

Verkostoista voimaa osaamiseen – KirJat-hanke kehittää kirjastoalan koulutuspolkuja

9.6.2026

Kirjastoalan toimintaympäristö muuttuu nopeasti digitalisaation, asiakastarpeiden monipuolistumisen ja yhteiskunnallisten muutosten myötä. Samalla myös osaamisvaatimukset kehittyvät, mikä korostaa jatkuvan oppimisen merkitystä (Haasio & Rauhala, 2024). KirJat – Kirjastot ja jatkuva oppiminen – hanke esittelee ratkaisuksi uudenlaisen lähestymistavan, jossa keskiöön nousevat koulutuspolut, verkostot ja työelämälähtöisen osaamisen kehittäminen.

Koulutuspolut mahdollistavat erikoistumisen ja osaamisen päivittämisen

KirJat – Kirjastot ja jatkuva oppiminen -hankkeen tavoitteena on kehittää kirjastoalan henkilöstön osaamista luomalla koulutuspolkuja, jotka tukevat sekä ammatillista kehittymistä että erikoistumista ajankohtaisiin osaamisalueisiin (Haasio & Rauhala, 2024). Koulutuspolut eivät ole yksittäisiä koulutuksia, vaan oppilaitosten yhteistyöhön perustuva kokonaisuus, jossa hyödynnetään eri toimijoiden vahvuuksia.

Koulutuspolkujen keskeinen hyöty on niiden kyky vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin. Verkostomainen toimintamalli mahdollistaa koulutustarpeiden ennakoinnin ja nopean reagoinnin osaamisvaatimusten muutoksiin, minkä ansiosta kirjastoalan ammattilaiset voivat kehittää osaamistaan joustavasti ilman tarvetta sitoutua pitkäkestoisiin tutkintoihin (Haasio & Rauhala, 2024). Samalla hankkeessa kehitettävä

oppimispolkumalli tukee urakehitystä: koulutuspolkujen kautta syntyy urapolkumalli, jonka avulla henkilöstön osaaminen syvenee ja mahdollisuudet edetä uralla paranevat. Tämä on erityisen tärkeää alalla, jossa työtehtävät monimuotoistuvat ja asiantuntijuus syvenee.

Muutos koulutuspolitiikassa korostaa jatkuvaa oppimista

Suomalaisessa koulutuspolitiikassa on viime vuosina havaittavissa suuntaus, jossa uusien tutkintojen suorittaminen jo olemassa olevan tutkinnon lisäksi vaikeutuu ja voi muuttua osin maksulliseksi. Jatkuva oppiminen nousee keskeiseksi keinoksi osaamisen kehittämisessä (Haasio & Rauhala, 2024).

Jatkuvan oppimisen merkitys korostuu erityisesti kirjastoalalla, jossa työnkuvat ovat viime vuosina laajentuneet perinteisestä kokoelmien hoidosta ja asiakaspalvelusta monipuolisiin asiantuntijatehtäviin (Haasio & Rauhala, 2024). Sekä yleisissä että korkeakoulukirjastoissa on siirrytty palvelemisesta yhä enemmän ohjaamiseen, kouluttamiseen ja työelämälähtöiseen kehittämiseen. Kirjastot tukevat asiakkaitaan digitaalisten palveluiden käytössä esimerkiksi opastamalla e-aineistojen ja verkkopalveluiden hyödyntämisessä sekä ylläpitämällä monikanavaisia asiakaspalvelukanavia (Haasio & Rauhala, 2024; Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2024). Tieto- ja datanhallinnan tehtävät ovat kasvava osa kirjastotyötä. Yleisissä kirjastoissa henkilöstö vastaa digikokoelmien ylläpidosta ja sisällön järjestämisestä, kun taas korkeakoulukirjastojen ammattilaiset tukevat esimerkiksi tutkimusaineiston hallintaa ja avointa tiedejulkaisemista osana tieteellisten kirjastojen uusia palveluja (Rantasaari, 2022).

Informaatiolukutaidon ja pedagogiset tehtävät ovat myös lisääntyneet. Kirjastoammattilaiset järjestävät koulutuksia ja neuvontaa eri ikäryhmille. Julkisissa kirjastoissa tarjotaan digineuvontaa ja mediakasvatusohjelmia esimerkiksi ikääntyneille ja koululaisille, kun taas yliopisto- ja korkeakoulukirjastojen informaatikot opettavat tutkimustiedonhankintaa ja lähdehallintaa opiskelijoille ja tutkijoille osana opetusta.

Yhteisölliset ja osallistavat palvelut sekä verkostotyö ovat niin ikään tulleet keskeiseksi osaksi työtä. Kirjastot toimivat yhä vahvemmin paikallisina yhteisökeskuksina ja matalan kynnyksen oppimisympäristöinä esimerkiksi järjestämällä lukupiirejä, työpajoja ja kulttuuritapahtumia, sekä tekemällä tiivistä yhteistyötä koulujen, järjestöjen ja muiden kumppaneiden kanssa (Råman & Ulander, 2020). Samalla kirjastot verkostoituvat keskenään: korkeakoulukirjastot osallistuvat avoimen tieteen ja tietopalvelujen valtakunnallisiin verkostoihin, kun taas yleiset kirjastot tekevät yhteistyötä erityisesti kuntien palveluiden ja muiden kirjastojen kesken (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2024).

