

AMMATTI-
KASVATUKSEN
AIKAKAUS-
KIRJA

1.2009

JUHLANUMERO

Ammattikasvatuksen aikakauskirja



1.2009

Päätoimittaja

Petri Nokelainen, TaY/AkTkk
puh. 040 557 4994, petri.nokelainen@uta.fi

Toimitussihteeri

Taina Lundén
puh. 020 748 9679, taina.lunden@oaj.fi

Toimituskunta

Puheenjohtaja

Petri Nokelainen, FT, erikoistutkija
Tampereen yliopisto/Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus

Outi Kallioinen, KT, kehittämisjohtaja
Laurea-AMK/
Koulutussosiologian tutkimuskeskus

Antti Kauppi, KL, johtaja
Helsingin yliopisto/Koulutus- ja
kehittämiskeskus Palmenia

Johanna Lasonen, PhD, ma. professori
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Timo Luopajarvi, KT, ammattikasvatuksen
dosentti, pääsihteeri
Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry.

Ulla Mutka, YTT, johtaja
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu

Pentti Nikkanen, KT,
ammattikoulutuksen dosentti
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Pekka Ruohotie, FT, ammattikasvatuksen prof.
Tampereen yliopisto/Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus

Marja-Leena Stenström, YTT, professori
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Toimitusneuvosto

Puheenjohtaja Petri Nokelainen, erikoistutkija
Paul Ilsley, professori
Keijo Kaisvuo, yliopettaja
Timo Lankinen, pääjohtaja
Seija Mahlamäki-Kultanen, johtaja
Pekka Ruohotie, professori
Hannu Sirén, johtaja
Risto Sääntti, henkilöstön kehittämisjohtaja
Marja-liisa Tenhunen, rehtori

Taimi Tulva, professori
Sihteeri Kimmo Harra, säätöjohtaja

Julkaisija

Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.
www.ottu.fi
Puheenjohtaja Timo Luopajarvi
ARENE ry.
Rikhardinkatu 4 B 22, 00130 Helsinki
timo.luopajarvi@arene.fi

Sihteeri Outi Kallioinen
Laurea ammattikorkeakoulu
Ratatie 22, 01300 Vantaa
outi.kallioinen@laurea.fi

Kustantaja

Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätö –
OKKA-säätiö www.okka-saatio.com

Toimituksen osoite:

OKKA-säätiö
Rautatieläisenkatu 6 A, 00520 Helsinki
puh. 020 748 9521, fax (09) 150 2418
email: kimmo.harra@okka-saatio.com
taina.lunden@oaj.fi

Tilaukset: toimituksen osoitteella

Tilaushinta

1—4/2009 kotimaahan yhteensä 20 €

Ilmoitukset: toimituksen osoitteella

Ilmoitushinnat

Koko sivu 336 €, 1/2 sivua 168 €,
1/4 sivua 84 €

Ulkoasu/taitto

Nalle Ritvola, Osakeyhtiö Nallellaan, Tampere
Taittopalvelu Yliveto Oy

Painopaikka

Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa
ilmestyy vuonna 2009 neljä numeroa

ISSN 1456-7989



Sisältö

Pääkirjoitus

Petri Nokelainen	4
------------------------	---

Artikkelit

Tomi Järvinen Voimaantumisen (empowerment) arvioinnin haasteista	8
---	---

Erkki Nevanperä & Juha Kansikas Toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintot – Tutkimus kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen kontekstissa	18
--	----

Kari Korpelainen, Petri Nokelainen & Pekka Ruohotie Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen.....	33
--	----

Eija Kyrönlahti, Ritva Kuoppamäki & Raija Tolonen Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma kehittää itsesätelyvalmiuksia.....	48
---	----

Katsauksia

Ammatillinen koulutus kiinnostaa nuoria, mutta samalla on erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä lisääntynyt.....	59
Mika Tammilehdon haastattelu Markku Tasala	

Ammattikasvatuksen kentältä

Pesän kohentaminen.....	63
Aki Pyykkö	

Ajankohtaista

Timo Airaksinen ja Mervi Friman uutuuskirjassaan: ”Ammattietiikkaa voidaan ja pitää opettaa”	66
---	----

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen julkaisuja....	69
--	----

Ohjeita kirjoittajille	77
------------------------------	----

Pääkirjoitus

Kuten Kimmo Harra kirjoitti edellisessä numerossa, lehden editori vaihtui kymmenen vuoden jakson jälkeen, kun Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa sen perustamisesta lähtien luotsannut professori Pekka Ruohotie luovutti tehtävän allekirjoittaneelle. Välitän näin heti alussa Pekan lämpimät kiitokset kuluneiden vuosien erinomaisesti sujuneesta yhteistyöstä lehden toimitussihteerille, toimituskunnalle, toimitusneuvostolle, julkaisijalle (OTTU ry.) ja kustantajalle (OKKA-säätiö).

Tutkijan työni puolesta olen tutustunut laajaan joukkoon kansallisia ja kansainvälisiä tiedelehtiä niin vierailevan editorin, kirjoittajan kuin refereen näkökulmasta. Kokemukseni mukaan editoriaalit eli lehden pääkirjoitukset voidaan jakaa karkeasti kolmeen ryhmään: Ensimmäiseen kuuluviksi luen pääkirjoitukset, jotka vievät lukijan suoraan lehden sisältöön esitellen numeroon valittujen artikkelien tekijät ja perustellen aihepiirien relevanttiuden lehden kohderyhmän kannalta. Tämä tyyli on erityisesti ulkomaisten tiedelehtien editorien suosiossa. Toinen pääkirjoitusryhmä kattaa puolestaan kirjoitukset, joissa editori käsittelee itse valitsemaansa tieteellistä aihetta. Tämä tiedeartikkelin muodossa oleva editoriaali on ollut lehden edellisen editorin, Pekka Ruohotien, käyttämä pääkirjoituksen muoto. Kolmas tapa pääkirjoituksen



laitimiseen on ajankohtaisen tiede-/tutkimus-/koulutuspoliittisen teeman käsittely ja oman kannanoton esittely, eräänlainen ”linjapuheenvuoro”. Tätä tyyliä olen huomannut erityisesti kotimaisten kasvatustieteen alan julkaisujen editorien harrastaneen ahkerasti viime vuosien aikana.

Itse ajattelin käyttää kaikkia kolmea edellä mainittua pääkirjoituksen muotoa, tosin niitä sopivasti keskenään sekoitellen. Jokaisessa pääkirjoituksessani tulee olemaan osa, joka esittelee lehteen kulloinkin valitut artikkelit ja niiden tekijät. Perusteluna tälle on se, että editorina olen viimekädessä vastuussa lehden julkaisupolitiikasta. Mitä tämä käytännössä tarkoittaa? Kuvaan seuraavassa lyhyesti kymmenen teesiä, joihin editorin työni perustuu.

Joidenkin lehtien käytännöstä poiketen en mitätöi aiemman editorin jo julkaistavaksi hyväksymiä artikkeleita, niille kyllä löytyy paikkansa lehden tulevilla numeroilla.

Teemanumeroiden vierailevat editorit valitsevat teemanumeronsa artikkelit yhteistyössä lehden toimituksen kanssa ja kirjoittavat itse pääkirjoitukset. Aiempaa käytäntöä seuraten pyrin saamaan myös teemanumeroihin ainakin yhden ”ulkopuolisen” artikkelin mukaan, tosin erilleen lehden loppuosaan sijoitettuna – näin pienennetään julkaisua odottavien artikkelien jonoa.

Lehti julkaisee jatkossakin sekä tieteenekijöiden että käytännön ammattikasvatustieteen kirjoituksia, kunhan aihepiiri liittyy läheisesti ammattikasvatukseen. Ammattikasvatus pitää sisällään laajan kirjon aiheita keskittyen pääasiassa ammatillisiin opintoihin ja työelämään liittyvään ammatilliseen kasvuun (esim. kasvuorientaatio) ja oppimiseen (esim. itsesäätely). Kunkin artikkelin soveltuvuus lehdessä julkaistavaksi päätetään tapauskohtaisesti. Kannustan kirjoittajia tieteenalojen rajat ylittävien tutkimusasetelmien laadintaan. Olisi esimerkiksi mielenkiintoista lukea kotimaisia klinisiä tutkimustuloksia siitä, mitä ihmisen aivoissa tapahtuu ammattitaidon oppimista auttavan tietokoneperustaisen vuorovaikutteisen opiskeluympäristön käytön aikana!

Tieteellisen metodin hallinta ja ongelmalähtöinen soveltaminen ovat korkeatasoisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja ei halua jatkossakaan profiloitua ”kvantti-” tai ”kvalilehdeksi”, vaan julkaisee tutkimusongelman ratkaisun kannalta relevantteja tutkimusmenetelmiä käytäviä kirjoituksia. Jaettu asiantuntijuus on nykypäivää mahdollistaen monimenetelmällisen lähestymistavan tutkimusongelman tarkasteluun.

Kirjoittajat voivat halutessaan saada tieteellisille artikkelikäsitelmilleen referee-menettelyn, jolloin editorin lisäksi vähintään kaksi asiantuntijaa lukee käsikirjoituksen ja tekee siihen korjausehdotuksia, luonnollisestikin anonymisti. Editori tekee prosessin alussa päätökset siitä, onko artikkeli julkaisukelpoinen ja sopiiko se referee-menettelyyn. Prosessin lopussa, refereeiden annettua korjausehdotuksensa ja kirjoittajien vastattua niihin, editori päättää, onko artikkelikäsitelmä valmis julkaistavaksi, lähetetäänkö se uudestaan arvioitavaksi vai lopetetaan prosessi artikkelin osalta kokonaan. Haluan korostaa sitä, että referee-prosessin käynnistäminen käsikirjoituksen osalta ei automaattisesti tarkoita sitä, että se tullaan julkaisemaan Ammattikasvatuksen aikakauskirjassa.

Ennustan referointipyyntöjen yleistyvän jatkossa, koska myös kasvatustieteissä ollaan suuntautumassa yhä enenevässä määrin ns. artikkeliväitöskirjoihin. Kasvatustieteissäkin ollaan pyrkimässä siihen, että väitöskirjaan hyväksyttävien artikkelien tulee olla referoituja. Tämän vuoksi lehden käytettävissä olevien asiantuntijoiden lukumää-

rää on lisättävä: Tarvitsemme heitä niin tutkimusmenetelmien kuin sisältöjenkin arvioinnin osalta. Lisäämme kuluvan vuoden aikana, toivottavasti kesään mennessä, lehden verkkosivuille ilmoittautumislomakkeen ko. tehtävään. Tällä hetkellä editorille voi ilmoittautua tehtävään sähköpostitse (petri.nokelainen@uta.fi). Arvioitsijan tulisi olla tiedeyhteisön arvostama dosenttitason tutkija eli hän on ohjannut väitöstutkimuksia ja osoittanut asiantuntemuksensa ilmoittamallaan alueilla (esim. ”laadulliset tutkimusmenetelmät”, ”ongelmaperustainen oppiminen” ja ”oppisopimuskoulutus”) monipuolisen julkaisutoiminnan muodossa. Referoijien nimet julkaistaan vuoden viimeisessä lehdessä, jolloin he saavat näkyvän kiitoksen työstään.

Vuoden 2010 ensimmäisestä numerosta alkaen Ammattikasvatuksen aikakauskirja noudattaa kirjoitustyyliin ja lähteisiin viittaamisen osalta APA -standardia (Publication Manual of the American Psychological Association). APA -standardin valinnalle on useita hyviä perusteluja. Ensinnäkin, sen soveltamiseen on olemassa yksiselitteinen ohjeistus (APA 2005). Toiseksi, se on vuosikymmenten kuluessa muodostunut ihmistieteiden kansainväliseksi ”de facto” -standardiksi, jota myös ammattikasvatuksen tutkimuksen kannalta relevantit kansainväliset tiedelehdet (esim. ”Journal of Workplace Learning” ja ”Learning and Instruction”) käyttävät. Kolmanneksi, tutkijoiden julkaisukynnys Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa kohtaan madaltuu, koska heidän ei tätä lehteä varten tarvitse erikseen editoida lähdeluetteloaan.

APA -standardin soveltaminen lähdeviittausten osalta on yksiselitteistä, mutta myös artikkelien kirjoitustyyliin on omat ohjeistuksensa. Erityisen tärkeinä nostan esille tutkimusaineiston ja sen analyysin luotettavuuden arviointiin liittyvät kohdat. Tutkimusaineisto on kuvattava kattavasti, raportista on esimerkiksi käytävä ilmi osallistujien ikä- ja sukupuolijakaumat, tulosten yleistettävyyden populaatioon (kvantitatiiviset menetelmät) ja osallistujien edustavuus (kvalitatiiviset menetelmät). Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettävät menetelmät ja itse menetelmän käyttöprosessi on avattava lukijalle ja valitun lähestymistavan soveltuvuutta tutkittavan ilmiön tarkasteluun on pohdittava. Tulokset on esitettävä yleisen tieteellisen käytännön mukaisesti, esimerkiksi keskiarvon yhteydessä on ilmoitettava keskihajonta ja laadullisen aineiston yhteenvedossa luokkien frekvenssit on ilmoitettava prosenttien lisäksi. Tutkimustulosten luotettavuus ja lukijan mahdollisuus tulkita niitä tutkijan tarkoittamalla tavalla on ensiarvoisen tärkeää, koska niiden perusteella annetaan kentällä tapahtuvan ammattikasvatuksen toteuttamiseen liittyviä suosituksia.

Artikkelikäsitteisiin tulee sisällyttää vuoden 2010 ensimmäisestä numerosta alkaen 120 – 200 sanan mittainen abstrakti sekä kolmesta viiteen avainsanaa.

Hyvää tieteellistä käytäntöä kohtaan osoitettu piittaamattomuus ja suoranainen vilppi näyttävät viime vuosina lisääntyneen niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. Ammattikasvatuksen aikakauskirja toteuttaa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemia suosituksia hyvän tieteellisen käytännön ja sen loukkausten käsittelyn suhteen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002). Näitä suosituksia vastaan rikkova artikkeli jätetään luonnollisesti julkaisematta lehdessämme.

Nyt kun teesit on naulattu toimituksen oveen, on aika siirtää katse käsillä olevan juhlanumeron artikkeleihin. Ensimmäinen kirjoittaja, Tomi Järvinen, tarkastelee teoreettisessa artikkelissaan voimaantumisen arvioinnin haasteita. Hän esittelee voimaantumisen arvioinnin mahdollisia käyttökelpoisia indikaattoreita niin yksilö- kuin organisaatiotasolla ja arvioi niillä tapahtuvan arvioinnin keskeisiä haasteita.

Toisessa artikkelissa Erkki Nevanperä ja Juha Kansikas vertailevat toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintentioneita Suomessa ja Puolassa. Tutkimusasetelma on empiirinen, kyselylomakkeella on kerätty kahdesta maasta yhteensä 164 havaintoa lukioikäisiltä nuorilta. Tutkijat päätyvät oletukseen, että puolalaisten nuorten yrittäjyystoiminnan käynnistämiseen liittyvä tahtotila on korkeammalla tasolla kuin suomalaisten nuorten.

Kari Korpelainen, Petri Nokelainen ja Pekka Ruohotie esittelevät kolmannessa artikkelissa laadulliseen empiiriseen aineistoon tukeutuen ammatilliseksi huippuosajaksi kasvamiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen kohderyhmä koostui ammattitaidon maailmanmestaruuskilpailuihin osallistuneista nuorista sekä heidän vanhemmistaan ja valmentajistaan ($n = 31$). Tutkimusmenetelmänä oli strukturoitu teemahaastattelu ja sen pohjalta tehty sisällön analyysi. Tulokset osoittivat että ammatilliselle huippuosajalle lajista riippumattomia ominaisuuksia ovat menestymisen halu, paineensietokyky, ammattitaito ja yhteistyökyky.

Neljäs artikkeli on Eija Kyrönlahden, Ritva Kuoppamäen ja Raija Tolosen kirjoittama. He tutkivat laadullisen empiirisen aineiston avulla, miten henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat liittyvät itsesäätelyvalmiuksien kehittymiseen. Aineisto koostui työterveyshuollon erikoistumisopinnoissa opiskelleiden terveydenhoitajien henkilökohtaisista opiskelusuunnitelmista ($n = 17$), jotka analysoitiin sisällön analyysillä. Yksi keskeinen tutkimustulos on se, että henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat auttavat käynnistämään oppijoiden itsesäätelyvalmiuksien kehittymisen.

Petri Nokelainen

Lähteet

APA. 2001. Publication Manual of the American Psychological Association. Viides painos. Washington, DC: American Psychological Association.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavilla sähköisenä dokumenttina: <http://www.tenk.fi/HTK/htkfi.pdf>.

Ammattikasvatuksen aikakauskirjan 1/2009
referee-lukijoina ovat toimineet:

Dosentti Matti Koiranen

Erikoistutkija Kari Korpelainen

Professori Pekka Ruohotie

Voimaantumisen (empowerment) arvioinnin haasteita

Tomi Järvinen

Kehitysyhteistyökonsultti, FT

Valetudo Consulting

valetudo.consulting@gmail.com

Artikkeli on käynyt läpi referee-menettelyn.

Voimaantuminen (empowerment) on käsitteenä moniulotteinen ja vaikeasti määriteltävä. Englanninkielistä sanaa *empowerment* käytetään niin mystisten henkilökohtaisten kokemusten kuin vakavasti otettavien tieteellisten tutkimusten yhteyksissä (Dewettinck et al. 2003; Herrenkohl et al. 1999; Järvinen 2007; Siitonen 1999). *Empowerment*-sanan ja -käsitteen suomenkieliseksi vastineiksi on esitetty mm. voimaantumista, voimaannuttamista, valtuuttamista, valtauttamista ja voimistamista (Siitonen 1999, 82-90). Tässä yhteydessä englanninkielisen termin vastineena käytetään voimaantumista. Voimaantumisen käsitteeseen sisältyy kaksi pääulottuvuutta. Yhtäältä se on henkilökohtainen prosessi johon liittyy kognitiivisia, affektiivisia ja konatiivisia prosesseja (Järvinen 2007; Siitonen 1999; Bearisto & Ruohotie 2003). Toisaalta voi-

maantumiseen liittyy sosiaalinen aspekti (Kuokkanen 2003; Siitonen 1999). Voimaantumisen sosiaaliset ulottuvuudet konkretisoituvat ryhmissä, organisaatioissa ja yhteisöissä (Argyris 1998; Eklund 1999; Herrenkohl et al. 1999; Kuokkanen 2003). Näyttääkin siltä, että teoreettinen voimaantumisen tarkastelu puhtaasti yksilön sisäisenä voiman tunteena, psykologisena ja konatiivisena tilana, valottaa ilmiötä yksipuolisesti. Käytännössä voimaantumista on tarkasteltava sosiaalisena ilmiönä, koska voimaantunut ihminen toimii sosiaalisissa verkostoissa ja voimaantumetta koetaan suhteessa niihin.

Voimaantumisen teoreettinen tarkastelu ja käsitteen määrittely on siis varsin hankalaa. Käsite on siitä huolimatta vakiintumassa sosiologisen, kasvatustieteellisen ja psykologisen tutkimuksen yhdeksi avainkäsitteeksi. Näin on myös niillä tieteenaloilla, joiden tutkimusintressit sivuavat tavalla tai toisella organisaatioita ja

yhteisöjä. Niitä ovat esim. kauppa- ja hallintotieteet sekä kehitysmaatutkimus. Voimaantuminen on myös vakiinnuttanut asemansa maailman taloudellista ja yhteiskunnallista kehitystä käsittelevissä teoksissa, poliittisissa linjauksissa ja tutkimuksissa, joita tuottavat esimerkiksi Yhdistyneet kansakunnat alajärjestöineen ja Maailman pankki (Nayaran 2002; Järvinen 2007). Tämän kehityksen myötä voimaantumista puhutaan yhä enemmän organisaatioita ja kehitysyhteistyötä käsittelevässä kirjallisuudessa. Voimaantumista kuvaavan teoreettisen pohdinnan ja sen soveltamisen rinnalle on noussut tarve kehittää luotettavia mittareita. Tässä artikkelissa paneudutaan tekijöihin, jotka on hyvä huomioida voimaantumista mitattaessa ja arvioitaessa. Aiheeseen pureudutaan ensin yksilötasolla. Yksilötason tarkastelun jälkeen ilmiötä tarkastellaan organisaatioiden ja yhteisöjen konteksteissa.

Voimaantumisen indikaattoreita yksilötasolla

Kun tarkastellaan yksilöä ja voimaantumista, tutkijat ovat tunnistaneet joukon tekijöitä, jotka indikoivat voimaantumista. Yksittäisenä tekijänä mikään niistä ei ole riittävä kuvaamaan voimaantunutta henkilöä. Sisäinen voimantunne syntyy usean tekijän dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus katalysoi tai ehkäisee sisäisen voimantunteen syntyä (Siitonen 1999). Voimaantumisen osatekijöitä on tunnistettu kymmeniä ja niitä on luokiteltu eri tavoin riippuen tutkimusintresseistä ja tutkimusympäristöistä. Beirsto (2000) on luokitellut voimaantumista indikoivat tekijät konatiivisiksi, kognitiivisiksi ja affektiivisiksi. Ne ja niitä tarkemmin määrittävät tekijät on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Voimaantumisen kognitiiviset, konatiiviset ja affektiiviset indikaattorit Beairston mukaan.

Kognitiiviset tekijät	Tieto
	Ymmärrys
	Ajattelukyky
	Näkemys (tiedon perusteella)
	Kyky hallita sisäisiä kognitiivisia prosesseja
Konatiiviset tekijät	Itsesäätely
	Päätäväisyys
	Halu oppia
	Itsearviokyky
	Motivaation hallintakyky
	Päämäärätietoisuus
	Tehokkuususkomukset
Affektiiviset tekijät	Uteliaisuus
	Rehellisyys
	Optimismi
	Rohkeus

Beairston näkemyksen perusteella, yksilön voimaantumista arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota yksilön kykyyn ymmärtää omia sisäisiä prosessejaan sekä ympäristön mekanismeja ja siinä esiintyvien ilmiöiden syy ja seuraus -suhteita. Esimerkiksi kehitysyhteistyökontekstissa tämä voisi tarkoittaa yksilön kykyä muodostaa näkemys köyhyyttä synnyttävistä ja ylläpitävistä osatekijöistä sekä hahmottaa ratkaisumalleja tilanteen muuttamiseksi. Yleistäen voidaan ajatella, että voimaantunut yksilö hahmottaa oman elämäntilanteensa syy ja seuraus -suhteita ja kykenee arvioimaan vaihtoehtoisia toimintatapoja. Tämä edellyttää riittävää faktuaalista tietoa. Tieto on voitu hankkia formaaleista tai informaaleista lähteistä. Tieto ei kui-

tenkaan itsessään voimautta. Sen perusteella on kyettävä tuottamaan ratkaisumalleja tai vaihtoehtoisia toimintatapoja.

Konatiiviset tekijät liittyvät yksilön motivaatioon ja tahtoon. Voimaantunut yksilö kykenee ylläpitämään motivaatiota vaikeissakin olosuhteissa. Hän asettaa itselleen selkeitä päämääriä ja jatkaa niiden tavoittelua hankaluuksista huolimatta. Voimaantuneella yksilöllä on kyky tarkastella ja ainakin tietysti määrin hallita motivaatiotaan. Voimaantuminen ei ilmene ainoastaan onnistumisten ja tavoitteiden saavuttamisten yhteyksissä. Se liittyy myös rakentaviin käyttäytymismalleihin epäonnistumisten sattuessa ja epäsuotuisien olosuhteiden vallitessa (Adams 1996;

Fetterman 2001; Järvinen 2007). Siksi voimaantumista mittaavan instrumentin on kyettävä erottamaan voimaantumisen indikaattorit silloinkin, kun tavoitteissa on (väliaikaisesti) epäonnistuttu tai tulokset (ulkoiset indikaattorit) eivät välttämättä puhu voimaantumisen puolesta. Voimaantumisen konatiivisen aspektin mittaamista hankaloittaa motivaation ja tahdon vaikea erotettavuus. Tahtoon liittyvien prosessien mittaaminen edellyttää pitkän aikavälin tarkastelua. Motivaatiota on helpompi kartoittaa nykyhetkessä. Konatiivisia tekijöitä mitattaessa instrumentin on sisällettävä asioita, jotka mittaavat sekä motivaatiota (esim. tuntemuksia, ajatuksia, halua) että tahtoa (esim. epävarmuuden sietämistä, ajan uhraamista tavoitteen hyväksi, taloudellista panostusta).

Beairsto mainitsee voimaantuneen yksilön affektiivisista indikaattoreista uteliaisuuden, rehellisyyden, optimismin ja rohkeuden. Kuokkasen (2003) kuvaamista voimaantuneen sairaanhoitajan ominaisuuksista voisi affektiivisiksi luokitella luovuuden, avarakatseisuuden, tulevaisuusorientaation ja innostuneisuuden. Hänen hahmottamassaan profiilissa on näiden ja muiden affektiivisten ominaisuuksien lisäksi mainittu mm. sellaiset tekijät kuin sosiaalisuus, toisten kunnioittaminen, sosiaalinen vastuu, joustavuus (sosiaalisessa kanssakäymisessä) ja vastuuntunto. Ne täydentävät Beairston pohdintaa ominaisuuksilla, joiden kautta sisäiset prosessit ja sisäinen voimantunne kanavoituvat toiminnaksi. Voimaantumista mitattaessa juuri sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät ominaisuudet ovat niitä, jotka tunnistetaan helpoimmin. Tämä helpottaa arviointi-instrumentin rakentamista. Jotkut Beairston ja Kuokkasen mainitsemista indikaattoreista ovat erittäin vaikeasti mitattavia. Yleensä arviointityökaluina käytetään kyselylomakkeita ja haastatteluja. Miten näiden työkalujen avulla voidaan

luotettavasti mitata vaikkapa uteliaisuutta, innovatiivisuutta, rehellisyyttä ja avarakatseisuutta?

Voimaantumisen arvioinnin keskeisiä haasteita yksilötasolla

Ekhäpä haastavinta voimaantumisen yksilötason mittaamisessa on sisäisen voimantunteen intiimiys. Sisäisiä prosesseja voidaan toki hahmotata ja kuvata lukuisin menetelmin. Esimerkiksi fenomenologinen tutkimusote pyrkii tavoittamaan yksilön oman kokemuksen tietystä ilmiöstä. Voimaantumisen mittaamisen ja tulosten siirrettävyyden kannalta pelkkä kokemus omasta voimaantumisesta ei ole kuitenkaan riittävä. Kärjistäen voidaan siis ajatella, että yksittäisellä henkilöllä saattaa olla itsestään käsitys voimaantuneena yksilönä, vaikka hän ei kykenekään osoittamaan mitään konkreettista väitteensä tueksi. Voimaantuminen ei ole rässä tapauksessa objektiivisesti todennettavissa ulkopuolisen arvioijan toimesta. Tässä yhteydessä on kuitenkin hyvä muistaa, että esim. Banduran (1997) mukaan henkilön käsitykset (kokemus) omista kyvyistään vaikuttavat myönteisellä tavalla hänen suorituksiinsa, vaikka ne eivät olisikaan realistisia.

Voimaantumisen indikaattoreita organisaatioissa

Kuten edellä todettiin, voimaantuminen on hyvin henkilökohtainen ilmiö, joka kuitenkin tapahtuu aina sosiaalisessa kontekstissa (Siitonen 1999). Juuri tämä tekee ilmiön tarkastelun organisaatioissa mielekkääksi ja esimerkiksi johtamisen kannalta hyödylliseksi. Voimaantumisen tarkastelu organisaatioissa ei ole yksinkertaista, koska siihen liittyy sekä yksilöllisiä että kollektiivisiä аспекtejä. Se, missä määrin yksilön sisäinen voimantunne pääsee kanavoitumaan toiminnaksi,

määräytyy jossakin määrin organisaation rakenteiden ja siinä vallitsevan voimaantumista katalysoivan ilmapiirin perusteella (Beairsto & Ruohotie 2003; Järvinen 2007; Ruohotie & Nokelainen 2000; Siitonen 1999). Voimaantumisen tutkijat eivät ole yksimielisiä siitä, miten mielekästä on puhua voimaantuneesta organisaatiosta. Toisin sanoen voidaan kollektiivista

puhua mielekkäästi voimaantuneena entiteettinä vai ei? Samankaltaista keskustelua on käyty myös esim. organisaation oppimisesta ja kollektiivisista tehokkuususkomuksista (Argyris & Schön 1996; Bandura 1997). Järvinen (2007, 200) on omassa väitöstutkimuksessaan esittänyt, että voimaantunutta organisaatiota määrittävät taulukossa 2 esitetyt tekijät.

Taulukko 2. Voimaantuneen organisaation tunnusmerkit.

Autonomia	Päämäärätietoisuus
	Vastuullisuus
	Riskinottokyky
	Riippumattomuus (henkisen ja taloudellisen riippuvuus-suhteen vastakohta)
Relevanssi	Toimintaympäristöön sopeutuminen
	Yhteisötietoisuus
	Osallistava toimintakulttuuri
	Kokonaisvaltainen toimintatapa (esim. muidenkin kuin liiketaloudellisten näkökulmien huomioiminen toiminnassa)
Verkostoituminen	Keskinäisten myönteisten riippuvuussuhteiden ymmärtäminen muihin sidosryhmiin nähden
	Jäsentynyt identiteetti
Toimintakyky	Tehtävän kannalta oleelliset kompetenssit
	Riittävä informaatio toiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi
	Riittävät henkilö- ja talousresurssit
Reflektiivisyys	Itsearviointikyky
	Kyky arvioida toiminnan periaatteita ja arvoja
Vaikuttavuus	Kyky laajentua
	Kyky vaikuttaa toimintaympäristöön

Taulukossa 2. esitetyt ominaisuudet voivat toimia lähtökohtina organisaation voimaantumista arvioitaessa. Päämäärä-

tietoisuuden indikaattoreina voidaan käyttää olemassa olevia kirjattuja strategioita ja muita johtamisen työvälineitä, jotka osoit-

tavat, että organisaation lyhyen ja pitkän tähtäimen päämääriä on systemaattisesti mietitty. Voimaantumisen kannalta on oleellista varmistaa, että yksittäiset organisaation jäsenet kykenevät hahmottamaan oman tehtävänsä organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Tämä on sitoutumisen edellytys. Voimaantumista arvioitaessa on myös analysoitava, onko organisaatio riittävän itsenäinen päämääriensä asettamisessa. Toisin sanoen ohjaavatko organisaation toimintaa sen omat päämäärät ja resurssit vai ulkoiset tekijät? Voimaantunutta organisaatiota määrittää myös sen kyky ottaa riskejä. Riskien ottaminen on oleellista toiminnan kehittämiseksi.

