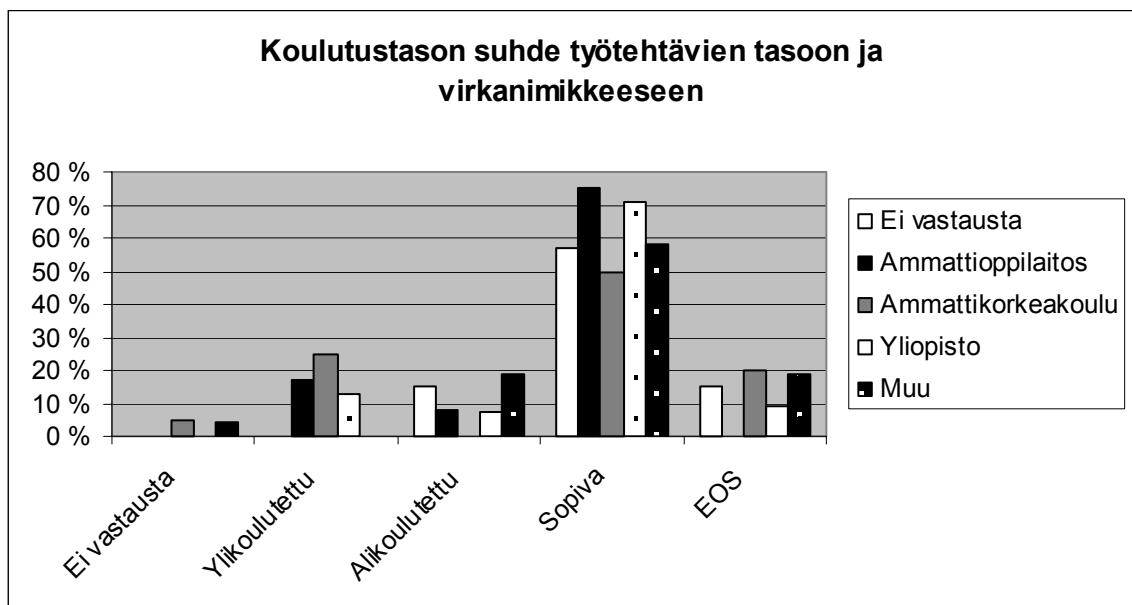
Tutkinnonsuorittamisvuoden suhteen havaittiin yksi tilastollisesti merkitsevä ja yksi tilastollisesti suuntaa antava ero: sisällönkuvailussa ($p=0,005$) sekä kirjallisuudessa ja kulttuurissa ($p=0,060$): molemmissa 2000-luvulla valmistuneet tuntevat

lisäkoulutustarvetta huomattavasti enemmän kuin muut. Tämä kertonee siitä, että näiden oppisisältöjen opetus on vähentynyt 2000-luvulla. (ks. kuvio 21.)

5.5 Käsitteet perustutkintokoulutuksesta

5.5.1 Koulutuksen suhde työtehtävien tasoon

Kyselyssä selvitettiin myös koulutustason mukaista sijoittumista työelämään. Kaikilla koulutustasoilla suurin osa vastaajista näyttää olevan tyytyväisiä työelämään sijoittumisessaan ja työtehtävissään (keskimäärin 62 %). Ylikoulutettuja on eniten ammattikorkeakoulusta valmistuneissa (25 %), mutta myös ammattioppilaitoksesta (17 %) ja yliopistosta valmistuneet (13 %) ovat sijoittuneet koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin. Mielestään alikoulutettuja on eniten muilta koulutustasoilta valmistuneissa (19 %), mutta myös ammattioppilaitoksesta (8 %) ja yliopistosta valmistuneissa (7 %). Vastaajista, jotka eivät ole ilmoittaneet koulutustaustaansa mielestään alikoulutettuja on 20 %. (Ks. kuvio 22.)



KUVIO 22. Tutkinon vastaavuus virkanimikkeeseen.

Haastatteluaineiston analyysissä korostui se, että kaikissa kirjastoissa näytetään suosivan työnjakoa, joka huomio ihmisten henkilökohtaiset ominaisuudet, kyvyt ja kiinnostuksen. Tiukkaa tutkintoihin rajautuvaa työnjakoa käytetään vain tietyissä viroissa ja enemmän

suuremmissa kirjastoissa. Sekä pienehkössä, keskikokoisessa että suurehkossa kirjastossa työntekijöiden työtehtävät on määritelty pääasiassa sen mukaan, missä kukakin on hyvä ja mistä on kiinnostunut. Pienehkössä kirjastossa ei kiinnitetä niin paljon huomiota koulutustasoon. Sen sijaan keskikokoisessa kirjastossa yliopistokoulutetut ovat lähinnä kirjastonhoitajien ja –johtajien tehtävissä, ammattikorkeakoulukoulutetut virkailijatehtävissä, koska opistotason koulutuksen saaneita ei enää juuri kirjastossa työskentele/sinne oteta. Suurehkossa kirjastossa yliopistokoulutetut hoitavat vaativimmat tehtävät ja oppilaitostasoiset virkailijatehtävät. Pienimmässä kirjastossa kaikki työntekijät tekevät hyvin monenlaisia tehtäviä koulutuksestaan riippumatta. Suuressakaan kirjastossa ei kannateta liian jyrkkää jaottelua, mutta joidenkin tehtävien kohdalla katsotaan koulutuksella olevan merkitystä.

”Mutta kyllä mä katsoisin tietynlaisen työnjaon olevan hyväksi, joskaan ei tiukkapipoisen. Kyllä musta niin sanottu kirjastoammattilainen, joka saa sen koulutuksen niin virkailija, kirjastonhoitaja, niin kyllä ne aika paljon samojakin pystyy tekemään. Et siin on turha jyrkkää rajaa tehdä. Mutta kyllä musta sitte taas on niinku hukkaan heitettyä rahaa ja aikaa, että ne niputtaa lehtiä varastossa.”

(K5, johtaja)

Käsitys työtehtävin ja koulutuksen soveltuvuudesta tuotiin esille seuraavasti:

”Vierastan, vierastan tällaista hirveen voimakasta kategoriointia, että ei se nyt aina välttämättä ole jos joku on käynyt opiston tai ole opiskellut itseään enempää, mut kyl sitä tietotaitoa silti voi olla”

(K1, johtaja)

”Kirjastonhoitaja nyt tulee semmonen kiistanalanan lähi tulevaisuudessa olemaan. Musta siihen käy tietyssä tapauksissa kyllä kirjastovirkailijakin, se koulutustaso heillä on noussu. Ja jos ajatellaan, että atk on tullu ja asiakas itse osaa jo sieltä jotain hakea, niin miksei koulutettu virkailija. Että tässä mä en pitäsi jyrkkää rajaa. Mutta tietopalvelusta vastaavalla pitää kyllä olla sitte

korkeakoulututkinto, ehdottomasti. Sen johtaminen ja kehittäminen vaatii jo niinku syvempää sitte.”

(K5, johtaja)

5.5.2 Pätevyys ja rekrytointi

Haastatellut kertovat kirjastojen henkilöstön pätevydestä ja siitä minkälaiset rekrytointi mahdollisuudet kirjastoilla on. Pätevän henkilöstön rekrytointi koettiin sekä Oulun että Länsi-Suomen läänien kirjastoissa erittäin helpoksi. Pienen kirjaston johtaja toteaa seuraavasti: ”Mut kai se on sitte rekrytoijan markkinat tällä hetkellä” (K1, johtaja).

Haastateltavat uskoivat sen johtuvan siitä, että molemmilla alueilla on alan koulutusta sekä yliopisto että ammattikorkeakoulu tasoilla. Sen sijaan Itä-Suomen läänissä työvoima ei aina ollut sitä mitä toivottiin johtuen resursseista. Päteviä hakijoita kyllä olisi, mutta virat ovat täyttökiellossa. Tässä kuitenkin huomautettiin, että ”Eri paikkakunnat ovat aivan eri asemassa” (K3, johtaja).

Lapin läänissä uskottiin päteviä hakijoita riittävän, sitten kun paikkoja on auki. Pienessä kirjastossa työskentelee kuitenkin vain muutama työntekijä, joten vaihtuvuuskin on hyvin vähäistä. Etelä-Suomen läänissä, suuressa kirjastossa rekrytointi mahdollisuuksia pidettiin kohtalaisina.

Pienehkössä kirjastossa henkilöstön ammattitaidon kerrottiin olevan hyvin ajan tasalla, jopa eturintamassa verrattuna muihin. Edustettuina oli kaikilta eri koulutustasoilta valmistuneita työntekijöitä, mitä pidettiin erittäin hyvänä ja tärkeänä asiana. Heidän ammattitaitoaan pidettiin hyvänä. Johtaja totesi seuraavaa: ”Uskallan puhtaalla sydämellä sanoa, että ajan hengessä ollaan mukana. Aivan täysillä ja joskus tai useimmitenkin aika eturintamassakin.” (K1, johtaja).

Keskikokoisessa kirjastossa kaikki työvoima oli pätevää ja heidän ammattitaitoaan pidettiin erittäin hyvänä. Tosin yliopistosta valmistuneille toivottiin enemmän käytännönharjoittelua, jolloin taidot vastaisivat vielä paremmin tarpeeseen. Pienessä kirjastossa todettiin kaikkien työntekijöiden sopivan täyttävän hyvin paikkansa. Pienen

kirjaston kohdalla johtajaksi sopivuuden katsottiin riippuvan enemmän ihmisestä kuin koulutuksesta.

Keskikokoisen kirjaston henkilöstö koostui pääasiassa keski-ikäisistä naisista, alle 30-vuotiaita oli hyvin vähän. Pienehkön kirjaston kohdalla keski-ikä oli noin 40 vuotta, mutta ikäjakauma oli 28-56 vuotta. Pienimmässä kirjastossa keski-ikä oli noin 47 vuotta ja ikäjakauma 40-57 vuotta. Suuressa kirjastossa keski-ikä oli noin 45 vuotta ja ikäjakauma ulottui nuorista eläkeikään asti. Kyselyssä Oulun läänin vastaajista suurin osa oli valmistunut 1990- tai 2000-luvuilla, mutta haastatellussa kirjastossa suurin osa oli aiemmin valmistuneita.

Suurehkoissa kirjastossa henkilöstö koostui yliopistokoulutetuista sekä ammattioppilaitoksesta ja oppisopimuskoulutuksesta valmistuneista. Ammattikorkeakoulun käyneitä ei ollut jostain syystä edes hakeutunut kyseiseen kirjastoon. Erityisesti yliopistokoulutettuihin oltiin hyvin tyytyväisiä. Henkilöstön keski-ikä oli noin 45 vuotta ja ikäjakauma 30:stä eläkeikään asti.

Keskikokoisessa kirjastossa todettiin, että henkilöstö päivittää ammatitaitoaan säännöllisesti resurssien mukaan. Pitkään virkasuhteessa olleiden hiljaista tietoa arvostettiin samoin kuin vastavalmistuneiden tuoreempia ja ajantasaisempia tietoja ja taitoja. Tämän kirjaston henkilöstöltä kerrottiin puuttuvan etenkin verkko-osaamista ja sisällöntuotantoa.

Suurehkon kirjaston henkilökunnan osaamisen uskotaan vastaavan aika hyvin nykyistä koulutusta ja tarpeita. Oppisopimuskoulutuksen saaneet saivat johtajalta kuitenkin vähän epäilyjä:

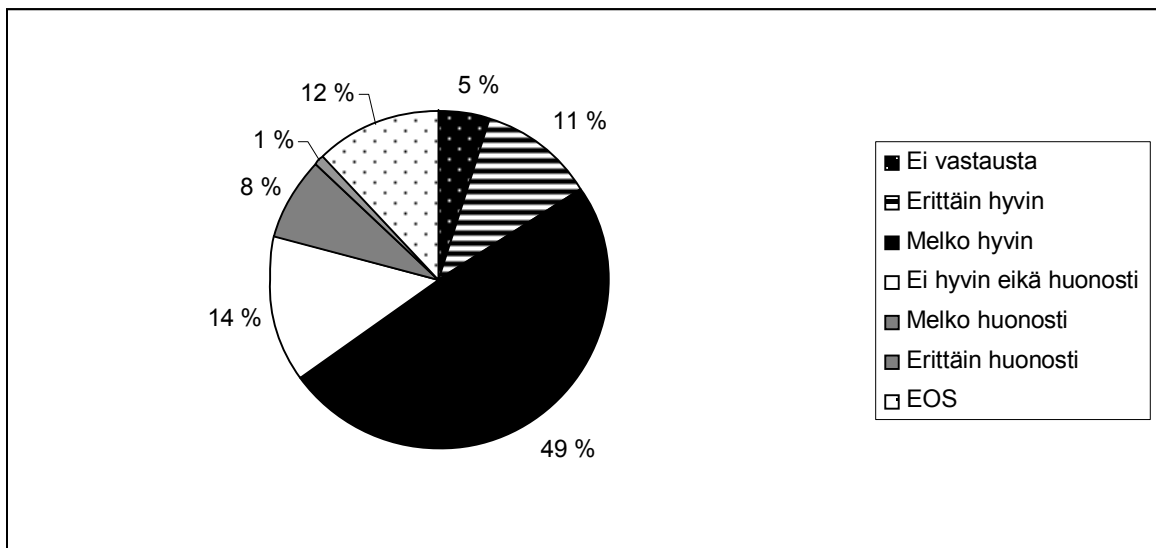
”Eniten epäilen näitä oppisopimuksen ihmisiä, että siinä on sitä pintaviisautta, joka, jota ei oo sit oikeesti olemassakaan. Ja sitte olla siinä työssä kaikissa niillä alueilla, joihin ois niiku se koulutus olevinaan, antas valmiuden”

(K3, johtaja)

Myös pienimmän kirjaston kohdalla johtaja oli sitä mieltä, että henkilöstön osaaminen on hyvää ja että kirjastossa osataan jopa enemmän kuin yleisesti.

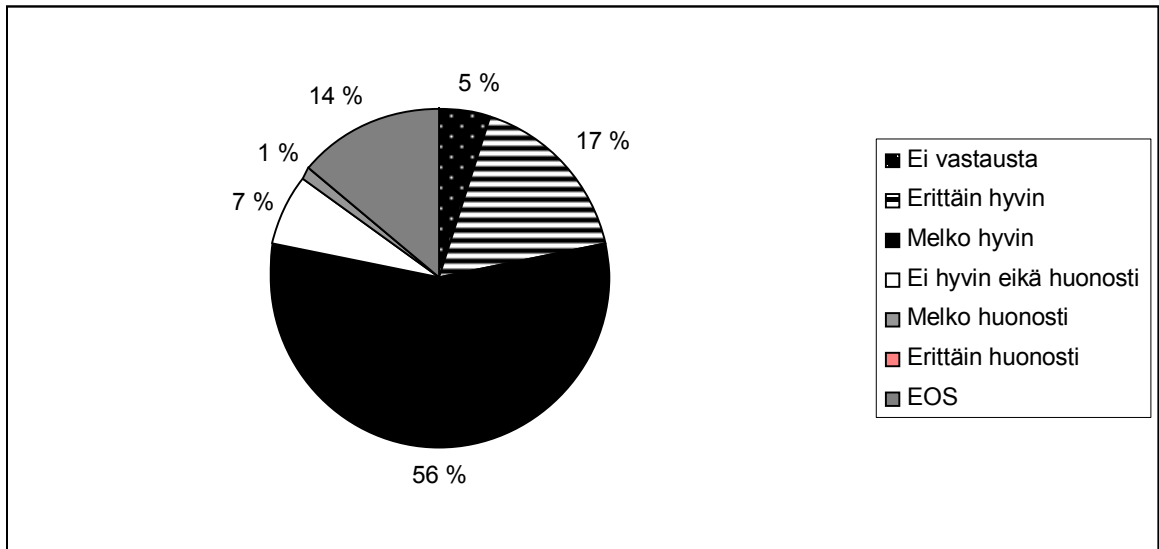
5.5.3 Oppisisältöjen vastaavuus yleisten kirjastojen työtehtäviin

Kuvioissa 23, 24 ja 25 havainnollistetaan vastaajien käsitysten jakaantumista sen mukaan miten yliopiston, ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitoksen oppisisällöt vastaavat yleisten kirjastojen työtehtäviä. Kuvio 23 osoittaa käsitystä työtehtävien ja yliopistokoulutuksen vastaavuudesta. Tulokset osoittavat, että 11 % vastaajista pitää vastaavuutta erittäin hyvänä ja 49 % melko hyvänä. Vain 1 % pitää vastaavuutta erittäin huonona. Yllättävää on, että yli neljännes (26 %) ei osannut vastata kysymykseen tai valitsi neutraalin vaihtoehdon eli eivät ottaneet kantaa.



