

Miksi työsuoritus ei etene?



Jos työ ei etene, selitys löytyy usein kokemattomuudesta. Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjaksoilla tulisi opiskelijoiden lisäksi kouluttaa myös työpaikoilla olevaa henkilökuntaa.

TARKASTELEMME ARTIKKELISSAMME taidon oppimiseen ja työtehtävien hallinnan jäsentymättömyyteen liittyvää problematiikkaa. Kuvaamme tutkimusaineistoon perustuen kokoneiden näyttötutkimustestareiden käsityksiä työtehtävien ja työsuorituksen hallinnan jäsentymättömyyden taustalla olevista ongelmakohdista ja siitä, miksi työsuoritukset eivät aina etene suunnitellusti.

Tarkastelun viitekehystenä olemme hyödyntäneet aikaisemmin julkaisemaamme (Kiviniemi & Salo 2007) jäsenystä taidon oppimisesta ja kehittämisestä. Kyseisen jäsentelyn taustalla olivat kansainväliseen WorldSkills-ammattitaitokilpailuun liittyneet tutkimustulokset (Kiviniemi 2005) sekä eräät oppimisen kokeellisen tutkimuksen yhteydessä tehdyt havainnot ja pohdinnat (Alexandrov & Järvillehto 1993; Järvillehto 1994; Salo 1997).

Jäsensimme edellä mainitussa esityksessä neljä

erilaista taitojen oppimiseen ja kehittymiseen liittyvää havaintoa:

- Työsuoritus ei etene, jos tekijä on kykenemätön jäsentämään ja hahmottamaan kohteena olevaa tehtävää esimerkiksi yksipuolisen työkokemuksen ja /tai tietoperustan riittämättömyyden takia.
- Työsuoritus etenee vaihe vaiheelta, työvaihe kerrallaan, kun tekijä suuntautuu erikseen kuhunkin työtehtävään. Työsuoritus etenee jäsentyneesti, mutta toiminta ei ole vielä rutinoitunutta.
- Kokoneet ja rutinoituneet ammattilaiset pystyvät työskentelemään päämäärätietoisesti. Harjaantumisen myötä tekijän ei tarvitse harkita erikseen kutakin tehtävää tai työvaihetta, vaan työskentely voi tapahtua ei-tietoisella tasolla, alisteisena toiminnan kokonaisuudelle.
- Osa tekijöistä kykenee säätelemään työskentelyään ja työskentelystrategiaansa tehtävien ja

työvaiheiden luonteen ja vaativuuden mukaisesti. Osa tehtävistä saatetaan suorittaa rutiininomaisesti ja nopeasti, mutta vaativissa tilanteissa syvennytään tarkemmin työtehtävien edellyttämään ongelmanratkaisuun.

Hahmottelemallamme jäsenyyksellä on yhtymäkohtia useisiin taitojen oppimista koskeviin mallinnuksiin (tarkemmin esim. Salakari 2007) ja esimerkiksi tunnettuun asiantuntijuuden kehittymistä koskevaan Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) viisivaiheiseen luokitteluun, jossa he hahmottavat asiantuntijuuden kehittymistä sääntöjä noudattelevasta noviisista aina asiantuntevaan eksperttiin, joka kykenee suuntaamaan toimintaansa myös intuitiivisen tilannetajun ja olosuhteiden mukaisesti. Samoin tarkastelullamme on yhtymäkohtia Fittsin ja Postnerin (1967) klassiseen taidon oppimisen kolmivaiheeseen jäsenyykseen.

Tässä artikkelissa paneudumme tarkemmin jäsenyyksemme ensimmäiseen, työsuoritusten ja työtehtävien hallinnan jäsentymättömyyttä koskevaan näkökulmaan. Tämänkaltaista työtehtävien hallinnan epävarmuutta saattaa ilmetä esimerkiksi silloin, kun ammatin tai työtehtävien edellyttämiä perusvalmiuksia ollaan vielä opiskelemassa tai kun henkilö on aloittamassa työskentelyä uudentyyppisissä työtehtävissä. Etsimme sekä määrällisen että laadullisen aineiston avulla vastauksia siihen, millaisia käsityksiä kohdejoukolla on siitä, miksi työsuoritus ei etene ja mitkä seikat saattavat olla työtehtävien hallinnan jäsentymättömyyden taustalla. Lopuksi pohdimme, mitä esitetyt näkemykset taidon oppimisesta voisivat merkitä taitojen opettamisen ja ohjaamisen näkökulmasta.

TUTKIMUKSEN KOHDEJOUKKO

Tarkastelemme artikkelissa työtehtävien hallintaan ja jäsentymättömyyteen liittyviä kysymyksiä näyttötutkintomestareiden kokemusten valossa. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat Oulun ammatillisesta opettajakorkeakoulusta vuosina 2005–2007 valmistuneet näyttötutkintomestarit.

