

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (YAMK)

2014

Anne Puutio

MOTIVAATION MERKITYS AIKUISOPISKELUSSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anne Puutio

MOTIVAATION MERKITYS AIKUISOPISKELUSSA

Työelämän nopeat muutokset ovat saaneet aikaan sen, että työnkuvien monipuolistumisen myötä yksilön on uudelleenkoulutettava itsensä uuteen ammattiin. Ihmisiä ohjaavista sisäisistä voimista puhuttaessa puhutaan motiiveista. Motivaatio pitää meidät liikkeellä ja näyttää, mihin suuntaudumme ja miten lujasti tavoittelemme asiaa. Omien motivaatiotekijöiden tunteminen ja löytäminen näyttää suuntaa itselle sopivan ja kiinnostavan ammatin löytymiseen. Motivaation säilyttäminen läpi koko ammatinopiskelun ajan erilaisissa oppimisympäristöissä on hyvin haastavaa sekä opettajalle että opiskelijalle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää aikuisopiskelijan opiskelumotivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyön teoriaosuus tarkastelee motivaation merkitystä aikuisopiskelussa, aikuisen oppimista, elinikäisen oppimisen merkitystä sekä vuorovaikutuksen merkitystä ammatin oppimisen tukena. Kyselyn avulla kartoitin aikuisopiskelijoiden ajatuksia, mielipiteitä ja näkemyksiä opiskelumotivaatioon vaikuttavista keskeisistä tekijöistä. Kohderyhmänä tutkimukselle oli koulutusorganisaatio Sataedun työvoimapolitiittisen aikuisopiskelijoiden 3 ryhmää.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että aikuisopiskelija omaa vahvan opiskelumotivaation uuden ammatin oppimiseen. Hyvän opiskelumotivaation säilymisen edellytyksiä ovat opettajien ammatillinen osaaminen sekä hyvät sosiaaliset vuorovaikutustaidot niin opetushenkilöstön kuin opiskelijoiden kesken

ASIASANAT:

Aikuiskoulutus, motivaatio, oppiminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree programme in Hospitality Management | Adult Education

2014 | 57

Instructor Eija Koivisto

Anne Puutio

THE SIGNIFIANCE OF INTERNAL DRIVE AND MOTIVATION FOR ADULT STUDENTS

The current work environment with its tendency for abrupt fundamental changes and increasingly complex assignments has made vocational reskilling a necessary career step for many laborers. There are other forces which drive and motivate the behavior of laborers beyond the factors relating to the work environments which are often referred to as personal motives. These motives are what drive us towards what we aspire for, and determine how strongly we endeavor to fulfill our aspirations. Understanding our inner motives and motivations is essential in choosing the correct career path – in particular at times when reskilling is necessitated by factors beyond the laborers control. Maintaining an optimal level of motivation throughout the reskilling process is not effortless neither for the adult student not for the teachers. The purpose of this thesis is to shed light on the most significant factors affecting the motivation levels of adult students.

The theory portion of this thesis examines the role of motivation for adult students, the importance of life-long learning and the importance of meaningful interaction as a supporting framework for adults learning a new trade. The thesis also demonstrates the results of an empirical study based on adult student interviews through which the views of individual students concerning the most important factors determining their motivational levels were sought out. The target group for these interviews was selected from the Sataedu adult student groups.

The results of the interviews show that on average, adult students possess a relatively high level of motivation for learning a new trade. Other results show that the skill and expertise of the teachers and the interpersonal interaction skills between teachers and the student groups are essential for upholding high levels of motivation.

KEYWORDS:

Adult education, motivation, life-long learning

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn taustaa	6
1.2 Työn tavoitteet	7
1.3 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät	9
1.4 Organisaation kuvaus	10
2 AIKUISUUS JA OPISKELU	12
2.1 Mitä on oppiminen	12
2.1.1 Behavioristinen suuntaus	13
2.1.2 Konstruktivismi	14
2.1.3 Oppimisen mielekkyys	15
2.1.4 Vuorovaikutus oppimisen tukena	16
2.2 Elinikäinen oppiminen	18
2.3 Itseohjautuva aikuisopiskelija	19
2.4 Hiljainen tieto	21
2.5 Palautteen merkitys aikuisopiskelussa	23
3 MOTIVAATION MERKITYS AIKUISOPISKELUSSA	24
3.1 Motivaation määritelmiä ja teorioita	24
3.1.1 Suoritusmotivaatioteoria	25
3.1.2 Atribuutioteoria	26
3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	26
3.3 Asenteet ja tarpeet	28
3.4 Opiskelumotivaatio	31
4 SELVITYS MOTIVAATION MERKITYKSESTÄ AIKUISOPISKELUSSA	32
4.1 Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	32
4.2 Tulevaisuuden työpaikat	33
4.3 Kyselyn toteuttaminen	35
4.4 Kyselyn tulokset ja pohdintaa	35
4.4.1 Opiskelun aloitus	37
4.4.2 Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet	38
4.4.3 Ryhmän vaikutus opiskeluun	40
4.4.4 Opettajan rooli motivaatiossa	41

4.4.5 Opettajan rooli ja oppiminen motivaatiotekijänä	43
4.4.6 Oppiminen ja palaute	44
4.4.7 Oppimisympäristöt	45
4.5 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	47
4.5.1 Aikuisopiskelijan opiskelumotivaatio	48
4.5.2 Opettajan rooli opiskelumotivaatiossa	49
4.5.3 Opiskeluympäristöt	50
4.6 Työn luotettavuus ja pätevyys	52
5 YHTEENVETO	53
LÄHTEET	55

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.

KUVIOT

Kuvio 1. Hyvä vuorovaikutus mukaellen Kauppila (2005,72).	16
Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Airo ym. 2008,60).	29
Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia nykyaikana. (Airo ym. 2008, 61)	30
Kuvio 4. Motivaation heikentymisen syyt (Aalto-yliopisto 2014).	31
Kuvio 5. Opiskelun aloittamisen syyt.	38
Kuvio 6. Eri oppimistyyliä.	43

TAULUKOT

Taulukko 1. Opiskelijoiden ikäjakautuma.	35
Taulukko 2. Opiskelijoiden aiempi pohjakoulutus.	37

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Työelämä on isojen muutosten alla ja työelämän nopeat ja yllättävät muutokset vaikuttavat myös yksilöihin sekä koulutusorganisaatioihin. Tiedon räjähdysmäinen kasvu ja sen nopea liikkuvuus vaikuttavat myös sekä yksilötasolla että koulutusorganisaatioissa. Koulutukselle on erityisen haastavaa tiedon nopea vanheneminen ja uuden tiedon määrällinen kasvu. Emme osaa edes vielä tarkasti kuvailla saatikka kuvitella, millaisia taitoja opiskelijat ja työntekijät tulevat tulevaisuudessa tarvitsemaan. Työelämä edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa joustavuutta ja aktiivisuutta pitämään yllä omaa osaamistaan elinikäisen oppimisen hengessä. (Työ - ja elinkeinoministeriö 2014)

Työelämässä vaaditaan uusia taitoja, ja ihmisiä pitäisi saada jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittämään yksilöä itseään sekä organisaatiota. (Juuti 2005, 123.) Ruohotie on laajassa tuotannossaan sekä elämän työssään useasti korostanut laajojen metataitojen merkityksestä ja ihmisten kasvuedellytysten luomisesta organisaatioissa. Muuttuvassa työelämässä tarvitaan ihmisiä, joilla on kykyä, halua ja tahtoa oppia jatkuvasti. Jatkuvan oppimisen edellytykset luodaan kehittämällä motivaatiota määrääviä uskomuksia ja tahdosta riippuvia itsesäätelytaitoja. Yksittäisten taitojen kouluttamisen sijasta on keskityttävä merkittäviin ja kauaskantoisiin metataitoihin, ne antavat pohjan jatkuvalle kehitykselle ja siten yksittäisten taitojen ja tietojen oppimiselle. Oppiminen tarvitsee yhteisöjä, jotka tukevat ja innostavat oppimiseen. Muutosten keskellä tarvitaan yhteisöjä, tiimejä ja ryhmiä. Näillä on keskeinen rooli kehittyvissä ja tietoa luovissa organisaatioissa. (Saari & Varis 2007, 65.)

Maailmantalouden epävarmuus edelleen jatkuu ja työllisyystilanne on heikentynyt koko maassa ja Satakunnassa. Koko maan työttömyys on kasvanut selvästi voimakkaammin kuin Satakunnassa. TEM:n julkaiseman alueelliset kehitysnäkymät 1/2014 raportin mukaan Satakunnan alueella työttömyys tilanne verrattuna kevääseen 2013 on heikompi ja työttömyyden odotukset syksylle 2014 ovat

heikommat. Sen sijaan keväälle 2015 työttömyyden ennustetaan heikkenevän Satakunnan alueella ja lähes koko Suomessa. Satakunnan talouskehitys on vierinyt lievää alamäkeä viime vuoden ajan. Satakunnassa oli huhtikuun lopussa työttömiä työnhakijoita lähes 12367. Avoimet työpaikat ovat vähentyneet lähes kaikilla aloilla. Työ- ja elinkeinoministeriön tuoreimman ammattibarometrin mukaan työvoimapula jatkuu erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammateissa. Alueelliset tulevaisuudennäkymät ovat aiempaa heikommat. Työttömyyden määrän kasvu on jatkunut ja lähimmän puolen vuoden.

Työvoimakoulutusta on toteutettu Suomessa 1920-luvulta lähtien. Sotavuosien jälkeen yhteiskunnan jälleenrakentaminen kävi kiivaana. Oli puutetta lähes kaikesta. Koulutuksella on varmistettu kautta aikain Suomen kasvun mahdollisuuksia hyvinvointivaltioksi. Työvoimapolitiittisen koulutuksen määrä myötäilee talouden kasvua tai hiipumista. Koulutuksen avulla tuotetaan osaamista aina siihen elinkeinoelämän suuntaan, jonka ennakoidaan kasvavan lähitulevaisuudessa.

Ammatillinen työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille. Työvoimakoulutuksen tavoitteena suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osa.

1.2 Työn tavoitteet

Miksi ihmiset toimivat ja tekevät kuten tekevät? Mitkä voimat ohjaavat ihmistä? Miten joku jo nuorena tietää minkä ammatin valitsevat, ja toiset eivät löydä omaa ammattiaan millään? Opinnäytetyössäni pyrin vastaamaan kysymykseen ”mitkä asiat motivoivat aikuisopiskelijaa opiskelemaan ja suorittamaan ammattitutkinnon”? Tutkimuskohteena ovat työvoimapolitiittisissa ryhmissä opiskelevat aikuis-opiskelijat Sataedun Kankaanpään toimipaikassa talvella 2014.

Työvoimapolitiittisia opiskelijaryhmiä pidetään haastavina opiskelijaryhminä. Ryhmä muodostuu hyvin eri-ikäisistä ihmisistä erilaisine menneisyyksineen. Ryhmällä on koulutuksen aikana monia erilaisia vaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa ryhmän jäsenet tutkivat tilannetta ja ovat hyvin varovaisia ja tarkkailevat toisiaan. Ryhmytyminen on tärkeä vaihe ryhmän elinkaareissa, sillä se luo

mahdollisuuden ryhmähengen syntymiseen. Toisessa vaiheessa jäsenten erilaisuus ja erilaiset näkemykset voivat tuottaa ongelmia. Tätä vaihetta kutsutaan kuohuntavaiheeksi. Hyvän alun jälkeen jäsenet voivat klikkiytyä pienemmiksi ryhmiksi. Jos ryhmän jäsenten on vaikeaa ilmentää tunteitaan, klikkiytyminen on sitä vahvempaa. Kolmannessa vaiheessa ryhmä vakiintuu ja sisäinen yhteenkuuluvuus kehittyy. Tätä vaihetta kutsutaan yhteistoiminnan syntymisen vaiheeksi. Neljäs vaihe on kypsän toiminnan vaihe. Ryhmä toimii ryhmänä ja jäsenten sitoutuminen tavoitteisiin on sisäistyneempää. Esiintyvät ristiriidat saadaan ratkottua, myönteiset saavutukset lisäävät tyytyväisyyttä ja motivoituneisuutta ryhmän tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Ryhmän hajoaminen eli koulutuksen päättyminen on viides vaihe. Ryhmän jäsenet tuntevat haikeuden tunnetta toiminnan päättymisen vuoksi, mutta itsehallinnan tunne lisääntyy ryhmän tuen loppuessa. (Kauppila 2005, 97 – 99.)

Osalla opiskelijoista voi olla hyvinkin pitkä aika ja ikävät muistot viimeisestä opiskelujaksostaan ja koulutukseen osallistutaan vahvalla ennakoasenteella. Lisäksi opiskelijan elämänvaiheeseen saattaa liittyä pitkä työttömyys tai hän on tehnyt vain satunnaisia pätkätöitä. Monelle opiskelijalle on hyvin vaikeaa normaalin päivärytmin noudattaminen, koska työttömänä aikataulut eivät rajoita elämää. Työvoimapolitiittisen opiskelijan opiskelumotiivi voi olla halu välttää sanktiota osallistumalla vastentahtoisesti koulutukseen. Toisaalta motiivina voi olla tarve saada ammattitaito ja palata takaisin työmarkkinoille. Varsinkin negatiivinen motiivi näkyy turhautumisena ja huonona opiskelumենestyksenä tai opiskelujen keskeyttämisenä.

