

Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet ammatillisessa koulutuksessa

Kuva: Jarkko Hautamäki

Tässä artikkelissa tarkastellaan työelämäyhteistyön haasteita ja mahdollisuuksia ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Tutkimus korostaa opiskelijan itsesäätelyvalmiuksien merkitystä työelämälähtöisessä oppimisessä ja osana ammatillista osaamista.

Vuoden 2018 alusta toimeenpantu ammatillisen koulutuksen reformi on Suomessa viime vuosikymmenten laajin koulutuslainsäädännön uudistus. Reformi nostaa työelämäyhteistyön ammatillisen koulutuksen ytimeen, mikä tarkoittaa sekä työelämälähtöisten opiskelutapojen että oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuuden lisäämistä. Työelämälähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa ei ole uusi ilmiö, mutta toimintaympäristöjen monimuotoisuudessa on koulutuksen ja työelämän suhde ajan saatossa muuttunut. Tässä artikkelissa tarkastellaan työelämäyhteistyön haasteita ja mahdollisuuksia tämän päivän ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Artikkelin perustuu väitöskirjatutkimukseen (Pylväs, 2018), joka on toteutettu osana seuraavia ammatillista koulutusta tarkastelevia tutkimushankkeita: NeMo, TaidotTyöhön ja PAVE. Yhteensä 119 teemahaastattelua sisältävä tutkimusaineisto pohjautuu eri aloja edustavien nykyisten ja entisten ammatilliseen koulutukseen osallistu-

neiden opiskelijoiden (osallistujien lukumäärä eli $n = 83$), työpaikkakouluttajien ($n = 10$) ja työnantajien ($n = 26$) kanssa käytyihin keskusteluihin.

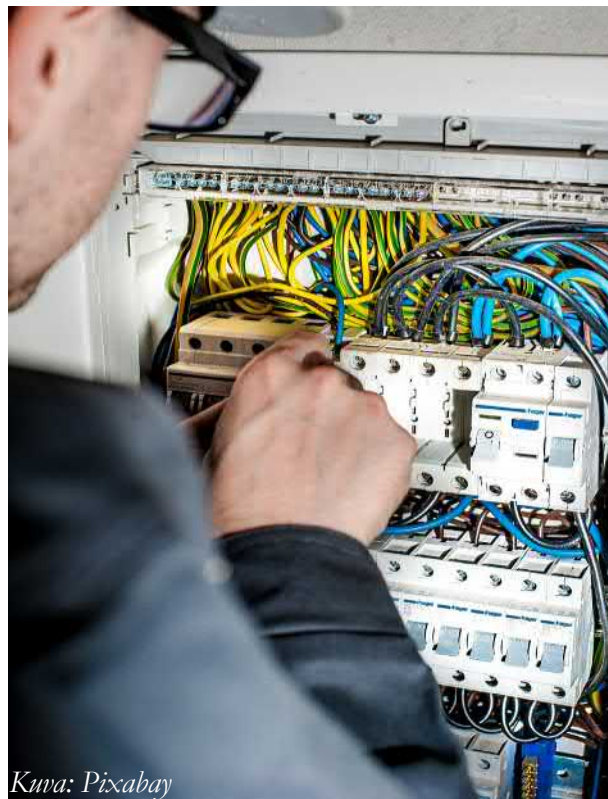
Työpaikka oppimisympäristönä

Oppilaitosmuotoisessa ammatillisessa koulutuksessa ammatin oppiminen tapahtuu pääosin oppilaitoksessa, joskin koulutukseen sisältyy myös työpaikoilla suoritettavia harjoittelujaksoja. Haastateltavien mukaan koulutuksessa opitaan pääosin työelämässä tarvittavat ammatilliset tiedot ja taidot. Varsinaisen asiantuntijuuden uskottiin kuitenkin kehittyvän vasta työelämässä. Oppilaitosmuotoisen koulutuksen yhtenä haasteena nähtiinkin osin opintojen tuottamien tietojen ja taitojen heikko työelämävastaavuus; työnantajien puheissa nousi esille muun muassa kaupalliseen toimintaan ja markkinointiin liittyvän osaamisen vähäinen harjoittaminen koulutuksen aikana. Vastaavasti aktiivinen opintojen aikainen työ-

