

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Aura, P., Drake, M. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2021). Tasa-arvo opinnollistamisessa. AMK-lehti/UAS Journal 3/2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112557042>

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Aura, P., Drake, M. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2021). Tasa-arvo opinnollistamisessa. AMK-lehti/UAS Journal 3/2021. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112557042>

Tasa-arvo opinnollistamisessa



Kuva: Haaga-Helia/Meeri Utti

Pirjo Aura, Merja Drake & Liisa Vanhanen-Nuutinen

13.10.2021

Johdanto

Korkeakoulujen tehtävänä on kouluttaa asiantuntijoita, joiden toiminnalla kansalliset ja kansainväliset veloitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta voidaan saavuttaa. Naisista valtaosa ajattelee kuitenkin edelleen miesten olevan yhteiskunnassa naisia paremmassa asemassa. Miehistä lähes 60 prosenttia, mutta naisista vain reilut 30 prosenttia arvioi naisten mahdollisuudet työelämässä yhtä hyväksi kuin miesten. (Attila ym., 2018.)

Ammattikorkeakoulututkinnot ovat osaamisperustaisia. Osaamista tai osaamisen kehittämistä harvemmin kuitenkin pohditaan tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Mari Kupiaisen (2019) mukaan sukupuolta ja siten sukupuolten tasa-arvoa pidetään usein merkityksettömänä työyhteisöissä ja osaamisessa. Hän toteaa tutkimuksessaan, kuinka ”sukupuolen merkityksettömyyden ja yksilötoimijuuden korostaminen voi peittää sukupuolistavia käytäntöjä, jotka asettavat ehtoja asiantuntijuudelle ja kaventavat asiantuntijana toimimisen edellytyksiä”. Kupiainen muistuttaa, että puhuttaessa osaamisesta tiedostamatta puheen sidoksia sukupuoleen sukupuolille muodostuu erilaiset mahdollisuudet ammatillisen osaamisensa hyödyntämiseen ja asiantuntijana toimimiseen.

Työn opinnollistaminen on vakiintumassa tavaksi hankkia osaamista työssä korkeakouluopintojen aikana. Haaga-Helian opinnollistamisprosessista käytetään nimitystä Work & Study -malli. Work & Study -mallissa opiskelija opinnollistaa työtä, jota hän tekee työsuhteessa, joko omassa työssään, korkeakoulun ja työpaikan yhteistoiminnassa tai työpaikan tarjoamassa tehtävässä (Mäkelä, 2021). Opinnollistamisesta tehdään osaamisen kehittämisen sopimus, mutta muuten koulun ja työpaikan vastuut määrittyvät eri tavalla kuin työharjoittelussa. Voiko opinnollistaminen asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, mitkä mahdollisuudet heillä on opinnollistamiseen? Miten lisätä tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kaikissa opiskelun vaiheissa riippumatta oppimisympäristöstä?

Opinnollistaminen yhdistää työtä ja koulutusta

Opinnollistamisessa yhdistetään koulutusta ja työtä joustavalla tavalla. Opinnollistaminen voi olla opiskelijalähtöistä, jolloin päivä-, ilta- tai viikonlopputyössä käyvä opiskelija osoittaa korkeakoululle osaamisen, jonka hän on hankkinut työtä tekemällä. Työssä tapahtuvalle oppimiselle asetetaan tavoitteita, ja siinä kehittyvää osaamista arvioidaan. Toinen opinnollistamisen muoto on työpaikkalähtöinen, jolloin organisaatio haluaa saada työntekijöilleen tutkintoon johtavan koulutuksen tasoista opetusta. Työntekijät ovat aiemmin hankkineet osaamista työkokemuksen ja henkilöstökoulutuksen kautta. Opinnollistaminen mahdollistaa osaamisen virallistamisen tutkinnossa. Tämä koskee yksittäistä työntekijää tai samantasoisien osaamisen hankkintua työntekijäryhmää. Kolmas opinnollistamisen muoto on korkeakoululähtöinen. Silloin korkeakoulu tarjoaa mahdollisuuden suorittaa osan opintojaksoista esimerkiksi hankkeistetuissa työelämäprojekteissa. (Kotila ym., 2016.)

