



TAMPEREEN
YLIOPISTO

NeMo - Oppisopimuskoulutus ja muuttuvat ammattitaitovaatimukset (2014-2017)

MAE - Ohjaus oppisopimuskoulutuksessa (2015-2017)

Tutkimushankkeen johtaja prof. Petri Nokelainen

petri.nokelainen@uta.fi

Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Ohjelma

12.15 Alkusanat, *prof. Petri Nokelainen*

12.30 **Työpaikka oppimisympäristönä**

Petri Nokelainen, Laura Pylväs

13.15 **Ohjaus työpaikalla**

Heta Rintala

14.00 Kahvitauko

14.15 **Keskustelua alustusten pohjalta**



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Työpaikka oppimisympäristönä

Prof. Petri Nokelainen

petri.nokelainen@uta.fi

Tohtoriopiskelija Laura Pylväs

laura.pylvas@uta.fi

Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

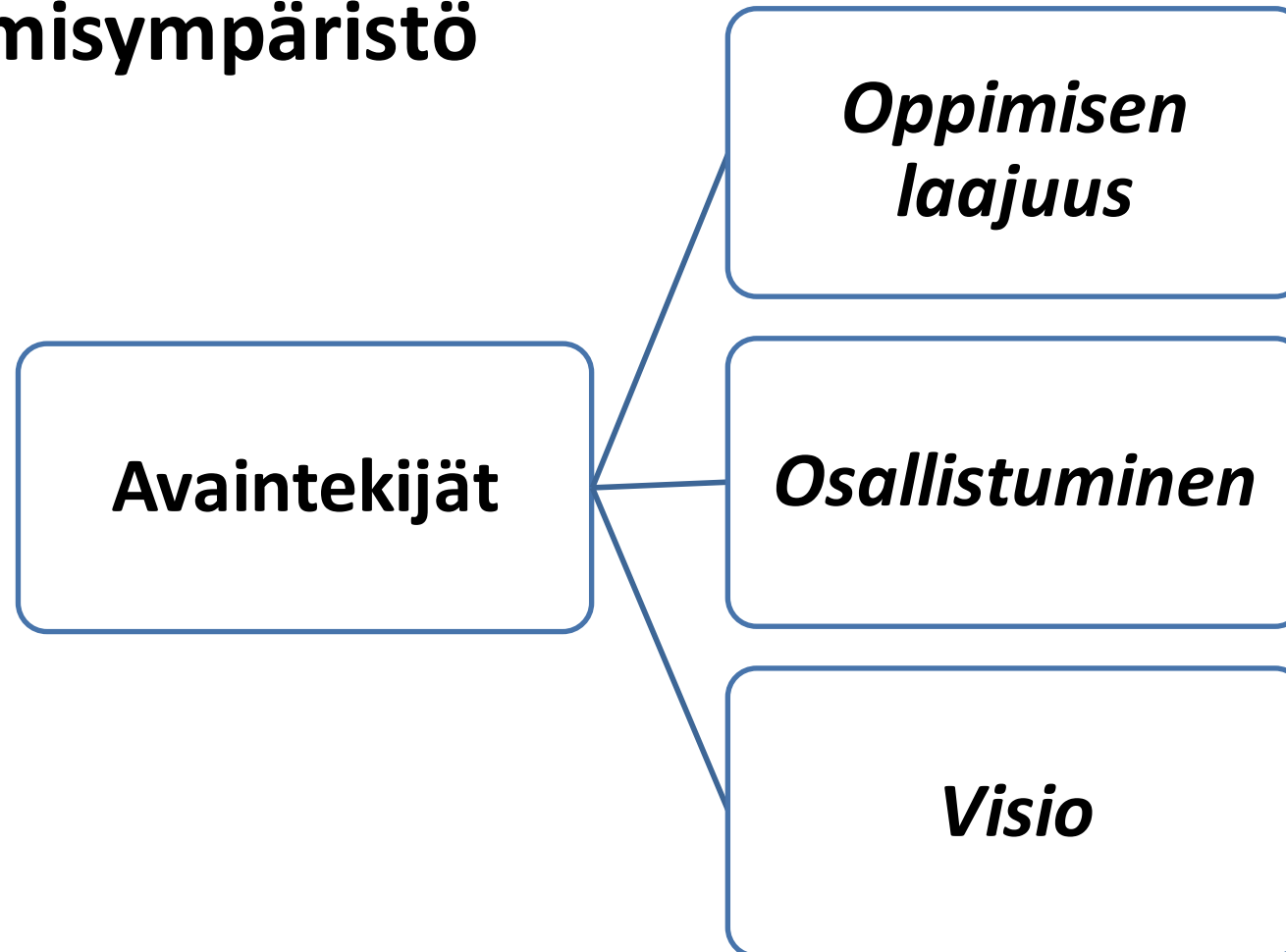


Työpaikka oppimisympäristönä

- Työpaikka voi olla oppimisympäristönä **mahdollistava** tai **rajoittava** (Fuller & Unwin, 2003)
- Mahdollistava ympäristö tarjoaa enemmän mahdollisuuksia kehittää laajempi ja syvällisempi ammatillinen osaaminen
- Työpaikkojen arviointiin on kehitetty mittaristo (James & Holmes, 2012)