Näyttötutkintomestarit toimivat arvioijina näyttötutkintoina suoritettavien ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen parissa. Tutkintojen suorittajat ovat aikuisia, joilla saattaa olla pitkäkin työkokemus ammattialalla, mutta

muodollinen tutkinto puuttuu. Perusteena tutkinnon suorittamiseen saattaa siten olla tarve saada osaaminen tunnustetuksi tutkinnon suorittamisen kautta (Kangasniemi, Lilja & Savaja 2011, 53). Toisaalta tutkinnon suorittamisen taustalla voi olla myös kiinnostuneisuus erilaisiin ja monipuolisempiin työtehtäviin ja tarve oman osaamisen laajentamiseen (Kangasniemi ym. 2011, 53). Usein kyse on myös ammattialan vaihtajista, jolloin heillä on haasteena tutkinnon myötä perehtyä kokonaan uuteen ammattiin.

Kun näyttötutkintojärjestelmässä tutkinnon suorittaja osoittaa ammattitaitonsa todellisissa työelämän työtehtävissä (Näyttötutkinto-opas 2011, 37), tarjoaa tutkintotilaisuuksien arviointiin osallistuvien näyttötutkintomestareiden kokemukset näköalan tutkinnon suorittajien osaamisen ja työsuoritusten hallinnan arviointiin. Näyttötutkintomestareiden esittämien arvioiden painoarvoa voi katsoa lisäävän sen, että heitä voi luonnehtia näyttötutkintojärjestelmän ja alansa tutkintojen sekä ammattitaidon arvioinnin asiantuntijoiksi (Kangasniemi ym. 2011, 52; Näyttötutkinto-opas 2011, 40).

Kysely lähetettiin kaikkiaan 184 näyttötutkintomestarille, jotka edustavat ammatillisia opettajia ja työelämän edustajia 40:stä Pohjois-Pohjanmaan ja Lapin maakuntien koulutus- ja työelämän organisaatiosta. Kyselyyn vastasi 135 näyttötutkintomestaria, ja vastausprosentti oli 73,4. Vastaaajista 79 oli naisia ja 56 miehiä. Edustettuina olivat kaikki koulutusala- luokituksen mukaiset koulutusalat. Eniten vastaaajia oli tekniikan ja liikenteen alalta (34), sosiaali- ja terveysalalta (28) sekä kaupan ja hallinnon alalta (20).

Kyselyyn vastanneet työskentelivät joko perus- (28,8 % vastaaajista), ammatti- (18,9 %) tai erikoisammattitutkintojen (6,8 %) parissa. Heistä 32,6 % työskenteli osin kaikissa edellä mainituista tehtävistä. Työ- ja opetuskokemukseltaan he olivat myös varsin kokeneita, mikä on tyypillistä näyttötutkintomestariastan omaaville (ks. myös Salo 2004; 2008). Yli kymmenen vuoden opetuskokemus oli yli 34 %:lla ja vähintään kuuden vuoden opetuskokemus 57 %:lla vastanneista. 68 %:lla oli yli kymmenen vuoden työkokemus muista kuin opetustehtävistä. Vastaaajilla oli suhteellisen runsaasti kokemusta myös näyttötutkintotoiminnasta. Heistä 29 %:lla oli vähintään kuuden

ja 77 %:lla vähintään kolmen vuoden kokemus näyttötutkintotoiminnasta. Kaikkiaan kohdejoukolla voi siten katsoa olevan varsin laaja kokemus ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen arvioinnista.

TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella ZEF-arviointityökalun avulla. Vastaajien havaintoja ammattitaidon oppimisesta kartoitettiin kolmentoista Likert-asteikollisen kysymyksen avulla. Kyselylomakkeen operationaalistaminen tehtiin aiemmin mainitun taitojen kehittymistä koskevan jäsenyyksen pohjalta (Kiviniemi & Salo 2007). Lomakkeen ulkoista validiteettia esitetasivat kohdejoukosta 12 näyttötutkintomestaria.

Tässä artikkelissa keskitymme tarkastelemaan ainoastaan taitojen oppimista koskevan jäsenyysemme ensimmäistä, työsuorituksen jäsentämisen ja hahmottamisen vaikeuteen liittyvää ulottuvuutta. Aineiston analysoinnissa keskitymme siten vastausmuuttujiin K1 (tekijä ei kykene jäsentämään kohteena olevaa työtehtävää), K2 (tekijän tietoperusta ei riitä edes työn aloittamiseen) ja K3 (tekijän ammatilliset valmiudet eivät ole riittävät työsuorituksen tekemiseen). Näistä muuttujista muodostettiin myös keskiarvomuuttuja S1, jonka oletetaan mittaavan vastaajien käsitystä työtehtävien hallinnan jäsenyydestä. Muuttujien reliabiliteettia ja sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla (Valli 2001, 94–95). Cronbachin alfa-kertoimen (.79) perusteella muodostettua keskiarvomuuttujaa voi pitää sisäiseltä yhdenmukaisuudeltaan hyvänä.

Aineiston tilastollisen käsittelyn yhteydessä tarkasteltiin perusinformaationa muuttujien jakaumatiietoja, keskiarvoja (ka) ja keskihajontoja (kh). Vertailevana analyysimenetelmänä käytettiin muun muassa pienten aineistojen tarkasteluun soveltuvaa Wilcoxonin kahden otoksen järjestyslukutestiä sekä Kruskal-Wallis-variantianalyysiä.