Voimaantuneen organisaation relevanssilla tarkoitetaan sen suhdetta toimintaympäristöön. Voimaantuneen organisaation toiminta on niin vakiintunutta ja päämäärätietoista, että sidosryhmien tai asiakaskunnan osallistaminen toimintaa koskeviin päätöksiin ei uhkaa sen autonomiaa. Organisaatio on kypsä vastaanottamaan sellaisia ulkopuolisia vaikutteita, jotka edistävät sen toimintaa ja tekevät toiminnasta ympäristön kannalta tarkoituksenmukaista. Sen ja toimintaympäristön suhde muodostuu osallistamisen kautta vastavuoroiseksi. Tätä näkökulmaa arvioitaessa on voimaantumista kartoittavaan instrumenttiin sisällytettävä osio, joka kartoittaa ympäristön näkemyksiä organisaatiosta. Näkemysten validiutta voidaan lisätä pyytämällä informantteja tuottamaan konkreettisia esimerkkejä näkemystensä tueksi.

Verkostoituminen on yksi voimaantuneen organisaation indikaattoreista. Verkostoituminen on päivän muotisana ja -ilmiö. Organisaation voimaantumisen kannalta sen hyödyt eivät ole aina yksiselitteisiä (Järvinen 2007). Voimaantumista arvioitaessa verkostojen määrä ei ole kaikkein oleellisin tekijä. Tärkeämpää on sel-

vittää missä määrin verkostot rikastuttavat organisaation toimintaa ja kuinka hyödyllisiä ne ovat toiminnan käytäntöjen kehittämässä. Verkostoissa toimimista on myös arvioitava käytettävissä olevan aika-, henkilö- ja talousresurssien kannalta. Voimaantuneella organisaatiolla on oma lisäarvonsa annettavana niihin verkostoihin, joissa se aktiivisesti toimii. Voimaantumisen kannalta merkittävä verkostoituminen on siis kaksisuuntaista.

Voimaantuneella organisaatiolla on riittävä kapasiteetti. Kapasiteetti muodostuu ydintoimintojen kannalta riittävästä kompetensseista, riittävästä informaation hankinnasta ja kyvystä soveltaa sitä toimintaan sekä toimintaan suhteutetuista talous- ja henkilöresursseista. Voimaantumista arvioitaessa kapasiteettia voidaan kartoittaa henkilöstön omien mielikuvien ja tuntemusten kautta sekä sidosryhmien näkemyksiä analysoimalla. Henkilöstön kouluttautumisen mahdollistaminen ja kirjaaminen työ sopimukseen indikoivat pyrkimyksistä vahvistaa ja lisätä toimintakapasiteettia. Henkilö- ja talousresurssit on arvioitava toiminnan laajuuteen ja tarkoitukseen suhteutettuina. Liikevaihdon tai toiminnan määrä ei välttämättä korreloi voimaantumisen kanssa. Jos toimintojen ylläpitäminen vaatii kohtuuttomia ulkopuolisia resurssit, voimaantumisen kannalta oleelliset autonomia ja itsenäinen tavoitteiden asettaminen vaarantuvat. Toisaalta ulkopuoliset resurssit oikein käytettyinä mahdollistavat toiminnan kehittämisen ja vaikuttavuuden lisäämisen.

Voimaantuneella organisaatiolla on kyky tarkastella omaa toimintaansa ja toimintaperiaatteitaan kriittisesti. Toimintaa ohjaavat ensisijaisesti arvot ja periaatteet sekä niiden pohjalta asetetut strategiat ja tavoitteet. Voimaantumista arvioitaessa mittari on rakennettava niin, että se kykenee osoittamaan missä määrin työntekijä

ymmärtää organisaation toiminnan taustalla olevia periaatteita ja kokee ne omien arvojensa mukaisiksi. Arvojen mukainen työ on sitouttava tekijä. Kriittiseen oman toiminnan tarkasteluun liittyy myös jatkuva toimintojen seuranta ja arviointi. Systemaattiset monitorointi- ja evaluaatiojärjestelmät indikoivat organisaation halua tarkastella toimintaansa kriittisesti. Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että toiminnan kriittinen seuranta ja arviointi voimaantavat vain, jos niiden tuottamaa informaatiota sovelletaan ja organisaatiossa sitoudutaan kehittämään toimintoja sen valossa.

Voimaantunut organisaatio laajentaa hallitusti toimintaansa ja vaikuttaa toimintaympäristöönsä. Laajentumista ja vaikuttavuutta voi arvioida esimerkiksi raporttien perusteella. Mikäli organisaatiolla on kirjalliseen muotoon saatettu strategia ja/tai tavoitteet, niiden tarkastelu antaa viitteitä laajentumispyrkimyksistä. Voimaantumisen kannalta on oleellista tarkastella laajentumista ja tavoitteita suhteessa resursseihin. Tässä yhteydessä on hyvä kartoittaa myös työntekijöiden näkemyksiä laajentumispyrkimyksistä työn kuormittavuuden kannalta. Liian nopea toiminnan kasvu saattaa hallitsemattomana kääntyä voimaantumista vastaan. Voimaantunut organisaatio vaikuttaa myönteisesti toimintaympäristöönsä. Voimaantumista arvioidessa on siksi kartoitettava sidosryhmien käsityksiä niistä muutoksista, jotka ovat tapahtuneet arvioinnin kohteena olevan organisaation kautta.

Voimaantuneen organisaation tunnusmerkistöön kuuluvat myös huolellinen rekrytointi, henkilöstön kapasiteetin suunnitelmallinen vahvistaminen, organisaation arvojen ylläpitäminen ja onnistumisista palkitseminen. Voimaantunut organisaatio tuntee omat resurssinsa ja kasvaa ensisijaisesti niiden varassa. Se haastaa

jatkuvasti omaa henkilökuntaansa kehittämään itseään ja asettamaan omia tavoitteita organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Voimaantuneen organisaation henkilöstön sitoutuminen kasvaa selkeästä tehtävänjaosta, osallistamisesta tavoitteiden asetteluun, henkilöstön välisestä avoimesta dialogista ja kannustavasta ilmapiiristä. Kannustava ilmapiiri tukee innovaatioita, sallii yrityksiä ja erehdyksiä sekä kunnioittaa erilaisuutta. Johtajuudella on merkittävä rooli näiden voimaantumista tukevien tekijöiden suunnittelussa ja ylläpitämisessä. Yksittäisinä tekijöinä ne eivät takaa voimaantumista. Ne ovat kuitenkin merkittäviä voimaantumisen mahdollistajia ja siinä mielessä valideja indikaattoreita voimaantumista arvioitaessa (Beairsto & Ruohotie 2003; Eklund 1999; Fetterman 2001; Järvinen 2007; Siitonen 1999).

Voimaantumisen arvioinnin keskeiset haasteet organisaatioissa

Organisaation voimaantumista arvioitaessa keskeisimpiä haasteita on yksilön ja organisaation suhde. Missä määrin yksilön käsitykset omasta ja organisaation voimaantumiseen liittyvistä tekijöistä edustavat koko organisaatiota? Sen luotettava arviointi edellyttää huolellista kysymysten muotoilua, vastausten monikerroksista analyysiä ja riippumattomien ulkoisten indikaattoreiden tunnistamista. Voimaantumista arvioivan tutkijan on siis kyettävä määrittämään ne ulkoiset tekijät, jotka edustavat organisaation voimaantumista. Tekijöiden tunnistaminen ei ole välttämättä kovinkaan yksiselitteistä. Esimerkkinä voitaisiin käyttää vaikkapa kauppaketjun laajentumista. Uusien liikkeiden avaaminen voidaan helposti mieltää voimaantumisen indikaattoriksi. Tosiasiassa se lienee validi voimaantumisen indikaattori vasta silloin, kun laajentuminen on järkevässä suhteessa

käytettävissä oleviin resursseihin ja laajentumisen perustana oleva toiminta on riittävän kestävä ja vakiintunutta.

Voimaantumisen indikaattoreita yhteisössä

Voimaantumiseen on yhteisötasolla liitetty sellaisia käsitteitä kuin tietoisuuden lisääminen (awareness raising), puolestapuhuminen (advocacy), ihmisoikeuksien puolustaminen, demokratian vahvistaminen ja vaikuttaminen (Adams 1996; Eklund 1999). NORADin (1999) voimaantumisen kartoitukseen tarkoitettujen ohjeistuksen mukaan voimaantumisen indikaattoreita ovat valta tehdä päätöksiä, mahdollisuus saada oma tai yhteisön ääni kuuluviin, kyky saada asioita poliittiselle agendalle, kyky neuvotella ”neuvottelemattomista” asioista sekä uskallus kyseenalaistaa vanhoja toimintatapoja ja vallitsevasta kulttuurista nousevia tapoja. Voimaantumista arvioidaan tällöin yhteisöjen ja niitä ympäröivän laajemman yhteiskunnan vuorovaikutuksen perusteella. Edellä todettiin, että organisaatio voi mahdollistaa tai tukahduttaa yksilön sisäistä voimantunnetta. Samalla tavoin ajatellaan, että yhteiskunnassa vallitseva ilmapiiri, asenteet, kulttuuri ja lainsäädäntö voivat katalysoida tai estää voimaantumista yhteisöissä.

Voimaantumisen arvioinnin keskeiset haasteet yhteisöissä

Voimaantumisen mittaaminen yhteisöissä erittäin haasteellista. Ensinnäkin on varsin hankalaa määritellä, missä määrin yhteisöt toimivat kollektiivina ja missä määrin yksilöt toimivat yhteisöistä riippumatta itseohjautuvasti. Miten voidaan luotettavasti mitata kulttuurin ja vallitsevan yhteiskunnallisen ilmapiirin vaikutusta yksilöihin ja yhteisöihin? Yhteiskunnallisilla tekijöillä,

kuten mahdollistavalla lainsäädännöllä, voi olettaa olevan katalysoiva tai ainakin mahdollistava vaikutus yhteisöjen voimaantumiseen (Siitonen 1999). Toisaalta voimaantuminen ilmenee tilanteissa, joissa vallitsevat ympäristötekijät eivät ole välttämättä suotuisia. Voimaantunut yksilö, organisaatio tai yhteisö ikään kuin ohittaa voimaantumista tukahduttavat tekijät (Beirsto 2000; Eklund 1999; Erben et al. 1999; Järvinen 2007). Voimaantumisen yhteisöllistä ulottuvuutta arvioitaessa voidaan perustellusti kiinnittää huomiota siihen, ovatko yhteisöt kyenneet vaikuttamaan lainsäädäntöön, kansalaisaktiivisuuden lisääntymiseen, yhteisön järjestäytymiseen sekä kollektiiviseen kykyyn tunnistaa ongelmia, asettaa yhteisiä tavoitteita ja mobilisoida yksilöitä toimimaan yhteisen edun puolesta.

Loppupäätelmiä

Yksilötason voimaantumista arvioitaessa suurimmat haasteet liittyvät siihen, miten henkilön omat käsitykset kyvystään, mahdollisuuksistaan ja suorituksistaan vastaavat todellisuutta. Siksi arviointiin käytettyyn instrumenttiin on mahdollisuuksien mukaan integroitava osioita, joiden avulla omat voimaantumiseen liittyvät tuntemukset ja käsitykset voi konkretisoida. Yksilön voimaantumista mitattaessa kannattaa kiinnittää huomio erityisesti innovatiivisuuteen, riskinotto- ja sietokykyyn, epäonnistumisen hallintaan, tulevaisuusorientaatioon ja kykyyn hahmottaa vaihtoehtoisia toimintamalleja. Sisäinen voimantunne ei synny pelkästään näiden ominaisuuksien perusteella. Ne ovat kuitenkin sellaisia voimaantumiseen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä, joita on erityisen vaikea arvioida ja tunnistaa.

Organisaation voimaantumista arvioitaessa indikaattoreina voidaan käyttää organisaation tuottamia materiaaleja. Näitä

ovat esimerkiksi raportit, suunnitelmat, strategiat ja budjetit. Merkittävimpiä organisaation voimaantumista indikoivia tekijöitä ovat viitteet riskinotto- ja hallintakyvystä, suunnitelmallisuudesta, myönteisestä vaikutuksesta ympäristöön, kyky kehittää omaa toimintaa kriittisen arvioinnin kautta ja toiminnan tarkoituksenmukaisuus ympäristöön nähden. Näiden tekijöiden lisäksi voimaantuneessa organisaatiossa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista, pyritään kasvuun ensisijaisesti olemassa olevien resurssien puitteissa, haastetaan tavoitteiden mukaiseen kasvuun sekä sitoudutaan organisaation arvoihin ja päämääriin. Näitä ominaisuuksia on kartoitettava organisaation tuottaman datan lisäksi henkilöstön ja toimintaan vaikuttavien sidosryhmien näkökulmista.

Yksilöt ja organisaatiot ovat aina vuorovaikutuksessa toimintaympäristönsä kanssa. Siksi voimaantumista indikoivat myös yksilöiden, organisaatioiden ja yhteisöjen väliset suhteet. Yhteisöt puolestaan liittyvät laajempaan yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen, jossa vallitseva ilmapiiri ja muut tekijät, kuten lainsäädäntö, joko katalysoivat tai ehkäisevät yksilöllistä ja kollektiivista voimantunnetta. Voimaantumista arvioitaessa on siis analysoitava niitä käsityksiä, joita yksilöillä tai organisaation henkilökunnalla on oman toiminnan vaikutuksesta ympäristöön ja päinvaltoin.

Lähteet

Adams, R. 1996. *Social Work and Empowerment*. London: Macmillan Press Ltd.

Argyris, C. 1998. Empowerment: The emperor's new clothes. *Harvard Business Review*. Vol. 76. No. 3, 93-105.

Argyris, C. & Schön, D. A. 1996. *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Reading, MA: Addison-Wesley Longman.

Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. 8th printing. New York, NY: W. H. Freeman and Company.

Beairsto, B. 2000. What Does It Take to Be a Lifelong Learner? In B. Beairsto & P. Ruohotie (Eds.) *Empowering Teachers as Lifelong Learners*. University of Tampere. Research Centre for Vocational Education.

Beairsto, B. & Ruohotie, P. 2003. Empowering Professionals as Lifelong Learners. In B. Beairsto, M. Klein & P. Ruohotie (Eds.) *Professional Learning and Leadership*. University of Tampere: Research Centre for Vocational Education and Training.

Dewettinck, K., Singh, J. & Buyens, D. 2003. Psychological Empowerment in the Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work Outcomes. Working Paper 2003/210. *Faculteit Economie. Universiteit Gent*.

Eklund, L. 1999. *From Citizen Participation Towards Community Empowerment*. University of Tampere. School of Public Health. *Acta Universitatis Tamperensis* 704.

Erben, R., Franzkowiak, P. & Wenzel, E. 1999. People empowerment vs. social capital. From health promotion to social marketing. *Health Promotion Journal of Australia*. Vol. 9. No. 3, 179-182.

Fetterman, D. M. 2001. *Foundations of Empowerment Evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Herrenkohl, R. C., Judson, G. T. & Heffner, J. A. 1999. Defining and measuring employee empowerment. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 35. No. 3, 373-389.

Järvinen, T. 2007. Empowerment - A Challenge of Non-Governmental Organizations in Development Cooperation Partnerships. University of Tampere. Department of Education. *Acta Universitatis Tamperensis* 1244.

Kuokkanen, L. 2003. *Nurse Empowerment: A model of Individual and Environmental Factors*. University of Turku. Department of Nursing Studies. *Annales Universitatis Turkuensis* D 558.

Nayaran, D. (Ed.). 2002. *Empowerment and*

Poverty Reduction: A sourcebook. Washington: The World Bank.

Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2003. Common Components between Dimensions of Growth oriented Atmosphere and Empowerment. In Proceedings of International Research on Work and Learning (RWL) Conference. Tampere, 176-185.

Ruohotie P. & Nokelainen, P. 2000. Beyond the Growth-oriented Atmosphere. In B. Beirsto. & P. Ruohotie. (Eds.) *Empowering Teachers as Lifelong Learners*. University of Tampere. Research Centre for Vocational Education.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Oulun opettajankoulutuslaitos. Acta Universitatis Ouluensis E 37.

Toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintentiot- Tutkimus kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen kontekstissa

Erkki Nevanpera
Lukion rehtori/sivistystoimenjohtaja,
FT
Teuvan lukio
erkki.nevanpera@teuva.fi

Juha Kansikas
Professori (ma), KTT, FM
Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden
tiedekunta
juha.kansikas@econ.jyu.fi

Artikkeli on käynyt läpi refereemennettelyn.

Yrittäjyysintentiolla on aikaisemmin selitetty uuden liiketoiminnan ja yritystoiminnan syntyä. Aie perustaa yritys ei kuitenkaan synnytä yksin uusia yrityksiä, koska intentio ei välttämättä johda toimintaan. Yrittäjäksi valikoituminen tapahtuu vuosien työn, kokemusten ja oppimisen

kautta. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että yrittäjyysintentio on korkeampi toisen asteen opiskelijoiden keskuudessa Puolassa kuin Suomessa. Eroja kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen kehittämisen osalta edustavat erityisesti ammattitaidon kehittäminen yrityksen perustamiseksi, liiketoimintamahdollisuuksien aktiivinen etsintä ja yhteistyökumppanien etsintä liiketoiminnan käynnistämiseksi.

Johdanto

Tässä tutkimuksessa analysoidaan empiirisen tutkimusaineiston avulla, mitä eroja Etelä-Puolan Cieszynin kaupungin Kopernikus-lukion ja Evan kelisen lukion opiskelijoiden yrittäjätentioissa on keskinäisenä vertailuna sekä suomalaisen Teuvan lukion opiskelijoiden yrittäjätentioihin verrattuna. Tutkimus tuottaa vertailevaa tietoa kahdesta eri maasta yrittäjyysintentiona.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä millainen yrittäjäröoli nuoria mahdollisesti kiinnostaa tulevaisuudessa ja millaiset heidän yrittäjätentioaikomuksensa ovat 1-2 vuoden kuluttua opiskelun päättymisestä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että muutos aikaansaa yrittäjyyttä (ks. esim. Kyrö 1997; Havusela 1999). Sen vuoksi on valittu kansainvälisen vertailun kohteeksi Puola, joka on muuttunut 1990-luvulla suunnitelmataloudesta markkinatalouteen ja omistajayrittäjyyteen. Tutkimus kehittää käytännössä pedagogisia ratkaisuita, koska Teuvan lukiolla on ollut useiden vuosien ajan ystävyyskuntatoiminnan kautta opiskelijavaihtoa Etelä-Puolassa olevan Kopernikus-lukion kanssa.

Puolassa on tilastojen mukaan runsas yritys-kanta, joka on syntynyt pääosin 1990-luvulla maan siirryttyä kollektiivitaloudesta markkinatalouteen. Puola on poliittisesti, uskonnollisesti ja kulttuurillisesti erilainen valtio Suomeen verrattuna. Puola oli pitkään kommunismivallan alaisena, eikä yksityisyrittäjyyttä voinut harjoittaa. Puolassa syntyi paljon yrityksiä 1990-luvun alkupuolella yksityistämisen ja poliittisen muutosten myötä. Maassa haluttiin ottaa vaikutteita lännestä, ja nähtiin että länsimaisuus on esimerkiksi (Pirilä 2004). Puolan viimeaikainen kehitys saattaa heijastua nuorten yrittäjy-

sintentioneihin, jotka ovat tämän tutkimuksen kohteena.

Yrittäjyysintentiona, aikomus ryhtyä yrittäjäksi, heijastuu tietoisella tavoitteen asettelulla ja niiden saavuttamisella. Rohkeus ja pystyvyys toimia yrittäjänä nousevat esiin intention syntyessä. Intention rakentuu yksilön, mutta myös yhteisön ja organisaatioiden havaitsemiin mahdollisuuksiin (Wilson, Kickul & Marlinio 2007, 400-401). Mahdollisuudet vaikuttavat, muuttavat ja heijastavat yrittäjyysintentiona olemassa oloa (Dimov 2007, 578). Yrittäjyysintentiona ei välttämättä johda yrityksen perustamiseen, mutta sitä voidaan pitää edellytyksenä uuden liiketoiminnan kehittämiseksi ja synnylle. Kyseessä on yksilön ajatteluun perustuva tekijä, joka syntyy pitkällä aikavälillä omien kokemusten ja työn kautta. Yrittäjyudessa intentiona voi perustua yritystoiminnan lopettamiseen (Brigham, De Castro & Shepherd 2007, 40-42). Uutta liiketoimintaa synnyttävän intentiona lisäksi yrittäjyudessa voidaankin käsitteellistää luopumisen intentiona, jonka merkitys erityisesti sukupolvenvaihdoksissa ja perustajasukupolven eläköitymisessä korostuu. Tästä huolimatta intentiona liiketoiminnassa on usein nähty pelkästään yrittäjyyttä synnyttävänä voimana.

Yrittäjyyskasvatuksen rooli on nähty intentiona tukevana opiskelijoiden keskuudessa. Tällöin opetukselle ja opettajille on asetettu rooli kannustaa opiskelijoita valikoiden ja valikoituen omaksumaan taitoja ja tietoja, jotka tukisivat tarvittaessa yrittäjyysintentiona kehittymistä (Peterman & Kennedy 2003, 138-139). Yrittäjyyskasvatuksen tehtävänä on ollutkin kehittää ja tukea yrittäjyysintentiona syntymistä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on analysoida sitä, miten yrittäjyysintentiona näkyy toisen asteen opiskelijoiden keskuudessa. Tutkimus perustuu kansainvälisen

yrittäjyyskasvatuksen kontekstiin. Kuten Bell, Callaghan, Demick ja Scharf (2004, 118-119) ovat todenneet, kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen opetuskäytäntöjä voidaan siirtää kulttuurista toiseen lähes sellaisenaan. Heidän tutkimustuloksensa tukee sitä ajatusta, että kansainvälistä yrittäjyyskasvatusta tutkimalla voidaan arvioida opetuskäytänteitä ja opetuksen lähtökohdista yrittäjyyskasvatuksen kehittämiseksi. Tutkimuksen tutkimusongelma on seuraava: ”Mitä eroja on puolalaisten ja suomalaisten eräissä lukioissa opiskelevien nuorten yrittäjyysintentionissa?” Tutkimusongelman kontribuutio on paitsi pedagoginen, myös intention tutkimista kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen kontekstissa edistävä. Yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta vertaileva kansainvälinen aineisto voi lisätä myös kulttuurillisen oppimisen tapoja.

Puolalaisten ja suomalaisten toisen asteen opiskelijoiden muuttuvat kontekstit

Sulkowski (2002, 127-128) näkee, että puolalaisissa organisaatioissa vallitsee tällä hetkellä tasa-arvoinen orientaatio, joka näkyy syndikalistisena suuntauksena ammattijärjestöjen toiminnassa. Sulkowskin mukaan puolalaisissa organisaatioissa on kaksijakoinen suhtautuminen valtaan: toisaalta alistutaan voimakkailla auktoriteeteille, mutta toisaalta auktoriteetteihin kohdistuu epäluottamusta. Puolalaisorganisaatioissa vallitsee tällä perusteella vahva jako ”meihin” (työntekijät) ja ”heihin” (vallankäyttäjien). Tämä saattaa heijastua toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintentioniin perheen, roolimallien ja ympäristön kautta.

Puolalaisten kanssa työskennelleet suomalaiset ovat esittäneet erilaisen johtamiskulttuurin yhtenä suurimmista haasteista ulkomaankomennuksellaan (ks. esim. Laitinen 2002, 367). Johtamisen lisäksi kie-

limuuri ja työskentelytavat ovat mainittu Puolassa toimimisen vaikeuksina (Kalmi 2002, 327, 331). Kalmin (2002) tekemässä tutkimuksessa todettiin toisaalta, että yksikään vastaajista ei pitänyt kulttuuria erittäin esteenä, muut ongelmat kuten asiakkaiden velkaantuneisuus, hyvän liikekumppanin löytämisen vaikeus, lainsäädännön liiketoimintaan vaikuttavat määräykset ja byrokratia olivat kulttuuria suurempia ongelmia.

Krzywiński (Pacek 2006, 87-89) arvioi puolalaista johtamistapaa kilpailukyvnäkökulmasta ja toteaa, että Puolassa tehokas intuitiivinen ja henkilökohtaisiin suhteisiin perustuva päätöksentekotapa on tehoton kansainvälisillä markkinoilla. Yhtenä heikkoutena maailmanmarkkinoilla toimimisessa hän näkee puolalaisten tukeutumisen taidokkaaseen laisaa-reikien hyödyntämiseen. Näin ollen Krzywiński esittää voimakasta kritiikkiä puolalaista liikkeenjohtoa vastaan.

Vertailtaessa tiedonkulun nopeutta suomalais- ja puolalaisvastaajien näkemykset erosivat toisistaan, sillä joidenkin puolalaisten subjektiivinen käsitys oli, että suomalaiset välittivät tietoa odotettua hitaammin. Kulttuuristen ongelma-alueiden kohdalla suomalaisten puheissa nousivat esiin etenkin luottamuspuola. Esimerkiksi suullisen sopimuksen pitäminen ei Puolassa ole niin itsestään selvää kuin Suomessa (Pacek 2006, 87-89).

Erot yrittäjyydessä ja yrittäjyysaktiivisuudessa

Uusien yritysten syntymisellä on kuvattu tutkimuksessa alueen yrittäjämääsyyttä. Puolan yrityksistä lukumääräisesti enää murto-osa on valtion omistuksessa. Vuoden 2002 lopussa Puolassa oli noin 3,5 miljoonaa yritystä, joista 0,06 prosenttia (alle 2000 kpl) oli

valtion omistuksessa. Teollisuusyrityksistä valtio omisti 0,23 prosenttia. Puolan hallitus ilmoitti myös nopeuttavansa yksityistämistä. Tavoitteen saavuttamiseksi Puolan parlamentti (Sejm) hyväksyi toukokuussa 2004 lain, jonka avulla yritystoiminnan perustamista nopeutetaan muun muassa byrokraatiaesteitä poistamalla (Pirilä 2004).

Vuoden 2002 lopussa Puolassa oli 383 000 teollisuusyritystä, joista valtaosa (77 %) oli yksityisten henkilöiden omistamia yrityksiä ja loput joko yksityisiä tai valtionomisteisia yhtiöitä. Vuonna 2002 ulkomaisessa omistuksessa olevia yrityksiä oli teollisuudessa noin 11 000, kasvaen 13 prosenttia edellisvuodesta. Ulkomaisien yritysten osuus oli hieman yli neljännes kaikista yrityksistä. Vuonna 2001 yksityinen sektori tuotti 72 prosenttia teollisuustuotannon lisäarvosta ja työllisti 75 prosenttia teollisuuden työvoimasta. Valmistusteollisuudessa yksityisen sektorin osuus tuotannon lisäarvosta oli 93 prosenttia, mutta vain 13 prosenttia kaivos- ja louhintateollisuudessa ja 9 prosenttia sähkö-, kaasun-, ja vesihuollossa (Pirilä 2004).

Suomen Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2005 Suomessa toimi 236 435 yritystä. Yritysten määrä kasvoi 2 prosenttia edellisvuodesta. Määrä lisääntyi 1990-luvun loppupuoliskolla vuosittain keskimäärin 4 prosenttia. 2000-luvun alkuvuosina yritysten määrän kasvu alentui keskimäärin vajaaseen prosenttiin vuodessa. Vuonna 2004 kasvu nopeutui 2 prosenttiin ja on pysynyt suunnilleen samoissa lukemissa vuonna 2005.

Suomen GEM-tutkimuksen (Arenius, Autio ja Kovalainen 2005) mukaan kokonaisyrittäjyysaktiivisuuden tason (GEM/TEA; % työikäisistä) kehitys Suomessa oli seuraava: vuonna 2000 taso oli 8 prosenttia työikäisistä, vuonna 2001 se nousi 10 prosenttiin, vuonna 2002 se laski jälleen

5 prosenttiin nousten taas vuonna 2003 7 prosenttiin. Vuonna 2004 saavutettiin todella alhainen 4 prosentin yrittäjyysaktiivisuuden taso. Kyseisen Gem 2004-tutkimuksen mukaan miehet ovat Suomessa aktiivisempia oman yrityksen perustamisessa, ja ero on tilastollisesti merkitsevä kaikissa ikäryhmissä. Miesten aktiivisuus yrityksen perustamisessa on korkeimmillaan 25-34-vuotiaana ja naisilla korkein aktiivisuus yrityksen perustamiseen on 35-44-vuotiaana.

Nuorisobarometrin (2004) mukaan nuorten asennoituminen yrittäjyyttä kohtaan on kokonaisuutena arvostava ja yrittäjyyttä pidetään tuottavana mutta vaativana toimintana. Saman tutkimuksen mukaan kuitenkin vain 11 prosenttia nuorista suunnittelee yrityksen perustamista. Toisaalta väitteeseen ”Olisin valmis ryhtymään yrittäjäksi, mikäli keksisin jonkin hyvän liikeidean” vastaa myöntävästi yli puolet (51 %) ja lähes yhtä suuri osa (47 %) hyväksyy väitteen ”Olisin valmis ryhtymään yrittäjäksi, mikäli siihen liittyvät taloudelliset riskit eivät olisi suuria” (Wilska 2007, 26).

Riskit ovat myös eteläisen Etelä-Pohjanmaan, Suupohjan, nuorten suurin este ryhtyä yrittäjiksi. Laitilan (2006) mukaan Suupohjan alueen nuorista 43 prosenttia ei ole kiinnostunut yrittäjyydestä työttömyyden vaihtoehtona. Nuorista 38 prosenttia ilmaisee jonkinlaista kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan. Riskit ovat suurin koettu este (38 %), taloudelliset syyt toiseksi suurin (17 %) ja kolmanneksi suurin este on kokemuksen puute (16 %). Nuorisobarometri (2004) osoittaa, että nuoret, joiden lähiomaisten joukossa on yrittäjiä, eivät myöskään hyväksy yhtä usein väitettä ”En ryhtyisi yrittäjäksi missään olosuhteissa” kuin muut vastaajat. Yrittäjävanhempien lapsista peräti 82 prosenttia on täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteen

kanssa, kun taas osuus niistä, joiden lähiomaisissa ei ole yrittäjiä, on 69 prosenttia (Wilska 2007, 26).