Rajoittava vs. mahdollistava oppimisympäristö



Rajoittava

- Opiskelijan osaaminen vastaa organisaation välittömiin tarpeisiin ja tavoitteisiin
- Visiona pysyvä ja muuttumaton työ
- Asema työntekijänä vallitseva; nopea siirtyminen tuottavaksi työntekijäksi
- Oppisopimusopiskelija = ”avustaja”
- Osallistuminen rajoitettu tiettyyn työtehtävään ja paikkaan
- Tietopuolisella koulutuksella vähäinen merkitys
- Tutkinnon vaatimukset ja työ eivät kohtaa
- Aiempaa osaamista ei huomioida
- Korostunut työn valvonta, vähäinen palaute
- Koulutuksen järjestäjällä muodollinen rooli

Mahdollistava

- Opiskelijan tavoitteet ja organisaation tarjoamat mahdollisuudet samansuuntaisia
- Visiona urakehitys
- Asema oppijana ja työntekijänä vallitseva; siirtyminen vähitellen tuottavaksi työntekijäksi
- Oppisopimusopiskelija = ammatti- ja työyhteisön jäsen
- Osallistuminen eri yhteisöjen toimintaan työpaikalla ja sen ulkopuolella
- Tutkinnon vaatimukset huomioitu työtehtävissä
- Tietopuolisella koulutuksella tärkeä merkitys; laajempi näkökulma työhön
- Aiemman osaamisen tunnistaminen; pohjana uuden tiedon rakentumiselle
- Osaamisen seuranta, säännöllinen ja rakentava palaute
- Koulutuksen järjestäjällä kokonaisvaltainen rooli

NeMo-kyselyn bayesilainen analyysi, oppisopimusopiskelijat ($n=305$)

1. Työpaikan toiminnan ymmärtäminen ja siihen osallistuminen
2. Työssä suoriutuminen
3. Resurssit työssä kehittymiseen
4. Arvostelukyky, päätöksenteko, ongelmanratkaisu ja reflektointi
5. Työkokemus, työtehtävät ja urakehitys
6. Työntekijän vs. harjoittelijan asema
7. Organisaation kehittyminen (vs. yksilön tavoitteet)

TYÖYHTEISÖ

TYÖELÄMÄTAIDOT

TYÖPAIKAN HYÖTY
(UUSI OSAAMINEN)

3. Resurssit työssä
kehittymiseen

2. Työssä
suoriutuminen

1. Työpaikan
toiminnan
ymmärtäminen ja
siihen
osallistuminen

4. Arvostelukyky,
päätöksenteko,
ongelmanratkaisu
ja reflektointi

5. Työkokemus,
työtehtävät ja
urakehitys

6. Työntekijän vs.
harjoittelijan
asema

7. Organisaation
kehittyminen (vs.
yksilön tavoitteet)

Oppisopimusaineiston ($n=305$) analyysin tulokset osoittivat, että:

- kaikki seitsemän ulottuvuutta kuvasivat myös suomalaisia työpaikkoja rajoittavina tai mahdollistavina oppimisympäristöinä
- työpaikan tarjoamat oppimisresurssit (koulutus, ohjaus, materiaalit, jne.) liittyivät opiskelijan pääsyyn työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi