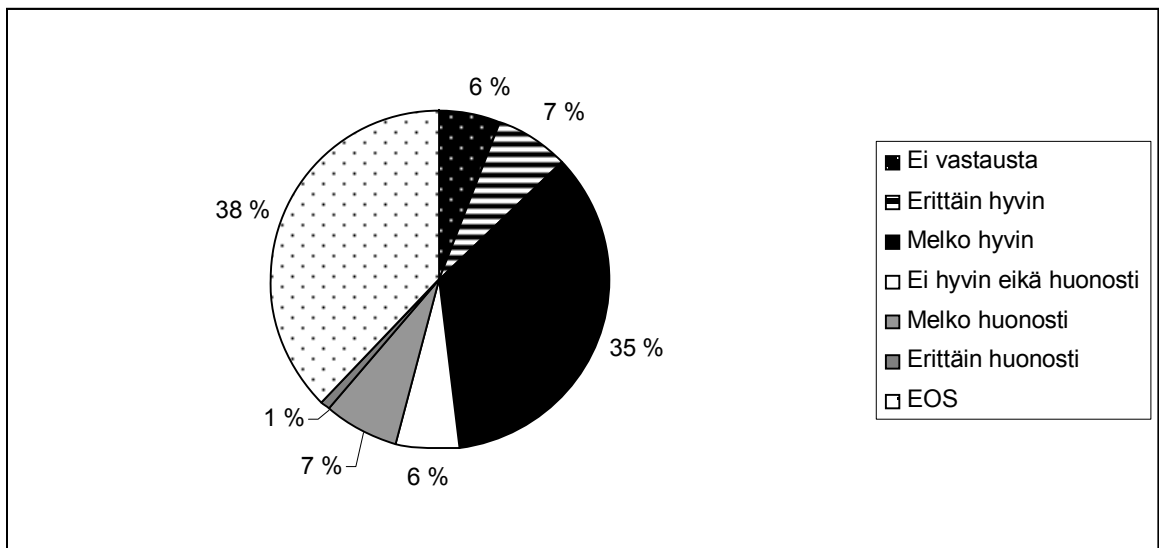
KUVIO 23. Käsitys yliopistokoulutuksen oppisisältöjen vastaavuudesta yleisten kirjastojen työtehtäviin.

Kuvio 24 osoittaa käsitystä ammattikorkeakoulutason koulutuksen oppisisältöjen vastaavuudesta työtehtäviin. Vastaavuutta erittäin hyvänä pitää 17 % vastaajista ja 56 % melko hyvänä. Yksikään vastaaja ei pidä vastaavuutta erittäin huonona. Vastaajista 7 % valitsi neutraalin vaihtoehdon ja 14 % ei osannut vastata kysymykseen.



KUVIO 24. Käsitys ammattikorkeakoulutason oppisisältöjen vastaavuudesta yleisten kirjastojen työtehtäviin.

Kuvio 25 osoittaa vastaavuutta ammattioppilaitoksissa. Vastanneista 7 % pitää vastaavuutta erittäin hyvänä ja 35 % melko hyvänä. Alle prosentti vastaajista pitää vastaavuutta erittäin huonona. Se, että 38 % ei osannut vastata kysymykseen saattaa kertoa siitä, ettei ammattioppilaitoksen koulutusta ehkä tunneta kovin hyvin.



KUVIO 25. Käsitys ammattioppilaitoksien oppisisältöjen vastaavuudesta yleisten kirjastojen työtehtäviin.

Haastatteluissa pohdittiin myös henkilöstön tietojen ja taitojen tilaa. Keskikokoisen kirjastonjohtajan käsitys oli, että vastavalmistuneiden tiedot ja taidot ovat parhaita juuri tälle hetkelle. Sen sijaan pienehkössä kirjastossa uskotaan taitojen riippuvan eniten ihmisestä ja hänen halustaan oppia uutta ja päivittää olemassa olevia taitojaan. Pienessä sekä suuressa kirjastossa henkilöstön tietojen ja taitojen uskotaan vastaavan hyvin nykyhetken tarpeita, kunhan vanhemmatkin työntekijät käyvät tarpeeksi koulutuksessa. Vastavalmistuneiden teorian tuntemuksen todetaan olevan hyvä, mutta käytännön taidot puuttuvat usein alussa, jota pidetään hyvin luonnollisena.

Pienuksen kirjaston johtajan mukaan kaikenlaisia koulutusta tarvitaan ja myös oppisopimuslaisia pidetään tärkeinä osajina. Suuren kirjaston johtajan mielestä johtajalla täytyy ehdottomasti olla yliopistotasoinen koulutus, mutta ammattikorkeakoulutasoinen koulutus riittää varsin hyvin muihin tehtäviin.

”Kyllä katson, että tämmösellä johtajatasolla pitäis olla se fk-tasoinen yli, yliopistonkoulutus. Mutta sitten, sanotaan ammattikorkeakoulutaso, ihan hyvä joissakin jutuissa. Niitten koulutuksen sisältö on tietysti ratkaiseva mitä on, mutta tälläkin erää hyvät kokemukset on, jotka on tullu ammattikorkeakoulusta. Tämmöseen kirjastonhoitajankin perustehtäviin, on, on hyvät kokemukset.”

(K5, Johtaja)

Keskikokoisen ja pienen kirjastonjohtajat taas pitivät ammattikorkeakoulukoulutusta ehdottomasti parhaimpana yleisten kirjastojen tarpeisiin nähden. Keskikokoisen kirjaston johtajan mukaan myös yliopistokoulutusta tarvitaan, mutta sen sisältöä pitäisi hieman muokata. Pienen kirjaston johtaja sen sijaan ei juurikaan yliopistokoulutusta tuntenut. Suurehkon kirjastonjohtaja piti ylempää korkeakoulututkintoa parhaimpana ainakin kirjastonhoitajilla. Oppisopimuskoulutusta hän piti liian ohuena. Ylipäätään korosti, että mitä enemmän opiskellut sen parempi ja lisäksi korosti nöyryyttä:

”Ja se pitää niinku hyväksyä, mut että mitä enemmän koulutusta, sillo ehkä ihminen on vaatimattomampi ja ymmärtää, että en mä kaikkea tiedä. Luotettava, kirjaston pitää olla luotettava.”

(K3, johtaja)

Keskikokoisen kirjaston haastateltujen mukaan asiakaspalvelua pitäisi kuulua myös yliopiston oppisisältöihin, ammattikorkeakoulussa sen kerrottiin muuttuneen valinnaisesta pakolliseksi. Myös kaikenlaisten esiintymistaitojen opetuksen toivottiin lisääntyvän myös yliopistokoulutuksessa: ”Kun aattelee, että ihan siis mihin tahansa esimiestehtäviin meet, niin sun on pakko esiintyä. Tää ammatti onkin kyllä.” (K3, johtaja).

Myös Oulun ammattikorkeakoulussa tehdyn opinnäytetyön tuloksien mukaan kirjastoalan korkeakoulukoulutukseen ja kirjastotradenomeihin ollaan pääosin tyytyväisiä. Yliopisto- ja ammattikorkeakoulutusten suurin ero on opintojen käytännöllisyydessä. (Törmänen 2005.)

5.5.4 Koulutus ja soveltuvat työtehtävät

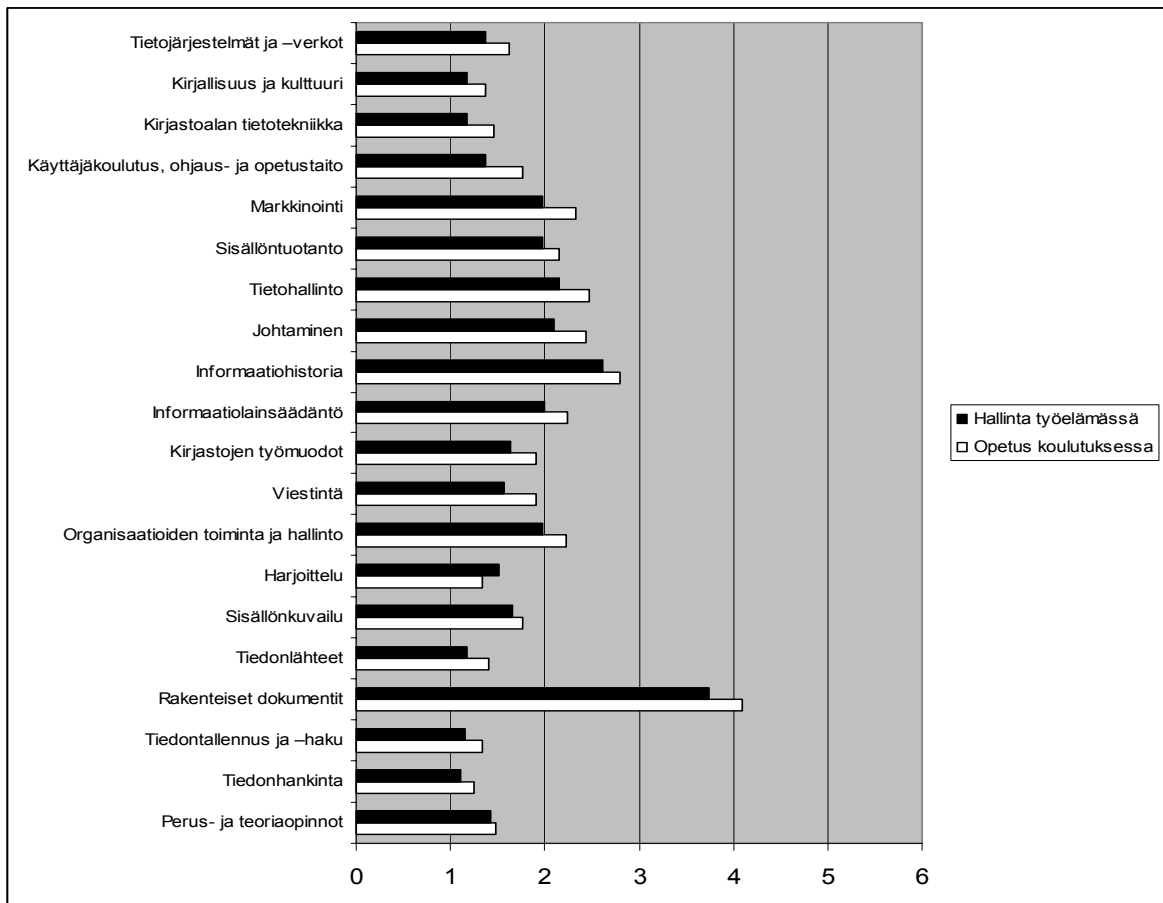
Kyselyssä selvitettiin vastanneiden käsityksiä siitä, minkälaisiin työtehtäviin erilaisen koulutuksen saaneet sopivat. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yliopistokoulutuksen saaneet työntekijät soveltuvat parhaiten erilaisiin johto- ja esimiestehtäviin, informaatioiksi tai kirjastonhoitajiksi. Lisäksi heille soveltuviksi työtehtäviksi mainittiin esimerkiksi erilaiset suunnittelutehtävät, sisältöjen tuottaminen ja hallinta, asiantuntijatehtävät, asiakaspalvelu ja kehittämistehtävät. Lisäksi muutama vastaaja oli sitä mieltä, että yliopistokoulutetut soveltuvat parhaiten tutkijoiksi tai erikoiskirjastoihin.

Ammattikorkeakoulutetut soveltuvat vastaajien mielestä parhaiten kirjastonhoitajiksi, kirjastosihtereiksi ja kirjastovirkailijoiksi. Osa vastaajista uskoo ammattikorkeakoulutuksen soveltuvan myös vaativampiin tehtäviin, kuten johto- ja esimiestehtäviin, vastauksissa mainittiin erityisesti pienempien yksiköiden johtaminen tai osastonjohtaja. Työtehtäviksi arvioitiin sopivan parhaiten käytännön työt, rutiinityöt, asiakaspalvelu kaikissa muodoissaan ja luettelointi. Vastauksissa tuli esille myös käsitys, että ammattikorkeakoulutus on esimerkiksi tietopalvelutehtäviin riittämätön.

Ammattioppilaitoksesta valmistuneet soveltuvat vastaajien käsitysten mukaan parhaiten rutiinitehtäviä hoitaviksi kirjastovirkailijoiksi, kirjastoavustajiksi tai toimistotöihin. Soveltuvina työtehtävinä pidetään esimerkiksi aineiston lainausta ja palautusta, kirjojen korjausta ja muovitusta sekä hyllytystä ja muita järjestelyitä. Muutama vastaaja uskoi ammatillisenkoulutuksen saaneiden soveltuvan myös neuvontatyöhön ja luettelointiin. Eräs vastaaja rinnastaa seuraavasti: ”kirjastoautovirkailijat - ei-ammattillinen henkilöstö”. Vastaus kuvastaa joko sitä, ettei ammattioppilaitoksen antamaa koulutusta pidetä arvoissa tai sitä, ettei koulutusta tunneta tai kirjastoautotyön vaativuutta ei arvosteta eikä tunneta.

5.5.5 Tärkeät oppisisällöt

Kyselyn tulosten mukaan koulutuksen ja työelämän hallinnan kannalta erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä pidettiin lähes kaikkia oppisisältöjä. Työtehtävien hallinnan näkökulmasta tärkeimpinä oppisisältöinä pidettiin tiedonhankintaa, tiedontallennusta ja -hakua, tiedonlähteitä ja tietotekniikkaa. Vähiten tärkeänä pidettiin yleisimmin rakenteisia dokumentteja, mikä johtuu ilmeisimmin termin vieraudesta. Muita vähemmän tärkeinä pidettyjä oppisisältöjä ovat informaatiohistoria, johtaminen ja tietohallinto. (Ks. kuvio 26) Esimerkiksi Buttlar ja Du Mont (1996) saivat tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia tärkeinä pidetyistä taidoista yleisissä kirjastoissa. Heidän tutkimuksensa tuloksien mukaan tiedonlähteet ja tiedonvälitystaidot olivat hyvin tärkeitä.



KUVIO 26. Koulutuksen oppisisältöjen merkitys nykyisissä työtehtävissä.

(Asteikko 1=hyvin tärkeä 2=melko tärkeä 3=ei merkitystä 4=ei kovin tärkeä 5=ei ollenkaan tärkeä 6=ei osaa sanoa)

Muita esille tulleita tärkeinä pidettyjä koulutuksessa omaksuttavia tietoja ja taitoja ovat viestinnälliset taidot, kuten asiakaspalveluhenkisyys, esiintymistaidot, tiimityö, vuorovaikutustaidot sekä sosiaaliset taidot. Erityisesti yleisissä kirjastoissa työskennellessä mainittiin tarvittavina tietoina ja taitoina kunnallishallinnon tuntemus, yhteiskunnan lainalaisuuksien tuntemus, laaja yleissivistys, monipuolinen kulttuurien tuntemus, aineiston hankinta ja valinta. Lisäksi tärkeinä pidetään monipuolista kielitaitoa.

Haastatteluaineiston analyysi osoitti, että koulutuksessa tärkeitä oppisisältöjä olivat johtaminen, pedagogiset opinnot, markkinointi, tietotekniikka ja viestintä. Yhdessä kirjastossa myös informaatiolainsäädäntö nostettiin erityisen keskeiseksi nykypäivänä. Eräs haastatelluista korosti erityisesti kielitaitoa. Pienessä kirjastossa pidettiin kirjallisuuden tuntemusta erittäin tärkeänä.

”Johtajan näkökulmasta, niin johtamistaitoa, esimieskoulutusta on aivan liian vähän kirjastoalalla, jos juuri lainkaan. Ja, ja tuota tän päivän juttuhan on tämä käyttäjäkoulutus ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, niin opetustaitoja ja nää pedagogiset taidot on tosi tärkeitä.”

(K1, Johtaja)

Suuressa kirjastossa kunnallisan tietoutta ja hallintoa pidettiin hyvin keskeisinä.

”No kyllä minusta pitäis tämmöstä kunnallisan tietoutta olla enempi ja ehkä tämmöstä talous, kunnallisan taloutta sitten vielä erityisesti. Koska sehän sit täysin puuttuu. Sitä, sitä kyllä pitäis lisätä ihan, ihan ehdottomasti ja aikamoinen määräkin vielä kaiken lisäksi. Totta kai sitten jos aatellaan, että kouluttautuu joko yliopiston- tai erikoiskirjastoihin, niin miksei muutakin taloutta, mutta että periaatteessa myös niinku tämmösiä eri kunnallisan tai talousalan erikoisjuttuja.”

(K5, Johtaja)

Kuten tämän tutkimuksen tuloksissa myös aiemman kirjallisuuden perusteella yhteistyökyky- ja viestintätaidot, markkinointi sekä johtajuus ovat oppisisältöjä, joita uskotaan tarvittavan tulevaisuudessa entistä enemmän.

5.5.6 Koulutuksen tärkeimmät tehtävät

Koulutuksen tärkeimpiä tekijöitä eri koulutustasoilla selvitettiin myös kyselytutkimuksella. Tulokset osoittavat, että 40 % vastanneista pitää yliopiston tärkeimpänä tehtävänä teorian opetusta ja 40 % monipuolisuutta. (Ks. taulukko 2.) Myös valinnan vapaus ja käytännön taidot nostetaan esille. Yli puolet vastaajista pitää ammattikorkeakoulun tärkeimpänä tehtävänä monipuolisuutta. Käytännön taitoja tärkeimpänä tehtävänä vastaajista pitää 36 % ja 2 % teorian opetusta. Ammattioppilaitoksen tärkeimpänä tehtävänä pidetään käytännön taitojen opetusta (59 %) ja jonkin verran myös monipuolisuutta (24 %). Ammattioppilaitoksen kohdalla on huomattavan paljon myös ”en osaa sanoa” –vastauksia, joka kertoo ehkä siitä, ettei ammattioppilaitoksien opetusta tunneta niin hyvin kuin yliopiston ja ammattikorkeakoulun.