Paakkunainen (2007) on tullut tutkimuksessaan toisenlaiseen tulokseen. Nuorten mielipide on, että ”yrittäjyyttä koskevat asiat eivät ole koulun päiväjärjestyksessä” eli käytännöissä. Kyseessä on hyvin laaja nuorisotutkimusverkoston tekemä valtakunnallinen tutkimus. Opiskelijoilta kysyttiin, rakentaako viimeisen 10-15 vuoden aikana saatu kouluopetus polkuja yrittäjän ammattiin. Miltei puolet (48 %) opiskelijoista oli sitä mieltä, että koulujen yrittäjyysopetus ei ole tehokas silta yrittäjyyteen. Nuoret eivät kokeneet yrittäjyyskasvatuksen käytäntöjä toimivina (Paakkunainen 2007, 114-115).

Pihkala (2008) on tutkinut ammatti- korkeakouluopiskelijoiden yrittäjyysintentiona. Kysely tehtiin kahdessa vaiheessa siten, että opiskelunsa aloittaville suoritettiin kysely vuonna 2000 (vastasi 177 opiskelijaa) ja toistokysely suoritettiin vuosien 2003 ja 2004 vaihteessa. Tutkimukseen sisältyi myös fokushaastattelu. Pihkalan mukaan painotettu yrittäjyyskoulutus ei aiheuta opiskelijoiden yrittäjyysaikomuksissa muutoksia. Ne näyttävät olevan suhteellisen pysyviä opintojen ajan. Opiskelijat kokevat yrittäjyyskoulutuksen merkityksen osana opintoja tärkeänä. Koulutuksen avulla kaikkien opiskelijoiden tietoisuus yrittäjyydestä lisääntyy yleisellä tasolla. Opiskelijat arvioivat yrittäjyyskoulutuksen tuovan kuitenkin epävarmuutta siinä mielessä, miten he luottavat omaan yrittäjyyskykyihinsä. Epävarmuutta aiheuttavat asetetut yrittäjyysopintojen ylimitoitettut tavoitteet, yrittäjäksi kannustamisen ja siihen liittyvän henkisen tuen puute sekä yrittäjyysopintojen laatu ja opintojen ajoitus. Tulosten mukaan on kuitenkin perusteltua liittää yrittäjyyttä eri tasoille korkeakoulutukseen. (Pihkala 2008.)

Areniuksen, Aution ja Kovalaisen (2005) mukaan yrittäjyysaktiivisuudella mitattuna Suomi sijoittuu 34 GEM 2004-tutkimuksessa mukana olevan maan joukossa sijalle 25. Vaikka yrittäjyysaktiivisuus on Suomessa alhaista, lähes puolet työikäisistä suomalaisista ilmoittaa henkilökohtaisesti tuntevansa yrittäjän tai yrittäjiä (Puolassa n. 30 %). Tällä osuudella Suomi sijoittuu seitsemännelle sijalle kansainvälisessä vertailussa (Puolan ollessa sijalla 29.). Yli puolet (51 %) suomalaisista uskoo, että uudelle yritystoiminnalle avautuu hyviä mahdollisuuksia seuraavan vuoden aikana (Puolassa vain 8 %). Tällä luvulla Suomi sijoittuu jaetulle ensimmäiselle sijalle 37 GEM 2004-maan joukossa (Puola on sijalla 25).

Usko mahdollisuuksiin ei kuitenkaan Suomessa muutu toiminnaksi. Vain 7 prosenttia suomalaisista uskoo ryhtyvän uuteen yrityshankkeeseen seuraavien 3 vuoden aikana (Puolassa vielä vähemmän eli 4 %). EU-maiden keskiarvo on noin 10 prosenttia, Suomi sijoittuu 29. sijalle (Puola 33.) GEM -tutkimus jakaa yrittäjyyden yhtäältä mahdollisuusyrittäjyyteen ja toisaalta pakkoyrittäjyyteen. Mahdollisuusyrittäjyyden osalta Suomi sijoittuu 37 maan joukossa 24. sijalle (Puola 31.). Pakkoyrittäjyyden osalta Suomi sijoittuu 34. sijalle (Puola 16).

Puolan ja Suomen yrittäjyyskasvatuksen haasteet ovat niiltä osin samankaltaisia, että yritysten kokonaismäärän kasvassa kannattavuus ja kasvuyrittäjyys, kansainvälistymisen lisäksi, haastavat mikro- ja pienet yritykset. Eroavaisuudet, jotka saattavat vaikuttaa nuorten yrittäjyysintentioniin, ovat kulttuurillisesti monikerrostuneempia asenteisiin ja uskomuksiin liittyviä vaikuttimia, jotka heijastavat yrittäjyyden arvostusta ja arkikäsitystä.

Yrittäjyysintentiot, -asenteet ja -uskomukset

Yrittäjyysintention lähikäsitteet

Yrittäjyysintention sisärkäsitteitä ovat sekä uskomukset, että asenne yrittäjyyttä kohtaan. Asenne voi olla myönteinen, kielteinen, hyväksyvä tai torjuva. Se on myös yksilön tapa käsittää ja arvioida ympäristön asioita; joidenkin asioiden arvostamista ja toisten väheksymistä, jonkin asian mieluisaksi tai vähemmän mieluisaksi kokemista (Peltonen & Ruohotie 1992, 39).

Asenteet voivat siten synnyttää aikomuksia toimia tietyllä tavalla (Robbins 1983, 117-118). Yksilön kokiessa onnistumisen tunteen jossakin asiassa hän asennoituu siihen entistä myönteisemmin, lisää ponnistelujaan ja kehittää asiassa tarvittavia suoritusvalmiuksiaan. Tällöin yksilön arvostukset ja arvot saattavat muuttua (Peltonen & Ruohotie 1992, 39). Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä yksilön tila, joka määrittelee millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän siinä tilanteessa toimii. Motivaatio heijastaa persoonallisuuden ja älykkyyden konatiivisen alueen rakenteita. Ne vaikuttavat itsearvostukseen, uskoon omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä tahdonalaisiin rakenteisiin kuten sitkeyteen, tahtoon oppia sekä ponnisteluun. Lisäksi motivaatioon liittyvät sen lähikäsitteet kuten tarpeet ja halut toimia yrittäjänä (vrt. Ruohotie 1977, 6; Ruohotie & Koironen 1999, 6).

Suuntautumista yrittäjyyteen, yrittäjyysorientaatiota, on selitetty tavoitteiden saavuttamisen tarpeella (Sagie & Elizur 1999, 380-383). Tällöin intentio on toteutunut orientaationa nähdä yrittäjyys elämäntapana ja professiona. Kuten intentio, suuntautuminen yrittäjyyteen syntyy pitkällä aikavälillä oppimisen ja koke-

musten kautta. Orientaatio voi kannustaa muita perustamaan uutta liiketoimintaa.

Yrittäjyysintentiotutkimuksia

Nuorten käsityksiä oman yrityksen perustamisesta, nuorten suhtautumista työhön, yrittäjyyteen ja talouselämään yleensä sekä yrittäjyyskasvatusten muutoksia on käsitelty yrittäjyyskasvatuksen tutkimuksessa 1990-luvulta alkaen (ks. esim. Köppä & Tauriala 1990; Nyssölä 1996; Paunikallio 1998; Virolainen ja Valkonen 1999 ja Vuorinen ja Valkonen 1999). Esimerkiksi Melin (2001) on tutkinut yrittäjyysintentiona ja niiden taustatekijöitä Virossa ja Suomessa, vertailukohteina olivat eräissä ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevat nuoret. Vesalainen ja Pihkala (1998) ovat tutkineet asenteiden, yksilön yrittäjäominaisuuksien sekä ympäristön push- ja pull-tekijöiden vaikutusta yrittäjyyteen. Paajanen (2001) on konstruoinut viitekehysten ja tutkimusasetelman nuorten yrittäjyyskasvatuksesta opettajan näkökulmasta katsoen. Nevanperä (2003) on tutkinut nuorten tulevaisuuden yrittäjärooleja ja -aikomuksia.

Yrittäjyysintentiona on tarkoitettu aikomusta ryhtyä yrittäjäksi ja työllistää itse itsensä. Lisäksi on katsottu, että intentionaalisuutta osoittaa myös uusien arvojen luominen olemassa oleviin yrityksiin (Huuskonen 1989, 121-122; Bird 1988, 442).

Yrittäjyysintentiona edustaa aietta, ja se ei välttämättä johda toimintaan, mutta on edellytys sille (Pittaway ja Cope 2007, 506). Intentiona voi olla perusta uudelle liiketoiminnalle ja yrityksen perustamiselle omistajayrittäjänä. Sitä tukevat paitsi kokemusten, taitojen ja tietojen kumulointuminen niin myös henkinen kasvu yrittäjyyteen. Yrittäjyyskasvatuksen profiili on voinut olla tällöin uusien yritysten syn-

tyä tukeva (Sang, Daesung & Seong-Bae 2005, 40-41). Toisaalta, Audet (2004, 10) korostaa, että intentio muuttuu eikä ole pysyvä. Tällöin intention luonne, opiskelijoita tutkittaessa, ei selitäkään uuden liiketoiminnan syntyä. Intentio voi toteutua yritystoimintana, mutta toisaalta uusi potentiaalinen yrittäjä saattaa siirtää toimintaansa tai vetäytyä liikeidean toteuttamisesta eri syistä. Tällöin yrittäjyysintentio ja siihen liittyvä yrittäjyyskasvatus ei välttämättä luokaan uutta liiketoimintaa.

Intentiota voidaan selittää kognitioiden avulla. Yrittäjyysintention synty voi perustua myönteisiin kokemuksiin, haluttavuuteen sekä kannustavien sosiaalisten verkostojen olemassaoloon. Paitsi yksilöt, esimerkiksi tiimit, omaavat erilaisia yrittäjyysintentioneja. (Shepherd & Krueger 2002, 177). Intentio näyttäytyy opiskelijoiden kontekstissa paitsi yksilöön pohjautuvana ilmiönä, myös ympäristöstä, perheestä ja kulttuurista heijastuvana käsitteenä.

Intentio heijastuu käytöksenä. Yrittäjyysintention orientoituvan henkilön aloitekyky, ideointi ja mahdollisuuksien havainnointi aktivoituvat (Kreuger Jr., Reilly & Carsrud 2000, 423). Samalla intentio muokkaa yksilön suhdetta häntä ympäröivään yhteisöön: yksilö saattaa intention myötä ryhtyä suunnittelemaan liiketoimintaa ja arvioimaan sen resurssija yritystoiminnan käynnistämisen näkökulmasta. Toteuttavuus ja halu toimia eivät pelkästään selitä sitä, että yrittäjyysintentio johtaa yrityksen perustamiseen. Niiden lisäksi, itsepystyvyys, usko ja tieto omasta osaamisesta ja kyykkyydestä, tukee yrittäjyysintention yritystoimintaa tuottavaa luonnetta (Collins, Hannon & Smith 2004, 458). Tässä yrittäjyyskasvatuksella on ollut merkittävä rooli viime vuosina erityisesti kykyjen ja itsepystyvyyden kehittäjinä (Henderson & Robertson 2000, 282). Tämän lisäksi yrittäjyyskasvatusohjelmat ovat pystyneet

yrittäjyysintention muuttamiseen opiskelijoiden keskuudessa (Rasmussen & Sørheim 2006, 188). Tähän voidaan pyrkiä esimerkiksi yllättävyyttä, tekemistä ja teorioiden sekä käytännön suhteen arviointia opetuksessa. Tällöin opiskelusta ja opiskeluympäristöstä voidaan tehdä yrittäjyysintention kasvamiselle suotuisa. Tämä edistää henkistä kasvua yrittäjyyteen sekä mahdollista uuden liiketoiminnan kehittämistä (Fiet 2000, 105).

Eri tutkijoiden pääosin kognitiiviseen motivaatioteoriaan pohjautuvien määritelmien mukaan intentiolla tarkoitetaan yksilön käyttäytymisaikomuksia (Huuskonen 1989, 109-111; Peltonen 1986, 105-109; Bird 1988, 442). Bird korostaa intentionaalisuudessa sitä, että se on mielentila, joka suuntaa henkilön huomion kohti määrättyä kohdetta tarkoituksena aikaansaada jotakin toimintaa (Bird 1992, 11).

Yrittäjyysintentiolla tarkoitetaan aietta perustaa yritys tai uutta liiketoimintaa. Intentio luo perustan toiminnalle tai toimimattomuudelle. Se voi johtaa uuteen liiketoimintaan tai vetäytymispäätökseen. Intention voidaan vaikuttaa yrittäjyyskasvatuksen pedagogisin keinoin. Kansainvälinen yrittäjyyskasvatus, joka on tämän tutkimuksen kohteena, mahdollistaa ymmärtämään yrittäjyysintention luonnetta toisen asteen koulutuksessa.

Metodologiset valinnat

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty kyselylomakkeella. Tutkimuksen suorittaja on itse organisoinut kyselyn ensin omassa koulussaan, Teuvan lukiossa, ns. vaihtoviikon aikana järjestetyn yrittäjyyskurssin yhteydessä keväällä 2006. Tutkimuksen suorittaja vieraili tammi-kuun alussa 2007 kahdessa puolalaisessa lukiossa kolmen viikon ajan opettaen siellä Suomi-tietoutta, suomalaista kult-

tuuria, Suomen yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen opiskelijahakujärjestelmiä sekä yrittäjyyttä. Tutkija organisoii tutkimuksen järjestämisen kyseisissä kouluissa, ja apuna hänellä oli koulujen englannin kielen opettajat, jotka käänsivät kaikki kysymykset ja väittämät puolaksi, joten väärinkäsityksiä ei syntynyt. Tutkija käytti kyselylomakkeena väitöskirjansa (Nevanperä 2003) kyselylomaketta ja käänsi sen itse englanniksi, kieliäsun tarkisti englannin kieltä paljon työssään käyttävä yritys-kouluuttaja. Kyseistä lomaketta ja sen osia on käytetty muun muassa Joensuun yliopiston ja Vaasan yliopiston vastaavissa yrittäjyystutkimuksissa. Tutkimuksen tulokset analysoitiin varianssianalyysillä.

Tulokset

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat suomalaiset ja puolalaiset eräissä lukioissa opiskelevat 17-18-vuotiaat nuoret, jotka opiskelivat kyselyn tekohehkellä tutkimukseen valituissa kouluissa. Näitä oli Puolassa kaksi ja Suomessa yksi. Tutkimuksessa käytettiin harinnanvaraista ryväsotantaa. Ryväsotanta toteutettiin Puolassa koululuokittain. Suomessa tutkimukseen vastasivat yrittäjyyskurssin keväällä 2006 valinneet opiskelijat.

Taulukko 1. Aineiston kuvaus.

Koulu	Kokonais-määrä (2. ja 3. luokka)	Otos	%	Nainen	Mies	Yrittäjä-tausta	Ei yrittäjä-taustaa
Koperni-kus-lukio (Puola)	480	112	23	58	54	44 (39 %)	68
Evankeli-nen lukio (Puola)	84	31	36	14	17	18 (58 %)	13
Teuvan lukio (Suomi)	138 (1-3)	21	15	1	20	13 (62 %)	8

Muuttujien operationalisointi

Yrittäjyysintentioita on mitattu 39 väittämällä, joista 19 mittasi mahdollisia yrittäjärooleja koulunkäynnin jälkeen ja 20 mahdollisia lähitulevaisuuden (1-2 vuoden kuluessa) yrittäjäaikomuksia (vrt. Nevanperä 2003). Lähtökohta on ollut yrittäjyysintentioi-

ta tutkiva lähestymistapa. Opiskelijoiden yrittäjyysintentioissa on aikaisempien tutkimuksien mukaan eroja sekä Suomessa että muissa maissa (vrt. Huuskonen 1992; Arenius ja Autio 1999, Arenius, Autio ja Kovalainen 2005; Melin 2001; Vesalainen ja Pihkala 1998; Nevanperä 2003).

Tutkimuksen empiiriset tulokset ja pohdinta

Taulukossa 2 on lueteltu vertailuna kahdeksan testien väittämökoh- taista keskiarvoa, joissa näyttää olevan eroja sekä Suomen että Puolan ja myös puolalaisten lukioiden välillä. Teuvan lukion tuloksissa on vuoden 2006 yrittäjyyskurssin opiskelijoiden pistearvot. Yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA) toteutettiin riippumattomien ryhmien välillä. Puolalaiset nuoret näyttivät antavan lähes kaikille tulevaisuuden yrittäjärooleille korkeammat pistearvot kuin

suomalaiset. Liikemiesyrittäjä sai kaikilta opiskelijaryhmiltä lähes saman pistearvon (2,95-2,97). Tiimiyrittäjyys sai puolalaisilta Kopernikus-lukion opiskelijoilta korkeamman pistearvon kuin suomalaisilta nuorilta E K.a.= 3,63; K K.a.= 3,13 ja T K.a.=3,23¹. Keksijäyrittäjä näyttää kiinnostavan suomalaisia enemmän kuin puolalaisia. Nuoret antoivat pistearvoiksi E K.a.=2,71; K K.a.=3,07 ja T= K.a.3,10. Ammatinharjoittaja-rooli sai myös suomalaisilta nuorilta korkeamman painotuksen kuin puolalaisilta nuorilta E K.a.= 2,90; K K.a.= 2,94 ja T K.a.=3,10.

¹ E = Evankelinen lukio (Puola), K = Kopernikus lukio (Puola), T = Teuvan lukio (Suomi).

Taulukko 2. Kahdeksan keskeistä tulevaisuuden yrittäjyysroolia koulunkäynnin jälkeen.

Väittämä: voisin nähdä itseni nyt tai tulevaisuudessa....	Puola Evank. Lukio N=31 (E) K.a. (K.h.)	Puola Kopern. Lukio N=112 (K) K.a. (K.h.)	Suomi Teuvan Lukio N=21 (T) K.a. (K.h.)
1. tiimiyrittäjänä, joka toimii 1-3 muun yrittäjän kanssa yhteisessä yrityksessä.	3,63 (.99)	3,13 (1.25)	3,23 (.97)
2. keksijäyrittäjänä, jonka toiminta perustuu oman kädentaidon hyödyntämiseen.	2,71 (1.35)	3,07 (1.17)	3,10 (1.18)
3. ammatinharjoittajana, jonka toiminta perustuu jonkin perinteisen ammatin harjoittamiseen yksityisenä elinkeinonharjoittajana.	2,90 (1.20)	2,94 (1.25)	3,10 (1.04)
4. johtajayrittäjänä, jonka toiminta perustuu oman, useita henkilöitä työllistävän yrityksen johtamiseen.	3,41 (1.35)	3,2 (1.32)	3,05 (1.16)
5. liikemiesyrittäjänä, jonka toiminta perustuu kaupantekoon ja erilaisten "bisnesten" vauumamiseen.	2,97 (1.25)	2,95 (1.32)	2,95 (1.24)
6. osa-aikayrittäjänä, joka harjoittaa omaa yritystoimintaa palkkatyön ohella.	3,00 (1.13)	2,90 (1.22)	2,81 (1.29)
7. alihankintayrittäjänä, jonka toiminta perustuu osaamisen tai tuotantokapasiteetin myymiseen suuremmille yrityksille.	2,97 (1.28)	2,96 (1.29)	2,62 (1.02)
8. vanhempien yrityksen jatkajana.* ²	2,97 (1.56)	2,23 (1.48)	2,00 (1.45)

(E= Evankelinen lukio; K= Kopernikus-lukio; T= Teuvan lukio)

Johtajayrittäjä-roolia painottivat puolalaiset nuoret korkeammalle kuin suomalaiset nuoret E K.a.=3,41; K K.a.= 3,20 ja T K.a.= 3,05. Osa-aikayrittäjä-rooli kiinnostaa myös puolalaisia enemmän kuin suomalaisia. E K.a.=3,00; K K.a.= 2,90 ja T K.a.= 2,81. Alihankintayrittäjyys sai puolalaisilta korkeamman pistearvon kuin suomalaisilta nuorilta E K.a.=2,97; K K.a.= 2,96 ja T K.a.= 2,62.

Melkein merkitsevä ero puolalaisten ja suomalaisten nuorten antamissa pistearvoissa oli suhtautumisessa vanhempien yritystoiminnan jatkamiseen (E K.a.=2,97; K K.a.= 2,23 ja T K.a.= 2,00). Suomalaisen pistearvon alhaisuus on edelleen samaa tasoa kuin Nevanperän (2003) tutkimuksessa, jolloin tutkimuksessa mukana olleiden nuorten (N=638) antamat pistearvot perheyrittäjäfaktorille vaihtelivat

² Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset merkitsevyystasot ovat * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

(1,73-2,10) välillä. Teuvalaiset lukiolaiset suhtautuivat vanhempien yritystoiminnan jatkamiseen negatiivisesti (1,73).

Tässä tutkimuksessa suomalaisten opiskelijoiden antama alhainen pistemäärä vanhempien yrityksen jatkamiseen on merkittävä, koska nuorista 62 prosentilla on yrittäjävanhemmat. Areniuksen, Aution ja Kovalaisen (2005) mukaan yrittäjäyksiaktiivisuuden taso Puolassa oli 34 GEM -maan tutkimuksessa vuonna 2004 lähes 10 prosenttia, kun se Suomen osalta oli alle 5 prosenttia. Tämä tutkimus vahvis-

taa asian. Suomessa on ryhdyttävä todellisiin tekoihin tämän asian korjaamiseksi, ja asialla on kiire. Viittaamme myös Seikkula-Leinon (2007) opetusministeriölle tekemään valtakunnalliseen tutkimukseen yrittäjäyksiaktiivisuuden tilasta Suomessa.

Taulukossa 3 on lueteltu vertailuna 11 testien väittämäkohtaista keskiarvoa, joissa näyttää olevan eroja sekä Suomen että Puolan ja myös puolalaisten lukioiden välillä. Puolalaiset nuoret näyttävät antavan kaikille yrittäjäyksiaktiivisuudelle korkeammat pistearvot kuin suomalaiset antavat.

Taulukko 3. Yksitoista keskeistä mahdollista yrittäjäyksiaktiivisuutta.

Väittämä: Mahdolliset yrittäjäyksiaktiivisuudeni seuraavien 1-2 vuoden aikana	Puola Evank. Lukio N=31 (E) K.a. (K.h.)	Puola Kopern. Lukio N=112 (K) K.a. (K.h.)	Suomi Teuvan Lukio N=21 (T) K.a. (K.h.)
1.kehitän ammattitaitoani pystyäkseen käynnistämään oman yrityksen***	3,94 (1.06)	3,73 (1.11)	2,76 (1.04)
2.aion ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi	3,16 (1.07)	2,81 (1.20)	2,54 (1.18)
3.etsin aktiivisesti liiketoimintamahdollisuuksia***	3,55 (.88)	2,77 (1.34)	2,52 (1.17)
4.toimin tiimissä, joka pyrkii kehittämään uusia liikeideoita**	3,58 (.99)	2,76 (1.23)	2,52 (.98)
5.kehitän yksityisesti uutta tuotetta tai palvelua*	3,06 (1.18)	2,42 (1.26)	2,52 (1.12)
6.kehitän kaupallista osaamista käynnistääkseni*	3,45 (1.06)	3,12 (1.18)	2,52 (1.17)
7.etsin rahoitusta liikeidealleni*	3,68 (1.05)	3,29 (1.34)	2,43 (1.08)
8.aion sijoittaa yksityiseen liiketoimintaan	3,19 (.98)	2,71 (1.29)	2,43 (1.03)
9.etsin yhteistyökumppaneita liiketoim. käynnistämiseksi****	3,81 (1.14)	3,06 (1.38)	2,38 (.92)
10.aloitan yrittäjäyksiaktiivisen pitkäkestoisen opiskelun	2,53 (1.32)	2,82 (1.39)	2,38 (1.16)
11.jatkan vanhempieni yritystoimintaa	2,33 (1.30)	2,05 (1.36)	1,80 (1.36)

(E= Evankelinen lukio; K= Kopernikus-lukio; T= Teuvan lukio)

³ Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset merkitsevyystasot ovat * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Väite ”kehitän ammattitaitoani pysyväkseni käynnistämään oman yrityksen” sai puolalaisilta nuorilta todella korkean pistemäärän suomalaisten pistearvoon verrattuna (E K.a.= 3,94; K K.a.= 3,73 ja T K.a.= 2,76). Väite ”aion ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi” sai nuorilta pistearvoiksi E K.a.= 3,16; K K.a.= 2,81 ja T K.a.= 2,54. Väitteen ”etsin aktiivisesti liiketoimintamahdollisuuksia” pistearvot olivat E K.a.= 3,55; K K.a.= 2,77 ja T K.a.= 2,52.

”Tiimissä toimiminen” näyttää kiinnostavan puolalaisia enemmän kuin suomalaisia (E K.a.=3,58; K K.a.=2,76 ja T K.a.= 2,52). ”Kehitän kaupallista osaamista käynnistääkseni oman yrityksen” sai myös korkeat pisteet puolalaisilta nuorilta (E K.a.=3,45; K K.a.=3,12 ja T K.a.= 2,52), samoin väite ”aion sijoittaa yksityiseen liiketoimintaan” (E K.a.= 3,19; K K.a.=2,71 ja T K.a.= 2,43). Pistearvoerot olivat välillä (0,76-0,93).

Puolalaiset nuoret ovat kiinnostuneita rahoituksen arvioinnista omille ideoilleen. Väite ”etsin rahoitusta liikeidealleni” sai myös korkean pistearvon puolalaisilta nuorilta suomalaisten opiskelijoiden pistearvoon verrattuna (E K.a.= 3,68; K K.a.=3,29 ja T K.a.= 2,43). Myös yhteistyökumppaneita mietittiin liiketoiminnan käynnistämiseksi. Väite ”etsin yhteistyökumppaneita liiketoiminnan käynnistämiseksi” sai puolalaisilta nuorilta korkean pistearvon suomalaisten pistearvoon verrattuna E K.a.= 3,81; K K.a.=3,06 ja T K.a.= 2,38. Pistearvoero (0,68-1,43) oli suuri. ”Aloitan yrittäjyyteen tähtäävän pitkäkestoisen opiskelun” sai myös puolalaisilta nuorilta korkeamman pistearvon E K.a.= 2,53; K K.a. =2,82 ja T K.a.= 2,38.

Tilastollisesti merkitsevää eroa puolalaisten ja suomalaisten nuorten antamisissa pistearvoissa ei ollut myös väittämässä

”jatkan vanhempieni yrittäjätoimintaa” (E K.a.=2,33; K K.a.= 2,05 ja T K.a.=1,80). Suomalaisten pistearvon alhaisuus on edelleen samaa tasoa kuin Nevanperän (2003) tutkimuksessa, jolloin tutkimuksessa mukana olleiden nuorten (N=638) antamat pistearvot perheyrittäjäfaktorille vaihtelivat välillä (1,73-2,10).

Johtopäätökset

Yrittäjyysintentiota on tutkittu viime vuosina yrittäjyyskasvatuksessa monissa konteksteissa. Tutkimus on ollut kansallista, ja harvoin kansainvälisiä aineistoja vertailevaa kvantitatiivista tutkimusta. Kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen tehtävänä voidaankin pitää sitä, että se heijastaa ymmärrystä kotimaisesta yrittäjyyskasvatuksen tilasta ja siitä, millaisia yrittäjyysintentioneita meillä keskimäärin on toisen asteen opiskelijoilla. Kansainvälisen yrittäjyyskasvatuksen voimavaroihin voidaan myös laskea pedagogisten käytäntöjen ja toimintatapojen arviointi sekä siirtäminen.

Varianssianalyysin tuloksia on syytä tulkita varauksella, koska ryhmien otoskokojen väliset erot olivat aineistossa suuria (Kopernikus-lukio, Puola n = 112, Evankeeminen lukio, Puola n = 31 ja Teuvan lukio, Suomi n = 21). Lisäksi on syytä huomata, että puolalaisessa otoksessa miehet ja naiset ovat tasapuolisesti edustettuina, mutta suomalainen otos koostuu yhtä naista lukuun ottamatta miehistä.

Yhteenvetona todettakoon, että puolalaisten lukionuorten yrittäjyysintentioneiden yrittäjätoiminnan käynnistämiseen seuraavien 1-2 vuoden aikana on suurempi kuin suomalaisten lukionuorten. Yrittäjyysroolit ovat samankaltaisia, vaikka yrittäjyysaikeudet ovat erilaisia maiden edustajien välillä. Erittäin merkitseviä eroja Suomen ja Puolan välillä esiintyi siinä, että puola-

laiset toisen asteen opiskelijat keskittyivät ammattitaidon kehittämiseen pystyäkseen käynnistämään oman yrityksen. Samoin aktiivisuus korostui: liiketoimintamahdollisuuksien etsiminen aktiivisesti osoitautui tilastollisesti erittäin merkittäväksi eroksi. Tämän lisäksi puolalaiseen kulttuuriin kuului tilastollisesti merkitsevä erona myös yhteistyökumppaneiden etsiminen liiketoiminnan käynnistämiseksi.

Tämä haastaa toisen asteen koulutuksen kehittämään tapoja tukea niiden opiskelijoiden yrittäjyysintentoita, jotka kokevat uuden liiketoiminnan ja yritystoiminnan kehittämisen kiinnostavina aiheina. Samalla yrittäjyyskasvatus kansallisesti Suomessa etsii rooliaan: yksittäiset toisen asteen kouluttajat, jotka ovat profiloituneet ja onnistuneet erinomaisesti yrittäjyyskasvatuksessa ovat vieneet eteenpäin yrittäjyyspedagogiikan kehittämistä. Toisaalta, yrittäjyydellä on usein vapaavalinnaisuuden ja harrastuneisuuden rooli toisen asteen koulutuksessa, jolloin vain aktiivisimmat poikkeustapaukset osallistuvat yrittäjyysprojektipintoihin. Yleisimminkin, yrittäjyys puuttuu vielä useimmista toisen asteen koulutusorganisaatioiden opetustarjonnasta. Koulutuspoliittisesti arvioitaneen tulevaisuudessa sitä, mikä rooli yrittäjyyskasvatuksella on laajemmin eikä vain siihen erikoistuneissa toisen asteen koulutusorganisaatioissa. Useat tutkimukset, tämä niihin lukeutuen, osoittaa että kansainvälisessä vertailussa toisen asteen opiskelijoiden yrittäjyysintento on varsin matala. Tämä heijastaa palkkatyön kulttuuria ja ehkä laajemminkin sitä, että yrittäjyys koetaan poikkeuksesta urana muiden ammattien joukossa eikä niinkään asenteena, ajatusmallina, ja useiden työmahdollisuuksien kenttänä.