Työvoimapolitiittisissa ryhmissä ollaan hyvin intensiivisesti yhdessä useita opiskeluviikkoja yhteen menoon. Ryhmän hyvä johtaminen ja ihmistuntemus ovat hyvin tärkeä taito kouluttajalla. Kouluttaja voi sytyttää tai sammuttaa opiskelijan motivaation opettamaansa aiheeseen huonolla johtamisella. Pelkästään ammatillinen osaaminen ei riitä kouluttajalle ollakseen motivoijana ryhmälle.

Kouluttajan persoonallisuus ja ammattitaito sekä asiantuntijuus vaikuttavat opiskelumotivaatioon. Kouluttajan olisi hyvä saada palautetta siitä, mitä osa-alueita hänen tulisi kehittää erilaisten opiskelijoiden opettamisessa. Aikuisella

opiskelijalla on monta roolia, jolloin opiskeluun käytettävä aika voi olla vähäinen. Opiskeluun liittyvän tuen ja kannustuksen saaminen perheeltä on monelle hyvin tärkeää. Selkeiden tavoitteiden asettaminen ja niissä pysyminen voi olla hyvin vaativaa. Tavoitteet voivat olla liian korkealle asetettuja, jolloin tavoitteisiin pyrkiminen luo ahdistusta. Liian alhaiset tavoitteet helposti luovat lopulta turhautumista opiskeluun. Työvoimapolitiittinen koulutus toteutetaan yleensä rintamakoulutuksella. Opetus toteutetaan siten, että kaikki opiskelijat lähtevät samalta viivalta huolimatta aikaisemmasta osaamisesta ja työkokemuksesta. Koulutus toteutuu samansisältöisenä siitä huolimatta, vaikka jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtaissuunnitelma opintojen suorittamiseksi.

1.3 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoite on tutkimuskohteen ymmärtäminen. Kvalitatiivinen tutkimus tutkii asiaa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2009,162,181.) Kvalitatiivisen aineiston keruussa käytetään saturaatioon viittaavaa käsitettä, jolloin tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen, kuinka monta tapausta aikoo tutkia. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy piirre, että kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on se, että tutkija ymmärtää mitä tutkii.-Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä tilastollisia säännönmukaisuuksia eikä keskimääräisiä yhteyksiä näille, tutkimusaineiston koko ei määräydy siihen perustuen. Tutkimusaineistosta ei tehdä päätelmiä yleistävyyttä ajatellen. (Hirsijärvi ym. 2009, 181 - 182.)

Opiskelumotivaatioon vaikuttavat tekijät ovat todellisuutta kuvaavia luonnollisia ja todellisia asioita. Laadullinen tutkimus tähtää juuri tähän pyrkimällä kuvaamaan todellista elämää hahmottamalla tutkimuskohde kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen perimmäinen pyrkimys on löytää tai paljastaa uusia näkökulmia ja tosiasioita. Kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa, samalla kertaa voidaan kysyä monia asioita ja kyselytutkimus tavoittaa useita henkilöitä. (Hirsijärvi ym. 2009, 161; 193 – 195.)

Kyselytutkimuksen etuina pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmä on tehokas, koska se voidaan lähettää kymmenille henkilöille. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, sillä aineistoa saatetaan pitää pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Avoimet kysymykset antavat vastaajan kertoa mitä hänellä on todella mielessään. (Hirsijärvi ym. 2009, 195; 201.)

Tutkimuksen ydinasiaksi muodostuu kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johdopäätösten tekeminen. Analyysitavaksi valitaan sellainen analyysitapa, joka tuo vastauksen tutkimustehtävään tai ongelmaan. Ymmärtämiseen pyrkivässä analyysitavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsijärvi 2009, 224.) Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Kysely lähetettiin sähköisenä avoimena kyselyinä Sataedun kolmelle työvoimapolitiiselle aikuisopiskelijaryhmälle, yhteensä 37 opiskelijalle talvella 2014.

1.4 Organisaation kuvaus

Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu on perustettu 1.1.2010. Sen muodostavat 17 jäsenkuntaa. Henkilökuntaa Sataedussa on noin 430 ja opiskelijoita lähes 3000. Sataedu toimipaikkoja on Harjavallassa, Huittisissa, Kankaanpäässä, Kokemäellä, Nakkilassa ja Ulvilassa. Sataedu järjestää toisen asteen ammatillista perustutkinto-, lisä – ja täydennyskoulutusta. Sataedu on erikoistunut maahanmuuttajien kotouttamiskoulutuksiin ja työperäisen maahanmuuton edellyttämiin koulutuksiin.

Sataedun voimassa olevan strategian kärjet koostuvat seuraavista ajatuksista; opiskelija on keskiössä, vaikuttavuutta aluekehityksen ja Sataedu toimii. Sataedun toimintatapojen ja arvojen mukaisesti Sataedu on luova oppimis- ja kehittämisverkosto, jossa työskennellään asiakaslähtöisesti kehittämällä joustavia ja yksilöllisiä koulutus- ja kehittämisspalveluja. Sataedussa koulutetaan eri-ikäisiä ja erilaisia oppijoita sekä toimitaan työelämän yhteistyökumppaneina. Positiivinen innostus osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä on tärkeää. Opiskeli-

joiden ja henkilökunnan hyvinvoinnin ja turvallisuuden takaaminen on myös keskeinen arvo. Sataedun toiminta perustuu vastuiden tarkoituksenmukaiseen asemointiin ja selkeyteen sekä säädösten noudattamiseen että jämäptiiteen. Laadunhallinnan välineenä on ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 ja Sataedun tärkein strategisen johtamisen työväline on OHSAS 18001:2007 standardien mukainen toimintajärjestelmä. (Ruori 2014).

2 AIKUISUUS JA OPISKELU

2.1 Mitä on oppiminen

Oppimisella tarkoitetaan käyttäytymisen pysyvää muutosta oppimispsykologian näkökulmasta katsoen. Oppija itse rankentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa sille merkityksen omasta tieto- ja kokemustaustastaan nähden. Tieto ei opittaessa sellaisenaan siirry henkilöstä toiseen. Oppiminen on sosiaalisesti hajaantunutta. Siihen sisältyy prosesseja, jotka tapahtuvat sekä yksilöiden välillä että yksilöiden ja heidän ympäristönsä välillä. (Collin & Paloniemi 2007, 58 - 60.)

Oppimisella tarkoitetaan uusien tietojen ja taitojen omaksumista, osaamista ja asiantuntijuuden kehittymistä. Tynjälän mukaan(1999) oppija itse rakentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa sille merkityksen omasta tieto- ja kokemustaustastaan nähden. Aikuisten oppimista on yleensä kuvattu tarkastelemalla niitä muutoksia, joita aikuisuus ikä- ja kehitysvaiheena merkitsee oppimisessa. Oppiminen on minuuden ja identiteetinkehityksen ja muutoksen keskeisin prosessi. Se, mitä yksilö kokee olevansa, haluaa tai ei halua olla, ohjaa hänen oppimisensa ja opiskelunsa suuntautumista. Oppimisen ja opiskelun juuret eivät ole nykyhetkessä, vaan yksilön menneisyydessä (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 55.)

Aikuisen oppiminen voi olla formaalia virallisessa koulutusjärjestelmässä tapahtuvaa oppimista. Nonformaalia oppimista tapahtuu työssä ja vapaan sivistystyön piirissä. Informaalisella oppimisella tarkoitetaan arkipäivän ympäristössä tapahtuvaa uusien tietojen ja taitojen itsenäisellä oppimisella. Oppiminen voi olla myös tahatonta arkipäivän oppimista, sopeutumista uusiin tilanteisiin (Collin & Paloniemi 2007, 57 - 65.) Aikuisilla on vakiintunut tapa tehdä havaintoja, ajatella, muistaa ja ratkaista ongelmia verrattuna nuoriin henkilöihin. Jack Mezirow (1990) kutsuu elämän aikana vakiintunutta tapaa tulkita todellisuutta merkitysprespektiiviksi. Se on välttämätön tulkintojen ja uuden oppimisen viitekehysnä. Syvällinen oppiminen edellyttää muutosta merkitysperspektiivissä. Mezirow (1990) kutsuu sitä transformatiiviseksi oppimiseksi. (Collin & Paloniemi 2007, 73.) Peter Jarvis (1987) kuvaa oppimisen alkavan aikuisen elämäntilanteesta tai

aikuisen kokemuksesta. Oppimisprosessin alussa ovat kokemukset, ja ne vaativat vastaukset. Kaikki kokemus tapahtuu sosiaalisessa tilanteessa. Ihmiset siirtyvät koko elämänsä ajan sosiaalisesta tilanteesta toiseen, toisinaan selvästi tietoisina, mutta toisissa tilanteissa pitäen sitä itsestään selvänä. Jarvisin mielestä kokemuksesta oppiminen ja reflektiivinen toiminta vaativat oppijalta sitoutumista. (Ruohotie 1999, 133) Aikuisille on tyypillistä parempi kyky käyttää kokemusta ja kontekstuaalista tietoa apuna ongelmien ratkaisussa kuin nuorilla. Aikuisen oppimisen kykyjä kuvataan kiteytyneeksi ja käytännölliseksi älykkyydeksi. (Collin & Paloniemi 2007, 67.)

2.1.1 Behavioristinen suuntaus

Behaviorismin uranuurtajaksi tuli John B. Watson (1878 - 1958). Behavioristit lähtivät siitä ajatuksesta, että psykologisen ihmistutkimuksen tulisi perustua tieteellisesti kestäviin tutkimuksiin. Niissä todelliseksi havainnoiksi lasketaan luonnontieteiden tapaan mitattavat asiat. Ilmiöiden tuli siis olla yksiselitteisesti havaittavissa, mitattavissa sekä dokumentoitavissa että tilastoitavissa. Tutkimuksen kohteeksi tuli käyttäytyminen eli reaktio johonkin ulkoiseen havaittavaan tapahtumaan eli ärsykkeeseen. Watson oli vankkumaton ehdollistumiskokeiden kannattaja. Behavioristinen suuntaus tarkasteli oppimista puhtaasti ulkoisen käyttäytymisen perusteella. (Kauppila 2007, 17.)

Behavioristisesti määriteltynä oppiminen on ympäristön aiheuttamaan havaittavaa muutosta käyttäytymisessä. Oppimista arvioidaan ulkoisen käyttäytymisen perusteella mittaamalla yksilön reaktioita ärsykeympäristössä. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa behaviorismin vaikutukset näkyvät käyttäytymistavoitteiden määrittelynä, erilaisina taitojen kehittämisen toteutusmalleina ja kompetenssi-keskeisen koulutuksen vaatimuksina. (Ruohotie 2005,123). Behavioristiset teorit selittävät ihmisen fysiologista sopeutumista ympäristöönsä ja tahatonta oppimista. Behavioristinen oppimiskäsitys perustuu vahvasti empiristiseen ja luonnontieteelliseen ajatteluun siten, että oppiminen katsotaan olevan perusmuodoltaan samankaltaista eläimillä ja ihmisillä. Behavioristisen oppimiskäsityksen

olennaisin ajatus on se, että oppimisen tutkimuksessa keskitytään objektiivisesti havaittavaan ulkoiseen käyttäytymiseen. Tieteellisen mitattavuuden perusteella behavioristisia näkemyksiä on edelleen pidetty käyttökelpoisina tieteellisissä yhteyksissä kuten tutkimuksen ja terapian sovelluksissa. Opettajan kannalta behavioristinen oppimisen näkemys on helppo ja selkeä soveltaa oppimistilanteisiin. (Kauppila 2007, 17 - 18.) Behavioristiset oppimisteoriat selittävät ihmisen fysiologista sopeutumista ympäristöön. Oppiminen on behavioristisesti määriteltynä ympäristön aiheuttamaa havaittavaa käyttäytymisen muutosta. (Collin & Paloniemi 2007,61.) Behavioristit olivat kiinnostuneita vain sellaisista ilmiöistä ja käyttäytymisistä, jota oli mahdollista havainnoida. Käyttäytyminen nähtiin ulkoisten ärsykkeiden ja käyttäytymisreaktioiden väliseksi assosiaatioiksi. Behavioristit uskoivat, että ihmisen käyttäytymistä pystyy ohjaamaan ulkoapäin erilaisten ärsykkeiden avulla. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002,20.)

2.1.2 Konstruktivismi

Konstruktiiivinen oppiminen on prosessi, jonka avulla yksilö valikoi, tulkitsee ja työstää informaatiota, jota hän ottaa vastaan aistiensa avulla ja omien odotustensa, aikaisempien tietojensa sekä omien tavoitteidensa pohjalta. Konstruktiiivisen oppimisen peruskäsite on ymmärtäminen, joka liittyy saadun tai hankitun informaation vastaanottamiseen oppimistilanteessa. Tieto on opiskelijan oman tiedon rakentamista, konstruoimista, uuden liittämistä aikaisemmin opittuun tietoon tai näkemykseen. Opiskelijan oppimisessa korostuu tiedon ymmärtäminen, tiedon arviointi ja kriittisyys. Tiedon valinta ja tiedon monipuolinen jäsentäminen on oppimisessa merkityksellistä. Arviointi pohjautuu opiskelijan tiedon hallintaan ja hänen edistymiseensä kohti sovittua tavoitetta ja se on osa oppimisprosessia. (Kauppila 2007, 40 - 45)

Konstruktivistisen näkökulman mukaan oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Hänen toimintaansa vaikuttavat näkemyksensä omasta roolistaan oppimisprosessissa. Pitääkö oppija itseään vastuussa olevana omasta oppimistoiminnastaan vai odottaako hän jonkun muun ohjaavan häntä. Tapa hahmottaa

oma roolinsa riippuu hyvin paljon oppijan itsetunnosta. Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa taitojen ja tietojen siirtymisen merkitystä. (Ruohotie, 1998, 9-10.) Oppimisella tarkoitetaan käyttäytymisen pysyvää muutosta oppimispsykologian näkökulmasta katsoen. Oppija itse rankentaa ja tulkitsee tietoa sekä antaa seille merkityksen omasta tieto- ja kokemustaustastaan nähden. Tieto ei opittaessa sellaisenaan siirry henkilöstä toiseen. Oppiminen on sosiaalisesti hajaantunutta. Siihen sisältyy prosesseja, jotka tapahtuvat yksilöiden välillä sekä yksilöiden ja heidän ympäristönsä välillä. (Collin & Paloniemi 2007 58 - 60.)