TAULUKKO 2. Koulutuksen tärkeimmät tehtävät eri koulutustasolta valmistuneiden vastaajien käsitysten mukaan.

Koulutuksen tärkeimmät tehtävät	Merkityksellisyys						
	Teoria	Käytäntö	Monipuolisuus	Valinnan vapaus	Muu	EOS	Ei vastausta
1. Yliopistosta valmistuneet	40 %	5 %	40 %	6 %	0 %	8 %	2 %
2. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet	2 %	36 %	54 %	0 %	0 %	8 %	3 %
3. Ammattioppilaitoksesta valmistuneet	0 %	59 %	24 %	0 %	1 %	16 %	5 %

Tuloksissa näkyy myös huomattavia eroja käsityksissä eri koulutustasojen välillä. Teorian opetusta pidetään yleensä merkittävänä erityisesti yliopistokoulutuksessa. Sen sijaan se, että ammattikorkeakoulun kohdalla teorian opetusta ei pidetä juuri lainkaan merkittävänä on jopa yllättävää. Yliopistokoulutuksen tärkeimmäksi tehtäväksi käytännön nimenneitä on vain 5 %, mikä kertoo osaltaan koulutuksen olevan melko kaukana käytännöstä. Ammattikorkeakoulu ja ammattioppilaitos sen sijaan tuntuvat olevan huomattavasti käytännönläheisempiä opetuksessaan. Monipuolisuutta tuntuvat tarjoavan kaikki oppilaitokset, mutta ammattikorkeakoulun kohdalla monipuolisuutta pidetään hyvinkin merkittävänä. Valinnan vapautta on mainittu merkittävimpänä koulutustehtävänä vain yliopistossa. Tämä johtunee yliopiston vapaista sivuainevalinnoista, jotka monipuolistavat koulutusta. Ehkä myös informaatiotutkimuksen oppisisällöissä on enemmän valinnanvaraa kuin muissa oppilaitoksissa.

Haastateltujen käsitykset ovat melko samansuuntaisia kyselyn tulosten kanssa. Esimerkiksi keskikokoisessa kirjastossa ammattikorkeakoulun opetusta pidetään käytännönläheisenä ja hyvänä asiana: ”Ilman muuta selvää, että ammattikorkeakoulu saa tässä kunniamaininnan, että siellä, siellä on niin käytäntösuuntautunutta.” (K2, johtaja).

Yliopistokoulutukseen toivotaankin lisää käytännönharjoittelua ja muutenkin toiminnallisempia opetusmuotoja kuin kirjatentit:

”Yliopisto-opinnoissa on se aina että, kirjastoalalla sinä et elätä itseäsi tutkijana. Aika monella muulla yliopiston opettamalla alalla niin on mahdollisuuksia erikoistua. Mutta koska kun me tietään tämä totuus niin sitä hivenen.. toivoo niin muokata. Otan mieluummin töihin sinut, joka oot ollu vuosia lastentarhassa duunissa, kun henkilön x joka on tuolla lukenu kirjoja niinku tällasen pinon ja sit muistanu mennä oikeena päivänä tenttiin ja kirjottanu paperille jostain.”

(K2, johtaja)

Pienehkössä kirjastossa ymmärretään myös yliopiston teoreettisen opetuksen tarve:

”Vaikka ne ihmiset sijoittuvat yleensä, usein jonkinlaiseen kirjastoon niin yliopiston tehtävä on kuitenkin, se perustehtävä on kouluttaa tutkijaa. Niin, niin ei me vo..., jos me, jos siitä tulee käytännönläheistä opiskelua niin ei, ei sieltä sit enää tule tutkijoita, jolloin se ala sen se voidaan kyseenalaistaa yliopistollisena alana. Siinä on tämmönen dilemma..”

(K1, johtaja)

Suurehkossa kirjastossa yliopistokoulutetut on todettu laadukkaiksi ja hyväksi työntekijöiksi. Lisäksi heidän uskotaan selviytymään useammanlaisista töistä ja myös eri paikoissa.

”Yliopistokoulutetun on paljon helpompi siirtyä paikasta toiseen, suurin piirtein tietää, et mitä siellä pitäis tehdä ja osata. Se ryhtyy siihen rohkeesti. Et se on se, koulutettu tietää paljon enemmän, että siellä on paljon työtä. Yliopistokoulutetut on osoittautuneet hyvin laadukkaiksi.”

(K3, johtaja)

Kuitenkin vähän enemmän käytännönharjoittelua yliopistokoulutukseenkin voisi toivoa. Pienessä kirjastossa ymmärretään teorian tarpeellisuus, mutta myös käytäntöä toivotaan lisää:

”Teoriaa täytyy kyllä olla joka oppilaitostasolla. Ammattikorkeakoulussa pitäisi olla enemmän käytännön harjoitteluakin. Ja yliopistossahan sitä ei kai ole ollenkaan?”

(K4, johtaja)

Myös suuressa kirjastossa ammattikorkeakoulun käytännönläheisyyttä pidetään hyvänä, mutta myös yliopiston teoriapainotteinen opetus ymmärretään. Yliopistokoulutuksen nähdään antavan tietynlaista kriittisyyttä ja ajattelutaitoa, josta on hyötyä työelämässä.

”Mutta minusta se ole oleellinen sitte, vaan se, että ihminen hallitsee semmosta metodologiaa, hallitsee semmosta ajattelutaitoa, kriittisyyttä, loogista päätöstentekoa, päättelyä. Niin se on se, että melkein mikä aineyhdistelmä tahansa, kun se on ne tietyt jutut, niin sitte kun menee ammattiin ja oppii sitä samaa metodologia käyttämään.”

(K5, johtaja)

5.5.7 Mentorointi ja harjoittelu

Vastaajien käsityksiä mentoroinnin vaikutuksesta eri koulutustasoilta valmistuneiden sijoittumiseen työelämään on havainnollistettu taulukossa 3. Mentoroinnin vaikutusta pidettiin kaikilla koulutustasoilla hyvänä tai erittäin hyvänä yli 90 % vastauksista. Näiden tulosten perusteella mentorointia voidaan siten pitää varsin lupaavan keinona vastavalmistuneiden työelämään sijoittumisen ohjaamisessa.

TAULUKKO 3. Mentoroinnin merkitys vastavalmistuneiden työelämään sijoittumisessa.

Asteikko: 1=voidaan vaikuttaa erittäin hyvin, 2=melko hyvin, 3=ei hyvin eikä huonosti, 4=melko huonosti, 5=erittäin huonosti, 6=en osaa sanoa

Mentoroinnin vaikutus	Merkityksellisyys						Ei 6 vastausta
	1	2	3	4	5		
1. Yliopistosta valmistuneet	45 %	42 %	2 %	1 %	0 %	11 %	3 %
2. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet	51 %	41 %	2 %	0 %	0 %	6 %	5 %
3. Ammattioppilaitoksesta valmistuneet	50 %	37 %	1 %	0 %	0 %	12 %	5 %

Haastatellut kertovat, että mentorointia on jo jossakin muodossa kirjastoissa käytössä. Aikaa ja resursseja on aina löydyttävä jostakin, sillä merkitystä pidetään tärkeänä. Kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että mentoroinnissa sekä opettaja että oppilas saavat jotakin. Toisaalta oppilas voi saada opettajansa hiljaista tietoa ja muuta kokemusta ja opettaja taas tuoreita tietoja ja taitoja oppilaalta. Johtajat pitävät tärkeänä, että vuoropuhelu kentän ja koulutuksen välillä säilyisi.

Mentorointiohjelmasta eräs johtaja sanoo, että: ”Sellanen ohjelma on olemassa. Se on nimeltään, olikohan se työelämävalmennus.” (K2, johtaja)

Taulukossa 4 on kuvattu käsitykset käytännön harjoittelun merkityksestä eri koulutustasoilla. Käsitykset ovat hyvin yhdensuuntaisia. Kaikkiaan 75 % vastanneista pitää käytännön harjoittelun merkitystä erittäin tärkeänä ja huomattavaa on, että ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitoksen kohdalla yli 80 % vastanneista on tätä mieltä. Käytännön harjoittelua voidaan vastausten analyysin perusteella pitää erittäin merkittävänä oppisisältönä kaikilla koulutustasoilla.

TAULUKKO 4. Käytännön harjoittelun merkitys eri koulutustasoilla

Asteikko: 1= hyvin tärkeää, 2= melko tärkeää, 3=ei merkitystä, 4= ei kovin tärkeää, 5= ei ollenkaan tärkeää, 6=en osaa sanoa

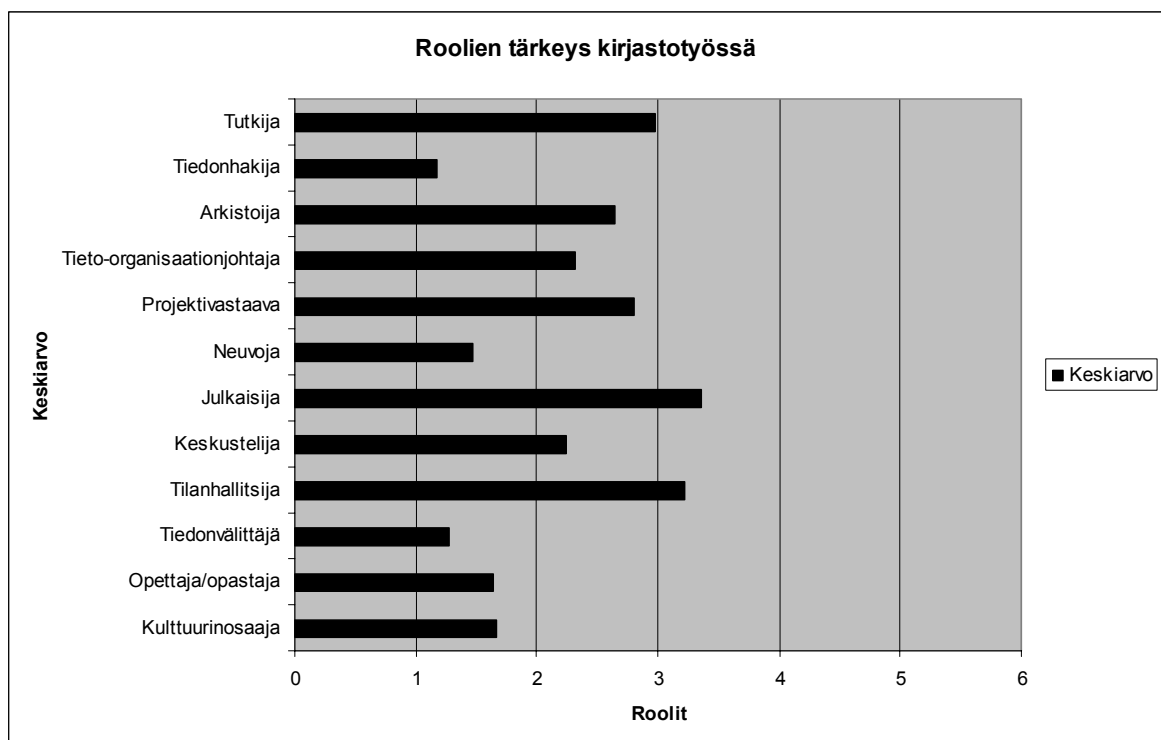
Käytännön harjoittelun tärkeys	Merkityksellisyys						Ei vastausta
	1	2	3	4	5	6	
1. Yliopistosta valmistuneet	75 %	18 %	0 %	1 %	0 %	6 %	3 %
2. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet	83 %	14 %	0 %	0 %	0 %	3 %	4 %
3. Ammattioppilaitoksesta valmistuneet	85 %	9 %	0 %	0 %	0 %	6 %	5 %

Vastaajista 36 % piti kolmen kuukauden ja 33 % neljän kuukauden tai pitempää harjoittelujakson sopivan yliopistokoulutukseen. Ammattikorkeakoulussa vastaavat luvut olivat kolmen kuukauden kohdalla 39 % ja neljän kuukauden tai enemmän 31 %. Ammattioppilaitoksen kohdalla kolme kuukautta 31 % ja neljä kuukautta tai enemmän 35

%. Kaikilla koulutustasoilla sopivaksi harjoitteluajaksi katsottiin siis vähintään kolme kuukautta. (Ks. taulukko 4.) Myös haasteltujen käsitys on, että harjoittelu hyvin tärkeää ja mielellään otetaan opiskelijoita, mutta harvemmin heille on valitettavasti varaa maksaa.

5.5.8 Roolit kirjastotyössä

Tutkimuksessa selvitetään myös vallitsevia käsityksiä siitä, minkälaisissa eri rooleissa kirjastot voivat yhteiskunnassa toimia. Kuviossa 27 on havainnollistettu mitä rooleja pidetään erityisen tärkeinä kirjastotyössä ja millä rooleilla taas ei ole niin suurta merkitystä. Tärkeimpinä rooleina pidetään tiedonhakijaa, neuvojaa, tiedonvälittäjää, opettajaa/opastajaa sekä kulttuuriosaajaa. Nämä ovat perinteisestikin ja edelleen merkittäviä rooleja kirjastotyössä. Kaikista merkityksettömimpänä pidetään julkaisijan roolia. Myöskään tutkijan ja tilanhallitsijan rooleja ei pidetä kovin tärkeinä kirjastotyössä.



KUVIO 27. Erilaisten roolien tärkeys kirjastotyössä (Asteikko 1=hyvin tärkeä, 2=melko tärkeä, 3=ei merkitystä, 4=ei kovin tärkeä, 5=ei ollenkaan tärkeä, 6=en osaa sanoa)

Lisäksi vastaajat saattoivat listata myös muita mielestään kirjastotyössä tärkeitä rooleja kuin edellä mainitut Fourien (2004) esittämät mahdolliset roolit. Vastaajat toivat esille seuraavat ”roolit”:

- "sosiaalipsykologi", inhimillinen ihminen, "kuuntelija", kasvattaja
- markkinoija, yhteistyökumppani
- tieto- ja elämysaineiston säilyttäjä
- luova henkilö, kädentaitaja, taiteilija
- asiakaspalvelija, järjestelijä, rutiinien hoitaja, tuuraaja, luetteloiija, kirjankorjaaja
- kirjastonjohtaja
- sisältöjen asiantuntija
- tiedon esille tuoja
- kirjavinkkari
- kouluttautuja

Haastatellut olivat kirjastotyön keskeisistä ja merkityksettömistä rooleista melko samoilla linjoilla kyselyn tuloksien kanssa. Toisaalta haastatellut näkevät joissakin rooleissa mahdollisuuksia myös kirjastoissa. Lisäksi haastatellut esittävät joitakin muita tärkeitä rooleja, joita kirjastossa ainakin tarvittaisiin.

Keskikokoisen kirjastonjohtajan haastattelu tukee kyselyn tuloksissa esille tulleita käsityksiä tärkeistä ja vähemmän tärkeistä rooleista. Toisaalta hän pohti tiedonhakijanroolia, jonka osuuden uskoi kenties vähenevän kun yhä suuremmalla osalla ihmisistä alkaa olla hyvät tiedonhakutaidot itsellään.

”Ne, ne sukupolvet mitä kirjastoammattilaiset ovat opastaneet jo ovat kasvaneet, kasvamassa aikuisiksi, että sen niinku hyvän työn jälki näkyy. Tietenkin jokainen sukupolvi on sitte opastettava uudelleen. Alkaa jo olla sitä polvee, joka on kasvanut sitten niitten tarvittavien, saavat, hallitsevat jo sisällöntuotannon. Eivät enää ole tämmösinä niinku kohteita joille se tieto välitetään. Vaan, vaan ihan aktiivisesti mukana tuottamassa.”

(K2, johtaja)

Toisaalta taas nähdään, että tiedonhakijan roolia edelleen tarvitaan, mutta hieman toisin painottuneena:

”Että vain kirjastosta saat sen tiedon, että mitkä ne on näitä, tällasia luotettavia tiedonlähteitä ja, ja vain me pystymme niinku tarjoamaan tällaisia maksullisia tietokantoja, joissa kuitenkin on ne nämä tietosisällöt laadukkaita. Joo, kyllä ollaan opastajia, linkki tietoon asiakkaalle. Ja tiedonlähteitä on enemmän kuin aluksi, joten kirjastoilla on erityisosaamista. Tiedonjärjestäjiä uudella tavalla, mikä tieto on luotettavaa.”

(K2, johtaja)

Merkityksettömmistä rooleista julkaisijan roolia pidetään mahdollisena ainakin tulevaisuudessa. Haastateltavien mielestä kirjastot voisivat julkaista jotain itsekin esimerkiksi virtuaalikirjastoihin.