Opinnollistamisen suuri haaste on oppimisen ja osaamisen dokumentoiminen ja sanoittaminen. Oppiminen ja osaaminen pitää saada näkyvään muotoon, jotta sitä pääsisi tarkastelemaan ja arvioimaan myös toinen henkilö, kuten opettaja, työtoveri tai esimies. (Kotila ym., 2016)

Tasa-arvotyö korkeakoulun ja työelämän rajapinnassa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait ohjeistavat melko yksityiskohtaisesti opiskelijavalinnasta uraohjaukseen, kuinka oppilaitoksissa tulisi edistää koulutuksen ja henkilöstön tasa-arvoa. Tasa-arvon toteutumista ei kuitenkaan erityisesti mitata tai seurata (Niemi, Saari ja Karimo 2016, s. 12).

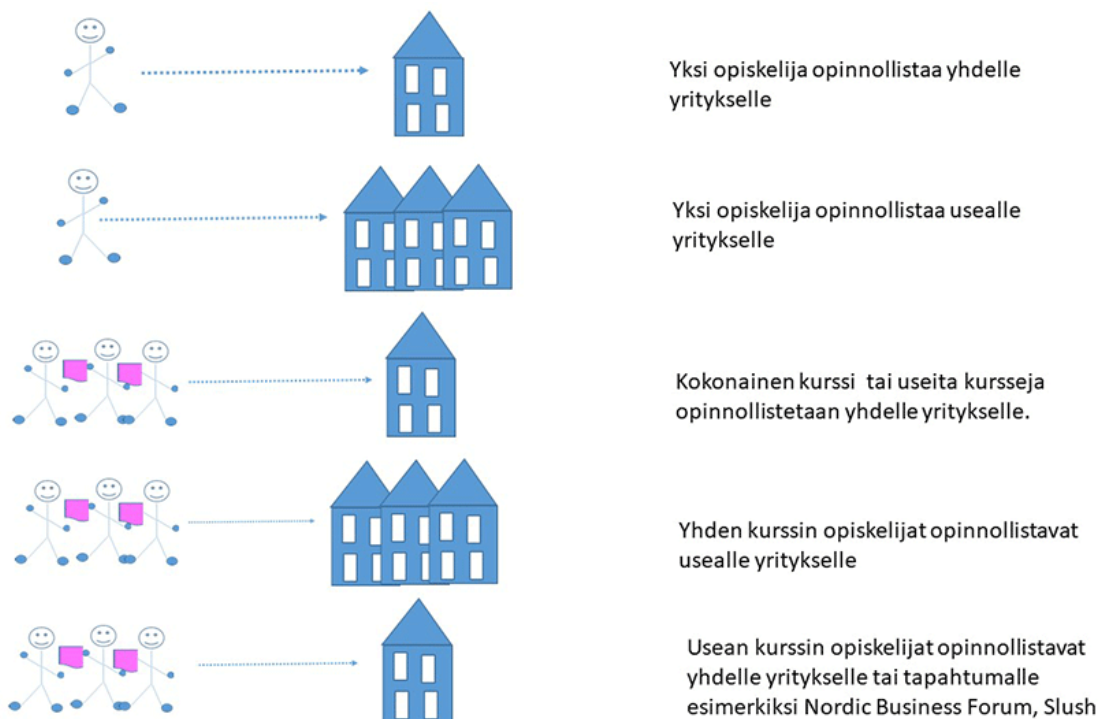
Opiskelijoiden mukaan opinnollistaminen on oiva väylä myös edesauttaa omaa urakehitystä, ja se on tulkittu tasa-arvoiseksi mahdollisuudeksi kaikille. Eroja on siinä, millaisia opintoja opinnollistetaan. Naisille harjoittelun aikana tarjottavat työtehtävät eivät auta työssä etenemistä samassa määrin kuin miehille tarjottavat työtehtävät (Babcok ym., 2017). Urakehityksen kannalta olisi hyvä, jos myös naisopiskelijat rohkaistuisivat hankkimaan vaativia opinnollistamistehtäviä, sillä miehet hakeutuvat jo opiskeluvaiheessa vaativampiin tehtäviin kuin naiset, ja lisäksi miehet arvoivat urasuunnittelutaitonsa paremmiksi kuin naiset (Babcok ym., 2017). Vaativat työtehtävät voivat viedä aikaa ja voimavaroja opiskelulta, mutta vastaavasti työtehtävien vaativuus lisää motivaatiota opiskella (Vanhanen-Nuutinen ym., 2018).