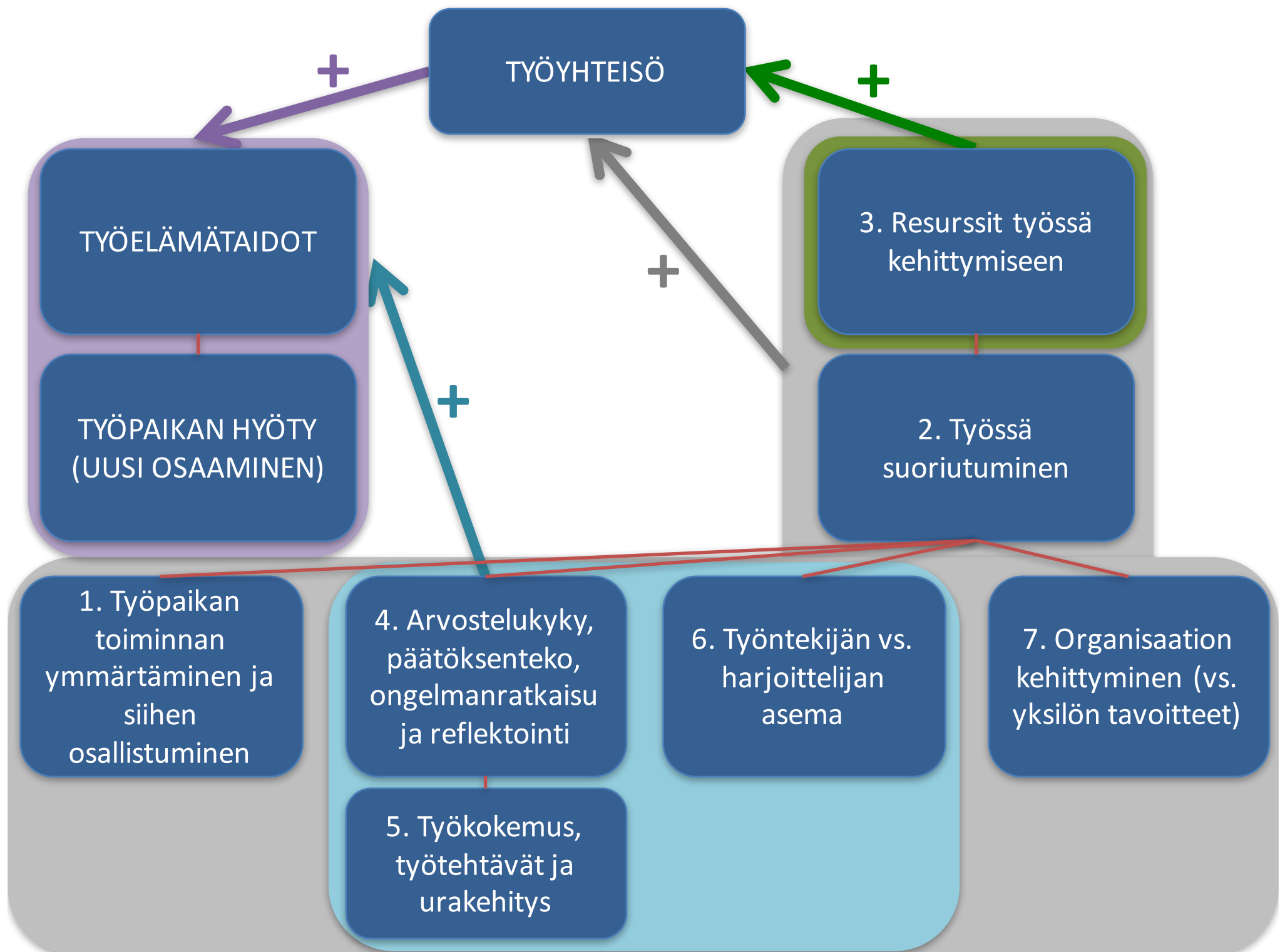
Oppisopimusaineiston ($n=305$) analyysin tulokset osoittivat, että:

- työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi pääsy edisti:
 - opiskelijan relevanttien työelämävalmiuksien kehittymistä
 - uuden tiedon siirtymistä työpaikan käytänteisiin opiskelijan välityksellä



Oppisopimusaineiston ($n=305$) analyysin tulokset osoittivat, että:

- työelämävalmiuksien kehittymiseen vaikuttivat eniten:
 - osallistuminen päätöksentekoon ja ongelmanratkaisutilanteisiin
 - mahdollisuus arvioida omaa oppimista
 - urakehityksen kannalta mielekkäät työtehtävät
 - asema työntekijänä (eikä harjoittelijana)





TAMPEREEN
YLIOPISTO

Ohjaus työpaikalla

Prof. Petri Nokelainen

petri.nokelainen@uta.fi

Tutkija Heta Rintala

heta.rintala@uta.fi

Kasvatustieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto

Ohjaustutkimus (MAE)

- Systemaattinen kirjallisuuskatsaus aiemmasta empiirisestä tutkimuksesta ($n=17$ vertaisarvioitua artikkelia)
- Tutkimusaihe: ohjausta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistävät ja estävät tekijät, ohjaajat, ohjausmenetelmät
- Haastatteluaineisto 10 työpaikalta, joissa jokaisessa haastateltu yhtä oppisopimusopiskelijaa, työpaikkakouluttajaa, työnantajaa ja vertaistyöntekijää ($n=40$)

