

1.2017 Pääkirjoitus

Ajankohtaista ammattikasvatuksessa

Petri Nokelainen

Professori

Tuotantotalouden ja tietojohdamisen laboratorio, Tampereen teknillinen yliopisto
petri.nokelainen@tut.fi

Heta Rintala

Tutkija

Tuotantotalouden ja tietojohdamisen laboratorio, Tampereen teknillinen yliopisto
heta.rintala@tut.fi

Tämä vuosi on ammatillisen koulutuksen uudistamisen aikaa. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkinto- ja järjestäjäjärakenne sekä koulutuksen toteuttamismuodot uudistetaan perusteellisesti. Uudistuksen myötä ammatillisen koulutuksen odotetaan vastaavan aiempaa paremmin ja joustavammin talouden, työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Lakiluonnoksen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016a) lähtökohdaksi on nostettu ammatillista koulutusta koskevien säännösten kokoaminen yhteen lakiin siten, että se muodostaa asiakaslähtöisen ja osaamisperusteisen kokonaisuuden. Tässä pääkirjoituksessa tuomme esiin joitakin ajatuksia asiakaslähtöisyyteen ja osaamisperusteisuuteen liittyen.

Ammatillisen koulutuksen tehtävät on koottu yhteen lakiehdotuksen toiseen pykälään (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2016a, s. 270), jonka mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on:

- kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista
- antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta
- kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin
- edistää työllisyyttä
- antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon
- tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua
- edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista
- tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi
- antaa opiskelijoille jatko-opintoval-

miuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja.

Luettelo osoittaa, että ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on palvella yhteiskuntaa, työ- ja elinkeinoelämää ja yksilöä sekä vastata näiden kaikkien osapuolien osaamistarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen asiakkaina näyttäytyvät näin ollen työnantajat, opiskelijat, mutta laajemmin myös koko yhteiskunta.

Koulutusinstituutioiden asiakaslähtöisyyttä on tutkittu kohtuullisen laajasti erityisesti korkeakoulutuksen (*HEI, Higher Education Institutions*) osalta. Lähtökohtana on usein muuttunut koulutusmarkkinatilanne, joka on johtunut esim. rakenteisiin (instituutioiden fuusioitumiset) tai kysyntään (ammattialojen katoaminen, digitalisoituminen) liittyvistä tekijöistä. Suhtautumisessa asiakaslähtöisyyteen on eroteltavissa kaksi tutkimuksen päälinjaa: Ensimmäisessä koulutuksen kehittämisen kannalta on keskeistä keskittyä asiakkaisiin (opiskelijat) ja tuotteen (koulutus) uudelleen markkinointiin, toisessa markkinoinnin valinta kehittämisen työkaluksi on lähtökohtaisesti väärä, koska opiskelijat eivät voi olla asiakkaita ollessaan itse vastuussa ammatillisen osaamisen kehittymisestä (Koris & Nokelainen, 2015). Asiakaslähtöisyyttä on hedelmällistä tarkastella moniulotteisena käsitteenä, joka sisältää koulutuksen osalta erottelun institutionaaliin ja opetukseen liittyviin tekijöihin (Koris, 2012). Institutionaalisista tekijöistä mainittakoon hallinnolliset prosessit, opetussuunnitelmat sekä hallinnon ja opiskelijoiden yhteydenpito. Opetukseen liittyviä tekijöitä puolestaan ovat arvioinnin läpinäkyvyys ja systemaattisuus, opettaja-opiskelijasuhteet, formaali ja in-formaali oppiminen sekä pedagogiset rat-

kaisut. Tällaisen jaottelun perusteella on selkeästi nähtävissä, että asiakaslähtöisyyttä voi itseohjautuvan oppimisen vaarantumatta soveltaa niin institutionaalisissa toiminnoissa (esim. hallinnon toiminnan läpinäkyvyys ja tehokkuus, opetussuunnitelmien työelämärelevanssi) kuin opetuksenkin liittyen (esim. opetuksen muotojen ja sisältöjen selkeä yhteys asiantuntijuuden kehittymiseen, monimuotoinen oppimista edistävä osaamisen arviointi, opiskelijoiden kohtaaminen).