Tuotiin myös esille käsitys, että tulevaisuuden uusista rooleistakin voi selvitä, kun pitää perusammattitaitoa yllä. Toisaalta perusammattillisten töiden uskotaan säilyvän.

Pienehkössä kirjastossa korostetaan asiakaspalvelijan merkitystä myös muissa muodoissaan kun vain tiedonvälittäjänä. Muita tarvittavia rooleja voisivat haastateltavien mukaan olla innovaattori, kehittäjä ja atk-osaaja.

Suurehkössä kirjastossa kyselyn mukaan tärkeimpiä rooleja pidetään hyvin tärkeinä. Eniten rooleista kauhistuttaa arkistojän rooli, jota ei toivota kirjastoon. Myöskään tutkijan roolia ei nähdä suoraan kirjastoon sopivaksi. Muina rooleina mainittiin vinkkari, tietoasiantuntija ja tiedonhuoltaja.

Pienessä kirjastossa ollaan sitä mieltä, että tärkeimmät roolit soveltuvat erittäin hyvin juuri yleisiin ja varsinkin pieneen kirjastoon. Merkityksettömmistä rooleista ollaan samaa mieltä. Muista rooleista todetaan seuraavaa: ”Keskustelijaa tarvitaan useinkin paljon. Joo, välillä hirveen tärkeä. Ja projektivastaava kanssa, kun nykyisin on niin paljon kaikkia projekteja.”

(K4, johtaja)

Suuressa kirjastossa rooleihin lisätään tietoverkkoneuvoja, jota pidetään hyvin keskeisenä. Julkaisijan roolia ei nähdä kovin merkityksellisenä etenkin päätyönä, mutta jossakin määrin sitä kuitenkin kerrotaan itse asiassa jo tehtävänkin kyseisessä kirjastossa.

”Näen kyllä semmosen roolin, jos sitä nyt julkaisijana näkis. Sanotaan nyt tällöinen erikoisaineisto, niinku meillä tää karelika kokoelma, niin sitähan me tuotamme tuonne verkkoon, että jotain julkaisijaahan siinäkin on. Meil on esimerkiksi luovutetun alueen pitäjän historiat, sehän me on luotu ja nyt se on julkaistu verkossa. Et kyllä se siinä mielessä tuokin, tällöiseen verkkoaineistoon mä sen mieltäsin en niikään, että lähetään kirjaa painamaan. Mut sitä me, nimenomaan erikoisaineistojen julkaisu, julkaiseminen voi olla se. Että meillä on aika paljokin ite asiassa tehty.”

(K5, johtaja)

5.5.9 Koulutuksen kehittäminen

Tutkimuksessa selvitettiin myös vastaajien käsityksiä siitä, miten yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja ammattioppilaitostasoista koulutusta voitaisiin kehittää. Yliopiston opetukseen vastaajat toivovat erityisesti enemmän kirjastotyöhön liittyvää käytännönläheisyyttä. Lisäksi koulutukseen ehdotetaan enemmän pienryhmäopetusta, käytännön projektityöskentelyä (esim. tietokantatyötä), enemmän hallinto- ja johtamistaitojen opetusta, enemmän tietotekniikkaa ja siihen liittyviä asioista nimenomaan kirjastotyön kannalta ja lisää käytännön harjoittelua. Esille tuodaan myös, että olisi eri linjoja, esimerkiksi tieteelliseen ja yleiseen kirjastoon suuntautuville. Koulutuksessa toivotaan myös huomioon otavan asiakaslähtöisyys, laaja-alainen sivistys ja sosiaaliset taidot. Kirjallisuuden opinnot, opetustaidot ja johtamistaidot toivottiin pakollisiksi. Vastauksissa on myös mainittu, että teoriaakin saa olla, koska yliopisto-opetus painottuu tutkimukseen ja kehittämiseen. Monipuolisuuden toivotaan säilyvän jatkossakin koulutuksessa. Eräs vastaaja ehdottaa myös: ”Enemmän erikoistumista erilaisiin vaativiin tehtäviin tieteellisissä kirjastoissa, uusia ideoita”.

Ammattikorkeakoulun opetukseen toivotaan erityisesti enemmän kirjallisuuden opintoja (myös kauno- ja lastenkirjallisuutta) ja harjoittelua, sekä vähemmän pakollisia kaupallisia opintoja. Koulutuksen toivotaan olevan joustavampi ja mahdollistavan erikoistumisen kirjastoihin paremmin. Lisäksi ehdotetaan, että koulutus voisi sisältää enemmän kieliohjelmoita, yleissivistäviä opintoja, tietotekniikkaa, verkkotuntemusta, markkinointia ja

viestintää. Vastauksissa mainitaan myös, että opetuksen ja käytännön pitäisi kohdata paremmin, perustaidot pitäisi saada kuntoon, jotta kehittyminen työssä mahdollistaisi, yhteistyötä työpaikkojen kanssa sekä enemmän asiakastöitä on myös ehdotuksissa. Ammattikorkeakouluopetus ei kaikkien vastausten perusteella ole vielä täysin löytänyt paikkaansa, esimerkiksi eräs vastaaja sanoo ammattikorkeakoulun kehittämisestä, että: ”selkeä sisältö mihin tutkinto tähtää”. Toisaalta eräs vastaaja on tyytyväinen koulutukseen, että se on ”aika hyvä nyt”.

Ammattioppilaitoksen opetuskäytäntöjä toivotaan vakinaisemmiksi ja erityisesti käytännön harjoittelua ja kirjallisuuden opetusta toivotaan enemmän. Lisäksi toivotaan enemmän kieliopintoja, yleissivistäviä opintoja, verkkotuntemusta ja asiakaspalveluharjoituksia. Vastauksissa heijastuu myös se, ettei ammattioppilaitoksen tarjoamaa koulutusta tunneta kunnolla, sillä ”en osaa sanoa” tai ”en tunne koulutusta” olivat hyvin yleisiä vastauksia. Yksi vastaaja kuvaa käsitystään ammattioppilaitoksen koulutuksesta seuraavasti: ”Enemmän kirjastoalaa vastaavaksi. Miksi lukea kaupallisia aineita. Vai pitäisikö sitä ajatella yleissivistävänä. Joskus ajattelen, että kirjastoalalla olisi hyvä olla perustiedot jokaiselta alalta. Eli olla kävelevä tietosanakirja.”

Haastatteluaineisto tukee monelta osin kyselyn tuloksia. Joitakin eroja on kuitenkin myös havaittavissa. Käsitykset vaihtelevat jonkin verran erikokoisissa kirjastoissa. Kaikissa kirjastoissa toiveiden uskotaan syntyneen työelämän tarpeissa ja ne kuulostivat hyvin odotusten mukaisilta.

Keskikokoisen kirjastonjohtajan mukaan kaikkia kyselyn tuloksissa ilmenneitä toiveita yliopistokoulutukseen tarvitaan. Yliopiston hyvänä puolena pidetään sivuaineiden valinnan vapautta. Ammattikorkeakoulussa erityisesti kaupallisten aineiden tilalle toivottaisiin jotain muuta. Muuten haastatellun ammattikorkeakouluopiskelijan mielestä esitettyjä toiveita jo aika paljon on koulutuksessa.

Pienehkössä kirjastossa uskotaan, että eri suuntautumisvaihtoehdot jossakin vaiheessa opintoja yleisiin tai tieteellisiin kirjastoihin voisivat olla hyvä vaihtoehto. Toisaalta taas liian eriytyneeksi koulutusta ei haluttaisi, jotta siirtyminen kirjastotyypistä toiseen olisi jotenkin mahdollista (siis töihin).

Suurehkossa kirjastossa uskotaan, että sekä käytännön että teorian hallitsijoita molempia tarvitaan kirjastoissa. Yliopistokoulutuksessa tulisi olla enemmän johtamistaitoa ja taloushallinnon opetusta, ja lisäksi kieliä.

Pienessä kirjastossa ollaan hyvin samoilla linjoilla. Yliopistokoulutuksen eri suuntautumismuutokset pidetään toisaalta hyvänä, toisaalta huonona asiana. Jos olisi eriytyneet linjat, pitäisi jo aikaisessa vaiheessa tietää mihin haluaa.

Suuressa kirjastossa yliopiston kohdalla ollaan toiveiden kanssa samoilla linjoilla, erityisesti tiimityön tärkeyttä korostetaan.

”Tiimityö on kans semmonen, joka on tullu niin vahvasti, että nää sosiaaliset taidot pitäis, niis pitäis kuulua kaikkiin ammatteihin, niin lääkärin kun kirjastonhoitajan kun muihinkin koulutuksiin. Tämmöset tietyt työelämän perussääntöjen tunteminen ja tiimityön kriteereitten omaksuminen, niin se kyllä, että tää tiimityöhän on tullut jäädäkseen. Et mikään työpaikka ei pärjää, ettei niinku oo riippuvainen jostain toisesta ihmisestä tai ryhmästä peräti.”

(K5, johtaja)

Ammattikorkeakoulukoulutukselle asetetuista toiveista suuren kirjaston johtaja on osittain samaa mieltä, osittain eri. Hän uskoo yleissivistävien opintojen sekä sosiaalisten taitojen opetuksen olevan tarpeen, sen sijaan tietotekniikkaa hän uskoo olevan koulutuksessa jo ennestään melko runsaasti.

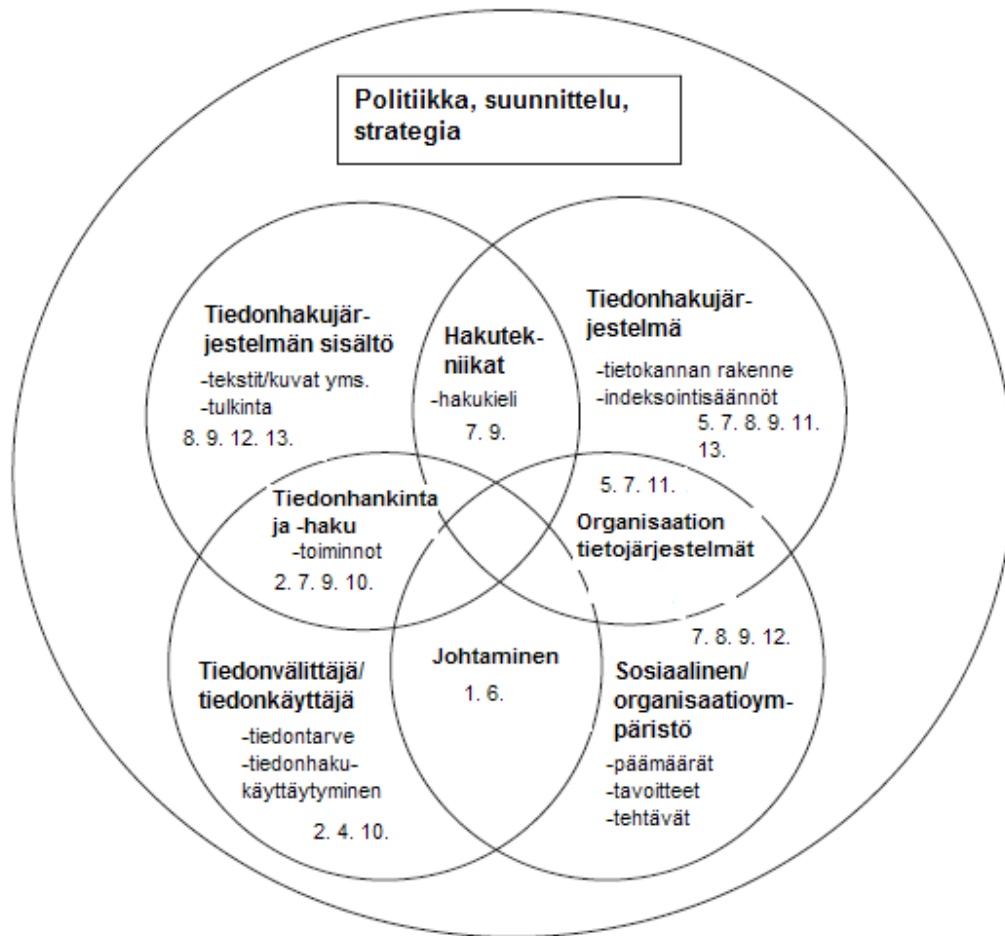
Sekä pienehkö että keskikokoinen kirjasto uskoo tulevaisuudessa verkostoitumisen ja yhteistyön kirjastojen välillä lisääntyvän ja vaikuttavan omalta osaltaan kirjastojen tulevaisuuteen. Suurehkossa kirjastossa korostetaan erityisesti vapaaehtoista seudullista yhteistyötä. Suuressa kirjastossa tärkeimmäksi tulevaisuuden näkymäksi nostettiin sähköinen kirjasto ja digiaineisto. Keskikokoisen kirjastonjohtajalla on lisäksi kehitysnäkymä tai visio oman kirjastonsa kohdalla: ”No tavoitteenahan ois tietysti tehdä tästä semmonen maaseudun tietopalvelukeskus. Opastus ja tiedonhaunopetus puolelle suuntautuvaa ammattitaitoa.” (K2, johtaja).

5.6 Yhteenveto

Kysely- ja haastatteluaineiston analyysin pohjalta keskeisimmiksi lisäkoulutustarpeiksi osoittautuivat seuraavat oppisisällöt:

1. johtaminen
2. pedagogiset taidot
3. informaatiolainsäädäntö
4. asiakaspalvelu
5. verkko-osaaminen
6. hallinto ja talous
7. tietotekniset taidot
8. sisällöntuotanto
9. musiikintiedonhaku
10. viestintä
11. tietojärjestelmät ja –verkot
12. kirjallisuus ja kulttuuri
13. sisällönkuvailu

Keskeiset lisäkoulutustarpeet on sijoitettu sovellettuun malliin kuviossa 28. Eniten lisäkoulutustarpeita sijoittuu osa-alueeseen tiedonhakujärjestelmä eli tarpeet liittyvät teknologiaan ja tietojärjestelmien sisältöjen hallintaan. Myös tiedonhakujärjestelmien sisältö (esimerkiksi tiedonlähteet ja niiden hallinta), tiedonhankinta ja -haku (esimerkiksi tiedontallennusta ja -haku) sekä sosiaalinen/organisaatioympäristö (esimerkiksi kirjastoon tai muuhun organisaation liittyvä toiminta) osioihin sijoittuu paljon lisäkoulutustarpeita. Vähiten lisäkoulutustarvetta on osa-alueissa hakutekniikat ja johtaminen. Tulos tuntuu luonnolliselta, sillä hakutekniikoihin liittyvää koulutusta annetaan yleisesti melko kattavasti ja toisaalta taas johtamiseen tarvitsevat lisäkoulutusta vain johtotehtävissä työskentelevät. Huomattavaa on, että kaikkiin osa-alueisiin sijoittuu vähintään kaksi oppisisältöä, joihin tarvitaan lisäkoulutusta.



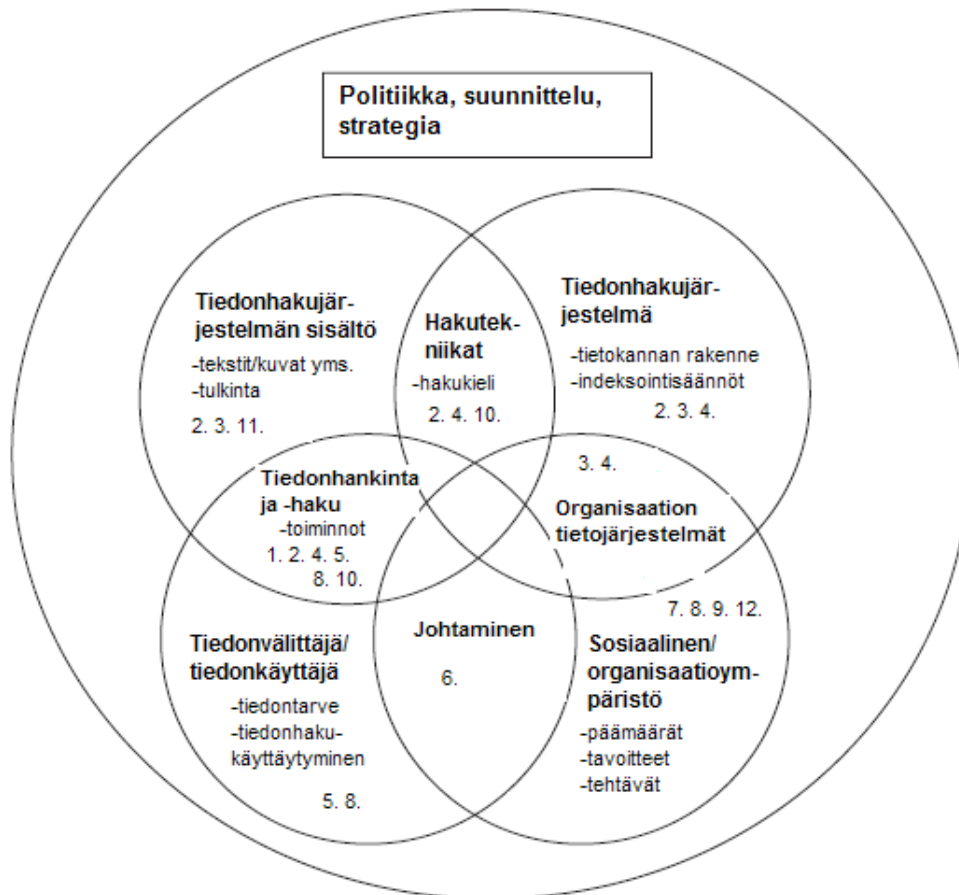
KUVIO 28. Keskeiset lisäkoulutustarpeet kysely- ja haastatteluaineiston analyysin mukaan.