Uusien teknologioiden hyödyntäminen on tuonut kirjastoihin lisää tehtäviä, jotka vaativat jatkuvaa uuden oppimista. Esimerkiksi automaatio ja omatoimikirjastot ovat vähentäneet rutiinitehtäviä ja vapauttaneet henkilöstön aikaa vaativampaan asiakaspalveluun ja digitaaliseen neuvontaan (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2024). Samalla tekoälyn ja muiden innovatiivisten teknologioiden kokeilu kirjastopalveluissa (kuten chatbotit ja data-analytiikan hyödyntäminen) edellyttää uutta osaamista. Kirjastoammattilaisilta odotetaan nykyään valmiuksia kehittää rohkeasti palveluita ja omaksua uusia rooleja – esimerkiksi kieli- ja teknologiataitoja, viestintätaitoja sekä valmiutta elinikäiseen oppimiseen – jotta he voivat

vastata digitalisoituvan tietoympäristön ja monimuotoisten asiakastarpeiden haasteisiin (Haasio & Rauhala, 2024; Råman & Ulander, 2020).

Verkostot jatkuvan oppimisen mahdollistajina

KirJat-hankkeen keskeinen elementti on verkostomainen toimintatapa. Hankkeessa muodostetaan oppilaitosverkostoja, kirjastojen ja oppilaitosten välisiä verkostoja sekä kirjastojen keskinäisiä verkostoja. Näiden verkostojen tehtävänä on tukea koulutuspolkujen kehittämistä ja varmistaa niiden työelämälähtöisyys (Haasio & Rauhala, 2024). Verkostot mahdollistavat tiedon jakamisen, vertaisoppimisen ja yhteiskehittämisen, mikä vahvistaa jatkuvan oppimisen kulttuuria. Lisäksi ne tukevat koulutuksen järjestäjien kykyä vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin.

Yhteistyö eri toimijoiden välillä on ratkaisevaa, jotta koulutuspolut vastaavat todellisiin tarpeisiin. KirJat-hankkeessa verkostot toimivat myös ennakointialustoina, joissa tunnistetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja kehitetään niihin sopivia koulutusratkaisuja (Haasio & Rauhala, 2024).

Vastuu jatkuvasta oppimisesta – työnantajalla ja työntekijällä

Vaikka jatkuva oppiminen tarjoaa uusia mahdollisuuksia, sen toteutuminen edellyttää panostuksia sekä työnantajalta että työntekijältä (Haasio & Rauhala, 2024). Organisaatioiden näkökulmasta tämä tarkoittaa strategista sitoutumista osaamisen kehittämiseen, resurssien kohdentamista koulutukseen sekä oppimisen mahdollistamista työajalla.

Työntekijöiden näkökulmasta jatkuva oppiminen edellyttää aktiivista otetta oman osaamisen kehittämiseen. Koulutuspolut tarjoavat työkaluja, mutta niiden hyödyntäminen vaatii motivaatiota ja kykyä tunnistaa omat osaamistarpeet. KirJat-hankkeen kehittämät mallit tukevat tätä kaksisuuntaista vastuuta. Ne tarjoavat rakenteita ja toimintamalleja, joiden avulla jatkuva oppiminen voidaan integroida osaksi työelämän arkea.

KirJat– Kirjastot ja jatkuva oppiminen- hanke on Euroopan unionin osarahoittama, ja sen kesto on 1.3.2026 – 29.2.2028. Päätoteuttaja: Tampereen yliopisto. Osatoteuttaja: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Katja Jaskari
Senior Project Manager (TKI), hyvinvointi ja luovuus
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Kirjoittaja on digitaalisen kulttuurin FM, kulttuurituottaja YAMK, AmO, AmE, tapahtumatuotannon asiantuntija, liiketoiminnan ja asiakkuuksien kehittäjä sekä jatkuvan oppimisen edistäjä.

Lähteet

Haasio, A., & Rauhala, T. (2024). Millaista täydennyskoulutusta yleisissä kirjastoissa tarvitaan? *Informaatiotutkimus*, *43*(3–4), 93–95.

KirJat – Kirjastot ja jatkuva oppiminen -hanke. (2026). *Hankesuunnitelma*.

Rantasaari, J. (2022). Datanhallinnan merkitys, tutkijoiden osaaminen ja kirjaston rooli kulttuurinmuutoksessa. *Signum*, *55*(1), 13–21. https://doi.org/10.25033/sig.116007

Råman, K., & Ulander, O. (2020). *Haetaan riittävän pätevää kirjastoammattilaista: selvitys yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksista* (Opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu).https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202002202622