Ohjaus työpaikalla

Työpaikalla voidaan erottaa:

- *epäsuora ohjaus* = työpaikan sosiaalisen ja fyysisen ympäristön vaikutus (havainnointi, kuuntelu, välineet)
- *suora ohjaus* = kokeneempien työntekijöiden ja opiskelijan läheinen vuorovaikutus ja ohjaus



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Ohjausta edistävät ja estävät tekijät

Aiemman tutkimuksen ja teorian perusteella voidaan erottaa kolme pääteemaa:

1. Työyhteisöön ja oppijaan liittyvät tekijät
2. Ohjaussuhteeseen liittyvät tekijät
3. Koulutusohjelmaan liittyvät tekijät



1.1 Työilmapiiri ja suhteet

- + Oppijalla hyvät suhteet useaan työyhteisön jäseneseen, työyhteisön tuki
- + Tunne yhteisöllisyydestä ja tasa-arvosta
 - "No mää, omasta mielestäni mä oon vaan ihan tavallinen työntekijä, niin ku kaikki muutkin, et en oo ylempänä enkä alempana." (n_opso-opiskelija)*
- Heikko työyhteisön tuki, valtataistelu ja kilpailu



+ Oppijan ja työyhteisön vastavuoroinen suhde

"Hän on tosi innokas opiskelija ja aina puhuu koulutuksesta ja keskustellaan, mitä hän sai siellä, mitä tehtäviä oli, mitä toisella paikalla tehdään eri tavalla kuin täällä, auttaa kehittämään." (n_vertaistyoontekija)

+ Oppijan vertaissuhteet (erityisesti alussa)

"Ei oo tullu tutustuttua niihin muihin opiskelijoihin teorialuentien aikana pahemmin. Se on niin nopee aina se tunti ettei siinä kerkee oikein juttelee." (m_opso-opiskelija)

+ Oppijan lähipiirin tuki ja ohjaus



1.2 Tarjoumat ja sitoutuminen

- + Oppijan osallistuminen, aktiivinen rooli, toimijuus
- + Itsenäinen työ, vähitellen kasvava vastuu

Hyvä ohjaus: "Just semmosta rentoo että, saa itte tehdä asioita, sit kuitenkin on joku siinä koko aika tavallaan, tai ei koko aika välttämättä mut siis sillain että on kaverina siinä, et sä voit turvautua siihen tai kysyä siltä." (n_opso-opiskelija)

- Oppijan marginaalinen rooli työyhteisössä ja – tehtävissä
- Oppijan liiallinen vastuu ja vapaus
- Ohjaajan liiallinen tuki



- Työpaikan resurssien puute ja taloudellinen fokus

”Ku mä ite mietin sitä, että oonko mä ehtiny ohjaan, ku tää työ on niin hektistä välillä että tuntuu itestä kauheen että ei ehdi.” (n_työpaikkakouluttaja)
- + Ohjaukseen osoitettu aika ja resurssit

”Ja näistä oppisopimuskorvauksista hän saa osan sitten lisäksi. Vaikka hän sitä omana työaikanaan tekeekin, niin ikään kuin palkanlisää siitä ohjauksesta.” (n_työnantaja)
- Työpaikan jakaantuneet taidot
- + Työkierto tai tiimikierto



1.3 Oppijan yksilölliset piirteet

- + Aloitteellisuus, vastuuntuntoisuus
- + Itsesäätely

"...aina saa apua ku käy vaan pyytämässä. Pitää vaan olla rohkee ite ja käydä sanoo että mää en nyt osaa tätä hommaa, eikä vaan sitte, alkaa tekeen jotain ja tehä kaikki pilalle." (m_opso-opiskelija)

- Työyhteisön kannalta vaativa käytös (kysymykset, hidas oppimaan)
- Heikko työmoraali
- Introverttiys



2.1 Oppijan ja ohjaajan suhde

+ Yksilöllinen kannustava suhde

"Se on ihan kaikessa. [...] Se on ihan aamukrapulasta [naurahtaa] työtehtäviin, ihan kaikkee. Jopa ihan henkilökohtases elämässä olevissa asioissa. Et miten autolaina otetaan esimerkiks." (m_vertaistyöntekijä)

- Oppijan ja ohjaajan välinen riippuvuus- ja valtasuhde
- Ohjaajan arvaamaton reagointi ohjauspyyntöön
- Ohjaajan sitoutumattomuus ohjaukseen

2.2 Ohjaajan piirteet ja pedagogiset taidot

- + Monipuoliset ohjausmenetelmät
- + Kyky jakaa tietoa, herättää kysymyksiä
- + Kyky aikaansaada kriittistä reflektiota
- + Itsereflektio
- + Pedagoginen pätevyys, formaali koulutus?