Kysely- ja haastatteluaineiston analyysin pohjalta tärkeimmiksi oppisisällöiksi osoittautuivat:

1. tiedonhankinta
2. tiedontallennus ja -haku
3. tiedonlähteet
4. tietotekniset taidot
5. pedagogiset taidot
6. johtaminen
7. markkinointi
8. viestintä
9. informaatiolainsäädäntö
10. kielitaito
11. kirjallisuus ja kulttuuri

12. kunnallistieto

Tärkeimmät oppisisällöt on sijoitettu sovellettuun malliin kuviossa 29. Eniten tärkeitä oppisisältöjä sijoittuu osa-alueeseen tiedonhankinta ja -haku. Myös sosiaalinen/organisaatioympäristö osioon sijoittuu melko runsaasti oppisisältöjä. Vähiten oppisisältöjä sijoittuu osioon johtaminen.



KUVIO 29. Tärkeät oppisisällöt kysely- ja haastatteluaineiston analyysin mukaan.

Tärkeinä pidetyiden oppisisältöjen ja lisäkoulutustarpeen välillä ilmenee jonkin verran eroja ja yhtäläisyyksiä. Tärkeimpiä lisäkoulutustarpeita on 13 ja tärkeitä oppisisältöjä 12. Toisaalta yhteisiä oppisisältöjä, joita sekä pidetään tärkeinä että joihin kaivataan lisäkoulutusta, on yhteensä kuusi. Nämä ovat tietotekniset taidot, pedagogiset taidot, johtaminen, viestintä, informaatiolainsäädäntö sekä kirjallisuus ja kulttuuri. Tästä voidaan päätellä näiden kuuden oppisisältö alueen olevan ne, joihin olisi kaikista keskeisintä saada lisää koulutusta. Muihin tärkeinä pidettyihin oppisisältöihin on ilmeisesti saatu tarpeeksi

koulutusta, koska niitä ei ole mainittu lisäkoulutustarpeissa. Toisaalta taas lisäkoulutustarpeista yli puolet on sellaisia, joita ei tulosten mukaan pidetty yleisesti kaikista tärkeimpinä oppisisältöinä. Tämä voi kertoa osaltaan siitä, että toimintaympäristön muutokset ovat nostaneet esille osaamistarpeita, joihin ei kuitenkaan osata vielä suhtautua alan ammattiosaamiseen keskeisesti liittyvinä seikkoina.

Oppisisällöt, joihin kyselyyn vastanneet olivat saaneet keskimäärin eniten koulutusta, olivat perus- ja teoriaopinnot, tiedonhankinta, tiedontallennus ja -haku sekä tiedonlähteet. Myös käytännön harjoitteluun, sisällönkuvailuun sekä kirjallisuuteen ja kulttuuriin oli keskimäärin saatu melko paljon opetusta. Vähiten opetusta oli saatu rakenteisiin dokumentteihin, johtamiseen, informaatiohistoriaan ja käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaitoihin. Oppisisällöt, joihin on saatu eniten koulutusta liittyvät sovelletussa mallissa erityisesti osa-alueeseen tiedonhakujärjestelmän sisältö. Myös osa-alueisiin tiedonhakujärjestelmä ja tiedonhankinta ja -haku liittyy paljon oppisisältöjä. Tulos poikkeaa siitä, mihin eri oppilaitostasojen keskeiset oppisisällöt liittyvät (sosiaalinen/organisaatioympäristö). Toisaalta tiedonhakujärjestelmä -osion kohdalla molemmat sopivat yhteen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia käsityksiä yleisten kirjastojen työntekijöillä on alan perustutkintokoulutuksen sisällöllisestä, tiedollisesta ja taidollisesta vastaavuudesta työelämäntarpeisiin. Lisäksi pyrittiin selvittämään, miten henkilöstön osaaminen ja työelämän tarpeet vastaavat toisiaan erikokoisissa ja eri paikkakunnilla sijaitsevilla kirjastoissa. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millainen lisäkoulutuksen tarve kirjastotyöntekijöillä on sekä millainen merkitys käytännön harjoittelulla ja mentoroinnilla on kirjastotyön ja koulutuksen välillä.

6.1 Tuloksien pohdinta

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan pitää suunta-antavina kyselyaineiston kohdalla, koska vastausprosentti kyselyssä jäi melko alhaiseksi (29 %). Tulosten luotettavuutta lisää kuitenkin haastatteluaineisto, jonka avulla kyselyn tuloksia arvioitiin ja täydennettiin. Tuloksia ei voi yleistää laajasti heikohkon vastausprosentin vuoksi.

Kuten kirjallisuudessa myös tässä tutkimuksessa korostuivat pedagogisten taitojen, johtamisen, viestinnän ja tietoteknisten taitojen tärkeys. Aikaisempaan kirjallisuuteen verrattuna tämä tutkimus ei tuonut esiin uusia merkittäviä kirjastotyössä tarvittavia tietoja ja taitoja. Tämä tutkimus toi kuitenkin esiin tärkeän koko kirjastohenkilöstön näkökulman alan koulutukseen ja lisäkoulutustarpeisiin. Tutkimus antaa lisäksi kuvaa erikokoisten ja eri puolella Suomea sijaitsevien kirjastojen tilanteesta. Koska tässä tutkimuksessa on huomioitu kaikki kolme eri koulutustasoa, antaa se mahdollisuuden vertailla eri koulutustasojen oppisisältöjä ja niiden muutostarpeita.

Kirjastotyön tosiasiallisiin vaatimuksiin saatiin tässä tutkimuksessa suuntaa-antavia tuloksia siitä, mitä mieltä kirjastoammattilaiset ovat asiasta. Eli mitä he pitävät tärkeinä tietoina ja taitoina työelämässä. Nämä tarvittavat tiedot ja taidot vaihtelevat työtehtävien mukaan. Siten ei ole määritettävissä mitään ainoita oikeita työelämän tosiasiallisia vaatimuksia.

Dokumenttianalyysissä keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat teoreettisen viitekehyksen sovelletussa mallissa osa-alueisiin sosiaalinen/organisaatioympäristö, joita ovat esimerkiksi kirjastot ja muut tiedontarjoajat ja organisaatiot, jotka perinteisesti hallitsevat tietoa ja tiedonhakujärjestelmät, joiden avulla voidaan hallita sisältöjä. Vähiten keskeisiä oppisisältöjä sijoittui tiedonkäyttäjä/tiedonvälittäjä (ihmisten ja järjestelmien vuorovaikutus) –osaan. Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisen koulutuksen keskeisimmät oppisisällöt sijoittuvat niin ikään osioon sosiaalinen/organisaatioympäristö. Lisäksi ammattikorkeakoulujen keskeisistä oppisisällöistä sijoittui runsaasti myös osioihin hakutekniikat (eli esimerkiksi erilaiset hakukielet) ja tiedonhakujärjestelmä. Yliopistojen keskeisimmät oppisisällöt sijoittuivat osioihin tiedonhakujärjestelmä ja hakutekniikat. Vähiten keskeisiä oppisisältöjä sijoittui yliopistoilla osioon tiedonkäyttäjä/tiedonvälittäjä sekä kaikilla tasoilla johtamiseen (kirjaston tai jonkin muun organisaation johtamiseen liittyvät aiheet). Suomessa tilanne näyttää siltä, että myös esimerkiksi Gormanin (2004, 378) kaipaamiin kirjastotyön perustaitoihin kuten kokoelmatyön hallintaan, luettelointiin, tiedonhakuun ja –arviointiin ja kirjastojärjestelmien tuntemukseen annetaan yleisesti melko paljon koulutusta. Myös johtamiseen, kirjallisuuteen ja eri kirjastotyyppisiin annetaan koulutusta. Keskeisimpiin oppisisältöihin kuuluvat niin tiedonhankinta, tiedontallennus ja –haku, sisällönkuvailu, harjoittelu, organisaatioiden toiminta ja hallinto, kirjastojen työmuodot, johtaminen, kirjastoalan tietotekniikka, kirjallisuus ja kulttuuri kuin tietojärjestelmät ja –verkot.

Kyselyn vastaajat olivat saaneet eniten opetusta perus- ja teoriaopintoihin sekä tiedonhankintaan. Eri koulutusasteiden kesken esiintyi kolme tilastollisesti merkittävää eroa. Merkittäviä eroja on viestinnän sekä markkinoinnin opetuksessa, joissa yliopiston ja ammattikorkeakoulun välillä on suuri ero. Yliopistossa edellä mainittuihin oppisisältöihin on kuitenkin mahdollista saada koulutusta, jos valitsee niitä sivuaineeksi. Tietojärjestelmiin ja –verkkoihin suurin koulutustarve on ammattikorkeakoulututkinnossa.

Kun suhteutettiin oppisisältöjä valmistumisvuoteen, saatiin esille viisi tilastollisesti merkittävää eroa. Tiedontallennuksen ja –haun opetus näyttää lisääntyneen huomattavasti 1990-luvulla kun taas 1980-luvulla opiskelleet ovat saaneet yllättävän vähän siihen opetusta. Tiedonlähteiden opetus sen sijaan näyttää olleen 1980-luvulla ylivoimaisesti suurinta, 1990-luvulla vähäisempää ja lisääntynyt taas 2000-luvulla.

Informaatiolainsäädännön opetus on yli kaksinkertaistunut 1990-luvulta 2000-luvulle ja 1960-luvulla sitä ei ollut ollenkaan. Tietohallinnon opetus on lisääntynyt tasaisesti, 1960-luvulla sitä ei vielä ollut. Tietojärjestelmiin ja -verkkoihin liittyvää opetusta ei ollut 1960-luvulla, mutta nykyisin opetusta on saanut yli 70 % vastaajista. Oppisisällön lisääntynyttä koulutustarvetta selittää esimerkiksi Internetin tuleminen.

Lisäkoulutuksen tarpeessa esiintyi kolme tilastollisesti merkittävää eroa eri koulutustasojen kesken. Eroja ilmeni johtamisen, markkinoinnin sekä käyttäjäkoulutuksen, ohjaus- ja opetustaitojen kohdilla. Johtamisen kohdalla tulos on luonnollinen: yliopistokoulutuksen saaneet kokevat ylivoimaisesti eniten tarvitsevansa lisäkoulutusta johtamiseen, koska juuri yliopistosta valmistutaan johtotehtäviin. Myös aiemmassa kirjallisuudessa on huomattu puutteita erityisesti johtotehtäviin liittyvässä koulutuksessa (Gorman 2004, 378; Korobili-Xantinidou ym. 2003, 203; Maceviciute 2002; Buttlar & Du Mont 1996; Minkkinen 2005, 71; Autio 2001, 40). Yliopistossa muut suurimmat koulutustarpeet ovat alueilla markkinointi, viestintä, tietotekniikka ja tietojärjestelmät ja -verkot. Myös aiemmassa tutkimuksessa ilmeni, että erityisesti viestintään ja markkinointiin kaivataan lisäkoulutusta (Broady-Preston 2000, 150; Minkkinen 2005, 72). Käyttäjäkoulutus-, ohjaus- ja opetustaito on kaikille tasoille yhteinen tarve, mutta yliopistokoulutuksessa tarve on suurin. Tämä osoittaa opetus- ja opastustehtävien lisääntymisestä alalla. Myös kirjallisuudessa yksi eniten mainituista taidoista ovat pedagogiset taidot (Autio 2001, 40; Gorman 2004; Hillenbrand 2005; Huotari ym. 2006; Kivelä & Korkeila 1999, 9; Miller 2005; Minkkinen 2005, 71; Piukkula 2002, 94). Ammatillisella tasolla muut koulutustarpeet ovat tiedonhankinnassa, sisällönkuvailussa ja tietojärjestelmissä ja -verkoissa. Ammattikorkeakoulussa koulutustarpeita on kirjallisuuden ja kulttuurin, sisällönkuvailun, tietotekniikan ja tietojärjestelmien ja -verkkojen alueilla. Eri koulutustasojen lisäkoulutustarpeisiin saattavat koulutuksen sisällön lisäksi vaikuttaa mm. henkilön työtehtävät.

Lisäkoulutuksen tarpeessa tutkinnonsuorittamisvuoden suhteen havaittiin yksi tilastollisesti merkitsevä ja yksi tilastollisesti suuntaa antava ero: sisällönkuvailussa sekä kirjallisuudessa ja kulttuurissa: molemmissa 2000-luvulla valmistuneet tuntevat lisäkoulutustarvetta huomattavasti enemmän kuin muut. Tämä kertonee siitä, että näiden oppisisältöjen opetus on vähentynyt 2000-luvulla.

Lisäkoulutuksen tarpeessa ei lääneittäin ollut suuria eroja. Kaikissa lääneissä suurin tarve on käyttäjäkoulutus-, ohjaus- ja opetustaitojen kehittämiseen. Erikokoisten kirjastojen kesken esiintyi joitakin eroja: pienehköissä kirjastoissa lisäkoulutustarvetta on sisällönkuvailussa sekä kirjallisuuden ja kulttuurin tuntemuksessa, suurissa kirjastoissa viestinnän osaamisessa. Lisäkoulutustarpeiden erot erikokoisissa kirjastoissa voivat johtua mm. kirjastojen erilaisista rooleista erikokoisissa kunnissa. Lisäkoulutusmahdollisuuksia pidetään kaikissa lääneissä ja kaiken kokoisissa kirjastoissa joko kohtalaisina tai hyvinä. Tämä tulos eroaa Vikmanin (2002) tutkielman tuloksista, joiden mukaan pienissä kirjastoissa resurssien vähyys koettiin lisäkoulutuksen esteeksi.

Tulokset osoittavat, että työntekijöiden tietoja ja taitoja pidetään hyvinä tai erittäin hyvinä työtehtävien tarpeisiin. Työtehtävien ja virkanimikkeen suhdetta pidetään yleisesti sopivana, yli- tai alikoulutetuksi itseään tuntevia on melko vähän. Rekrytointimahdollisuuksissa on jonkin verran eroja eri paikkakunnittain. Kunnat, joiden lähistöllä annetaan alan koulutusta näyttävät olevan paremmassa asemassa kuin muut. Kirjaston koolla ei näytä niinkään olevan merkitystä.

Vaikka erityisesti yliopistokoulutusta on moitittu siitä, ettei se vastaa yleisten kirjastojen työtehtävien tarpeisiin näyttää eri koulutustasojen vastaavuus tuloksien mukaan melko hyvältä. Yliopiston kohdalla vastaavuus on erittäin hyvä tai melko hyvä yli 60 % mielestä, ammattikorkeakoulujen yli 70 % mielestä. Heikon vastaavuus on ammatillisella koulutuksella, joka vain 42 % mielestä vastaa tarpeisiin erittäin tai melko hyvin. Tosin ammatillisen koulutuksen tuntemuksessa on ilmeisesti puutteita, koska 38 % vastanneista ei osannut määritellä vastaavuutta.

Kyselyaineiston analyysin perusteella tärkeimpinä oppisisältöinä pidetään tiedonhankintaa, tiedontallennusta ja -hakua, tiedonlähteitä ja tietotekniikkaa. Näihin oppisisältöihin on myös saatu runsaasti tai melko runsaasti koulutusta. Tietoteknisten taitojen tärkeys painottui myös muissa tutkimuksissa (esimerkiksi Middleton, 2003; Näätänen, 2004; Törmänen 2005). Muita tärkeinä pidettyjä tietoja ja taitoja ovat esimerkiksi asiakaspalvelu, esiintymistaidot, tiimityö ja vuorovaikutustaidot. Kolmen viimeksi mainitun merkityksen uskotaan lisääntyvän tulevaisuudessa ja niihin kaivataan

lisäkoulutusta. Samankaltaisia tuloksia on saanut esimerkiksi Minkkinen (2005) tutkielmassaan. Vähiten tärkeinä taitoina työelämän kannalta pidettiin informaatiohistoriaa, johtamista ja tietohallintoa. Johtamisen ja tietohallinnon kohdalla on olennaista huomata, että vastaajista suurin osa oli kirjastovirkailijoita, jotka eivät välttämättä omissa töissään tarvitse kyseisiä taitoja. Haastatteluaineiston analyysissä sen sijaan painottuivat johtaminen, pedagogiset taidot, markkinointi, tietotekniikka ja viestintä. Myös kielitaitoa, kirjallisuutta ja informaatiolainsäädäntöä pidettiin keskeisinä. On huomattava, että haastatteluaineistossa on kyse lähinnä johtajien käsityksistä. Kyselyn tulosten mukaan koulutuksen ja työelämän hallinnan kannalta erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä pidettiin lähes kaikkia oppisisältöjä. Työtehtävien hallinnan näkökulmasta tärkeimpinä oppisisältöinä pidettiin tiedonhankintaa, tiedontallennusta ja -hakua, tiedonlähteitä ja tietotekniikkaa. Esimerkiksi Buttlar ja Du Mont (1996) saivat tutkimuksessaan samankaltaisia tuloksia tärkeinä pidetyistä taidoista yleisissä kirjastoissa. Heidän tutkimuksensa tuloksien mukaan tiedonlähteet ja tiedonvälitystaidot olivat hyvin tärkeitä. (Buttlar & Du Mont 1996.)