Kyselyn avulla kerättiin myös laadullista aineistoa. Lomakkeen sisältämästä kuudesta avoimesta kysymyksestä keskitymme tässä artikkelissa analysoimaan vastauksia kysymykseen, jossa vastaajat arvioivat työsuorituksen etenemättömyyden syitä (”Jos työsuoritus ei etene, mistä se mielestäsi tavallisesti johtuu?”).

Kysymykseen vastasi 121 vastaajaa (89,6 %) 135:stä, joten osuutta voi pitää varsin korkeana. Oletamme tämän heijastavan sitä, että vastaajat ovat kokeneet lomakkeen avoimet kysymykset merkityksellisiksi. Tässä artikkelissa tarkasteltavan ilmiön osalta laadullisen aineiston laajuus reunamarginaalein varustettuun Word-dokumenttiin siirrettynä oli kaikkiaan 16 sivua (2 300 sanaa).

Myös lomakkeen avointen kysymysten perustana oli aiemmin mainittu neliluokkainen jäsenyyden taitojen oppimisesta ja kehittymisestä. Aineiston analysointia voi kuitenkin pitää tässä artikkelissa kuvattavan teeman osalta varsin aineistolähtöisenä; ilmiön käsitteellinen jäsenyyden kehittyminen aineiston analysoinnin ja tematisoinnin kautta (Glaser & Strauss 1967; Thomas 2006). Aineiston käsittelyn edetessä tavoitteena oli luokittelun avulla löytää ne keskeiset teemat (Eskola 2010; Moilanen & Räihä 2010), jotka vastaajien näkökulmasta selittävät työsuorituksen etenemiseen liittyvien ongelmien syitä. Tätä kautta aineistosta oli jäsennettävissä kaikkiaan yksitoista erilaista osa-aluetta tai teemaa. Synteettisessä vaiheessa eri teema-alueiden merkityssisältöä pyrittiin edelleen pelkistämään hahmottamalla toisilleen lähekkäisistä teema-alueista kaksi suurempaa merkityskokonaisuuksien rypästä. Nämä työsuorituksen jäsentämistä ehkäisevät ulottuvuudet edustavat toisaalta työn tekijään itseensä liittyviä henkilökohtaisia tekijöitä (aineiston käsittelyvaiheessa käytimme termiä ”sisäiset tekijät”), toisaalta hänestä riippumattomia, työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyviä kontekstuaalisia tekijöitä (”ulkoiset tekijät”). Näitä kahta aineistosta esiin nousevaa ulottuvuutta visualisoidaan tässä artikkelissa miellekarttojen avulla.

VASTAAJILLA ON VARSIN MYÖNTEINEN KUVA TYÖTEHTÄVIEN HALLINNAN TASOSTA

Vastaajilla näyttää olevan varsin myönteinen näkemys tekijöiden kyvystä jäsentää ja organisoida työtehtäviään. Kysymyksistä K1, K2 ja K3 muodostetun keskiarvomuuttujan perusteella suurin osa vastaajista arvioi tekijöiden kykenevän hahmottamaan työtehtävänsä melko tai erittäin jäsenyteen (ka = 3,8; kh = 0,8). Näyttötutkintojen perusajatus, jonka mukaisesti aikuisopiskelijoilla on mahdolli-

suus osoittaa ammatillinen (mahdollisesti aiemmin hankittu) osaamisensa työelämälähtöisissä tutkintosuorituksissa, näyttää kyselyyn vastanneiden näyttötutkintomestareiden arvion mukaan toteutuvan siten melko hyvin.

Tarkasteltaessa vastaajien näkemyksiä eritellymin (**taulukko 1**) havaitaan, että pääsääntöisesti vastaajien mielestä tekijöiden tietoperusta riittää työsuoritusten aloittamiseen (K2) ja ammatilliset valmiudet ovat riittävät työsuorituksen tekemiseen (K3). Muuttujan K1 osalta näkemykset olivat myös melko myönteisiä, mutta vastaajat esittivät jonkin verran enemmän myös kriittisiä arvioita. Kaikkiaan 16,5 % arvioi tekijöillä olevan usein tai melko usein ongelmia kohteena olevan työtehtävän jäsentämisessä.

Eri taustamuuttujien (koulutusala, työ-, opetus- tai näyttötutkintomestarikokemuksen pituus, sukupuoli) suhteen ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja sen suhteen, miten hyvin vastaajat arvioivat tekijöiden kykenevän jäsentämään työtehtäviään. Vaikka tilastollisesti merkitseviä eroavuuksia ei ilmennyt, esimerkiksi luonnonvara-alaa ja kaupan ja hallinnon alaa edustavat vastaajat näyttivät arvioivan hieman kriittisemmin työtehtävien jäsentämiseen liittyvän osaamisen valmiuksia kuin majoitus-, ravitsemis- ja talousalan tai vapaa-ajan ja liikunnan alan edustajat. Koska otoskoko ei kaikkien alakohtaisten ryhmien osalta ole edustava, voivat tämänkaltaiset

ryhmien väliset eroavuudet johtua myös otantaan liittyvästä satunnaisvaihtelusta.