Opiskelijoiden näkökulmasta uudistuksessa merkittävä osa ammatillisen koulutuksen asiakaslähtöisyyttä ja osaamispe-rusteisuutta on *henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma* (OKM, 2016a, s. 280, 35 §) ja prosessi, jossa opiskelijalle suunnitellaan soveltuva tutkinto tai koulutus, tunnistetaan ja tunnustetaan aiemmin hankittu osaaminen sekä suunnitellaan puuttuvan osaamisen hankkiminen, osaamisen osoittaminen ja arviointi. Lakiehdotuksen perusteluissa (OKM, 2016a, s. 89) todetaan, että erilaisten asiakasryhmien sijaan (esim. perusopetuksen päättäneet, yrittäjät, työttömät) tarkoituksena on kiinnittää huomiota erityisesti yksilöiden ja työpaikkojen tarpeisiin ja lähtökohtiin. Meneillään oleva julkinen keskustelu kohdistuu huoleen siitä, "miten yrityksissä selvittää urakasta, jos eri-ikäisiä harjoittelijoita ja koulutusoppimuspilaita tulee vastedes ovista ja ikkunoista" (Helsingin Sanomat 25.2.2017). Mielestämme huoli on osin aiheellinen etenkin koulutuksen tasavertaisuuden näkökulmasta: työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä asiakaslähtöisyyteen heijastuu aina myös työpaikan osaamistarpeet ja oppimismahdollisuudet. Aiheeseen kohdistuvassa tutkimuksessa työpaikkoja on tarkasteltu *mahdollistavina* ja *rajoittavina oppimisympäristöinä* (Fuller & Unwin, 2004). Mahdollistavissa ympäristöissä op-

pimista tuetaan osana työtä ja opiskelijalle tarjotaan mahdollisuuksia laajaan osallistumiseen ja oppimiseen, kun taas rajoitavissa ympäristöissä oppiminen nähdään ennen kaikkea työn oppimisena, jolloin opiskelija siirtyy nopeasti tarkasti rajattuun ja kapeaan tehtävään. Ammatillisessa koulutuksessa asiakaslähtöisyys saataakin välillä edellyttää jopa ristiriitaisten osaamistarpeiden sovittamista yhteen. Julkisessa keskustelussa pohditaan myös sitä, “miten työpaikan ohjausrooli muuttuu, mitkä ovat reformin kustannusvaikutukset työpaikoilla ja ennen kaikkea, miten varmistetaan laadukas oppiminen työpaikoilla” (Helsingin Sanomat 25.2.2017). Viimeaikainen ammatillisen koulutuksen kontekstissa toteutettu katsaus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ohjauksesta osoittaa, että vaikkakin työpaikalla opitaan osallistumisen kautta, niin keskeisessä asemassa ovat myös eritasoiset ohjausprosessit, jotka kytkeytyvät työyhteisöön ja työympäristöön, oppijan ja ohjaajan ominaisuuksiin ja toimintaan, kuin koko koulutusohjelmankin rakentumiseen (Rintala ym., 2015). Empiirisen oppisopimuskoulutukseen keskittyneen tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että oppilaitosten ja työpaikkojen välinen yhteistyö oppimiseen liittyvissä kysymyksissä vaatii kehittäviä toimenpiteitä (Pylväs, Rintala, & Nokelainen, in press). Vaikka yksilötasolla on tarjolla tukea ja ohjausta, asiantuntijuuden kehittymisen kannalta tärkeällä organisatorisella tasolla oli tunnistettavissa puutteita (aikaresurssit, yhteistoiminnallisen oppimisen tuki, oppimistavoitteiden asettaminen, asiantuntijayhteisön täysivaltainen jäsenyys).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016b) lausuntopyyntö hallituksen esitysluonnoksesta eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen

liittyviksi laeiksi lähti lausuntokierrokselle marraskuussa 2016. Lausuntopyyntö keväsi joulukuun 2016 määräaikaan mennessä 202 lausuntoa. Yleisesti ammatillisen koulutuksen uudistaminen ja tavoitteet nähdään perusteltuina ja kannatettavina, mutta lausunnoissa nostetaan esiin myös useita uudistukseen liittyviä huolia, täsmennyksiä sekä vaikutuksia. Näin ollen jäämme mielenkiinnolla seuraamaan ja ennen kaikkea myös tutkimaan, mitä ammatillisen koulutuksen uudistus tuo tullessaan.

Ammattikasvatuksen aikakauskirjan toimitukseen liittyen haluamme vielä muistuttaa, että otamme mielellämme vastaan käsikirjoituksia toimituksen sähköposti-osoitteeseen (akakk@ottu.fi) ympäri vuoden teemanumeroista riippumatta. Ennen käsikirjoituksen lähettämistä toimitukseen kannattaa vielä tutustua huolella lehden kirjoittajaohjeisiin.

Tässä aikakauskirjan 19. vuosikerran aloittavassa numerossa tarkastellaan oppimista ja asiantuntijuuden kehittymistä koulutuksen eri tasoilla. Tahani Aldahdoun, Vesa Korhonen ja Petri Nokelainen (2017) tarkastelevat organisaatiokulttuurin ja ammatillisen kasvun välisiä yhteyksiä. Tampere3 -korkeakoulujen henkilökunnalta kerätty kyselyaineisto osoitti, että vaikka kaikki organisaatiokulttuurin tyypit (hierarkkinen, markkina, klaani ja adhokratia) olivat tunnistettavissa, dominoivin tyyppi kunkin korkeakoulun osalta oli klaanikulttuuri (tiimityö ja jaetut yhteiset arvot, “olemme yhtä perhettä”). Tulosten mukaan klaani- ja adhokratiakulttuurit (yhteistä joustavuus, yksilöllisyys, spontaanisuus) tukivat parhaiten ammatillisen kasvun kehittymistä.

