

Ammatillisen kehittymisen jäljillä

Kyselytutkimus Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen työntekijöille osaamisen kehittämistä

Merja Hakkarainen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2012

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma,
ylempi AMK

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) HAKKARAINEN, Merja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 4.6.2012
	Sivumäärä 63	Julkaisun kieli Suomi, englanti
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkkojulkaisulupa () myönnetty
Työn nimi Ammatillisen kehittymisen jäljillä		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen		
Työn ohjaaja(t) MÄKELÄ, Tapio		
Toimeksiantaja(t) TUOMI, Olli-Pekka		
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen kouluttajien kouluttautumista sekä heidän motivaatiotaan oppia uutta. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tämän opinnäytetyön viitekehys muotoutui Jyväskylän ammattikorkeakoulun oppimisen metodeja noudattaen. Teoreettisessa viitekehyksessä kävin läpi oppimista eri näkökulmista, motivaatiota sekä ikäjohtamista. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen henkilöstön kyselytutkimuksella, jossa selvitettiin heidän halukkuuttaan osallistua koulutuksiin. Kysely suoritettiin maaliskuussa 2012. Kyselylomakkeita lähetettiin 84 kappaletta ja vastanneita oli 55 kappaletta. Vastausprosentti oli siis 65,5%. Tuloksia kuvataan tässä opinnäytetyössä sanallisesti ja erilaisten taulukoiden avulla. Tuloksista selvisi, että valtaosa työntekijöistä, ikään katsomatta, ovat motivoituneita kouluttautumaan. He suosivat lyhyitä omaan alaan liittyviä koulutuksia. Työntekijät päivittävät omaa osaamistaan ammattikirjallisuudella sekä työelämäyhteistyöllä. Uuden oppiminen auttoi motivoitumaan ja samalla selvisi, ettei esimiehen kannustaminen kouluttautumaan lisännyt työntekijöiden halua oppia uutta. Kouluttautumisen jälkeen tiedon jakamisen todettiin olevan hajanaista ja tiedonjakamiseen toivottiin selkeää ajankohtaa. Samalla toivottiin parempaa osaamisen jakamista yli toimialojen.		
Asiasanat Ammatillinen kasvu, oppiminen, motivaatio, ikäjohtaminen.		
Muut tiedot		



Author(s) HAKKARAINEN, Merja	Type of publication Thesis	Date 4.6.2012
	Pages 63	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication ()
Title Chasing up the professional development		
Degree Programme Master's Degree Programme in Health Care and Social Services Development and Management		
Tutor(s) MÄKELÄ, Tapio		
Assigned by TUOMI, Olli-Pekka		
Abstract <p>The goal of this thesis was to find out how the employees in Tampere Adult Education Centre (TAKK) educate themselves and how motivated they are to learn new things. The method used in the thesis was quantitative, and the frame of reference was based on the learning methods followed in Jamk University of Applied Sciences.</p> <p>The theoretical frame of reference covers the concept of learning from different viewpoints and also the concepts of motivation and age management. The material for the thesis was collected among the employees in TAKK by using a survey about their willingness of taking part in training courses. The survey took place in March 2012. 84 questionnaires were sent to the respondents, and 55 responses were received, which means that the response rate was 65.5%. The results are described both in words and with the help of tables.</p> <p>According to the results, the majority of the employees, regardless of their age, were motivated to develop themselves and favored short courses connected to their profession. They updated their know-how by reading professional literature and by having active labor relations. It is also worth noticing that for them learning new ideas was more motivating than their superiors' encouragement to further training. They also thought that sharing the new information with their co-workers after the course or training should be better organized. For example, some kind of training sessions should be arranged for this purpose. They also hoped that their knowledge could be better shared over the barriers between the different sectors of TAKK.</p>		
Keywords Professional growth, learning, motivation, age management.		
Miscellaneous		

Sisällysluettelo

1. Johdanto	7
2. Ammatillinen kasvu	9
2.1 Taustaa	9
2.2 Ammatillinen kasvu	10
2.3 Oppiminen	12
2.3.1 <i>Konstruktivismi</i>	14
2.3.2 <i>Sosiaalinen oppiminen</i>	15
2.3.3 <i>Hiljainen tieto</i>	16
2.3.4 <i>Mentorointi</i>	18
3. Motivaatio oppimiseen	21
3.1 Mitä on motivaatio	21
3.2 Mikä motivoi kehittämään osaamista	22
4. Työurat ja ikäjohtaminen	25
4.1 Työurat	25
4.2 Ikäjohtaminen.....	27
5. Tutkimuksen toteutus	29
5.1 Tutkimuskysymykset.....	29
5.2 Tutkimusmenetelmä.....	30
5.3 Kyselyn luominen.....	31
6. Tutkimustulokset	36
6.1 Taustatiedot	36
6.2 Motivaatio	38
6.3 Tiedon jakaminen	41

7. Loppupäätelmät	45
7.1. Johtopäätökset	45
7.1.1 Millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita TAKK:n teknologia-alan henkilöstöllä on?	45
7.1.2 Ovatko TAKK:n teknologia-alan työntekijät motivoituneita kehittämään omaa ammatillisuuttaan?.....	46
7.1.3 Miten ammatillista kehittymistä voidaan tukea teknologia-alalla?	48
7.2 Luotettavuus	50
7.3 Pohdinta	51
LÄHTEET	53
LIITTEET	59

1. Johdanto

Työelämä muuttuu jatkuvasti. Tämä tarkoittaa sitä, että myös opettajien tulee päivittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan säännöllisesti. Ammatillinen kehittyminen tarvitsee myös sisäistä motivaatiota oppimiseen. Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa (2011, 20) sanotaan, että koulutuksen järjestäjiltä vaaditaan jatkuvaa ydinosaamisen sekä toimintaprosessien kehittämistä. Tämänkin nojalla koulutuksen järjestäjien on huolehdittava työntekijöidensä kouluttautumisesta. Laukkanen (2000) toteaa, että jos työelämän muuttuessa työntekijä ei ole valmis täydentämään omaa peruskoulutustaan, syrjäytymisen riski on suuri. Tämäkin tukee jatkuvan ja elinikäisen oppimisen teemaa.

Leppisaari ja Tenhunen (2007) toteavat, että osaava henkilöstö muodostuu monimutkaistuvassa maailmassa yrityksen kilpailuvaltiksi. Tietotekniikka, teknologinen kehittyminen sekä globalisaatio tuottavat koko ajan uusia kehittämistarpeita. Jatkuvassa muutoksessa nopea oppiminen ja monipuolinen osaaminen ovat keskeisessä asemassa yritysten pärjäämisessä Suomessa ja myös viennissä ulkomaille. Jatkuvan kehityksen myötä on yhä tärkeämpää luoda tietoa yhdessä työyhteisön muiden jäsenten kanssa tai laajemmassa verkostossa. Samoihin tuloksiin pääsi myös FinnSight 2015 (2006) tutkimuksessa. Siinä mainittiin myös kollegoiden välinen vuorovaikutus tärkeäksi uuden tiedon oppimisen keinoksi.

Pekka Ruohotie (2000, 3) kirjansa esipuheessa sanoo, että muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti. Ruohotie jatkaa, että näiden ihmisten tulisi osata hyödyntää kokemuksiaan, ottaa vastuuta omasta oppimisestaan ja tarvittaessa kyetä uskomusten, asenteiden ja arvojen muutokseen ja tietoisuuden avartumiseen. Ammatillinen kasvu tarkoittaa siis jatkuvaa oppimisprosessia.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen (myöhemmin TAKK) teknologia-alan työntekijöillä on ja miten ammatillista kasvua voidaan tukea tekno-

logia-alalla. Tutkimuksella selvitetään myös sitä, ovatko työntekijät motivoituneet kehittämään omaa oppimistaan. Teoriaosassa etsin vastausta myös siihen, miten aikuinen oppii sekä mikä motivoi aikuista oppimaan uutta. Tutkimus toteutettiin käyttämällä sähköistä kyselyä ja tämä kysely tehtiin TAKK:n teknologia-alan työntekijöille.

Valitsin tämän tutkimusaiheen oman esimieheni Olli-Pekka Tuomen aloitteesta. Työskentelemme Tampereen aikuiskoulutuskeskuksessa teknologia-alalla. Teknologia-alalla on tällä hetkellä työssä 55 vakituista työntekijää ja 20 määräaikaista työntekijää. Hänen intressinsä aiheeseen on työyhteisön kehittämisenäkökulma, mitä osaamista työntekijöillä on ja millaista lisäkouluttautumista he tahtovat. Mihin suuntaan siis resursseja on tulevaisuudessa ohjattava. Oma intressini aiheeseen liittyy osaamisen kehittämiseen myös, mutta oma näkökulmani liittyy johtamiseen. Miten voisin tulevaisuudessa huolehtia osaamisen kehittämisestä ja motivaation ylläpitämisestä. Yleisemmällä tasolla tämä työ tuo tietoutta oman osaamisen kehittämisestä. Tämä työ antaa myös aiheen ajatella kuinka tärkeää on oman osaamispääoman ylläpitäminen. Osaava organisaatio on koko työpaikan suurin voimavara ja se luo samalla motivaatiota jaksaa työssä. Tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä muihinkin teknologia-alan työntekijöihin, ei vain ainoastaan TAKK:n työntekijöihin.

Tämä tutkimus tuo myös laajempaa näkökulmaa TAKK:n työntekijöiden halusta kouluttautua. TAKK on koulutusorganisaatio, jossa pitäisi olla osaava henkilökuntaa kouluttamassa. Tutkimus osoitti, että halua kouluttautumiseen kyllä on. Oma lähtöhypoteesini oli, että TAKK:n työntekijät ovat ikääntyviä, vastanneiden keski-ikä yli 45vuotta. Aluksi tuli mieleen, olisiko syytä miettiä ikäohjelmaa työssä pysymiseen, työurien pidentymiseen ja eläkkeelle siirtymisen siirtämiseen yli 65 vuoteen. Mutta tutkimus osoitti, että iästä huolimatta kaikki kouluttajat ovat motivoituneet ylläpitämään omaa osaamistaan kouluttautumalla.

2. Ammatillinen kasvu

2.1 Taustaa

Lähdin rakentamaan tätä opinnäytetyötä Jyväskylän ammattikorkeakoulun (2010) pedagogian mukaan, joka selviää kuvasta 1.



Kuva 1. Jyväskylän ammattikorkeakoulun asiantuntijatiedon kolme komponenttia. (2010).

Ajatukseni tässä työssä lähti liikkeelle siitä, että ammatillinen kasvu perustuu oppimiseen. Siksi valitsin tähän opinnäytetyöhön oppimisen näkökulman. Jyväskylän ammattikorkeakoulun (JAMK) asiantuntija komponenteista yksi on teoreettinen tieto ja se oli myös yksi syy lähteä pohjustamaan ammatillista kehittymistä oppimisen näkökulmasta. Oppimisen näkökulmista konstruktivisimi on vallalla eniten, joten sen valitsin vallitsevaksi näkökulmaksi. JAMKin pedagogiikassa (2010) puhuttiin myös ammatillisesta toiminnasta, jossa korostettiin sosiaalisuutta ja vuorovaikutusta. Tästä syystä halusin ottaa mukaan tähän työhön myös sosiaalisen oppimisen näkökulman. Sosiaalisuus ja tiedon jakaminen on myös osa kouluttajan työtä ja se on mielestäni luonteva tapa myös kouluttajasuhteissa tiedon jakamiseen.

Käytännöllisen tiedon näkökulmasta toiminnalliset taidot ovat tärkeitä. Käytännölliset taidot harjoittuvat tekemisen ja harjoittelun avulla. Käytännöllistä tietoa kutsutaan myös kokemukselliseksi tiedoksi. Yhdessä tekemisen avulla toimintaprosessiin osallistuvat saavat toisiltaan tietoa ja samalla omaksuvat hiljaista

tietoa. Tässä tulee taas esiin tiedon sosiaalinen ulottuvuus sekä hiljaisen tiedon merkitys. Tästä syystä halusin lähteä selvittämään myös hiljaisen tiedon merkitystä ammatilliseen kehittymiseen. Hiljaisen tiedon parhaita siirtotapoja on mentorointi ja senkin tahdoin mukaan tähän työhön.

Itsesäätelyn taito tarkoittaa JAMKin (2010) mukaan sitä, että se ohjaa omaa toimintaa. Itsesäätelyn avulla pystymme yhdistämään teoreettista ja käytännöllistä tietoa toisiinsa. Minä ajattelen motivaation liittyvän kiinteästi itsesäätelyyn ja sen takia olen valinnut yhdeksi teoreettiseksi lähtökohdaksi motivaation. Työurat ja ikäjohtamisen olen valinnut näkökulmaksi omien hypoteesieni takia. Ajatukseni oli, että ihmisen vanhetessa motivaatio uuden oppimiseen vähenisi. Samalla jäin miettimään, että TAKK:ssa kouluttajien keski-ikä on ovat yli 45 vuotta, pitäisikö tätä huomioida myös johtamisen näkökulmasta.

2.2 Ammatillinen kasvu

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan Ruohotien (2000, 3) mukaan parhaimmillaan jatkuvaa oppimisprosessia. Tämän oppimisprosessin kautta ihminen hankkii tietoja, taitoja ja kykyjä, joita hyödyntämällä hän voi vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin.

Ammatillinen kasvu ja osaamisen johtaminen tarkoittavat eri asiaa. Ammatillinen kasvu on työntekijän henkilökohtainen prosessi kasvattaa omaa osaamistaan. Osaamisen johtaminen puolestaan Viitalan (2005, 14) mukaan liittyy yrityksen strategiaan, miten työntekijöiden osaamista vaalitaan ja siitä huolehditaan kilpailun kovetessa. Osaamisen johtaminen pitäisikin siis löytyä jo työpaikan strategiasta. TAKK:ssa henkilöstön kehittäminen ja koulutus löytyy henkilöstöhallinnon prosessikartasta. Henkilöstön kehittämisen strategiaa selvästi ei ole olemassa, on vain kaavio siitä, miten ja millä perusteilla työntekijä voidaan päästää kouluttautumaan.

Ammattitaito määritellään yksinkertaisimmillaan (Stenström 2005, 89) yksilön kyvyksi jonkin työn suorittamiseksi ja kehittämiseksi. Ammattitaito on kykyä

säädellä toimintaa kulloisenkin työtehtävän vaatimalla tavalla sekä kykyä hallita ja perustella nämä erilaiset toiminnat ajattelun tasolla. Ammattitaito ei ole paikallaan pysyvä, vaan jatkuvasti muuttuva.

Ruohotien (2000, 9) mukaan ihmiset, jotka ovat sitoutuneet jatkuvaan oppimiseen, ovat koko ajan avoimia uudelle informaatiolle ja pyrkivät näin ollen ajoissa välttämään osaamisaukkoja. Nämä ihmiset ovat halukkaita uhraamaan paljon aikaa, energiaa ja rahaa saadakseen ajoissa koulutusta koulutusaukkojen täydentämiseen ja näin myös työsuoritusten parantamiseen. Tätä itsensä kehittämistä voi tapahtua itse kirjoja lukemalla, seuraamalla toisten tekemistä tai harjoittelemalla uutta taitoa tai toimintatapaa. Oppiminen voi olla myös sattunaisiin kokemuksiin perustuvaa. Ihmiset miettivät arkielämän tapahtumia ja soveltavat tästä saatua tietoa myöhemmin.

Ruohotie (2000, 10) sanoo, että organisaation näkökulmasta jatkuva oppiminen organisaatiossa tarkoittaa yleisesti tunnettua huolta uuden tiedon hankinnasta, tiedon hankinnan ja soveltamisen arvostamista sekä yleistä uskoa tiedon luomisen tarpeellisuudesta. Oppimisen resursointi organisaatioissa on hyvin monitahoista, toisissa yrityksissä se on esimiehen tukea opiskelussa, se voi olla osaamisen kehittämistä arvostavaa henkilöstöpolitiikkaa, kehittämisohjelmia tai suoritusarviointeja. Itse kehittämiseksi voidaan laskea seminaarit tai koulutusohjelmat, tietokoneohjelmat tai kokemuksellinen oppiminen vuorovaiikutustilanteissa.

Yksi ammatillisen kasvun mahdollisuus on ammatillisten opettajien työelämäjaksot. Cort, Härkönen & Volmari (2003) tutkimuksessaan tulivat siihen tulokseen, että työelämäjaksot stimuloivat sekä antavat voimaa ja inspiraatiota omaan työhön. Samaan tulokseen pääsi myös Seppä-Jokela (2005) tekemässään Pro gradu tutkimuksessaan. Seppä-Jokela teemahaastatteli kahdeksaa ammatillista opettajaa työelämäjakson jälkeen. Hän tutkimuksessaan toteaa, että opettajat olivat jakson jälkeen tyytyväisiä päivitettyyn tietoon. Useilla oli ollut jo pitkä aika edellisestä oman alan työkokemuksesta ja työelämäjakso antoi hyvän mahdollisuuden päivittää tiedot tämän hetken työelämän tietoihin.

Korpelainen (2007) on tutkinut sitä, miten ihmiset jaksavat työssä innovatiivisina. Hän kuitenkin toteaa, että myönteisetkin muutokset voivat kuormittaa yksilöä psyykkisesti. Nykypäivänä on saneerattu ja vähennetty työntekijöiden määrää, joten työt hoidetaan pienemmällä työntekijämäärällä. Samalla myös uuden oppimisen vaatimus korostuu. Kaikkien työntekijöiden osaaminen ei vastaa lisääntyviä vaatimuksia ja he saattavat uupua työ- ja aikapaineiden alle.

Leppänen (2011) väitöskirjassaan on puolestaan tutkinut kiireen vaikutusta työhön ja oppimiseen. Hän kertoo, että työpaikalla on yleensä liian kiire, joka myös johtaa siihen, että uuden oppiminen on vaikeampaa. Sen lisäksi uuden oppimiseen ei vain jää aikaa. Oppijan huomio myös hajaantuu, mikä osaltaan myös vaikeuttaa uuden oppimista. Leppänen (2011) tutkimuksessaan myös puuttuu ajankäyttöön. Kiireessä ensimmäinen asia josta luovutaan on vuorovaikutukseen käytetty aika. Hän tutkimuksessaan toteaa, että usein työssä opitaan juuri tällaisissa ei sovituisissa vuorovaikutustilanteissa. Nämä keskustelut luovat työpaikalle luottamusta mikä puolestaan kasvattaa ja tukee oppimista. Hän toteaaakin, että työpaikalla pitäisi antaa tilaa tällaisille spontaaneille keskustelutuokioille.