2.1.3 Oppimisen mielekkyys

Kognitiivisen oppimisteorian mukaan uusi asia havaitaan ja opitaan aina suhteessa aiempaan tietoon. Aikuisten oppimisessa ja sen ohjaamisessa on korostettu aiemman tiedon merkitystä uuden asian ymmärtämisessä. Oppimisprosessin mielekkyyden aste vaikuttaa miten asia ymmärretään jää mieleen. Oppiminen on sitä mielekkäämpää, mitä paremmin asia nivoutuu aiempaan tietorakenteeseen. Asia unohtuu helposti, jos tällaista kytkentää ei tapahdu. Aikuisten oppijoiden on sitä helpompaa omaksua ja palauttaa tietoa mieleensä, mitä merkityksellisemmäksi sen kokevat itselleen. Kognitiivisen oppimisteoria tarjoaa näkökulman aikuisen ajatteluun, asiantuntijuuden kehittymistä, päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua. (Collin & Paloniemi 2007,65; 68 - 69.)

Vygotskin mukaan ammatillisen oppimisen painopiste on keskeisten taitojen ja tietojen omaksumisessa. Persoonallisuuden muutos on ammatillisen kehityksen edellytys (Eteläpelto & Onnismaa 2006,90). Bratus määrittelee mielekkyyden seuraavasti: henkilökohtaisesti muodostettu ja henkilökohtaiseksi koettu suhde henkilöiden, esineiden ja ilmiöiden välillä henkilöä ympäröivässä tilassa nykyisyydessä, menneisyydessä ja tulevaisuudessa. Bratuksen mukaan mielekkyyteen perustuva toiminnan säätely tapahtuu periaatteiden tasolla. Toimintajärjestelmiä ja toimintaa arvioidaan periaatteisiin sidottujen moraalisten arvojen kriteereillä eikä pelkästään tulosten perusteella. Tavoitteiden moraalinen arvo on tärkeä, ei niinkään niiden saavuttaminen (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 96 – 98)

2.1.4 Vuorovaikutus oppimisen tukena

Sosiaaliseen tilanteeseen kuuluu muiden mukana olevien pyrkimysten ja aikomusten arviointi sekä heidän esittämiensä roolien havaitseminen. Aikaisemmin sisäistyneet vuorovaikutusmallit vaikuttavat siihen, miten sosiaalista tilannetta tulkitaan. Aikuisilla on elämäkokemuksen myötä kehittynyt sosiaalisen vuorovaikutuksen mallit, jotka ohjaavat arkielämän sosiaalisia tilanteita auttamalla löytämään soveltuvat toimintatavat ja -strategiat. Vuorovaikutustilanteessa on aina mukana tulkintaa ja strategian valintaa, jotka ohjaavat tavoitteisiin ja toimintaan. (Kauppila 2005, 40 – 42.) Laatu ja määrä vaikuttavat ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen tehokkuuteen. Tunnustuksen antamiset, hyväksyvät ilmaisut ja ymmärtämisen osoitukset kehittävät ja tehostavat vuorovaikutusta. (Kauppila 2005, 81.)



Kuvio 1. Hyvä vuorovaikutus mukaellen Kauppila (2005,72).

Homans (1950) määritteli ryhmän seuraavasti: "Ryhmä on joukko ihmisiä, jotka kommunikoivat toistuvasti toistensa kanssa. Ryhmään muodostuu niin vähäisestä määrästä ihmisiä, että jokainen voi heistä kommunikoida ryhmään kuuluvan

kanssa, ei toissijaisesti vaan interpersoonallisessa (face to face) kontaktissa”. (Kauppila 2005, 85).

Opettajan rooli on ratkaisevassa asemassa, kun muodostetaan pienryhmiä, suunnitellaan vuorovaikutuksen sisältöjä sekä kun vuorovaikutuksen avulla pyritään suunniteltuihin tavoitteisiin. Opettajan rooli on johtaa tai vaikuttaa luokan ryhmävuorovaikutukseen opetuksellisten tavoitteiden mukaisesti. Osa ryhmävuorovaikutuksesta luokkatilanteissa on opettajan tietoisesti johtamaa oppimisprosessia. Fasilitaattorin rooli on opettajan keskeinen rooli sosiokonstruktiivisen oppimiskäsityksen mukaan. Tämä tarkoittaa aktiivisten työmuotojen käyttämistä, pienryhmäkeskusteluja, työtehtävien tekemistä yhteisesti, koko luokan keskustelua, interaktiivisia työvaiheita sekä tiimi ja parityöskentelyä. (Kauppila 2005, 90 - 91.)

Vuorovaikutus luokassa riippuu opettajasta, osallistujista ja tehtävistä. Ryhmissä sosiaalinen vuorovaikutus kehittyy ryhmän jäsenten välille ja se voi olla hyvin palkitsevaa. Oppimistulokset palkitsevat, kognitiivisen oppimisen lisäksi ryhmissä tulokset voivat olla taidollisia, sosiaalisia ja affektiivisiä. Kognitiivinen tai elämyksellinen oppiminen tapahtuu ryhmän luoman viestinnän ja vuorovaikutuksen avulla. Opiskelijat määrittelevät tehtäviä, luovat kysymyksiä, tulkitsevat viestejä, ratkovat ongelmia ja tekevät sovelluksia. Rakentava aktiivinen vuorovaikutus edistää oppimistulosten saavuttamista sekä vähentää jännitteitä, joita kehittyy ryhmissä. Opettajalle on tärkeää ymmärtää luokassa tapahtuvaa ryhmävuorovaikutusta sekä ryhmädynamiikkaa käyttäessään ryhmiä oppimistulosten parantamien apuna. (Kauppila 2005,91.)

Ammatin oppiminen sekä ammatillinen kasvu perustuvat yksilön ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutukseen. Suurimman osan osaamisvarannostaan ihmiset oppivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, tarkkailemalla toimintaansa, analysoimalla virheitään, osallistumalla yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja laadunkehittämiseen sekä ohjaamalla että kouluttamalla toisia. (Ruohotie 1998, 7.) Uuden toiminnan muodon synnyttämisessä kyseessä on oppimisen laadullinen muutos, jota Engeström kutsui ekspansiiviseksi, uutta tuottavaksi oppimiseksi. Ammatinhallinnan kehityksen edellytyksenä on aloittaa muutos

omasta itsestään. Työmotivaation perustana on mielekkyyden kokemus ja mielekkyys muodostaa tietoisuuden ydinsisällön. Ammatinhallinnan kehittämiseksi tarvitaan kolme kiinteästi toisiinsa kytkeytyvää muutostekijää: mielekkyydenekspansio, toiminnan kohteen ekspansio ja osapuolten välinen avoin dialogi. (Eteläpelto & Onnismaa 2006, 82 - 84.)

2.2 Elinikäinen oppiminen

OECD on ottanut kantaa siihen, miten inhimillisen ja sosiaalisen pääoman kasvu vaikuttaa kansantalouksienkin kasvuun. Inhimillisen pääoman katsotaan muodostuvan yksittäisten ihmistentiedoista, taidoista, kompetensseista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Suomessa asetettiin vuonna 1996 komitea laatimaan maallemme elinikäisen oppimisen strategia. Elinikäinen oppiminen periaatteena ja järjestelmä koetaan kansallisesti tärkeänä ja koko yhteiskuntaa monipuolisesti hyödyttävänä asiana. Elinikäinen oppiminen muodostuu yksilön käyttäytymisestä, kyvystä oppia uutta sekä fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. Elinikäinen oppiminen kattaa ihmisen elinkaaren varhaislapsuudesta vanhuuteen. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 170 - 171.) Elinikäistä oppimista pidetään yhtenä kansakuntien tärkeimpänä hyvinvoinnin ja kilpailukykyä edellyttävänä niin Euroopassa kuin Suomessakin. Elinikäinen oppiminen on yksilön kehittymistä sekä arjen että työn erilaisissa tilanteissa ja koulutukseen osallistumista. Arjen sosiaaliset ympäristöt, perheet ja työpaikat ovat tärkeimpiä elinikäisen oppimisen esteitä ja mahdollistajia. Mahdollisuus hyödyntää oppimisaan uusia taitoja elämässään ja oppimisen ilo ovat paras motivaatio elinikäiseen oppimiseen. Työ- ja elinkeinoelämän rakennemuutokset luovat aikuiskoulutukselle yhä kasvavan merkityksen. Tiivis yhteistyö työelämän kanssa on lähtökohdina ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. (OKM 2012)

Jukka Tuomiston mukaan elinikäistä oppimista on tapahtunut niin kauan kuin ihmisiä on ollut olemassa. Kaikki elollisen luonnon kehittyminen on tietynlaista oppimista, jotta kasvi tai eläin voi turvata oman eloonjäämisensä, sen on jatkuvasti reflektoitava ympäristön olosuhteita. Ihmiskunnan historiassa elinikäinen

oppiminen näkyy jo hyvin varhain. Antiikin Kreikassa pyrittiin kehittämään demokraattista yhteiskuntaa. Sitä ei voinut ajatella ilman autonomisia, omilla aivoillaan ajattelevia ja jatkuvasti kehittyviä ihmisiä. Elinikäisen oppimisen keskeisinä perusteluina olivat pitkään kansalaisnäkökulma ja yksilön persoonallisuuden kehittämisen tarve. (Tuomisto 2003, 49 - 50.)

Elinikäistä oppimista voidaan tarkastella maailmanlaajuisesti, talousalueittain, maanosittain, kansallisesti, alueellisesti ja kaupunkikohtaisesti. Kansallisella tasolla monissa maissa on kehitelty elinikäisen oppimisen strategioita ja luoto lainsäädännöllistä pohjaa. Elinikäisen oppimisen strategiat ja oppivat organisaatiot ovat aina väistämättä organisaatiokeskeisiä; ne lähtevät enemmän organisaation kuin yksittäisten ihmisten ja työntekijöiden uralla etenemis-, kehitymis-, ja – oppimistarpeista. Ihmisten suhdetta koulutukseen, opiskeluun ja oppimiseen koetellaan yhteiskunnan muutosten pyörteissä. Työurien katkonaisuus, työn ja työttömyysjaksojen vuorottelu, osa-aikatyö ovat yleistymässä. Elinikäisen oppimisen politiikan ja uuden työjärjestyksen myötä kouluttautuminen ja opiskelu ovat muuttumassa aina lujemmin ja yhä useamman ihmisen elämänsä kaaren osaa. (Sallila 2003,172.)

Yksilöllinen urakehitys ja työn jatkuvuus ovat toisarvoisessa asemassa nykyisissä yrityksissä. Yrityksille elinikäinen oppiminen on vain väline, jonka avulla voidaan työtä tehostaa ja tuottavuutta parantaa. (Tuomisto 2003,73.) Hirvi (2000) on todennut että elinikäinen oppiminen on ajattelu – tai suhtautumistapa, joka korostaa oppimista kaikkina ikäkausina ja oppimisympäristöinä nähdään sekä virallinen koulutusjärjestelmä että ihmisen muut elämyksympäristöt, erityisesti työ harrastukset ja kansalaistoiminta. (Pohjonen 2005, 18.)

2.3 Itseohjautuva aikuisopiskelija

Itseohjautuvuus on itsensä ymmärtämistä ja tuntemista, kulloiseenkin tehtävään suhteutettuna oman toiminnan tietoista suuntaamista ja arviointia. Tutkijoiden mukaan itseohjautuvuudessa on eri vaiheita alkaen tehtävän ennakoinnista jatkuen tilanteen hallintaan sekä lopuksi päättyen oman toiminnan arviointiin. Op-

pilaiden erilaisuus tulee esille jo tehtävän ennakointiin liittyen. Odotus menestyksestä ja itsevarmuuden kohottaminen, suoritusahdistuksen voittaminen, sekä tehtävän arvon ja merkityksen lisääminen oppijoille ovat ennen kaikkea merkityksellisiä tekijöitä. (Saari & Varis 2007, 68.)

Itseohjautuvan oppijan piirteitä ovat sisäinen motivaatio, suunnitelmallisuus, itseluottamus, oma-aloitteisuus, luovuus ja joustavuus. Itseohjautuvuus tarkoittaa myös kriittisen ja itsenäisen ajattelun taitoa, asioiden järkipäätä harkitsemista ja oman toiminnan seurausten ymmärtämistä. (Collin & Paloniemi 2007,71.)

Oppimisen yhteydessä aikuisten itseohjautuvuudesta on saatu ristiriitaisia tutkimustuloksia. Aikuinen ei ole itsestään selvästi itseohjautuva oppija. Koron (1993) mukaan aikuisopiskelijan itseohjautuvuusvalmiudet voivat olla heikot, mikäli aiemmissa opinnoissa saaduissa kokemuksissa ei ole tuettu ja edellytetty itseohjautuvuutta. Pasasen (2001) mukaan oletus aikuisopiskelijan itsestään selvästä itseohjautuvuudesta johti 1990-luvulla tilanteisiin, joissa aikuisten itseohjautuvuutta toteutettiin käytännössä yksinäisellä ja heikosti ohjatulla opiskelulla. Itseohjautuvuus toteutuu vain vahvasti ja taitavasti ohjatussa opiskelussa, jossa opiskelijan on mahdollista sitoutua opintoihin ja opiskeluyhteisöön. Itseohjautuvuuden toteutumisessa on tärkeää opiskelijoiden ja ohjaajan välinen vuorovaikutus. Itsenäisen ja kriittisen ajattelun taitojen kehittymistä edistää tasavertainen ja dialoginen vuorovaikutus (Collin & Paloniemi 2007, 72.)