elämäyhteistyö näyttäytyi hyvin konkreettisenakin hyötyinä. Tutkimuksessa haastateltiin jo työelämään siirtyneitä, entisiä ammatillisen koulutuksen opiskelijoita, joista osa oli opintojensa aikana saavuttanut mitalisijan nuorten kansainvälisessä *WorldSkills*-ammattitaitokilpailussa. Kilpailua edelsi työelämälähtöinen valmennus, joka toteutettiin yhteistyössä oppilaitoksen, työelämäosaajien ja yhteistyöyritysten kanssa. Useimmat ammattitaitokilpailuissa menestyneistä opiskelijoista, kuten myös moni heidän työnantajistaan, näkivät valmennuksen mukanaan tuomilla työelämäverkostoilla olleen useita positiivisia vaikutuksia myöhemmän työuran kannalta, kuten esimerkiksi työllistymisen helpottuminen valmistumisen jälkeen, itsevarmuuden kasvaminen omaa osaamista kohtaan ja ylipäätään monipuolisen ammatillisen osaamisen kehittyminen.

Oppisopimuskoulutus puolestaan järjestetään pääosin työpaikoilla palkkatyön ohessa. Opiskelijalle nimetään työyhteisöstä työpaikkakouluttaja, jonka tehtävänä on seurata opintojen etenemistä. Lisäksi opiskelija osallistuu oppilaitoksen järjestämille lyhyille teoriajaksoille. Tutkimustulosten perusteella oppisopimuskoulutuksen vahvuudeksi voidaan nostaa erityisesti oppimisympäristön monipuolisuus, joka tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittää ammatillista osaamistaan autenttisten työtehtävien parissa ja kokeneiden työntekijöiden ohjauksessa ja usein myös työllistyä pian valmistumisen jälkeen. Oppisopimuskoulutuksen uskottiin tukevan asiantuntijuuden kehittymistä ennen kaikkea osallisuuden kautta. Aikaisemmassa työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevassa tutkimuksessa osallisuuteen perustuvan lähestymistavan mukaan opiskelija aloittaa noviisina yhteisön reunamilta, josta hän vähitellen siirtyy lähemmäksi työyhteisön täysvaltaista jäsenyyttä ja alan asiantuntijuutta (Lave & Wenger, 1991). Osallisuuden kokemus on liitetty myönteisiin oppimistuloksiin, koulutuksen läpäisyyn ja yleiseen tyytyväisyyteen, kun taas heikko osallisuuden kokemus

on liitetty oppimista haittaaviin tekijöihin kuten stressiin, ahdistuneisuuteen, masennukseen ja matalaan itsetuntoon (Levett-Jones & Lathlean, 2008; Levett-Jones, Lathlean, Higgins & McMillan, 2009; Chan 2016).



Kuva: Pixabay

Yksilöllisen ja vastavuoroisen ohjauksen on osoitettu edesauttavan ammatin oppimista työpaikoilla (Billett, 2001; Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto, 2014). Haastateltavien mukaan niin ajan, resurssien kuin pedagogisten työkalujenkin puutteen todettiin kuitenkin tällä hetkellä rajoittavan työpaikoilla yksilölliseen ohjaukseen käytettävää aikaa ja sen vuorovaiikutteisuutta oppisopimuskoulutuksessa, jossa opiskelija viettää suurimman osan ajastaan työpaikalla. Työpaikoilla oppimisprosesseja luonnehtivat useissa tapauksissa työn sivusta seuraaminen ja mallintaminen. Työyhteisöissä harvemmin myöskään tunnustettiin opiskelijan tuomaa hyötyä työpaikan toiminnalle.

Yksilöllisen ja vastavuoroisen ohjauksen on osoitettu edesauttavan ammatin oppimista työpaikoilla (Billett, 2001; Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto, 2014). Haastateltavien mukaan niin ajan, resurssien kuin pedagogisten työ-

työkalujenkin puutteen todettiin kuitenkin tällä hetkellä rajoittavan työpaikoilla yksilölliseen ohjaukseen käytettävää aikaa ja sen vuorovaikutteisuutta oppisopimuskoulutuksessa, jossa opiskelija viettää suurimman osan ajastaan työpaikalla. Työpaikoilla oppimisprosesseja luonnehtivat useissa tapauksissa työn sivusta seuraaminen ja mallintaminen. Työyhteisöissä harvemmin myöskään tunnustettiin opiskelijan tuomaa hyötyä työpaikan toiminnalle.