2.3 Oppiminen

Aittola (1998, 59) sanoo, että oppiminen on yksilössä tapahtuvaa muutosta. Oppimisesta on tullut siis myöhäismodernissa ajassa koko eliniän kestävä projekti, joka ulottuu ihmisten kaikille elämänalueille. Honka & Ruohotie (2003, 29) toteavat, että muuttuva maailma tarvitsee jatkuvasti ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti.

Oppiminen liitetään nykyään erilaisiin työpaikan ja arkipäivän informaaliisiin toimintatilanteisiin, joissa oppiminen saattaa tapahtua kaiken muun toiminnan ohella. Tällaiselle arkipäivän oppimiselle on usein tyypillistä tilannekohtaisuus,

satunnaisuus ja omien virheiden kautta oppiminen, eivätkä ihmiset aina edes osaa kertoa, mitä he ovat eri tilanteissa oppineet. (Aittola 1998, 59.)

Oppiminen liittyy nykyään myös yhä kiinteämmin erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin, ihmissuhdeverkostoihin ja vaihtuviin toimintaympäristöihin. Oppiminen on siis laajentunut muodollisen koulutuksen parista työpaikoille, vapaa-aikaan ja arkielämään.

Leppänen (2011, 191) toteaa, että ”*oppimisella tavoitellaan usein toimintaympäristön parempaa hallintaa*”. Leppänen tutki väitöskirjassaan kiireen vaikutusta oppimiseen. Hän kirjoittaa, että monet yrittävät oppia työssä liian paljon kerralla ja kuluttavat siten itsensä loppuun. Ollaan siis liian tunnollisia. Tieto kuitenkin on harvoin pysyvää ja muuttumatonta, joten muutoksista ja uusista tilanteista olisi hyvä oppia vain sen verran, mikä sillä hetkellä on mahdollista. Hän toteaa myös, että oppiminen tapahtuu omassa tahdissa ja ottaa aina aikaa. Hänen mukaansa oppimisen tulokset myös muuntuvat ja kehittyvät sekä johtavat uusiin oppimista herättäviin kysymyksiin. ”*Oppiminen on kypsymistä*”. Oppimista voidaan kyllä tukea ja ohjata, sitä voidaan myös nopeuttaa, mutta oppiminen ei ole hallittavissa oleva prosessi.

Elinikäisen oppimisen näkemys on ollut ihmisestä aktiivisena tiedon etsijänä, jossa yksilö siis etsi tietoa sekä tekee itse ratkaisuja koskien oppimistaan sekä hän ottaa vastuuta opiskelustaan. Käsitteellisesti tästä puhutaan myös nimellä ”itseohjautuva oppiminen” (Honka ym. 2003, 36). Honka ym. (2003, 36–37) ajattelevat oppijan olevan nykyään omatoiminen ja itseohjautuva. Oppija luo itselleen myös omatoimisesti oppimisen tavoitteet sekä suunnitelmat, joita kohti hän oppimisensa tähtää. Rauste-von Wright ja von Wright (1994) ovat tästä asiasta myös samaa mieltä. Hekin korostavat oppimisen tavoitteellisuutta. Autonomista oppimista ei tapahdu vastoin tahtoa. Yksilön identiteetti ja kompetenssit ovat dialogisessa suhteessa toisiaan ja samalla myös ruokkivat toisiaan.

Suutama (2003, 178-179) on sitä mieltä, että oppiminen voi hidastua iän myötä. Voimakas kiinnostus ja motivaatio voivat kuitenkin kompensoida oppimaan oppimista. Motivaatio ja elämäkokemus voivatkin siis auttaa ja helpottaa uuden oppimisessa, koska uusi tieto on helpommin sidottavissa aiemmin opittuun. Suutama sanoo myös, että ”*aktiivinen elämäntapa, haasteisiin vastaminen, uudet kokemukset ja terveet elämäntavat ovat muistille eduksi eri ikävaiheissa*”. Ikä vaikuttaa eniten pienten asioiden ulkoa oppimiseen, mutta syvällisempien asiakokonaisuuksien ymmärtämiseen tai hallintaan ikä ei vaikuta, vaan ne säilyvät ja jopa kehittyvät iän myötä.

2.3.1 Konstruktivismi

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 121-133). Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa tietojen ja taitojen siirtymisen merkitystä. Tieto kertyy aiemman tiedon päälle eli oppija käyttää hyväkseen aikaisemmin oppimaansa ja kerää sen päälle lisää tietoa. Oppija oppii tämän mallin mukaan tekemällä havaintoja ja lisäämällä tietoaan. Oppija on siis tiedon aktiivinen muokkaaja. Ja tieto on ihmisen itsensä rakentamaa.

Rauste-von Wright ja von Wright (1994) ovat tutkineet paljon oppimista. He painottavat tutkimuksensa konstruktivismiin. He lähtevät liikkeelle siitä, että ihmisen havaitseminen, muistaminen ja ajattelemisen nivoutuvat yhteen ja kun nämä saavat aikaan ihmisen käytöksen tai ajattelun muutosta, voidaan sitä kutsua oppimiseksi. He toteavat myös, että opimme toiminnan välityksellä toimintaa varten. Ihminen on tietoa vastaanottaessaan myös valikoiva ja tulkitseva.

Honka ym. (2003, 31-32) sanoo, että sosiaalisen konstruktivismin mukaan tieto rakentuu, kun yksilöt osallistuvat yhteisiin ongelmiin ja tehtäviin sekä he keskustelevat näistä asioista. Eli tämä määrittely on dialogiin perustuva prosessi. Koska tieto rakentuu sosiaalisesti, pääsee yksilön ajatteluun ja oppimiseen myös muut vaikuttamaan. Näin syntyy siis yhteistä tietovarantoa, jossa

yksilön oppimiseen vaikuttavat monet ajatukset ja mielipiteet. Näin lopullinen tulema on sosiaalisten suhteiden auttamana jotain suurempaa kuin mitä yksilö olisi yksin saanut aikaan. Ruohotie (1998, 10) toteaa, että työpaikan yksilöiden ja ryhmien välisellä vuorovaikutuksella on paljon merkitystä toiminnan tehokkuuteen sekä ihmissuhteiden hoitoon.

Ruohotie (1998, 11) huomauttaa myös, että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmiset voivat mittauttaa omia mielipiteitään ja ajatuksiaan sekä päästä samalla perustelemaan omia näkemyksiään. Tällainen sosiaalinen kanssa käyminen lisää oppimista sekä antaa uusia näkökulmia asioihin.

Konstruktivistinen oppimiskäsitys siis on yhteneväinen itseohjautuvuuden kanssa, koska se korostaa aktiivista kyselyä, itsenäisyyttä sekä yksilöllisyyden osuutta oppimistehtävässä. Ruohotietä aikaisemminkin Rauste-von Wright ja von Wright (1994) kirjoittavat, että tehokas oppiminen edellyttää, että opittava asia esitellään tavalla, joka vastaa oppijan tapaa tarkastella todellisuutta. Samalla myös he korostavat sitä, että vuorovaikutus on parhaita tapoja oppia. Tähän viittasi myös Leppänen (2011) väitöskirjassaan.

2.3.2 Sosiaalinen oppiminen

Sosiaalisen oppimisen näkökulma voi perustua joko sosiaaliseen konstruktivismiin tai sosiaaliseen konstruktionismiin. Puolimatkan (2002, 68) mukaan sosiaalisessa konstruktionismissa tärkeää on, että tiedon avulla saavutamme tärkeäksi kokemiamme tavoitteita. Tiedolla on siis välinearvo, ei itseisarvoa. Totuuden kriteeri onkin se, että ne auttavat meitä saavuttamaan hyvän yhteisöllisen elämän. Puolimatka (2002, 68-69) sanoo sosiaalisen konstruktinismiin liittyvän sosiaalisiin suhteisiimme. Kuulemme erilaisista asioista ja kuulemamme tiedon mukaan hahmotamme maailmaa. Eli näiden sosiaalisten suhteiden kautta luomme kuvaa maailmasta. Kuitenkin on mahdollista, että tämä on vain yhteisön näkemys asiasta, ei välttämättä koko maailman oikeaksi katsoma tapa nähdä asia.

Puolimatka (2002, 72-73) puolestaan sanoo sosiaalisen konstruktivismiin pu-
huvan yhteisöllisten tiedon muotojen, kuten tieteellisen tiedon kehittymisen
ehdoista. Sosiaalisessa konstruktivismissa tieteellistä tietoa ja sen sisältöä
määrittelee yhteiskunnan tilanne, jossa tieto syntyy. Ei niinkään luonnollisen
maailman asiantilat, kun tuo yhteiskunnallinen tilanne.

2.3.3 Hiljainen tieto

Honka ym. (2003, 38) selittää hiljaisen tai sanattoman tiedon seuraavasti:

*”Sanaton tai hiljainen tieto on tietoa, joka sisältyy kokemuksiin. Se
on henkilökohtaista, on juurtunut syvästi toimintaan ja on tiukasti
sidoksissa sitoutumisen asteeseen”.*

Juusela, Niipola ja Rauramo (2010, 6) määrittelevät hiljaisen tiedon henkilö-
kohtaiseksi, tilanteeseen tai asiaan sidonnaiseksi. Sitä on myös vaikea pukea
sanoiksi. Sitä saatetaan luonnehtia myös ”näppituntumaksi”.

Suhonen (2009) on tehnyt väitöskirjan hiljaisesta tiedosta liittyen kirkon työn-
tekijöihin. Hän toteaa hiljaisen tiedon näkyvän parhaiten vuorovaikutustilantei-
siin. Hän toteaa hiljaisen tiedon olevan myös subjektiivista ja kokemuksellisuu-
teen liittyvää. Hiljaisen tiedon siirtämistä on keskustelut työkavereiden kanssa,
sekä muu yleinen tiedottaminen ja viestintä. Hän toteaa myös tutkimukses-
saan, että työpaikan tulee taloudellisesti myös varautua hiljaisen tiedon siirtä-
miseen. Hän mainitsee hyvän perehdyttämisen keinoksi siirtää hiljaista tietoa.

Talib (2008) on tutkinut monikulttuurisuutta ja myös opettajien hiljaista tietoa
suhteessa monikulttuurillisuuteen. Hän artikkelissaan kertoo, että monikulttuu-
rillisuuteen liittyvät arvot ja ajatukset ovat pitkälti peräisin työyhteisöstä. Työ-
porukan ajatukset heijastuu kaikkiin ja pian niistä tulee koko työyhteisön aja-
tuksia. Muiden ajatukset ohjaavat siis meidänkin uskomusjärjestelmää. Tätä-
kin voidaan siis sanoa hiljaisen tiedon siirtymiseksi.

Toom (2006) puolestaan on tutkinut väitöskirjassaan hiljaista pedagogista tietämistä. Hänen mukaansa opettajan hiljainen pedagoginen tietämys näkyy tietämällä välittömästi, mitä missäkin tilanteessa tulee tehdä ja miksi sekä tekemällä jotain oikeaa, jotta oppitunti jatkuu. Hänen mukaansa hiljainen tieto on osittain sellaista, jota opettaja itse ei pysty tiedostamaan tai artikuloimaan. Toom sanookin, että hiljainen pedagoginen tietäminen on opettajan professionaalisuuden olennainen elementti, eikä sitä voi oppia pelkällä teoria opinnoilla eikä myöskään pelkällä opetusharjoittelulla. Siihen tarvitaan niitä molempia. On olemassa myös osa-alueita, joita noviisi –opettajat voivat oppia kuuntelemalla ja seuraamalla kokeneempia opettajia sekä näin reflektoida omia ajatuksiaan.

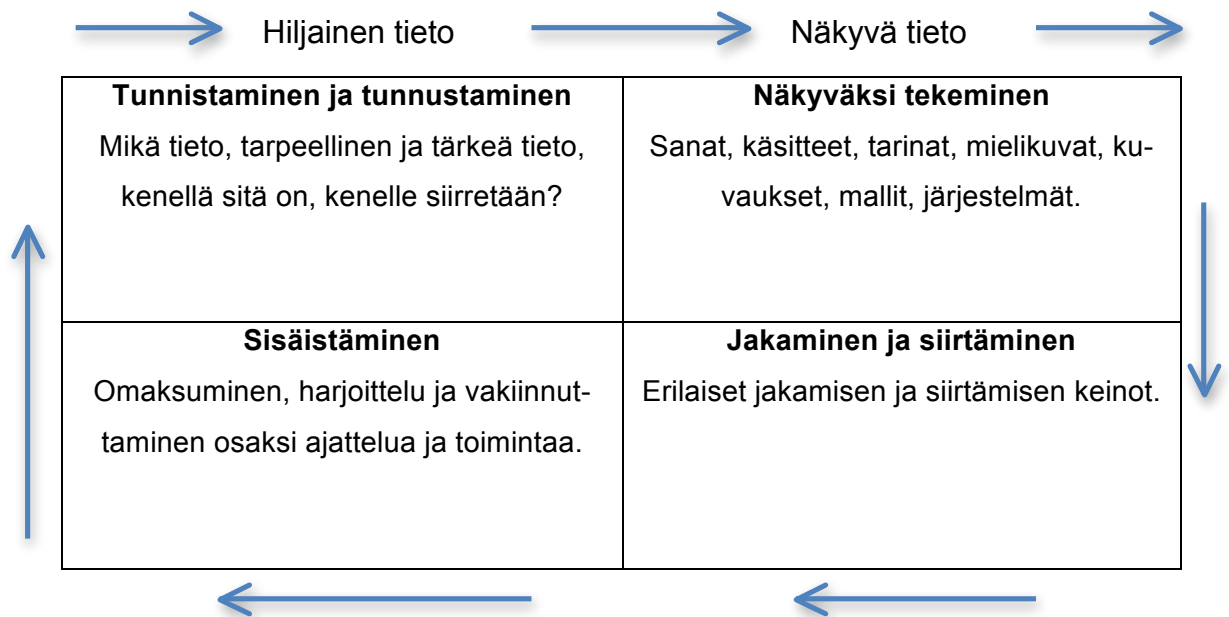
Paloniemi (2008) artikkelissaan hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla, kuvaa vuonna 2006 tehtyä tutkimusta, jossa mukana oli Jyväskylän yliopisto sekä kuntoutus Peurunka. Tutkimuksessa haastateltiin kuntoutujia ja kyseltiin heidän tietämystään hiljaisesta tiedosta, ammatillisesta osaamisesta sekä osaamisen jakamisesta. Tutkimuksen perusteella kuntoutujat olivat sitä mieltä, että hiljainen tieto ja tietäminen on kokemuksen kautta syntynyttä osaamista. Sitä oppii autenttisissa tilanteissa toisten kanssa toimimalla. Tutkimuksessa todetaan, että työssä oppiminen näyttäytyy keskeisenä asiana hiljaisen tiedon jakamisessa. Tutkimuksessa todetaankin, että vaikka kokemuksen karttuminen edesauttaa hiljaisen tiedon karttumista, ei hiljainen tieto näy kokemuksen määrässä, vaan käytännön työsuorituksissa. Tutkimuksessa sanotaankin, että myös hiljainen tieto päivittyy ja muuttuu.

Korthagen (2004) tutki opettajuutta miettien, miten tulla hyväksi opettajaksi. Hänen mukaansa tähän on vaikea vastata, koska mikä on hyvä opettaja? Hyvää opettajaa kun ei ole normitettu. Hänen mukaansa opettajan käytökseen voi vaikuttaa myös oppijat käytöksellään sekä myös opettajan omat uskomukset. Korthagen toteaa, että ajan myötä opettajalle kasvaa persoonallinen ammattitieto eli praktinen tieto.

Lahtinen (2009) väitöskirjassaan tuli siihen tulokseen, että opettajat ovat huolissaan hiljaisen tiedon välittymisestä nuoremmille. Lahtinen tulee päätelmis-

sään siihen tulokseen, että opettajien tulisi huolehtia tarpeeksi ajoissa hiljaisen tiedon välittymisestä, tähän sopiva muoto voisi olla mentorointi.

Kiviranta (2010, 172-173) puhuu hiljaisen tiedon johtamisen mallista. Hän aloittaa siitä, että ensin hiljainen tieto tulisi tunnistaa ja tunnustaa. Kun tieto on tunnistettu, vasta sitten voidaan sitä siirtää. Hän on koonnut ajatuksensa hiljaisen tiedon johtamisesta kuvaan 2.



Kuva 2. Hiljaisen tiedon johtaminen. Mukailten Kiviranta 2010.

2.3.4 Mentorointi

Yleisimmin mentorointi määritellään kahden yksilön väliseksi luottamukselliseksi, intensiiviseksi ja pitkäkestoiseksi vuorovaikutussuhteeksi, jossa mentori on kokeneempi. Tähän tulokseen ovat tulleet mm. Perren 2003; Stokes 2001. Juusela, Niipola ja Rauramo Työturvallisuuskeskuksesta (2010, 5-6) ovat myös kirjoittaneet oppaan mentoroinnista työyhteisössä. Heidän mukaansa aloittelija on noviisi, joka kehittyy työtehtävässään ja hän kehittyy työnsä taitajaksi ja lopulta ammatin ekspertiksi. Tässä yksilön teoria- ja käytännöntieto yhdistyvät kokemustietoon, jota hiljainen tieto täydentää.

Juusela ym. (2010, 5-6) toteavat mentoroinnin olevan aina tavoitteellista, kahdenkeskeistä vuorovaikutusta. Mentoroinnissa keskeistä on henkilökohtaisuus, avoimuus, luottamus, sitoutuneisuus ja vapaaehtoisuus. Mentoroinnissa mentorina toimii osaava, luotettava ja kokenut työkaveri tai kollega. Mentorin kanssa voi keskustella, väitellä, vertailla ja pohtia työhön ja oppimiseen liittyvistä asioista. Juusela ym. (2010, 5-6) toteaa mentoroinnin olevan muihin ohjausmuotoihin verrattuna enemmän vuorovaikutuksellinen suhde. Mentoroinnissa käsitellään työtä ja ihmisiä kokonaisuutena, ei pelkkänä työntekijänä, vaan siihen aktori eli oppija otetaan mukaan kokonaisuutena. Mentorointiin kuuluu myös keskustelut yrityskulttuurista, organisaation arvoista sekä visioista. Mentorointiin tehdään myös tavoitteet.