Suoritustilanne saattaa olla erittäin ahdistava joillekin opiskelijoille. Strukturoidut, jäsennellyt tehtävät auttavat niitä opiskelijoita, joilla on taipumus ahdistuneisuuteen suoritustilanteissa. Heidän itseohjautuvuutensa on heikko ja ohjaajalta vaaditaan vahvaa tukea opiskelijalle tehtävän hallinnan tunteen saavuttamiseksi. Opiskelija voi kokea tulevaisuuden paljastetuksi uuden tehtävän edessä. Kannustavalla ilmapiirillä voidaan vaikuttaa sosiaalisten pelkojen vähentämiseksi. Opiskelijan oma käsitys itseohjautuvuutensa mahdollisuuksista liittyy vahvasti hänen käsityksiinsä itsestään ja asennoitumisestaan opiskeluun. Paul Pintrichin mukaan opiskelija voi seuraavien tavoitteiden kautta kehittää itseohjautuvuutta.

- Oppijan tulee olla tietoinen toiminnastaan, motivaatiostaan ja kognitiostaan.
- Oppijalla tulee olla positiivinen motivaatio.
- Opettajan tulee esitellä opiskelijoille itseohjautuvia malleja.
- Oppijan pitää saada harjoitella erilaisten oppimisstrategioiden käyttämistä.
- Opiskeluun liittyvien tehtävien pitää tukea itseohjautuvuuden laaja-alaista käyttöä.
- Opiskelijat, jotka pystyvät kontrolloimaan omaa oppimistaan käyttävät syväsuuntautuneita tiedon prosessointitapoja. Heidän pyrkimyksenä on muodostaa opiskeltavasta aineksestä tarkoituksen mukainen kokonaisuus. He etsivät eri osien välisiä yhteyksiä ja analysoivat sekä reflektivat ainesta.
- Opiskelijoilla jotka arvioivat omat itseohjautuvuusmahdollisuutensa heikoiksi, he keskittyvät pääsääntöisesti sisällön yksittäisiin osiin ja yrittävät opetella ne ulkoa. (Saari & Varis 2007,68)

2.4 Hiljainen tieto

Hiljainen tieto (Tacit knowledge) on tietoa, jota ei pystytä artikuloimaan tai kertomaan ja sitä on vaikea kuvata täsmällisesti (Virtainlahti 2009, 38). Monesti hiljainen tieto on tunnepitoista, ja siksi sitä on vaikea kuvailla tai dokumentoida. Tiedostettu tieto sen sijaan on helppo käsitellä verbaalisesti, koska se pohjautuu järkeen. Sekä tunteen että järkeen pohjautuvaa tietoa tarvitaan, ja ne muodostavatkin yhdessä vuorovaikutussuhteen, jossa syntyy uutta hiljaista tietoa sekä tiedostettua osaamista. (Kesti 2007, 51.)

Hiljainen tieto pohjautuu ihmisen arvoihin, uskomuksiin, käsityksiin, tunteisiin, ideaaleihin, tietotaitoon, kokemukseen ja intuitioon. Hiljainen tieto katoaa suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Monessa työyhteisössä etsitäänkin tällä hetkellä keinoja hiljaisen siirtämiseksi vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille, jotta voidaan välttyä osaamisongelmalta. Tiedonsiirto ei tapahdu automaattises-

ti, vaan organisaatioiden on usein etsittävä uusia toimintatapoja ja menetelmiä tiedon siirtämiseksi. Nykyään osaamisen johtamisessa yksi erittäin tärkeä osa on hiljaisen tiedon esiin nostaminen. (Ojala 2008, 26.)

Hiljaisen tiedon ymmärtämisen ja oppimisen keinoja ovat mm. jäljittely, tekemällä oppiminen sekä yhdessä vertailemalla oppiminen. Uuden organisatorisen tietämyksen luominen edellyttää äänettömän yksilöllisen tietämyksen muuntamista eksplisiittiseksi eli näkyväksi, yhteiseksi jaetuksi tiedoksi. Pukemalla hiljainen tieto sanoiksi, siitä tulee osa laajempaa jaettua tietämystä. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000,146.)

Ammattikulttuuri, ammatillinen tieto, taito ja sivistys opitaan soveltamalla ammatillista tietoa käytännössä (Vilkkä 2006,33.) Tietoa, joka on hankittu aistimalla, tekemällä tai harjaantumalla kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Hiljaista tietoa ovat esimerkiksi yhteisen tekemisen kautta siirtyvät suhtautumis- ja ajattelutavat, eleet ja ilmeet sekä ammatillinen tietotaito. (Vilkkä 2007, 32.)

Jotta hiljaista tietoa voidaan organisaatioissa hyödyntää, pitää ensimmäisenä tunnustaa tietämyksen merkitys ja tunnistaa tietämys. Vasta tämän jälkeen voidaan tietoa jakaa, kehittää ja hyödyntää. Tiedon arvostus ja kokemuksen kerääminen ilman muodollista koulutusta on hiljaisen tiedon tunnustamisen avainasiat. Arvostus lähtee yksilöstä ja hänen oman ammattitaitonsa arvostamisesta. Hyvin usein työntekijät eivät arvosta tarpeeksi omaa osaamistaan eivätkä ymmärrä, kuinka paljon he hallitsevat hiljaista tietoa. (Virtainlahti 2009, 81 - 82.)

Hiljaisen tiedon käsittely vaatii työyhteisöiltä myös kriittisyyttä, jotta osataan erottaa hyödyllinen ja ajantasainen tieto turhasta ja ehkä jo vanhanaikaisesta tiedosta. Huonot kokemusten kautta voidaan oppia se, että jatkossa näitä tapoja ei käytetä uudestaan. (Ojala 2008, 248.) Kuitenkin hiljaisen tiedon jakaminen on erittäin tärkeää, koska se varmistaa yrityksen toimintakyvyn ja lisää työntekijöiden moniosaamista. Moniosaajuus helpotta esimerkiksi työpaikan sijaisjärjestelyjä, kun useampi henkilö hallitsee työpaikan eri työtehtävät. hyödyt. (Virtainlahti 2009, 107 - 108.)

2.5 Palautteen merkitys aikuisopiskelussa

Palautteen merkitystä oppimisessa on selitetty operantin eli välineellisen ehdollistumisen teoriolla. Oppimisesta saatava myönteinen palaute vahvistaa opittua käyttäytymistä. Kielteinen palaute on ikään kuin rangaistus, joka heikentää sitä käyttäytymisen piirrettä, josta se seuraa. Aikuisten oppimisessa palautteen on todettu merkitsevän erityisen paljon, koska aikuisen opiskeluun liittyy harvoin samanlaista ulkopuolista pakkoa kuin lasten tai nuorten opiskelussa. Aikuisen opiskelu perustuu hänen omaan haluun ja motivaatioon opiskella. Tähän motivaatioon vaikuttaa oppimisesta saatava palaute. Palaute annetaan mahdollisimman pian ja siihen liittyy positiivinen kannustava osa. Palautteenantoa ei ole tarkoituksenmukaista ajatella yksisuuntaisena toimintana ohjaajalta opiskelijalle, vaan se on dialoginen tapahtuma. Oppimistavoitteet tulee olla tarkkaan määritettyjä, jotta palautteella avulla voidaan ohjata opiskelijaa kohti toivottavaa käyttäytymistä. (Collin & Paloniemi 2007, 62 – 63.)

Palaute tulisikin aina antaa mahdollisimman pian. Palautteessa on aina hyvä olla ensin kannustava, positiivinen osa. Opiskelijan kanssa käydään keskustelu tutkinnon perusteiden mukaisen osaamistason saavuttamisista. Mitä tavoitteita opiskelija on jo opiskelussaan tavoittanut ja mitä osaamista pitää vielä oppia ja kehittää. Palautteen antamisen yhteydessä on myös hyvä pyytää opiskelijaa arvioimaan omaa edistymistään eli itsearvioimaan edistymistään ja kehittymisen tarpeitaan. Yleensä palautekeskustelussa opiskelijalle annetaan ensin mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä

3 MOTIVAATION MERKITYS AIKUISOPISKELUSSA

Tahto auttaa oppijaa suuntaamaan ja kontrolloimaan motivaatioita, kognitioita ja emootioita, kun hän kohtaa kilpailevia tavoitteita ja muita informaation prosessointiin liittyviä häiriöitä. Tarve määritellään sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka saa yksilön toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Tarpeita kuvataan yksinkertaisella frustraatioteorialla, jonka mukaan tyydytys johtaa tarpeen vähenemiseen ja frustraatio johtaa tarpeen merkityksen kasvuun. Alderferin mukaan ihmisellä on kolme perustarpeiden kategoriaa: toimeentulotarpeet, liittymistarpeet ja kasvutarpeet. (Ruohotie 1998,51) Motivaatio ilmenee toiminnan tavoitteissa. Tavoite säätelee sitä, mitä yksilö tekee, ja yksilön toiminnasta saama palaute. Oppimisen kannalta tärkeitä ovat toiminnan tavoitteiden lisäksi myös ne keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. (Rauste - von Wright, von Wright & Soini 2003, 57.)

3.1 Motivaation määritelmiä ja teorioita

Ruohotie (1998,36) toteaa motivaatio-sanana tulevan latinankielisestä sanasta *movere*, ja se tarkoittaa liikkumista tai liikkumisen syytä. Motivaatio sana tulee sanasta *motiivi*. Sillä viitataan vietteihin, ja yllykkeisiin. tarpeisiin, haluihin, sisäisiin yllykkeisiin, rangaistuksiin, palkkioihin. Ihmistä motivoivana toimivat hänen kuvittelemansa ihanteelliset mielikuvat itsestään, toiminnastaan ja yhteydestään muihin ihmisiin. (Moilanen 2001, 7).

Motivaatiolla tarkoitetaan voimaa, joka ohjaa, suuntaa ja ylläpitää yksilön toimintaa. (Tynjälä 2002, 98). Psykologinen motivaatiotutkimus on laaja-alaista. Behaviorinen motivaatiokäsitys, sosiokognitiivinen ja systeemiteoreettinen ja virtausteoria ovat oppimisen tutkimisen kannalta keskeisimpiä. (Tynjälä 2002, 98.)

Motivaation kantasana on *motiivi* ja motiiveista puhuttaessa on viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä myös palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit sekä virittävät että ylläpitävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, joko tiedostamattomia tai tiedostettu-

ja. Arvot on otettu motivaatiotutkimuksen kohteeksi, syntykö motivaatio meille tärkeiden arvostusten kautta. (Juuti 2005, 123.) Behavioristisen oppimisteorian keskeisenä periaatteena on ärsyke- reaktio- kytkennän vahvistaminen palkkion avulla. Sen mukaan motivaation oletetaan kytkeytyvän palkkioiden saamiseen. Vastaavasti motivaation nähdään laskevan, mikäli reaktiota seuraa rangaistus. (Tynjälä 2002, 98 - 99.) Ihmisiä sisäisesti ohjaavia voimia kutsutaan motiiveiksi. Motivaatio on sisäinen voima, joka pitää meidät liikkeellä ja ratkaisee, mihin suuntaan ja miten voimakkaasti ja sinnikkäästi tavoittelemme jotakin asiaa. Motivaatiossa voidaan erottaa suunta eli mitä tavoitellaan, määrä miten intensiivisesti tavoittelemme ja laatu, miten pitkäjännitteisesti ja sinnikkäästi tavoittelemme asiaa. Ulkoinen menestys ja raha ovat harvoin ensisijaisesti merkittäviä. Ihminen suoriutuu parhaiten rooleissa, joista hän on sisäisesti hyvin kiinnostunut ja motivoitunut. Motivaatio liittyy läheisesti myös ihmisen yleiseen tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. (Airo ym. 2008, 51 - 52.)

3.1.1 Suoritusmotivaatioteoria

Suoritusmotivaatioteorian mukaan yksilön henkisen tilan välinen suhde vaikuttaa onnistumisen tai epäonnistumisen kokemiseen. Lähestymismotivaatio koetaan, kun yksilön toiveessa on onnistumisen. Yksilö on valmis ponnistelemaan voimakkaasti toiveensa suuntaisesti. Välttämismotivaation ohjaamana yksilö valitsee helposti helppoja tehtäviä tai hyvin vaikeita tehtäviä, välttääkseen epäonnistumisen tuomaa ahdistusta. (Tynjälä 2002, 100.) Välttämismotiivien ja lähestymismotiivien suhde on monimutkainen. Pitkäjänteisen tavoitteen saavuttaminen tuo mielihyvää, mutta sen saavuttaminen edellyttää muista mielihyvän lähteistä kieltäytymistä. Välttämismotiivin avulla ihminen välttää saada kokemusta itsestään kyvyttömänä tai arvottomana. Lähestymismotiivi vaikuttaa asian loppuun saattamiseen tai valmistamiseen tai halu saada arvostusta tai ihailua kollegoilta tai esimiehiltä. (Airo ym. 2008, 56 - 57.) Itseluottamus ja itsevarmuus ovat tärkeimmät motivaatio omanaisuuksia. Yksilön luottamus omiin kykyihinsä osoittautuu yhdeksi tärkeimmäksi oppimisen menestyksellisyyttä ennakoivista tekijöistä Miten ja millaisia tavoitteita yksilöt asettavat itselleen ja usko

siihen että he saavuttavat tavoitteensa. Oppimisen alkuun saattamiseksi pitäisi oppijan itsetunnon vahvistamiseen kiinnittää huomiota. Koulutuksessa ja ope- tuksessa kokonaisvaltaisen kasvun tukeminen lähtee jo tehtävän annosta alka- en. (Saari & Varis 2007,68.)