Korkeakoulujen, yritysten ja erilaisten organisaatioiden tulisi ohjata myös naisopiskelijoita hakeutumaan vaativiin tehtäviin opintoja opinnollistettaessa. Vuoropuhelussa yrityselämän ja muiden opinnollistamistehtäviä tarjoavien organisaatioiden kanssa korkeakoulut voisivat ottaa aktiivisen roolin. Tämä on tärkeää myös siksi, että työskentely oman koulutusalan tehtävissä

mahdollistaa myös sellaisten taitojen kerryttämisen, joita korkeakouluopinnoissa ei välttämättä saavuteta. (Karhunen, 2015).

Kokemuksia opinnollistamisesta – tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma

Haaga-Heliassa Work & Study -opinnollistamisen reitit ovat moninaiset. Oppiminen voi tapahtua omalla työpaikalla, ryhmänä projektityössä yksittäiselle tai usealle yritykselle tai suurissa tapahtumissa suuren ryhmän kanssa. Viimeksi mainitusta erinomainen esimerkki on Helsingin Messukeskuksessa järjestettävä Nordic Business Forum, joka on ollut vuodesta 2015 lähtien Haaga-Helian yhteistyökumppani. Vuosien 2020 ja 2021 Nordic Business Forum -livetapahtumat peruttiin pandemian ja terveysturvallisuuden vuoksi.



Naiset tasa-arvoisesti uralle NAU! -hankkeessa haastattelimme kahta Haaga-Helian opiskelijaa, jotka tekivät opinnollistivat työtä Nordic Business Forumin (NBF) tapahtumissa vuosina 2018 ja 2019. Toinen opiskelijoista oli ollut tapahtumassa kerran ja toinen kaksi kertaa. Molemmat olisivat halunneet osallistua tapahtumaan uudelleen, mutta valitettavasti pandemian vuoksi se ei ollut mahdollista.

NBF:lla on tapahtumaa varten oma rekrytointiprosessi koulutuksineen ja urapolku, jolla työntekijästä voi edetä tiimiesimieheksi. Tapahtumaan hakee vuosittain noin 450 opiskelijaa, joista 300–400 kutsutaan ryhmähaastatteluihin ja noin 300 valitaan. Opiskelijat työskentelevät tapahtuman aikana muun muassa asiakaspalvelu-, support- ja esimiestiimeissä. Esimiestiimiin valitut opiskelijat osallistuvat rekrytointiprosessiin, ja heille on järjestetty pidempi koulutusjakso.

Tapahtumaan rekrytoiduilta opiskelijoilta toivotaan erityisesti metataitoja, kuten asennetta, palveluallttiutta ja yhteistyökykyä.

Nordic Business Forumissa opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita on rakennettu systemaattisesti sekä rekrytointi- että työskentelyprosesseihin. Tapahtumaan valittujen opiskelijoiden kanssa käydään tarkasti läpi menettelyohje (code of conduct), joka sisältää esimerkiksi häirintätilanteiden käsittelyprosessit. Jokaisen opiskelijan on hyväksyttävä ja allekirjoitettava menettelyohje. Tapahtuman vierailijoita edellytetään myös ohjeen hyväksymistä.