Karjalainen (2010) on tehnyt väitöskirjatutkimuksen ammattilaisten käsityksistä mentoroinnista työpaikoilla. Hän kirjoittaa kuudesta kuvauskategoriasta. Ensimmäisessä tulee esille tavoitteellisuus. Tavoitteet tekevät mentoroinnista tietoista. Tavoitteet on hyvä olla selvillä sekä mentorille, että aktorille. Toisena oli vastavuoroisuus. Hyvästä mentorointi suhteesta oppii sekä aktori, että mentori. Kolmantena tuli mentorin osaamisen kuvaus. Mentori oli yleensä innostunut mentoroinnista sekä hänellä oli vahva substanssi osaaminen. Sillä ei ole väliä onko hän ollut pitkään samassa työpaikassa, sillä mentorointi on osittain vastavuoroista vuorovaikutusta. Neljäntenä kohtana on yhteisöllinen vaikutus. Yksilössä tapahtunut oppiminen näkyy hänen toimintaympäristössään ja sitä kautta se heijastuu koko työyhteisöön. Viidentenä kohtana tulee työyhteisön tuki. Koko työyhteisön, johtoa myöden pitää olla mukana mentoroinnissa, jotta sillä saavutetaan haluttu oppiminen. Kuudentena kohta on ihmissuhteiden ja verkostojen merkitys. Tällä tarkoitettiin, että pitää löytää hyvät ja toimivat verkostot, sillä tieto on jatkuvasti muuttuvaa.

Leskelä (2005) on myös tehnyt väitöskirjan mentoroinnista. Hänen näkökulmana oli mentorointi aikuisopiskelijan oppimisen tukena. Leskelän tutkimuksessa kaikki mukana olleet olivat sitä mieltä, että mentorointi oli positiivinen kokemus. Mentoroinnin alussa aktori joutuu heittäytymään melko vieraan ihmisen kanssa käytävään dialogiin. Ne jotka uskaltautuivat heittäytyä mukaan, kokivat oppineensa hyvin, saivat lisää työmotivaatiota sekä jaksamista.

Aktorit saivat myös laajemman näkemyksen tulevasta työstään verrattuna ilman mentorointia olleille. Monet kertoivat myös voimaantumisesta, jossa he saivat itsevarmuutta, luottamusta omiin kykyihin sekä työn hallintaa.

3. Motivaatio oppimiseen

3.1 Mitä on motivaatio

Ruohotie (1998, 36) kertoo motivaation tulevan sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Ruohotie kertoo, että myöhemmin termiä on laajennettu tarkoittamaan myös käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Airo, Rantala ja Salmela (2008, 51) kertovat motivaation tulevan latinankielisestä sanasta *motivus*, joka tarkoittaa liikkeelle panevaa ja siellä pitävää voimaa. ”*Se on siis sisäinen voima, joka pitää meidät liikkeellä*”. Grönfors (2002, 37) puolestaan toteaa motivaation tarkoittavan yleisessä merkityksessään ”*sisäistä tilaa, joka saa aikaan toimintaa ja energisoi henkilöä toimimaan*.”

Ruohotie (2000, 75) Puolestaan sanoo motivaation ja tahdon liittyvän oppimisen itsesäätelyyn. Hän sanoo myös, että ”*motivionaaliset prosessit edistävät toimintaan sitoutumista. Motivaatio on sidoksissa oppijan tavoiteorientaatioon, arvoihin, uskomuksiin ja odotuksiin*.” Airo ym. (2008, 52) ovat sitä mieltä, että jokaisen olisi hyvä tunnistaa omat motivaatiotekijät, sillä ne ovat keskeisiä uran itseohjautuvuuden kannalta. Heidän mielestään raha ei ole ainut motivaatiotekijä työssäkäynnille. He perustelevat väitettään sillä, että monet menestyneet yritysjohtajat käyvät vielä töissä, vaikka rahaa olisi jo jäädä kotiin. Silloin motivaatio on suuri tehdä töitä ja siihen motivaatioon raha ei vaikuta.

Ruohotie (1998, 37) luonnehtii motivaatiota –ilmiötä seuraavasti:

1. *Vireys, joka viittaa energiavoimaan yksilössä ja joka ”ajaa” häntä käyttäytymään tietyllä tavalla.*
2. *Suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin kohti.*
3. *Systeemiorientoituminen, joka viittaa yksilössä ja hänen ympäristönsään oleviin voimiin, jotka palauteprosessin kautta joko vahvistavat hänen tarpeensa intensiteettiä ja energiansa suuntaa tai saavat hänet*

luopumaan toimintansa suunnasta ja suuntaamaan ponnistuksensa toisaalle.

3.2 Mikä motivoi kehittämään osaamista

Pitkonen ja Rasila (2010, 5-6) määrittelevät motivoituneen työntekijän työntekijäksi, jolla on työniloa sekä intoa, hän on tehokas ja tekee työnsä laadukkaasti. He kertovat tahdon ja ilon tulevan työntekijään itsestään. He tarkoittavat, että työntekijää ei voi motivoida, mutta hänen motivoitumisestaan voidaan työpaikalla kyllä tukea. *”Motivaatio tekee työn suorittamisesta ilon ja suoritettu työ lisää tätä iloa”.*

Rauste-von Wright ja von Wright (1994, 35-36) toteavat motivaation kuvastuvan toiminnan tavoitteissa. Tavoitteet säätelevät sitä, mitä yksilö pyrkii tekemään, mutta oppimista säätelee se, mitä yksilö tekee. Näihin liittyy kiinteästi myös palaute. Tutkijat puhuvatkin motivaation kohdalla paljon tavoitteista. Oppijalla tulee olla selkeät tavoitteet oppimiselle, jotta toivottua oppimista tapahtuisi. Samalla tulisi miettiä myös keinoja päästä tavoitteisiin. Käytännössä motivaatio näkyy usein siinä, mihin valikoiva tarkkaavaisuus kohdistuu. Tämä teoria puhuu paljolti sen puolesta, että tavoitteet siis motivoivat työntekijää ja tuovat ilon tehdä työtä. Ruohotie (1998 & 2000) puolestaan haluaa erottaa toisistaan motivaation ja tahdon. Hän puhuu kontrolliteoriasta, jossa päätöstä edeltävä tila on motivaatio ja sen jälkeinen tila on tahto. Esimerkkinä hän pitää sitä, että voimakkaasti motivoituneen ihmisen saattaa olla vaikea asettaa itselleen selkeitä tavoitteita ja toteuttaa niitä. Näitä voimakkaasti motivoituneita ihmisiä saattaa häiritä esimerkiksi ajatusten harhailu ja toisten ihmisten asettamat pakotteet.

Haagensen (2007) on omassa väitöskirjassaan tutkinut motivaation roolia kieltenopiskelussa. Hän tutkimuksessaan tutki dialogipedagogiikan merkitystä kielten oppimiseen ja saikin siitä hyviä tuloksia. Dialogioppimisen kautta opiskelijat olivat motivoituneempia ja heidän suullinen sekä kirjallinen tuotanto pa-

rani. Hän toteaa tutkimuksessaan, että ryhmässä vallitseva turvallisuuden tunne sekä yhteenkuuluvuuden tunne ovat hyvin tärkeässä roolissa oppimisen ja motivaation kasvussa. Tästä voisi siis tehdä johtopäätöksen, että työryhmän tuki ja yhteenkuuluvuuden tunne motivoi työntekijää kehittämään omaa osaamistaan. Samalla työntekijöiden keskeinen dialogi auttaa kehittämään osaamista.

Korpelainen (2005) on tehnyt tutkimusta siitä, miten työelämässä olevat ihmiset jaksavat olla innovatiivisia projektista toiseen. Korpelaisen tutkimuksessa selvisi, että organisaation kasvuedellytykset ovat yhteydessä yksilön innovatiivisuuteen työssä. Samalla innovatiivisuuteen vaikuttaa myös yksilön sitoutuminen työhön sekä näiden molempien lisäksi myös tiimiprosessit vaikuttavat jaksamiseen. Hän toteaa tutkimuksessaan, että liiallinen saneeraus tai virtaviivaistaminen voi muuttaa organisaatiota mekaanisempaan suuntaan ja samalla vaarantaa innovaatiokyvyn sekä oppimisen. Tutkimus toteaa kuitenkin, että paineesta ja kiireestä huolimatta oppiminen on työntekijälle suuri motivaatiote-kijä.

Airo ym. (2008, 57-58) puhuu sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Sisäiseksi motivaatioksi kutsutaan itsestään syntyvää motivaatiota. Sellaista on esimerkiksi auttamisen halu ja kilpailuvietti. Sillä tarkoitetaan siis ihmisestä itsestään lähtevää spontaanisti syntyvää motivaatiota. Ulkopuolisella motivaatiolla tarkoitetaan ulkoisista lähtökohdista syntyvää motivaatiota. Tällaisia ulkopuolisia motivaation lähteitä ovat esimerkiksi raha, palkkiot tai yleneminen. Tällaisia ulkoisia motivaation lähteitä on paljon työelämässä. Yleensä motivaatio on pitkäkestoista ja säilyy koko aikuiselämän. Ulkoisessa motivaatiossa motivaatio yleensä lyhytkestoista ja katoaa, kun tavoite on saavutettu.

Airo ym. (2008, 67-68) puhuvat motivaation muuttumisesta iän myötä. Vaikka motivaatio perusluonne on aikuisiällä melko pysyvää, tapahtuu siinä silti muutoksia. Airo ym. puhuu motivaation selektiivisyyden lisääntymisestä, millä tarkoitetaan, että ihmiset tulevat kriittisimmiksi sen suhteen, mistä motivoituvat. Uran alussa ollaan motivoituneita kaikesta uudesta, mutta ajan myötä uutuu-den viehätys katoaa ja vanhemmat työntekijät tietävät millaisista asioista he

motivoituvat. Toiseksi Airo ym. kertoo, että vanhemmiten halu määrälliseen panokseen pienenee. Nuorille työntekijöille pitkät työpäivät ovat itseisarvoja, joiden avulla yritetään taata uralla etenemismahdollisuuksia. Mutta kun työntekijälle kertyy kokemusta ja ikää, määrällinen panostus ei olekaan enää kiinnostavaa. Ollaan nähty ja koettu jo monenlaista. Kolmantena listassa mainitaan sitten kilpailuhalun väheneminen. Tyypillisesti vanhemmat työntekijät eivät halua enää kilpailla, vaan ovat tyytyväisiä lähinnä yhteistyöhön. Samalla iäkkäät miettivät myös työn sisällöllistä arvoa ja työn muille suomaa merkitystä.

4. Työurat ja ikäjohtaminen

4.1 Työurat

Työministeriö (2003) on pitkän aikavälin tutkimuksissaan tullut siihen tulokseen, että vuosien 2000 – 2015 välisenä aikana työelämästä poistuu miljoona ihmistä. Ennakointien mukaan työntekijöiden määrä tulee vähenemään vielä kuitenkin 2030 vuoteen asti. Näin ollen siis työvoiman tarjonta ja työpanos siis laskee, joten vaikeutena tulee olemaan hyvinvointiyhteiskunnan säilyminen sekä ylläpitäminen. Tämä tulee työllisten osalta tarkoittamaan korkeaa työhönsallistumisastetta.

Alasoinin (2011) kokoomateoksessa mietitään myös työurien pidentämistä ja sitä miten se on mahdollista. Suomessa jää työntekijöitä seuraavina vuosina paljon eläkkeelle ja työtätekevien määrä vähenee. Tutkimuksessa mietitäänkin sitä, miten ihmiset pysyvät pidempään työelämässä. Alasoini tulee siihen tulokseen, että työuran alkupäätä ei pystytä kiristämään, koska opintoja ei tässä tietoyhteiskunnassa voi lyhentää. Joten ainoaksi keinoksi jää pidentää työuraa sitten loppupäästä. Samalla saadaan pidettyä tärkeä tietopääoma mahdollisimman pitkään mukana työelämässä. Työuriin voitaisiin vaikuttaa työoloihin vaikuttamalla. Näitä keinoja voisi olla muun muassa työajat, työilmapiiri, johtaminen, työympäristö sekä työnsisältö. Työurien lopussa myös hiljaisen tiedon siirtämiseen pitäisi panostaa.

Alasoini (2011) kokoomateoksessaan miettii sitäkin, että nykypäivänä ihmisten kerrotaan voivan huonosti työssä. Näin on tutkimuksessaan todennut myös Siltala (2004). Hän on haastatellut työntekijöitä ja kuvaa heidän kauhutarinoitaan työelämästä. Alasoini ihmetteleeekin omassa tutkimuksessaan, että miksi tämä huonovointisuus työssä ei näy selvästi muissa tutkimuksissa. Yhdeksi syyksi hän kuvaa sen, että ihmisten kriittisyys työtään kohtaan on kasvanut viime vuosina ja samalla ihmisten koulutustaso on noussut, joten työntajilta osataan jo vaatia parempia oloja. Myös työn sisällöltä vaaditaan enemmän. Nyky työ on enemmän ja enemmän tieto- ja ajattelutyötä, jota on vaikea verrata aikaisempaan teollisuustyöhön.

Mielenkiintoisen artikkelin on kirjoittanut työurista myös Laitila (2010). Tässä suora kopio hänen ajatuksistaan: *”Työura on nykyään muuttunut yhä enemmän muistuttamaan huippu-urheilua, jossa urahuippu on lyhyt ja loppuu 40 ikävuoden tienoilla potkuihin, vammoihin, kulumiin ja kyllästymiseen loppuvuosien vaihtopenkillä istumiseen.”* Hän on sitä mieltä, että nykyään korostetaan nuoria työntekijöitä ja vanhat saavat jäädä kortistoon. Hän myös kritisoi sitä, että työuria pitäisi jatkaa loppupäästä. Miten sitten vanhat pysyvät nuorten matkassa, hän ihmettelee. Hän on sitä mieltä, että työelämästä on kadonnut inhimillisyys.

Airo, Rantanen ja Salmela (2008) ovat selvittäneet myös työuria. He kirjoittavat, että työuran alussa uran valinta ei välttämättä vielä ole kovin analyttistä, vaan vaadittaisiin enemmän ohjausta siihen, että nuori osaisi valita sen oman alansa ja uransa. Myös työssäkäynnin syy on nykypäivänä muuttunut elannon saamisesta itsensä toteuttamiseen sekä elämyksiä ja arvostusta hakevaksi toiminnaksi. He kirjoittavat myös, että ura ja työ ovat ottaneet työntekijän elämästä yhä suurenevan osan. Nykypäivänä työntekijän pitäisi olla työnantajan saavutettavissa jatkuvasti, puhelimen tai netin välityksellä. Tämä on työntekijän etu, mutta saattaa helposti nujertaa työntekijän.

Airo ym. (2008) korostavat, että suomalaisessa yhteiskunnassa ollaan korotettu nuoret työntekijät jalustalle ja vanhemmat työntekijät esiintyvät yleensä negatiivisessa valossa. Tätä samaa mieltä oli siis Laitila (2010) omassa artikkelissaan. Airo ym. jatkaa, että nuorten kompetenssit tai elämäkokemukset eivät kuitenkaan aina ole riittäneet aitoon suoriutumiseen vaativissa tehtävissä, johtuen nuoresta iästä. Nuorella työntekijällä on nyky maailmassa kovat painokset luoda uraa, samalla hoitaa parisuhdetta ja perhettä, harrastaa ja matkustaa. Monilla nuorilla vaatimukset ovatkin aivan liian kovat ja he pettävät kovan kuorman alla kriisiin. Tästä osoituksena nykypäivänä ovatkin irtiottot, downshifting – irtiottaminen. Jo monet nelikymppiset jättävät arvostetun työssä ja lähtemät tekemään jotain, josta erityisesti nauttivat.

4.2 Ikäjohtaminen

Ilmarinen (2006, 56) määrittelee ikäjohtamisen eri-ikäisten johtamiseksi, jossa huomioidaan työntekijän ikä sekä ikään liittyvät seikat päivittäisessä johtamisessa. Ikäjohtaminen tuli huomioida myös työn suunnittelussa sekä organisoimisessa niin, että jokainen työntekijä voi saavuttaa terveellisesti ja turvalliset sekä omat että organisaation tavoitteet. Nikkilä ja Paasivaara (2008, 130-131) määrittelevät ikäjohtamiseen liittyviksi käsitteiksi: työvoiman riittämisen, nuorten saamisen nopeasti työelämään, työkyvyttömyyden ehkäisemisen sekä paremman työelämän. Ilmarinen, Lähteenmäki ja Huhtanen (2003,8) määrittelevät ikäjohtamisen enemmän yksilöön liittyväksi tekijäksi seuraavasti:

”Työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottaminen päivittäisjohtamisessa, työnjaossa, ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikka-kulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas”.

Lahtinen (2009) on tehnyt väitöskirjan ikääntyvien opettajien ammatillisesta kasvusta ja osaamista tukevasta johtamisesta ammattikorkeakoulussa. Hän käsittää ikääntyvällä opettajalla yli 45 -vuotiasta. Tutkimuksen mukaan jaksamisen tukeminen, kannustava palaute sekä iän tuoman kokemuksen arvostaminen auttaa jaksamaan työelämässä. Osaaminen iäkkäillä opettajilla on arvokasta sekä sitä pidetään työyhteisön voimavarana. Tutkimuksessa nostetaan esille eläköityminen ja hiljaisen tiedon katoaminen. Haastetta luo eläköitymisessä se, miten hiljaista tietoa saadaan siirrettyä nuoremmille opettajille. Lahtinen (2009) toteaa, että tutkimuksessa ammattikorkeakoulun esimiehet olivat pitäneet tärkeänä iän tuomaa ammattitaitoa. Samaa asiaa pitivät tärkeänä myös oppilaat ja työtoverit. Hiljaisen tiedon siirtoon eläköityessä ei oltu tarpeeksi hyvin valmistauduttu, mentorointi olisi tässä voinut olla hyvä ratkaisu. Esimiehet olivat tutkimuksessa myös sitä mieltä, että ikääntyvien opettajien sitoutuminen työhön oli hyvää, mutta atk –taidoissa ja niiden oppimisessa olisi voinut olla parannettavaa. Esimiesten mukaan atk taitojen oppiminen iäkkäällä opettajalla ei ollut yhtä hyvää kuin nuoremmilla kollegoilla.

Juuttin (2002) tutkimuksissa ikääntyminen nähdään kaksijakoisena asiana. Ensinnäkin ikääntyminen ajatellaan voimavarana, jossa ikääntyvällä yksilöllä on paljon tietoa ja taitoa. Toisena kohtana ikääntyvä ajatellaan kalliiksi kustannukseksi yritykselle. Ikääntyvän työntekijän työkyvyn ajatellaan laskevan sekä palkkakustannukset ikääntyvästä työntekijästä on suuremmat. Negatiivisen käsityksen mukaan myös tässä tutkimuksessa ajatellaan, että ikääntyvän on vaikeampi oppia uusia asioita ja omaksua niitä työhön.