Anne Virtanen, Päivi Tynjälä, Mika Rekola, Aija Korttesmaa, Sanna Honkimäki

sekä Esa Tiusanen (2017) kuvaavat artikkelissaan ammatillisen peruskoulutuksen metsäalan opettajien näkemyksiä ja kokemuksia digitalisaatiosta. Täydennyskoulutuksen aikana opettajilta kerättiin monipuolinen kysely- ja haastatteluaineisto, joka osoitti, että opettajat tunnistivat digitalisaation metsäalan keskeisenä kehittämishaasteena. Tutkimuksessa havaittiin, että digivälineiden käytön oppimisen ohella tärkeä motiivi täydennyskoulutukseen osallistumiseen oli tarve kuulla ja jakaa kokemuksia digitalisaatiosta muiden opettajien kanssa.

Vesa Huotari ja Joanna Kalalahti (2017) tarkastelevat katsausartikkelissaan simulaatioperusteista oppimista, jonka voidaan nähdä yhdistävän oppimista luokkahuoneessa ja työssä. Katsauksessa todetaan, että simulaatio ei ole ainoastaan menetelmä vaan simulaatio-opetuksessa simulaatio itessään voi olla oppimisen kohde. Katsauksen lopuksi kirjoittajat hahmottelevatkin laajaa orientaatiota simulaatioon.

Anna Mazonod (2017) esittelee katsauksessaan englantilaisen oppisopimuskoulutuksen erityispiirteitä sekä tuo esiin näkökulmia suomalaiseen oppisopimuskoulutukseen liittyen. Englannin esimerkki osoittaa, että oppisopimuskoulutus on osa laajempaa kokonaisuutta ja usein koulutuspolitiikan armoilla. Katsauksessa todetaan, että Suomessa oppisopimuskoulutuksen marginaalisesta asemasta nuorten koulutusmuotona ei tule huolestua, vaan se on pikemminkin seurausta koko nuorisokoulutusjärjestelmän vahvuudesta.

Haasteltavana tässä numerossa on koulutuksen ja työelämän professori Hannu L. T. Heikkinen Jyväskylän yliopistosta. Markku Tasalan haastatteleva viime keväänä virkaansa nimetty professori Heikkinen kertoo olevansa kiinnostunut teke-

mään tutkimusta, josta on aidosti hyötyä ammatillisten käytänteiden kehittämiseksi.

Lähteet

Aldahdouh, T. Z., Korhonen, V., & Nokelainen, P. (2017). How does organisation's culture relate to professional growth? A study of Finnish higher education institutions. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(1), 9-30.

Fuller, A., & Unwin, L. (2004). Expansive learning environments: Integrating organizational and personal development. In H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (Eds.), *Workplace learning in context* (pp. 126-144). London: Routledge.

Helsingin Sanomat. (2017). *Ammattikoulutuksen uudistuksesta maalataan uhkakuvia – TEM: työtä palkatta seitsemänä päivänä viikossa jopa kolmen vuoden ajan*. Luettu osoitteesta <http://www.hs.fi/talous>

Huotari, V., & Kalalahti, J. (2017). *Työ, koulu ja simulaatio ammattiin oppimisessa*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(1), 47-55.

Koris, R. (2012). Customer orientation model for a higher education institution: When is student-customer orientation appropriate? *International Scientific Publications: Educational Alternatives*, 10(1), 261-277.

Koris, R., & Nokelainen, P. (2015). The student-customer orientation questionnaire (SCOQ). *International Journal of Educational Management*, 29(1), 115-138.

Mazonod, A. (2017). Oppisopimuskoulutus koulutuspolitiikan armoilla: Oppisopimuskoulutus nuorten koulutuksena Englannissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(1), 56-63.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016a). Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (8.11.2016). Luettu osoitteesta http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/ammattilinenkoulutus/liitteet/Luonnos_HE_laeiksi_ammattillisesta_koulutuksesta_ja_eraiksi_siihen_liittyvista_laeiksi.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2016b). Lausuntopyyntö OKM/41/010/2016. Luettu osoitteesta http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/ammattilinenkoulutus/liitteet/Lausuntopyynto_HE_dno_41_010_2016.pdf

Rintala, H., Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P., & Postareff, L. (2015). Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17(4),9–21.

Pylväs, L., Rintala, H., & Nokelainen, P. (in press). Integration of apprentices and the development of work competences in workplace learning in Finland. To appear in S. Choy, G. Warvik, V. Lindberg, & I. Berglund (Eds.), *Integration of vocational education and training experiences: Purposes, practices and principles*. Springer: Singapore.

Virtanen, A., Tynjälä, P., Rekola, M., Korttesmaa, A., Honkimäki, S., & Tiusanen, E. (2017). Metsäalan opetuksen digitalisaatio ammatillisessa peruskoulutuksessa – Opettajien näkökulma. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(1), 31-46.