3.1.2 Atribuutioteoria

Attribuutioteoria tarkastelee ihmisten antamia selityksiä toisten henkilöiden toi- mintamotiiveista, oman toiminnan onnistumisen tai epäonnistumisen syistä. Oletuksena on, että ihmiset antavat syitä tai motiiveja toiminnalleen ja tapahtu- mille. Kausaaliattribuutioksi kutsutuilla attribuutioilla nähdään olevan motivaat- ionaalista merkitystä suuntautumissa tuleviin tehtäviin ja suorituksiin. (Tynjälä 2002, 101). Jos epäonnistuminen tulkitaan yrittämisen puutteesta johtuvaksi, yksilö saattaa uusissa tilanteissa lisätä harjoittelua. Jos hän katsoo epäonnis- tumisen johtuvan kykyjen puutteesta, hän voi ikään kuin alistua tilanteeseen ja lakata yrittämästä. Jos yksilö kokee vahvasti, ettei hän pysty omalla toiminnal- laan vaikuttamaan asioiden kulkuun ja toiminnan lopputulokseen, on seurauk- sena opittu avuttomuus(learned helplessness), henkinen tila, jossa yksilö lan- nistuu eikä jaksaa yrittää, koska tuntee yrittämisen turhaksi. Tavoiteorientaatiot lähtevät ajatuksesta, että oppimistilanteissa oppilaiden henkilökohtaiset tavoit- teet muodostavat viitekehyksen, jonka puitteissa he tulkitsevat tilanteita ja toi- mivat niissä. Tavoiteorientaatio tarkoittaa tavoitteiden ja niiden ohjaamien toi- mintapyrkimysten kokonaisuutta. Tavoitteilla on sekä affektiivisia, kongnitiivisia, sekä sosiaalisia ulottuvaisuuksia. (Tynjälä 2002,100 - 102.)

3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan henkilön omasta sisäisestä kiinnostuksesta ja innostuksesta lähtevää spontaania toimintaa. Toiminnan motiiveina voivat olla ilo ja myönteiset emotionaaliset kokemukset. Henkilön ollessa sisäisesti motivoitunut toimintaan on hänen autonomian kokemuksensa huipussaan. Hän ei koe, että kukaan kontrolloisi hänen toimintaansa. Sisäinen motivaatio voidaan

jakaa kolmeen osa-alueeseen. Toiminta voi tyydyttää tiedollisia, suorituksiin tai taiteellisiin elämyksiin liittyviä tarpeita. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 31.)

Ulkoisina motivaation motiivina ovat mm. palkka, palkkiot ja erilaiset arvosanat. Toimintaan sitoutuminen on alhaisempaa kuin jos yksilö on sisäisesti motivoitunut ja osallistuisi toimintaan ensisijaisesti oman itsensä vuoksi. (Juuti 2005, 124.) Ulkoisessa motivaatiossa voidaan tunnistaa neljä eri luokkaa. Nämä ovat täysin ulkoisesta motivaatiosta kohti sisäistä motivaatiota: ulkoinen motivaatio, pakotettu säätely, tunnistettu säätely sekä integroitu säätely. Näitä motivaatioita erottaa autonomian määrä, joka kasvaa ulkoisesta motivaatiosta kohti integroitunutta säätelyä. (Liukkonen ym. 2002, 110 - 111.) Ulkoinen motivaatio kytkeytyy ulkoisen palkinnon odotukseen. Ulkoisten palkkioiden tarjoaminen ei lisää yksilön kiinnostusta itse suoritukseen, vaan vähentää sitä. Toiminnan tulee olla sisäisesti motivoitunutta. Samoin rangaistuksen uhka vaikuttaa sisäistä motivaatiota alentavasti. (Tynjälä 2002, 99.)

Amotivaatio merkitsee täydellistä motivaation puutetta. Tällöin yksilö kokee, että toiminta on täysin ulkoapäin ohjattua ja kontrolloitua. Motivoitumattomat yksilöt eivät koe omien tekojensa ja ponnistuksiansa sekä toiminnan välillä olevia yhteyksiä. Amotivaatiossa itsemääräämisoikeus on vähäisintä ja sisäisessä motivaatiossa se on korkeinta. Henkilökohtaiseen autonomiaan pyrkiminen ja sen löytäminen oletetaan olevan yksi tärkeimmistä ihmisen psykologisista tarpeista, jota yksilö yrittää tyydyttää jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Toiminta, joka tyydyttää autonomian kokemuksia, tukee kokonaisvaltaista hyvinvointiamme. (Liukkonen ym. 2002, 109 - 110.) Virtaus on huippuelämys, jossa ihminen tempautuu mukaan haasteelliseen tehtävään niin kokonaisvaltaisesti, että hän saattaa tilapäisesti menettää ajan ja paikan tajun. Virtauskokemukselle on luonteenomaista se, että henkilö kokee olevansa riittävän pätevä haasteellisen tehtävän. Tällainen kokemus tuottaa puhdasta oppimisen ja työn iloa. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004, 194.)

Csikszentmihalyin (1988) esittämässä flow eli virtausteoriassa tarkastellaan voimakkaasti sisäisesti motivoitunutta toimintaa, joka on riippumatonta sosiaali-

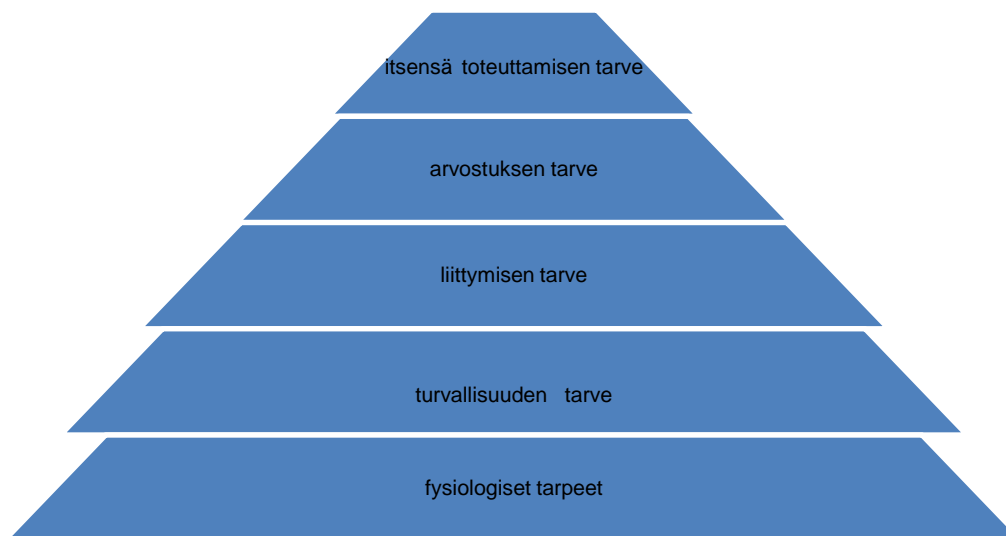
sista ylykkeitä tai ulkoisista palkkioista. Sisäisesti motivoitunutta toimintaa kuvataan käsitteellä autotelinen toiminta. Autotelinen toiminta tuottaa tekijälleen emotionaalisesti positiivisia kokemuksia, jolloin korkea aktiviteettitaso pysyy yllä käynnissä olevan toiminnan vuoksi, ilman ulkoisia kiihokkeita tai palkkioita. Autoteliseen toimintaan liittyy usein ns. virtauskokemus eli flow. Se merkitsee upoutumista toimintaan siten, että ikään kuin koko ulkoinen maailma katoaa. Virtauskokemuksen syntymisen edellytyksenä on toiminnan vaatimusten sekä yksilön valmiuksien ja kykyjen tasapaino. Virtauskokemuksen syntymisen edellytyksenä on egodefensiivisen eli minäsuuntautuneen orientaation poissaolo. (Tynjälä 2002,106 - 110.)

Yksilöllinen oppiminen nähdään osana laajempaa toimintasysteemiä, jossa yksilö ja sosiaalinen ympäristö toimivat keskenään monimutkaisessa vuorovaikutuksessa. Oppilaan subjektiiviseen toiminnan hallintaan vaikuttavat hänen tulkintansa ympäristön haasteista ja mahdollisuuksista, vuorovaikutussuhteista, kulttuurisista tavoista, oppimisen arvioinnista sekä annetuista tehtävistä. Oppilaan oppimisstrategiat ja toimintatavat määräytyvät oppimistilanteen ja ympäristön sekä oppilaan tilannetulkinnan välisessä vuorovaikutuksessa sen mukaan, miten oppilas tulkitsee tehtävän vaatimukset sekä sisällön merkityksellisyyden että sosiaalisen tilanteen. Tulkintoihin vaikuttavat oppijan aikaisemmat kokemukset erilaisista oppimistilanteista. (Tynjälä 2002 104 -105.)

3.3 Asenteet ja tarpeet

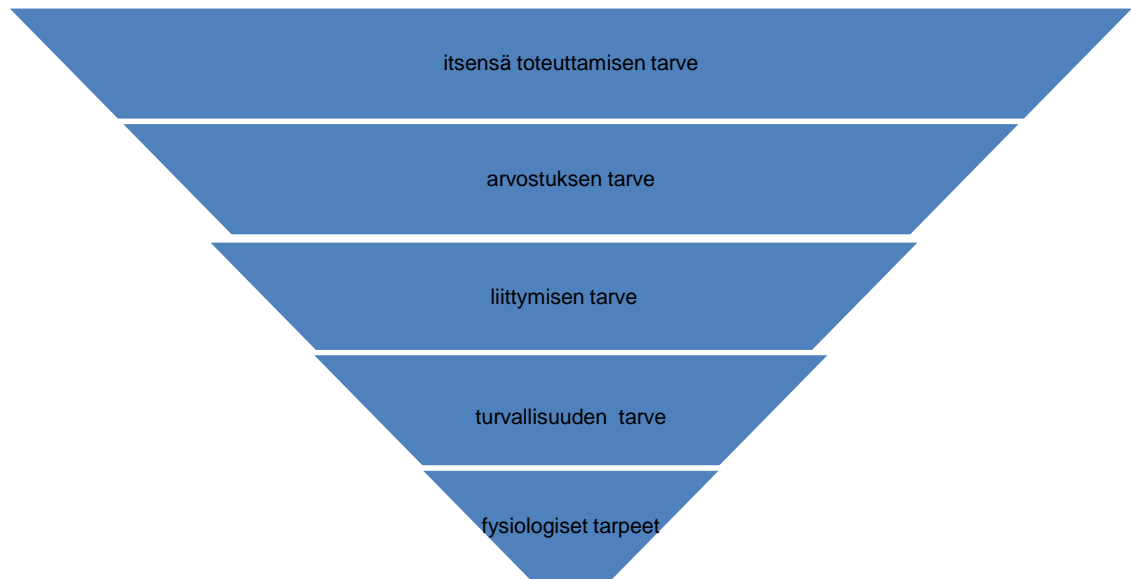
Asenne merkitsee yksilön taipumusta tuntea, ajatella ja toimia tietyllä tavalla. Yksilön tapa käsittää ja arvioida ympäristön asioita, kohteiden arvostamista tai väheksymistä. Asenne on objektin mieluisaksi tai vähemmän mieluisaksi kokemista. Asenteilla ilmaistaan joko avoimesti tai peiteltysti yksilön positiivisesti tai negatiivisesti arvostavaa reaktiota henkilöön, tilanteeseen tai objektiin. Asenteiden laatu ja voimakkuus ovat riippuvaisia sekä yksilön kokemuksista ja taipumuksista että asioiden sisäistämisasteesta. Onnistumisen tunne lisää yksilön asennoitumista tehtävään entistä myönteisemmin. Asenne on suhteellisen py-

syvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnanlaatuun, motivaatio vaikuttaa siihen millä vireydellä toiminta tehdään. Motivaatio on tilannesidonnainen ja luonteeltaan dynaaminen ja se voi vaihdella tilanteesta toiseen. Yleismotivaatio korostaa suunnan ja vireyden lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä. Tilannemotivaatio on vahvasti riippuvainen yleismotivaatiosta. (Ruohotie 1998, 41- 42.) Kuviossa 2 on Airon ym. (2008) näkemys Maslowin tarvehierarkiasta.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Airo ym. 2008, 60).

Nykyisin on esitetty, että Maslowin tarvehierarkia pitäisi nähdä toisin päin. Itsensä toteuttamisen tarve on kasvanut entisestään, sillä ihmisten perustarpeet on nykyisin hyvin varmistettu. Kuviossa 3 kuvataan Maslowin tarvehierarkian nykyhetken tilannetta.