Tarkasteltaessa vastaajien käsityksiä sen mukaan, työskentelevätkö he erikoisammattitutkintojen, ammattitutkintojen vai ammatillisten perustutkintojen parissa, oli jälkimmäisen vastaajaryhmän käsitys tekijöiden työn hallinnan jäsentyneisyydestä jonkin verran muita kriittisempi. Eri vastaajaryhmien kesken ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroavuutta (Kruskall-Wallis testi, $\chi^2 = 4.3, p = 0,114$). Vaikka tilastollista eroavuutta ei ilmennyt, vastausten suunta on ymmärrettävissä. Kuten esimerkiksi Gibbs (2011, 79–91) on esittänyt, arvioinnin luonne vaihtelee työtehtävien luonteeseen, esimerkiksi arviointikriteereiden ja työtehtäviin liittyvien vaatimusten mukaisesti. Ammatillisten perustutkintojen tavoitteet liittyvät lähinnä ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisiin perustietoihin ja -taitoihin. Tutkintojen osaamistavoitteet eivät niinkään liity ammattityöntekijän taitojen tai vaativampien työtehtävien hallintaan kuten ammatti- tai erikoisammattitutkinnoissa.

EPÄVARMUUS, JÄNNITYS JA OSAAMISEN PUUTTEET TYÖSUORITUSTEN ETENEMISEN ESTEENÄ

Pohtiessaan avoimissa vastauksissaan työsuoritusten etenemisen esteitä vastaajat toivat esille sekä työn suorittajista itsestään johtuvia henkilökohtaisia

Taulukko 1. Näyttötutkintomestareiden (n = 133) käsityksiä työtehtävien hallinnan jäsentymättömyydestä (%).

	K1. Tekijä (opiskelija, tutkinnon suorittaja yms.) ei kykene jäsentämään kohteena olevaa työtehtävää	K2. Tekijän tietoperusta ei riitä edes työn aloittamiseen	K3. Tekijän ammatilliset valmiudet eivät ole riittävät työsuorituksen tekemiseen
Erittäin usein	1,5	0,8	0,0
Melko usein	15,0	3,8	5,3
Satunnaisesti	27,8	17,3	38,3
Melko harvoin	45,1	35,3	33,1
Erittäin harvoin	10,5	42,9	23,3
Yhteensä	100,0	100,0	100,0

tekijöitä että työn suorittajista riippumattomia, työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyviä kontekstuaalisia tekijöitä. Yhteensä 87 vastaajaa näyttää liittävän työsuorituksen etenemättömyyden lähinnä työn suorittajasta itsestään johtuviin henkilökohtaisiin tekijöihin. 17 vastaajaa puolestaan arvioi, että työsuoritus ei etene, koska erilaiset työn suorittajasta riippumattomat, työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyvät seikat haittaavat työsuoritusta. 19 vastaajaa arvioi työsuoritusten etenemisen ongelmien johtuvan sekä tekijään että työtehtäviin ja -olosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Laadullisessa aineistossa vastaajat viittasivat usein erilaisiin tekijästä itsestään johtuviin seikkoihin työsuorituksen etenemisen ongelmia pohtiessaan (**kuvio 1**). Vastaajat viittasivat esimerkiksi jännitykseen, epävarmuuteen ja myös motivaation puutteeseen. Eniten viitattiin jännitykseen (kaikkiaan 22 vastaajaa). Jännityksen ja epävarmuuden korostuminen eräänä työsuorituksen jäsentämistä ja etenemistä häiritsevänä seikkana voi osaltaan johtua siitä, että vastauksiin saattaa heijastua tutkintotilaisuuksien erityislaatuisuus, ja mahdollinen näihin tilaisuuksiin liittyvä jännittäminen ja epävarmuus.

Jos työsuoritus ei etene, mistä se mielestäsi tavallisesti johtuu?

"Jossakin tapauksessa puuttuu usko/luottamus omaan osaamiseen." (Aineisto-ote 2/99)

"Epävarmuus siitä, että jos tekeekin väärin koko työsuoritus menee pilalle. Erilaisten vaihtoehtojen puute, oma-aloitteisuuden puute." (Aineisto-ote 2/69)

"Jännitys ja siitä seuraava "paniikki"." (Aineisto-ote 2/60)

Erilaisina työn suorittajasta itsestään johtuvina ongelmina vastaajat viittasivat myös työn tekijöiden osaamisen ja työn hallinnan puutteisiin. Siten osassa vastauksistaan he toivat esiin myös tekijöiden tietoperustan ja käytännön osaamisen puutteet sekä kokonaisuuksien hahmottamisen ja muuttuvien tilanteiden hallinnan ongelmat.

"Jos työsuoritus ei etene, usein vika on teorian sisäistämisen puutteessa, ei osaa perusteita työlle." (Aineisto-ote 2/104)

"Jos työsuoritus ei etene niin usein tekijältä puuttuu taito organisoida työskentelyään ja kokonaisuuden hallinta on vaikeaa." (Aineisto-ote 2/3)

".. jos työn hallinta on kapea-alaista niin yllättävät muutokset työtehtävässä voivat "lukita" tilanteen." (Aineisto-ote 2/38)

Vastauksissa painottuivat muun muassa työsuorituksen kokonaisuuden hallinta, työhön liittyvän tietoperustan merkitys sekä kyky työtehtävien tekemiseen myös muuttuvissa tilanteissa ja olosuhteissa. Vastajien käsitys työn luonteesta näyttää painottavan tältä osin työtehtävien laaja-alaisen hallinnan ja tilannekohtaisen joustavuuden merkitystä.