”En mä tiedä. Meil oli niin selvät sävelet tossa. Mun tehtävä oli näyttää se mitä mä osaan. Ei siihen tarvi tukea, eikä apua. Mul oli aika selvä tehtävä.” (m_työpaikkakouluttaja)



2.2 Ohjaajan piirteet ja pedagogiset taidot

”No mun mielestä liian vähän, että kun ei saa palautetta niin sitten vähän se kehittyminenkin, must tuntuu et ei se kehityskään sit oikein, mee eteenpäin. Et tääl on ehkä mun mielest ongelmana se sit että ku ei tosiaan sitä palautetta anneta mistään. Jos sä teet huonosti niin sitten sulle ei sanota siitä mut sit sinne lähetetään joku muu korjaamaan se työ, niin miten sä voit sitten ite oppii siinä jos et sä tiedä et sä oot tehny väärin.” (m_opso-opiskelija)



3.1 Oppimisympäristöt

- + Konnektiivisuus (teoria + käytäntö), oppimisympäristöjen yhteistyö

"Täällä se on raakaa työtä ja siellä se on pelkkää istumista. Siinähan on, kun maa ja taivas välissä sitten." (m_opso-opiskelija)

- Epäjohdonmukaisuus
- Opettajien riittämätön aika ohjaukseen
- Ohjaus nähdään ainoastaan työpaikan tehtävänä

3.2 Rakenne

- + Oppimisen ja ohjauksen henkilökohtaistaminen
- + Koko koulutusohjelman viitekehys, selvät roolit
- + Selkeät tavoitteet
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen organisoimattomuus

”Koska on välillä niit tilanteita, et siel lukee oppisopimuspapereissa et tämmösiä ja tämmösiä tavoitteita olis ja sit sä mietit et eihän ne kohdennu yhtään tänne. Mut jos sul ois aikaa, niin sä pystyisit vähän lähteen rakentaan niitä.” (m_työpaikkakouluttaja)



Estävät tekijät

- Heikko työyhteisön tuki
- Valtataistelu ja kilpailu, opiskelija uhkana
- Työpaikan resurssien puute tai taloudellinen fokus
- Opiskelijan marginaalinen asema työyhteisössä ja -tehtävissä
- Opiskelijan työyhteisön kannalta vaativa käytös, heikko työmoraali, introverttiys
- Opiskelijan liiallinen vastuu ja vapaus
- Ohjaajan liiallinen tuki
- Ohjaussuhde riippuvuus- ja valtasuhde, ohjaajan arvaamaton reagointi ohjauspyyntöön
- Epäjohdonmukaisuus oppimisympäristöjen välillä
- Työpaikalla tapahtuva oppiminen organisoimatonta



Edistävät tekijät

- Usean työyhteisön jäsenen, koko työyhteisön tuki
- Tunne yhteisöllisyydestä ja tasa-arvosta
- Ohjaukseen aika ja resurssit
- Oppijan osallistuminen, aktiivinen rooli (toimijuus), tiimikierto/työkierto
- Opiskelijan aloitteellisuus, vastuullisuus, itsesäätely, sosiaaliset taidot
- Opiskelijan itsenäinen työ, vähitellen kasvava vastuu
- Opiskelijan mielipiteiden ja osallistumisen huomiointi
- Kannustava, henkilökohtainen ohjaussuhde
- Konnektiivisuus, yhteistyö oppimisympäristöjen välillä
- Selkeät tavoitteet, henkilökohtaistaminen



Lähteet

- Fuller, A., & Unwin, L. (2011). The content of apprenticeships. Teoksessa T. Dolphin & T. Lanning (toim.) *Rethinking apprenticeships*, ss. 28-39. Lontoo: Institute for Public Policy Research.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2003). Learning as apprentices in the contemporary UK workforce: Creating and managing expansive and restrictive participation. *Journal of Education and Work*, 16(4), 407-426.
- James, S., & Holmes, C. (2012). Developing Vocational Excellence: Learning Environments within Work Environments. *SKOPE Research Paper no. 112*. SKOPE: Cardiff and Oxford Universities.



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Kiitos!

Lisätietoja tutkimushankkeista:

Heta Rintala, heta.rintala@uta.fi

Tutkimushankkeiden www-sivut:

<http://www.uta.fi/edu/tutkimus/tutkimushankkeet/nemo/index.html>