Ammatillinen osaaminen

Millainen tekijä sitten pärjää työpaikan hektisessä arjessa? Millaisia osajia tämän päivän työelämässä tarvitaan? Ammatillisen osaamisen ei tänä päivänä katsota enää kytkeytyvän ainoastaan ammattialakohtaisiin tietoihin ja taitoihin. Sen sijaan ammatillisen osaamisen ja työuran myötä kehittyvän kokonaisvaltaisen asiantuntijuuden nähdään rakentuvan pitkälti yleisistä työelämävalmiuksista, jotka tukevat työssä suoriutumista alalla kuin alalla ja vaihtelevissa ympäristöissä. Tutkimuksen valossa erityisesti sujuva tiedonkäsittely ja päättelykyky yhdistettynä kehittyneisiin sosiaalisiin valmiuksiin ja hyvään itsetuntemukseen korostuvat tämän päivän ammatillisen asiantuntijan profiilissa. Loogis-matemaattiset valmiudet tukevat työntekijän tiedon käsittelyä, ongelmien ratkaisua ja ennen kaikkea itsenäistä kokonaisuuksien hallintaa. Parhaimmillaan työntekijä pystyy ratkaisemaan ongelmia kekseliäästi ja luomaan jopa uusia työskentelytapoja. Sosiaaliset valmiudet ja hyvä ihmistuntemus vaikuttavat sen sijaan kokonaisvaltaisesti työssä menestymiseen. Sosiaalisten valmiuksien nähtiin edesauttavan sosiaalista kanssakäymistä, tukevan uusien asioiden oppimista ja toisinaan jopa kompensoivan puutteita muilla ammatillisten valmiuksien alueilla. Lisäksi tutkimustulokset korostivat itsetuntemuksen tärkeää merkitystä; pärjätäkseen työelämässä ja kehittyäkseen ammatillisesti on työntekijällä oltava hyvä käsitys omista valmiuksistaan, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Hyvän itsetuntemuksen omaavan työntekijän nähtiin ymmärtävän paremmin myös toisten henkilöiden toimintatapoja ja käyttäytymistä.

Myös oppimisvalmiudet ja motivaatio oppia voidaan sijoittaa ammatillisen asiantuntijuuden ytimeen. Tutkimuksessa asiaa lähestyttiin itsesäätelyn näkökulmasta. Lahjakkuustutkimukseen perustuvan käsityksen mukaan yksilöllä on myötäsyntyisiä taipumuksia eri lahjakkuusalueilla, jotka osaltaan vaikuttavat yksilön suoriutumiseen eri elämänalueilla. Sen, kuinka paljon taipumuksiamme systemaattisesti harjoitamme, nähdään kuitenkin suurelta osin määrittävän, millaisiksi tietomme ja taitomme lopulta kehittyvät. Itsesäätely mahdollistaa tietojen ja taitojen harjoittamisen. Yhdysvaltalaisen itsesäätelyn tutkijan Barry Zimmermanin ja hänen kollegoidensa tutkimusten (esim. Zimmerman, 1989, 1998; Zimmerman & Kitsantas, 2005) mukaan yksilön kehittymisen edellytykset kiteytyvät kolmeen osa-alueeseen: motivaatioon, pitkäjänteisyyteen ja itsearviointiin. Kehittääkseen osaamistaan yksilön tulee lähtökohtaisesti olla motivoitunut oppimaan uusia asioita ja asettamaan tavoitteita. Tässä tutkimuksessa kiinnostus ammattialaa kohtaan ja uusien asioiden oppimiseen osoitti tukevan ammatillisen asiantuntijuuden kehittymistä. Motivaation lisäksi yksilö tarvitsee pitkäjänteisyyttä edetäkseen kohti tavoitteitaan. Haastatteluissa pitkäjänteisyys opinnoissa ja työelämässä näyttäytyi erilaisina strategisina taitoina harjoittaa ja ylläpitää ammatillista osaamista, kuten esimerkiksi ajan- ja resurssienhallintoina, keskittymiskykenä ja kykenä säädellä tunteita ja virittyneisyyttä. Itsearviointin avulla yksilö puolestaan tarkastelee, miten oppiminen etenee ja millaisia korjausliikkeitä on kenties tarpeen tehdä. Itsearviointitaitoja tarvitaan edelleen motivaation ylläpitämiseen. Zimmermanin mukaan (1989, 1990) taidokas itsesäätely edellyttää kaikkien edellä mainittujen osa-alueiden yhteispeliä. Meistä jokainen säätelee oppimistaan jonkin verran. Itseohjautuvia oppijoita luonnehtii lisäksi ymmärrys oppimisen säätelyn ja oppimistulosten välisestä yhteydestä. He myös aktiivisesti säätelevät oppimistaan saavuttaakseen tuloksia. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset tukevat aikaisempia havaintoja itsesäätelyn ja oppimistulosten välisestä yhteydestä.