Halme (2011) on tutkinut väitöskirjassaan ikää ja johtamista. Tutkimuksessaan hän siis miettii, onko ikääntyminen uhka vai mahdollisuus. Hän toteaa tutkimuksessaan, että ikää ei saisi nostaa työyhteisössä isoksi asiaksi, sillä silloin jos ikäjohtamista ylikorostetaan, siitä saadaan aikaiseksi negatiivinen asia työyhteisössä. Halme haluaa kuitenkin, että ikäjohtamisella tarkoitettaisiin työyhteisön eri ikäisten ihmisten johtamista, ei vain iäkkäiden ihmisten johtamista. Työyhteisössä on aina eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä, jotka tarvitsevat erilaista johtamista. Nimike tälle olisi voinut olla vaikka moninaisuuden johtaminen. Yksi Halmeen (2011) empiirisen tutkimuksen havainnoista oli, että ikäjohtaminen ajatellaan usein työkykyhankkeeksi. Se siis ajatellaan henkilöstöhallinnon osaksi, ei niinkään johtamisen kenttään sopivaksi osaksi. Halme heittää myös ajatuksen ilmaan siitä, että ikäjohtaminen pitäisi olla yrityksen strategiassa mukana, ei pelkästään osana henkilöstöhallintoa.

Johtamistyön vaikeutta lisää eri-ikäisten ihmisten johtaminen. Tässä eri-ikäisten johtamisessa pitää huomioida kaikkien yksilöllisyys ja tavat oppia uusia asioita. (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002). Myös Huhtanen (2005) sanoo, että erilaisten arvojen, näkemysten ja sosiaalisen pääoman merkitys yrityksen tuloksellisuuteen ja innovatiivisuuteen on merkittävää. On siis hyvä huomata, että ikäjohtamisella ja eri-ikäisten johtamisella tarkoitetaan siis eriasiaa. Tässä opinnäytetyössä keskityn siis ikäjohtamisen näkökulmaan.

5. Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseni aiheena on siis tutkia TAKK:n teknologia-alan työntekijöiden (kouluttajien) kouluttautumista. Tutkimuksen aihe tuli teknologia-alan koulutuspäälliköltä Olli-Pekka Tuomelta. Hänen intressinsä aiheeseen oli työyhteisön kehittämisenäkökulma, mitä osaamista kouluttajilla jo on sekä millaista lisäkouluttautumista he tahtovat. Näin hän saisi esimiehenä suuntaa siihen, mihin resursseja on tulevaisuudessa ohjattava. Oma intressini aiheeseen liittyi osaamisen kehittämiseen myös, mutta oma näkökulmani liittyi johtamiseen. Miten voisin tulevaisuudessa huolehtia osaamisen kehittämisestä ja motivaation ylläpitämisestä. Päädyin kuitenkin tutkimuskysymyksissä enemmän ammatillisessa kehittämisessä tiimin kehittämisen näkökulmaan. TAKK:ssa teknologia-ala on oma tiimensä, joten tärkeää on varmistaa oman tiimin osaaminen ja vasta sen jälkeen lähteä miettimään osaamisen johtamista. Samalla kysely antoi vastauksia siihen, miten olemassa olevaa osaamista pitää tulevaisuudessa kehittää.

Kysely toteutettiin Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen teknologia-alan henkilöstön kesken. Pääosin vastaajat ovat kouluttajia, mutta mukana on myös muutama sihteeri ja projektihenkilö. Halusin tehdä tutkimuksen koskien koko teknologia-alaa ja siksi en valikoinut vastaajiksi pelkkiä kouluttajia. Kyselyn alussa lähetin QA Analystica ohjelman kautta osallistumiskutsut 84 kouluttajalle. Näistä 55 vastasi kyselyyn.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksiksi tässä työssä nousivat seuraavat kysymykset:

1. Millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen teknologia-alan henkilöstöllä on?
2. Ovatko TAKK:n teknologia-alan työntekijät motivoituneita kehittämään omaa ammatillisuuttaan?
3. Miten ammatillista kehittymistä voidaan tukea teknologia-alalla?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Anttila (2006) määrittelee kvantitatiivisen tutkimuksen ideaksi sen, että tulokset ovat yleisiä ja yleistettävissä olevia. Määrällinen yleinen ja yleistettävissä oleva tieto on kriteereiltään tilastollis-matemaattinen. Kananen (2010) määrittelee kvantitatiivisen tutkimusotteen ennustavaksi syy-seuraussuhteeksi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitys tiedosta on teknistä ja tutkimus-kysymykset strukturoituja. Vastaukset tutkimuskysymyksiin on määrällisiä tai lukuja. Omassa tutkimuksessani kysymykset on pääsääntöisesti strukturoituja ja vastaukset täten lukuja. Tutkijana toimin tässä tutkimuksessa itse.

Heikkilä (2005) sanoo, että kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada tutkimuskysymyksiin vastauksia. Vilkka (2007) toteaa, että määrällisessä tutkimuksessa käsitellään tutkittavia asioita numeroiden avulla. Tutkimustulokset saadaan numeroina tai vaihtoehtoisesti tulokset saatetaan numeraaliseen muotoon. Numerotiedot tulkitaan ja saatetaan sanalliseen muotoon.

Hirsjärven, Remeksen sekä Sajavaaran (2006) mukaan kyselytutkimuksen etuja on esimerkiksi se, että samalla kyselyllä saadaan tietoa useilta vastaajilta. Eli samalla kertaa voidaan kysyä useita kysymyksiä monelta vastaajalta. Samalla säästyy myös tutkijan aikaa.

Tutkimukseni voidaan yksilöidä myös case –tutkimukseksi, koska se rajoittuu vain TAKK:n teknologia-alan kouluttajiin. Kananen (2010, 160) määrittelee case –tutkimuksen, eli tapaustutkimuksen, kohteeksi vain yhden tapauksen tai yhteisön. Tapaustutkimuksen tekijä saa olla myös työyhteisön jäsen, hänen ei siis tarvitse olla ulkopuolinen tutkija. Tapaustutkimuksella pyritään saamaan lisää tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta aiheesta, sillä ei pyritä yleistettävyyteen. Metsämuuronen (2009) sanoo, että tapaustutkimuksella pyritään keräämään tietoa tutkittavasta asiasta monipuolisesti ja monella tavalla. Tässä tutkimuksessa tietoa kerätään kouluttajilta kyselyllä. Tämä kysely toteutettiin 9.3.-30.3.2012 välisenä aikana QA-Analystica ohjelman avulla.

5.3 Kyselyn luominen

Lähdin luomaan kyselyä miettien tutkimuskysymyksiä ja sitä, miten saisin vastauksia näihin tutkimuskysymyksiini. Tein tutkimuksen QA-Analytica ohjelmalla, koska se oli välineenä tarjolla työpaikallani ja sain siihen tarvittaessa helposti apua. Itse kysymysten luominen olikin hankalaa. Miten ihmiset käsittelevät kysymykseni ja mittaavatko ne sitä mitä minä haluan niiden mittaavan. Mietin kysymyksiä ensin itse. Sen jälkeen keskustelin asiasta useilla ruokatauolla logistiikan kouluttajien kanssa ja sainkin hyviä ideoita siihen, mitä vielä voisi kysyä sekä selkeyttämään käyttämäni kieliasua. Sain apua myös muilta kouluttajilta, varsinkin kyselyn teknisessä toteutuksessa.

Jaoin kyselyn seitsemään sivuun teeman mukaan. Kyselyn luominen alkoikin näiden teemojen mukaan. Teemat tulevat tutkimuskysymyksistä sekä taustatietojen luomisesta tutkittavista. Ensimmäinen tema oli siis taustatiedot. Näämä taustatietokysymykset löytyvät kuvasta 3. Kuvasta näkyvästä alavetovalikosta jokainen sai valita lähinnä itseään olevan vaihtoehdon. Halusin selvittää tällä tutkimuksella onko naisten ja miesten vastauksilla eroa. Miten sukupuoli vaikuttaa motivaatioon. Mietin myös, että vaikuttaako ikä motivaatioon ja halun oppia uutta. Mielenkiintoista on myös se, että vaikuttaa TAKK:ssa työoloaika motivaatioon. Halusin näillä kysymyksillä myös selvittää, kauanko siitä on, kun kouluttaja on viimeksi ollut kouluttautumassa.

Teknologia-alan koulutus kysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

Taustatiedot

TAUSTATIEDOT	
Sukupuoli	<input type="text"/>
Ikäsi on 	<input type="text"/>
Peruskoulutuksesi on 	<input type="text"/>
Olen ollut TAKK:n palveluksessa 	<input type="text"/>
Onko sinulla 	<input type="text"/>
Oletko päätoiminen vai osa-aikainen opettaja?	<input type="text"/>
Koska olet ollut viimeksi kouluttautumassa?	<input type="text"/>

17%

Kuva 3. Taustatiedot kyselylomakkeen ensimmäisellä sivulla.

Toiseksi teemaksi valitsin kouluttautumisen. Tämän sivun kysymyksillä lähdin selvittämään vastaajien kiinnostusta kouluttautumiseen sekä siihen, millaista kouluttautumista he haluaisivat. Näihin kysymyksiin minulla ei ollut valmista hypoteesia. Ajatuksenani oli siis selvittää, millainen kiinnostus kouluttajilla on eri mittaisiin koulutuksiin ja kumpaa koulutusta toivotaan enemmän, pedagogista vai ammatillista koulutusta. Toisen sivun kysymykset löytyvät kuvasta 4.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

Kouluttautuminen

KOULUTTAUTUMINEN	En lainkaan kiinnostunut	Vähän kiinnostunut	Melko paljon kiinnostunut	Todella paljon kiinnostunut
Oletko kiinnostunut yhden päivän omaan alaan liittyvistä koulutuksista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kiinnostunut lyhyistä (2-7 pvän) omaan alaan liittyvistä koulutuksista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kiinnostunut pitkistä (yli 1kk) mittaisesta omaan alaan liittyvästä koulutuksesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kiinnostunut yhden päivän pedagogiikkaan liittyvästä koulutuksesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kiinnostunut lyhyistä (2-7pvän) pedagogisista koulutuksista?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oletko kiinnostunut pitkistä (yli 1kk) mittaisesta pedagogiikkaan liittyvästä koulutuksesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31% <<< 2 Edellinen sivu Seuraava sivu

Kuva 4. Kysymykset halusta kouluttautua lisää.

Kyselyn kolmas teema oli motivaatio. Motivaatio oli itselleni vaikein teema lähestyä. Millaisilla kysymyksillä voisin saada päteviä vastauksia motivaatiosta? Mietin paljon myös vastaus valikkoja. Näitä kysymyksiä en voi kysyä pelkästään kyllä tai ei vastauksilla, sillä ne eivät anna realistisia vastauksia. Päädyin neliportaiseen vastausasteikkoon sillä perusteella, että kaikkien vastaajien pitää olla jotain mieltä. Eli he joko pitävät tärkeänä tai eivät pidä asiaa tärkeänä. Kirjoittaessani teoria-osaa motivaatiosta, samalla yritin jäsentää myös kysymyksiä motivaatiosta. Tässä ensimmäisessä osassa motivaatio kysymyksiä halusin selvittää sitä, miten kouluttajat ylipäätään pitävät ammattitaitoaan yllä. Lukevatko he kirjallisuutta ja minkä tasoista lähteistä tietoa saadaan. Samalla halusin saada tietoa siitä, pääsevätkö kouluttajat halutessaan kouluttautumaan itse. Kuvasta 5 näkyy motivaatioon liittyvät kysymykset.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

Ammatillisen tiedon hankkiminen

MOTIVAATIO

	En koskaan	Joskus	Melko usein	Jatkuvasti
Päivitätkö teoretietosi ammattikirjallisuudella?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivitätkö tietosi ammattilehdistä saatavalla tiedolla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivitätkö tietosi lukemalla alasi tutkimuksia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivitätkö tietosi työelämä yhteistyöillä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutustutko ammattikirjallisuuteen/lehtiin/tutkimuksiin	<input type="radio"/> Omalla ajalla <input type="radio"/> Työajalla			
Kannustaako esimiehesi sinua oppimaan uutta	<input type="radio"/> Kehityskeskustelussa <input type="radio"/> Muussa keskustelussa <input type="radio"/> Ei lainkaan			
Onko nämä sovitut kouluttautumisets toteutuneet?	<input type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> Ei <input type="radio"/> En halunnut kouluttautua			
Oletko aina päässyt kouluttautumaan kun olet halunnut?	<input type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> En <input type="radio"/> En ole halunnut kouluttautua			
Missä asioissa koet tarvetta lisäkouluttautua?	<div style="border: 1px solid black; height: 50px; width: 100%;"></div>			

Kuva 5. Kysymyksiä kouluttajien motivaatiosta.

Kuvan 5 mukaisesti kyselyn kolmannella sivulla kysellään siis miten motivoitunut työntekijä on omatoimisesti lisäämään osaamistaan ja miten hän kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan.

Jatkoin kuitenkin vielä motivaation parissa. Halusin vastauksia myös siihen peruskysymykseen, miten motivoituneita kouluttajat ovat itse oppimaan uutta. Jatkoin kysymysten luomista neliportaisella asteikolla. Tämä käytännössä tarkoitti esimerkiksi kysymyksen oletko motivoitunut oppimaan uutta kohdalla sitä, että vastaaja pystyi vastaamaan joko en koskaan, joskus, melko usein tai jatkuvasti. Kysymysten luominen olikin vaikeaa siksi, että kaikkiin tämä teeman kysymyksiin halusin selkeyden vuoksi sellaiset kysymykset, joihin pystyi vastaamaan näillä samoilla vastauksilla. Halusin tietää myös, parantaako esimiehen tuki motivaatiota lisäkouluttautumiseen. Oma hypoteesini tästä oli, että esimiehen motivointi edistäisi kouluttajan motivaatiota kouluttautumiseen. Neljännen sivun kysymykset löytyvät kuvasta 6.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

MOTIVAATIO

	En koskaan	Joskus	Melko usein	Jatkuvasti
Oletko motivoitunut oppimaan uutta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko ammatillisen kehittymisen tärkeänä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannustavato työkaverit sinua oppimaan uutta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parantaako esimiehesi kannustus innokkuuttasi lähteä kouluttautumaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74%

<<< 5

Edellinen sivu

Seuraava sivu

Kuva 6. Motivaatio kysymykset.

Kyselyn neljäs teema oli tiedon jakaminen. Näillä kysymyksillä hain työntekijöiden halua jakaa tietoa ja samalla myös hiljaisen tiedon siirtämistä. Olin voinut hiljaisen tiedon siirtämisen yhdeksi viitekehyksen osaksi ja tästä syystä halusin tietää lisää myös tiedon siirtämisestä. Tapahtuuko sitä ja missä tilanteissa tietoa pystyy siirtämään. Oma käsitykseni oli, että tiedon siirtämiseen ei ole relevanttia tilaisuutta ja se ei ole suunnitelmallista eikä tavoitteellista. Kysymyksiä yritin muotoilla siihen suuntaan, että saisin vastauksia siihen, saattoiko tietoa muilta kouluttajilta, entä muilta koulutusaloilta sekä missä tilanteissa tietoa jaetaan. Kysymykset löytyvät kuvasta 7.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

Tiedon jakaminen

TIEDON JAKAMINEN

	En koskaan	Joskus	Melko usein	Usein
Jaatko tietoa kouluttautumisesi jälkeen työkavereille?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jakavatko työkaverisi tietoa sinulle kouluttautumisensa jälkeen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatko tietoa toisilta koulutusaloilta TAKK:ssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koetko oppivasi uutta keskustelemalla työkavereidesi kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos et tiedä itse jotain asiaa, kysytkö sitä työkavereilta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jakaako esimiehesi uutta tietoa koulutusalaasi liittyen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko sinulla tilaisuutta jakaa uutta tietoa töissä? Millaisissa tilanteissa tiedonjako on mahdollista? Kerro kokemuksistasi tiedonjakamisesta.

90%

<<< 6

Edellinen sivu

Seuraava sivu

Kuva 7. Tiedon jakamisen kysymykset.

Viidentenä teemana kyselyssä oli työelämäjakso. TAKK:ssa jokaisen kouluttajan tulisi käydä viiden vuoden välein työelämäjaksolla ja tässä kyselyssä oli oiva tilaisuus selvittää samalla ketkä ovat työelämäjaksolla olleet. Lähtöoletukseni asiasta oli käytävä- ja kahvipöytäkeskustelujen perusteella, että vain pieni osa kouluttajista on päivittänyt osaamistaan työelämäjaksoson avulla. Kuvassa 8 on työelämäjaksoson kysymykset.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

TYÖELÄMÄJAKSO

	Kyllä	En
Oletko ollut työelämäjaksolla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos olet ollut työelämäjaksolla, niin mitä koet oppineesi? Jos et ole ollut työelämäjaksolla, niin mitä tahtoisit oppia tällä jaksolla?		

95% <<< 7 Edellinen sivu Seuraava sivu

Kuva 8. Työelämäjaksoson kysymykset.

Viimeisellä sivulla kyselyssä oli mahdollisuus kertoa omista mielipiteistään liittyen kouluttautumista. Kuvassa 9 on viimeisen sivun kysymyksen asettelu. Tässä kohtaa annoin kouluttajille mahdollisuuden kertoa omin sanoin kouluttautumisesta ja jos tuli kyselyn aikana jotain ajatuksia asiasta mieleen. Tai jos joku halusi kertoa jotain sellaista, mitä minä en ole huomannut kysyä.

Teknologia-alan koulutuskysely - Merja Hakkarainen

Tämä on kysely, jonka avulla kartoitetaan kouluttautumistasi.

Sinun tulee vastata kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti. Käytä riittävästi aikaa ja lue kysymykset huolellisesti.

KOULUTTAUTUMINEN

Mitä ajattelet kouluttautumisesta, nyt on sana vapaa!

98% <<< 11 Edellinen sivu Tallenna

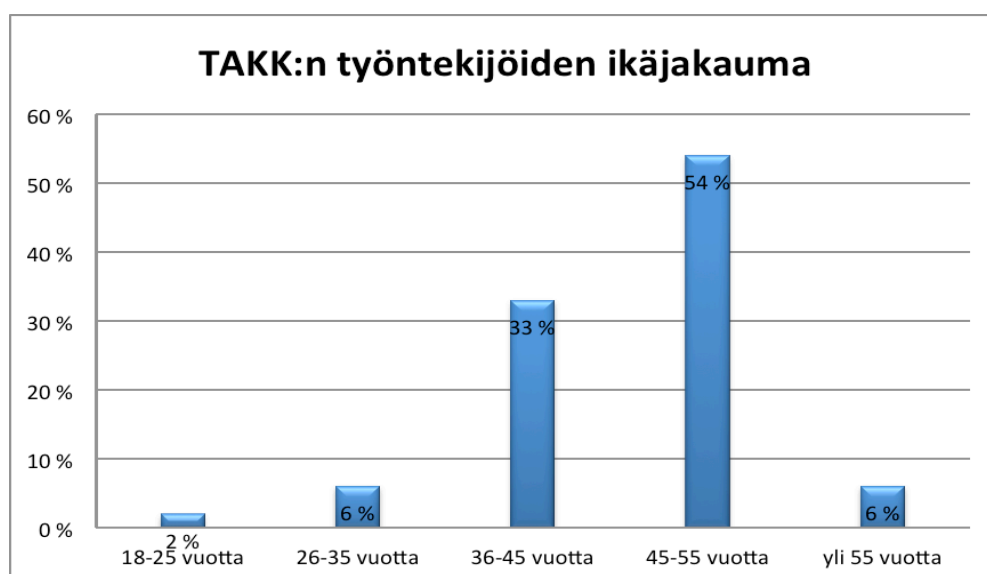
Kuva 9. Avoin kysymys kouluttautumisesta.