Lähteet

Arenius, P. & Autio, E. 1999. GEM Global Entrepreneurship Monitor. Kansakuntien yrittäjyys potentiaali. Kymmenen maan välinen vertaileva tutkimus. Suomen osaraportti. Kauppa- ja teollisuusministeriö. Culminatum.

Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. 2005. Gem 2004. Global Entrepreneurship Monitor, Suomen yrittäjyysaktiivisuustutkimuksen keskeisiä tuloksia. Turku: Turun Kauppakorkeakoulu.

Audet, J. 2004. A Longitudinal Study of the Entrepreneurial Intentions of University Students. Vol. 10. No. 1, 3-15.

Bell, J., Callaghan, I., Demick, D. ja Scharf, F. 2004. Internationalising Entrepreneurship Education. Journal of International Entrepreneurship. Vol. 2, 109-124.

Bird, B. 1988. Implementing Entrepreneurial Ideas. The Case for Intention. Academy of Management Review 13:3.

Bird, B. 1992. The Operation of Intentions in Time. The Emergence of the New Venture. Entrepreneurship Theory and Practice 17.

Brigham, K.H., De Castro, J.O. & Shepherd, D.A. 2007. A Person-Organization Fit Model of Owner-Managers' Cognitive Style and Organizational Demands. Entrepreneurship Theory & Practice. January, 29-51.

Collins, L., Hannon, P.D. & Smith, A. 2004. Enacting Entrepreneurial Intent: The Gaps between Student Needs and Higher Education Capability. Education + Training. Vol. 46. No. 8/9, 454-463.

Dimov, D. 2007. From Opportunity Insight to Opportunity Intention: The Importance of Person-Situation Learning Match. Entrepreneurship Theory & Practice. July, 561-583.

Fiet, J. 2000. The Pedagogical Side of Entrepreneurial Theory. Journal of Business Venturing. Vol. 16, 101-117.

Havusela, R. 1999. Kulttuuri - yrittäjyyden kehto. ACTA WASAENSIA NO 66 Liiketaloustiede 25. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa.

- Henderson, R. & Robertson, M. Who Wants to be an Entrepreneur? Young Adult Attitudes to Entrepreneurship as a Career. *Career Development*. No. 5/6, 279-287.
- Huuskonen, V. 1989. Yrittäjäksi ryhtyminen motivoitumis- ja päätöksentekoprosessina. Käsi-teanalyttinen tutkimus yrittäjämotivaation syntyyn vaikuttaneista seikoista ja motivaation kytkenästä yrittäjäksi ryhtymiseen. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja D - 1:1989.
- Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtymisen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun laitoksen julkaisuja A - 2:1992.
- Johannisson, B. 1987. Entrepreneurship and Creativity on Dynamic Environments for Small Business. *Rapporter från Högskolan i Växjö*. Ser. 1. Ekonomi och Politik 7.
- Kalmi, P. 2002. "The Operations of Finnish Firms in Poland". 2002 Business in Poland Experiences of Finnish Companies in Doing Business in the Largest Eastern EU Candidate Country. Teoksessa K. Liuhto (toim.) *Studies in Industrial Engineering and Management* (No 18). Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology, 314-360.
- Kreuger, N.F. Jr., Reilly, M.D. & Carsrud, A.L. 2000. Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*. Vol. 15, 411-432.
- Kyrö, P. 1997. Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Köppä, T. ja Tauriala, J. 1990. Kilpailutalous vai huolenpidon yhteiskunta. Opiskelevan nuorison näkökulma työhön, yrityselämään ja osuustoimintaan. Pellervo-seuran markkinatutkimuslaitoksen julkaisuja n:o 34. Helsinki.
- Laitila, T. 2006. Suupohjan alueen nuorten elinoloja kokeva kysely 2006.
- Laitinen, Y. 2002. "Experiences of Working as a Finnish Manager in Poland". *Business in Poland - Experiences of Finnish Companies in Doing Business in the Largest Eastern EU Candidate Country*. Teoksessa K. Liuhto (toim.) *Studies in Industrial Engineering and Management* (No 18). Lappeenranta: Lappeenranta University of Technology.
- Melin, K. 2001. Yrittäjyysintentiot ja niiden taustatekijät Virossa ja Suomessa. Vertailukohtena eräissä ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevat nuoret kummassakin maassa. *Liiketaloustiede* 37. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa: Vaasan yliopistopaino.
- Nevanperä, E. 2003. Yrittäjyys Suupohjan opiskelijanuorten ajattelussa. Tutkimus Suupohjan seudun nuorisoasteen opiskelijoiden yrittäjyysnäkemuksista sekä yrittäjyysopetuksen opetus suunnitelman kehittämisspyrkimyksistä. Jyväskylä.
- Nyysölä, K. 1996. Työvoimakoulutus ja akateeminen työttömyys. *Koulutussosiologian tutkimusraportti* 34. Turku: Turun yliopisto.
- Paajanen, P. 2001. Yrittäjyyskasvattaja. Ammattikorkeakoulun hallinnon ja kaupan alan opettajien näkemykset itsestään ja työstään yrittäjyyskasvattajana. Väitöskirja. Jyväskylä *Studies in Business and Economics*.
- Paakkunainen, K. 2007. Alkaisinko yrittäjäksi? Tutkimus nuoreten yrittäjyyspoliittisista kirjoituksista, ja asenteista. Yksityisyrittäjien säätiö, Koulun Kerhokeskus-koulutyon tuki ry ja Nuorisotutkimusverkosto. *Verkkojulkaisuja* 11. Helsinki.
- Pacek, K. 2006. Kulttuurierot ja kielimuuri valtanäkökulmasta suomalaispuolalaisessa työyhteisössä. Helsingin yliopisto.
- Paunikallio, M. 1998. Kuka jää maaseudulle? Maaseudun nuorten näkemyksiä maaseudusta, asuin-, työ- ja elinympäristönä. Helsingin yliopiston maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisusarja B:17. Seinäjoki.
- Peltonen, M. 1986. Yrittäjyys. Keuruu: Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja n:o 29. Keuruu: Otava.
- Peterman, N.E. & Kennedy, J. 2003. Enterprise Education: Influencing Students' Perceptions of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*. Winter, 129-144.
- Pihkala, J. 2008. Ammattikorkeakoulutuksen aikaiset yrittäjyysintentioiden muutokset. Opetusministeriön julkaisuja 2008:1.

- Pirilä, H. 2004. Baltic Business Network Puolan markkinoille? Katsaus Puolan talouteen ja liiketoimintaympäristöön Pan-Eurooppa Insti- tuutti. Kesäkuu.
- Pittaway, L. & Cope, J. 2007. Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal*. Vol. 25, 479-510.
- Rasmussen, E.A. ja Sørheim, R. 2006. Action-based Entrepreneurship Education. *Technovation*. Vol. 26, 185-194.
- Robbins, S. P. 1983. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New York: Englewood Cliffs.
- Ruohotie, P. & Koiranen M. 1999. Yrittäjyys ja oppiminen. Jyväskylän yliopisto.
- Ruohotie, P. 1977. Opettajien työmotivaatio. Teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A: tutkimusraportti n:o 13.
- Sagie, A. & Elizur, D. 1999. Achievement Motive and Entrepreneurial Orientation: A Structural Analysis. *Journal of Organizational behavior*. Vol. 20, 375-387.
- Sang, M.L., Daesung, C. & Seong-Bae, L. 2005. Impact of Entrepreneurship Education: A Comparative Study of the U.S. and Korea. *International Entrepreneurship and Management Journal*. Vol. 1, 27-43.
- Seikkula-Leino, J. 2007. Opetussuunnitelma- uudistus ja yrittäjyyskasvatuksen toteuttaminen. Opetusministeriön julkaisuja 2007:28.
- Shepherd, D.A. & Krueger, N.F. 2002. An Intentions-Based Model of Entrepreneurial Teams' Social Cognition. *Entrepreneurship Theory & Practice*. Winter, 167-185.
- Vesalainen, J. & Pihkala, T. 1998. Motivation and Entrepreneurial Intentions. University of Vaasa. Monistettu työpaperi.
- Virolainen, M. & Valkonen, S. 1999. Nuorisoasteen koulutuskokeilut joustavuuden näkökulmasta. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkimuslustoista 3.
- Vuorinen, P. & Valkonen, S. 1999. Vastuullinen opiskelija avoimessa koulussa? Tutkimus opiskelemisesta nuorisoasteen koulutuskokeiluissa. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkimuslustoista 2.
- Wilska, T-A. 2007. Oman elämänsä yrittäjät. Nuorisobarometri 2004. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 44. Helsinki: Edita.
- Wilson, F., Kickul, J. & Marlino, D. 2007. Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Theory & Practice*. May, 387-406.

Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen

*Huippuosaajaksi kasvaminen ja
kasvun edellytykset: laadullisen
aineiston yhteenvedo*

Kari Korpelainen
Erikoistutkija, FT
Tampereen yliopisto,
Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja
koulutuskeskus
kari.korpelainen@uta.fi

Petri Nokelainen
Erikoistutkija, FT
Tampereen yliopisto,
Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja
koulutuskeskus
petri.nokelainen@uta.fi

Pekka Ruohotie
Professori, FT
Tampereen yliopisto,
Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja
koulutuskeskus
pekka.ruohotie@uta.fi

”**A**mmatillisen huippuosaamisen mallintaminen” (MOVE) (<http://www.uta.fi/aktkk/projects/move>) on Opetusministeriön vuosina 2007 - 2008 rahoittama tutkimushanke, jossa tutkitaan ammatillisen huippuosaamisen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä. Ammatillista huippuosaamista ennustavia tekijöitä tutkitaan käsitteanalyysin ja siihen perustuvan kyselyn avulla. Kyselyn

kohdejoukko koostuu suomalaisista ammattitaitokilpailuihin valmennettavista ja kilpailuihin osallistuneista henkilöistä ja sillä koottu aineisto analysoidaan Bayesilaisilla mallintamismenetelmillä. Tuloksia pyritään varmentamaan ja ilmiön ymmärtämistä pyritään syventämään haastattelututkimuksella. Strukturoitujen teemahaastattelujen kohteena ovat ammattitaitokilpailuihin menestyneiden valmentajat, kilpailuiden järjestäjät ja arvosteluraadin jäsenet. Työelämänäkökulmaa valaistaan analysoimalla tutkimukseen

osallistuvien yritysten edustajien haastatteluja. Tutkimuksen tuloksena syntyy ammatillisen huippuosaamisen keskeisiä tekijöitä kuvaava teoreettinen malli ja sitä operationalisoiva kyselylomake.

Johdanto

E nsimmäisessä artikkelissamme (Ruohotie, Nokelainen & Korpe-lainen, 2008) totesimme, että tutkimusongelmia lähestytään tarkastelemalla ammatillisen huippuosaamisen käsitteistöä ja jo olemassa olevia malleja, erityisesti Ruohotien (2003) kehittämää ammatillisen huippuosaamisen mallia ja Weinerin (1986) attribuutioteoriaa. Viitekehysten pohjalta on rakennettu kyselylomake ja toteutettu aineistonkeruu kohdejoukkona suomalaiset ammattitaitokilpailuihin valmennettavat ja kilpailuihin osallistuneet henkilöt. Ammattitaidon MM-kilpailuihin (World Skills) valmennettavat alle 23-vuotiaat nuoret edustavat tässä tutkimuksessa ammatillista huippuosaamista. Ammatillisen kasvun ja työelämän näkökulmasta he eivät ole varsinaisesti saavuttaneet vielä osaamisensa huippukohtaa. Heillä on kuitenkin kansallisissa Taitaja-kilpailuissa todettu huippulahjakkuus omalla alallaan ja voimakas halu kehittää kykyään. Huippuosaamiseen liittyy kasvun ja kehittymisen piirteitä, ja sitä tutkittaessa on perusteltua kiinnittää huomiota kasvun dynamiikkaan.

Tässä artikkelissa kuvaamme teema-haastatteluihin perustuvan haastattelututkimuksen tuloksia. Haastattelurunko perustui kahteen teoreettiseen ulottuvuuteen: (1) Itsesäätelyn sekä kognitiivisten ja sosiaalisten ominaisuuksien merkitys ammatillisen huippuosaamisen kehittämisessä (Greenspan, Solomon & Gardner, 2004; Zimmerman, 1998); (2) Sisäisten ja ulkoisten tavoiteorientaatioiden merkitys kiinnostumisessa ammattialaa kohtaan,

pitkäjänteisyys sekä valmennuksen aikana että ammatillisen huippuosaamisen saavuttamisessa (Bloom, 1985).

Aineisto

K äytettävissä olivat haastatteluai-
neistot vuosien 2005 ja 2007 am-
mattitaidon MM-kisoihin osal-
listuneiden nuorten osalta. Haastattelut
tehtiin pääasiassa puhelinhaastatteluina,
mutta neljä vuoden 2007 huippuosaajaa/
valmennettavaa haastateltiin TeamFinlan-
din (maajoukkueen) leirillä 8.9.2007. Mu-
kana aineistossa on myös muutama sähkö-
postitse tehty haastattelu. Haastatelta-
vat ovat huippuosaajia (valmennettavia),
heidän vanhempiansa, valmentajiansa ja
työelämän edustajia; kaikkiaan haastatel-
tavia oli 31. Haastattelujen ohjaamiseksi
laadittiin tutkimusasetelman pohjautuva
haastattelurunko, joka sisälsi 9 eri osiota.
Tämän lisäksi turvaututtiin tarvittaessa
muutamiiin täsmentäviin lisäksymyksiin.
Kysymykset koskevat valmennettavien eri-
tyispiirteitä, valmennettavien mielenkiin-
non heräämistä lajia kohtaan, valmentau-
tumisen aloittamisen syitä ja valmentau-
tumisen jatkamisen syitä, korkeimmalle
mahdolliselle tasolle kehittymisen mah-
dollistavia tekijöitä, ammatillisten huip-
puosaajien työnantajia ja huippuosaaji-
en valmentajia yhdistäviä piirteitä. Myös
amatilliselta huippuosaajalta vaadittavia
ominaisuuksia valmentautumisessa, kil-
pailutilanteessa ja työelämässä sekä huip-
puosaajan menestymistä työssä koskevia
kysymyksiä esitettiin.

Aineiston analyysissa käytettiin osin
hyväksi NVivo-tietokonepohjaista laadul-
lisen tutkimuksen ohjelmistoa. Aineistos-
ta pyrittiin etsimään huippuosaamiseen
johtavan dynamiikan kannalta keskeisiä
yksilöiden ja toimintaympäristön piirteitä
ja niiden keskinäisiä yhteyksiä.

Haastattelututkimuksen tulokset

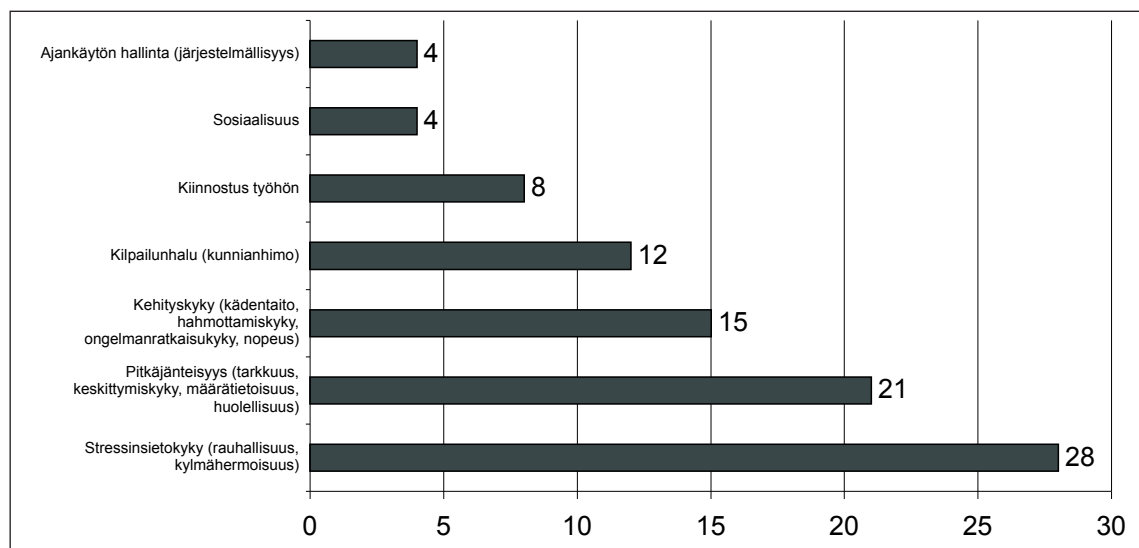
Huippuosaajan ominaisuudet

Haastateltavien vastauksista voi päätellä, että huippuosaajan ominaisuudet määrittävät kilpailuympäristön ja oman lajin mukaan. Kilpailun konteksti ja se, että oma laji tunnetaan paremmin kuin muut lajit, aiheuttaa ilmeisesti samankaltaisuutta oman ja kaikissa lajeissa tarvittavien ominaisuuksien kesken. ”Huippuosaajan” (valmennettavan) ominaisuudet on teorian perusteella kategorisoitu seitsemään ryhmään.

1. Ajankäytön hallinta
2. Sosiaalisuus
3. Kiinnostus työhön
4. Kilpailunhalu
5. Kehityskyky
6. Pitkäjänteisyys
7. Stressinsietokyky.

Ajankäytön hallinta pitää sisällään myös järjestelmällisyyden. Kehityskykyyn on sisällytetty kädentaito, hahmottamiskyky ja ongelmanratkaisukyky. Pitkäjänteisyys pitää sisällään keskittymiskyvyn, tarkkuuden, määrätietoisuuden ja huolellisuuden. Stressinsietokyky sisältää rauhallisuuden ja kylmähermoisuuden. Taulukossa 1 kuvataan haastateltujen vastausten jakautumista em. kategorioihin.

Taulukko 1. Valmennettavan (huippuosaajan) ominaisuudet (vastaukset/kaikki lajit ja kaikki vastaajat).



Stressinsietokyky on näyttää aineiston perusteella olevan tärkein huippuosaajan ominaisuus. Siihen sisältyvät rauhallisuus ja kylmähermoisuus. Peräti 28 vastaajaa mainitsee stressinsietokyvyn tai sen osatekijän huippuosaajan ominaisuudeksi.

Huippuosaaja tarvitsee tulosten mukaan pitkäjänteisyyttä. Tähän on sisällytetty tarkkuus, keskittymiskyky, määrätietoisuus ja huolellisuus. Jopa 21 vastaajaa tuo esiin pitkäjänteisyyden huippuosaajan tunnusmerkinä.

Huippuosaamiseen liittyy aina kehittyminen: huippuosaaja välttää liiallisen itsetyytyväisyyden eikä jää polkemaan paikallaan (ks. esim. Quinn et al. 1996; Korpelainen 2005). Myös tässä tutkimuksessa kehityskyky nähdään selkeästi huippuosaajaan liitettävänä ominaisuutena (15 vastaajaa). Kehityskyky-kategoria pitää sisällään myös hahmottamiskyvyn ja ongelmanratkaisukyvyn.

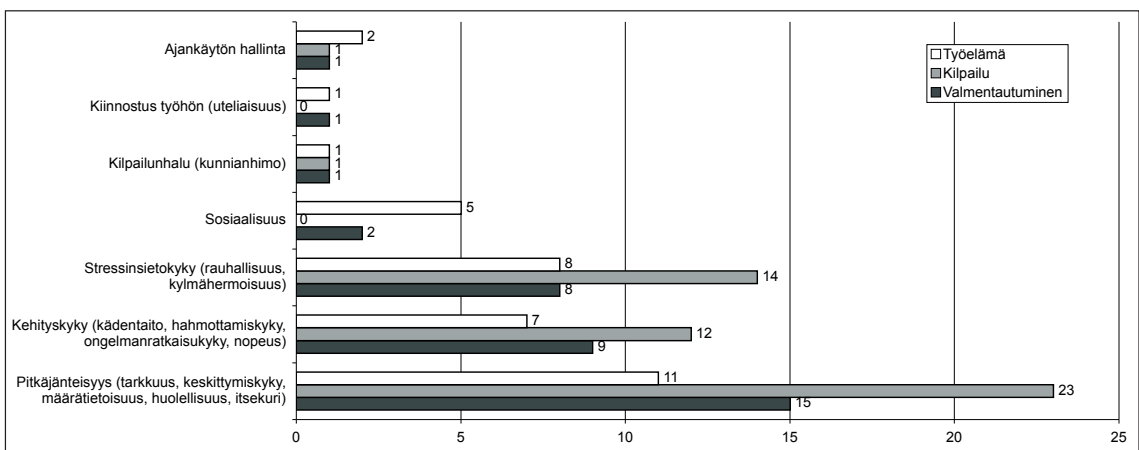
Motivaation tärkeyteen huippuosaamisessa viittaavat mm. kiinnostus työhön,

kiinnostus alaan, kunnianhimo, menestymisen halu ja näyttämisen halu. Motivaatio voi olla joko sisäistä tai ulkoista: kumpi on vallitsevampi, vaihtelee jonkin verran lajeittain ja yksilöittäin. Motivaatio on taulukon 1. mukaisesti kategorisoitu yhtäältä kiinnostukseksi työhön (8 vastausta) ja toisaalta kilpailunhaluksi tai kunnianhimoksi (12 vastausta).

Neljä vastaajaa tuo esiin sen, että huippuosaajalla täytyy olla sosiaalisia taitoja kuten ulospäin suuntautuneisuutta, tiimitaitoja ja asiakasystävällisyyttä ja samoin neljä vastaajaa näkee ajankäytön hallinnan tärkeäksi huippuosaajan ominaisuudeksi.

Eri ominaisuuksien tärkeys vaihtelee sen mukaan, onko kysymys kilpailuja varten valmentautumisesta, itse kilpailutilanteesta tai työelämäkontekstista. Taulukko 2 kuvaa huippuosaajalta vaadittavien ominaisuuksien tärkeyttä näissä kolmessa vaiheessa.

Taulukko 2. Valmentautumisessa, kilpailutilanteessa ja työelämässä vaadittavat huippuosaajan ominaisuudet.



Valmentautumisessa tarvitaan pitkäjännäisyyttä, kehityskykyä ja stressinsietokykyä. Jonkin verran tarvitaan myös sosiaalisia taitoja, kilpailunhalua, kiinnostusta työhön ja ajankäytön hallintaa.

Kilpailutilanteessa huippuosaajan ominaisuuksista korostuvat pitkäjännäisyys ja stressinsietokyky. Lisäksi vastaajat painottavat kehityskykyä (kädentaitoja, hahmotamiskykyä, ongelmanratkaisukykyä ja nopeutta) kilpailutilanteen vaatimana ominaisuutena.

Taulukosta 2 voi havaita, että haastateltavienkin mielestä *työelämässä* tarvitaan useita samoja ominaisuuksia kuin valmentautumisessa ja kilpailutilanteessa. Esimerkiksi pitkäjännäisyys – tarkkuus, keskittymiskyky, määrätietoisuus, huolellisuus ja itsekuri – on vastaajien mukaan tärkeä ominaisuus myös työelämässä (11 vastaajaa). Samoin kehityskyky (7 vastaajaa) ja stressinsietokyky (8 vastaajaa) ovat huippuosaajalta vaadittavia ominaisuuksia työelämän kontekstissa. Lisäksi sosiaaliset taidot kuten tiimityötaidot ja organisointitaidot ovat työelämässä erityisen tärkeitä (5 vastaajaa). Kauneudenhoitolajissa vastaajat painottavat sosiaalisten taitojen merkitystä jo harjoitteluvaiheessa.

Tarkkuus ja määrätietoisuus ovat edelleen huippuosaajalta vaadittavia ominaisuuksia työelämässä. Lisäksi työelämässä tarvitaan paineensietokykyä ja ajankäytön hallintaa. Vastaajat painottavat myös oppimiskykyä ja innovatiivisuutta työelämän vaatimuksina huippuosaajalle. Useimmat vaatimukset eivät ole lajikohtaisia.

Valmennettavien mielenkiinnon herääminen lajia kohtaan

Mielenkiinnon herääminen kilpailulajia kohtaan näyttää aiheiston perusteella tapahtuvan

pääosin varhaisen ja pitkäaikaisen harrastuksen, mallioppimisen (vanhempien ammatti), valmentajan (opettajan) kannustuksen tai positiivisten työllistymisnäkömien seurauksena. It-alalla ja web-designissa mielenkiinnon herääminen näyttää olevan enemmän sisäisesti orientoitunutta kuin putkiasennuksessa tai kauneudenhoidossa.

- ◆ Informaatioteknologia- ja web design -kilpailulajeissa valmennettavien mielenkiinnon herääminen lajia kohtaan tapahtuu hyvin samantapaisesti. Valmennettavan (informaatioteknologia) mielenkiinnon heräämisessä lajia kohtaan korostuu kiinnostus tietokoneisiin (4 vastausta). Aivan samoin valmennettavan/web design mielenkiinnon heräämisessä lajia kohtaan korostuu kiinnostus tietokoneisiin (5 vastausta). Toiseksi eniten mainintoja saa molemmissa kilpailulajeissa (2+2 mainintaa) opettajan/opettajien kannustus. Kummassakin lajissa myös kilpailun halu on selkeä mielenkiinnon heräämisen syy (yhteensä 3 mainintaa).
- ◆ It-alalla edellä mainittujen lisäksi muita syitä valmennettavan kiinnostuksen heräämiseen olivat haastateltavien mukaan halu mitata omaa osaamista, isän kannustus, sisäinen mielenkiinto sekä kaupallisten ja oppilaitostöiden vaikutus. Web Design -osaajilla muita mielenkiinnon heräämisen tekijöitä olivat haastateltavien mukaan kilpailunhalu, kiinnostus media-alaan, koulun tuki, valmentajan kannustus, koulun aiempi menestys Taitaja-kisoissa, kunnianhimo, vierailu ammattiopistossa, lajia tukevat harrastukset, käynti Taitaja-kisoissa ja usko omiin mahdollisuuksiin menestyä.

◆ Valmennettavien (putkiasennus) mielenkiinnon heräämisessä lajia kohtaan vahva vaikutin on ”isä samalla alalla”, jonka tuo esiin 4 haastateltavaa. Huippuosaaajien vanhemmat painottavat alan työllistävyyttä mielenkiinnon herättäjänä (yhteensä 3 vastaajaa). Muita tekijöitä olivat haastateltavien mukaan opettajan kannustus, kiinnostus käsityötä kohtaan, valmentajan kannustus, käynti Taitaja-kisoissa, tuttavien menestys Taitaja-kisoissa ja työn monipuolisuus.

◆ Valmennettavien (kauneudenhoito) mielenkiinnon heräämisessä lajia kohtaan hyvin tärkeää näyttää olevan valmentajan (usein opettaja) kannustus (4 vastaajaa). Muita tekijöitä olivat haastateltavien mukaan sopivuus alalle, lapsuuden haaveamatti, muiden opettajien kannustus, oppimishalu, koulun kannustus, koulun aiempi menestys Taitaja-kisoissa, käynti MM-kisoissa, menestys koulussa ja se, että koulussa kerrottiin lajista.

Valmentautumisen aloittamisen syyt

Valmentautumisen aloittamisessa korostuu opettajan/opettajien/koulun kannustus, jonka tuo esille 12 haastateltavaa. Kuusi haastateltavaa mainitsee kodin kannustuksen ja kolme valmentajan kannustuksen syynä valmentautumisen aloittamiseen. Kilpailuvietti/kilpailunhalu sai osakseen 5 mainintaa, kunnianhimo 4 mainintaa, julkisuus 2 mainintaa ja myös meriitin hakeminen työelämää varten koettiin mielenkiinnon herättäjäksi. Kuten jo mielenkiinnon heräämisessä voidaan valmentautumisen

aloituspäätöksen takana (teorian mukaisesti) havaita sisäisen ja ulkoisen motivaation esiintyminen. Sisäisiä motivoituneita tekijöitä olivat haastateltavien mukaan sisäinen mielenkiinto (7 vastaajaa), kehittymishalu (4 vastaajaa), motivoituneisuus (2 vastaajaa), halu mitata omaa osaamista (2 vastaajaa), kokeilunhalu (1 vastaaja) ja usko omiin mahdollisuuksiin menestyä (1 vastaaja). Aikaisemmat onnistumiskokemukset ovat lisänneet motivaatiota valmentautumisen aloittamiseen: tällaisina mainitaan kaupallisten ja oppilaitostöiden vaikutus ja menestys Taitaja-kisoissa (3 vastaajaa). Myös valinta MM-joukkueeseen tuodaan esille valmentautumisen aloittamisen vauhdittajana. Lisäksi kasvun taustalla oleva sosiaalinen motivaatio (”tutustuminen muihin alan osaajiin”) mainitaan valmennuksen aloittamisen syyksi.

Samoin kuin mielenkiinnon heräämisessä lajia kohtaan it-alalla ja web-designissa, sisäiset motivaatiotekijät näyttävät olevan ulkoisia tekijöitä merkittävämpiä syitä valmentautumisen aloittamiseen. Putkialalla ja erityisesti kauneudenhoidossa ulkoinen orientaatio korostuu sisäistä orientaatiota enemmän.

Valmentautumisen jatkaminen

Sekä valmentajan että koulun rooli on tärkeä valmentautumisen jatkamisen kannalta. Valmentautumisen jatkamisen syistä tärkein on valmentajan kannustus, jonka tuo esiin 9 vastaajaa. Koulun ja opettajan tuen mainitsee 6 haastateltavaa. Valmennettavan omaan motivaatioon liittyvät tekijät ovat myös keskeisiä: 8 vastaajaa mainitsee kunnianhimon, kilpailuhenkisyyden, menestymisen halun ja näyttämisen halun sekä julkisuuden ja meriitin hakemisen työelämää varten kummankin 4 vastaajaa. Selvemmin sisäisistä motivaatiotekijöistä tuodaan esille

le pysyminen alan kehityksessä mukana (1 maininta) ja erityisesti halu mitata omia rajojaan ja halu voittaa itsensä (2 mainintaa), sisäinen motivaatio ja kehittymishalu (4 mainintaa) sekä innostus omaan alaan (2 mainintaa). Myös halu mitata omaa osaamistaan kovassa kansainvälisessä seurassa eli saada informaatiota omasta pätevyydestä (1 maininta) ruokkii sisäistä motivaatiota.

