



UNIVERSITY  
OF TAMPERE

# Ammatillisen osaamisen kehittyminen oppisopimuskoulutuksessa

Nemo-seminaari, 26.9.2016  
Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

Laura Pylväs, Tampereen yliopisto (laura.pylvas@staff.uta.fi)

Petri Nokelainen, Tampereen teknillinen yliopisto (petri.nokelainen@tut.fi)

Heta Rintala, Tampereen teknillinen yliopisto (heta.rintala@tut.fi)

# Työpaikalla tapahtuva oppiminen

- **Sosiokulttuurinen näkökulma työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen korostaa oppimisprosessin yhteisöllisyyttä**, vaikka yksilöllinen oppiminen ja tieto ovat edelleen keskeisessä roolissa oppimisen kannalta (Eraut, 2000; Hager, 2013; Lave & Wenger, 1991).
  - Oppiminen tapahtuu arjen kanssakäymisissä ja osallistumalla yhteisöjen toimintaan -> siirtymällä vähitellen yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi (Lave & Wenger, 1991).
- **Osallistumisen lisäksi oppija tarvitsee yksilöllistä ohjausta ja tukea**, ettei oppiminen jää jäsentymättömäksi ja sattumanvaraiseksi (Billett, 2001; Collin & Tynjälä, 2003; Virtanen, Tynjälä, & Eteläpelto, 2014).
  - Tutkimusten mukaan henkilökohtainen ohjaus ja tuki kokeneemmilta työntekijöiltä luo keskeisen pohjan työssäoppimiselle (Billett, 2001; Virtanen, Tynjälä, & Eteläpelto, 2014).

# Ohjattu oppiminen

- **Ohjattu oppiminen** (Billett, 2000): Kokeneemmat työntekijät hyödyntävät tekniikoita ja strategioita **ohjatakseen** ja **seuratakseen** kokemattomampien työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja kannustavat heitä **kiinnittymään** tiedonrakentamisen prosesseihin.
- Työpaikalla voidaan erottaa (Billett, 2002, 2014):
  - *Epäsuora ohjaus* = työpaikan sosiaalisen ja fyysisen ympäristön vaikutus (havainnointi, kuuntelu, välineet)
  - *Suora ohjaus* = kokeneempien työntekijöiden ja opiskelijan läheinen vuorovaikutus ja ohjaus

# Työpaikalla tapahtuva oppiminen

- Tutkimusten mukaan ammatillisen osaamisen kehittyminen työpaikalla edellyttää:
  - **Vastavuoroista yhteistyötä** työyhteisön jäsenten välillä -> lisää luottamusta ja arvostusta (Fuller & Unwin 2004; Nielsen 2008; Onnismaa 2008).
  - **Tiedon ja taitojen jakamista** työntekijöiden välillä iästä ja statuksesta riippumatta (Fuller & Unwin 2004; Onnismaa 2008).
  - **Mahdollisuuksia kiinnittyä useisiin yhteisöihin** sekä työpaikan sisällä että ulkopuolella (Fuller & Unwin's (2004).
  - **Monipuolisia työtehtäviä** (Fuller & Unwin's, 2004).
  - **Mahdollisuutta hyödyntää tietopuolisia opintoja** (Fuller & Unwin's, 2004).

## Ammatillinen osaaminen

- Viimeaikaiset tutkimukset korostavat **teoreettisen tiedon, käytännön taitojen ja itsesäätelytaitojen yhdistämistä** ammatillisen osaamisen kehittämisessä (Virtanen & Tynjälä, 2008; Collin & Tynjälä, 2003).
- Ammatilliset valmiudet perustuvat **luontaisiin kykyihin**, jotka kehittyvät **harjoittelun ja ympäristön** avulla (Bloom, 1985; Ericsson, 2006; Gardner, 1983, 1993, 1999)
- **Itsesäätelyvalmiuksien** avulla oppija voi säädellä omaa toimintaansa ja kehittymistään (Zimmerman, 2000).
  - Kyvykkäiden oppijoiden on tutkimuksen mukaan todettu tarkkailevan ja hallitsevan kolmea itsesäätelyn osa-aluetta: **pitkäjänteisyys, motivaatio ja itsereflektio** (e.g., Kitsantas & Zimmerman, 2002; Zimmerman, 1989, 1998; Zimmerman & Kitsantas, 2005).
    - Motivaatio: auttaa suuntaamaan kiinnostusta, näkemään vaihtoehtoja ja tekemään päätöksiä (Corno, 1989).
    - Pitkäjänteisyys: auttaa päätösten toteuttamisessa (Corno, 1989).
    - Itsereflektio: auttaa kokemusten ja ajatusprosessien arvioinnissa (Bandura, 1986).