OHJAUKSEEN SEKÄ TYÖYMPÄRISTÖÖN JA -TEHTÄVIIN LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET TYÖSUORITUSTEN ETENEMISEN ESTEENÄ

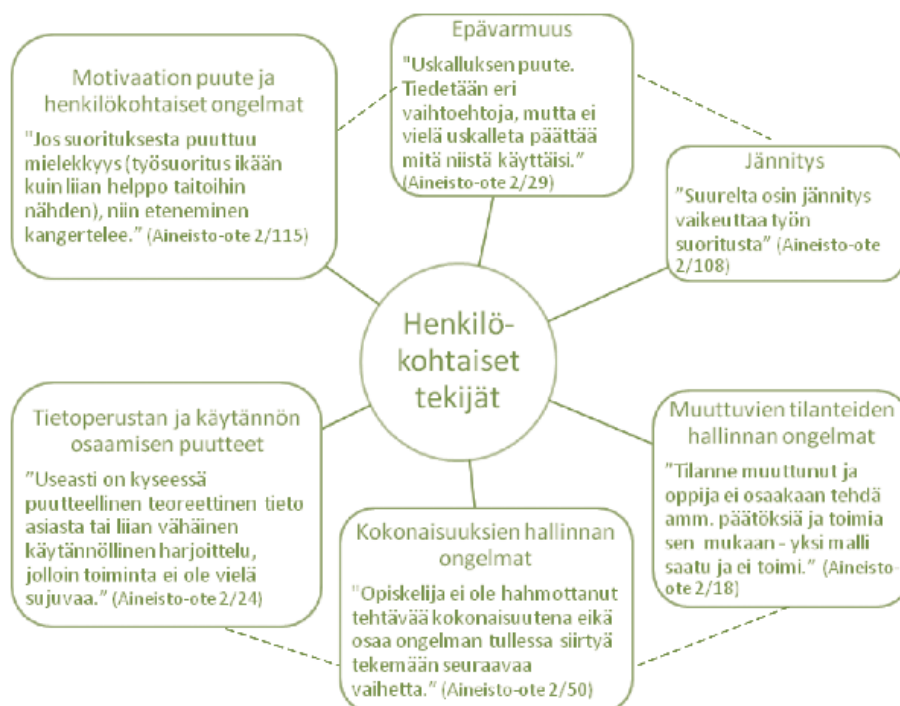
Osa vastaajista näki, että erilaiset työn suorittajasta riippumattomat, työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyvät seikat saattavat olla työsuorituksen etenemisessä ilmenevien ongelmien taustalla (**kuvio 2**). Siten esimerkiksi työn ohjaukseen, työhön ja työpaikkaan perehdyttämiseen sekä tiedottamiseen liittyvät puutteet saattavat hidastaa työsuorituksen etenemistä. Monet vastaajat katsoivat lisäksi työpaikan asenteiden ja työilmapiirin saattavan vaikuttaa kielteisesti työsuorituksiin. Myös työtehtäviin ja tehtävien vastuunjakoon liittyvät epäselvyydet sekä epäsovivat valinnat esimerkiksi työssä tapahtuvan oppimisen suorituspaikoiksi voivat vastaajien mukaan olla syytä siihen, että työsuorituksen etenemisessä ilmenee ongelmia.

Vastauksista nousivat esille erityisesti ohjaukseen liittyvät ongelmat ja haasteet. Työsuorituksen etenemistä vaikeuttavana seikkana vastaajat näkivät muun muassa ohjauksen yleisen jäsentymättömyyden. Ohjaus saattaa olla riittämätöntä, ja yksilöllisiä ohjaustarpeita ei välttämättä kyetä ottamaan huomioon. Kaikki eivät vaikuta myöskään motivoituneilta ohjaajan tehtäviin.

Jos työsuoritus ei etene, mistä se mielestäsi tavallisesti johtuu?

".. kannustuksen puutteesta, huonosta palautteesta

Kuvio 1. Työn suorittajasta itsestään johtuvat henkilökohtaiset seikat työsuorituksen jäsentämistä ehkäisevinä tekijöinä.



Kuvio 2. Työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyvät kontekstuaaliset tekijät työsuorituksen jäsentämistä ehkäisevinä tekijöinä.



tai palautteen puutteesta, rohkeudesta, opastajan asenteesta ("kun minuakaan ei ole opetettu, itse olen oppinut, niin oppikoon tuokin itse"). (Aineisto-ote 2/90)

"Tavallisimpia ongelmia ovat ohjauksen puutteet -perehdytys yms." (Aineisto-ote 2/11)

Laadullisessa aineistossa viitataan usein suoraan näyttötutkintosuoritusten kontekstiin. Esimerkiksi edellä kuvatut ohjauksen ongelmat liitetään usein siihen, miten näyttötutkintotilaisuuksiin liittyvä ohjaus on organisoitu, millainen tietoisuus työpaikoilla on tutkintojen osaamisvaatimuksista ja miten eri osapuolet, kuten työssäoppimispaikkojen ohjaajat ja koulutuksen järjestäjät, tekevät yhteistyötä keskenään.