Hyvä ilmapiiri edistää sisäistä motivaatiota ja kannustaa siis sinänsä jatkamaan valmentautumista. Kaksi haastateltavaa pitää maajoukkueen henkeä yhtenä syynä valmentautumisen jatkamiseen. Valmennuksen jatkamisen taustalla ovat myös kokemukset: ”kisat olivat hieno kokemus”. Työkokemusten saanti mainittiin kahdesti jatkamisen edistäjänä. Menestyskokemukset (3 mainintaa) ja niitä seurannut varmuuden ja itseluottamuksen kasvu (2 mainintaa) tuotiin esiin valmennuksen jatkamisen syinä. Ainakin yhdellä valmennettavalla valmennuksen jatkamiseen syynä oli myös voimakas kiinnostus valmentajuuteen.

Epäonnistumisillakin oli vaikutuksensa valmentautumisen jatkamiseen: Esimerkiksi Taitaja-kisoissa koetun pettymyksen hyvittäminen on ainakin yhden valmennettavan tärkeä valmentautumisen jatkamisen syy. Lisäksi periksiantamattomuus ja pitkäjänteisyys nähdään syinä valmentautumisen jatkamiseen.

Osaamisen kehittyminen huipputasolle

Valmennettavan kykyjen kehittymiseen korkeimmalle mahdolliselle tasolle ovat vaikuttaneet eniten hyvät harjoitusolosuhteet (15 mainintaa). Tähän liittyy myös se, että harjoiteltu aikaa on riittävästi.

Toinen tärkeä syy kykyjen kehittymiseen ovat haastateltavien mukaan valmennusprosessiin liittyvät tekijät (yhteensä 12 mainintaa). Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi onnistunut valmennus (4 mainintaa) ja valmentajan tuki (3 mainintaa), ts. että ”valmentaja antoi vapaat kädet” ja ”valmentaja on pysynyt samana kaikki kilpailuvuodet”. Valmennustiimin hyvyys sai osakseen 3 mainintaa.

Vanhempien tuki ja kannustus (2 mainintaa) on myös tärkeää huipputasolle kehittämisessä, koulun tuki (2 mainintaa), kovan kilpakumppanin kannustus ja luokkatovereiden tuki mainitaan myös tässä yhteydessä.

Lisäksi työkokemuksella oli merkittävä rooli osaamisen kehittämisessä huipputasolle. Työkokemus aidossa ympäristössä (2 mainintaa), rutinoituminen työhön kokemuksen myötä (2 mainintaa), haasteellisuus (”annettiin vaativia työtehtäviä”, 2 mainintaa) ja työnantajan tuki (2 mainintaa) olivat vastaajien esiin tuomia seikkoja.

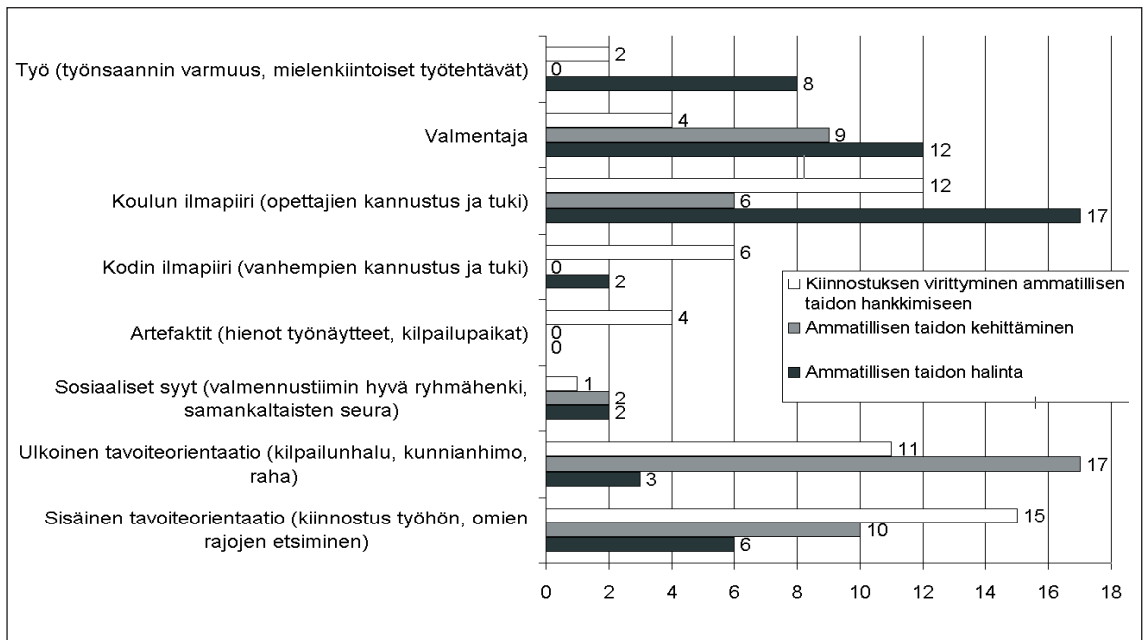
Henkilökohtaiset ominaisuudet nähdään myös tärkeinä: lahjakkuus, oppimishalukkuus, nopea oppiminen, hyvä koulumenestys, pitkäjänteisyys ja peräänantamattomuus mainitaan kukin yhden vastaajan toimesta, määrätietoisuus kahden. Luovuuteen liittyviä tekijöitä tuodaan myös esille; tällaisia ovat kiinnostus ongelmanratkaisuun, ennakkoluulottomuus ja halu hakea omia rajojaan (kaikki mainittu yhden vastaajan toimesta). Muita haastateltavien mainitsemia syitä ovat oma innostus alaan, motivoituneisuus, korkea oma tahto, ammattiyllpeys.

Suotuisia lähtökohtia, kuten suvunperintönä saatu käsityötaitoa, sitä, että ”tietokone on ollut tuttu lapsuudesta saak-

ka”, harrastusten yhteyttä lajiin, suotuisaa asuinympäristöä ja pääkaupunkiseudulla asumista esitetään myös tärkeiksi edellytyksiksi huippuosaamisen kehittymisessä.

Lisäksi mainitaan terveelliset elämäntavat. Joku kokee julkisuuden edistäneen etene- mistä huipputasolle ja toista huippuosaajaa ”rahapalkinnot kannustavat”.

Taulukko 3. Kiinnostuksen viriämiseen, ammatillisen taidon kehittämiseen ja sen hallintaan vaikuttavat tekijät.

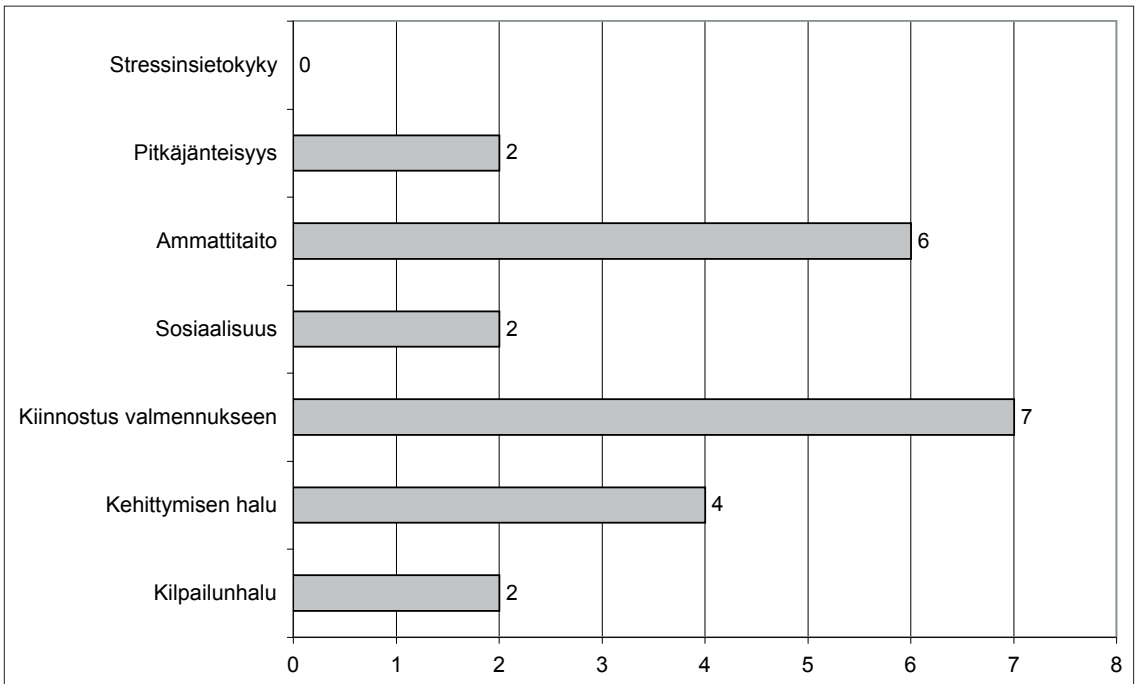


Ammatillisten huippuosaajien valmentajilta edellytettävät ominaisuudet

Huippuosaajien valmentajia pyydettiin myös luonnehtimaan niitä erityispiirteitä ja -ominaisuuksia, joita ammatillisen huippuosaajan valmentajalta vaaditaan. Vastausten

perusteella ammatillisen kilpailutoiminnan kontekstissa valmentajalta vaaditaan erityisesti kiinnostusta valmennukseen, vahvaa ammattitaitoa ja myös valmentajana kehittymisen halua (taulukko 4).

Taulukko 4. Huippuosaajien valmentajilta edellytettävät ominaisuudet.



Valmentajat pitävät tärkeänä sitä, että valmentajalla on aitoa kiinnostusta innostusta omaa alaansa ja lajiensa kohtaan sekä valmennusta kohtaan. Tätä voidaan pitää sisäisenä, tehtävään kohdistuneena motivaationa (7 vastausta). Hyvä valmentaja on innostunut asiastaan, arvostaa omaa (valmennus)työtään, ja on valmis käyttämään korvauksettakin omaa aikaansa valmennukseen.

Hyvä valmentaja on ammattitaitoinen (6 mainintaa). Hänen ammattitaitonsa tulee olla monipuolista ja hän on hankkinut myös erikoisosaamista. Hän luottaa taitoonsa valmentajana - hänellä on korkeat tehokkuususkomukset. Hän on ammatillisesti askeleen edellä valmennettavaa ja siksi hänellä on myös paljon annettavaa valmennettavilleen.

Ammattitaito ilmenee myös siten, että hän kykenee valitsemaan valmennukseen yksilöt, joilla on edellytyksiä menestystä. Hän osaa koordinoida ja ohjata toimintaa. Hän kykenee myös vaihtamaan tarvittaessa valmennustyyliä: jossakin tilanteessa hän on tiukka, toisessa taas joustava.

Huippuosaamiseen liittyy tässäkin yhteydessä kehittävä aspekti: valmentajien vastausten perusteella kehityshalu (4 mainintaa) on tärkeä valmentajan ominaisuus. Huippuosaajan valmentajalta edellytetään, että hän on taitava hankkimaan ja valikoimaan tietoa. Voidakseen auttaa valmennettaviensa kykyjen kehittämisessä huippuunsa, valmentajan on myös seurattava aikaansa, kehitettävä itseään ja opittava koko ajan uutta.

Huippuosaajan valmentajalla tulee olla hyvät sosiaaliset taidot (2 mainintaa). Hänen on oltava hyvä kuuntelija, viestittävä selkeästi ja hänen on kyettävä rakentamaan itsensä ja valmennettavansa välille avoimen ja luottamuksellisen yhteistyösuhteen. Valmentajan on osattava tarvittaessa muuttaa tyyliään: jossakin tilanteessa on oltava tiukka, toisessa taas joustava.

Heidän mukaansa valmentajan työ vaatii pitkäjänteisyyttä ja kunnianhimoa (kumpikin 2 mainintaa). Hänen on vaadittava intensiivistä harjoittelua ja pyrittävä pitämään valmennettavan motivaatiotaso korkealla. Valmentajat eivät vastausten perusteella näytä pitävän stressinsietokykyä yhtä tärkeänä kuin se on valmennettavien osalta. Tämä voi johtua monestakin seikasta. Yksi syy voi olla se, että valmentajat ovat kokeneita ja kykenevät käsittelemään stressiä. He eivät ole myöskään kilpailutilanteessa samalla tavalla tulessa kuin kilpailijat. Aineisto ei tässä kohden mahdollista kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Valmentaminen on vaativaa, mutta haasteellista: valmentajat eivät koe ainoastaan käyttävänsä voimavarojaan ja vapaa-aikaansa vaan he kokevat myös saavansa kilpailutoiminnasta paljon sekä ammatillisesti että muutoinkin:

”Valmentamisesta saa vaihtelua ja vi rikkeitä opettajan arkiseen työhön.”

”Valmentautumisen kautta tulee paljon kansainvälisiä kontakteja ja näkökulmia, joiden avulla pystyy usein helpottamaan omaa opettajan työtään.”

Lisäksi valmennettavien kyvykkyys näyttää motivoivan valmentajia voimakkaasti:

”Valmentamisessa saa tehdä todella kyvykkäiden ihmisten kanssa töitä.”

”Valmentamistyöhön motivoi se, ”että pääsee työskentelemään tällaisten osaavien nuorten kanssa”.

Valmennuksen yhteydessä esitetään usein kysymys siitä, pitääkö huippuosaajien valmentajan itse olla entinen huippuammattilainen. Tähän kysymykseen haastatellut suhtautuvat kahdella eri tavalla:

”Usein kuvitellaan, että meidän valmentajien tai lajipäällikköiden tulisi olla lajin huippuammattilaisia, enkä mä näkisi ihan näin. Meillä on kyky koordinoida ja ohjata sitä toimintaa, eikä meidän tarvitse osata niin hyvin kuin se kilpailija osaa.” (Web Design –valmentaja)

”Itse mä koen kilpailutaustan hyväksi. Sen ei tarvitse välttämättä olla tämän lajin kilpailutausta, kunhan ylipäätään on kokemusta kilpailuista ja tietää sen paineen ja kaiken tällöisen.” (Kauneudenhoito-lajin valmentaja)

Valmennettavien (huippuosaajien) työssä menestyminen työelämän edustajien mukaan

Kilpailutausta vaikuttanut on vaikuttanut myönteisesti jo rekrytointiin. Haastatteluaineiston perusteella näyttää siltä, että huippuosaaja selviytyy yleensä hyvin, jopa poikkeuksellisen hyvin työstään. Joku on työpaikkaohjaajana ja toinen vastuullisessa paikassa (kärkimiehenäkin), on jo vanhempien työntekijöiden edellä. Huippuosaaja on nopea oppimaan, rauhallinen, täsmällinen, innovatiivinen ja kykenee itsenäiseen työskentelyyn. Työelämän edustaja

(it-ala) kuvaa yhden huippuosaajan työskentelyä:

”Mulla on vertailupohjaa. Voin sanoa, että pärjää työssä keskimääräistä paremmin. Kuten aiemminkin korostin, tuo nopeus jolla hän on kyennyt ottamaan homman haltuun, se oli kiitettävää luokkaa. Innovatiivisuus, käytettäviä, luotettavia, hyviä ratkaisuja tekee. Ja kykenee varsin itsenäiseen työhön. Me annetaan raamit, miten minkäkin asian pitää toimia, ja hänellä on ollut kohtuullisen vapaat kädet toteuttaa ne ratkaisut... Jos kiteyttää, niin nopea oppimaan, hyvin rauhallinen, täsmällinen, innovatiivinen ja kykenee itsenäiseen työskentelyyn. Vaikka on nuori kaveri, pystyy heittämään kovaankin paikkaan, ei varmaan häkelly.”

Nuori, työelämään vasta astuva ammatillinen huippuosaaja on oikeastaan vasta matkalla huippuosaajaksi. Todellinen huippuosaaminen syntyy vasta pidemmän työkokemuksen seurauksena (ns. 10 vuoden sääntö). Huippuosaamiseen sisältyy silloinkin aina kehittävä elementti – kun huippuosaaja lakkaa kehittymästä, hän lakkaa samalla olemasta huippuosaaja. Sosiaalistuminen (”porukkaan sulautuminen”), koetaan hyvin tärkeäksi. Useat työllistyvät heti, ”joillekin löytyy aina töitä”, jollekin ei ole välttämättä haasteita samassa työssä, mutta ehkä kehitystehtävissä.

Työnantaja hyödyntää aineiston perusteella huippuosaajan osaamista ennen kaikkea hyvien työsuoritusten kautta. Työelämän edustajat oivaltavat huippuosaajassa myös potentiaalia osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille: huippuosaaja ohjaa toisia tai kehittää työtä, jos ei itse työssä ole haasteita. Työelämässä tapahtuvan huippuosaajan ns. kontekstuaalisen suorituksen vaikutuksen arvioiminen – sen, miten yksilön työsuoritus vaikuttaa muihin työntekijöihin esim. tiimissä –

on vaikeaa laadullisen aineiston pohjalta. Käsillä olevan aineiston perusteella myös kuva huippuosaajien hyödyntämisestä asiakasyhteisissä jää mm. haastateltujen huippuosaajien lyhyen työhistorian takia vajavaiseksi. Huippuosaamisella on myös imagoarvoa: työelämän edustajat viittaavat kilpailumenestymisen mukanaan tuomaan julkisuuteen työorganisaatiolle.

Ammatillisen huippuosaamista edistävä työnantaja

Aineiston (kaikki lajit, valmennettavat ja työelämän edustajat) perusteella huippuosaamista suosivat työyhteisöt tarjoavat haasteellisia tehtäviä, antavat vapautta ja vastuuta, ovat joustavia ja tukevat kilpailutoimintaa. Haastateltavien vastauksista käy ilmi, että joustavuuskin nähdään yhteydessä kilpailutoiminnan kontekstiin.

Huippuosaajien ja työelämän edustajien toivomukset työnantaja kohtaan on luokiteltu aineiston pohjalta vaatimuksiin ja vastuisiin, työolosuhteisiin, kannustamiseen ja huippuosaajan tukemiseen kilpailutoiminnassa. Useimmin kiinnitettiin huomiota työolosuhteisiin kuten hyvään ilmapiiriin, luottamukseen työnantajan ja työntekijän välillä, hyvään johtamiseen ja oppimismahdollisuuksiin. Kannustavuutta pidettiin myös erittäin tärkeänä. Työnantajan pitää kannustaa taitojen kehittämiseen, antaa palautetta, tarjota monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä ja antaa vapautta käyttää omaa luovuutta. Lisäksi huippuosaamista edistävän työnantajan toivotaan antavan kunnon korvauksen työstä ja huolehtivan taloudellisesta palkitsemisesta.

Tukea huippuosaajan kilpailutoiminnalle pidettiin hyvin tärkeänä. Työnantajan tulisi ymmärtää osallistumista kilpailutoimintaan, arvostaa kilpailutoimintaa

ja kilpailijan saavutuksia, olla joustava ja antaa taloudellista tukea. Vaatimukset ja vastuut nähdään myös olevan avainasemassa huippuosaamisen kehittämisessä työelämässä. Vaativat ja haastavat tehtävät ovat omiaan kehittämään osaamista.

Taulukossa 5 on esitetty yhtäältä huippuosaajien ja toisaalta työelämäedustajien käsityksiä huippuosaamista edistävästä työnantajasta.

Taulukko 5. Huippuosaamisen kehittymisen asettamat vaatimukset työnantajille huippuosaajien ja työelämän edustajien näkökulmasta.

Huippuosaajien käsitykset	Työelämän edustajien käsitykset
<p>Huippuosaamista edistävä työnantaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ VAATIMUKSET JA VASTUUT (yhteensä 6/8 haastateltavaa tuo esiin) ◆ vaatii oikeita asioita ◆ tarjoaa haasteita antaa enemmän vastuuta huippuosaajalle kuin normaalille oppipojalle ◆ antaa vaativia tehtäviä ◆ antaa huippuosaajalle vastuullisempia työtehtäviä, joissa vaaditaan erikoisosaamista ◆ ei vaadi mahdottomia ◆ ei luo liikaa paineita työsuhteen alussa <ul style="list-style-type: none"> ◆ TYÖOLOSUHTEET (8/8 haastateltavaa) ◆ luo hyvät työolosuhteet ◆ saa aikaan hyvän ilmapiirin ◆ saa aikaan luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä ◆ vaalii hyvää johtamista ◆ antaa vapautta ja vastuuta ◆ on kärsivällinen ja joustava ◆ kykenee ajattelemaan työntekijän näkökulmasta ◆ on luottamusta herätävä <p>KANNUSTAMINEN (7/8 haastateltavaa) kannustaa taitojen kehittämiseen tarjoaa vaihtelevia työtehtäviä antaa vapautta käyttää omaa luovuutta antaa vapautta on kannustava antaa palautetta</p> <p>TUKI KILPAILUTOIMINNALLE (4/8 haastateltavaa) tukee työntekijän osallistumista kilpailutoimintaan on joustava, ollessaan mukana kilpailutoiminnassa. arvostaa kilpailemista ja työntekijän saavutuksia kilpailuissa</p>	<p>Huippuosaamista edistävä työnantaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ VAATIMUKSET JA VASTUUT (3/8 haastateltavaa tuo esiin) ◆ antaa vastuullisia työtehtäviä ◆ haastavat työtehtävät ◆ mahdollistaa asiakaskontaktit <ul style="list-style-type: none"> ◆ TYÖOLOSUHTEET (3/8 haastateltavaa tuo esiin) ◆ työnantaja on energinen, osaava, ja ennakkoluuloton ◆ antaa työntekijälle vapaat kädet toimeksiannon toteuttamiseen. ◆ luo oppimismahdollisuudet <ul style="list-style-type: none"> ◆ KANNUSTAMINEN (3/8 haastateltavaa) ◆ antaa kunnan korvauksen työstä ◆ huolehtii taloudellisesta palkitsemisesta ◆ antaa monipuolisia työtehtäviä ja kehittymismahdollisuuksia, <ul style="list-style-type: none"> ◆ KILPAILUTOIMINNAN TUKI (6/8 haastateltavaa) ◆ ymmärtää osallistumista kilpailutoimintaan ◆ antaa aikaa ja panostusta. ◆ antaa tukea talouden ja johtamisen näkökulmasta ◆ on joustava ja kilpailuhenkinen ◆ ”mainostaa huippuosaajan osaamista”

Ryhmien käsitykset ovat varsin lähellä toisiaan. Huippuosaajat korostavat ns. motivaatiotekijöitä. He tunnistavat sosiaalustumisen tarpeen, ja hyvä työskentelyilmapiiri on heidän mielestään tärkeä kasvuedellytys. Työelämän edustajat viittaavat myös haasteisiin, asiakaskontakteihin ja oppimismahdollisuuksiin. Mielenkiintoisia eroja huippuosaajien ja työelämän edustajien käsitysten välillä voidaan myös havaita. Huippuosaajat haluavat kyllä haasteita, mutta he eivät halua mahdottomia vaatimuksia. Työnantajien edustajat pitivät tärkeänä sitä, että työnantaja mahdollistaa huippuosaajalle asiakaskontaktit. Huippuosaajat eivät mainitse asiakaskontakteja, mutta pitävät tärkeänä, ettei luoda liikaa painetta työsuhteen alussa. Huippuosaajat tunnistavat vaaran, joka on huomattu työelämässä. Mm. Quinn, Anderson ja Finkelstein (1996) tuovat esiin, kuinka monet asiantuntijaryitykset asettavat nuoret tulokkaat nopeasti erittäin vaativiin asiakastilanteisiin. Kaikki eivät kuitenkaan sopeudu liian suuriin odotuksiin, ja seurauksena voi olla stressi ja uupuminen (ks. Quinn et al., 1996).

Osaajan mielestä työnantajan on ymmärrettävä huippuosaajan näkökulmaa. Sekä huippuosaajat että työelämän edustajat painottavat ammattitaitokilpailujen merkitystä, vaativia, vaihtelevia ja vastuullisia tehtäviä ja ammatillista kasvua. Huippuosaajat eivät mainitse lainkaan taloudelliseen puoleen liittyviä seikkoja. Työelämän edustajat sen sijaan tuovat esiin kohtuullisen korvauksen ja taloudellisen palkitsemisen tärkeyden.

Lopuksi

Ammatillisille huippuosaajille yhteisiä ominaisuuksia ovat haastattelujen perusteella esimerkiksi menestymisen halu, paineensietokyky, ammattitaito ja yhteistyökyky. Heidän val-

mentajiensa osalta korostuvat esim. ammattitaito, halu oppia uutta, kunnianhimo, kuuntelutaito ja koordinoitukyky. Työelämän kontekstissa työnantajan joustavuus, monipuoliset ja haastavat työtehtävät ja työympäristön tarjoamat kehitysmahdollisuudet nähtiin tärkeiksi huippuosaajan kasvulle.

Aineiston perusteella huippuosaamiselle otollisen ympäristön piirteet näyttävät olevan lähellä Amabilen luovaa toimintaa edistävää ympäristöä (1983a ja b; 1986; ks. myös Korpelainen, 2005) ja Ruohotien kasvuorientoitunutta ilmapiiriä koskevien tutkimusten (esim. 1996a ja b; 1999) löydöksiä. Huippuosaamisen ja työelämän yhteyksien tutkiminen vaatii kuitenkin pitkittäistutkimusta, ja siihen pyritään panostamaan tutkimusohjelman jatkovaiheessa.

Seuraavassa vaiheessa kvalitatiivinen tieto yhdistetään kyselytutkimuksen avulla saatavaan tietoon. Vuoden 2009 alussa julkaistava raportti sisältää ammatillisen huippuosaamisen keskeisiä tekijöitä kuvaavan VE-mallin ja sitä operationalisoivan VEL-kyselylomakkeen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää monin tavoin esimerkiksi ammatillisten huippuosaajien valmennusohjelmien kehittämisessä.

Lähteet

Amabile, T. M. 1983a. *The social psychology of creativity*. New York: Springer.

Amabile, T. M. 1983b. Social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology* 45, 357–377.

Amabile, T. M. 1996. *Creativity in Context*. Boulder, Colorado: Westview Press.

Bloom, B. S. (Ed.) 1985. *Developing talent in young people*. New York: Ballantine Books.

- Greenspan, D. A., Solomon, B. & Gardner, H. 2004. The development of talent in different domains. In L. V. Shavinina & M. Ferrari (Eds.) *Beyond knowledge* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 119-135.
- Korpelainen, K. 2005. Kasvun pelivara: Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksissä. *Acta Universitatis Tamperensis* 1092. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education.
- Quinn, J.B., Anderson, P. & Finkelstein, S. 1996. How can an organization's capabilities exceed the sum of its parts? *Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best. Harvard Business Review* 74 (2), 71-80.
- Ruohotie, P. 1996a. Professional growth and development in organization. In P.P. Grimmett, & P. Ruohotie (Eds.) *Professional growth and development*. Vancouver: Career Development Centre, 9-69.
- Ruohotie, P. 1996b. Professional Growth and Development. In K. Leithwood, S. Chapman, D. Carson, P. Hollinger, & A. Hart (Eds.) *International Handbook of Educational Leadership and Administration*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 419-445.
- Ruohotie, P. 1999. Growth Prerequisites in Organizations. In P. Ruohotie, H. Tirri, P. Nokelainen, & T. Silander (Eds.) *Modern Modeling of Professional Growth* (pp. 5-36). University of Tampere. Research Centre for Vocational Education, 5-36.
- Ruohotie, P. 2003. Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 5 (1), 4-11.
- Ruohotie, P., Nokelainen, P. & Korpelainen, K. 2008. Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen: Teoreettisten lähtökohtien ja mittausmallin esittely. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 10 (1).
- Weiner, B. 1986. *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer.
- Zimmerman, B. J. 1998. Developing self-fulfilling cycles of academic regulation: An analysis of exemplary instructional models. In D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (Eds.) *Self-Regulated Learning: From Teaching to Self-Reflective Practice*. New York: The Guilford Press, 1-19.

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma kehittää itsesäätely- valmiuksia

Eija Kyrönlahti

Yliopettaja, FT

Seinäjoen

ammattikorkeakoulu,
sosiaali- ja terveysalan
yksikkö

eija.kyronlahti@seamk.fi

Ritva Kuoppamäki

Lehtori, KT

Seinäjoen

ammattikorkeakoulu,
sosiaali- ja terveysalan
yksikkö

ritva.kuoppamaki@seamk.fi

Raija Tolonen

Lehtori, THM

Seinäjoen

ammattikorkeakoulu,
sosiaali- ja terveysalan
yksikkö

raija.tolonen@seamk.fi

Artikkeli on käynyt läpi referee-menettelyn.

Johdanto

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikössä toteutui vuosina 2006–2007 pedagoginen kehittämishanke, jonka päämääränä oli työterveyshuollon erikoistumisopinnojen sisällöllinen ja menetelmällinen kehittäminen. Työterveyshuollon opetussuunnitelma uudistettiin jäsentämällä opintokokonaisuudet ja -jaksot Kyrönlahden (2005) tutkimustulosten mukaisesti ja soveltamalla asiantuntijan taitoprofiiliin (Ruohotie 2002a) mukaista tietoa. Opetussuunnitelma rakentui työterveyshuollon ammattispesifisestä

tietotaidosta, terveydenhoitotyön yleisistä työelämävalmiuksista ja itsesäätelyvalmiuksista. Tavoitteena oli tukea oppijan itsesäätelyvalmiuksien kehittämistä ja edistää metakognitiivisten taitojen kehittämistä. Edellä mainitut asiat mahdollistavat tietojen ja taitojen nopean päivittämisen pyritäessä vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Ammatillisen osaamisen kehittämistä tarkasteltaessa sovellettiin myös transformatiivisia oppimisyklejä ja ammatillista kasvua koskevaa tietoa (Mentkowsky ym. 2000; Zimmerman 2000; Ruohotie 2002a, 2004; Kyrönlahti 2005).

Artikkelissa tarkastellaan aluksi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (hops)

taustalla olevia teoreettisia lähtökohtia ja koulutuksen sisältöteemojen muodostamista. Seuraavaksi kuvataan opintojen toteutusta. Tämän jälkeen kuvataan oppijoilta kerätty aineisto, hopsit ja niiden analyysi. Artikkelin päättyy pohdintaan.