# Tutkimuksen toteuttaminen

## Tutkimuskysymykset:

TK1) Miten työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään ja toteutetaan oppisopimuskoulutuksessa?

TK2) Mitkä tekijät tukevat ja rajoittavat ohjausta oppisopimuskoulutuksessa?

TK3) Miten ammatillinen osaaminen määritellään oppisopimuskoulutuksessa?

## Aineisto:

- kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastateluilla (n=40) kymmeneltä sosiaali- ja terveysalan tai tekniikan alan työpaikalta.
  - Sosiaali- ja terveysala: 1 pientä ja 4 keskisuurta yritystä
  - Tekniikan ala: 2 pientä ja 3 keskisuurta yritystä
- Kultakin työpaikalta haastateltiin neljä henkilöä; oppisopimusopiskelija, vertaistyöntekijä, työpaikkakouluttaja ja työnantaja (yht. 17 naista ja 23 miestä)
- Sisällönanalyysi

## TK1) Miten työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään ja toteutetaan oppisopimuskoulutuksessa?

- **Työpaikka tunnustetaan oppimisympäristönä**
  - ”Tekemällä oppiminen” yhdistettynä teoriaosaamiseen paras tapa oppia ammatti → autenttiset oppimistilanteet ja vaihtelevat toimintaympäristöt
    - **Työnantajat:** mahdollisuus hankkia ja sitouttaa uutta työvoimaa pienin taloudellisin menoin (rekrytointiperusteena työssä suoriutuminen, aikaisempi työkokemus, motivaatio ja asenne)
    - **Opiskelijat:** kiinnostus alaa kohtaan, lähipiirin suositus oppisopimuskoulutuksesta, työn ohessa opiskelu (taloudellinen etu)
- **Koulutusjaksoilla opitun teorian yhdistäminen käytäntöön vähäistä -> oppiminen yksisuuntaista (työpaikka -> oppisopimusopiskelija)**

## TK1) Miten työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään ja toteutetaan oppisopimuskoulutuksessa?

- **Jaettu vastuu opiskelijan ohjauksesta ja osallistumisesta (osaamistasoon ja työvuoroihin perustuen)**
  - Työnantajan rooli: rekrytointi, yhteydenpito oppilaitokseen, työsuhdeasiat ja yleinen työnohjaus
  - Työpaikkakouluttajan rooli: kokonaiskuva suoriutumisesta ja käytännönasioista, päävastuu ohjauksesta ja arvioinnista -> kouluttajien oma näkemys roolistaan epäselvempi
  - Muiden työntekijöiden rooli: työhön perehdyttäminen, kysymyksiin vastaaminen, työtehtäväkohtainen opastus
- **Haasteena yhteisymmärrys oppimisprosessin kokonaisuudesta ja vastuualueista**



## TK2) Mitkä tekijät tukevat ja rajoittavat ohjausta oppisopimuskoulutuksessa?

- **Ohjausta tukevia tekijöitä:**
  - Osallistumista tuetaan - kannustetaan kysymään ja olemaan aktiivinen
  - *Opiskelijat:* Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
  - *Työnantajat:* Opiskelijat työyhteisön täysivaltaisia jäseniä
- **Ohjausta rajoittavia tekijöitä:**
  - Oppiminen ja tiedon jakaminen ei vastavuoroista
  - *(osa) työpaikka ohjaajista:* opiskelijoilla liikaa vastuuta
  - Aikaa ja resursseja liian vähän ohjaukselle, myös koulutusta toivotaan lisää
  - Ohjaus riippuvaista opiskelijan itsesäätelyvalmiuksista, erit. motivaatio ja oma-aloitteellisuus
  - Ristiriitoja opiskelijan ja työpaikkakouluttajan välillä (toimintatavat, työtehtävien jako, työajat jne.)