6. Tutkimustulokset

Kyselyyn mukaan kutsuin 84 teknologia-alan työntekijää. Suurin osa heistä toimii kouluttajana, mutta mukana on muutama sihteeri sekä projektihenkilö. Kyselyyn vastasi 55 henkilöä. Vastausprosentti on 65,5%. Kananen (2010, 95) toteaa, että noin 30-40% vastausmäärällä voidaan jo tutkimus tehdä. Mielestäni tutkimukseen vastausprosentti oli hyvä.

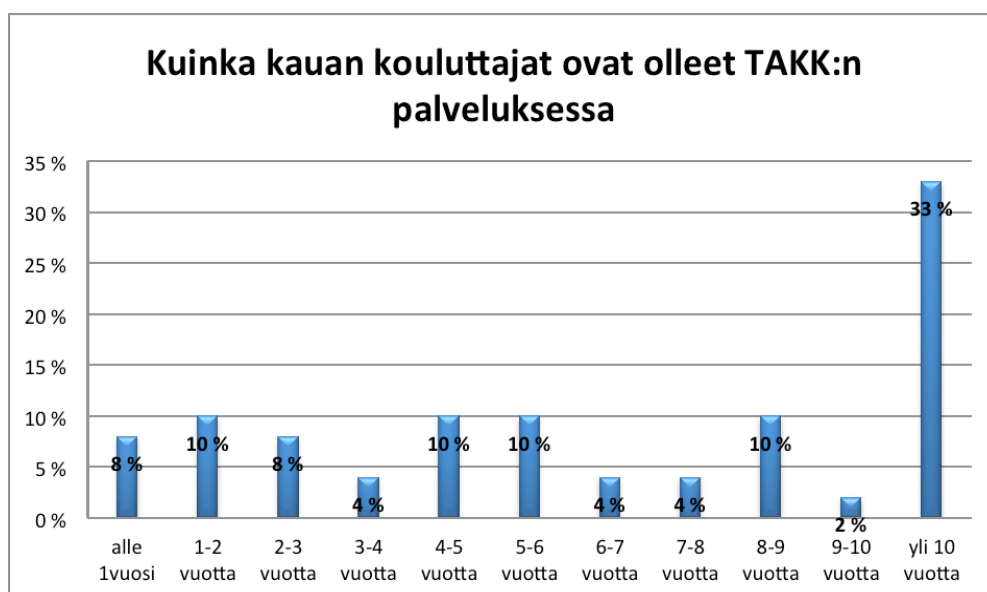
6.1 Taustatiedot

Valitsin tutkimuksen taustatiedoiksi sukupuolen, iän, peruskoulutuksen sekä kauanko henkilö on ollut TAKK:n palveluksessa. Vastanneista miehiä oli enemmän (79%) ja naisia vähemmän (21%). Vastanneiden keski-ikä löytyy kaaviosta 1.

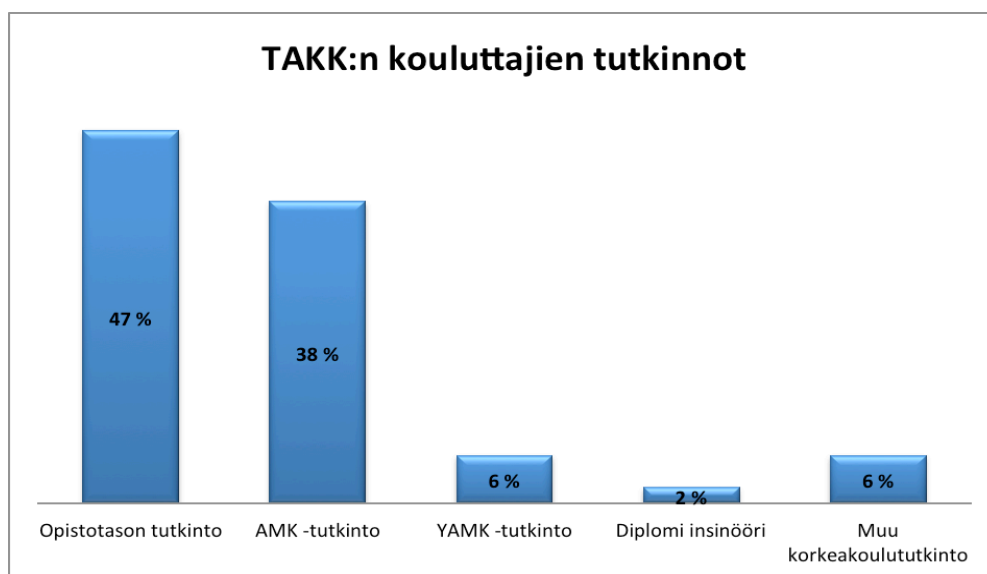


Kaavio 1. TAKK:n kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Naisista suurin osa (72%) oli yli 36 vuotiaita. Naisia määrällisesti kyselyyn oli vastannut 11 kappaletta ja heistä neljä oli 36-45 vuotiaita ja neljä 45-55 vuotiaita. Miehistä puolestaan suurin osa oli 45 – 55 vuotiaita (59%). Miehiä kyselyyn oli vastannut 41 kappaletta. Suurin osa miehistä (37%) on ollut TAKK:n palveluksessa yli 10 vuotta. Naiset taas jakautuivat TAKK:ssa työskentelyn osalta tasaisesti kaikkiin luokkiin tasaisesti. Palveluksesta kaikkien kouluttajien osalta lisää tietoa löytyy kaaviosta 2.



Kaavio 2. Kouluttajien työssäoloaika TAKK:n palveluksessa.



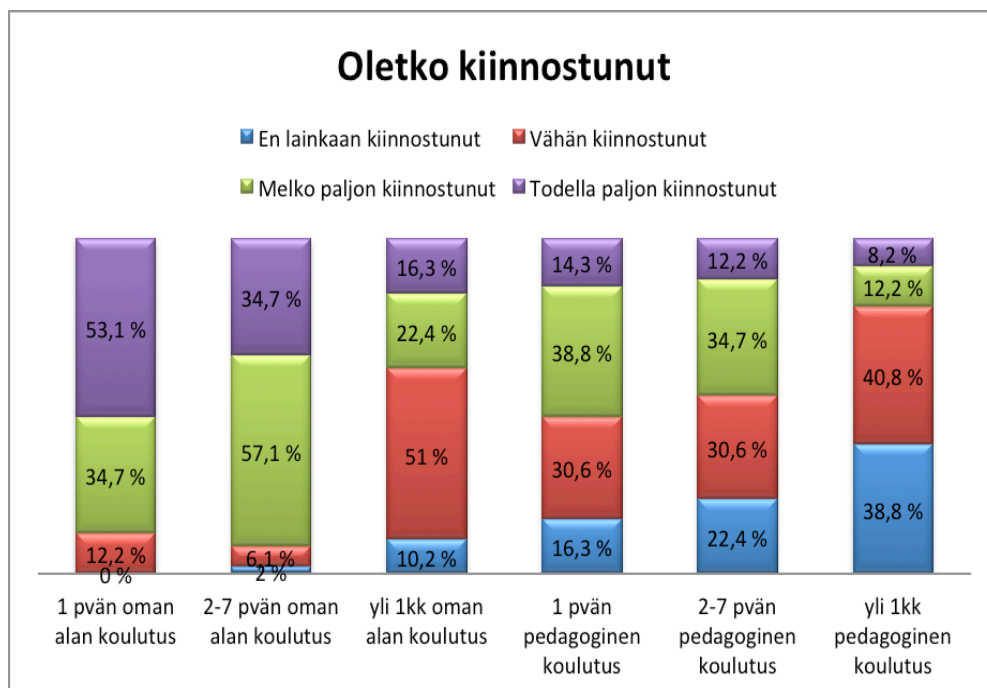
Kaavio 3. TAKK:n kouluttajien tutkinnot.

Suurimmalla osalla kouluttajista on ammattikoulu käytynä (60%). Lukion tai ylioppilaaksi on valmistunut 33% vastanneista. Naisista suurin osa (82%) oli lukion käyneitä kun taas miehistä suurin osa oli käynyt ammattikoulun (73%). Lisää kouluttautumisesta löytyy kaaviosta 3.

6.2 Motivaatio

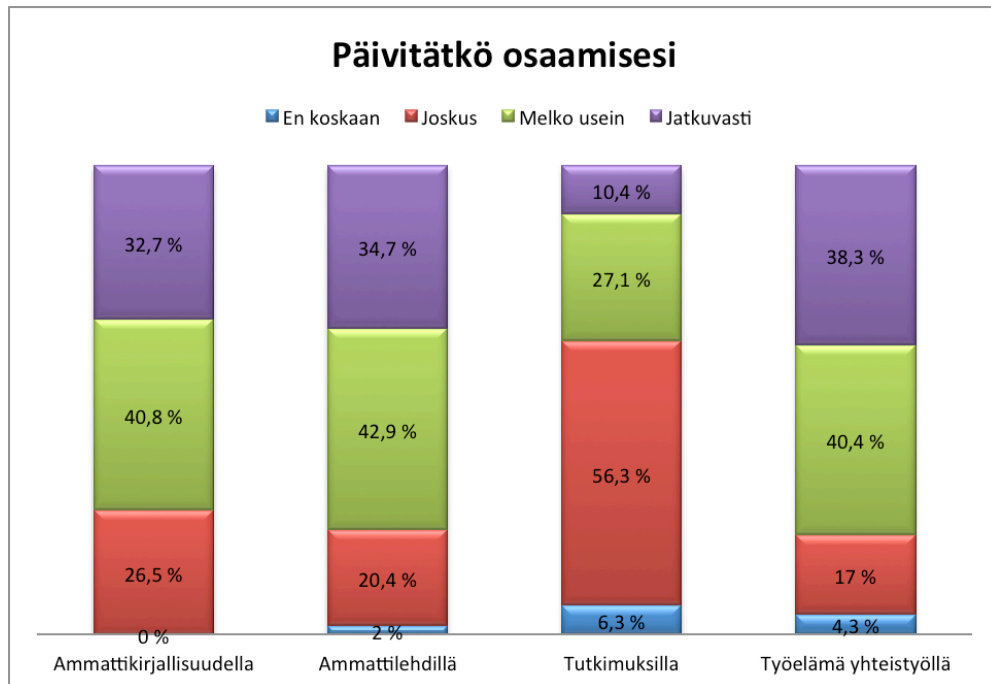
Tutkimuskysymyksenä tässä tutkimuksessa oli, että ovatko TAKK:n teknologia-alan kouluttajat motivoituneita kehittämään omaa ammatillisuuttaan. Hypoteesini tästä oli, että vanhemmat kouluttajat eivät olisi kiinnostuneita kehittämään omaa ammatillista osaamistaan, mutta tulokset yllättivät minut. Yli 55 vuotiaista 67% oli motivoituneita jatkuvasti kehittämään osaamistaan ja he kokevat jatkuvan ammatillisen kasvun tärkeänä melko usein (67%). Kaikista vastanneista 61% olivat jatkuvasti motivoituneita oppimaan uutta. Ammatillisen kehittymisen tärkeänä piti 76% vastanneista.

Suurin osa vastanneista (76%) oli kouluttautunut viimeisen vuoden aikana. Motivaatio uusien asioiden kouluttautumiseen oli korkea, jos kyseessä on lyhyt ja omaan alaan kohdistuva koulutus. Mitä pidemmäksi koulutus muuttuu, sitä vähemmän se kiinnostaa. Pedagogisten koulutusten osalta sama suhde jatkuu motivaation osalta. Lisää tietoa tästä löytyy kaaviosta 4.



Kaavio 4. Miten kiinnostuneita TAKK:n kouluttajat ovat lisäkouluttautumaan.

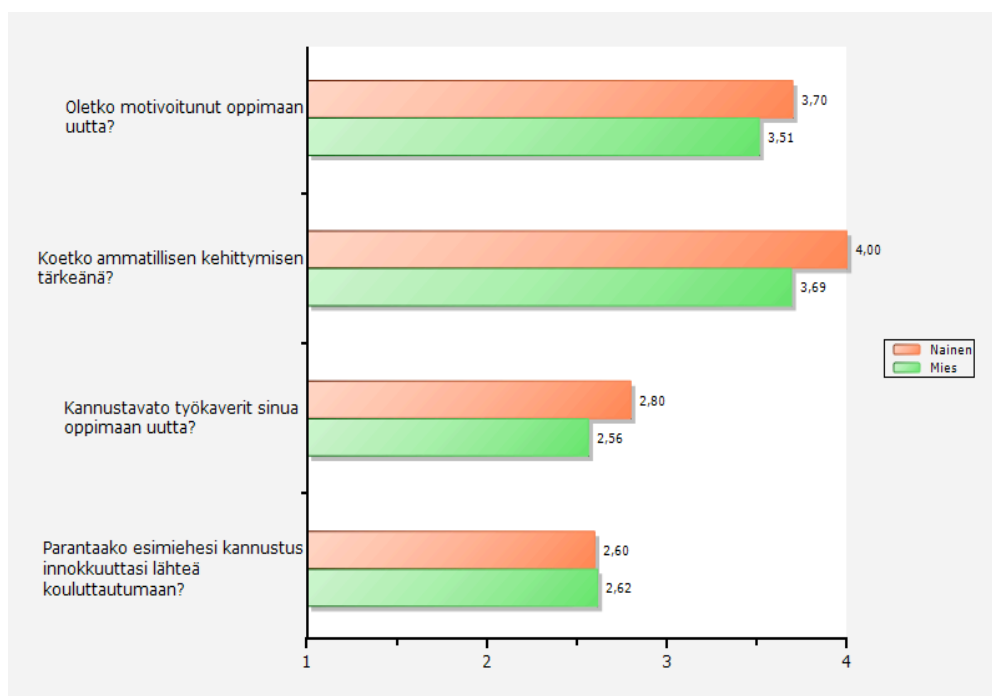
Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen kouluttajat päivittävät tutkimuksen mukaan omaa osaamistaan ammattikirjallisuudella, ammattilehdillä sekä työelämäyhteistyöllä. Oman alansa tutkimuksia lukee melko usein tai jatkuvasti vain 37% vastanneista. Kaaviosta 5 näkyy osaamisen päivittäminen.



Kaavio 5. TAKK:n kouluttajien osaamisen päivittäminen.

Esimiesten kannustus parantaa motivaatiota kouluttautumiseen vain joskus (45%). Työkaverit kannustavat oppimaan uutta joskus (37%) tai melko usein (35%). Kehityskeskusteluissa uuden oppimiseen esimies kannustaa vain alle puolta vastaajista (42%). Muussa esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa suurin osa (54%) on kokenut motivaatiota oppia uutta. Vain 4% kokee, että esimies ei ole kannustanut lainkaan oppimaan uutta. Sovituista koulutuksista on toteutunut 80% ja vastaajista 4% ei ole itse halunnut kouluttautua lainkaan. Vastanneista 71% on päässyt aina kouluttautumaan kun on halunnut lisää kouluttautua.

Halusin tarkennusta vielä tähän kysymykseen ja päätin ristiintaulukoida kysymykset sukupuolen ja motivaation kesken. Kaaviossa 6 näet nämä tulokset. Taulukon vastaukset ovat keskiarvoja ja 1 tarkoittaa en koskaan ja 4 jatkuvasti. Tämä taulukointi kertoo, että naiset ovat hieman motivoituneempia oppimaan uutta kuin miehet. Erot eivät kuitenkaan ole suuria. Tästäkin taulukosta nähdään, että esimiehen kannustus ei juurikaan lisää motivaatiota oppia uutta.



Kaavio 6. Motivaatio ristiintaulukoitu sukupuolen suhteen. Vastaukset ovat keskiarvoja. 1 tarkoittaa en koskaan, 2 joskus, 3 melko usein ja 4 jatkuvasti.

Yhtenä tutkimuskysymyksenäni oli, että millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita TAKK:n teknologia-alan kouluttajilla on. Avoimena kysymyksenä kysyinkin, missä asioissa kouluttajat kokevat tarvetta lisäkouluttautua. Näistä vastauksista yhteenveto löytyy taulukosta 1. Monissa vastauksissa oli selkeä tarve saada lisää tietoteknisiä valmiuksia. Osa vastauksista liittyi suoraan älytauluihin eli Smartbordeihin, osa muihin tietotekniseen osaamiseen. Muutamassa vastauksessa puhuttiin verkon hyödyntämisestä opetuksessa. Tätä ei kuitenkaan oltu avattu, tarkoitetaanko verkolla sähköpostia vai verkko-opetusympäristö Moodlea.

Pedagoginen tarve nousi suurimpana vastauksista esille. Vastanneet halusivat selvästi lisää kielellistä osaamista. Samalla pedagogisiin taitoihin haluttiin lisää menetelmällistä osaamista. Haluttiin lisää uudenlaisia opettamistapoja. Jotkut halusivat myös liiketaloudellista lisäosaamista.

Jonkin verran haluttiin myös omaan koulutusalaan liittyvää lisäosaamista. Joissain vastauksissa haluttiin nimenomaan pedagogista osaamista ja toisissa omaan koulutusalaan liittyvää päivittämistä. Päivittämistä haluttiin nimen-

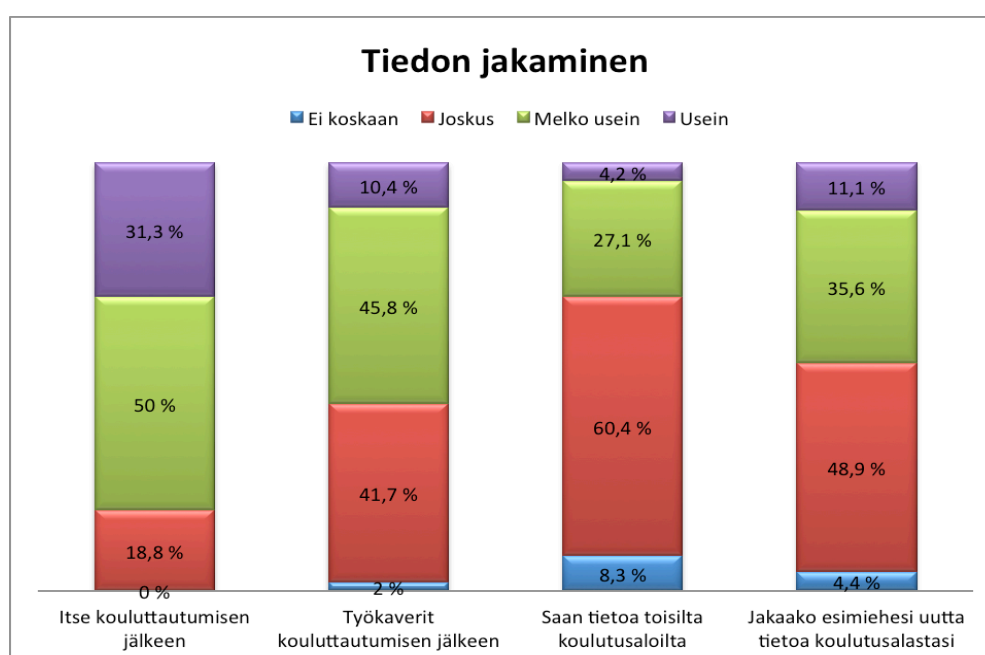
omaan uusien lakien ja säädösten suhteen. Muutamassa haluttiin päivittää myös oman alan teknistä osaamista.