Ammatilliset huippuosaajat erottuivat muista ammattiosaajista juuri vahvojen itsesääteilyvalmiuksiensa puolesta. Ammattialakohtaisen osaamisen ja suotuisan ympäristön lisäksi ammatillisten huippuosaajien nähtiin omaavan ennen kaikkea halua ja kykyä pitkäjänteiseen ja tavoitteelliseen oppimiseen. Sen sijaan haasteet ammatillisella opinpolulla yhdistettiin usein yksilön puutteellisiin valmiuksiin säädellä omaa toimintaansa ja oppimistaan.

Oppimisen säätely työympäristössä

Reformin tavoitteena on vahvistaa suomalaista ammattiosaamista, edistää opiskelijoiden työllistymistä ja sujuvaa siirtymistä jatko-opintoihin sekä ehkäistä koulutuksen keskeyttämisää ja sosiaalisia syrjäytymisiä. Työelämälähtöiset oppimisympäristöt ja joustavat opintopolut eivät kuitenkaan vielä takaa sitä, että yksilö pystyisi hyödyntämään niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Työpaikkojen nähtiin tarjoavan hedelmällisen oppimisympäristön erityisesti niille opiskelijoille, jotka pystyvät sitoutumaan itseohjautuvaan oppimiseen. Vaikka alakohtaisen osaamisen ”sallittiin” kehittyvän vähitellen

opintojen aikana, vastuullisuutta omasta oppimisesta odotettiin työpaikoilla jo opintojen alusta lähtien. Työelämäyhteistyön lisääntyessä myös itsesääteilyvalmiuksien merkitys tulee kasvamaan ammatillisessa koulutuksessa alakohtaisen osaamisen rinnalla.

Niin oppilaitokset kuin työpaikatkin tarvitsevat uudenlaisia pedagogisia lähestymistapoja varmistukseksi, että opiskelijoille taataan riittävästi aikaa ja resursseja kehittää myös oppimisen säätelyyn liittyviä valmiuksia alakohtaisen osaamisen rinnalla. Asia on erityisen tärkeä heidän kohdallaan, joilla itsesääteily on puutteellista. Oppimisen säätely on monikerroksinen ilmiö, joka kytkeytyy taidokkaaseen oman toiminnan ja oppimisen säätelyyn mutta myös erilaisiin sosiaalisiin säätelyprosesseihin. Opettajien rooli kasvatusalan ammattilaisina kasvataneen merkitystään oppilaitosten ja työelämän välisessä dialogissa ja pedagogisen tiedon jalkauttamisessa työpaikoille. Työelämälähtöisen opetuksen kehittäminen ja opetusalan asiantuntijoiden työn tukeminen edellyttää puolestaan kasvatopsykologisen tutkimuksen vahvistamista ammatillisen koulutuksen kentällä. ■

Kirjoittaja

Laura Pylväs

KT, tutkija

laura.pylvas@uta.fi

Lähteet:

Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209–214.

Chan, S. (2016). Belonging to a workplace: First-year apprentices' perspectives on factors determining engagement and continuation through apprenticeship. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 9–27.

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Levett-Jones, T. & Lathlean, J. (2008). Belongingness: A prerequisite for nursing students' clinical learning. *Nurse Education in Practice*, 8(2), 103–111.
- Levett-Jones, T., Lathlean, J., Higgins, I. & McMillan, M. (2009). Staff-student relationships and their impact on nursing students' belongingness and learning. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 316–324.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Eteläpelto, A. (2014). Factors promoting vocational students' learning at work: Study on student experiences. *Journal of Education and Work*, 27(1), 43–70.
- Zimmerman, B. J. (1989). A social cognitive view of self-regulated academic learning. *Journal of Educational Psychology*, 81(3), 329–339.
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3–17.
- Zimmerman, B. J. (1998). Academic studying and the development of personal skill: A self-regulatory perspective. *Educational Psychologist*, 33(3), 73–86.
- Zimmerman, B. J. & Kitsantas, A. (2005). The hidden dimension of personal competence: Self-regulated learning and practice. Teoksessa A. J. Elliot & C. S. Dweck (toim.), *Handbook of competence and motivation*, s. 509–526. New York, NY: Guilford Publications.