## TK3) Miten ammatillinen osaaminen määritellään oppisopimuskoulutuksessa?

- **Koostuu ammattialakohtaisista tiedoista ja taidoista (kognitiiviset kyvyt) sekä itsesäätelyvalmiuksista**
  - Loogis-matemaattiset kyvyt (esim. teoreettinen ja empiirinen tieto, ongelmaratkaisutaidot, tiedonkäsittely)
  - Motivaatio (esim. halu oppia, kiinnostus alaa kohtaan)
  - Pitkäjänteisyys (esim. tarkkuus, keskittyminen, organisointitaidot)
- **Itsesäätelyvalmiuksia tarvitaan ja edellytetään jo opintojen alussa, ammattialakohtaisen osaamisen nähdään kehittyvän vähitellen**
- **Ammatillisen osaamisen määrittely vähäistä haastatteluissa**

## Kehittämiskohteita oppisopimuskoulutuksessa:

- **Yhteisymmärrys vastuualueista:** oppisopimusopiskelijan osallistuminen, ohjaus ja koulutuskokonaisuus
- **Ohjauksen kehittäminen:** lisäkoulutusta ja resursseja (erityisesti aikaa) ohjaamiseen
- **Vastavuoroinen oppiminen** ja yhteinen tiedonrakentaminen
- **Teoriatiedon hyödyntäminen** ja yhdistäminen käytäntöön
- **Itsesäätelyvalmiuksien tukeminen** jo opintojen alusta lähtien
- **Ammatillisen osaamisen tunnistaminen**

## Lähteet:

- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Billett, S. (2000). Guided Learning at Work. *Journal of Workplace Learning*, 12(7), 272-285.
- Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209–2014.
- Billett, S. (2002). Toward a workplace pedagogy: Guidance, participation, and engagement. *Adult Education Quarterly*, 53(1), 27–43.
- Billett, S. (2014). Mimesis: Learning through everyday activities and interactions at work. *Human Resource Development Review*, 13(4), 462–482.
- Bloom, B. S. (Ed.) (1985), *Developing Talent in Young People*, Ballantine Books, New York.
- Collin, K., & Tynjälä, P. (2003). Integrating theory and practice? Employees' and students' experiences of learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 15 (7/8), 338-344.
- Corno, L. (1989), "Self-regulated learning: a volitional analysis", in Zimmerman, B. and Schunk, D. (Eds.), *Self-regulated Learning and Academic Achievement: Theory, Research and Practice*, Springer, New York, pp. 111–142.

- Eraut, M. (2000). Non-formal Learning and Tacit Knowledge in Professional Work. *British Journal of Educational Psychology*, 70(1), 113-136.
- Ericsson, K. A. (2006), "The influence of experience and deliberate practice on the development of superior expert performance", in Ericsson, K. A., Charness, N., Feltovich, P. J. and Hoffman R. R. (Eds.), *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 683–703.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2004). Young people as teachers and learners in the workplace: challenging the novice–expert dichotomy. *International Journal of Training & Development*, 8(1), 32–42.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1993), *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*, Basic Books, New York.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. New York: Basic Books.
- Hager, P. (2011). Theories of Workplace Learning. In M. Malloch, L. Cairns, K. Evans, & B. O’Connor (Eds.), *The SAGE Handbook of Workplace Learning* (pp. 17–31). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kitsantas, A., & Zimmerman, B. J. (2002). Comparing self-regulatory processes among novice, non-expert, and expert volleyball players: A microanalytic study. *Journal of Applied Sport Psychology*. 14(2), 91–105.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Nielsen, K. (2008). Scaffold instruction at the workplace from a situated perspective. *Studies in Continuing Education*, 30(3), 247–261. <http://doi.org/10.1080/01580370802439888>
- Onnismaa, J. (2008). Age, experience, and learning on the job: crossing the boundaries between training and workplace. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 79–90.
- Virtanen, A., and Tynjälä, P. 2008. “Students' Experiences of Workplace Learning in Finnish VET.” *European Journal of Vocational Training* 44(2): 200-213.
- Virtanen, A., Tynjälä, P., and 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. (1998). Academic studying and the development of personal skill: A self-regulatory perspective. *Educational Psychologist*, 33(2/3), 73–86.
- Zimmerman, B. J. (2000), “Attaining self-regulation: a social cognitive perspective”, in Boekaerts, M., Pintrich, P. R. and Zeidner, M. (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*, Academic Press, San Diego, CA, pp. 13–39.
- Zimmerman, B. J. & Kitsantas, A. (2005). The hidden dimension of personal competence: self-regulated learning and practice. In A.J. Elliot, & C.S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 509-526). New York: The Guilford Press.