Tietotekninen tarve	Pedagoginen tarve	Koulutusalaan liittyvä tarve
Lisää atk taitoja	Kielellinen osaaminen	Oman alan tietämyksen parantaminen/päivittäminen
Smartbord koulutusta lisää	Pedagogiset menetelmät, innovatiiviset menetelmät, Yhteistoiminnalliset menetelmät	Uudet lait, säädökset ja sopimukset
Verkon hyödyntäminen opetuksessa	Erityispedagogiikka	Oman alan kehittyvä tekniikka
	Maahanmuuttajien huomiointi	
	Liiketoiminta osaaminen	

Taulukko 1. Kouluttajien kokemat ammatillisen kehittymisen tarpeet.

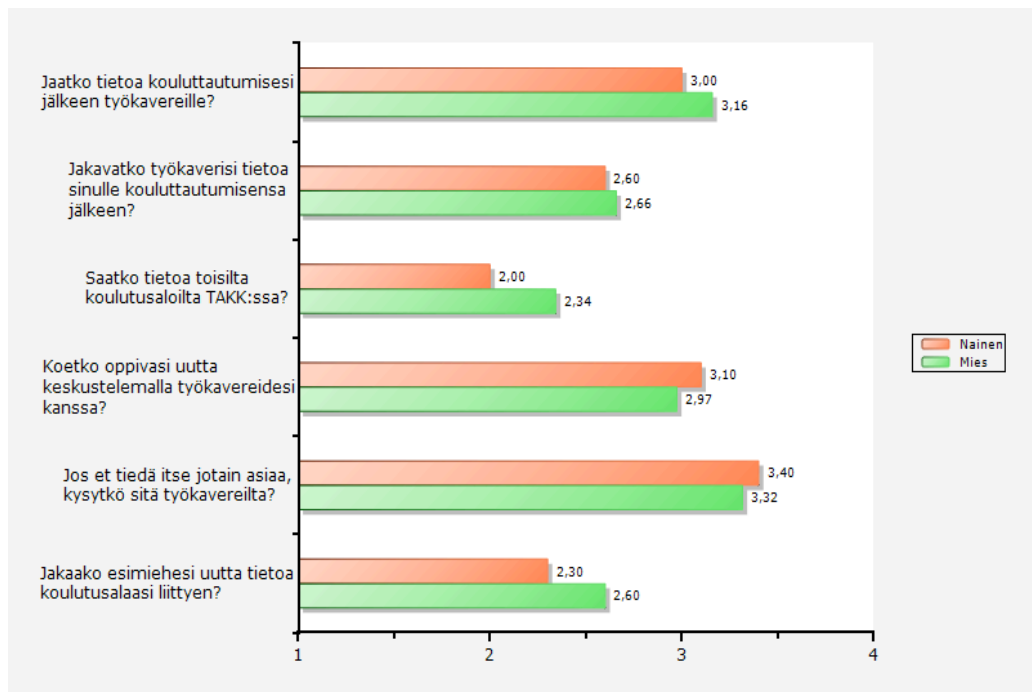
6.3 Tiedon jakaminen

Kouluttautumisen jälkeen kouluttajista puolet (50%) kertoo oppimistaan asioista työkavereille. Useat kouluttajista (58%) kokevat oppineensa uutta työkavereiden kanssa keskustelemalla. Jos kouluttaja ei itse jotain asiaa tiedä, 54% kysyy sitä melko usein työkaverilta ja usein asiaa työkaverilta kysyy 40%. Lisää tietoa löytyy kaaviosta 7.



Kaavio 7. Tiedon jakaminen.

Kysely osoittaa, että tietoa toisilta koulutusaloilta saadaan huonosti. Vastaajista 68,7% on sitä mieltä, että he saavat heikosti tietoa toisilta koulutusaloilta. Analysoin vastauksia myös ristiintaulukoimalla tiedon jakamista sukupuolen suhteen. Kaaviossa 8 näkyy tarkemmat tiedot tästä. Numeraaliset arvot tuossa taulukossa tarkoittaa keskiarvoja ja luku 1 tarkoittaa en koskaan ja 4 tarkoittaa usein. Ristiintaulukoinnista selviää se, että kouluttautumisen jälkeen miehet jakavat hieman enemmän tietoa kuin naiset. Miehet saavat naisia enemmän tietoa myös muilta koulutusaloilta.



Kaavio 8. Ristiintaulukointi sukupuolen ja tiedonjakamisen suhteen. Vastaukset keskiarvoja, jossa 1 ei koskaan, 2 joskus, 3 melko usein ja 4 usein.

Avoimena kysymyksenä tiedon jakamisesta kysyin, että onko TAKK:n kouluttajilla tilaisuuksia jakaa tietoa toisille ja millaisissa tilanteissa tiedonjakaminen on mahdollista. Tiedon jakamisen kanavat löytyvät taulukosta 2. Eniten tietoa jaetaan epävirallisissa tilanteissa, kuten kahvihuonekeskusteluissa. Kahvihuonekeskusteluihin tuli eniten vastauksia.

Epäviralliset tilaisuudet	Viralliset tilaisuudet
Kahvihuone keskusteluissa	Toimialan tilaisuuksissa
Työhuone keskustelut	Tiimipalaverit
Oppilasharjoitus työssä	
Satunnaista kahdenkeskeistä keskustelua	

Taulukko 2. Tiedon jakamisen kanavat.

Tiedon jakamisesta avoimiin kysymyksiin oli kirjoitettu monta kommenttia. Monet ihmettelivät, ettei tiedon jakamiselle ole selvää ja virallista kanavaa. Alta löytyy suoria lainauksia näistä kommentteista.

- *Sehän tässä kummastuttaa ettei ns. talon sisällä olevaa tietoa käytetä paremmin hyödyksi... Kaikilla on tietysti omat kanavansa asioiden hoitamiseen, mutta välttämättä sitä tietoa ei ole olemassa kuka osaa ja tekee mitään, muuta kuin pidempään Takissa työskenneillä, että siinä mielessä jo pelkästään sen tiedon jakaminen on hyödyllistä saati sitten "uudet tuulet" Omalla ja muidenkin aloilla*
- *Tiedon jako jää satunnaiseksi suusta suuhun menetelmään. Työpäivän aikana voi huudella ja kertoilla kokemuksista, mutta se pikemminkin häiritsee muita, vaikka asia olisikin ihan hyvä muidenkin kuulla. Usein myös itse haluaisi kuulla toisten jutuista, mutta sekin jää omalle ajalle ja vastuulle. Kouluttautuminen on omasta intressistä kiinni ja jää itselle.*
- *Työpaikaltamme oikeasti puuttuu selkeä foorumi, missä voisi vaihtaa koulutuksissa saatua tietoa. Tietenkin joillakin yksittäisillä koulutusaloilla saattaa olla käytössä em. käytäntö, mutta se ei koske kaikkia.*
- *Ongelmana taitaa olla se, ettei työkaverit ja/tai esimies ole kiinnostunut kuulemaan (esim. ajanpuute). Joitakin asioita toki työkaverit "innolla" kyselevät.*

Kyselyn lopussa oli vielä avoin kysymys, johon jokainen sai halutessaan vastata. Viimeisessä kysymyksessä olikin siis sana vapaa kouluttautumisesta.

Tällaisia vastauksia tuli siihen:

- *Elintärkeää työelämässä säilymisen ja pärjäämisen vuoksi... ainakin jos tahtoo tehdä parhaansa.*
- *Kouluttautuisin mielelläni edes sen verran mitä kehityskeskustelussa sovitaan mutta aikaa ei ole siihen. Keskusteluissa en näe mitään järkeä kun ei ne johda mihinkään. Tavoitteena talossa on että niitä pidetään mutta tavoitteena nähtävästi ei ole että niistä pidettäisi myös kiinni ?*
- *Toisaalta tuntuu siltä, että osa Takk:n väestä ehtii, joka koulutukseen ja käykin niissä, mutta omalta kannalta niihin pääseminen, sekä sen ajan ottaminen ja löytyminen sitä koulutusta varten tuntuu aina suhteellisen mahdottomalta...*
- *Ainakin omasta mielestäni henkilökunnan koulutus on puutteellista. Itse olisin valmis enemmänkin kouluttautumaan. Nyt tuntuu siltä, että koulutuksiin pääsevät halukkaat tiukalla lobbaamisella, vastarannan kiiskien ei tarvitse osallistua mihinkään ja muut haahuilevat siinä välissä. Myös talon sisäisiä koulutuksia voisi olla enemmän - olemmehan koulutusorganisaatio. Koulutuksiin ei ole mitään systemaattista strategiaa. Vaikka puhutaan henkilökunnan kehittämisestä, niin todellisuudessa ja arjessa se ei näy. Eikä tällaisessa taloudellisessa tilanteessa kukaan uskalla puhua maksullisista koulutuksista mitään.*
- *Kouluttautumiseen osallistuminen niin, ettei perustyö kärsi on hankalaa. Toisin sanoen kurssit ovat ennakkoon aikataulutettu ja muutokset niihin sekoittavat helposti koko systeemin. Eli kouluttautumisen aikana väliin jääneet työt pitää kuitenkin tehdä ja se lisää stressiä.*
- *Pitäisi olla jatkuvaa, säännöllistä ja vakituista toimintaa.*

Avointen kysymysten yhteenvedona voisin todeta, että monet haluaisivat kovasti kouluttautua, mutta pelko siitä, että työt kasaantuvat on liian suuri. Koska töitä on paljon ja sijaisia ei ole, on vakiväen vaikea irrottautua kouluttautumaan itse. Jatkovaa uuden oppimista pidettiin vastauksissa hyvin tärkeänä, oman ja työpaikan kilpailukyvyyn kannalta. Avoimissa vastauksissa kysyttiin myös tiedon jakamisen kanavien perään. Vastaajat halusivat sovittuja tilaisuuksia missä voisivat jakaa tietoja.

7. Loppupäätelmät

7.1. Johtopäätökset

Tämä tutkimus toi uskoa siihen, että kaiken ikäiset ihmiset ovat motivoituneita oppimaan uutta. Ne jotka ovat motivoituneita oppimaan uutta, pitävät myös ammatillista kehittymistä tärkeänä. Lähden kuitenkin analysoimaan tutkimusta tutkimuskysymysten kautta.

7.1.1 Millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita TAKK:n teknologia-alan henkilöstöllä on?

Teoriaosassa jo totesin, että ammatillinen kasvu perustuu oppimiseen. Ruohotie (2000, 3) toteaa ammatillisella kasvulla tarkoitettavan jatkuvaa oppimisprosessia. Honka (2003,36) toteaa, että ihminen on koko elämänsä aktiivinen tiedon etsijä. Toisaalta työpaikalla odotetaan myös jonkin verran omaa aktiivista tiedon hakemista ja tätä kautta tapahtuvaa ammatillista kehittymistä.

Sitä millaisia ammatillisen kehittymisen tarpeita henkilöstöllä sitten on, lähdin selvittämään avoimella kysymyksellä. Kysyin kyselyssä, että missä asioissa henkilöstö kokee tarvetta lisäkoulutautua. Tähän vastaukset löytyvät taulukosta 1 (s. 39). Suurin yksittäinen asia, jossa kouluttajat kokevat tarvetta lisäkoulutautua on tietotekniset taidot. He haluavat lisää atk taitoja sekä lisää opetusta Smardbord älytauluihin. Itse yhdistäisin nämä atk taidot osittain myös tuohon älytauluun. Älytauluihin annettiin koulutusta vain kolme tuntia ja siinä ajassa monipuolisen työkalun oppiminen isossa ryhmässä on mahdotonta. Epäilen itse, että tähän syynä saattaa olla Leppäsen (2011) väitöskirjassaan-kin mainittu kova kiire. Kiireessä ei ole aikaa yksin lähteä tutustumaan älytauluun vaan pysyttelee helpommin mukavuusalueella eikä halua luokan edessä näyttää osaamattomuuttaan. Leppänen toteaa tutkimuksessaan, että kiireessä uuden oppiminen on vaikeampaa ja uuden oppimiseen on liian vähän aikaa.

Yhtenä ammatillisen kehittymisen tarpeena oli verkon hyödyntäminen opetuksessa. Vastauksista ei selvinnyt, tarkoitettiinko verkolla netin käyttöä opetuksessa vai kenties lisää tukea verkkoympäristön käytössä opetuksessa. Tällä

hetkellä TAKK:ssa on työryhmä, jonka tarkoituksena on parantaa verkkoympäristöä ja miettiä yhdessä miten verkko-oppimisympäristöä voidaan paremmin käyttää hyväksi opetuksessa. Aiheesta on tehty myös monta opettajakorkeakoulun opinnäytetyötä. Työryhmän ajatuksia aiheesta voisi toki jakaa laajemmallakin sektorilla, ei pelkästään heidän tapaamisissaan, vaan myös esimerkiksi toimialakokouksissa.

Pedagogista tarvetta koettiin myös laajasti. Vastajat halusivat lisää kielellistä osaamista sekä lisää pedagogisia menetelmiä. Maahanmuuttajia koulutuksessa on paljon, joten sen suuntainen pedagoginen osaaminen on perusteltua. Muutenkin haluttiin selkeästi lisää tietoutta yhteistoiminnallisista ja innovatiivista opetusmenetelmistä. Haagensen (2007) tuli omassa tutkimuksessaan siihen tulokseen, että dialogipedagogiikan kautta opiskelijat oppivat paremmin ja samalla heidän motivaationsa uuden oppimiseen parani. Tämäkin puolesta puhuu sitä, että henkilöstöä kannattaisi lisäkouluttaa.

Viimeisenä tarpeena oli koulutusalaan liittyvä kouluttautumisen tarve. Suurimpana ryhmänä oli oman alaan liittyvä lainsäädäntö ja säädökset. Näihin teemoihin toivottiin lisää tietoutta. Itse ajattelen, että tähän yhtenä hyvänä vaihtoehtona voisi olla työelämäjaksot. Cort, Härkönen ja Volmari (2003) tulivat tutkimuksessaan siihen tulokseen, että työelämäjaksot stimuloivat ja antavat voimaa ja inspiraatiota työhön. Seppä-Jokela (2005) tutkimus oli samansuuntainen, mutta hän toteaa kouluttajien olleen työelämäjakson jälkeen tyytyväisiä myös päivitettyyn tietoonsa. Kyselyyn vastanneista vain kuusi oli ollut työelämäjaksolla. Heistä yksi oli nainen ja loput miehiä. Tämä tarkoittaa sitä, että 85% vastanneista ei ole ollut työelämäjaksolla. Tämä voisi olla selvänä haasteen ja teeman tulevaisuudessa.

7.1.2 Ovatko TAKK:n teknologia-alan työntekijät motivoituneita kehittämään omaa ammatillisuuttaan?

Ammatillisen kehittymisen tärkeys tuli esille kyselyn avoimissa kysymyksissä selkeästi. Sitä pidettiin omana valttina, mutta myös työnantajan etuna. Kuten

Leppänen (2011) väitöskirjassaan toteaa, että työpaikkojen kiire vaikuttaa uuden oppimiseen, tulin tässä omassa tutkimuksessa samoihin tuloksiin. Avoimissa kysymyksissä viitattiin useassa kohdassa kiireeseen, joka selvästi vaikuttaa siihen, että omaan kouluttautumiseen ei ole mahdollisuutta. Sijaisia kun ei oteta, on jonkun tehtävä työt. Työtä paremmin organisoimalla ja työn tasaisella jakautumisella sekä suunnittelulla voisi aikaa kuitenkin löytyä myös kouluttautumiseen. Työpaikalla voisi olla selvä suunnitelma jo strategiassa, miten kouluttajien kouluttautuminen hoidetaan. Tällä hetkellä TAKK:sta ei tällaista strategiaa löydy. Strategiassa voisi olla, että jokaisen kouluttajan pitäisi koulutautua kolme päivää vuoden aikana ja ne kirjaantuisi sitten henkilötietorekisteriin, jolloin työpaikalla olisi myös tieto työntekijän osaamisesta. Tällä hetkellä rekisteristä on maininta henkilöstöhallinnon prosessikartassa, mutta en osaa sanoa sen toimivuudesta. Omalta kohdaltani sieltä ei löydy kuin tutkinnot.

Tutkimustulokset selvästi osoittavat, että kouluttajat ovat kiinnostuneita lyhyistä koulutuksista. Samanlaisiin tuloksiin ovat tulleet myös Haavisto ja Karevaara (2009). He tutkivat vankiloiden valvontahenkilöstön osallistumista koulutuksiin. Heidän tuloksissaan suurin osa halusi osallistua vain muutaman päivän mittaisiin koulutuksiin. Tätä tulosta tukee myös tulokset siitä, että kouluttajat kokevat kiirettä. Silloin katsotaan, että minulle sopivat juurikin lyhyet koulutukset, joihin pystyn jotenkin aikaa löytämään. Samalla TAKK:n kanta siihen, että pitkät opiskelut tehdään omalla ajalla, vaikuttaa varmasti myös asiaan. Jos opiskelu on päivällä tapahtuvaa, tulee siksi päiväksi ottaa palkatonta vapaata ja se heijastuu heti palkkaan. Pienten lasten vanhemmat eivät välttämättä pysty rahallisesti tekemään uhrauksia ja senkin perusteella opiskeluhaaveet unohdetaan. Samoin ovat asiat yksinhuoltajien kohdalla.