Asiantuntijan taitoprofiili

Ammatillisen osaamisen kehittämistä voidaan tarkastella asiantuntijan taitoprofiilin mukaisen tiedon avulla (Ruohotie 2002a). Asiantuntijan taitoprofiili muodostuu kolmesta pääkategoriasta, jotka ovat ammatillisesti tietotaito, yleiset työelämävalmiudet ja itsesäätelyvalmiudet. Asiantuntijuudella tarkoitetaan ammatillista osaamista, joka hankitaan koulutuksen avulla ja joka kehittyy työssä ja erilaisissa työtehtävissä. Kyrönlahden (2005) mukaan työterveyshoitajan ammatillisesti tietotaito koostuu seuraavista opintokokonaisuuksista ja niihin sisältyvistä opintojaksoista.

- ◆ Työterveyshuollon toiminnan perusteisiin kohdistuva tietotaito (lainsäädännön tunteminen, verkostoituminen ja prosessimainen toiminta)
- ◆ Työterveyshuoltoyksikön toiminnan kehittämiseen kohdistuva tietotaito (yrittäjäys, markkinointi ja tuotteistaminen, laadun hallinta ja vaikuttavuuden arviointi sekä oman osaamisen arvostaminen)
- ◆ Yhteiskunnallisiin ja kansanterveydellisiin haasteisiin kohdistuva tietotaito (työelämän muutoksen tunteminen, kansanterveyden edistäminen ja työikäisen jaksamisen tukeminen)
- ◆ Työikäiseen kohdistuvien toimintojen tietotaito (dialoginen ohjaus, sairaanhoito ja terveystarkastukset)

- ◆ Työympäristöön kohdistuvien toimintojen tietotaito (työpaikkakäynti ja -selvitys, altisteiden selvitys sekä perusanalyysit ja -mittaukset)
- ◆ Työyhteisöön kohdistuvien asioiden tietotaito (työhyvinvointia edistävään toimintaan osallistuminen sekä johtamisen ja henkilöstöhallinnon merkityksen tunteminen).

Asiantuntijan taitoprofiilin toisen pääkategorian (yleiset työelämävalmiudet) jäsentely perustuu Eversin, Rushin ja Berdrowin (1998) luokitukseen, jonka tavoitteena ovat elinikäiseen oppimiseen ja työllistymiseen liittyvät kompetenssit. Kyse on elämänhallinnasta, kommunikointitaidoista, ihmisten ja tehtävien johtamisesta sekä innovaatioiden ja muutosten käynnistämisestä. Ruohotien (2002a) jäsentelyssä on mukana edellisten lisäksi tietotekniikan ja sähköisen viestinnän valmiudet. Kyrönlahden (2005) mukaan työterveyshoitajan koulutuksessa terveydenhoitotyön yleiset työelämävalmiudet muodostuvat seuraavasta opintokokonaisuudesta ja siihen liittyvistä opintojaksoista.

- ◆ Terveydenhoitotyön yleiset työelämävalmiudet (vuorovaikutteinen terveydenhoitotyö, näyttöön perustuva terveydenhoitotyö, kokonaisvaltainen terveydenhoitotyö, eettisyys ja arvoperiaatteet terveydenhoitotyössä, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovatiivisuus ja muutoksen hallinta)

Asiantuntijan taitoprofiilin kolmas pääkategoria (Ruohotie 2002a) kuvaa itsesäätelyvalmiuksien kehittämistä. Tämä

tarkoittaa oppimisen tietoista, kriittistä tarkastelua sekä oppijan osallistumista oppimisprosessiinsa. Oppija asettaa oppimiselleen tavoitteet ja pohtii, millaisten strategioiden avulla hän voi ne saavuttaa. Itsesääteilyvalmiuksien oppimisessa on kyse motivaatiosta ja toimintaan sitoutumisesta, toiminnan kontrollista sekä itsereflektiosta. Itsesääteilyvalmiudet yhdistävät tavoitteet ja motivaation sekä mahdollistavat sen, että oppija tunnistaa vahvuutensa, heikkoutensa ja mahdollisuutensa ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Oppijat asettavat itselleen realistisia lähi- ja välitavoitteita. Mielenkiinto kohdistuu myös ajankäyttöön ja toisten apuun turvautumiseen. Oppija suunnittelee, tarkkailee ja arvioi jatkuvasti toimintaansa. Kouluttajien tulee tarjota erilaisia oppimisen malleja sekä mahdollistaa erilaisten oppimisstrategioiden käyttö. Itsesääteilyvalmiuksien kehittymistä edistää oppiminen aidoissa oppimisympäristöissä, työelämän ja koulutuksen yhteistyössä. Työelämälähtöiset oppimistehtävät ja monitasoinen ohjaus sekä palaute tukevat myös itsesääteilyvalmiuksien kehittymistä (Pintrich 1995; Ruohotie 2002a, 2002b, 2004; Risänen 2003; Rautio 2004). Kyrönlahden (2005) tutkimustulosten mukaan oppijan itsesääteilyvalmiuksia kuvaa seuraava opintokokonaisuus opintojaksoineen.

- ◆ Ammatillisen tietotaidon edistäminen (ammattitaitoa edistävä harjoittelu, teorian ja harjoittelun integroituminen sekä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatiminen)

Itsesääteilyvalmiuksien kehittämiseen liittyvät asiat muodostavat koulutuksen kehittämisen menetelmällisen näkökulman. Ammatillisen osaamisen kehittäminen edellyttää jatkuvaa suunnittelua, toiminnan tarkkailua ja arviointia.

Ammatillinen kasvu ja transformatiiviset oppimissyklit

Terveystieteiden koulutuksen aikana tuetaan myös oppijan ammatillista kasvua ja kehittymistä. Tämä edellyttää oppijan omien ajatusten, tunteiden ja eettisten valintojen tarkastelua erilaisista näkökulmista. Mentkowski kumppaneineen (2000) kuvaa ammatillisen kasvun mallin, jota ohjaavat henkiset rakenteet liittyvät ajatteluun, tunteisiin ja eettisiin valintoihin. Ammatillista kasvua tarkastellaan oppimissykleinä. Ensimmäisen syklin tarkoituksena on saada oppija tunnistamaan, mitä hän tietää ja kuinka hän osaa soveltaa osaamistaan. Oman suorituksen arviointiin perustuva oppimissykli auttaa näkemään, mitä oppija osaa tehdä eri ympäristöissä ja kuinka hän voi parantaa suoritustaan. Erilaisiin näkökulmiin tutustuminen osoittaa sen, kuka oppija on ja millaiseksi hänen pitäisi tulla. Tarkastellessaan erilaisia näkökulmia oppija asettaa uusia tavoitteita ja kehittää ammatillista osaamistaan rakentaen uutta tietotaitoa tutkitun, näyttöön perustuvan tiedon avulla (Mentkowski ym. 2000).

Metakompetenssien kehittäminen

Metakompetenssit muodostuvat ammatissa kehittymistä koskevasta tietämyksestä (deklaratiivisesta metakompetenssista) ja ammatissa kehittymistä ohjaavista taidoista (proseduraalisesta metakompetenssista). Deklaratiivinen tieto on käsitteiden ja asiatiivinen verkko. Proseduraalinen tieto on sääntöjen ja reseptien muodossa olevaa tietoa, joka helpottaa muistamista ja soveltamista. Tieto ei ole sovellettavissa ilman taitoa (Ruohotie 2002b; 2002c; 2004).

Metakompetenssien kehittäminen edellyttää jatkuvaa dialogia, kysymyksiä, perusteluita ja asioiden laaja-alaisia poh-

dintoja eri näkökulmista. Oppiminen edellyttää, että tarkoituksenmukaisilla kysymyksillä herätetään kokeilun ja ymmärtämisen halu. Ammatillisen osaamisen kehittäminen vaatii oppijan, kouluttajan ja työelämän yhteistä sitoutumista. Mitä enemmän oppija tulee tietoiseksi ajattelunsa perusteista, sitä paremmin hän voi asettaa ne muiden arvioitavaksi ja sitä todennäköisemmin hän kyseenalaistaa ammatillista osaamistaan. Oppija tarvitsee reflektointiinsa dialogisen kumppanin. Hänen tulee nähdä toimintansa merkitys sekä ulkoa- että sisältäpäin (Ruohotie 2002b; 2002c; 2004).

Henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat ammatillisen osaamisen tukena

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä toteutetaan työterveyshuollon erikoistumisopinnot 30 opintopisteen laajuisina. Monet opintoihin hakeutuvat oppijat ovat jo toimineet terveydenhoitajina työterveyshuollossa. Opiskelijaryhmissä on myös terveydenhoitajia, jotka tulevat muilta terveydenhoitotyön sektoreilta tai jatkavat työterveyshuollon opintoja suoraan terveydenhoitajatutkinnon jälkeen. Ryhmät ovat siis erittäin heterogeenisiä aikaisempien työterveyshuollon tietojen ja taitojen suhteen. Tämän vuoksi on nähty tärkeäksi oppijoiden yksilöllisen lähtötilanteen kartoittaminen ja oppijan omien oppimistavoitteiden asettaminen laatimalla hops. Opetusministeriön (2007) mukaan korkeakouluopetuksen kehittämisen tavoitteena on, että oppijat kehittyisivät oppijoiksi, jotka asettavat oppimistavoitteita ja toimivat suunnitelmallisesti niiden saavuttamiseksi. Opetusta on korkeakouluissa pyritty kehittämään yksilölliseksi tukemalla opiskelijoiden ohjausta koko oppimisprosessin ajan ja monipuolistamalla oppimisen arvioinnin menetelmiä.

Syksyllä 2006 otettiin käyttöön uusi työterveyshuollon erikoistumisopinnot opetussuunnitelma, joka laadittiin Kyrönlahden (2005) väitöskirjan tuloksia hyödyntäen. Työterveyshuollon opintojen aloittamisen yhteydessä oppijoiden ammatillisen osaamisen tasoa arvioidaan sitä varten kehitetyn henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman avulla. Uudistetun hops:n kehittämisestä vastasivat yliopettaja Eija Kyrönlahti ja lehtori Raija Tolonen. Tavoitteena oli, että oppijat kehittyisivät alansa asiantuntijoina niillä alueilla, jotka Kyrönlahden (2005) mukaan ovat työterveyshoitajan työssä keskeisiä. Tärkeänä nähtiin, että oppijat käyvät jatkuvaa dialogia itsensä ja ohjaajan kanssa, asettavat kysymyksiä osaamiselleen ja kehittymiselleen, perustelevat näkemyksiään opituista asioista ja vallitsevista käytännöistä sekä pohtivat osaamistaan eri näkökulmista. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma muodostui seuraavista kokonaisuuksista: työterveyshuollon lainsäädännön tunteminen, työikäiseen kohdistuva tietotaito, työympäristöön kohdistuva tietotaito, työyhteisöön kohdistuva tietotaito ja työterveyshuollon kehittäminen. Lisäksi oppijat arvioivat ammatissa kehittymistä koskevaa tietoa itsestään ja oppimistavoistaan. Jokaisessa osiossa oppija asetti itselleen oppimistavoitteet, pohti opiskelumenetelmiä, oppimisympäristöjä ja tarkasteli kriittisesti. Oppimistaan sekä kehittymistään työterveyshoitajana

Työterveyshuollon oppijat perehtyivät hops:n työstämiseen heti opiskelun alussa sekä tutoropettajan tunneilla että henkilökohtaisten keskustelujen yhteydessä. Oppijat kirjasiivat henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaansa lähtötasonsa ja opiskelutavoitteensa ennen ensimmäistä ohjauskeskustelua tutoropettajan kanssa. Kahdenkeskiset ohjauskeskustelut hops:n pohjalta käytiin opiskelun keskivaiheessa ja lopussa. Hops:n työstäminen jatkui ko-

ko opintojen ajan. Opiskelun alussa moni opiskelija koki hops:n työstämisen vaativana ja työläänä ja kaipasi siihen runsaasti ohjausta. Opintojen edetessä opiskelijoiden käsitys kuitenkin muuttui. Opiskelijat esittelivät hopsin tavoitteensa myös harjoittelun ohjaajille, mikä edisti teorian ja käytännön opintojen integrointia. Tutoropettajan näkökulmasta hops tuki opiskelijan yksilöllistä ohjausta ja opetusta samalla kun se toimi opiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Hops:n rinnalla oppijat työstivät portfoliota ja laativat teemojen pohjalta näyteportfolion, jossa he pohtivat seuraavia kysymyksiä: Kuka minä olen? Mitkä ovat heikkouteni ja vahvuuteni? Mitä olen erikoistumisopintojen aikana oppinut? Mitä minun pitää itsessäni kehittää? Missä vaiheessa olen tällä hetkellä? Mitä haluan olla tulevaisuudessa? Tämä mahdollisti sen, että oppijat pääsevät eroon pintaoppimisesta ja alkavat pohtia syvällisesti oppimistaan, ymmärtämistään ja toiminnallista osaamistaan (Opetusministeriö 2007).

Tutkimusaineisto ja sen analyysi

Työterveyshuollon erikoistumisopinnoissa opiskelleet terveydenhoitajat ovat kuvanneet henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan ammatillisen osaamisen tavoitteitaan ja oppimismenetelmiään sekä -ympäristöjään. Tavoitteiden saavuttamista ja tietotaidon vahvistumista he ovat arvioineet itse sekä keränneet palautteita muilta osallisilta kuten opettajilta, ohjaavilta terveydenhoitajilta ja vertaisilta. Kuvaukset on tehty edellä mainittujen hops:ien kokonaisuuksista. Oppijat palauttivat hops:it opintojen päätösvaiheessa helmikuussa 2007, joten ne kuvastavat heidän oppimistaan koko opiskelun ajalta.

Hops:ien (n=17) sisällöt analysoi yksi artikkelin kirjoittajista käyttäen sisällön

analyysia. Sisällön analyysi on käyttökelpoinen menetelmä aineistojen luokittelussa. Keskeisenä ideana oli saada aineisto tiivistettyyn muotoon (Polit & Hungler 1997). Tarkoituksena oli sisällön analyysin avulla kuvata työterveyshuollon erikoistumisopintojen aikana tapahtunutta oppimista ja itsesääteilyvalmiuksien kehittymistä.

Aineisto eli opiskelijoiden hops:t vaihtelivat lyhyistä ja luettelomaisista kuvauksista pitkiin, usean sivun mittaisiin kuvauksiin opiskelusta ja oppimisesta. Aineistoa oli yhteensä 161 kirjoitettua sivua. Analyysi aloitettiin lukemalla tutkimusaineisto kokonaisuudessaan läpi kokonaiskuvan muodostamiseksi ja selkeän kuvan saamiseksi aineistosta (Polit & Hungler 1997). Analyysirunkona käytettiin hopsin mukaista oppimisprosessia:

- ammatillisen osaamisen tavoitteet
- oppimismenetelmät ja oppimisympäristöt
- tavoitteiden saavuttaminen ja tietotaidon vahvistuminen.

Analyysiyksiköksi valittiin sana, sanayhdistelmä tai lause. Aineisto pelkistettiin alleviivaamalla tiettyä oppimisprosessin vaihetta kuvaavia alkuperäisilmaisuja. Pelkistetyt ilmaisut koottiin erillisille liuskoille vaiheittain mahdollisimman tarkasti samoilla termeillä kuin aineistossa. Seuraavaksi pelkistetyistä ilmaisuista haettiin yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Samansisältöisistä ilmaisuista muodostettiin alakategoria. Alakategoria nimettiin siten, että se kuvaa kategorian sisältöä tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Alakategorioita muodostettaessa palattiin usein alkuperäisilmaisiin ja pelkistettyihin ilmaisiin varmistaen muodostettujen kategorioiden yhtäpitävyys alkuperäisen aineiston kanssa. Abstrahointi jatkui edelleen yh-

distämällä samansisältöiset alakategoriat toisiinsa yläkategorioiksi ja nimeämällä ne kategorian sisältöä kuvaavaksi. Seuraavaksi palattiin jälleen alkuperäisiin ilmaisuihin ja alakategorioihin ja varmistettiin alkuperäisen aineiston oikeellisuus analyysin loppuun asti (Polit & Hungler 1997; Tuomi & Sarajärvi 2002).

Tulokset

Tulokset esitetään edeten analyysirungon mukaisesti ja tuloksia havainnollistetaan suurin lainauksin.

Ammatillisen oppimisen tavoitteet

Työterveyshuollon erikoistumisopintojen oppijoiden ammatillisen oppimisen tavoitteet kohdentuivat ensinnäkin taitojen kehittymiseen. Kehittämistavoitteita oli kirjattu kädentai-

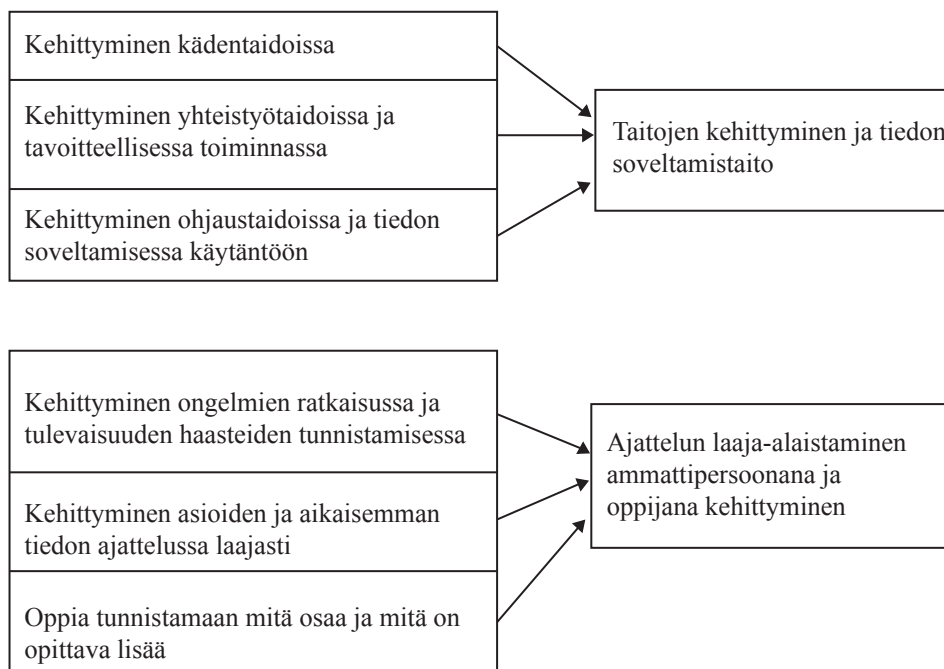
tojen, yhteistyötaitojen sekä ohjaustaitojen alueelle. Tiedon soveltaminen käytäntöön nähtiin myös tärkeänä taitona, jota tuli koulutuksessa kehittää (kuvio 1).

”Haluan saada varmuutta teknisiin toimenpiteisiin. Haluaisin kehittyä työterveyshoitajaksi, joka kykenee ajattelemaan asioita laajoina kokonaisuuksina ja ymmärtää asioiden välisiä yhteyksiä. Tavoitteena on pysyä kehityksessä mukana ja tietää muutoksista.”

Toiseksi tavoitteet kiteytyivät ajattelun kehittymiseen. Ajattelun laaja-alastaminen sekä ammattipersonana ja oppijana kehittyminen nähtiin tärkeinä tavoitteina. Ongelmanratkaisutaidot ja tulevaisuuden haasteiden tunnistaminen sekä aikaisemman tiedon näkeminen laajemmissa yhteyksissä ilmeni opiskelijoiden kuvauksissa tärkeänä osana oppimista. Oli tavoiteltava tunnistamaan mitä jo osaa ja sitä, mitä on opittava lisää (kuvio 1).

ALAKATEGORIAT

YLÄKATEGORIAT



Kuvio 1. Ammatillisen osaamisen tavoitteet.

Oppimismenetelmät ja oppimisympäristöt

Oppijoiden oppimismenetelmät muodostuivat itsereflektiosta ja tilanteeseen sopivan oppimisstrategian toteuttamisesta. Oppimisessa oli käytössä eri menetelmiä kuten kirjoittamista, keskustelemista, lukemista, laskeamista, ajattelua ja omien toimintatapojen kriittistä pohdintaa. Menetelmät valittiin erilaisten tilanteiden mukaisesti (kuvio 2).

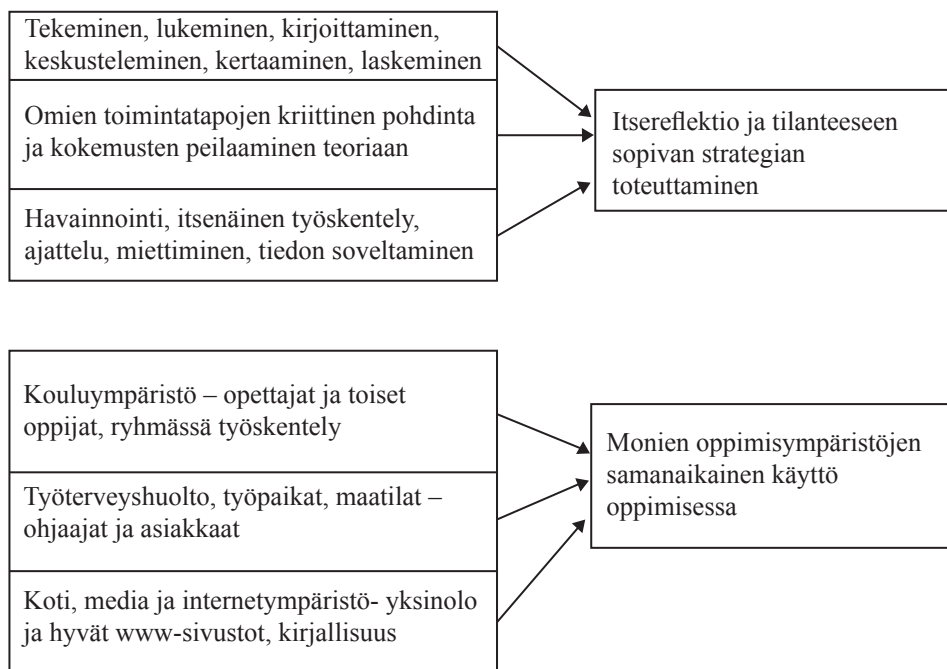
”Opin tekemällä ja yhdessä muiden kanssa kokemuksia purkamalla ja kriittisesti pohtimalla. Yksin lukemalla ja luennoista tiivistelmiä tekemällä opin parhaiten faktatietoa, kuten lakeja.”

”Oppitunneilla on syntynyt mielenkiintoisia keskusteluja, kun kerromme työhön liittyviä kokemuksia. Keskustelut liittävät teorian käytäntöön. On hyvä miettiä omaa kehittymistään ja saamani palaute niin opettajilta kuin työterveyshuollon ohjaajilta auttaa huomaamaan, missä olen oikealla tiellä ja missä on kehitettävää.”

Monien oppimisympäristöjen samanaikaisen käytön katsottiin edistävän oppimista. Oppimisessa hyödynnettiin monipuolisesti sekä kouluympäristöä että työterveyshuollon ympäristöä ja kotiympäristössä kirjallisuutta, sähköisiä viestimiä ja ajattelua yksinäisydessä (kuvio 2).

ALAKATEGORIAT

YLÄKATEGORIAT



Kuvio 2. Oppimismenetelmät ja -ympäristöt.

Tavoitteiden saavuttaminen ja tietotaidon vahvistuminen

Ammattispesifisissä tiedoissa ja taidoissa kehittyminen nähtiin kolmella tasolla. Ensinnäkin työterveyshuollon terveydenhoitajan tehtäviä suorittava, kokemuksia hakeva ja tiedolla selviytyvä osaaminen nähtiin saavutetun. Toinen saavutettu taso kohdentui osaamiseen, joka oli asioiden välisiä yhteyksiä ymmärtävä sekä tietoa löytävä ja tietoa soveltava osaaminen. Kolmannen osaamisen tason muodosti asiakaslähtöisesti ratkaisuja hakeva, tietoa analysoiva ja kehitettävä osaaminen (kuvio 3).

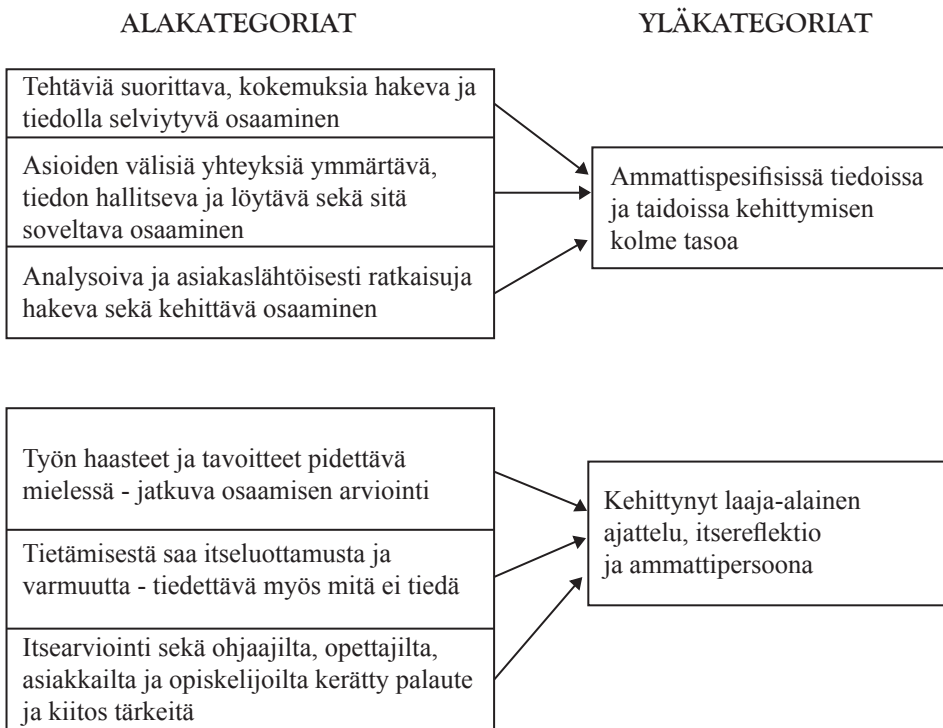
”Harjoittelu antoi varmuutta kädentaitoihin, työpaikkaraporttien laatimiseen ja muuhun työterveyshuoltotoimintaan.”

”Olen muodostanut itselleni kehittävää, luovaa työtettä, joka mahdollistaa työterveyshuollon laadun kehittämisen.”

”Haasteeni on, että kykenisin toimimaan entistä enemmän jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan.”

Tavoitteet katsottiin saavutetun laaja-alaisessa ajattelussa sekä ammattipersoonan ja itsereflektion kehittämisessä. Jatkuvasti kehittyvät ja muuttuvat työn haasteet on pidettävä mielessä, joka puolestaan edellyttää osaamisen jatkuvaa arviointia. Tieto oli tuonut toimintaan itseluottamusta ja varmuutta. Tietoon sisältyi myös tietäminen siitä, mitä ei tiedä. Itsearviointi sekä ohjaajilta, opettajilta, asiakkailta ja vertaisilta saatu palaute ja kiitos olivat kehittäneet ja laaja-alaisesti ajattelua ja vahvistaneet ammattipersoonaa (kuvio 3).

”Palautetta on hyvä saada mahdollisimman monelta taholta. Se mahdollistaa oppimisen ja kehittymisen.”



Kuvio 3. Ammatillisen osaamisen tavoitteiden saavuttaminen ja tietotaidon vahvistuminen.

Lopuksi

Pedagogisen kehittämishankkeen aikana uudistettu työterveyshuollon erikoistumisopintojen opetussuunnitelma ja sen mukaan laadittu henkilökohtainen opiskelusuunnitelma mahdollistivat opintojen sisällöllisen ja menetelmällisen kehittämisen. Opetussuunnitelmaan kirjatut opintojaksot ja -kokonaisuudet vastasivat työterveyshuollossa tarvittavan terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen haasteeseen. Työelämän nopea muutos edellyttää, että opetussuunnitelmia tulee arvioida ja kehittää jatkuvasti.

Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma auttaa tunnistamaan ja tunnustamaan oppijan ammatillisen osaamisen tason. Yhteinen keskustelu oppijan, opettajatuutorin ja käytännön työelämässä toimivan harjoittelun ohjaajan kanssa mahdollistaa oppijan omien tavoitteiden asettamisen ja motivoitumisen ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. Oppija ottaa tuolloin vastuun oppimisestaan ja jatkuvasta kehittymisestään. Taito suunnitella, tarkkailla ja arvioida omaa osaamistaan on osa tavoitteellista asiantuntijan toimintaa (Fur-

ze & Pearcey 1999). Tämä käynnistää itsesäätelyvalmiuksien kehittymisen. Tutorin kanssa käyty keskustelu siitä, mitä oppija tietää ja mitä hän ei vielä tiedä mahdollistaa realististen tavoitteiden asettamisen. Päämääränä on laaja-alaisen ja eri näkökulmat huomioon ottavan ajattelun kehittyminen. Limon Luquen (2003) mukaan intentionaalinen käsitteen muutos edellyttää, että oppija tunnistaa muutostarpeensa ja motivoituu uuden oppimiseen. Ruohotie (2000) tuo esiin oppijan intentionaalisen halun suunnata toiminta kohti haluttuja tavoitteita ja päämääriä.

Koulutuksen aikana on hyvä tarjota erilaisia mahdollisuuksia, oppimisstrategioita opintojen suorittamiseen, jolloin oppijat tunnistavat itsensä oppijana. Lisäksi oppimisen kokemukset erilaisissa konteksteissa tukevat ammatillisen osaamisen kehittymistä. Pintrich ja McKeachie (2000) kuvaavat, että erilaisten oppimisstrategioiden avulla oppija varastoi tietoa, syventää ymmärrystä ja reflektoi. Kehittävä osaaminen edellyttää teorian ja käytännön integroitumista (Huckstadt & Hayes 2005), joka mahdollistuu oppijoiden, käytännön ohjaajien ja kouluttajien yhteistyössä. Antrobus (1997) ja Conway (1998) kuvaavat ohjatun harjoittelun kokemusten ja merkitysten näkyvän oppijan toiminnoissa. Ammatillisen osaamisen ja itsesäätelyvalmiuksien kehittämiseksi tulee kerätä jatkuvaa palautetta eri tahoilta jolloin asioita tarkastellaan ja reflektoidaan erilaisten lähestymistapojen kautta. Ruohotien (2000) mukaan oppijan tulee muokata tieto sellaiseksi, että se voidaan soveltaa käytännön tilanteisiin. Työelämän nopea muutos edellyttää työntekijöiltä ongelmanratkaisun, soveltamisen ja analysoinnin taitoja sekä niiden harjoittelua erilaisten oppimisstrategioiden avulla. Itsesäätelyvalmiuksien kehittymistä tukevat pedagogiset ratkaisut siirtyvät oppijoi-

den mukana työelämään ja tukevat heidän selviytymistään jatkuvassa työelämän muutoksessa.