Kuvio 3. Maslowin tarvehierarkia nykyaikana. (Airo ym. 2008, 61)

Toisen tunnetun tarvelähtöisen mallin mukaan ihmisellä on kolmenlaisia tarpeita:

- Kompetenssin tarve. Ihminen haluaa tuntea pystyvänsä hallitsemaan itseänsä ja vaikuttamaan asioihin ympärillään. Tämä tarve näkyy jo lapsuudessa ja ilmenee työelämässä haluna oppia uutta, hallita oma tehtävänsä sekä kehittyä paremmaksi.
- Autonomian eli itsenäisyyden tarve. Ihminen haluaa tuntea, että hän voi itse valita ja päättää tekemisiään. Hän voi olla aktiivinen toimija eikä vain passiivinen reagoija. Työelämässä tämä näkyy haluna vaikuttaa siihen miten ja mitä tekee.
- Yhteenkuuluvuuden tarve. Ihminen haluaa tavalla tai toisella tietää oman paikkansa sosiaalisessa verkostossa. Hän haluaa kuulua johonkin ryhmään ja olla hyväksytyt osa ryhmää. Työelämässä tämä tarve ilmenee haluna kuulua osaksi työyhteisöä.

Näiden tarvelähtöisten teorioiden ongelmana on se, että ne eivät ole onnistuneet hyvin selittämään ja ennustamaan käyttäytymistä. Myöskään näiden pohjalta ei ole helppo keksiä konkreettisia toimenpiteitä motivaation parantamiseksi. (Airo ym. 2008, 61 -62.)

3.4 Opiskelumotivaatio

Opiskelumotivaatio on monen tekijän summa. Opiskelumotivaatiota voi tietoisesti vahvistaa oman ajattelun kautta kiinnittämällä huomiota eri osatekijöihin. Osatekijöitä ovat aiheen kiinnostavuus, opiskeluun käytetty aika, hyvin asetetut tavoitteet, onnistumisen kokemukset opiskelussa sekä omat tulkinnat onnistumisen syistä. Heikon opiskelumotivaation syitä ovat ajankäytön riittämättömyys, tunnetekijöiden vaikutukset; syyllisyydentunne, kyllästyneisyys, ärtyneisyys ja turhautuminen. Opiskelija on saattanut asettaa itselleen liian korkeat tavoitteet sekä väsymys vaikuttaa heikentävästi.

Motivointi voi lisääntyä kun asetetaan selkeät ja saavutettavat tavoitteet, ajankäyttö suunnitellaan riittäväksi. Opiskelijan myönteinen asenne opiskeluun ja itsensä palkitseminen ovat myös tärkeitä motivaatiotilan lisääjiä. Ryhmän merkitys korostuu ja asiaan paneutuminen auttavat. Opiskeluympäristön rauhallisuus tai on keskeinen asia. (Aalto-yliopisto 2014) Kuviossa 4 esitetään miten liian tiukat kriteerit vaikuttavat motivaation heikentymiseen.



Kuvio 4. Motivaation heikentymisen syyt (Aalto-yliopisto 2014).

4 SELVITYS MOTIVAATION MERKITYKSESTÄ AIKUISOPISKELUSSA

Aikuiskoulutuksella tarkoitetaan aikuisia varten suunniteltua, organisoitua ja järjestettyä koulutusta. Aikuiskoulutukseen osallistujia ovat kaikki aikuisia varten suunniteltuun koulutukseen osallistuvat, iästä riippumatta. Muu kuin aikuiskoulutus on etupäässä nuorille tarkoitettua koulutusta. (Opetusministeriön muistio 8:2001.) Ammatillisen aikuiskoulutuksen tarkoituksena kohottaa sekä ylläpitää aikuisväestön ammatillista osaamista, että kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä.

Aikuiskoulutuksen opetusmenetelmien joustavat toteutustavat mahdollistavat osa-aikaisen opiskelun työn ohessa. Aikuiskoulutusmuodot ovat viime aikoina kehittyneet joustaviksi, esimerkiksi monimuoto-opetus, verkko-opetus, etäopetus edesauttavat aikuisten opiskelumahdollisuuksien toteutumista. Aikuisopiskelija on määritelty 25-vuotiaaksi tai sitä vanhemmaksi opiskelijaksi, joka palaa takaisin koulutukseen ensimmäisen koulutusvaiheen tai tauon jälkeen. Aikuisuus määrittyy sosiaalisen aseman ja yhteiskunnallisen roolin perusteella. Aikuisuuteen liittyy sekä autonomia että vastuu huolehtia itsestään että läheisistään. Aikuisella on sosiaalisia rooleja, kuten työntekijän, puolison ja vanhemman roolit. (Collin & Paloniemi. 2007, 57.)

4.1 Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus

Työttömiin kohdistuneet koulutustoimenpiteet aloitettiin jo 1920-luvulla ja toisen maailmansodan jälkeen käynnistettiin sodasta palaavien pikakoulutus. Vuonna 1966 astui voimaan ensimmäinen ammatillinen aikuiskoulutusta ohjaava laki ja asetus. Suomalaisen yhteiskunnan nopea rakennemuutos 1960-luvulla aiheutti työvoimapulaa kasvukeskuksissa ja samanaikaisesti valtava määrä aikuisia oli vailla ammatillista koulutusta. Työvoimaviranomaisten asema vahvistui 1976, kun työvoimapoliittista aikuiskoulutusta koskevaa lainsäädäntöä uusittiin. (Collin & Paloniemi 2007, 32.)

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen järjestämisessä keskeinen rooli on työvoimaviranomaisilla. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa henkilön ammattitaitoa ja parantaa hänen työllistymismahdollisuuksiaan. Koulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Koulutus on monipuolista ja käytännönläheistä ja yleensä siihen liittyy työssäoppimista. Koulutuksen aikana opiskelijan kanssa tehdään urasuunnitelmia ja päivitetään työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Työvoimakoulutus on suunnattu erityisesti työttömille tai työttömyysuhanalaisille 20 vuotta täyttäneille työnhakijoille. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 raportin mukaan osaavan työvoiman kehittämisen ja sen ylläpidon lähtökohtana on työelämän osaamisvaatimukseen ja tarpeisiin suunniteltu ja soveltuva aikuiskoulutus, joka toimii työpaikkojen kanssa yhteistyössä. Työpaikalla tapahtuvaa työssä oppimista ja kehittymistä tulee laajentaa ja kehittää siten, että oppiminen ja työn tekeminen muodostavat saumattoman kokonaisuuden.

Työvoimakoulutukseen haetaan työ- ja elinkeinotoimiston kautta, joka myös valitsee opiskelijat. Koulutukseen osallistuvalla maksetaan koulutuksen ajalta sitä työttömyysetuutta, johon hänellä on oikeus työttömänä ollessaan sekä lisäksi ylläpitokorvausta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014)

Työvoimapolitiittiseen koulutukseen valitaan noin 12 -15 hengen opiskelijaryhmä. Opiskelijoilla on hyvin erilainen tausta ja ikäero nuorimman ja vanhimman opiskelijan välillä voi olla jopa 30 vuotta tai ylikin. Opiskelijat ovat monessa eri elämänkaaren vaiheessa. Se antaa haasteita sekä kouluttajalle että koko ryhmälle. Lisäksi opiskelumotivaatioon vaikuttaa opiskelijan oma tahto, halu ja hinku osallistua koulutukseen. Yhtenä tärkeänä motivaatiotekijänä on, onko opiskelija omasta vapaasta tahdosta valinnut ammatin, vai onko se ainut kouluttautumisen mahdollisuus paikkakunnalla.

4.2 Tulevaisuuden työpaikat

Globaali kilpailu työpaikoista aiheuttaa aikuiskoulutuksen kentällä ongelmia. Usko kouluttautumisen vaikutuksesta työpaikan saamiseen horjuu helposti.

Työelämän ja aikuiskoulutuksen välisen suhteen muutosten ennakoimattomuus on haasteellista koulutusten suunnittelijoille. Oppimaan oppimisen ja muutoksiin sopeutumisen tärkeys korostuu spesifisien ammatillisten taitojen sijaan.–Nykyisille työmarkkinoille kiinnittyminen ja siellä eteneminen edellyttävät oikeanalaisista ”identiteetti-pääomaa”. Yksilöt joutuvat tietoisesti kehittämään sosiaalisia kykyjään sekä opettelemaan erilaisiin tilanteisiin sidottuja itselle esillepanon strategioita. (Sallila 2003, 162 -163.)

Ennen lamaa työllisten kokonaismäärä oli runsaat 2.5 miljoonaa, työllisyysaste oli 75 %, ja työttömyys oli alle sadan tuhannen henkilön. Lama-aikana likimain puoli miljoonaa työpaikkaa menetettiin. Työmarkkinoiden kehityksen vaikuttaa suurten ikäluokkien eläkkeelle poistuminen: Kansainvälisen talouden suhdannekehityksen jatkuminen hyvänä vaikuttaa positiivisesti työllisyyden nousuun. Tulevaisuuden kasvu- ja työllisyysstrategiassa osaamisen rooli on keskiössä. Osaamisen ja työelämän tarpeiden oikea kohtaaminen ja osaamisen kaikinpuolinen vahvistaminen merkitsee tärkeää työvoimapotentiaalia. Koulutuksen ja osaamisen yhteys sekä niiden vastaavuus työelämän tarpeiden kanssa on keskeinen ongelma. (Työministeriön raportti 2007, 62 - 66.)

Työelämän kehittämisstrategia on laadittu hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti. Työelämän laadun tavoitteena on olla Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Siihen pyritään muun muassa osaavan työvoiman varmistamisella koulutuksellisin keinoin. Työssä tapahtuvan osaamisen kehittäminen sekä sen kehittäminen korostuvat. Työvoiman koulutuksella hankittu osaamistaso yhdessä työssä oppimisen kanssa varmistavat muuttuvassa työelämässä menestymisen. Eniten työpaikkoja ennakoidaan palvelutyön, sosiaali- ja terveysalan työn sekä teollisen työn pääammattiryhmissä. Työpaikkoja avautunee vuoteen 2020 mennessä kauppiaiden ja myyjien, sosiaalialan työntekijöiden ja ohjaajien sekä sairaanhoitajien ja muun terveydenhuollon asiantuntijoiden ammattiryhmissä. (Hanhijoki ym. 2009, 8.)

4.3 Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden ajatuksia ja kokemuksia opiskelumotivaatioon vaikuttavista tekijöistä sekä ammatillisen osaamisen kehitymisestä. Kysely toteutettiin keväällä 2014. Tutkimuskysymykset toimitettiin Saataedun Kankaanpään toimipaikan aikuisopiskelijoille Webropol- ohjelman avulla. Kyselyyn osallistui 3 työvoimapolitiittista aikuiskoulutusryhmää. Yksi ravintola-alan ryhmä, ravintola-alan moniosaaja koulutusryhmä sekä kaksi sosiaali- ja terveysalan ryhmää lähihoitaja koulutusryhmät, yhteensä 37 opiskelijaa. Kysymyksiin vastasi määräaikaan mennessä 20 opiskelijaa. Tutkimukseen osallistuvat opiskelijat olivat 22 - 54 vuotiaita naisia.

Laadullista aineistoa voi käsitellä tilastollisten tekniikoiden avulla, mutta tavallisimmin käytettyinä analyysimenetelminä ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsijärvi ym. 2009, 224.) Vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin metodilla. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää millaisia vastauksia saa vai selviäväkö tutkijalle se, miten ongelmat olisi pitänyt oikeastaan asettaa. (Hirsijärvi ym. 2009, 221.)

Analyysissä aineisto on ensin käytävä tarkasti läpi tarkastamalla, onko siinä sellaista materiaalia, jota ei tarvita. Kerätystä aineistosta tein koosteen ja sen jälkeen teemoitin sen teemoihin: opiskelun aloitus, opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet, oppiminen ja palaute ja opettajan rooli opiskelumotivaatiossa.

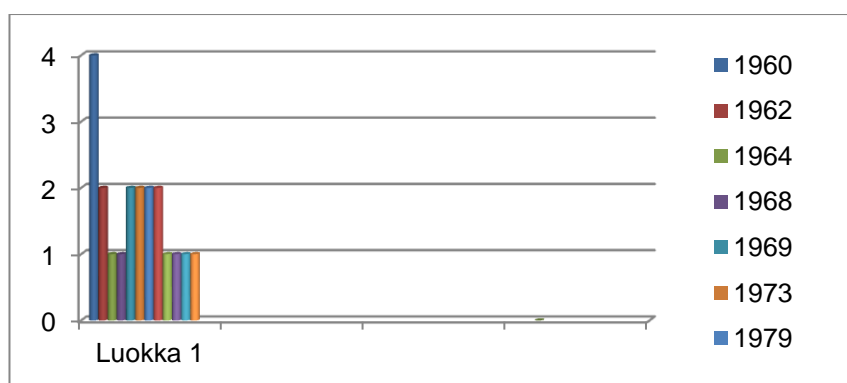
4.4 Kyselyn tulokset ja pohdintaa

Kyselyssä selvitettiin ensin opiskelijoiden ikä, sukupuoli ja pohjakoulutus. Kyselyn tuloksena oli nähtävissä, että opiskelijoiden keski-ikä on aika korkea, 40 vuotta. Aikuisten oppimista ja opiskelua koskevissa tutkimuksissa on aikuisopiskelija määritelty 25- vuotiaaksi tai vanhemmaksi. Aikuisopiskelija palaa koulutukseen ensimmäisen koulutusvaiheen tai tauon jälkeen. (Collin & Paloniemi 2007,57.)

Nuorimmat opiskelijoista olivat 1990 – luvulla syntyneitä ja vanhimmat 1960-luvulla syntyneitä. Iän merkitys oppimisympäristöjen käytettävyydessä korostuu molemmissa päässä, mutta eri tavoin. Nuorimmat opiskelijoista ovat tottuneita tietotekniikan käyttäjiä ja he omaksuvat nopeasti toimimaan verkko-oppimisympäristössä. Iäkkäämmät opiskelijat kavahtavat sanaa tietotekniikka ja pelkäävät toimia tietotekniikan välityksellä. Koulutusten alussa järjestetään oppimaan oppimisen ohjausta ja tietotekniikan tunteja varmistamaan opiskelijan kyky tehdä oppimistehtäviä verkossa. Samoin iäkkäämmillä opiskelijoilla on ”opinko enää mitään tällä iällä” tai ikävät koulumuistot varjostavat oppimiskokemuksia nuoruuden ajoilta.