"Ongelmia on myös työelämän ja oppilaitoksen välisessä suhteessa (mm. työssäoppimisen ohjaus ei toimi, eikä näin tue tutkinnon suorittamista)." (Aineisto-ote 2/83)

"Useiden työpaikkakäyntieni perusteella henkilö ei ole saanut apua työpaikkaohjaajalta työsuorituksen tekemisessä, syystä että työpaikalla on kiire ym. Kokeneella henkilöllä harvoin tällaisia ongelmia." (Aineisto-ote 2/109)

"Huonosta työn ohjauksesta.. Työnjohto ei ole sisäistänyt koulutuksen tavoitteita (yllättävän usein!)." (Aineisto-ote 2/6)

"Syynä on voinut olla myös ohjaajien puutteelliset ohjaustaidot tai heikko motivaatio ohjata opiskelijaa." (Aineisto-ote 2/66)

Myös koulutuksen järjestäjien toiminta työ- tai harjoittelupaikkojen perehdyttämisessä nähdään ongelmallisena. Toisinaan näyttää syntyvän tilanteita, joissa työn suorittaja ja työpaikan ohjaaja eivät oikeastaan tiedä, mitä tulisi tehdä, koska kumpikaan osapuoli ei ole saanut riittävää perehdytystä koulutuksen järjestäjältä. Mainitunkaltaisessa tilanteessa saattaa syntyä rooliristiriitää siitä, kuka esimerkiksi työssäoppimisen järjestämisessä on päävastuussa, työpaikka vai koulutuksen järjestäjä.

POHDINTA

Tutkimusaineiston perusteella näyttötutkintomestarikoulutuksen saaneiden opettajien ja yrityselämän edustajien näkemys tekijöiden ammatillisesta osaamisesta on varsin myönteinen. Toisinaan työsuoritusten etenemiseen ja kohteena olevien työtehtävien hahmottamiseen ja jäsentämiseen liittyy heidän mukaansa kuitenkin toisaalta tekijästä itsestään johtuvia henkilökohtaisia ongelmia ja toisaalta työtehtäviin ja -olosuhteisiin liittyviä kontekstuaalisia puutteita, jotka saattavat hidastaa tai estää työsuorituksen etenemistä. Pohdintaosuudessa tarkastelemme, miten tämänkaltaiset seikat merkitsevät taitojen opetuksen ja työsuoritusten ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksen kannalta.

Vastaajat viittasivat usein tekijöiden tietoperustan, käytännön osaamisen ja työn hallinnan puutteisiin sekä kokonaisuuksien ja muuttuvien tilanteiden hallinnan puutteisiin työsuorituksiin liittyvien ongelmien taustalla. Mikäli kyse on riittävän työkokemuksen ja harjaantumisen puutteista, tekijät tarvitsevat riittävästi harjoittelua ja heidän tulee toistaa kyseisiä tehtäviä riittävästi tarvittavan rutiinitason saavuttamiseksi. Ohjauksen näkökulmasta keskeistä on riittävän ja monipuolisen harjoittelun järjestäminen. Tekijät on myös harjaannutettava arvioimaan työsuoritusten taustalla olevaa tietoperustaa. Pelkkä tekemisen opettaminen ja työsuoritusten harjoittelu ilman kokonaisuuden liittämistä ei riitä. Ohjauksessa tulee kiinnittää huomiota siihen, että työsuorituksen tekijä osaisi perustella eri työvaiheet ja työsuorituksensa kokonaisuuden näkökulmasta. Tätä kautta tekijöitä ohjataan ottamaan itsenäistä vastuuta työsuorituksistaan ja hahmottamaan työsuorituksensa kokonaisuutta.

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta työn opetuksessa ja työpaikoilla tapahtuvan työssäoppimisen opiskelijälähtöisessä suunnittelussa tarvitaan työtehtävien ja ohjauksen henkilökohtaistamista. Opiskelijoiden oppimisprosessin tilanteen sekä heidän erilaisten tarpeidensa tiedostaminen ovat avainasemassa. Tätä kautta työn opettamisessa ja työssäoppimisessa korostuu entistä enemmän oppijantuntemus ja ohjauksen opiskelijälähtöinen suunnittelu.