Vastaajien käsitykset koulutuksen tärkeimmistä tehtävistä poikkesivat huomattavasti toisistaan eri koulutustasojen kesken. Yliopiston tärkeimpinä tehtävinä pidettiin teoriaa ja monipuolisuutta, ammattikorkeakoulujen monipuolisuutta ja käytäntöä ja ammatillisen koulutuksen erityisesti käytäntöä ja jonkin verran myös monipuolisuutta. Vastaajien näkökulmasta eri koulutustasoilla näyttää selvästi olevan omat painotuksensa. Aaltosen (2004) selvityksen tulokset ovat koulutuksen painotuksen kannalta samankaltaisia kuin tämän tutkielman. Aaltosen koulutusohjelma-vertailussa huomattiin, että koulutuksessa on eroja ammattikorkeakoulun ja yliopiston välillä. Yksi suuri ero on yliopiston vapaasti valittavat sivuaineet, joka lisää monipuolisuutta ja valinnanvapautta koulutuksessa. Lisäksi yliopistoissa on laajaa teorian opiskelua kirjatenttien muodossa. Ammattikorkeakoulussa on sen sijaan enemmän ammattiopintoja, kuten julkaisutoimintaa, kokoelmatyötä ja hallintoa, joka toisaalta lisää myös koulutuksen monipuolisuutta. Molemmilla on opetusohjelmissaan käytännön harjoittelua, mutta erona on harjoittelun kesto. Ammattikorkeakoulun harjoittelu on kaksi kertaa pidempi kuin yliopistolla. Näin ollen ammattikorkeakoulun opetusta voidaan pitää käytännönläheisempänä. (Aaltonen 2004, 14-23.)

Kirjastotyössä tarvittavista rooleista tärkeimmiksi nousivat tiedonhakija, neuvoja, tiedonvälittäjä, opettaja/opastaja ja kulttuuriosaaja. Kaikki edellä mainitut roolit ovat melko perinteisiä yleisiä kirjastoja ajatellen. Tämä voi osaltaan kertoa siitä, että yleisten kirjastojen rooli nähdään edelleen samankaltaisena kuin aina ennenkin. Merkityksettöminä pidettiin julkaisijan roolia ja myös tutkijaa ja tilanhallitsijaa.

Koulutuksen kehittämisessä eri koulutustasojen kesken oli sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Kaikilla tasoilla toivottiin enemmän käytännön harjoittelua sekä lisää kirjallisuuden opintoja ja tietotekniikkaa. Yliopistojen koulutuksessa toivottiin pakollisiksi opetus- ja johtamistaidot. Koulutuksessa toivottiin myös huomioitavan asiakaslähtöisyys, laaja-alainen sivistys ja sosiaaliset taidot. Myös Butlerin ja Du Montin (1996) tutkimuksen mukaan lisäkoulutusta tarvittaisiin viestintä- ja ihmissuhdetaitoihin. Ammattikorkeakouluissa sekä ammatillisessa koulutuksessa toivottiin enemmän kieliopintoja, yleissivistäviä opintoja ja verkkotuntemusta. Ammattikorkeakoulussa toivottiin lisäksi viestintää ja markkinointia, ammatillisessa koulutuksessa asiakaspalvelu harjoituksia. Mentoroinnin ja harjoittelun merkitystä pidetään erittäin suurena kaikilla tasoilla.

6.2 Tutkimuksen toteuttamisen pohdinta

Kyselyn tekeminen oli yllättävän aikavievää ja sopivien vastausvaihtoehtojen muovaaminen hankalaa. Koska kyselystä ei haluttu liian pitkää, piti kysymysten määrää rajata. Toisaalta taas aiheita, joista tietoa haluttiin oli paljon, jolloin kysymyksien määrä kuitenkin kasvoi. Informantteja olisi kyselyssä voinut olla enemmänkin, sillä vastausprosentti jäi alhaiseksi ja siten kyselyyn vastanneiden kokonaishenkilömääräkään ei ollut kovin suuri. Sekaannusta aiheutti koulutusvaihtoehdon kohdalla termi ammattioppilaitos, joka olisi voinut olla esimerkiksi ammatillinen koulutus, jolloin se olisi kattanut myös kirjastomerkonomit, jotka nyt valitsivat todennäköisesti vaihtoehdon 'muu'. Siten tutkimuksen tuloksissa muu -koulutuksen saaneissa saattaa olla myös kauppappilaitoksesta valmistuneet kirjastomerkonomit, joten tulosten validiteetti hieman kärsii tästä.

Haastattelujen aikataulu oli liian tiukka, joka aiheutti sen, että kaikkia haastattelukysymyksiä sekä niissä esiteltäviä tuloksia ei ehditty muokkaamaan tarpeeksi. Haastatteluaineiston analyysissä huomattiin, että osa tuloksista oli vaikea tulkita kysymysten muotoilun vuoksi. Haastattelujen valintaa olisi myös voinut miettiä tarkemmin, sillä johtajien käsitysten yhdistäminen muun ammattikunnan käsityksiin ei ollut ihan yksiselitteistä. Siten ryhmähaastattelut olisivat saattaneet sinänsä olla hyvä vaihtoehto, kun kaikki koulutustasot olisivat olleet edustettuina ja käsityksiä olisi tullut kaikilta eri koulutustasoilta valmistuneilta. Tässä tutkimuksessa pieni ongelma ryhmähaastatteluissa oli se, että kysymykset oli suunniteltu johtajia ajatellen ja etenkin osaan kysymyksistä muiden oli vaikea tai mahdoton vastata. Siten myös ryhmähaastatteluissa pääpaino vastaamisessa oli tässä tapauksessa johtajalla. Kysely- ja haastatteluaineiston analyysin raportointi lomittain ei ollut ihan yksinkertaista, mutta lopulta siinä onnistuttiin hyvin.

Tämän pro gradu –tutkielman heikkoutena voidaan pitää sitä, että työ toteutettiin tilaustyönä. Tämä vaikeutti tutkimuksen aiheen rajaamista. Tutkimus oli pro gradu –tutkielman näkökulmasta liian laaja. Tutkielman vahvuudet ovat monipuolisessa ja laajassa empiirisessä aineistossa. Tutkielma onnistui siinä mielessä hyvin, että kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset ja aineistolla saatiin tietoa asioihin, joista oli kiinnostuttu.

Palautetta kyselyyn antoi yhteensä 40 henkilöä, 27 % vastaajista. Kyselyyn tuli sekä positiivista että negatiivista palautetta. Lisäksi palautteessa kerrottiin yleisesti mielipiteitä alan koulutuksesta yms. Positiivinen palaute keskittyi lähinnä kiittelemään tutkimuksen aiheita ja sen tutkimisen tärkeyttä. ”Hyvä että tutkit ja kyselet! Koulutus on kirjavaa ja yliopiston osalta kummallisen vieraantunutta käytännön työstä, ainakin omasta mielestäni. Kiitos!” Negatiivisessa palautteessa kyselyä moitittiin vaikeaksi vastata. Vaikeaksi kyselyn teki mm. se, jos vastaaja oli valmistunut kauan aikaa sitten eikä siten tuntenut nykyistä koulutusta. Joihinkin termeihin (kuten rakenteiset dokumentit) olisi toivottu selvennystä sekä osaan kysymyksistä enemmän ja osaan vähemmän vastausvaihtoehtoja. Haastatteluista saatu palaute oli myönteistä ja haastatellut olivat kiinnostuneita saamaan tutkimuksen tulokset sitten kun tutkielma valmistuu.

Wilsonin mallin ja Ingwersenin jäsenyyksen tieteen filosofisia lähtökohtia ja niiden mahdollisia eroja ei huomioitu mallien yhdistämisessä. Tässä tutkimuksessa yhdistetty malli toimi riittävän hyvin ja oppisisällöt sai mielestäni hyvin ja melko helposti sijoitettua eri osa-alueille. Oppisisältöjen sijoittaminen sovellettuun malliin ei tietenkään ole tyhjentävää ja muutenkin perustuu tukijan omaan tulkintaan. Joku toinen olisi voinut kokea mallin vähemmän toimivaksi ja oppisisältöjen sijoittamisen vaikeaksi tai mahdollisesti ainakin tehnyt sen toisin.

6.3 Jatkotutkimusmahdollisuuksia

Tässä tutkimuksessa keskityttiin tutkimaan koulutuksen vastaavuutta yleisten kirjastojen osaamistarpeisiin. Koska kirjasto- ja informaatiopalvelualalta valmistunut voi työskennellä myös muissa työpaikoissa kuin kirjastoissa voisi koulutuksen vastaavuutta tutkia myös niiden työtehtävien asettamiin vaatimuksiin (esim. tieteelliset kirjastot). Lisäksi yleisten kirjastojen kohdalla voisi laajentaa kyselyn suuremmalle joukolle, koska tässä tutkimuksessa otanta ei ollut kovin suuri. Myös haastattelututkimus eri oppilaitostasoilta valmistuneille ja erilaisissa työtehtävissä toimiville henkilöille voisi olla antoisaa.

Lisä- ja täydennyskoulutuksen tarvetta ja määrää voisi tutkia tarkemminkin. Silloin voisi tarkastella sitä, ketkä erityisesti kokevat tarvitsevänsä lisää koulutusta ja kuinka paljon. Myös vastavalmistuneiden lisäkoulutustarpeita olisi mielenkiintoista tutkia.

Kun on puhuttu niin paljon kirjastojen tulevaisuudesta ja työn muuttumisesta olisi tarpeen selvittää ammattikuvan muutosta. Miten kirjastotyö tulee tulevaisuudessa muuttumaan ja millaisia vaatimuksia se tekijöilleen asettaa. Onko nykyinen käsitys kirjastotyöstä vanhentunut ja ovatko tulevaisuudessa tarvittavat tiedot ja taidot ihan jotain muuta kuin mihin nykyiset oppisisällöt antavat valmiuksia?

Lähteet

Aaltonen, Raija (2004). Koulutusohjelmat vertailussa: selvitys informaatio- ja kirjastoalan koulutusohjelmien tutkintorakenteista sekä aine- ja ammattiopintojen sisällöistä. **Informaatiotutkimus** 23 (1) : 14-20.

Alasuutari, Pertti (1999). Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Audunson, Ragnar; Nordlie, Ragnar; Spangen, Inger Cathrine (2003). The Complete librarian – an outdated species? LIS between profession and discipline. **New Library World** 104 (1189) : 195-202. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://proquest.umi.com...>>

Autio, Kirsti (2001). Humanistina työelämään. Selvitys humanistisesta tiedekunnasta vuosina 1995-2000 valmistuneiden maistereiden sijoittumisesta työelämään. Oulu: Oulun yliopisto.

Blessinger, Kelly (2002). Trends in the job market for librarians 1985-2000. **Electronic Journal of Academic and Special Librarianship** 3 (1-2). [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://southernlibrarianship.icaap.org...>>

Brine, Alan (2005). Professional Development. A guide for information professionals. Chandos Publishing, Oxford.

Broady-Preston, Judith and Hayward, Tim (2000). Information specialists in the corporate sector: an analysis of the training and education needs for the 21st century. **Inspel** 34 (3/4) : 141-152. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://forge.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL/00-3brju.pdf>>

Buttlar, Lois & Du Mont, Rosemary (1996). Library and information science competencies revisited. **Journal of Education for Library and Information Science** 37 (1) : 44-62.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Fourie, Ina (2004). Librarians and the claiming of new roles: how can we try to make a difference? **Aslib Proceedings** 56 (1) : 62-74. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla [www-muodossa: www.emeraldsight.com...](http://www.emeraldsight.com)>

Gorman, Michael (2003). *The Enduring Library : technology, tradition, and the quest for balance*. Chicago: American Library Association.

Gorman, Michael (2000). *Our Enduring Values : Librarianship in the 21st Century*. Chicago: American Library Association.

Gorman, Michael (2004). Whither library education? **New Library World** 105 (1204/1205) : 376-380. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://proquest.umi.com...>](http://proquest.umi.com)

Heikkilä, Tarja (2004) *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Prima.

Heinisuo, Rami, Koskela, Sanna & Saine, Reetta (2004). Kirjastopalvelut kaikilla mausteilla. Palvelutuotannon tila, tarpeet ja tulevaisuuden linjauksia. Opetusministeriön julkaisuja 2004:5. Opetusministeriö, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. 56 s. [Viitattu 2.11.2005] Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.minedu.fi/julkaisut/kulttuuri/2004/opm5/kirjastopalvelut.pdf>](http://www.minedu.fi/julkaisut/kulttuuri/2004/opm5/kirjastopalvelut.pdf)

Hillenbrand, Candy (2005). Librarianship in the 21st century – crisis or transformation? **The Australian Library Journal** 54 (2). [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.alia.org.au/publishing...>](http://www.alia.org.au/publishing...)

Hirsjärvi, Sinikka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula (2001). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena (2001). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö Helsinki: Yliopistopaino.

Huotari, Maija-Leena (2003). Ammatti-identiteetti ja muutos. **Kirjastolehti** 5: 11-13.

Huotari, Maija-Leena (2005). Informaatiotutkimus Helsingin yliopistossa. **Vekkari** (05).

Huotari, Maija-Leena; Nevgi, Anne; Joutsenvirta, Taina; Koski-Kotiranta, Sari (2006). Pedagogiikka ja media: Monitieteellisiä aineksia kirjasto- ja tietopalvelualan koulutuksen innovatiiviseen kehittämiseen. (Painossa)

Iivonen, Mirja & Harisalo, Risto (1997). Luottamus työyhteisön turvaverkkona yleisissä kirjastoissa. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Juznic, Primoz & Urbanija, Joze (2004). Developing research skills in library and information science studies. **Library Management** 24 (6/7): 324-331 [Viitattu 15.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.emeraldinsight.com...>>

Järvelin, Kalervo (2005). Rajoittuneen vapaamatkustajan ajatuksia. **Informaatiotutkimus** 24 (1) : 18-20.

Järvenpää, Eila ja Kosonen, Karri (1997). Johdatus tutkimusmenetelmiin ja tutkimuksen tekemiseen. Espoo: TKK.

Kajberg, Leif (1997). Emerging public librarian roles and skills A literature review. **Librarian Career Development** 5 (1) : 12-22 [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.proquest.umi.com...>>

Karhula, Päivikki (2005). Verkossa –uudelleen organisoitua kirjastotyö. Teoksessa Iiris Karppinen ja Juha Piukkula (toim.) Kirjastot it-ympäristössä. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu. ss. 152-168

Kekki, Kirsti (1999). Kirjastosäännöstö 1999. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.

Kirjastolaki (904/1998) 8 §

Kirjastolaki (904/1998) 2 §

Kirjastolaki (904/1998) 3 §

Kirjastopoliittinen ohjelma 2001-2004: Työryhmän muistio (2001). Opetusministeriön julkaisuja 2001:2. Opetusministeriö, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. 157 s. [Viitattu 12.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.minedu.fi/julkaisut/kirjastopoliittinenohjelma/kirjastopoliittinenohjelma.pdf>>

Kirjastostrategia 2010. Tiedon ja kulttuurin saatavuuden politiikka. Opetusministeriön julkaisuja 2003:1. Opetusministeriö, Viestintä kulttuuriyksikkö, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto. 42 s. [Viitattu 14.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.minedu.fi/julkaisut/kulttuuri/2003/opm01/strategia.pdf>>

Kirjastotyön perusteet (1987). Vuokko Blinikka, Irmeli Homberg ja Vieno Lehväslaiho (toim.). Helsinki: Kirjastopalvelu.

Kivelä, Katja & Korkeila, Sirkka-Liisa (1999). Neuvonta- ja arkistopalvelun strategia. Helsinki: Eduskunnan kirjasto.

Korobili-Xantinidou, Stella; Moreleli-Cacouris, Mersini; Tilikidou, Irene (2003). Concepts, reality and suggestions about Greek library management education. **New Library World** 104 (1189) : 203-217. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://proquest.umi.com...>>

Kortelainen, Terttu (2003). Kirjastojen arviointi ja osaamisen jakaminen seutuyhteistyönä. Pohjoisten kirjastojen arviointi- ja kehittämisprojekti Parkki. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.

Kummala-Mustonen, Merja & Laitinen Seija (1989). Kirjastotyössä vai kirjastossa työssä. Helsinki: Kirjastopalvelu.