Lähteet

Antrobus, S. 1997. Developing the nurse as a knowledge worker in health-learning the artistry of practice. *Journal of Advanced Nursing* 25 (4), 829-835.

Conway, J. E. 1998. Evolution of the species expert nurse. An examination of the practical knowledge. *Journal of Clinical Nursing* 7, 75-82.

Evers, F. T., Rush, J. C. & Berdrow, J. 1998. *The bases of competence: Skills for lifelong learning and employability*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Furze, G. & Pearcey, P. 1999. Continuing education in nursing: a review of literature. *Journal of Advanced Nursing* 29 (2), 355 - 363.

Huckstadt, A. & Hayes, K. 2005. Evaluation of integrative online courses for advanced practice nurses. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 17 (3), 85 - 89.

Kyrölahti, E. 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen. *Acta Universitatis Tamperensis* 1111. Tampere: Tampereen yliopisto.

Limón Luque, M. L. 2003. The role of domain-specific knowledge in intentional conceptual change. Teoksessa G. M. Sinatra & P. R. Pintrich (toim.) *Intentional conceptual change*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 133-168.

Mentkowski, M. & Associates 2000. *Learning that lasts: Integrating learning, development, and performance in college and beyond*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Opetusministeriö. 2007. Aiemmin hankittu osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:4. Koulutus- ja tiedepoliitikan osasto 2007. Yliopistopaino.

Pintrich, P. R. 1995. Understanding self-regulated learning. Teoksessa P. R. Pintrich (toim.) *Understanding self-regulated learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Pintrich, P. R. & McKeachie, W. J. 2000. A framework for conceptualizing student motivation and self-regulated learning in the collage classroom. Teoksessa P. R. Pintrich & P. Ruohotie (toim.) *Conative constructs and self-regulated learning*. University of Tampere. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education, 31-50.

Polit & Hungler 1997. *Essential of nursing research. Methods, appraisal and utilization*. Philadelphia: J.B. Lippincott.

Rautio, M. 2004. Muuttuva työelämä haastaa työterveyshuollon kehittämään menetelmiään ja osaamistaan. Työterveyshuollon menetelmien kehittäminen moniammatillisena oppimisprosessina. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A, Tutkimuksia 9. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu.

Rissanen, R. 2003. Työelämälähtöinen opinäytetyö oppimisen kontekstissa. *Acta Universitatis Tamperensis* 970. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 2002a. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa J. Nieminen (toim.) *Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 13-45.

Ruohotie, P. 2002b. Mitä työelämä meiltä vaatii? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 4 (1), 4-13.

Ruohotie, P. 2002c. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa J.-P. Liljander (toim.) *Omalla tiellä*. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Arene. Helsinki: Edita, 108-127.

Ruohotie, P. 2004. Työelämän osaamistarpeet. Teoksessa J. Keskitalo (toim.) *Työelämä osana insinööriopintoja*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 21-37.

Tuomi & Sarajärvi 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Zimmerman, B. J. 2000. Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. Teoksessa M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (toim.) *Handbook of self-regulation*. San Diego: Academic Press.

Johtaja Mika Tammilehto opetusministeriöstä:

”Ammatillinen koulutus kiinnostaa nuoria, mutta samalla on erityistä tukeaa tarvitsevien opiskelijoiden määrä lisääntynyt”

– Viime vuoden yhteishaussa nähtiin se historiallinen tilanne, että perusopetuksen päättäneistä nuorista haki ammatilliseen koulutukseen hiukan enemmän kuin lukioon. Aikaisemmin tilanne on ollut päinvastainen, kertoo ammatillisen koulutuksen yksikön päällikkö, johtaja Mika Tammilehto OPM:stä.

Yhteishaussa oli vuonna 2008 hakijoita yhteensä reilut 91 000, joista ammatilliseen koulutukseen haki noin 57 000. Ensisijaisia hakijoita sinne oli noin 3 500 enemmän kuin edellisvuonna. Ammatillisen koulutuksen suosio on kasvanut koko 2000-luvun. Kun vuonna 2000 perusopetuksen päättäneistä haki 36 prosenttia suoraan ammatilliseen koulutukseen, niin viime vuonna sama luku oli jo 44 prosentin paikkeilla.

– Valitettavasti kävi myös niin, että kaikille ammatilliseen koulutukseen ha-

keneille ei viime vuonna voitu turvata peruskoulutuspaikkaa.

Tammilehto korostaa sitä, ettei hakijoiden lisääntyminen verottanut merkittävästi lukioon hakeneiden lukumäärää: se laski vain hieman. Muuttuneessa tilanteessa on kysymys enemmänkin niiden nuorten hakeutumisesta ammatilliseen koulutukseen, jotka olisivat muussa tapauksessa menneet kymppiluokalle tai johonkin valmistavaan koulutukseen.

- Erityisen ilahduttavaa on, että heidän joukossaan oli myös heitä, jotka eivät olleet aiemmin hakeutuneet minnekään. Perusopetuksen päättäneistä 5-7 prosenttia ei pyri välittömästi mihinkään. Mitä nopeammin heihin päästään kiinni, sitä paremmin onnistutaan välttämään syrjäytymiskehitys.

Koulutuspaikkojen ulkopuolelle joko omasta tahdostaan tai tahtomattaan jääneiden tavoittaminen ja sijoittaminen koulutusjärjestelmään on edelleenkin iso haaste. Tälle vuodelle on lisätty yli 4 200 uutta opiskelijapaikkaa. Pudokkaita koetetaan saada mukaan myös valmistavaan koulutukseen, lähinnä kymppiluokalle tai ammattistarttipintoihin.

Ammattistartti on ohjaavan ja valmistavan koulutuksen väylä sellaisille nuorille, joille ei oma koulutusala tai uravalinta ole vielä selkiintynyt. Jos oma juttu tätä kautta löytyy, koulutusalaan voidaan lähteä syventymään jo tässä vaiheessa. Nämä opinnot voidaan lukea hyväksi myöhemmin tutkintotavoitteisessa koulutuksessa.

Ammattistartti aloitettiin kokeiluna vuonna 2006, mutta se pyritään vakinaistamaan tänä vuonna. Siihen on lähtenyt mukaan jo puolensataa koulutuksen järjestäjää ja tuhatkunta opiskelijaa.



- Tuloksellisuusrahoitus, jonka käyttö tulee laajenemaan jonkin verran, on ollut merkittävä ohjauksen väline. Ei niinkään rahan takia, vaan koulutuksen järjestäjille tarjoutuneen tietopohjan takia. Ne ovat pystyneet analysoimaan omaa tulostaan ja vertaamaan sitä muihin yhteisten indikaattorien avulla, Mika Tammilehto toteaa.

"Ammattiosajathan ovat huipputyyppejä!"

- Jatkossa meidän huolemme ammatillisessa koulutuksessa tulee olemaan se, kuinka pystymme ottamaan huomioon hyvin erilaiset oppijat, Tammilehto toteaa.

- Siellä ovat ne huippuosaajat, joita kiskotaan töihin jo melkein kesken opintojen. Toisessa ääripäässä ovat taas ne, jotka vaativat aika paljon apua päästääkseen eteenpäin. Tämä kehitys näkyy jo peruskouluissa siinä, että erityisopiskelijoiden määrä on lisääntynyt.

Tammilehdon mielestä ammatillisen koulutuksen suosionkasvun taustalla ovat vahvimmin työelämän tarpeet. Tulevai-

suudessa poistumat työvoimasta ovat niin suuria, että huolimatta tämänhetkisestä taantumasta odotettavissa on työvoimapula.

- Se viesti on mennyt perille, että käytännön ammattilaisia tarvitaan ja ammatillisen koulutuksen suorittaneille riittää työtä. Yleisen tietoisuuden lisääntymisessä on ollut merkityksensä myös eri aloilla toteutetuilla kampanjoilla.

- Suosion lisääntymiseen on vaikuttanut myös ammatillisessa koulutuksessa kymmenen vuoden aikana tapahtunut voimakas kehitys. Ammatilliset perustutkinnot on uudistettu totaalisesti. Työssäoppiminen, joka on vakiintunut tärkeäksi osaksi opintoja, oli aikoinaan iso reformi. Ammattiosaamisen näytöt ovat tulleet kuvaan mukaan. Samoin oppisopimuskoulutusta on laajennettu.

- Ammatillisesta koulutuksesta on tullut käytännönläheisempi ja selkeämpi väylä ammattiin. Myös yleinen jatkokutkintokelpoisuus on äärimmäisen tärkeä asia. Nuori tietää miettiessään uravalintaansa, ettei yksikään ovi ei mene kiinni, jos valitsee ammatillisen väylän.

Tammilehto haluaa mainita erikseen vielä Taitaja-kilpailut ja ammattitaidon MM-kisat, joilla on ollut nuorten keskuudessa yllättävän iso imagovaikutus tyyliin: "Hei, ammattiosaajathan ovat huippu-tyyppejä!" Kilpailutoiminta on ollut hieno tapa nostaa esiin ammatillista osaamista ja kädentaitoja.

Suhdannevaihtelujen mukaan ei koulutus päätöksiä tehdä

- Olemme olleet iloisia siitä, että pitkään ongelmana ollut kone- ja metallialan koulutus on nyt vetänyt hakijoita tosi hyvin. LVI-puoli on lyönyt itsensä läpi, mistä

hyvänä osoituksena on se, että putkiasentajan koulutukseen on nykyisin jo hyvin vaikea päästä.

Metsäteollisuus taas on tällä hetkellä voimakkaan rakennemuutoksen kourissa. Toistuvat ikävät uutiset paperitehtaiden lakkauttamisista ja irtisanomisista ovat nopeasti tyrehtyttäneet alan koulutuspaikkojen kysynnän. Koulutuksen järjestäjät pyrkivät yhdessä työelämän kanssa toki ennakoimaan koulutustarpeita, mutta jokaiseen suhdanneheilahdukseen ei pidä mennä reagoimaan.

- Ammatillinen peruskoulutus on pitkäjänteistä toimintaa, jolloin meidän on katsottava työvoiman tarvetta pitemmällä aikajänteellä. Yritykset katsovat omaa tarvettaan useimmiten puolen vuoden tai vuoden horisontissa. Ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistutaan tavallisesti noin kolmen vuoden opiskelun jälkeen.

- Aikuiskoulutuksen välineillä pysymme reagoimaan työvoiman välittömään tarpeeseen ja järjestämään täsmäkoulutusta lyhyelläkin aikavälillä, Tammilehto sanoo.

Tammilehdon mielestä niin koulutuksen järjestäjän kuin sen suunnittelijankin on pidettävä pää kylmänä, kun ne ensinnäkin pyrkivät löytämään järkeviä koulutusmääriä oikealle alalle ja toiseksi kohdentamaan koulutusta sellaiselle alueelle, missä alan osajia kipeimmin tarvitaan.

- Lähdimme kehittämään 2000-luvun puolivälissä, kun kaivosbuumi ja työvoiman kysyntä olivat kuumimmillaan, uutta kaivosalan perustutkintoa. Se vakinaistuu tutkintorakenteeseen vuonna 2009. Siitäkin huolimatta, että rahoituskriisin takia monet kaivoshankkeista on tällä hetkellä väliaikaisesti pistetty jäihin.

Kestävä kehitys tärkeä osa tutkintouudistusta

Ammatillisen perustutkinnon perusteet uudistetaan vuoteen 2010 mennessä. Yhtenä uudistuksen läpäisevänä teemana on kestävä kehitys, joka on sisällytetty mukaan ammattitaitovaatimuksiin. Kestävä kehitys on Tammilehdon mukaan yksi ammatillisen koulutuksen ydinolottuvuus, jota on ajettu kentälle myös OPH:n laadunhallintasuosituksessa.

- Koulutuksen järjestäjät ymmärtävät asian merkityksen, koska kestävä kehitys on yhä tärkeämpi osa ammattitaitoa ja myös kilpailukykyä. Se on vähän kuin työhyvinvointi- ja ergonomiakysymys. Seikin on noussut vahvasti ja nähdään osana modernia ammattitaitoa.

- Näitä kahta teemaa haluamme viedä eteenpäin. Totta kai se vie aikansa, ennen kuin ne realisoituvat koulutukseen. Tuloksia nähdään vasta sitten, kun uusien perusteiden mukaan koulutuksensa suorittaneet opiskelijat tulevat työmarkkinoille.

Ammatillisessa koulutuksessa riittää tulevaisuudessa haasteita, joista merkittävimmät liittyvät osaamiseen ja ikärakenteeseen. Työmarkkinoilla on käynnissä koko ajan monia prosesseja, aina maailmantalouden heilahteluista ammattirakenteiden muutoksiin. Koulutuksen järjestäjien on otettava ne toiminnassaan huomioon.

- Jotta kykenemme varmistamaan, että koulutuksen kautta hankittu osaaminen vastaa näitä muuttuvia tarpeita, meidän on lisättävä työelämäyhteistyötä. Parhaiten onnistumme siinä sillä tavoin, että yhä enemmän viemme sitä koulutusta ja oppimista työpaikoille.

Väestön ikääntyminen ja nuorisoikäluokkien pieneneminen, samalla kun väestö keskittyy entistä vahvemmin kasvukeskuksiin, koettelevat koulutuksen järjestäjien palvelukykyä. OPM on lähtenyt vastaamaan näihin haasteisiin ammattiopistostrategialla, jolla pyritään kokoamaan ja vahvistamaan rakenteita. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkkoa on koottu jo vuosien ajan.

- Tälläkin hetkellä on käynnissä useita fuusioita. Meille syntyy entistä enemmän isoja, täyden palvelun taloja, jotka huolehtivat sekä nuorten koulutuksesta että aikuiskoulutuksesta, työelämän kehittämisestä ja eri alojen koulutustarpeista.

- Runkoverkko syntyy vahvoista ja monialaisista ammattiopistoista. Näin niillä on riittävä osaaminen ja taloudellinen perusta sille, että pystytään pitämään talossa asiantuntevaa opetushenkilöstöä ja huolehtimaan sen rekrytoinnista. Samalla kehitetään uusia toimintamalleja, joiden avulla voimavarat saadaan parempaan käyttöön.

OPM käynnisti järjestäjäverkoston vauhditushankkeen vuonna 2006. Hankkeen aikana on tuettu fuusiotilanteita harkinnanvaraisilla yksikköhinnan korotuksilla ja helpottamalla järjestämislupamenettelyä. Hanke on ollut linjassa kunta- ja palvelurakennemuutosten (Paras) kanssa. Sitä kautta tuli 50 000 asukkaan väestöpohjavaatimus ammatilliselle koulutukselle. Kun hankkeessa lähdettiin liikkeelle, kentällä oli noin 30 kunta- ja kuntayhtymäjärjestäjää, joilla ei kyseinen väestöpohjavaatimus täytynyt. Haastatteluhetkellä tällaisia järjestäjiä oli jäljellä enää puolenkymmentä.

Markku Tasala

Pesän kohentaminen...

Veroitan Sinua Ammattikasvatuksen aikakauskirja-julkaisun lukija! Tässä tulee puolipitkä, osittain 2-osainen aasinsilta varsinaiseen asiaan. Toivon kärsivällisyyttä ja keskittymistä tekstiini – kiitos.

Nimenomaan energia-asiat ovat yhä tärkeämmässä roolissa Suomessa lähitulevaisuudessa.

Olen opetellut vuodesta 1982 lähtien rakentamamme/rakennuttamamme omakotitalon varaavan takan syyttämistä ja luonnollisesti puiden polttamista takassa. Olen keskustellut asiasta niin sanottujen asiantuntijoiden kanssa useinkin ja selailut silloin tällöin vielä nykyisinkin netistä erilaisia ohjeistuksia, jopa vilkaissut asiaan liittyviä, asiantuntevia keskustelupalstoja ottamatta niihin kuitenkaan itse osaa.

Asiaan löytyy paljon hyviä ohjeita, vinkkejä, mutta loppujen lopuksi itse on tehtävä tykönsä – tässä tapauksessa oman takan ääressä – oikeat tai ainakin omasta mielestä oikealta tuntuvat ratkaisut.

Nykyisen päätalomme takan syyttäminen ja puiden polttaminen sujuu jo kohtalaisen hyvin, vaikka joskus ilmanaloista riippuen tulee yllätyksiä, takka äksyilee ja saattaa vieläkin tuprautella savuja sisään. Tosin syynä ilmanalojen lisäksi saattaa

olla tiettyjen puhdistusoperaatioiden laiminlyöminen, henkilökohtainen laiskuus tai vähintäänkin mukavuudenhalu...

Olemme rakentaneet/rakennuttaneet tontillemme päätalon ja varaston lisäksi poikkeusluvalla kolmatta rakennusta työnimeltään Ekoateljee jo lähes kymmenen vuoden ajan. Se valmistunee lopullisesti keväällä tai alkukesästä 2009. Mitä ihmeen Ekoateljeeta?

En lähde sitä pitkän kaavan mukaan selostamaan, mutta se on mielenkiintoinen, osittain 2-kerroksinen noin 80 neliömetrin rakennus ja siinä on mielestäni mielenkiintoisia materiaalivalintoja ja ratkaisuja.

Olemme antaneet sittemmin ko. rakennukselle nimen Pikkupuoli. Pikkupuolia oli ennen vanhaan varsinkin pikkukaupungeissa paljon. Monet nuoret parit aloittivat yhteiselonsa pikkupuolelta, usein nykyaikaan verrattuna hyvin vaatimattomissa asuinolosuhteissa. Sanonta – vesi tulee ja menee, kunhan jaksaa kantaa – kuvaa hyvin vallinneita olosuhteita. Luonnollisesti klapien teko, sisään kanto ja lämmittäminen olivat jokapäiväistä elämää.

Niin, yksi mielenkiintoinen kokonaisuus meidän uudella pikkupuolella on kohtalaisen massiivinen leivinuuni-varaava takka-kokonaisuus. Se on ollut jo jonkin aikaa hitaan kuivattamisen ja varovaisen ylöslämmityksen kohteena.

Koska lopulliset pinnat odottavat tekoaan ja luokkuja ei ole lopullisesti paikoillaan, olen ylöslämmittänyt tavallaan avoleivinuunia ja avotakkaa. Savut tuntuivat menevän varovaisen syttymisen alettua monimutkaistakin reittiä hyvin taivaan tuuliin, mutta pesän hoitaminen, tulen ylläpitäminen vaatii kohtalaisen aktiivista kohentamista...

Kohentamista, siis puiden siirtelyä osittain hiilloksenkin pöyhimistä, jotta puut saadaan hallitusti palamaan. Varsinkin sytyttämisen alkuvaiheessa kohentaminen saattaa olla liian kärsimätöntä häsymistä, jolloin tuli sammuu ja prosessi on aloitettava alusta.

Pesän kohentamisessa on oltava maltti mukana, muutoin hyvinkin alkanut palaminen lopahtaa, sammuu totaalisesti – prosessi pysähtyy...

Edellä oleva oli kirjoitukseni aasinsilan ensimmäinen osa, nyt tulee toinen osa:

Eläköitymispaperini lähtivät elokuussa liikkeelle, päätökset tulivat syyskuussa ja olen jäänyt virallisesti (vanhuus)eläkkeelle 1.10.2008 alkaen. Siten vuonna 1962 alkanut puunjalostusteollisuuden ammattiura ja vuonna 1972 alkanut opettajaura ovat tältä erää takanapäin. Tosin laitatan nimikirjaotteen kuntoon, eihän tuota vielä tiedä, mitä sitä alkaa isona tehdä eläkkeellä ollessaan. Erilaisia aktiviteetteja on vielä mielenpäällä...

Tällä erää viimeinen työnantajani oli Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappiaan kuuluva Ammattiopisto Lappia, tekniikan ja liiketalouden yksikössä prosessiosastolla.

Eläköitymisen myötä olen luonnollisesti luopunut/joutunut luopumaan jotakuinkin kaikista entisistä ammattijärjestöaktiiviteeteistäni.

Minun ammattijärjestöpesääni on kohennettu viime aikoina sen verran reippaasti ja tehokkaasti, että jäljelle jäi oikeastaan pieni hiillos, kipinä eli tämäntyyppinen kirjoittaminen juuri tähän julkaisuun.

Kukaties muihinkin entisen elämäni ammattijärjestöjulkaisuihin on syytä tekstejä joskus lähettää, jos tarvetta aidosti ilmenee.

Yritysmallmassa on viime vuosina puhuttu paljon niin hiljaisen tiedon hyväksi käytöstä, haltuun otosta. Siis sellaisen tiedon hyödyntämisestä, jonka aktiiviyö-elämästä eläkkeelle siirtyvä vie mennessään...

Julkisella sektorilla, muun muassa opeussektorilla on syytä samaan asiaan kiinnittää juuri näinä aikoina erityistä huomiota, sillä mm. ammatillisella sektorilla jää tosi paljon ammattiosajia, pedagogeja täysin ansaitsemalleen eläkkeelle.

Eläkkeelle jääviä on syytä kuunnella kohtuullisen herkillä korvalla, ainakin niitä, jotka eivät lähde talosta ovet paukuen.

Henkilökohtaisesti olen pohdiskellut viime aikoina ihmisen työelämään liittyvästä jalanjäljestä...

Monet niin sanotut vanhan kansan ihmiset tekivät todella pitkän työrupeaman, usein palkkatyötä noin 15-vuotiaasta 65 vuoteen miinus armeija ja sotavuodet. Heidän työelämän jalanjäljet olivat erittäin mittavia ja kunnioitusta herättäviä. He olivat myös monessa muussa mukana. He olivat aikansa vaikuttajia...

Kuinka moni meistä mahtaa yltää vastaavaan?

Toisaalta taas valitettavan monilla aloilla työssä olevien jalanjälki on todella syvä, pelottavan syvä, lähestulkoon pieni monttu mm. jatkuvana kiireenä työssä, riittämättömyyden tunteena työsuorituksesta, runsaine ylitöineen, epämukavien työaikoineen, työuupumisineen, jne...

Toivottavasti monelle meistä, oikeastaan teistä - nimenomaan nuorille koulutetuille henkilöille annetaan arvokkaiseen, täysipainoiseen työelämän jalanjälkeen mahdollisuus ja...

Jäädä aikanaan - sitten joskus - ansaitsemallenne eläkkeelle ulkopuolelta toteutetun hienotunteisen pesän kohentamisen jälkeen niin, että tulta, puhumatakaan hiillosta ei onnistuta totaalisesti sammuttamaan.

Pohdiskeluterveisin

Aki Pyykkö

opetusalan eläkeläinen Kemistä

Timo Airaksinen ja Mervi Friman uutuukskirjassaan:

”Ammattietiikkaa voidaan ja pitää opettaa”

Asiantuntija-ammattien etiikka -kirja antaa perustiedot ammattietiikkaan kuuluvista keskeisistä käsitteistä ja teorioista sekä tyypittelyistä, joita ammattietiikan alueella tarvitaan. Samoin pohditaan arvojen ja sopimusten merkitystä ammatillisille asiantuntijoille.

Ammattietiikka on perinteisesti liitetty vain niin sanottuihin professioihin, joilla on vankka tiedeperusta ja autonominen yhteiskunnallinen tehtävä ja jotka toteuttavat klassisia palveluihanteita. Työelämässä ja koulutusjärjestelmässä tapahtuneet muutokset ovat kuitenkin muovanneet ammattien järjestystä, hierarkioita ja vastuuta. Yhä useammalla työntekijällä on päätöksentekovastuuta ja toimeenpanovaltaa. Globalisoituminen on johtanut siihen, että ammattilaisten päätökset heijastuvat kauas yli oman maan rajojen.

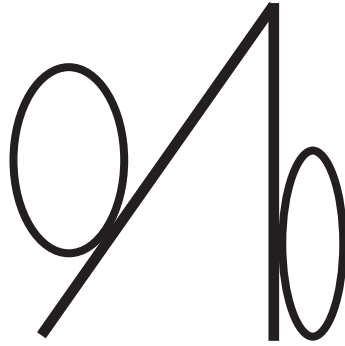
Ekologinen tilanne puolestaan pakottaa ajattelemaan nykyhetken rinnalla tulevaisuutta.

Ammattietiikkaa voidaan opettaa, mutta sen omaksuminen ja persoonallistuminen vaativat yksilöllistä harjoittelua ja harjaantumista. Tämän vuoksi kirjassa on runsaasti tehtäviä. Etiikkaa ei voi oppia lukemalla, vaan se vaatii ahkeraa harjoittelua, kiperiä kysymyksiä ja vastakysymyksiä. Lukuisat tehtävät tarjoavat mahdollisuuksia teorian ja käytännön soveltamiseen omalle ammattialalle.

Asiantuntija-ammattien etiikka -kirja on julkaistu Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisusarjassa. Teosta voi ostaa Hämeen ammattikorkeakoulusta (julkaisut@hamk.fi) hintaan 28 €.

Lisätiedot: Mervi Friman, mervi.friman@hamk.fi, 040 5858 203

OAJ:n Ammatilliset Opettajat - OAO ry.



www.oao.fi

Kohti luovaa ja innovatiivista oppimista

Heinilä & Kalli & Ranne (toim.)2009.

Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus

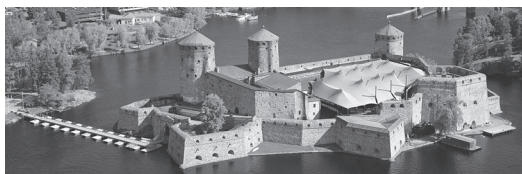
Kustantajat: OKKA-säätiö ja
Tampereen ammattikorkeakoulu/
Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

• Kirja työyhteisöjen kehittäjille ja kouluttajille,
kasvatus- ja opetusalan henkilöstölle sekä opiskelijoille.

• Hinta 24 € (sis. toimituskulut)

• **Tilaukset:** anne.karki@oaj.fi





SAVONLINNAN OOPERAJUHLAT

3.7. – 2.8.2009

Giacomo Puccini: **Madama Butterfly**
3.7., 7.7., 11.7., 13.7., 16.7., 20.7. & 23.7.

Arrigo Boito: **Mefistofele**
4.7., 8.7. & 10.7.

Giacomo Puccini: **Turandot**
6.7., 9.7., 14.7., 17.7., 21.7. & 25.7.

Gaetano Donizetti: **Lucia di Lammermoor**
15.7., 18.7., 22.7. & 24.7.

Teatro Massimo, Palermo Italia:
Pietro Mascagni: **Cavalleria rusticana** & Ruggero Leoncavallo: **Pajatto**
28.7., 30.7. & 1.8.

Vincenzo Bellini: **Puritaanit**
29.7. & 31.7.

Oopperaliput 34 €- 145 €, aitiopaikat 175 €- 219 €.

Markus Fagerudd: **Seitsemän koiraveljestä** 19.7. klo 15.00, nyt Olavinlinnassa
Liput: 10 €- 45 €.

Konsertteja

Martti Talvelan muistokonsertti 12.7. Olavinlinnassa, liput 70 €- 120 €
Savonlinnasalissa Soile Isokoski 4.7., Camilla Nylund 19.7. &
Vuoden taitelija Eglise Gutierrez 26.7., liput 45 €

Lue lisää juhlakauden oopperoista ja konserteista osoitteessa www.operafestival.fi

Lipunmyynti

Lippupalvelu

0600 10 800 (1,83 €/min. + pvm)
0600 10 020 (5,99 €/puhelu + pvm)

Lippukaupat

www.lippupalvelu.fi



Liput, majoitus ja oheispalvelut
Savonlinnan Matkailu Oy • Puistokatu 1, 57100 Savonlinna, puh. 015 517 510
-Lippulunastuksissa ei palvelumaksua
opera@savonlinnatravel.com • www.savonlinna.travel
Avoinna ma-pe 9-17 • 3.7. – 1.8. joka päivä 9-19

A j a n k o h t a i s t a



KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KIRJAT

Birgitta Mannila, Raija Hämäläinen,
Kimmo Oksanen (toim.)

PELAA JA OPI

Räätälöityjä verkkopelejä ammatilliseen
oppimiseen

2007. 88 s. Saatavilla vain verkosta:
[http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/
Vuosi_2007/d086](http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/Vuosi_2007/d086)

Marja Kankaanranta, Anna Grant,
Pirjo Linnakylä (Eds.)

E-PORTFOLIO ADDING VALUE TO LIFELONG LEARNING

2007. 303 s. 29 €. Tilaukoodi D082

Leena Alanen, Veli-Matti Salminen,
Martti Siisiäinen (toim.)

SOSIAALINEN PÄÄOMA JA PAIKALLISET KENTÄT

2007. 249 s. 27 €. Tilaukoodi D081

Jani Ursin, Jussi Välimaa (toim.)

KORKEAKOULUTUS TEORIASSA

Näkökulmia ja keskustelua

2006. 252 s. 27 €. Tilaukoodi D080

Raimo Vuorinen, Sakari Saukkonen (Eds.)

GUIDANCE SERVICES IN HIGHER EDUCATION

Strategies, Design and Implementation

2006. 187 s. 26 €. Tilaukoodi D079

Matti Vesa Volanen

FILOTEKNIA JA KYSYMYS SIVISTÄVÄSTÄ TYÖSTÄ

2006. 115 s. 23 €. Tilaukoodi D077

Marja-Leena Stenström, Kati Laine (Eds.)

QUALITY AND PRACTICE IN ASSESSMENT

New Approaches in Work-Related Learning
2006. 176 s. 26 €. Tilaukoodi D078

Anna Raija Nummenmaa, Jouni Välijärvi
(toim.)

OPETTAJAN TYÖ JA OPPIMINEN

2006. 287 s. 28 €. Tilaukoodi D076

Timo Aarrevaara, Jatta Herranen (toim.)

MIKÄ MEITÄ OHJAA?