Tutkimusaineiston perusteella erilaiset tunnetilojen hallintaan liittyvät henkilökohtaiset seikat, ku-

ten esimerkiksi jännitys, epävarmuus tai motivaation puute saattavat vaikeuttaa työsuorituksen etenemistä. Eräänä yleisten työelämävalmiuksien osa-alueena mainitaan usein niin sanottu tunnekompetenssi (*emotional comptence*) (Abraham 2006; Giardini & Frese 2006). Tällöin halutaan kiinnittää huomiota siihen, miten työntekijän tietoisuus omista tunnetiloista, mieltymyksistä ja voimavaroista sekä tähän liittyvä omien tunnetilojen hallinta voi olla merkityksellistä sekä työssä viihtymisen että työelämän tehtävistä suoriutumisen kannalta (Sy, Tram & O'Hara 2006; Khokhar & Kush 2009). Esimerkiksi työorganisaatioiden johtamisen kannalta on katsottu olevan olennaista, miten johtamisessa kiinnitetään huomiota tunteiden hallintaan ja esimerkiksi myönteisen tai rohkaisevan palautteen antamiseen (Kram, Ting & Kerry 2002; Saarinen 2007). Tässä tutkimuksessa erilaisten emotionaalisten seikkojen korostuminen viittaa erityisesti näyttötutkintojen kontekstiin ja esimerkiksi tätä kautta opiskelijoiden tutkintotilaisuuksissa mahdollisesti kokemaan jännitykseen ja epävarmuuteen. Erilaiset tutkintotilaisuudet voivat tietysti osaltaan harjoittaa opiskelijoita työelämässään tarvittavaan paineensietoon, mutta erilaisten tunnetilojen hallintaan ja säätelyyn voi kiinnittää huomiota myös ohjauksessa.

Toisena ulottuvuutena tutkimusaineistosta piirtyi esille se, miten erilaiset työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyviä kontekstuaalisia tekijät saattavat haitata työsuorituksen etenemistä. Tähänkin näkökulmaan liittyen aineistosta nousi esille erilaisia sosio-emotionaalisia tekijöitä. Vastaajat kiinnittivät huomiota muun muassa työyhteisön työilmapiiriin tai ohjauksen asenteellisiin ongelmiin mahdollisina työsuoritusten etenemistä ehkäisevinä seikkoina. Tutkittavien näkemys on samansuuntainen työyhteisöjen työilmapiiriin merkitystä tarkastelevien tutkimusten kanssa. Tutkimuksissa on muun muassa todettu, että mitä heikompi yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöjen työryhmissä on ja mitä heikommin ryhmän jäsenten tunteet kyetään ottamaan ryhmässä huomioon, sitä todennäköisemmin tiimien työtehokkuus kärsii ja myös ryhmän yhteisten työskentelytavoitteiden tarkentaminen vaikeutuu (Jordan ym. 2002). Vastaavasti esimerkiksi hoitotyön erilaisissa organi-

saatioissa on todettu, että mikäli työtehtävissä kiinteää yhteistyötä tekevän ryhmän jäsenten keskinäinen yhteenkuuluvuuden tunne on heikko, samalla myös työryhmän työsuoritusten laatu kärsii (Quoidbach & Hansenne 2009). Kun pohdinnassa olemme pyrkineet tarkastelemaan tuloksia ohjauksen näkökulmasta, voidaan ajatella, että edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa koko työyhteisö tai työtiimi saattaa olla yhteisen työnohjauksen tarpeessa (Keski-Luopa 2004, 438–449).

Erityisesti pohiessaan työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyviä työsuoritusten esteitä vastaajat nostivat esille työhön perehdyttämisen ja ohjauksen puutteet. Työyhteisöjen näkökulmasta tarkasteltavaksi tulee siten se, miten työpaikoilla ja yrityksissä panostetaan henkilöstön perehdyttämiseen ja työnohjaukseen ja miten työyhteisöissä ylipäätään pidetään huolta työntekijöiden osaamisen kehittämisestä. Esimerkiksi lastensuojelutyön parissa työskennelleitä kolmen eri maan sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että työntekijät kokevat heti työuransa alkuvaiheessa joutuvansa vastuuseen hyvin vaikeiden ja monimutkaisten työtehtävien hoitamisesta. He eivät kuitenkaan kokeneet noviiseina omaavansa riittävästi valmiuksia näiden tehtävien hoitamiseen ja katsoivat saavansa vain vähän taustatukea työhönsä (Healy, Meagher & Cullin 2009). Tämänkaltaisissa vaativissa tilanteissa varsinkin uudelle työntekijälle tai uudentyyppisiin työtehtäviin siirtyneelle voi olla tärkeää se, miten suunnitelmallisesti työhön perehdyttämisen käytännöt on organisaatiossa hoidettu ja onko työtehtävien hoitamiseen ja työtehtävien kokonaisuuden hallintaan ja jäsentämiseen saatavissa myös prosessiluonteista ohjausta.

Myös koulutusorganisaatioiden näkökulmasta esille nousee työpaikoille suunnatun suunnitelmallisen ohjauksen ja tiedotuksen merkitys. Tärkeää on, että koulutuksen tai tutkinnon järjestäjä, joka järjestää esimerkiksi työssäoppimista osana ammatillisia opintoja tai vaikkapa näyttötutkintotilaisuuksia, perehdyttäisi työpaikkojen henkilöstöä työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Suunnitelmallisten perehdyttämisohjelmien tulisi pitää sisällään työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaustyötä, työpaikkojen

ja opiskelijoiden perehdyttämistä ja kouluttamista osaamisen arviointiin. Myös opettajia, jotka ovat vastuussa työssäoppimisen ohjauksesta, tulisi ennistä enemmän perehdyttää työpaikalla tapahtuvan oppimisen luonteeseen. Koska työssä tapahtuvalla oppimisella on yhä suurempi merkitys ammattitaidon opiskelussa, on työpaikkojen perehdyttämisen oltava hyvin suunnitelmallista ja sitä on toteutettava koko ajan. Mikäli haluamme pyrkiä täysipainoisesti vastaamaan työelämän ja yhteiskunnan asettamiin haasteisiin, on työpaikoilla tapahtuva työn opetus tulevaisuudessa nähtävä yhtenä osana jatkuvaa koulutusorganisaation pedagogisen laadun parantamisprosessia.