Maceviciute, Elena (2002). Information management in the Baltic, Nordic, and UK LIS schools. **Library Review** 51 (3/4) : 190-199. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.emerald-library.com/...>>

Middleton, Michael (2003). Skills expectations of library graduates. **New Library World** 104 (1184/1185) : 42-56. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://proquest.umi.com...>>

Miller, Michael J. (2005). Cross disciplinary prospecting: Educational Technology Offers Up Gold for Library and Information Science Curricula. **Electronic Journal of Academic and Special Librarianship** 6 (1-2). [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://southernlibrarianship.icaap.org...>>

Minkkinen, Heidi (2005). Strategiaprosessi, toimintaympäristön luotaaminen, opetussuunnitelman kehittäminen: toimintatutkimus Oulun yliopiston informaatiotutkimuksen laitoksella. Informaatiotutkimuksen pro gradu –tutkielma. Oulu: Oulun yliopisto.

Näätänen, Sanna (2004). Kirjastohenkilöstön osaamisalueet ja määrällinen tarve Suomessa vuosina 2004-2013. Informaatiotutkimuksen pro gradu –tutkielma. Oulu: Oulun yliopisto.

Piukkula, Juha (2002). Internet, kirjastot ja koulutus. Teoksessa Ari Haasio ja Juha Piukkula (toim.) Tietoverkot ja kirjastot. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu. ss. 77-95

Ramaiah, Chennupati K. & Moorthy, A. Lakshman (2002). The impact of continuing education programmes on library and information science professionals. **Library Review** 51 (1) : 24-31. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.emerald-library.com/...>>

Rouhelo, Anne (2001). Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Turku: Painosalama.

Savolainen, Reijo ja Huotari, Maija-Leena (2001). Informaatiotutkimuksen näkymiä Tampereelta. **Tietopalvelu** 5: 5-7.

Silvennoinen, Heikki; Naumanen, Päivi; Hautala, Jouni (1994). Työt ja taidot ajan tasalla? Näkökulmia työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin. Koulutussosiologian tutkimuskeskus: Raportteja 23. Turku: Painosalama.

Tiittula, Liisa ja Ruusuvuori, Johanna (2005). Johdanto. Teoksessa Johanna Ruusuvuori ja Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. ss. 9-21

Tomperi, Kalevi (1971). Kirjastonhoitajan ammattikuva. Suomen kirjastoseura.

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tuomisto, Jukka (2000). Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Pekka Sallila ja Jukka Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu. ss. 11-55

Törmänen, Henna (2005). Yleisten kirjastojen uusien työntekijöiden valintakriteerit. Oulun ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Oulu.

Vikman, Irina ja Huotari, Maija-Leena (2003). Tietoyhteiskuntastrategioiden toteuttaminen Suomen yleisissä kirjastoissa. **Informaatiotutkimus**, 22 (3) : 68-76.

White, Herbert S. (1995). At the crossroads. Librarians on the Information Highway. Englewood, Colorado: Libraries Unlimited.

WWW-lähteet

Akateeminen opetussuunnitelmatyö (2003). Toim. Asko Karjalainen. Oulun yliopisto, Opetuksen kehittämissyksikkö. 221 s. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa:

<URL: <http://www.oulu.fi/tutkintorakenne/tyokalut/akatops305.pdf>>.

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Liiketalouden perustutkinto (2000). Opetushallitus. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/liiketalous.pdf>>

Kirjastolehden keskustelupalsta. [Viitattu 18.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://kirjastoseura.kaapeli.fi/etusivu/lehti/keskustelu>>

Kirjasto- ja tietopalvelualan koulutusohjelma. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.seamk.fi/liiketalous/kirjastojatietopalvelu.htm>>

Kirjasto- ja tietopalvelualan peruskoulutus. [Viitattu 25.10.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.minedu.fi/opm/kulttuuri/kirjastot/perustietoa/kmka.html>

Kirjasto- ja tietopalvelu –asiantuntijan työ (1999). Helsinki: Tieteentekijöiden liitto. [Viitattu 28.10.2005] Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/uploads/694iuob35f36bj.pdf>>

Kirjastoverkosto. [Viitattu 16.11.2005] Saatavilla www-muodossa: <http://www.minedu.fi/opm/kulttuuri/kirjastot/perustietoa/kirjastoverkosto.html>

Mentorointiopas (2005). [Viitattu 28.3.2006] Saatavilla www-muodossa: <URL: http://www.alumni.tkk.fi/Mentorointiopas_1.pdf>

Vikman, Irina (2002). Tietoyhteiskuntastrategioiden vaikutus verkkosisältötuotantoon Suomen yleisissä kirjastoissa. Informaatiotutkimuksen pro gradu –tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. [Viitattu 8.2.2006] Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00154.pdf>>

Liite 2 Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen Oulun yliopistossa informaatiotutkimusta ja kerään tällä kyselyllä tutkimusaineistoa omaa pro gradu –tutkielmaani varten. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kirjastoalan koulutuksen ja yleisten kirjastojen työtehtävien vastaavuutta kirjastohenkilökunnan näkökulmasta. Tutkimuksen tilaaja on Suomen Kirjastoseuran koulutustyöryhmä, joka tukee tutkimuksen toteuttamista. Suomen kirjastosäätiö on myöntänyt tutkimukselle apurahan. Tulosten avulla voidaan pohtia kirjastoalan koulutuksen tulevaisuutta ja tehdä mahdollisia kehittämisehdotuksia.

Kysely lähetetään 25 kirjastoon, jotka on valittu siten, että ne edustavat erikokoisia kuntia eri puolelle Suomea. Kirjastot on luokiteltu ensin kunnan koon ja maantieteellisen sijainnin perusteella, jonka jälkeen tutkimukseen osallistuvat kirjastot on valittu satunnaisesti. Tarkoitus on saada esille erikokoisten ja eri puolella maata sijaitsevien kirjastojen näkökulmia aiheeseen. Kysely koostuu 13 kysymyksestä, joista osa on strukturoituja, osa avoimia. Kysely on web-kysely, johon vastaaminen on helppoa ja nopeaa. Kyselyyn pääsette suoraan seuraavasta linkistä:

www.webropol.com/kirjasto.net

Toivon Teidän vastaavan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään 5.4.2006 mennessä.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Lisätietoa tutkimuksen tuloksista on mahdollista saada syksyllä 2006 tutkimuksen valmistuttua.

Vastaan mielelläni kyselyä tai tutkimusta koskeviin kysymyksiinne. Voitte lähettää kysymyksenne suoraan sähköpostitse osoitteeseen: helihakl@mail.student oulu.fi

Kiitos vaivannäöstänne!

Ystävällisen terveisin,

Heli Häkli

Liite 3 Kyselylomake

Kysely kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutuksen ja yleisten kirjastojen työtehtävien vastaavuudesta

Taustatiedot

- Mikä on virkanimikkeenne?
- Millainen virkasuhde teillä on? (vakituinen __/määräaikainen __)
- Mitkä ovat pääasialliset työtehtävänne?
- Missä läänissä kirjasto sijaitsee?
- Mikä on kunnan asukasluku?
(1= alle 3 000, 2=3 001-7 000 3=7 001-20 000, 4=20 001-40 000, 5=yli 40 001)
- Miltä oppilaitoksentalta olette valmistunut?
(1=ammattioppilaitos, 2=ammattikorkeakoulu, 3=yliopisto, 4=muu, mikä? avoin)
- Mikä on tutkinnon nimi ja valmistumisvuosi?

1. Minkälaisista oppisisällöistä oma tutkintokoulutuksenne koostui? (Voitte valita niin monta vaihtoehtoa kuin pidätte tarpeellisena) (Rasti ruutuun)

Perus- ja teoriaopinnot
Tiedonhankinta
Tiedontallennus ja -haku
Rakenteiset dokumentit
Tiedonlähteet
Sisällönkuvailu
Harjoittelu
Organisaatioiden toiminta ja hallinto
Viestintä
Kirjastojen työmuodot
Informaatiolainsäädäntö
Informaatiohistoria
Johtaminen
Tietohallinto
Sisällöntuotanto
Markkinointi
Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito
Kirjastoalan tietotekniikka
Kirjallisuus ja kulttuuri
Tietojärjestelmät ja -verkot
Muu, mikä?

2. Vastaavatko työtehtävienne tosiasialliset vaatimukset ja koulutuksen perusteella saamanne pätevyys tosiaan?

(Valitkaa yksi seuraavista vaihtoehtoista: 1=olen mielestäni ylikoulutettu, 2=olen mielestäni alikoulutettu, 3=koulutus ja työtehtävien vaativuus vastaavat toisiaan, 4=en osaa sanoa)

3. Mihin osa-alueisiin olisitte mielestänne tarvinnut enemmän koulutusta? (Voitte valita niin monta vaihtoehtoa kuin pidätte tarpeellisena) (Rasti ruutuun)

Perus- ja teoriaopinnot
Tiedonhankinta
Tiedontallennus ja -haku
Rakenteiset dokumentit
Tiedonlähteet
Sisällönkuvailu
Harjoittelu
Organisaatioiden toiminta ja hallinto
Viestintä
Kirjastojen työmuodot
Informaatiolainsäädäntö
Informaatiohistoria
Johtaminen
Tietohallinto
Sisällöntuotanto
Markkinointi
Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito
Kirjastoalan tietotekniikka
Kirjallisuus ja kulttuuri
Tietojärjestelmät ja -verkot
Muu, mikä?
Ei tarvitse lisäkoulutusta

4. Onko tutkintokoulutuksessanne oppisisältöjä, joita ette ole lainkaan tarvinnut

4 a. työssänne yleensä? (avovastaus)

4 b. nykyisissä työtehtävissänne? (avovastaus)

5. Kuinka tärkeänä pidätte omien kokemuksienne perusteella seuraavien aihealueiden

5 a. opetusta kirjastoalan koulutuksessa?

5 b. hallintaa työelämässä?

(Valitkaa sopiva vaihtoehto: 1= hyvin tärkeää, 2= melko tärkeää, 3=ei merkitystä, 4= ei kovin tärkeää, 5= ei ollenkaan tärkeää, 6=en osaa sanoa) (Rasti ruutuun)

	Opetus koulutuksessa	Hallinta työelämässä
Perus- ja teoriaopinnot		
Tiedonhankinta		
Tiedontallennus ja -haku		

Rakenteiset dokumentit
Tiedonlähteet
Sisällönkuvailu
Harjoittelu
Organisaatioiden toiminta ja hallinto
Viestintä
Kirjastojen työmuodot
Informaatiolainsäädäntö
Informaatiohistoria
Johtaminen
Tietohallinto
Sisällöntuotanto
Markkinointi
Käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito
Kirjastoalan tietotekniikka
Kirjallisuus ja kulttuuri
Tietojärjestelmät ja -verkot
Muu, mikä?

6. Miten nykyiset kirjastoalan eritasoiset koulutukset vastaavat käsitystenne mukaan yleisten kirjastojen työtehtävien tosiasiallisia vaatimuksia?
(Rasti ruutuun: 1=erittäin hyvin, 2=melko hyvin, 3=ei hyvin eikä huonosti, 4=melko huonosti, 5=erittäin huonosti, 6=en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6
6 a. Yliopisto						
6 b. Ammattikorkeakoulu						
6 c. Ammattioppilaitos						

7. Minkälaisiin työtehtäviin eritasoisen koulutuksen saaneet työntekijät mielestänne soveltuvat?(avovastaus)

1. Yliopisto
2. Ammattikorkeakoulu
3. Ammattioppilaitos

8. Mikä on käsityksenne erityisesti vastavalmistuneiden työntekijöiden tiedoista ja taidoista sekä niiden vastaavuudesta kirjastotyön tosiasiallisiin vaatimuksiin?
(Rasti ruutuun: 1=vastaavuus erittäin hyvä, 2=melko hyvä, 3=ei hyvä eikä huono, 4=melko huono, 5=erittäin huono, 6=en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6
8 a. Yliopisto						
8 b. Ammattikorkeakoulu						
8 c. Ammattioppilaitos						

9. Mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava ja kokenut, senioriasemassa toimiva henkilö voi antaa aloittelijalle. Mentoroinnin tarkoitus on siirtää elämänviisautta ja kokemuseräistä tietoutta nuoremmalle ihmiselle. Voitaisiinko mielestänne mentoroinnilla vaikuttaa vastavalmistuneiden työelämään sijoittumiseen ja siten vaikuttaa tietojen ja taitojen sekä tosiasiallisten työtehtävien vaatimusten yhteensovittamiseen? (Rasti ruutuun: 1=voidaan vaikuttaa erittäin hyvin, 2=melko hyvin, 3=ei hyvin eikä huonosti, 4=melko huonosti, 5=erittäin huonosti, 6=en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6
9 a. Yliopisto						
9 b. Ammattikorkeakoulu						
9 c. Ammattioppilaitos						

10. Mitkä ovat mielestänne koulutuksen tärkeimmät tehtävät eri koulutustasoilla? (Voitte valita luettelosta mielestänne sopivat vaihtoehdot: 1=teorian opetus, 2=käytännön taidot, 3=monipuolisuus, 4=valinnan vapaus, 5=muu, 6=en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6	7
10 a. Yliopisto							
10 b. Ammattikorkeakoulu							
10 c. Ammattioppilaitos							

11.1 Mitä mieltä olette erityisesti käytännön harjoittelun merkityksestä koulutuksessa? (Rasti ruutuun: 1= hyvin tärkeää, 2= melko tärkeää, 3=ei merkitystä, 4= ei kovin tärkeää, 5= ei ollenkaan tärkeää, 6=en osaa sanoa)

	1	2	3	4	5	6
11.1 a. Yliopisto						
11.1 b. Ammattikorkeakoulu						
11.1 c. Ammattioppilaitos						

11.2. Mikä olisi mielestänne sopiva harjoittelun kesto? (Rasti ruutuun)

	1 kk	2 kk	3 kk	4 kk>	En osaa sanoa
11.2 a. Yliopisto					
11.2 b. Ammattikorkeakoulu					
11.2 c. Ammattioppilaitos					

12. Miten nykyistä koulutusta voitaisiin mielestänne kehittää? (avovastaus)

1. Yliopisto
2. Ammattikorkeakoulu
3. Ammattioppilaitos

13. Mitä mieltä olette seuraavien roolien tarpeellisuudesta kirjastotyössä? (Rasti ruutuun)

Kulttuurinosaja
Opettaja/opastaja
Tiedonvälittäjä
Tilanhallitsija
Keskustelija
Julkaisija
Neuvoja
Projektivastaava
Tieto-organisaationjohtaja
Arkistoiija
Tiedonhakija
Tutkija

Muita rooleja? (avoin)

Kiitos vaivannäöstänne.

Lopuksi voitte antaa palautetta kyselystä mielenne mukaan.
(Avovastaus tilaa)

Liite 4 Haastattelurunko

Haastattelurunko

Haastateltava:

Kirjaston koko:

Kirjaston sijaintikunta:

Haastattelun ajankohta:

Kesto:

Keskeytykset:

Muita huomioita:

Oppisisällöt

1. Mitä oppisisältöjä kirjasto- ja informaatiopalvelualan koulutukseen tulisi mielestänne sisältyä? (kaikilla tasoilla)

Kyselyn suuntaa-antavien tulosten mukaan eniten koulutusta oli saatu perus- ja teoriaopintoihin, tiedonhankintaan, tiedonlähteisiin, sisällönkuvailuun ja harjoitteluun. Puutteellisimmat koulutuksen sisällöt olivat rakenteiset dokumentit, johtaminen, tietohallinto, sisällöntuotanto ja käyttäjäkoulutus, opetus- ja ohjaustaito.

Lähes kaikkia aihealueita pidettiin erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä. Tärkeimpinä tiedonhankinta, tiedontallennus ja -haku, tiedonlähteet ja tietotekniikka. Vähiten tärkeänä ylivoimaisesti rakenteiset dokumentit, joka johtunee siitä ettei termiä/aihetta tunnettu. Muita vähemmän tärkeinä pidettyjä aiheita informaatiohistoria, johtaminen ja tietohallinto.

2. Jäikö kyselyssä esitetyistä oppisisällöistä mielestänne puuttumaan joitakin keskeisiä sisältöalueita?

3. Minkä tasoinen koulutus vastaa käsityksenne mukaan parhaiten yleisten kirjastojen työtehtävien tarpeisiin?

Noin 60 % kyselyyn vastanneista pitää yliopistokoulutuksen vastaavuutta hyvänä tai melko hyvänä. Vain 1,4 % pitää vastaavuutta erittäin huonona. Ammattikorkeakoulutuksen vastaavuutta hyvänä tai melko hyvänä pitää lähes 74 % vastanneista. Yksikään vastaaja ei pidä vastaavuutta erittäin huonona. Ammattioppilaitosten koulutuksesta 7,5 % vastanneista pitää vastaavuutta erittäin hyvänä ja 34,7 % melko hyvänä. Vastaajista 0,7 % pitää vastaavuutta erittäin huonona.