Opiskelijahaastattelujen perusteella NBF tapahtuman opinnollistamisen prosessi oli sujuva. Suoritettavien opintopisteiden määrä (1–15) oli sovittu ennakkoon työskentelyroolin mukaisesti. Haastatellut pitivät opintopistemäärää sopivana suhteessa työtehtäviin ja opittaviin kompetensseihin. Haaga-Heliassa opintopisteet kirjattiin vaihtelevasti ja opiskelijakohtaisesti pakollisiin opintoihin, kuten tapahtumatuotanto, suuntautumisopintoihin, esimerkiksi HR ja johtajuus, sekä vapaavalintaisiin opintoihin. Tapahtumassa tehdyn työn ja siitä saatavien opintopisteiden kirjaaminen ei juuri työllistänyt opettajia eivätkä haastatellut opiskelijat olleet tehneet ennakkoon virallista opinnollistamisen suunnitelmaa. Haastattelimme myös yksittäisiä opintojaksoja opinnollistaneita ammattikorkeakoulu- ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoita. Erityisesti master-opiskelijoille Work & Study tarjosi hyvän mahdollisuuden kehittyä omassa työssään ja samalla edistyä opinnoissaan.

[...]siihen johtajuustaitojuttuun, se mun mielest sopi tosi loistavasti.[...] ku mä pääsin töissä tekemään sen oikeassa elämässä ja oikeassa tiimissä, joiden kaa mä tein töitä muutenki ni kylhän se anto paljo enemmän mun mielestä.

Opettajahaastattelujen perusteella Work & Study -prosessi on rakennettu niin, että se tarjoaa sekä opiskelijoille että opettajille tasa-arvoiset mahdollisuudet saada tietoa opinnollistamisesta, ohjeet opinnollistamissuunnitelman tekemiseen ja hankitun osaamisen arviointiin.

Tää on hyvin tasa-arvonen prosessi sikäli, että tiedotus tavoittaa kaikki opiskelijat yhtä lailla, eli meilhän on tiedotus hakuvaiheesta lähtien, siellä Opintopolku-sivuilla ja sit, kun opiskelija tulee, valitaan opiskelijaks tai ovat avoimen puolella, niin he saa yhtäläiset infot ja kaikki prosessit kuvataan ihan samalla lailla kaikille.

Opettajahaastattelujen perusteella sen sijaan jää jossain määrin epäselväksi, miten opinnollistamisen prosessia onnistutaan käytännössä toteuttamaan, minkälaiset mahdollisuudet opiskelijoilla on saada erilaisia työtehtäviä ja siten mahdollisuuksia kehittää osaamistaan ja miten valmiita eri koulutusalojen opettajat ovat ohjaamaan opiskelijoitaan opinnollistamaan opintojaan.

Näkisin, et, jos jotain tasa-arvonäkökulmasta on kehittämiskohdetta, niin ne ehkä sijoittuu enemmän yrityksen omaan kontekstiin, eli esimerkiks toimialoille, jossa kenties naisten työtehtävät ei koulutuksesta huolimatta oo yhtä vaativia, ku miesten,

...

... suhtaudutaan erittäin paljon tiukemmin kriteereihin, et mitä voi opinnollistaa ja milloin, esimerkiks tuli esimerkki esiin, et jos opiskelija on työharjottelussa, niin hän ei samaan aikaan voi opinnollistaa, mikä on vastoin sitä, mitä meil yhteisesti ollaan sovittu.

Pohdinta

Työssä hankittava osaaminen on työn opinnollistamisen kautta tullut entistä laajemmin osaksi korkeakouluopiskelua ja -oppimista. Tämä on lisännyt tietoa myös siitä, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään työelämässä ja korkeakoulun ja työelämän yhteistyössä. Haaga-Helian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteissä tähän kiinnitetään erityistä huomiota järjestämällä opiskelijoille ja opettajille aiheeseen liittyviä työpajoja.

Haaga-Helian Work & Study -malli on jo vakiintunut osaksi opiskelijoiden osaamisen kehittämistä ja arviointia opinnoissa, mutta sen käytännössä on vielä kehitettävää, jotta opinnollistamisesta muodostuisi kaikille opiskelijoille todellinen, tasa-arvoinen vaihtoehto osaamisen kehittämiseen ja opinnoissa etenemiseen. Opinnollistamisen käytäntöjen edelleen kehittämistä ja yhtenäistämistä tarvitaan, jotta opettajat voisivat sitoutua niihin ja välttyttäisiin keskenään ristiriitaisilta opinnollistamisen sovelluksilta.