Eri-ikäisten aikuisten ryhmässä polveilee elämänkaaren eri vaiheet. Nuorimmat heistä ovat vielä suunnittelemassa urapolkuaan ja hankkimassa ensimmäistä ammattiaan. Heille ei työpaikan pysyvyys ja kokotyöaika ole välttämättömyys. Eräs vastaajista kirjoitti näin ” haluan saada ammattipätevyyden ja pätkätöitä ympäri maata”. Iäkkäämmillä opiskelijoilla on takanaan paljon elämäkokemusta, työkokemusta ja työn tuottamaa hiljaista tietoa. Eri-ikäisten ryhmässä onkin paljon iloa ja apua toisilleen. Taulukossa 1 esitetään opiskelijoiden ikäjakautuma.

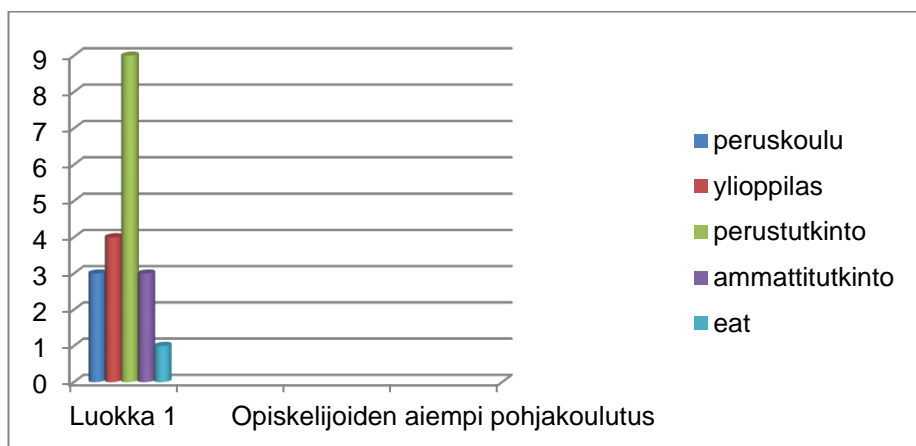
Taulukko 1. Opiskelijoiden ikäjakautuma.



Vastaajat olivat opiskelijan alkuvaiheessa olevia työvoimapolitiittisia aikuisopiskelijoita. Opiskelijoiden lähtötasokoulutus vaihteli peruskoulupohjaisesta erikoisammattitutkinnon suorittaneeseen opiskelijaan. Muutamilla opiskelijoilla oli kertynyt pitkä työkokemus, eikä peruskoulun jälkeistä ammattikoulutusta ollut.

hankittu. He olivat päässeet työelämään suoraan koulun penkiltä. Työelämän muutosten yhteydessä kouluttamattomuus on aiheuttanut työttömyyttä. Koulutustasoa korottamalla edesautetaan työmarkkinoille sijoittumista. Muutamilla opiskelijoilla puolestaan oli ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto koulustaustana. Kouluttautumalla uuteen ammattiin pyritään laajentamaan omaa työmarkkina-asemaa sekä varmentamaan oma asema työpaikoista kilpailtaessa. Vastauksista pystyttiin päättämään, että nyky-yhteiskunnan muutokset vaativat jatkuvaa oppimisen tarvetta menestymis- ja selviytymiskeinona. Koulutuksen arvostus nousee jatkuvasti ja koulutukseen suunnataan suuria odotuksia työttömyyden hoidossa. Koulutus on jatkuva elämänikäinen prosessi.

Taulukko 2. Opiskelijoiden aiempi pohjakoulutus.



Vastauksissa korostui myös toive työmarkkinoille sijoittumisesta koulutuksen myötä. Joillekin koulutus oli uusi mahdollisuus toteuttaa ammatillinen unelma tai saavuttaa toivottu ammatti. Ammatillisella koulutuksella saadaan muutosta sekä omaan elämään että aikaisempaan työuraan.

4.4.1 Opiskelun aloitus

Kysymykseen miksi opiskelija on aloittanut aikuisopiskelun, 17 opiskelijaa vastasi. Kaikkien opiskelijoiden lähtötilanne on ollut olla työtön tai työttömyysuhanalainen ennen koulutukseen hakeutumista, jotta on voinut hakeutua kyseiseen koulutukseen. Vastauksissa korostuu opiskelijoiden oma tahto, halu ja tavoite

päästä opiskelemalle alalla, valmistua ammattiin ja saada työpaikka. ”Tavoitteen mielekkyys tuottaa pitkäjänteisyyttä ja energiaa opiskeluun”. ”Kiinnostaa herätä aamulla kouluun ilman, että se on vastenmielistä”. Näistä kommentteista voi hyvin päätellä, että opiskelijat ovat asettaneet itselleen selvät tavoitteet ja päämäärät johon pyrkiä. Erään vastaajan mukaan ” minua on aina harmittanut, kun en ole hakeutunut hoitoalalle kiinnostuksesta huolimatta”. Vastauksesta ilmenee, että kyse on opiskelijan pitkäaikaisen haaveen toteutumisesta. Nykyhetki tuo mahdollisuuksia, keskeneräiset koulutustavoitteet sekä usko koulutuksen takaamasta hyvästä tuo motivaatiota koulutukseen osallistumiseen.

Sisäiset syyt, kuten kiinnostus uuteen ammattiin, uusien taitojen oppiminen sekä tutkinnon suorittamiseen painottuvat vastuksissa. Opiskelijoiden tavoitteena on ammattiin valmistuminen. Monella on mielessä hyvät arvosanat opiskeltavista aineista. Vapaaehtoisuuteen perustuva opiskelu johtaa helpommin henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Opiskeluun sitoutuminen on tärkeää tavoitteiden saavuttamiseksi. Itseluottamus, usko omiin kykyihin suoritua opiskelusta vaikuttavat opiskelumestykseen. Kuviossa 5 selitetään opiskelijoiden mielipiteiden jakautuminen opiskelun aloittamisen syistä.



Kuvio 5. Opiskelun aloittamisen syyt.

4.4.2 Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet

Uuden oppiminen, työn kiinnostavuus, raha, ihmiset, hyvät opettajat, toiveet pitkästä työurasta motivoivat opiskelijoita opiskeluun. Motivaatio sanana tuntui tarkoittavan opiskelijoille hieman erilaisia asioita. Sisäiset syyt, kuten halu oppia

uusia asioita, urakehitys motivoivat lähes kaikkia opiskelijoita. Opiskelijan kommenttina ”*motivaatio on se, että on joku haave, joka sitten auttaa etenemään opinnoissa*”. Motivaatio nähdään myös ”*innostusta, tiedon keruuta, jolla voi kartuttaa työn tekemisen taitoa*”. Ulkoiset tekijät, palkkiot, esimerkiksi raha ei ole ratkaisevana keskeisenä tekijänä vastauksissa. Ainoastaan yksi vastaaja oli sitä mieltä, että työstä saatava palkka on tärkeä.

Työelämän nopeat muutokset vaikuttavat ammattitaitovaatimukseen monipuolistamalla osaamista. Työntekijän on selviydyttävä yhä erilaisimmista työtehtävistä työpäivänsä aikana. Tilanteiden vaihtuvuus ja hektisyys aiheuttavat paineita työpaikolla ja lisäopintojen tarve kasvaa. Työelämän taitoja ja teorian soveltamista käytännössä harjoitellaan työssäoppimisen jaksoilla. Työssäoppimisen jaksot ovat tavoitteellisia ja ohjattuja työelämän jaksoja. Työssäoppimispaikassa on ohjaajat, jotka ovat jo alalla toimivia koulutettuja ohjaajia. Opiskelijan tavoitteena on saada ammatillinen osaaminen haltuun jakson aikana. Saatua osaamista verrataan tutkinnon perusteissa oleviin ammatinhallinnan kriteereihin ja tavoitteisiin. Eri-ikäisillä oppijoilla on erilaiset elämäkokemukset ja työkokemukset. Moni vanhempi opiskelija voi ammentaa elämäkokemuksestaan laajaa työelämän osaamista ja hiljaista tietoa ja siirtää sitä toisille ryhmän jäsenille. Työssäoppimisen jaksolla hiljaisen tiedon siirtyminen osaavalta ammatilaiselta varmistuu. Työelämässä on paljon kokemuksen kautta saatua osaamista ja taitoa, niitä ei voi oppia oppikirjoista vaan käytännön työhön osallistumalla.

Jokainen meistä haluaa kuulua johonkin ryhmään ja kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä näkökulma nousi esille opiskelijoiden vastauksissa. Opiskelijat kuvasivat monin tavoin ryhmän vaikutusta opiskelumotivaatioon. Tärkeäksi koettiin, että ollaan valmiita antamaan toisille tukea sekä myös itse vastaanottamaan sitä. Hyvin toimivassa ryhmässä vuorovaikutus on avointa, monipuolista ja rakentavaa. Hyvän ryhmähengen myötä opiskelun ilo tarttuu helposti ja uusien asioiden oppiminen tuntuu helpommalta. Kysymykseen miten lähipiiri tukee opiskelussa, vastauksista pystyi aistimaan kannustuksen ja tuen. Aikuisopiskelijalle näyttää olevan hyvin tärkeää saada opiskelulle läheisten tuki. Perheen osoittama kiinnostus ja tuki vie opiskelua hyvin eteenpäin. Aikuisopiskelijalla on

monia eri rooleja ja opiskeluun panostaminen onnistuu, kun myös perhe-elämä voi hyvin. Läheisten tuki ja kannustus opiskeluun tuo hyvää mieltä ja onnellisuuden tunteita. Aikuinen haluaa osoittaa lähipiirilleen koulutuksen merkityksen tulevaisuuden näkökulmasta.

4.4.3 Ryhmän vaikutus opiskeluun

Ryhmään kuuluminen on meille tärkeää ja jokainen meistä kuuluu johonkin ryhmään. Työvoimapolitiittinen ryhmä koetaan opetuksellisesti haastavaksi. Ryhmän sisäinen dynamiikka vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti ryhmän ajatuksiin koulutuksesta. Eripurainen ryhmä vie kaikkien energiaa ja varsinaisten tavoitteiden saavuttaminen tuntuu haastavalta. Usein haetaan syyllistä ja syyllinen on löydyttävä. Aikuinenkin etsii syyllistä kiinnostuksen puutteeseen muusta kohteesta, välttämättä ei halua nähdä omia toimintojaan tarkastellen. Ryhmän jäsenet pyrkivät vaikuttamaan päätöksiin, haluavat saada toisten jäsenten hyväksymisen tavoittelemalla jäsenten suosiota. Ryhmän jäsenet myös pyrkivät vaikuttamaan siihen, että ryhmä toimii sovittujen sääntöjen mukaisesti. (Kauppila 2005, 95.)

Opiskelun alussa perinteisesti suoritetaan ryhmäytyminen. Ryhmäytymiseen käytetään yleensä koko työpäivä, ja se toteutetaan oppilaitoksen ulkopuolella. Normaalisti ryhmäytymisen vetää sen alan asiantuntijaopettaja, ja mukana on myös koulutuksesta vastaava opettaja. Ryhmäytymisessä opiskelijoille muodostuu eri rooleja, jotkut havainnoivat, toiset seuraavat tilannetta taustalla. Ryhmäytyminen antaa mahdollisuuden hyvän ryhmähengen muodostumiseen. Ryhmäytymisen ja ryhmän kiinteyden avulla ryhmälle kehittyy ryhmäidentiteetti. Hyvässä ryhmässä jäsenet kokevat saavansa apua toisiltaan ja apua uskalletaan pyytää. Heikolla hetkellä myös tuetaan ja autetaan vaikean ajan yli. Opiskelijat kokevat ryhmän antavan tukea ja keskustelu on avointa. Opiskeluryhmä näytti toimivan paikkana, jossa oli mahdollista arvioida omaa elämäntilannettaan.

Ryhmän tavoitteena pyritään saavuttamaan ryhmän yhteisesti hyväksymiä sääntöjä ja toiminnallisia tavoitteita. Koulutuksen alussa ryhmä sopii ryhmälle

yhteiset säännöt, joihin jokainen voi sitoutua. Ne kirjoitetaan fläppipaperille, joka sijoitetaan luokkahuoneen seinälle. Ryhmän tavoitteena on myös saavuttaa kiinteys, joka auttaa ryhmää saavuttamaan toiminnalliset tavoitteet ja sitouttamaan ryhmän jäsenet sovittuihin tavoitteisiin. (Kauppila 2005, 85 -86.) Ryhmät voivat kilpailla toisten ryhmien kanssa, mikä lisää ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Jäsenet voivat myös kilpailla toistensa kanssa, jolloin syntyy negatiivinen tunnelma ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen. Demokraattisissa ryhmissä jäsenet saavat osallistua päätöksentekoon, heitä kuullaan ja heidän mielipiteitään arvostetaan. Vuorovaikutus perustuu ryhmän jäsenten keskeisenä tasa-arvoisuutena. (Kauppila 2005, 95.)