Pätevyys

4. Minkälaiset mahdollisuudet teidän kirjastollanne on rekrytoida pätevää henkilöstöä kunnassanne?

5. Onko pätevän työvoiman saaminen helppoa? (Onko hakijoissa paljon ylikoulutettuja/alikoulutettuja työtehtävien tarpeisiin nähden)

Kaikilla koulutustasoilla suurin osa vastaajista näyttää olevan tyytyväisiä työtehtäviensä ja koulutuksesta saamansa pätevyyden väliseen suhteeseen. Ylikoulutettuja on eniten ammattikorkeakoulusta valmistuneissa, mutta myös ammattioppilaitoksesta ja yliopistosta. Alikoulutettuja on eniten muilta koulutustasoilta valmistuneissa ja lisäksi ammattioppilaitoksesta ja myös yliopistosta valmistuneissa.

6. Miten arvioitte kirjastossanne eri koulutustasoilta valmistuneiden työntekijöidenne pätevyyttä yleisten kirjastojen työtehtäviin?

7. Entä muun koulutuksen saaneet, mikä on käsityksenne heidän ammattitaidosta? Entä pätevytyksistään?

8. Mikä on kirjastonne henkilöstön keski-ikä? Entä ikäjakauma?

*Kyselyyn vastanneista **Etelä-Suomen läänin** työvoimasta yli puolet (55 %) on 1980 luvulla tutkintonsa suorittaneita, mutta myös 2000 luvulla valmistuneita on melko runsaasti (36 %). Huomattavaa on se, ettei yksikään Etelä-Suomen läänistä vastanneista ole valmistunut 1960 tai 1970-luvuilta. **Lapin läänissä** sen sijaan on eniten 1990 luvulla tutkinnon suorittaneita (40 %). **Länsi-Suomen läänissä** työvoiman rakenne valmistumisvuoden suhteen on melko tasainen, läänissä on myös melko runsaasti 1960 ja 1970-luvuilla valmistuneita. **Itä-Suomen läänissä** tutkinnonsuorittamisvuosi painottuu 1980 luvulta eteenpäin ja **Oulun läänissä** eniten on 1990 ja 2000 luvun työvoimaa.*

9. Mikä on käsityksenne henkilöstön osaamisesta suhteessa nykyiseen koulutukseen? Entä nykyisiin työtehtävien tosiasiallisiin tarpeisiin?

Lisäkoulutus

10. Mihin teidän käsityksenne mukaan tarvitaan lisäkoulutusta?

Eniten lisäkoulutusta kaivattiin käyttäjäkoulutukseen sekä ohjaus- ja opetustaitoon peräti 42 % mainitsi tämän. Yli kolmasosa kaipasi myös viestintään, kirjastoalan tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin ja –verkkoihin lisää koulutusta. (Ammattioppilaitoksista valmistuneiden suurimmat koulutustarvealueet ovat tiedonhankinta, sisällönkuvailu, tietojärjestelmät ja –verkot. Kolmasosa (33 %) olisi kaivannut myös enemmän harjoittelua. Ammattikorkeakoulusta valmistuneilla ehdottomasti suurin koulutustarve on kirjallisuuden ja kulttuurin opetuksessa, puolet vastanneista tuntee saaneensa liian vähän koulutusta tällä alueella. Myös sisällönkuvailu (merkittävä ero verrattuna yliopistoon!), kirjastoalan tietotekniikka, tietojärjestelmät ja –verkot olivat alueita joihin kaivataan lisäkoulutusta. Yliopistosta valmistuneilla suurin lisäkoulutustarve on käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito alueella (mutta silti huomattavasti vähempi tarvitsee kuin muilta tasoilta). Yli 40 % kaipaa lisäkoulutusta myös johtamiseen (huomattava ero

muihin tasoihin), markkinointiin (ero muihin tasoihin), viestintään ja kirjastoalan tietotekniikkaan. Tietojärjestelmien ja –verkkojen koulutus on liian vähäistä 37 % vastanneiden käsitysten mukaan.)

Myös lääneittäin tarkasteltaessa käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito näyttää olevan eniten opetusta tarvitseva oppisisältöalue. Kaikissa lääneissä lisäkoulutusta kaivataan runsaasti myös kirjastoalan tietotekniikkaan, eniten Länsi-Suomessa (48 %). Muuten lääneittäin on havaittavissa jonkin verran eroja. **Etelä-Suomen läänissä** kaikkiin muihin kyselyssä mainittuihin alueisiin paitsi perus- ja teoriaopintoihin, rakenteisiin dokumentteihin ja tiedonlähteisiin kaivataan lisäkoulutusta. **Länsi-Suomen läänissä** lisäkoulutusta tarvittaisiin kaikkiin muihin osa-alueisiin paitsi perus- ja teoriaopintoihin. Yli 40 % kaipaisi lisäkoulutusta viestintään, johtamiseen, kirjastoalan tietotekniikkaan sekä tietojärjestelmiin ja –verkkoihin Länsi-Suomessa. **Itä-Suomen läänissä** kaikkiin osa-alueisiin kaivataan lisäkoulutusta, eniten viestintään, kirjastoalan tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin ja –verkkoihin. Myös **Oulun läänissä** kaikkiin osa-alueisiin kaivataan lisäkoulutusta. Eniten kirjastoalan tietotekniikkaan, sisällönkuvailuun, kirjallisuuteen ja kulttuuriin sekä tietojärjestelmiin ja –verkkoihin. **Lapin läänissä** ei kaivata lisäkoulutusta perus- ja teoriaopintoihin. Suurimmat tarpeet ovat tietojärjestelmissä ja –verkoissa, jopa 64 % sekä tiedonhankinnassa sekä johtamisessa (huomattavasti enemmän kuin muissa lääneissä).

Lisäkoulutuksentarvetta on tarkasteltu myös erikokoisten kirjastojen kesken. Myös tässä tarkastelutavassa käyttäjäkoulutus, ohjaus- ja opetustaito sekä tietotekniikka näyttää olevan eniten koulutusta vaativa alue kaiken kokoisissa kirjastoissa. Lisäksi **pienehköissä** kirjastoissa suuria tarpeita on kirjallisuuden ja kulttuurin sekä sisällönkuvailun alueilla (56 %). **Suurissa** kirjastoissa tarvetta on lisäksi viestinnässä, mikä johtunee siitä, että suurien kirjastojen on osattava tiedottaa palveluistaan paremmin.

Lisäkoulutuksentarvetta on tarkasteltu myös valmistumisvuoden suhteen. Tällä tavalla ilmeni muutama tilastollisesti merkittävä ero. 2000-luvulla valmistuneiden suurimmiksi lisäkoulutustarpeiksi sisällönkuvailun ja kirjallisuuden ja kulttuurin. 2000-luvulla valmistuneet kaipasivat näihin huomattavasti enemmän lisäkoulutusta kuin aiemmin valmistuneet.

11. Mikä on käsityksenne siitä, tarvitseeko erityisesti jokin tietty työntekijäryhmä lisäkoulutusta? (Esim. kauan aikaa sitten tutkinnonsuorittaneet tai vastavalmistuneet tai yliopistosta, ammattikorkeakoulusta, ammattioppilaitoksista tai muualta valmistuneet)

” Lisäkoulutus on välttämätön, jotta pystyy vastamaan tämän hetkisiä ammatillisia vaatimuksia. ” ” Kaikki on opittu työssä ollessa.”

12. Minkälaiset mahdollisuudet lisäkoulutukseen heillä mielestänne on?

Työtehtävät/koulutus

13. Mikä on käsityksenne siitä, miten kirjastonne työtehtävät ja henkilöstön koulutus vastaavat toisiaan?

14. Millaiset työtehtävät soveltuvat eri koulutustasoilta valmistuneille?

Kyselyssä selvitettiin vastanneiden käsityksiä siitä, minkälaisiin työtehtäviin erilaisen koulutuksen saaneet sopisivat. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yliopistokoulutuksen saaneet henkilöt soveltuvat parhaiten erilaisiin johto- ja esimiestehtäviin, informaatioiksi tai kirjastonhoitajiksi. Lisäksi soveltuviksi tehtäviksi mainittiin esimerkiksi sisältöjen tuottaminen ja hallinta, asiantuntijatehtävät, asiakaspalvelu- ja kehittämistehtävät. Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että yliopistokoulutetut soveltuvat parhaiten tutkijoiksi tai erikoiskirjastoihin.

Ammattikorkeakoulutetut soveltuvat vastaajien mielestä parhaiten kirjastonhoitajiksi, kirjastosihtereiksi ja kirjastovirkailijoiksi. Osa vastaajista uskoo ammattikorkeakoulutuksen soveltuvan myös vaativampiin tehtäviin, kuten johto- ja esimiestehtäviin, vastauksissa mainittiin erityisesti pienempien yksiköiden johtaminen tai osastonjohtaja. Työtehtäviksi arveltiin sopivan parhaiten käytännön työt, rutiinityöt, asiakaspalvelu kaikissa muodoissaan ja luettelointi.

Ammattioppilaitoksesta valmistuneet soveltuvat vastaajien käsitysten mukaan parhaiten rutiinitehtäviä hoitaviksi kirjastovirkailijoiksi, kirjastoavustajiksi tai toimistotöihin. Soveltuvina töinä pidetään esimerkiksi aineiston lainausta ja palautusta, kirjojen korjausta ja muovitusta sekä hyllytystä ja muita järjestelytöitä. Muutama vastaaja uskoi koulutuksen saaneiden soveltuvan myös neuvontatyöhön ja luettelointiin. Eräs vastaaja kirjoitti avovastaukseen seuraavaa: ” kirjastoautovirkailijat - ei-ammattillinen henkilöstö”.

15. Miten eri aikoina valmistuneiden tiedot ja taidot mielestänne vastaavat kirjaston työtehtävien tosiasiallisia tarpeita nyt ja tulevaisuudessa? (Esim. erityisesti vastavalmistuneet?)

Koulutuksen suuntautuneisuus

16. Mitä mieltä olette eri oppilaitostasojen koulutuksen teoria/käytäntö suuntautuneisuudesta?

40 % vastanneista pitää yliopiston tärkeimpänä tehtävänä teorian opetusta ja 40 % monipuolisuutta. Myös valinnan vapaus ja käytännön taidot on mainittu. Yli puolet vastaajista pitää ammattikorkeakoulun tärkeimpänä tehtävänä monipuolisuutta. 36 % pitää tärkeimpänä tehtävänä käytännön taitoja ja 2 % teorian opetusta. Ammattioppilaitoksen tärkeimpänä tehtävänä pidetään käytännön taitojen opetusta (59 %) ja jonkin verran myös monipuolisuutta (24 %).

17. Mitä mieltä olette näistä tuloksista? Haluaisitteko pohtia niitä jollakin tavoin?

18. Mikä olisi mielestänne sopiva painotus eri tasoilla?

Koulutuksen kehittäminen vs. toiveet

Eniten lisäkoulutusta kaivattiin käyttäjäkoulutukseen, ohjaus- ja opetustaitoon peräti 42 %. Yli kolmasosa kaipasi myös viestintään,

kirjastoalan tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin ja –verkkoihin lisäopetusta. Toisaalta toiveet →

Yliopiston opetukseen vastaajat toivoivat erityisesti enemmän käytännönläheisyyttä kirjastotyöhön liittyen. Lisäksi koulutukseen ehdotettiin enemmän hallinto- ja johtamistaitojen opetusta, enemmän tietotekniikkaa ja siihen liittyviä asioista nimenomaan kirjastotyön kannalta ja lisää käytännön harjoittelua. Ehdotettiin myös, että olisi eri linjoja, esimerkiksi tieteelliseen ja yleiseen kirjastoon suuntautuville omat linjansa. Koulutuksessa toivottiin myös huomioitavan asiakaslähtöisyys, laaja-alainen sivistys ja sosiaaliset taidot. Kirjallisuuden opinnot, opetustaidot ja johtamistaidot toivottiin pakollisiksi. Vastauksissa oli myös mainittu, että teoriaakin saa olla, koska yliopisto-opetus painottuu tutkimukseen ja kehittämiseen. Monipuolisuuden toivottiin säilyvän jatkossakin koulutuksessa.

Ammattikorkeakoulun opetukseen toivottiin erityisesti enemmän kirjallisuuden opintoja (myös kauno- ja lastenkirjallisuutta) ja harjoittelua, sekä vähemmän pakollisia kaupallisia opintoja. Koulutuksen toivotaan olevan joustavampi ja mahdollistavan erikoistumisen kirjastoihin paremmin. Lisäksi koulutus voisi sisältää enemmän kieliopintoja, yleissivistäviä opintoja, tietotekniikkaa, verkkotuntemusta, markkinointia ja viestintää. Vastauksissa mainitaan myös, että opetuksen ja käytännön pitäisi kohdata paremmin.

Ammattioppilaitoksen opetuskäytäntöjä toivotaan vakinaisemmiksi ja erityisesti käytännön harjoittelua ja kirjallisuuden opetusta toivotaan enemmän. Lisäksi toivotaan enemmän kieliopintoja, yleissivistäviä kursseja, verkkotuntemusta ja asiakaspalvelu harjoituksia. Vastauksissa heijastuu myös se, ettei ammattioppilaitoksen tarjoamaa koulutusta tunneta kunnolla; ”en osaa sanoa” tai ”en tunne koulutusta” olivat hyvin yleisiä vastauksia.

19. Ovatko kehitysideat mielestänne realistisia?
20. Mistä uskotte tällaisten toiveisiin liittyvien käsitysten syntyneen?
21. Onko muita kehitysnäkymiä tai tulevaisuuskuvia/visioita oman kirjastonne kohdalla tai yleensä yleisten kirjastojen toiminnalle? Eroavatko ne toisistaan?

Roolit

Tärkeimmät roolit olivat kyselyn mukaan tiedonhakija, neuvoja, tiedonvälittäjä, opettaja/opastaja sekä kulttuuriosaaaja.

22. Mitä mieltä olette tästä tuloksesta?
23. Roolit ovat melko perinteisiä yleisiä kirjastoja ajatellen, mitä mieltä olette tästä?

Kaikista merkityksettömimpänä pidetään julkaisijan roolia. Myöskään tutkijan ja tilanhallitsijan rooleja ei pidetä kovin tärkeinä kirjastotyössä.

24. Olisiko näille muille rooleille tarvetta?
25. Tuleeko vision tms. perusteella muita uusia rooleja?

Mentorointi/harjoittelu

26. Millaiset mahdollisuudet uskoisit mentoroinnilla olevan kirjastossanne, tai yleisissä kirjastoissa yleensä?
27. Onko aikaa ja resursseja riittävästi?
28. Entä harjoittelu? Olisiko käynnistettävä mentorointiohjelmaia yleisissä kirjastoissa täydentämään harjoittelua koulutuksessa? Kuka ohjelmasta voisi olla vastuussa?

Mentoroinnin vaikutusta pidetään kaikilla oppilaitostasoilla hyvänä tai erittäin hyvänä yli 90 % vastauksista. Näiden tulosten perusteella mentorointia voidaan siten pitää varsin hyvänä keinona vastavalmistuneiden työelämään sijoittumisessa.

Vastaajien käsitykset käytännön harjoittelun merkityksestä olivat hyvin yhdensuuntaisia. Kaikkiaan 75 % vastanneista piti käytännön harjoittelun merkitystä erittäin tärkeänä (ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitoksen kohdalla yli 80 %). Kaikilla koulutustasoilla sopivaksi harjoitteluajaksi katsottiin vähintään kolmea kuukautta.

Muut mahdolliset asiat?

Palaute ja kommentit haastattelusta.

Liite 5 Opetussuunnitelmat

Opetussuunnitelmat

Tampereen yliopisto:

<http://www.uta.fi/opiskelu/o-opas/informaatio/informaatiotutkimus.pdf> (viitattu 11.4.2006)

Åbo Akademi:

<http://www.abo.fi/fak/esf/administration/studiehandboken/pdf/05-06/Informationsforv%2010-43.pdf> (viitattu 11.4.2006)

Oulun yliopisto: <http://www.oulu.fi/informaatiotutkimus/opiskelu/opo1.html> (viitattu 11.4.2006)

Liikemiesten kauppappilaitos: <http://www.slk.fi/opas/merkonomiopinnot05.xls> (viitattu 11.4.2006)

Heinola-instituutti: <http://www.salpaus.fi/hi/haku.html?action=nayta&kurssiid=457> (viitattu 11.4.2006)

Seinäjoen palvelualueen oppilaitos: <http://www.sedu.fi/sepo/105.html> (viitattu 11.4.2006)

Oulun ammattikorkeakoulu:

<http://www.oamk.fi/opiskelijalle/rakenne/opinto-opas/ops.php?opas=2006-2007&code=3009&kieli=FI> (viitattu 11.4.2006)

Seinäjoen ammattikorkeakoulu:

http://www.seamk.fi/includes/file_download.asp?deptid=1065&fileid=1818&file=OPS0506.pdf&pdf=1 (viitattu 11.4.2006)

Turun ammattikorkeakoulu:

<http://marconi.hallinto.turkuamk.fi/db/opintoo4.nsf/WebByContents?OpenView&Start=1&Count=30&Expand=2.7.3#2.7.3> (viitattu 11.4.2006)