NBF-prosessi on erinomainen esimerkki siitä, kuinka opiskelijoiden tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua ja edetä tehtävissä toteutuvat aidossa työelämäprojektissa. Pitäisikö NBF:n käytäntö code-of-conduct-ohjeistuksen allekirjoittamisesta ottaa laajemminkin käyttöön, kun opiskelija vastaanottaa opiskelu- tai harjoittelupaikan?

Opiskelijan omassa työssä tehtävistä ja osaamisen kehittämisestä neuvotteleminen on opiskelijan omalla vastuulla, mikä tulisi ottaa huomioon opinnollistamisen ohjauksessa. Osaamisen näkyväksi tekeminen ja sanoittaminen ovat lähtökohta kaikessa opinnollistamisessa, ja siihen opiskelijat, mutta myös opettajat ja työpaikkojen edustajat, tarvitsevat osaamista.

Naiset tasa-arvoisesti uralle NAU! -hankkeessa jatketaan tasa-arvotyön näkyväksi tekemistä työn opinnollistamisessa, opintojaksoilla, oppimistehtävissä ja arvioinnissa.

Kirjoittajat

Aura, Pirjo, TKI-asiantuntija, tradenomi, master-opiskelija, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, pirjo.aura@haaga-helia.fi

Drake, Merja, FT, yliopettaja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, merja.drake@haaga-helia.fi

Vanhanen-Nuutinen, Liisa, TtT, yliopettaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, liisa.vanhanen-nuutinen@haaga-helia.fi

Lähteet

Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). *Tasa-arvobarometri 2017*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 8.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf

Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714–747.

Karhunen, H. (2015). *Economic Studies on Higher Education and Productivity* (Jyväskylä studies in business and economics, 164) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].

<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/47661>

Kauhanen, A. & Riukula, K. (2017). Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.), *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyskejä tasa-arvobarometristä 2017*. (toim.) Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

<https://www.julkari.fi/handle/10024/137765>

Kotila, H., Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Moisio, A., Pettersson, A. & Aura, P. (toim.) (2016). *Opi työssä – uusia muotoja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen*. Haaga-Helian julkaisu 6/2016.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-6619-87-3>

Kupiainen, M. (2019.) Osaamisen sukupuoli – Miten asiantuntijuus rakentuu sukupuolta ja osaamista koskeissa diskursseissa (Turun yliopiston julkaisu – Annales Universitatis Turkuensis, C 472) [väitöskirja, Turun yliopisto].

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7682-9>

Mäkelä, M. (2021). Work & Study syventää yritysyhteistyötä Haaga-Heliassa. *AMK-lehti/UAS Journal* 1/2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202103127248>

Raudasoja, A. & Kerkola, M. (2021). Ammatillisten oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutuminen käytännössä. *Hamk Unlimited Journal*.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202101192109>

Tanhua, I. (2020). *Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä*. Opetus-

ja kulttuuriministeriön julkaisu 2020:20. <https://minedu.fi/-/opetus-ja-kulttuuriministerio-selvitti-korkeakoulujen-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-tilaa>

Vanhanen-Nuutinen, L., Saari, J., Kotila, H. & Mäki, K. (2018). *Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakouluopinnoissa*. Eurostudent VI –tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2018:10.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160726/okm10.pdf>

Abstract

Equality and non-discrimination work and its development are an essential part of the tasks of university students and staff. The equality and non-discrimination plans of higher education institutions cover well the processes of the educational institution, teaching, supervision and activities on the campuses.

However, outside of educational institutions, study and learning have expanded to companies and various communities, municipalities, cities and organizations. What kind of issues then arise from equality perspectives and what processes can educational institutions and different communities use together to promote equality and non-discrimination?

In this article, we consider how equality and non-discrimination are realized in learning at work from the perspectives of students and teachers.