Alkaessani tekemään tätä tutkimusta, hypoteesinani oli, että iäkkäämmät kouluttajat eivät olisi motivoituneita oppimaan uutta. Sen ajatuksen tämä tutkimus kaatoi. Tästä syystä otinkin tähän työhön mukaan työurat ja ikäjohtamisen teeman. Toisaalta huomataan, että kyselyyn vastanneista kouluttajista suurin osa (60%) oli yli 45 vuotiaita. Lahtinen (2009) on määritellyt omassa tutkimuksessaan yli 45 -vuotiaat opettajat ikäänntyviksi opettajiksi. Hänen mukaansa iäkkäitä opettajia arvostetaan työyhteisössä heidän kokemuksensa takia, mut-

ta samalla hän nostaa pöydälle hiljaisen tiedon siirtämisen. Kyselyyn vastanneista vain 8% oli 18-35 vuotiaita. Voidaankin todeta, että teknologia-alalla on varsin vähän nuoria opettajia ja hiljaisen tiedon siirtymistä tapahtuu näin ollen hyvin vähän.

Tämä tutkimus tukee siis ajatusta, että kaikenikäiset ovat motivoituneita oppimaan uutta. Suutama (2003) on ollut sitä mieltä, että oppiminen voi hidastua iän myötä. Motivaatio voi kuitenkin hänen mielestään kompensoida oppimaan uutta. Tämä tutkimus ei ota kantaa hidastuuko oppiminen iän myötä, mutta tämä tutkimus selvästi osoittaa, että kaiken ikäiset kouluttajat ovat motivoituneita oppimaan uutta. Tutkimus kuitenkin osoitti, että motivaatio lähtee meistä jokaisesta itsestämme. Esimies ei voi luoda meihin motivaatiota, vaan motivaatio on sisäsyntyinen tekijä. Jokaisen tulee itse tunnistaa itsessään uuden oppimisen kipinä ja lähteä oppimaan uutta, siihen ei kukaan voi pakottaa.

7.1.3 Miten ammatillista kehittymistä voidaan tukea teknologia-alalla?

Kiviranta (2010, 145) toteaa, että tehokkaan työsuorituksen sisään pitäisi rakentaa taukoja, yhteisiä tilanteita, tiedon ja kokemusten vaihtoa, jotta uuden oppimiselle sekä tiedon jakamiselle tulisi mahdollisuuksia. Oppiminen vaatii vuorovaikutusta ja tälle vuorovaikutukselle työpaikalla pitää olla mahdollisuuksia ja tilaa. Kiviranta toteaa myös, että kiire vie työntekijöiltä halun osallistua yhteisiin tilaisuuksiin. Jos perustehtävän hoito vaatii kaiken ajan ja sen lisäksi työntekijä kokee painetta, silloin tehdään töitä osaamisen kehittämisen kustannuksella. Nämä Kivirannan ajatukset tukevat omia ajatuksiani tiedon siirtämisestä sekä uuden oppimisesta. Yhtenä tutkimuskysymyksistäni oli, miten ammatillista kehittymistä voidaan tukea teknologia-alalla ja yhtenä vaihtoehtona näen juuri näiden ei sovittujen tilanteiden mahdollisuuden ajatusten vaihtamiseen ja uuden oppimiseen. Teknologia-alalla työskentelevät kouluttajat voisivat tutustua paremmin toisiinsa ja samalla voitaisiin hyödyntää toisten koulutusalojen tietoutta ja saada hyödynnettyä koko teknologia-alalla olevaa tieto-taito kapasiteettia entistä paremmin. Kuten tutkimus osoitti, vain 31% kokee saavansa tietoa toiselta koulutusosalta. Tämä voisi olla hyvin sellainen

asia, johon kannattaisi puuttua ja kehittää tätä koulutusalojen yhteistyötä. Näin säästyttäisiin päällekkäisiltä toiminnoilta.

Aittola (1998, 59) toteaa, että oppimista tapahtuu jatkuvasti arjen informaalisissa toimintatilanteissa. Tällaista arkipäivän oppimista tapahtuu jatkuvasti eikä oppija osaa aina edes kertoa, mitä he ovat eri tilanteissa oppineet. Tutkimus osoitti, että suurin osa tiedon jakamisesta tapahtuu juuri epävirallisissa tilanteissa. Myös sosiaalisen oppimisen näkökulmaa voisi tässä yhteydessä korostaa. Sosiaalisissa tilanteissa uutta tietoa jaetaan kouluttajien kesken. Säännöllistä tiedon jakamisen väylää kouluttajat eivät maininneet, mutta avoimissa kysymyksissä selvisi, että tietoa jaetaan paljon epävirallisten kanavien kautta. Näitä epävirallisia kanavia ovat kahvipöytäkeskustelut ja työhuone keskustelut. Leppänen (2011) toteaa samaa omassa tutkimuksessaan, työssä opitaan paljolti ei sovitussa vuorovaikutustilanteissa. Leppäsen mielestä juuri tällaisiin spontaaneihin keskusteluihin työpaikoilla pitää antaa mahdollisuutta ja aikaa. TAKK:n hyvänä asiana pitäisin yhteiset aamukahvit sekä iltapäiväkahvit, joissa on mahdollisuutta teknologia-alan kouluttajien kesken kysyä ja saada vastauksia eri aloilta. Toisaalta taas huonona puolena tässä on, että joillakin on omia kahvinkeittäjiä ja he juovat kahvit omassa huoneessansa, jolloin tiedon jakaminen ja saaminen ei tältä osaa onnistu. Tästä syystä olisikin hyvä, jos vaikka kerran kuussa pidettäisiin ns. tiimipalavereja, joissa kouluttajat saisivat jakaa tietoa ja kuulla uutisia. Ne voisi olla sovitusti vaikka maanantai aamuisin ja opetus voisi alkaa vasta puoli yhdeksältä tavanomaisen kahdeksan sijaan. Tämä antaisi mahdollisuuden samalla myös hiljaisen tiedon siirtämiseen.

Vaarana tässä kaikessa on, kuten Korpelainen (2007) tutkimuksessaan toteaa, että nykypäivänä kun vähennetään väkeä ja jatkuva oppiminen on tavoitteena, työntekijät väsyvät ja tästä seuraa työuupusta. Monissa avoimen kysymyksen vastauksessa olikin mietitty juuri sitä, miten on mahdollista ison työ määrän seasta irrottautua koulutukseen.

Miten ammatillista kehittymistä sitten kaiken kaikkiaan voitaisiin teknologia-alalla tukea? Tämän voisinkin ajatella avoimien kysymysten vastausten kautta

vastata, että tehdään mahdolliseksi tiedon jakaminen työaikana. Monet vastaajat ihmettelivät, miten talossa on niin paljon päällekkäisiä toimintoja ja osaamista jota ei hyödynnetä. Samalla vastauksissa mietittiin myös sitä, miksi esimiehet eivät ole kiinnostuneita kuulemaan osaamisesta. Ammatillisten lehtien kirjojen systemaattinen seuraaminen ja hankinta voisi olla yksi keino uuden tiedon omaksumiseen.

7.2 Luotettavuus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta määritellään Kanasen (2010) mukaan reliabiliteetillä sekä validiteetillä. Reliabiliteetillä tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä ja validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti tarkoittaa oikeiden mittareiden käyttöä sekä kuinka hyvin tutkimuksen käsitteet ovat johdettu teorioista. Kriteerivaliditeetti puolestaan perustuu siihen, miten hyvin tutkija on käyttänyt hyväksi muiden tutkimustuloksia omiensa tukena.

Tutkimuksia osaamisen kehittämisestä on tehty, kuten Salon (2012) tehty väitöskirja työntekijöiden koulutustarpeen arvioinnista. Haavisto ja Karevaara (2009) ovat tutkineet vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistumista koulutuksiin ja päässeet samansuuntaisiin tuloksiin kuin minä, joten kriteerivaliditeetti täytyynee. Reliabiliteetti siis tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä muihin teknologia-alan yksiköihin valtakunnallisesti. Jos nyt tehtäisiin uusintatutkimus uskon tulosten pysyvän samana. Tulosten ristiintaulukoinnissa oli näkyvissä selvästi, että katsottiin mitä ikäluokkaa tahansa tai miehiä sekä naisia, motivaatio uuteen oppimiseen säilyi silti korkeana.

Minun tutkimukseni oli kokonaistutkimus, jossa tutkin koko teknologia-alan kouluttajien mielipiteitä kouluttautumisesta ja ammatillisesta kehittymisestä. Huomioitavaa oli, että tutkimuksen aikana oli menossa yhteistoimintaneuvottelut, joissa muutama työntekijä irtisanottiin ja viiden määräaikaisen työsuhteet

loppuvat sopimuksen loppuun. Tämä on saattanut vaikuttaa myös vastaajiin siten, että ei olla oltu motivoituneita vastaamaan koko kyselyyn.

7.3 Pohdinta

Tämän tutkimuksen kanssa liikkeelle lähteminen oli hankalaa, koska TAKK:ssa ei ollut selvää linjaa osaamisen johtamisesta. Olisin halunnut tukeutua selvään ohjeistoon aiheesta, mutta strategiaa osaamisen johtamisesta TAKK:ssa ei ole. On vain henkilöstöhallinnon prosessikartta siitä, miten ja millä perusteilla tulee hyväksyä koulutuksiin. Tässä onkin selvä puute ja tämä työ osaltaan vastaakin tuohon strategisen kehittämisen tarpeeseen.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut antoisa ja samalla hermoja kuluttava prosessi. Tämä työn tekemisen aloitin helmikuussa 2012 ja valmiiksi työ tuli toukokuussa 2012. Työ on vaatinut, kuten opinnäytetyöt yleensäkin, hikeä ja kyöneleitä. Raskain osa kaikesta oli tulosten analysointi. Olen tehnyt jo aikaisemmin monta opinnäytetyötä, joten prosessi sinänsä oli minulle tuttu. Tämä oli kuitenkin ensimmäinen kvantitatiivinen työ jonka tein, joten tutkimusten analysointiin kului aikaa enemmän. Tietoteknisesti tuotti vaikeuksia saada aikaan tehtyä tuloksista kaavioita. Qa-analytica osoittautuikin hankalaksi ohjelmaksi, enkä saanut sieltä suoraan yhtään haluamaani taulukkoa, vaan tein kaikki itse.

Tämä tutkimus antoi kuitenkin minulle paljon hyödyllistä tietoa tukien omaa opettajuuttani sekä johtajuutta. Ikäjohtaminen oli minulle aiemmin täysin vieras käsite, mutta sain siitä hyvin tietoa eri tutkimuksista ja vaikeammaksi asiaksi osoittautuikin miten saan rajattua vain ne tärkeimmät kohdat mukaan. Työ antoi minulle paljon myös ammatillisesta kehityksestä. Aivan kyselyn alussa sain huomata, että hypoteesini aiheesta ei pidä paikkaansa, vaan kaikki ovat kiinnostuneita oppimaan uutta. Olin myös etukäteen ajatellut, että esimiehen tuki saisi motivoitumaan ammatilliseen kehittymiseen, mutta sekään hypoteesini ei pitänyt paikkaansa. Motivaatio kuten teoriassa kirjoitankin, on ihmi-

sen sisäsyntyinen tekijä, eikä sitä voi esimies kannustuksellaan lisätä, vaan se lähtee meistä jokaisesta itsestämme.

Tämä oli siis ensimmäinen kyselytutkimus jonka tein. Jos aikaa ja tietämystä alussa olisi ollut enemmän, olisin testannut kyselyä muutamalla kouluttajalla ensin, jotta olisin pystynyt paremmin tutkimaan kysymyksiäni. Tein kyselyä laatiessani myös teknisen virheen, jonka seurauksena kyselyssä pääsi etenemään vaikka johonkin kohtaan ei vastannut. Tästä syystä olen joutunut hylkäämään muutamia vastauksia. Kyselyn ja tutkimuksen teostakin olen siis saanut matkan varrella paljon uutta oppia.

LÄHTEET

- Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Aittola, T. 1998. Aikuisen oppiminen arkielämän ympyröissä. Teoksessa: Sallila, P. & Vaherva, T. (toim.) 1998. Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja, s. 59-89. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.
- Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla. Tykes raportteja 76. Viitattu: 1.3.2012.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/05_aineistopankki/julkaisut/76_hyvinvointia_tyosta_nettiin.pdf.
- Anttila, P. 2006. Kvantitatiivisen analyysin perusteet. Ylemmän AMK – tutkinnon metodifoorumi. Virtuaaliammattikorkeakoulu. Viitattu: 23.3.12.
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.html>.
- Cort, P., Härkönen, A. & Volmari, K. 2003. Ammatillisten opettajien ammattitaidon kehittäminen Alankomaissa, Italiassa, Norjassa, Portugalissa, Suomessa ja Tanskassa –tapaustutkimus PROFF –hanke 2002-2003. Moniste 15/2003. Opetushallitus. Edita Helsinki: Prima Oy.
- FinnSight 2015. 2006. Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät. Suomen akatemia ja Tekes. Viitattu: 3.2.12.
<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Finnsighttiivistelm%c3%a4.pdf>.
- Grönfors, T. 2002. Työstä oppiminen - Action Learning. Työssä oppiminen - e-learning. Vantaa: Dark Oy.
- Haagensen, B. 2007. Dialogpedagogik och motivation. En fallstudie i svenska på universitetsnivå. Vaasan yliopisto. Vaasa: Universitas Wasaensis.

- Haavisto, J. & Karevaara, M. 2009. Vankiloiden valvontahenkilökunnan osallistuminen täydennyskoulutukseen. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu: 7.5.12.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2315/Opinnaytetyo_Karevaara_Haavisto.pdf?sequence=1
- Halme, P. 2011. Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Viitattu: 3.3.12.
<http://dissertations.jyu.fi/studbusi/9789513944230.pdf>.
- Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Honka, J. & Ruohotie, P. 2003. Skills – Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Huhtanen, P. 2005. Eri-ikäisten yhteistyö. Työturvallisuuslaitos. Viitattu: 3.3.12. <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2011.pdf>.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- Juusela, T., Niipola, S. & Rauramo, P. 2010. Mentorointi työyhteisössä : ajetaanko tandemilla? työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Edita Prima Oy.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2010. Pedagogiset periaatteet. Viitattu: 16.3.12. http://www.jamk.fi/download/30037_Pedagogiset_periaatteet.pdf.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Karjalainen, M. 2010. Ammatillilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Viitattu: 13.2.12. <http://dissertations.jyu.fi/studeduc/9789513938666.pdf>.

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Juva: Bookwell Oy.

Korpelainen, K. 2007. Kasvun pelivara –Kuinka pysyä innovatiivisena työelämänpainneissa. Teoksessa Saari, S. & Varis, T. Ammatillinen kasvu. Tampereen yliopisto. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Korpelainen, K. 2005. Kasvun pelivara: Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksissä. Acta Universitatis Tamperensis 1092. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education.

Korthagen, F. 2004. In search of essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education* 20, 77–97. Viitattu: 10.2.12. <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2008-0805-201418/korthagen%20-%20in%20search%20of%20the%20essence.pdf>.

Lahtinen, P. 2009. Ikääntyvän opettajan ammatillista kasvua ja osaamista tukeva johtaminen ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu: 1.3.12. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7773-7.pdf>.

Laitila, M. 2010. Työura päättyy vaihtopenkille. *Tekniikka ja talous*. 24.9.2010. Viitattu: 1.3.12.

<http://www.tekniikkatalous.fi/kommentit/uutiskommentti/tyoura+paattyy+vaihtopenkille/a506152>.

Laukkanen, R. 2000. Aikuiskasvatus tukee elämänhallintaa. Aikuiskasvatus: Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti 20 (3), 269–270.

Leppänen, M. 2011. Kolmas pyörä. Työ, oppiminen ja kiire. Vaasan Yliopisto. Väitöskirja. Espoo: Oy Silvadata Ab.

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu: 13.2.12. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6331-5.pdf>..

Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimus tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nikkilä, J. & Paasivaara, L. 2008. Arjen johtajuus – rutinihoitamisesta tulkintataitoon. 2. painos. Sipoo: Silverprint.

Opetushallitus. 2011. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. 2. Painos. Helsinki: Unigrafia Oy.

Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa: Kajanto, A., Onnismaa, J. & Toom, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. Vuosikirja. Gummeruksen kirjapaino Oy.

Perren, L. 2003. The role of e-mentoring in entrepreneurial education and support: a meta-review of academic literature. Education + training 45 (8/9), 517-525.

Pitkonen, M & Rasila, M. 2010. Motivaatio, työn iloa ja into. Helsinki: Kyriiri Oy.

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Rauste-von Wright, M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: W Bookwell Oy.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Salo, V. 2012. Kotipalvelun työntekijöiden koulutustarpeet ja ammatillisen kasvun tukeminen iäkkäiden ruokailuun ja ravitsemukseen liittyen. Turun yliopisto. Turku: Painosalama Oy. Viitattu: 7.5.12.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/73916/Annales%20C%20329%20Salo%20VK.pdf?sequence=1>

Seppä-Jokela, E. 2005. Ihan oikealla työpaikalla tekemässä ihan oikeata työtä. Ammatillinen opettajuus ja sen kehittyminen opettajan työelämäjaksolla. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteenlaitos.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Suhonen, K. 2009. Mitä hiljainen tieto on hengellisessä työssä? Kokemuksellinen näkökulma hiljaisen tiedon ilmenemiseen, siirrettävyyteen ja siirrettävyyden merkitykseen ikääntyneiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien työssä. Väitöskirja. Jyväskylä: University Library of Jyväskylä. Viitattu: 17.2.12.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/20302/9789513935993.pdf?sequence=1>.

Stenström, M-L. 2005. Ammatin oppiminen ja työelämäyhteydet. Teoksessa Tuominen, M. & Wihersaari, J. (toim). Ammatti ja kasvu. Ammattikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Stokes, A. 2001. Using telementoring to deliver training to SMEs: a pilot study. *Education + Training* 43 (6), 317-324.

Talib, M-T. 2008. Opettajan hiljainen tieto ja erilaisuuden kohtaaminen. Teoksessa: Kajanto, A., Onnismaa, J. & Toom, A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. *Aikuiskasvatuksen 47. Vuosikirja*. Gummeruksen kirjapaino Oy.

Toom, A. 2006. Tacit Pedagogical Knowing: At the Core of Teacher's Professionalism. University of Finland. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu: 17.2.12. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/3757/tacitped.pdf?sequence=1>.