Artikkelikokoelma Jyväskylässä 5.–6.9.2005
järjestetystä korkeakoulutuksen tutkimuksen
IX symposiumista

2006. 327 s. 29 €. Tilaukoodi D075

SARJAJULKAISUT

Maarit Virolainen, Sakari Valkonen

KIIREAVUSTA INNOVATIIVISTEN TIETÖYHTEISÖJEN VAHVISTAMISEEN

Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit
ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi

2007. 117 s. 23 €. Tilaukoodi G039

Pasi Savonmäki

OPETTAJIEN KOLLEGIAALINEN YHTEISTYÖ AMMATTIKORKEA- KOULUSSA

Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen

2007. 200 s. 26 €. Tilaukoodi T023



KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi,
Sakari Valkonen
**OPETTAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMIS-
OHJELMAN SEURANTA JA ARVIOINTI**
Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005 oppiaineittain ja oppialoitain eri oppilaitosmuodoissa
2007. 244 s. 26 €. Tilauskoodi G038

Päivi Vuorinen, Sakari Valkonen
**KORKEAKOULUTUKSESTA
TYÖELÄMÄÄN**
Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla
2007. 182 s. 25 €. Tilauskoodi G037

Seija Nykänen, Merja Karjalainen, Raimo Vuorinen, Lea Pöyliö
**OHJAUKSEN ALUEELLISEN VERKOSTON
KEHITTÄMINEN**
–poikkialueellinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana
2007. 280 s. Saatavilla vain verkosta:
http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/Vuosi_2007/g034

Matti Vesa Volanen
OPISKELEVA KESKI-UUSIMAA
Toisen asteen koulutuksen kehittäminen Kuuma-kunnissa ja Sipoossa
2006. 95 s. 22 €. Tilauskoodi G033

Kolawole Raheem, Pekka Kupari,
Johanna Lasonen
**TOWARDS SCIENCE EDUCATION FOR
SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN
DEVELOPING COUNTRIES**
A Study of Ethiopia, Ghana and Nigeria
2006. 72 s. 21 €. Tilauskoodi G032

Merja Kaasalainen, Helena Kasurinen (toim.)
**OHJAUKSEN TOIMINTAKULTTUURIN
MUUTOS ALUEELLISESSA
YHTEISTYÖSSÄ**
Oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämissankkeen raportti
2006. 205 s. 25 €. Tilauskoodi G031

Marja-Leena Stenström, Kati Laine (Eds.)
**TOWARDS GOOD PRACTICES FOR
PRACTICE-ORIENTED ASSESSMENT
IN EUROPEAN VOCATIONAL EDUCATION**
2006. 68 s. 21 €. Tilauskoodi G030

Maarit Virolainen
OSAAMISTA RAKENTAMASSA
Ammattikorkeakoulut harjoittelujen ja työelämäyhteistyön kehittäjinä
2006. 131 s. 23 €. Tilauskoodi G027

Raimo Vuorinen
**INTERNET OHJAUKSESSA VAI
OHJAUS INTERNETISSÄ?**
Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä
2006. 245 s. 26 €. Tilauskoodi T019

TILAUKSET

Koulutuksen tutkimuslaitos
Asiakaspalvelu
PL 35 (Opinkivi)
40014 Jyväskylän yliopisto
Puhelin (014) 260 3220
Sähköposti: ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi
<http://www.ktl-julkaisukauppa.fi>

Osa julkaisuista löytyy myös verkosta:
<http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut>

Hyvää työtä.

Asiantuntijuutta ja
tehokasta palvelua.

VARMA
ELÄKKEIDEN TURVAAJA

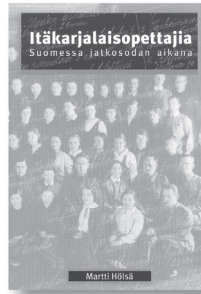
www.varma.fi

OKKA-SÄÄTIÖN HYVÄT KIRJAT



Matti Peltonen – Näkijä ja tekijä kuvaa prof. Matti Peltosta ihmisenä, kasvatustieteilijänä ja teollisuusjohtajana. Kirja käsittelee koulutusta, johtamista, yrittäjyyttä ja tulevaisuuden työtä. Kirjoittajina suomalaiset huippu-asiantuntijat: Hirvi, Malaska, Purhonen, Juuti, Koiranen, Ruohotie, Leino, Raivola, Honka, Niskanen ja Rydman. Rungas kuvitus.

3 €

 kpl


Kouluneuvos Martti Hölsän kirjoittamat teokset ”Valkoiset sivut”, ”Itäkarjalaisopettajia Suomessa jatkosodan aikana” ja ”Suomalainen kansakoulu Itä-Karjalassa 1941 – 44” perustuvat arkisto- ja muihin kirjallisiin lähteisiin sekä haastatteluihin. Tekstiä täydentää runsas kuva-aineisto.

Kolmen kirjan paketti

12 €

 kpl


Ammattikasvatuksen aikakauskirja.

Vaikka lehti perustuu tutkimustietoon, se ei ole perinteinen tieteellinen aikakauskirja. Sen tarkoituksena on toimia ammattikasvatuksen tutkijoiden foorumina ja tarjota alan tutkimustieto ammattikasvatuksen kentän käyttöön, opettajille, elinkeinoelämän ja henkilöstöhallinnan edustajille.

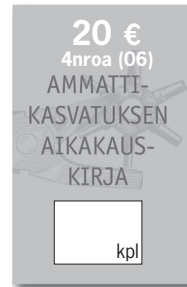
Päätoimittaja: prof. Pekka Ruohotie.

Julkaisija:

Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.



1/05
englanninkielinen
versio • 7 €/lehti

 kpl


20 €
4nroa (06)
AMMATTIKASVATUKSEN
AIKAKAUSKIRJA

 kpl


AMMATTIKASVATUKSEN
AIKAKAUSKIRJA

20 €
4nroa (07)

 kpl

Vuosikertojen 1999 - 2004 lehdet myydään hintaan 1,20 €/lehti niin, että tilaukset tehdään 10 kappaleen pakettina (= 12 €/pkt). Lehdet voi valita vapaasti em. vuosikerroista. Lehtien teemat on nähtävissä säätiön kotisivuilla www.okka-saatio.com Julkaisutoimintasiivulla.

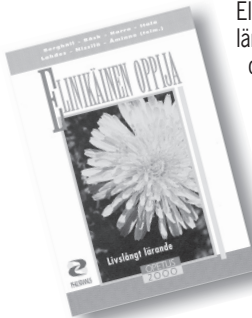


20 €
4nroa (08)

 kpl

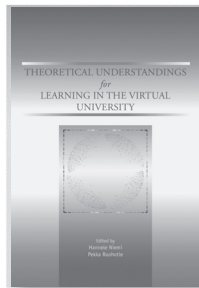
2009

20 €
4nroa (09)

 kpl


Elinikäinen oppija – Livslångt lärande i svenska on suomalaisten opettajien selviytymistarina. Se perustuu laajaan Itämeren alueen opettajamuistojen keräys- ja tutkimushankkeeseen.

3 €

 kpl


Theoretical Understandings for Learning in the Virtual University nostaa esille tärkeän kysymyksen, kuinka ohjata virtuaaliyliopiston opiskelijoita kehittämään aktiivisiksi ja itseohjautuviksi oppijoiksi. Kirjan pääpaino on oppimisen teoreettisessa ymmärtämisessä oppijan ja teknologisen ympäristön vuorovaikutuksen näkökulmasta.

25 €

 kpl

20 € kpl

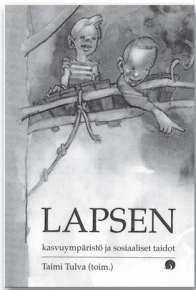
Piirrä mulle minut – kuvia ja kertomuksia koulusta. Mikä tuo ekaluokkalaisen mielestä iloa elämään? Millaista on opettajahuumori kevät-uupumuksen aikaan? Mitä piirtäjä saa lapsilta läksyksi? Kuvataiteilija Antti Huovinen hakeutui lukuvuodeksi viro-lahtelaiseen runsaan sadan oppilaan kouluun elämään vuorovaikutuksessa lasten ja opettajien kanssa ja toteuttamaan taiteilijan kutsumustaan. Piirustuslehtiöt täyttivät ala-asteen elämänsattumuksista, arjesta ja juhlasta.



Mediakasvatuksen professori Tapio Variksen toimittamassa kirjassa 'Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuus kasvatuksessa' mediakasvatuksen, ammattikasvatuksen, hypermedian, kulttuurien välisen viestinnän ja koulutuksen suomalaiset asiantuntijat kirjoittavat näistä kysymyksistä oman tutkimustyönsä näkökulmasta. Kirjan artikkelit valot-

tavat mediakasvatuksen tilaa Euroopassa, teknologian roolia opettajan työn, e-oppimisen, arvioinnin ja teorian kannalta. Lisäksi teoksessa paneudutaan kulttuurienvälisen viestinnän olemukseen sekä kasvatuksen ja mediapsykologian ongelmiin Suomessa ja kansainvälisellä tasolla.

20 € kpl



Professori Taimi Tulvan toimittaman kirjan 'Lapsen kasvuympäristö ja sosiaaliset taidot' aiheena on pohtia Suomen ja Viron kasvatuskulttuurisia eroja, jotka liittyvät lasten ja heidän perheittensä kasvuun kohdistuviin ongelmiin. Kirjan tavoite on tukea ajatusta perheistä, jossa aikuiset kuuluvat lasten ja lapset aikuisten maailmaan, sekä edistää lasten ja nuorten myönteistä kanssakäymistä ja sosiaalisia taitoja ja estää syrjäytymistä. Keskeiseksi tavoitteeksi muodostuu myös toisesta ihmisestä välittäminen.

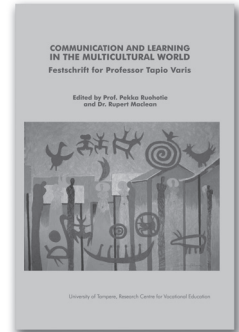
20 € kpl

Professori Soili Keskinen toimittama kirja 'Valta, kilpailu ja kiusaaminen opettajan työssä' on artikkelisarja, jonka tavoitteena on herättää pohdimaan opettajan työtä tunnetyön näkökulmasta. Kirjan avulla haluamme olla jäsentämässä osaa moninaisista opettajan ja oppilaan välisistä tunteista ja sillä tavalla olla auttamassa opettajia jäsentämään omaa työtään entistä monipuolisemmin. Siinä käytetyt artikkelit on muokattu Turun yliopiston Rauman opettajan koulutuslaitoksessa tehtyjen laadukkaiden opinnäytetöiden pohjalta. Kirja myös paljastaa, miten monipuolisista ja erilaisista viitekehyksistä käsin valmistuvat opettajat haluavat hahmottaa tulevaa työtään opettajina ja näin valmistautua kohtaamaan kaikki työn mukanaan tuomat mahdollisuudet ja uhat, riskit ja haasteet.



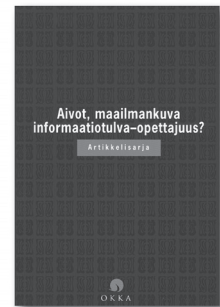
20 € kpl

Pekka Ruohotien ja Rupert Macleanin toimittama professori Tapio Variksen juhla-kirja 'Communication and Learning in the Multicultural World' rakentuu asiantuntija-artikkeleille, joiden kirjoittajat ovat eri puolilta maailmaa. Kirjan artikkelit on ryhmitelty kolmeen pääteemaan: 'Communication and Learning in the Multicultural World', 'Global University' ja 'Intercultural Communication and literacies'. Teoksen kirjoittajat valottavat kommunikointia ja oppimista monikulttuurisessa maailmassa oman tutkimustyönsä näkökulmasta.

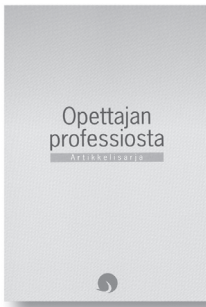


25 € kpl

Aivot, maailmankuva, informaatiotulva – opettajuus on säätiön toinen vuosikirja, jonka kirjoittajina on viisi asiantuntijaa: Juhani Juntunen, Erkki Lahdes, Risto Näätänen, Lauri Rauhala ja Veli-Matti Värri. Kirjan tehtävänä on antaa opetuslalla työskenteleville tarpeellista taustatietoa alan uusista suuntauksista ja tutkimustuloksista.



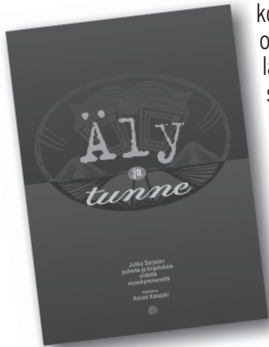
5 € kpl



Opettajan professiosta on OKKAsäätiön ensimmäinen vuosikirja. Artikkelisarjan kirjoittajina on yhdeksän opetuksen ja ammattikasvatuksen suomalaista asiantuntijaa: Sven-Erik Hansén, Hannu L. T. Heikkinen, Viljo Kohonen, Anneli Lauriala, Sinikka Ojanen, Risto Patrikainen, Arto Willman, Seija Mahlamäki-Kultanen ja Pekka Ruohotie.

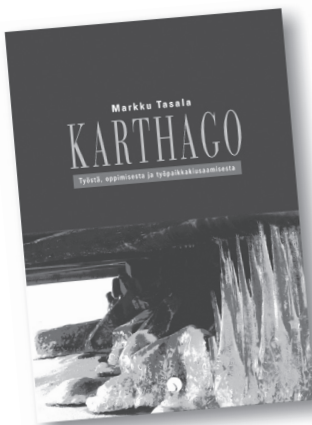
8 € kpl

Äly ja tunne on Anneli Kalajoen toimittama kirja Jukka Sarjalan puheista ja kirjoituksista viideltä vuosikymmeneltä. Puheiden ja kirjoitusten aiheet liittyvät Jukka Sarjalan erityisalaan, suomalaisen koulutukseen, jonka keskiössä hän on ollut kolme vuosikymmentä eli suomalaisen koulun kiihkeimmät kehityksen vuodet, sekä rakkaaseen harrastukseen kirjallisuuteen. Hän on kirjoittanut perinteisiä kirja-arvosteluja ja -analyyssejä, tutkinut kansanedustajien kirjallista tuotantoa, käsitellyt laajasti nimimerkillä kirjoittavia henkilöitä presidentti Urho Kekkosesta Miika Waltariin ja Pentti Saarikoskeen.

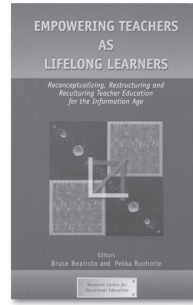


15 € kpl

Karthago on Markku Tasalan kirjoittama kirja työstä, oppimisesta ja työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisesta tai henkisestä väkivallasta työyhteisöissä on maassamme keskusteltu julkisesti varsin lyhyen aikaa. Aihe nousi otsikoihin koulukiusaamisesta käydyn polemiikin vanavedessä 1990-luvun alkupuolella. Voidaan sanoa, että kiusaamistarina etsii tänäkin päivänä itseään ja on koko ajan muotoutumassa. Vuoden 2003 alussa voimaan astunut uusi työturvallisuuslaki on tarjonnut työyhteisöille välineitä tarttua henkiseen väkivaltaan entistä lujemmalla otteella. Lakiin kirjatut henkistä työsuojelua koskevat lakipykälät jättävät kuitenkin runsaasti liikkumavaraa erilaisien ongelmatilanteiden tulkitsemista varten.



8 € kpl



Empowering teachers as lifelong learners. Reconceptualizing, restructuring and reculturing teacher education for the information age. Editors Bruce Bearsto and Pekka Ruohotie.

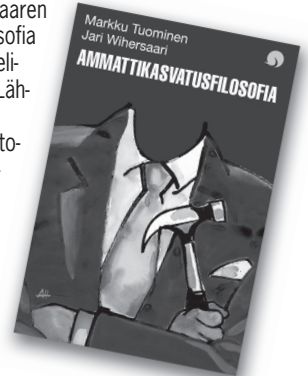
6 € kpl

Suomalais-saksalaista yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen hyväksi esittelee monipuolisesti ja havainnollisesti ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen erityispiirteitä kummassakin maassa sekä erityisesti viime vuosikymmeninä tapahtunutta yhteistyön muotojen ja määrän nopeaa kehitystä maidemme välillä. Kirjan ovat toimittaneet yli-insinööri, diplomi-insinööri Teuvo Ellonen ja tekniikan tohtori, diplomi-insinööri Keijo Nivala.



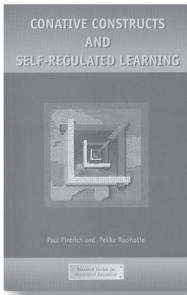
6 € kpl

Markku Tuomisen ja Jari Wihersaaren kirjoittama Ammattikasvatustieteiden filosofia on alan ensimmäinen suomenkielinen filosofinen kokonaisuus. Lähtökohtana on yleisen filosofian klassinen jaottelu: ontologia, tietoppi, estetiikka ja etiikka. Mukana on siten sekä teoreettisen filosofian että käytännöllisen filosofian näkökulma. Ammattikasvatustieteiden filosofiaan kuuluu myös tieteenfilosofia. Näin tavoitellaan kattavaa systemaattista filosofista tarkastelua.



Teoksen kohderyhmänä ovat erityisesti opettajat, tutkijat, eri asiantuntijatehtävissä toimivat ammattilaiset sekä tulevat ammattikasvatuksen ammattilaiset opinnoissaan ammattikorkeakouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Kasvatustieteiden filosofia teoksena kirja soveltuu laajasti koko kasvatustieteen kentälle käsikirjaksi ja oppikirjaksi. Se sisältää uusia avauksia kasvatustieteen ja koulutuspolitiikan keskusteluun ja soveltuu käytettäväksi laajasti kasvatustieteen tutkimuksessa ja opinnoissa sekä poliittisella ja hallinnollisella sektorilla.

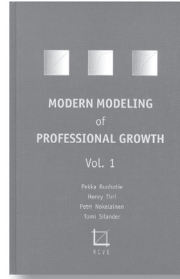
25 € kpl



Kirjassa Conative Constructs and Self-Regulated Learning Paul R. Pintrich (Michiganin yliopisto) ja Pekka Ruohotie (Tampereen yliopisto) tarkastelevat mm. oppimisen konatiivisia rakenteita eli impulsia, halua, tahtoa ja määrätietoista pyrkimistä, motivaation ja tavoiteorientaation roolia oppimisen itsesäätelyssä.

6 €

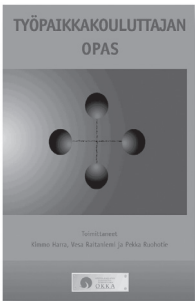
kpl



15 €

kpl

Modern Modeling of Professional Growth kuvaa uusia kasvatustieteen tutkimusmenetelmiä ja esittelee niiden käyttöä tutkijalle käytännön sovelluksin ja esimerkein. Kirjassa esitellään sekä lineaaristen että nonlineaaristen menetelmien käyttöä, joita voidaan hyödyntää ammattikasvatuksen tutkimuksessa. Tekijät: prof. Pekka Ruohotie (TaY) ja Henry Tiiro (HY) sekä Petri Nokelainen ja Toni Silander. Paketti sisältää kirjan + CD-rom:n.



Työpaikkakouluttajan opas on OKKA-säätiön ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen yhteistyötä. Aineisto on koottu Työpaikkakoulutuksen kehittämisprojektin opinnäytetöistä, joiden kirjoittajat ovat kokeneita ammatillisia opettajia. Muina kirjoittajina oppaassa ovat rehtori Vesa Raitaniemi, varat. Heikki Suomalainen ja prof. Pekka Ruohotie.

6 €

kpl

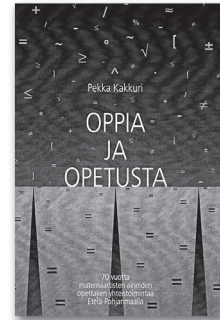


Koulutuksen lumo on eturivin tutkijoiden kirjoittama teos koulutuspolitiikasta, arvioinnista ja koulutuksen kansainvälisistä kysymyksistä. Kirja sopii alan asiantuntijoille ja tutkijoille, opettajille sekä opiskirjaksi yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin.

10 €

kpl

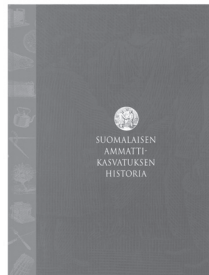
Pekka Kakkurin kirjoittama Oppia ja opetusta, 70 vuotta matemaattisten aineiden opettajien yhteistoimintaa Etelä-Pohjanmaalla on ensimmäinen laaja-alainen tutkimus oppikoulunopettajien kerhotoiminnasta maassamme. Seinäjoen kaupungissa toimineen valtionoppikoulun matemaattisten aineiden lehtorit perustivat sen vuonna 1934. Vuosikymmenien kuluessa se on varttunut alansa opettajien maakunnalliseksi ja osin myös valtakunnalliseksi yhteistyöelimeksi. Sotiemme jälkeen yhteiskunnallinen kehitys peruskouluuudistukseen ja uusien matemaattisten kouluaineiden opetukseen liittyvine virtauksineen on vaikuttanut sen toimintaan. Kehittyvä ammattiyhdistysliike on rydyttänyt sitä vuosien saatossa.



8 €

kpl

Suomalaisen ammattikasvatuksen historia on tehty yhteistyössä OAJ:n, OAO:n ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen kanssa. Sen on toimittanut FM Anneli Rajaniemi. Kirja koostuu lähes 30 asiantuntijan artikkeleista, joiden lisäksi toimittaja Markku Tassala on haastatellut kirjaa varten pariakymmentä ammattikasvattajaa ja virkamiehistä. Rungas reportaasikuvitus.



25 €

kpl



Esa Poikelan toimittama professori Annikki Järvisen juhla-kirja 'Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatusta' esittelee työssä oppimisen prosessimallin ja kuvaa sen soveltamista tietoteknologian, kaupan, teollisuuden, uusmedian, hoiva-alan ja opetusalan työn ja osaamisen kehittämisessä. Malli tekee mahdolliseksi tunnistaa ja ymmärtää sekä ohjata ja johtaa oppimista työpaikoilla.

Kirja on tarkoitettu koulutuksen kehittäjille, työssä oppimisen ohjaajille, tutkijoille ja opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneet oppimisen organisoinnista työpaikoilla, työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelusta tai inhimillisten resurssien kehittämisestä työorganisaatioissa.

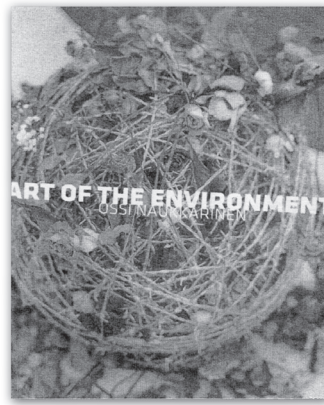
15 €

kpl



Vanhuuden monet kasvot on toimittanut Taimi Tulva, Ilkka Uusitalo ja Kimmo Harra. Kirjassa käsitellään vanhuutta ja vanhenemisen kokemuksia, ikäihmisen asemaa, ikäihmisten ja senioriopettajien hyvinvoinnin kysymyksiä, gerontologista sosiaalityötä palvelulatoissa ja vanhainkodeissa, vanhusten käsitteitä elinikäisestä oppimisesta, muistisairauksia sekä sosiokulttuurisen inostamisen ideaa vanhustyössä. Se toteutettiin Opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiön, Tallinnan yliopiston sosiaalityön laitoksen ja Suomen Viron-instituutin yhteistyönä. Kirjan artikkelien kirjoittajina ovat Raili Gothóni, Simo Koskinen, Tiina Kujala, Reet Velberg, Ilkka Uusitalo, Ülle Kasepalu, Taimi Tulva, Inge Paju, Taina Semi ja Sirpa Granö. Artikkeleiden kommentoijina olivat emeritaprofessori Marjatta Marin ja yliopettaja Raili Gothóni. Kirja on tarkoitettu oppikirjaksi alan oppilaitoksiin. Lisäksi sen tarkoituksena on lisätä vanhuuden ymmärtämistä ja vanhusten arvostamista yhteiskunnan arvokkaana voimavarana.

20 € kpl



Ossi Naukkarinen

Art of the Environment explores one of the most vital areas in contemporary art: environmental art and adjacent fields, something that escapes traditional categorisation, instead seeking new frontiers. It provides conceptual tools for making, teaching and receiving contemporary art.

25 € kpl



Rajia Meriläinen (toim.)

Suomalaisen koulutuspolitiikan murros 1990-luvulla

Kirjan kantavana teemana on koulutuspolitiikka 1990-luvun Suomessa. Koulutuspoliittista todellisuutta tarkastellaan sekä järjestelmän että yksilön kautta.

Vuosikirjan kirjoittajina ovat Sirkka Ahonen, Jukka Rantala, Jouni Välijärvi, Minna Vuorio-Lehti, Janne Varjo ja Rajia Meriläinen.

14 € kpl

Opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö on vuonna 1997 toimintansa aloittanut itsenäinen organisaatio, joka nimensä mukaisesti toimii opetus-, kasvatusta- ja koulutusalojen hyväksi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutasolle. Säätiön taustayhteisönä on ammatillisia opettajayhdistyksiä ja OAJ. OKKA-säätiö julkaisee myös alan kirjallisuutta, josta tässä joitakin edustavia esimerkkejä.

Voit tilata näitä teoksia suoraan OKKA-säätiöstä, puhelin 020 748 9521, fax (09) 1502 418, email: okka-saatio@oaj.fi
• tai lähetä tämä ilmoitus meille täytettynä:
OKKA-SÄÄTIÖ, Rautatienkatu 6
00520 Helsinki.

Nimi

Osoite

Email

OHJEITA KIRJOITTAJILLE

1. Artikkeleita, katsauksia ym.

Ammattikasvatuksen aikakauskirja julkaisee ammatikasvatuksen ja koulutuksen teoriaa ja käytäntöä käsitteleviä artikkeleita ja katsauksia, alan uutisia, puheenvuoroja, kirjallisuusarvioiteja ja ammattikasvatuksen kenttää koskevia ilmoituksia. Kirjoitukset ovat suomeksi ja ruotsiksi.

2. Aikataulu

Vuosittain ilmestyy neljä numeroa: **maalis-, kesä-, syys- ja joulukuussa**. Ensimmäistä numeroa lukuun ottamatta muut ovat teemanumeroita, mutta niissäkin voidaan julkaista muitakin kuin teemaan liittyviä kirjoituksia harkinnan mukaan.

Vuoden 2009 teemat & toimittajat:

- 1) Juhlanumero/Pekka Ruohotie
- 2) Työpaikoilla tapahtuva oppiminen/
Marja-Leena Stenström
- 3) Koulutuksen rooli innovaatioiden kehittämisessä ja kaupallistamisessa/Kari Korpelainen
- 4) Koulutuksen ja osaamisen laatu eurooppalaisessa kontekstissa/Outi Kallioinen ja Timo Luopajarvi

3. Aineiston toimitus

Kirjoitukset ja niihin liittyvät kuvat ja kuvat tulee lähettää **4 viikkoa ennen ilmestymiskuukauden alkua** sähköpostilla lehden vastaavalle toimittajalle. Kuvain pitää kirjoittajalla olla kirjallisesti osoitettu julkaisulupa. Kirjoittajan/kirjoittajien tulee ilmoittaa yhteystietonsa (nimi, virkanimike, oppiarvo, toimipaikka, sähköposti, puhelin ja osoite). Kirjoittajan tulee huolehtia artikkelinsa kielenhuollosta ja tarvittaessa luettaa se kielenhuollon asiantuntijalla. Jos artikkelin kieli on heikkoa, niin se voidaan jättää julkaisematta.

4. Kirjoitusten pituus

Kirjoitusten pituus on korkeintaan **30000 merkkiä** eli noin 10 liuskaa, jotka on kirjoitettu **1,5-rivinvälillä, fonttikoolla 12 ja ilman asetuksia** (kappaleet tulee jakaa kahdella rivinvaihdolla). Muiden kuin artikkelien ja katsausten enimmäispituus on neljä liuskaa. On toivottavaa, että kirjoittajat kiinnittävät **huomiota tekstinsä luettavuuteen** niin, että se olisi laajemmaltikin koko lukijakunnan ymmärrettävissä.

5. Lähdeviitteet

Tekstissä lähdeviitteet merkitään sulkuihin seuraavasti: (Ruohotie 1996, 15-21), (Nikkanen & Lyytinen 1996), (Kananoja ym. 1999).

Artikkelin loppuun sijoitetaan lähdeluettelo otsikon "Lähteet" alle seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Kantola, J., Nikkanen, P., Kari, J. & Kananoja, T. 1999. Through education into the world of work. Uno Cygnaeus, the father of technology education. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research.

Mutka, U. 2000. Ammatillinen opettajankoulutus Jyväskylässä - yhteistyötä ja jaettua asiantuntijuutta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2 (4), 23-28.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Väljärvi, J. 2000. Kohti avointa opettajuutta. Teoksessa J. Väljärvi (toim.) Koulu maailmassa - maailma koulussa. Helsinki: Opetushallitus. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 9, 157-181.

6. Taulukot ja kuvat

Taulukot, kuvat ja kuvat numeroidaan juoksevasti. Niiden paikka osoitetaan tekstin lomaan selvästi (esim. "Kuvio 1 tähän"). **Taulukoiden, kuvioiden ja kuvien tulee olla painovalmiita**. Taulukon otsikko tulee taulukon yläpuolelle ja kuvion otsikko kuvion alapuolelle.

7. Artikkeleiden ja katsausten arviointi

Arvioidessaan kirjallisia tuotoksia toimituskunta käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita. Kirjoitus lähetetään arvioitsijoille nimettömänä. Referee-kierroksen jälkeen kirjoittajalla on mahdollisuus viimeistellä kirjoituksensa saamiensa kommentteja avuksi käyttäen. Viimeistely versio lähetetään sähköpostilla takaisin toimittajalle. **Jos kirjoittaja haluaa artikkelilleen referee-menettelyn, hänen on pyydyttävä sitä kirjallisesti samalla, kun hän jättää artikkelinsa**. Referee-menettelyä tarvitseva artikkeli tulee lähettää vastaavalle toimittajalle **8 viikkoa ennen ilmestymiskuukauden alkua**.

8. Ehdot

Artikkelien ja katsausten kirjoittajille lähetetään 5 vapaakappaletta ao. lehden numeroa. Muiden osastojen kirjoittajat saavat yhden vapaakappaleen. **Eripainoksia ei toimiteta eikä kirjoituspalkkiota makseta**. Lehden mahdollinen tuotto käytetään Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry:n ja OKKA-säätiön toimintojen edistämiseen.



OPETUS-, KASVATUS-
JA KOULUTUS-
ALOJEN SÄÄTIÖ
OKKA



OTTU ry