Kari Kiviniemi
professori
Jyväskylän yliopisto
Kokkolan yliopistokeskus
Chydenius



Jarmo Salo
yliopettaja
Oulun seudun
ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

LÄHTEET.....

- Abraham, R. 2006. Emotional Competence as Antecedent to Performance: A Contingency Framework. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 130 (2), 117–145.
- Alexandrov, Y. I. & Järvillehto, T. 1993. Activity versus reactivity in psychology and neuropsychology. *Ecological Psychology* 5 (1), 85–103.
- Giardini, A. & Frese, M. 2006. Reducing the negative effects of emotion work in service occupations: Emotional competence as a psychological resource. *Journal of Occupational Health Psychology* 11(1), 63–75.
- Dreyfus, H.L. & Dreyfus, S.E. 1986. *Mind over Machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer.* New York: Free Press.
- Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II.* 3 p. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–203.
- Fitts, P. M. & Postner, M. I. 1967. *Human performance.* Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Gibbs, P. 2011. Heidegger's contribution to the understanding of work-based studies. Dordrecht: Springer.
- Glaser, B.G. & Stauss, A.L. 1967. *The discovery of grounded theory.* New York: Aldine de Gruyter.
- Healy, K., Meagher, G. & Cullin, J. 2009. Retaining Novices to Become Expert Child Protection Practitioners: Creating Career Pathways in Direct Practice. *British Journal of Social Work* 39 (2), 299–317.
- Jordan, P., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. & Hooper, G.S. 2002. Workgroup Emotional Intelligence: Scale Development and Relationship to Team Process Effectiveness and Goal Focus. *Human Resource Management Review* 12 (2), 195–214.
- Järvillehto, T. 1994. *Ihminen ja ihmisen ympäristö.* Oulu: Pohjoinen.
- Kangasniemi, M., Lilja, R. & Savaja, E. 2011. Näyttö ratkaisee? Tutkimus näyttötutkintojen työelämävaikutuksista teknologiateollisuudessa. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 20.
- Keski-Luopa, L. 2004. Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. 2 painos. Oulu: Metanoia Instituutti.
- Khokhar, C. P. & Kush, T. 2009. Emotional Intelligence and Work Performance among Executives. *Europe's Journal of Psychology* 5 (2). Luettavissa: <http://www.ejop.org/>
- Kiviniemi, K. 2005. Kansainväliset ammattitaitokilpailut yleisten työelämävalmiuksien kehittäjänä. Hämeen ammattikorkeakoulu. *Skills-julkaisu* 2/2005.

- Kiviniemi, K. & Salo, J. 2007. Eräs näkökulma taidon oppimiseen. Teoksessa M. Jääskeläinen, J. Laukia, O. Luukkainen, U. Mutka & P. Remes (toim.) Ammattikasvatuksen soihdunkantaa. Jyväskylä: PS-kustannus, 191–206.
- Kram, K., Ting, S. & Kerry Bunker, K. 2002. On-the-Job Training for Emotional Competence. *Leadership in Action* 22 (3), 1–7.
- Moilanen, P. & Rähä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 3 p. Jyväskylä: PS-kustannus, 46–69.
- Näyttötutkinto-opas 2011. Helsinki: Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2011:4.
- Saarinen, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Helsinki University of Technology. Laboratory of Work Psychology and Leadership. Doctoral Dissertation Series 2007/2.
- Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. [Ylinen]: Eduskills Consulting.
- Salo, J. 1997. P300:n amplitude ja EEG-korrelaatiot lasten aivotoiminnan indikaattoreina tapauskohtaisissa seurantakokeissa. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatuspsykologian lisensiaatin tutkimus.
- Salo, J. 2004. Näyttötutkintojen kehittämiskoulutuksen vaikuttavuus Pohjois-Suomessa. *Acta Universitatis Tamperensis* 1041.
- Salo, J. 2008. Aikaisemman osaamisen tunnistaminen näyttötutkintomestariohjelmassa. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja: Kansanvalistusseura.
- Sy, T., Tram, S. & O'Hara, L. A. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior* 68 (3), 461–473.
- Thomas, D. R. 2006. A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation* 27 (2), 237–246.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Quoidbach, J & Hansenne, M. 2009. The Impact of Trait Emotional Intelligence on Nursing Team Performance and Cohesiveness. *Journal of Professional Nursing* 25 (1), 23–29.

KORJAUS.....

Numeron 3/2012 artikkelissa Aina on oikea ikä vaihtaa suuntaa. Työpaikka tukee työuran siirtymävaiheissa. (Tiina Saarelma-Thiel & Marjo Wallin) kuvan "Elämäkulun aikuiset siirtymät ja niitä tukevat johtamiskäytännöt 2011 on suunnitellut Milja Ahola.