Työministeriö. 2003. Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen: projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 320. Helsinki: Työministeriö.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma seurantaraportti 2002. Viitattu: 3.3.12. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

LIITTEET

Vastausten määrä: 55 Tulostettu 17.4.2012 10:54:43

Poiminta kaikki vastaukset ovat mukana

TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

Nainen	11	21%	
Mies	41	79%	
Keskiarvo	1,79		












Ikäsi on

18-25	1	2%	
26-35	3	6%	
36-45	17	33%	
46-55	28	54%	
55+	3	6%	
Keskiarvo	3,56		

Peruskoulutuksesi on

Peruskoulu	4	8%	
Ammattikoulu	31	60%	
Lukio/Ylioppilas	17	33%	
Keskiarvo	2,58		

Olen ollut TAKK:n palveluksessa

< vuoden	4	8%	
1-2 vuotta	5	10%	
2-3 vuotta	4	8%	
3-4 vuotta	2	4%	
4-5 vuotta	5	10%	
5-6 vuotta	5	10%	
6-7 vuotta	2	4%	
7-8 vuotta	2	4%	
8-9 vuotta	5	10%	
9-10 vuotta	1	2%	
>10 vuotta	17	33%	
Keskiarvo	6,94		

Onko sinulla

Opistotason -tutkinto	22	47%	
AMK -tutkinto	18	38%	
YAMK -tutkinto	3	6%	
Diplomi insinööri	1	2%	
Muu korkeakoulututkinto	3	6%	
Keskiarvo	2,68		

Oletko päätoiminen vai osa-aikainen opettaja?

Päätoiminen opettaja	47	96%	
Osa-aikainen opettaja	2	4%	
Keskiarvo	1,04		

Koska olet ollut viimeksi kouluttautumassa?

alle vuosi sitten	39	76%	
2 vuotta sitten	9	18%	
3 vuotta sitten	1	2%	
yli 4 vuotta sitten	2	4%	
Keskiarvo	1,33		

KOULUTTAUTUMINEN**Oletko kiinnostunut yhden päivän omaan alaan liittyvistä koulutuksista?**

En lainkaan kiinnostunut	0	0%	
Vähän kiinnostunut	6	12%	
Melko paljon kiinnostunut	17	35%	
Todella paljon kiinnostunut	26	53%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	3,41	49	

Oletko kiinnostunut lyhyistä (2-7 pvän) omaan alaan liittyvistä koulutuksista?

En lainkaan kiinnostunut	1	2%	
Vähän kiinnostunut	3	6%	
Melko paljon kiinnostunut	29	58%	
Todella paljon kiinnostunut	17	34%	
Ei vastattu	5		
Keskiarvo	3,24	50	

Oletko kiinnostunut pitkistä (yli 1kk) mittaisesta omaan alaan liittyvästä koulutuksesta?

En lainkaan kiinnostunut	5	10%	
Vähän kiinnostunut	25	51%	
Melko paljon kiinnostunut	11	22%	
Todella paljon kiinnostunut	8	16%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	2,45	49	

Oletko kiinnostunut yhden päivän pedagogiikkaan liittyvästä koulutuksesta?

En lainkaan kiinnostunut	8	16%	
Vähän kiinnostunut	15	31%	
Melko paljon kiinnostunut	19	39%	
Todella paljon kiinnostunut	7	14%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	2,51	49	

Oletko kiinnostunut lyhyistä (2-7pvän) pedagogisista koulutuksista?

En lainkaan kiinnostunut	11	22%	
Vähän kiinnostunut	15	31%	
Melko paljon kiinnostunut	17	35%	
Todella paljon kiinnostunut	6	12%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	2,37	49	

Oletko kiinnostunut pitkistä (yli 1kk) mittaisesta pedagogiikkaan liittyvästä koulutuksesta?

En lainkaan kiinnostunut	19	39%	
Vähän kiinnostunut	20	41%	
Melko paljon kiinnostunut	6	12%	
Todella paljon kiinnostunut	4	8%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	1,90	49	

MOTIVAATIO**Päivitätkö teoritietosi ammattikirjallisuudella?**

En koskaan	0	0%	
Joskus	13	27%	
Melko usein	20	41%	
Jatkuvasti	16	33%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	3,06	49	

Päivitätkö tietosi ammattilehdistä saatavalla tiedolla?

En koskaan	1	2%	
Joskus	10	20%	
Melko usein	21	43%	
Jatkuvasti	17	35%	
Ei vastattu	6		
Keskiarvo	3,10	49	

Päivitätkö tietosi lukemalla alasi tutkimuksia?

En koskaan	3	6%	
Joskus	27	56%	
Melko usein	13	27%	
Jatkuvasti	5	10%	
Ei vastattu	7		
Keskiarvo	2,42	48	

Päivitätkö tietosi työelämä yhteistyöllä?

En koskaan	2	4%	
Joskus	8	17%	
Melko usein	19	40%	
Jatkuvasti	18	38%	
Ei vastattu	8		
Keskiarvo	3,13	47	

Tutustutko ammattikirjallisuuteen/lehtiin/tutkimuksiin

Omalla ajalla	32	65%	
Työajalla	17	35%	
Keskiarvo	1,35		

Kannustaako esimiehesi sinua oppimaan uutta

Kehityskeskustelussa	20	42%	
Muussa keskustelussa	26	54%	
Ei lainkaan	2	4%	
Keskiarvo	1,63		

Onko nämä sovitut kouluttautumis toteutuneet?

Kyllä	39	80%	
Ei	8	16%	
En halunnut kouluttautua	2	4%	
Keskiarvo	1,24		

Oletko aina päässyt kouluttautumaan kun olet halunnut?

Kyllä	35	71%	
En	14	29%	
Keskiarvo	1,29		

Missä asioissa koet tarvetta lisäkouluttautua?

- 16
- englannin kieli, tuottavuuden parantaminen
 - Ammatillisessa osaamisessa
 - Ammatillisella puolella koska ala ja laitteet kehittyvät koko ajan
 - Toiminnalliset, aktiivivat opetusmenetelmät
 - Tekniikan muuttuessa jo pelkkä "ajantasalla" pysyminen edellyttää jatkuvaa koulutusta ja tietojen päivittämistä
 - Pedagogikka, erityis pedagogikka, maahanmuuttajat
 - Tietotekniikkataidot
 - Oman alan ajankohtaisista innovaatioista ja uusista menetelmistä. Uudet lait ja säädökset. Opetusvälineisiin enemmän koulutusta: Smartboard ja verkkomahdollisuudet. Myös ajankohtaiset opetukseen liittyvät koulutukset kiinnostavat.
 - Pedagoginen pätevyys pitää hankkia.
 - Omaan koulusalaani liittyvä tieto tarvitsee jatkuvaa päivittämistä. Myös erilaiset yhteistoiminnalliset oppimismenetelmät kiinnostavat.
 - Alan kehittyvä teknikka ja liiketoimintaosaaminen
 - Oman alan taustatietojen päivittämistä esim. erilaiset alan sopimusasiat.
 - Päänupin sisäiset kommervenkit, niin itsellä kuin asiakkailta.
 - Kaikki oppi on aina tarvetullutta.
 - Kielitaidon kartuttaminen
 - atk

MOTIVAATIO**Oletko motivoitunut oppimaan uutta?**

En koskaan	0	0%
Joskus	3	6%
Melko usein	16	33%
Jatkuvasti	30	61%
Ei vastattu	6	
Keskiarvo	3,55	49

Koetko ammatillisen kehittymisen tärkeänä?

En koskaan	0	0%
Joskus	0	0%
Melko usein	12	24%
Jatkuvasti	37	76%
Ei vastattu	6	
Keskiarvo	3,76	49

Kannustavato työkaverit sinua oppimaan uutta?

En koskaan	5	10%
Joskus	18	37%
Melko usein	17	35%
Jatkuvasti	9	18%
Ei vastattu	6	
Keskiarvo	2,81	49

Parantaako esimiehesi kannustus innokkuuttasi lähteä kouluttautumaan?

En koskaan	3	6%
Joskus	22	45%
Melko usein	15	31%
Jatkuvasti	9	18%
Ei vastattu	6	
Keskiarvo	2,81	49

TIEDON JAKAMINEN**Jaatko tietoa kouluttautumisiesi jälkeen työkavereillesi?**

En koskaan	0	0%
Joskus	9	19%
Melko usein	24	50%
Usein	15	31%
Ei vastattu	7	
Keskiarvo	3,13	48

Jakavatko työkaverisi tietoa sinulle kouluttautumisensa jälkeen?

En koskaan	1	2%
Joskus	20	42%
Melko usein	22	46%
Usein	5	10%
Ei vastattu	7	
Keskiarvo	2,65	48

Saatko tietoa toisilta koulutusaloilta TAKK:ssa?

En koskaan	4	8%
Joskus	29	60%
Melko usein	13	27%
Usein	2	4%
Ei vastattu	7	
Keskiarvo	2,27	48

Koetko oppivasi uutta keskustelemalla työkavereidesi kanssa?

En koskaan	0	0%
Joskus	10	21%
Melko usein	28	58%
Usein	10	21%
Ei vastattu	7	
Keskiarvo	3,00	48

Jos et tiedä itse jotain asiaa, kysytkö sitä työkavereiltasi?

En koskaan	0	0%
Joskus	3	6%
Melko usein	26	54%
Usein	19	40%
Ei vastattu	7	
Keskiarvo	3,33	48

Jakaako esimiehesi uutta tietoa koulutusalaasi liittyen?

En koskaan	2	4%
Joskus	22	49%
Melko usein	16	36%
Usein	5	11%
Ei vastattu	10	
Keskiarvo	2,53	45

Onko sinulla tilaisuutta jakaa uutta tietoa töissä? Millaisissa tilanteissa tiedonjako on mahdollista? Kerro kokemuksistasi tiedonjakamisesta.

17

- Useimmiten se tapahtuu yhteisillä "kahvitauoilla", joskus kahdenvälisissä keskusteluissa.
- Kavitaatioilla ja ohimennen joskus työhuoneessa tulee jaettavaa ja kyselyä
- Toim- ja koulutusalan tapaamisissa sekä muissa yhteisissä tapaamisissa.
- Tiedon käsittely on jatkuva yhteistyöprosessi. Ei sitä voi tässä eritellä.
- Oppilasharjoitus töissä
- Tiimpalaverit
- Työhuonekeskustelut
- Kahvipöytäkeskustelut
- Tiedonjako on täysin mahdollista ja joskus sitä jopa tapahtuu..Tulee vastaan yleensä käytännön tilanteihin liittyvissä ongelmissa ja niiden ratkaisemisessa. Sehän tässä kumastuttaa ettei ns. talon sisällä olevaa tietoa käytetä paremmin hyödyksi... Kaikilla on tietysti omat kanavansa asioiden hoitamiseen, mutta välttämättä sitä tietoa ei ole olemassa kuka osaa ja tekee mitäkin, mutta kuin pidempään Takissa työskennellä, että siinä meässä jo pelkästään sen tiedon jakaminen on hyödyllistä saati sitten "uudet tuulet" Omalla ja muidenkin aloilla
- Ei ole! Tiedon jako jää satunnaisesti suusta suuhun menetelmään. Työpäivän aikana voi huudella ja kertoilla kokemuksista, mutta se pikemminkin häiritsee muita, vaikka asia olisikin ihan hyvä muidenkin kuulla. Usein myös itse haluaisi kuulla toisten jutuista, mutta sekin jää omalle ajalle ja vastuulle. Kouluttautuminen on omasta intressistä kiinni ja jää itselle.
- Kyllä kahvipöytä keskusteluissa
- Kyllä on. Alan standardit muuttuvat usein ja kun koulutaudutaan ja hankitaan uutta tietoa muutoksista, tietämystä sitten avoimesti jaetaan organisaatiomme sisällä.
- Työpaikallamme oikeasti puuttuu selkeä forum, missä voisi vaihtaa koulutuksissa saatua tietoa. Tietenkin jollakin yksittäisillä koulutusaloilla saattaa olla käytössä em käytäntö, mutta se ei koske kaikkia.
- Ongelmana taitaa olla se, ettei työkaverit ja/tai esimies ole kiinnostunut kuulemaan (esim. ajanpuute). Jotakin asioita toki työkaverit "innolla" kyselevät.
- Kaffepöydässä ja käytävillä sun muissa tilanteissa.
- Kahvikeskustelut
- Päivittäen jaamme kuulemiamme/oppimiamme juttuja. Pieniä ja isoja.
- .
- Kahvikeskustelujen lomassa tai silloin kun tuuraa jotakuta tai joku tuuraa sinua, niin silloin keskustellaan.

TYÖELÄMÄJAKSO

Oletko ollut työelämäjaksolla

Kyllä	6	13%
En	41	87%
Ei vastattu	8	

Jos olet ollut työelämäjaksolla, niin mitä koet oppineesi? Jos et ole ollut työelämäjaksolla, niin mitä tahtoisit oppia tällä jaksolla?

16

- Nykypäivän järjestelmiä
- tutustua mahdollisesti eri yrityksissä käytössä oleviin toimintamalleihin.
- Haluaisin oppia usimpla asioita alaani liittyen
- Tuottavuuden parantamista
- Olen jatkuvasti tekemisissä korjaamoiden ja maahantojien ja heidän koulutusorganisaatioidensa kanssa ilman erillisiä työelämäjaksosia.
- Olen ollut, mutta en opettajana oloni aikana... Se on aina erittäin opettavaista ja paras tapa päivittää niitä muuttuneita asioita oman koulutuksen lisäksi, sekä pitää omaa ammattitaitoa yllä. Sanomattakin on selvää, että jo vuoden aikana alkaa "vierottumaan" oikeasta työelämästä ja lähinnä siitä oikean työn tekemisestä... niin se vaan menee
- Uutta käytännön tietoa koulutusalaistani.
- Montakin asiaa. Samaa kokemusta, mihin omat opiskelijat lähetetään sekä esimiesaseman näkökulmaa.
- hieman perustietoja, enemmän minulta kyseltiin kuin itse sain vastauksia.
- Olen sen verran tuore kouluttaja ja sen verran pitkä työelämäjaksok takana teknologia-alalla, että ihan lähivuosina en välttämättä näe työelämäjaksosia kohdallani tarpeellisenä.
- Haluaisin päästä työelämäjaksolle jollekin ihan toisen toimialan työpaikkaan katsomaan aivan uusia näkökulmia.
- Urakkalaskentaa / projektihallintaa ja/tai sellaista asennustyötä jota en ole vielä tehnyt (esim. uudet teknikat).
- Onkohan tuosta mulle hyötyä, kun kuitenkin jonkin verran alan töitä tulee tehtyä työajan ulkopuolella.
- Ohjelmointi
- kylmäläppä.
- Alan tietotaitoa ja pedagogisia taitoja.

KOULUTTAUTUMINEN

Mitä ajattelet kouluttautumisesta, nyt on sana vapaa!

27

- Tärkeää että tiedot päivittyvät ja valvojan oikeudet pysyvät voimassa.
- Kouluttautuminen kannattaa aina!
- On tärkeää pysyä kehityksessä mukana ja samalla verkostua muihin alan ihmisiin.
- Elintärkeää työelämässä säilymisen ja pärjäämisen vuoksi... ainakin jos tahtoo tehdä parhaansa.
- Kouluttautuisin mielelläni edes sen verran mitä kehityskeskustelussa sovitaan mutta aikaa ei ole siihen. Keskusteluissa en näe mitään järkeä kun ei ne johda mihinkään. Tavoitteena talossa on että niitä pidetään mutta tavoitteena nähtävästi ei ole että niistä pidettäisi myös kiinni ?
- Se on välttämätöntä jatkuvasti. Kollegoiden ja maahantuojien / tehtaiden kursseilla ja omien koulutusten suunnittelu- ja toteutusyhteistyö täytyy olla niin luonteva osa tätä työtä, ettei sitä voi edes eritellä mitenkään.
- Erittäin hyvä asia varsinkin opettajille ja kouluttajille, jotka eivät ole kosketuksessa työelämään.
- Näin ammattitaito pysyy ajantasalla tässä jatkuvasti muuttuvassa maailmassa
- Jatkuva ja nöydy kouluttautuminen on paras tapa oppia ja jakaa tietoa ja kokemuksia
- Jos meinataan kehittyä kouluttajan roolissa on omaa alaan liittyvää koulutusta ilman muuta oltava ja nimen omaan hyvin käytännön läheistä myös opettajille ja sekin mielumin lähellä työelämälähtöistä elämää... Toisaalta tuntuu siltä, että osa Takki: väestä ehtii, joka koulutukseen ja käykin niissä, mutta omalta kannalta niihin pääseminen, sekä sen ajan ottaminen ja löytyminen sitä koulutusta varten tuntuu aina suhteellisen mahdottomalta...
- Erittäin tärkeää, oma ala kehittyy ja muuttuu koko ajan, erityisesti säädökset, asetukset jne. Tekniikka kehittyy huimaa vauhtia, joten jaettavan (opettettavan) tiedon päivitys on tärkeää.
- Kouluttajan tulee kouluttautua ja päivittää tietojaan/taitojansa nykyaikaisessa työympäristössä.
- Kouluttautuminen, kun se koskee oman alan viimeisintä tietoa se on aina hyväksi.
- Ainakin omasta mielestäni henkilökunnan koulutus on puutteellista. Itse olisin valmis enemmänkin kouluttautumaan. Nyt tuntuu siltä, että koulutuksiin pääsevät halukkaat tiukalla lobbaamisella, vastarannan kiiskien ei tarvitse osallistua mihinkään ja muut haahuilevat siinä välissä. Myös talon sisäisiä koulutuksia voisi olla enemmän - olemmehan koulutusorganisaatio. Koulutuksiin ei ole mitään systemaattista strategiaa. Vaikka puhutaan henkilökunnan kehittämisestä, niin todellisuudessa ja arjessa se ei näy. Eikä tällaisessa taloudellisessa tilanteessa kukaan uskalla puhua maksullisista koulutuksista mitään.
- ainoa mahdollisuus pysyä kehityksessä mukana
- Tärkeää.
- Kouluttautuminen on tässä työssä ehto, jotta pidät itsesi kilpailukykyisenä.
- Life Long Learning
- Hyvä asia. Tosin kouluttautumiseen osallistuminen niin, ettei perustyö kärsi on hankalaa. Toisin sanoen kurssit ovat enakkoon aikataulutettu ja muutokset niihin sekottavat helposti koko systeemin. Eli kouluttautumisen aikana väliin jääneet työt pitää kuitenkin tehdä ja se lisää stressiä.
- Koko ihmisen elämä on kouluttautumista kehdestä hautaan.
- Ammattitaidon ylläpito vaatii kouluttautumista.
- Se on välttämätön ammatillisen pätevyyden ylläpitämisessä.
- Pitäisi olla jatkuvaa, säännöllistä ja vakituista toimintaa.
- ihan ok asia. Tietoyhteiskunta nimensä mukaisesti ohjaa kouluttautumisen suuntaan.
- Tärkeää, kannatettavaa.
- Kouluttautuminen on monenlaista. Omaan ammatilliaan liittyvää sekä yleistä työn suorittamiseen liittyvää oppimista (uudet ATK-ohjelmit). Tukea saa, kun sitä vaan pyytää.
- .
- Joka vuosi jotain kouluttautumista on hyvä tahti. Sillain se on tärkeää, että ei tulisi kovin luutuneita tapoja ja tottumuksia, kun välillä saa uusia näkökulmia opiskellessa.