4.4.4 Opettajan rooli motivaatiossa

Aikuisella on tyypillisiä sosiaalisia rooleja, kuten vanhemman, puolison ja työntekijän roolit. Aikuisuuteen kuuluu myös autonomia ja vastuu huolehtia itsestään ja läheisistään. Aikuisuus määräytyy näiden sosiaalisten roolien kautta pikemmin kuin iän kautta. (Collin & Paloniemi 2007, 57.) Aikuisopiskelijan opiskelun aloittamisen syyt ovat moninaisia. Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, alan vaihtaminen tai oman mielenkiinnon pohjalta. Aikuiskoulutuksen opetusmenetelmät ja toteutustavat soveltuvat aikuisen elämäntilanteeseen. Tehdyn henkilökohtaistamissuunnitelman mukaan huomioidaan aikuisen elämänvaiheissaan saavuttama osaaminen ja ammattitaito. Työvoimapolitisessa koulutuksessa jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma, mutta opiskelu toteutetaan kuitenkin ns. rintamaopetuksena.

Opiskelijoiden tavoitteena on saada hyvät perustiedot ja taidot opiskeltavasta ammatista. Tavoitteen asettaminen itselle ja siihen pyrkiminen on hyvin keskeinen asia opiskelun itseohjauksen välineenä. Ihminen suoriutuu parhaiten niistä tehtävistä joihin hän on sisäisesti motivoitunut. Opiskelun mielekkyys näkyy haluna oppia uusia asioita ja ammatinhallinnan tavoittamisena. Moni vastaajista ajattelee, että suoritettuaan sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon, todennäköisesti he eivät jää työttömiksi. Vastauksista voitiin päätellä, että sosiaali- ja ter-

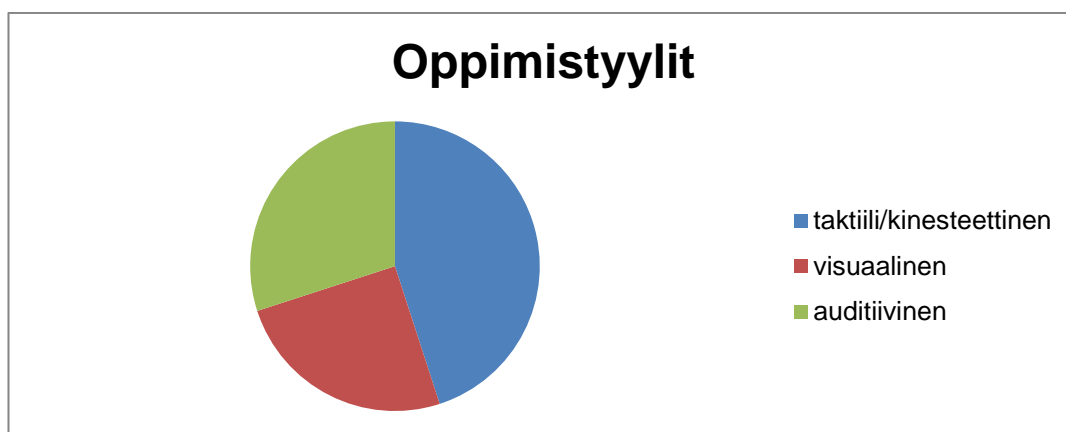
veysala on opiskelijoiden mielestä kiinnostava ja arvostettu. Sosiaali- ja terveysalan tutkintoihin on soveltuvuuskokeet, ja niiden läpäiseminen ei ole helppoa. Opiskelumotivaatiota lisää lähihoitajan ammattiin liitetty arvostus. Vastauksissa ilmenee hyvät työllistymismahdollisuudet alalle ja ihmisläheinen työ.

Opettajan rooli motivaatitekijänä kysymys sai vastaajat innostuneimmin kertomaan omia mielipiteitään. Mielenkiintoiseksi asiaksi vastauksista nousi opettajan persoona. Äänen tasapaksuus sekä liian hidas tai nopea opetus koettiin motivaatiota heikentävinä asioina. Puuduttavalla tasapaksulla äänellä pidetty tunti saa opiskelijan mielenkiinnon siirtymään helposti toisarvoisiin asioihin. Kalvosulkeisten oppituntien tunnelma vie mielen matalaksi. Opettajan ammattitaito eli alansa osaaminen, asiantuntijuus motivoi opiskelijoita oppimisessa. Opettajan ammattitaito näkyy innostuneisuutena, mukaansa tempaavina ja syventävinä luentoina, hyvinä keskustelun avauksina. Opettajan ammattitaito koetaan heikoksi, jos opetus perustuu ainoastaan esitettävien kalvojen läpilukemiseen tuomatta aiheeseen mitään muuta tietoa.

Opettajan innokkuus opettamaansa aiheeseen tuo voittopuolisesti hyvää energiaa tunneille ja saa osallistumaan opiskelijat keskustelemaan käsiteltävästä aiheesta. Kärsivällinen ja kannustava opettaja auttaa opiskelijaa suoriutumaan vaikeistakin tehtävistä siten, että opiskelijoille muodostuu onnistumisen kokemuksia. Opettaja voi tukea ja vahvistaa opiskelijan uskoa omiin kykyihinsä. Opettajan rooliin liitettiin toivottavina ominaisuuksina asiantuntijuus ja tuen antaminen. Kannustava opettaja auttaa läpi vaikeiden hetkien. Aikuisopiskelijan kohtaaminen ja opettaminen koettiin myös hyvin merkittävänä. Opettajan tulisi kohdata aikuiset opiskelijat aikuisina henkilöinä, joilla on takanaan pitkä työkokemus ja elämäkokemus. Kunnioittava ote aikuisen elämäkokemusta kohtaan on toivottavin ominaisuus opettajan roolissa. Erässä vastauksessa opiskelija on harkinnut jopa koulutuksen keskeyttämistä epäasiallisen kohtelun vuoksi.

Opettajan pitäisi pystyä tarjoamaan vaihtelevasti oppitunnin aikana eri aistikanaville ”lähetysksiä” toisin sanoen opettamaan vaihtelevasti eri aistikanavilla. Kun opetus tapahtuu vain yhtä aistikanavaa käyttäen, samalla luennolla olleista opiskelijoista joku on aivan innoissaan saamastaan informaatiosta, ja toinen ei

ehkä ole ymmärtänyt mitään. Yleisimpiä oppimistyyplejä ovat auditiivinen, visuaalinen sekä taktiili/kinesteettinen. Auditiivinen oppija oppi parhaiten kuuntelemalla ja hänelle sopii parhaiten luokkakeskustelut ja pienryhmätyöskentely. Visuaalinen opiskelija hyötyy eniten kuvallisten menetelmien kautta kuten kuvien, taulukoiden välityksellä. Hän pitää enemmän kirjan lukemisesta kuin kuuntelusta. Taktiili oppija oppii parhaiten käsillä tekemisen kautta. Myös kirjoittaminen, piirtäminen tai mallien rakentaminen saattaa auttaa oppimisessa. Kinesteettiselle oppijalle olisi hyödyksi päästä liikuttamaan koko vartaloaan, jotta tiedon vastaanotto olisi tehokasta. Tiedon dramatisointi ja pantomiimi voisivat olla avuksi oppimisessa. (Jyväskylän yliopisto 2014) Kuviossa 6 esitetään opiskelijoiden jakauma eri oppimistyypleihin.



Kuvio 6. Eri oppimistyyylit.

4.4.5 Opettajan rooli ja oppiminen motivaatiotekijänä

Oppijan tapa hahmottaa maailmaa ja sen tulkintaan käytettyjä käsitteitä pitäisi olla opetuksen lähtökohtana. Oppija rekonstruoi opetuksen sen varassa. Brunerin (1966) mukaan tehokas opetus toteutetaan siten, että aineisto esitetään tavalla, joka vastaa oppijan tapaa tarkastella todellisuutta. (Rauste von Wright ym. 2003,162.)

Opettajan ammatti on ihmissuhdetyötä eli opettajan pitää osata opettamansa asia ja sen vaatimat taidot. Sen lisäksi hänen pitäisi pystyä ymmärtämään ja tukemaan erilaisiin lähtökohtiin perustuvia oppimisprosesseja. Opettaja on

avainhenkilö koulutuksen onnistumisen toteuttamisessa. Opettaja voidaan määritellä ihmissuhdetyöntekijäksi, joka pyrkii ohjaamaan oppimisprosesseja. Ihmissuhdeammateissa työ toteutuu aina vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Ihmissuhdeasiantuntijuus vaatii ihmisen toiminnan ja sen säätelyn ymmärtämistä ja vuorovaikutustaitojen hallintaa. Tämän pohjalta opettaja voi toteuttaa työtään, ohjata ja tukea oppimisprosesseja, auttaa opiskelijoita ratkaisemaan ongelmia. Opettaja fasilitaattorina tuo opetukseen vaihtelevuutta ryhmäprosessein, alustuksien, erilaisten roolileikkien tai todellisuuteen kytkeytyvien tilanteiden harjoituksina. (Rauste von Wright ym. 2003,224.) Opettajien pitäisi pystyä uudistamaan opetuksensa diasulkeisista fasilitoinnin keinoin uusille urille. Erilaisien kuvien, janojen, tehtävien kautta opetukseen saadaan uutta virikkeellisyyttä ja osallistuvuutta. Opiskelijoita pitäisi ajatteluttaa ja lisätä vuorovaikutuksellista oppimista ryhmässä.

4.4.6 Oppiminen ja palaute

Opiskelijat olivat asettaneet itselleen selkeät tavoitteet. Opiskelun loppuun saattaminen ja työpaikan löytyminen nousi esiin jokaisessa vastauksessa. Hyvien arvosanojen merkitys opiskelussa tuntui olevan tähtäimenä eli opiskelija oli luonut itselleen selkeän päämäärän, johon pyrkii. Opiskelijoiden mielestä onnistumisen kokemukset ja positiivinen asenne lisäävät motivaatiota. Palautteen merkitys koettiin monessa vastauksessa motivoivaksi. Aikuinen opiskelee omasta halustaan ja motivaatiostaan opiskella ja siksi nopea oppimisesta saatu palaute kannustaa motivaatioon opiskella. Ammatillisen osaamisen kehittymisen yhtenä tärkeänä keinona on palaute. Palautteen perusteella opiskelija voi edelleen kehittää niitä osa-alueita itsessään, jotka eivät vielä vastaa ammattitaidon kriteerejä Opiskelijan itsetuntoa ja itseluottamusta vahvistaa tieto jo saavutetuista osaamisista, toisin sanoen hän voi olla tyytyväinen saavuttamiinsa tavoitteisiin. Työvoimapolitiittisissa koulutuksissa on yleensä aina muutama viikko tai kuukausi opiskelua oppilaitoksen tiloissa ja työssäoppimisen jaksot rytmittävät teoriaopintojen ja käytännön työtehtävien välillä. Työssäoppimisjaksoilla opiskelijat pääsevät soveltamaan saatuja tietoja ja taitoja käytännönläheisissä työtehtävissä.

sä. Opiskelijat kokevat työssäoppimisen jaksot hyvinä keinoina uuden oppimiseen. Opiskelijat saavat osaamisestaan palautetta joka päivä ja oman osaamisen ja ammatinhallinnan kehittymisen itsearviointia on helppo toteuttaa. Työssäoppiminen motivoi opiskelijaa teoretietojen soveltamiseen käytännön työtehtävissä. Saadessaan kehittävää palautetta työssä oppimisen jaksolla se antaa opiskelijalle itseluottamusta selvitä työtehtävissä ja motivoi entistä parempiin suorituksiin ja uusien tavoitteiden asettamiseen. Myös puuttuvan osaamisen kehittämisen kohteita on helpompi kehittää saadun palautteen myötä.

Ryhmän merkitys koettiin tärkeänä oppimisessa ja opiskelumotivaatiota vahvistavana tekijänä. Ryhmä kannustaa ja tukee sen jäseniä sekä onnistumisen että epäonnistumisen hetkinä. Luottamus toisiinsa ja avoimuus sekä erilaisuuden sietäminen antavat voimia selvitä huonojen hetkien yli. Opiskelijatovereiden kunnioittava suhtautuminen toisiinsa ja opettajiin edesauttavat rakentavasti motivaation säilymistä ja kehittymistä. Lähipiirin tuki merkitsee aikuisopiskelijalle hyvin paljon opintojen etenemiseen sekä opinnoissa selviytymiseen. Opiskelurauhan antaminen, auttaminen kotitöissä edesauttavat jaksamista ja ajankäyttöä opiskeluun.

4.4.7 Oppimisympäristöt

Oppimisympäristöllä opiskelijat tarkoittivat sekä opettajien osaamista ja pätevyyttä, ryhmän toimivuutta sekä tilojen kuntoa. Oppimisympäristön pitäisi olla turvallinen, hyväntahtoinen sekä jännittävä. Tällöin opiskelijat ovat aktiivisia ja pystyvät käyttämään valikoivaa tarkkaavaisuuttaan ”työvälineenä”. Turvallisessa oppimisympäristössä opiskelija voi ottaa riskejä, kyseenalaistaa omaa ja toisten ajatuksia. (Rauste von Wright ym. 2003,62.)

Hyvä oppimisympäristö innostaa oppijan havainnoimaan sekä monipuolisesti että syvällisesti toimintaympäristöään ja saa oppijan kyseenalaistamaan aikaisempia oletuksiaan ja toimintatapojaan. Kehittävän siirtovaikutuksen käsite on syntynyt jatkuvan muutoksen tilassa olevan työelämän tilanteita varten. Käsitteen peruslähtökohtana on se, että merkityksellinen oppiminen on yhteisölli-

nen tapahtuma, jossa sosiaalista vuorovaikutusta hyödynnetään. Merkittävät oppimisprosessit tapahtuvat yhteistyössä. Työssäoppimisen kehittämisen keinoja ovat erilaiset oppijan ja sosiaalisen kontekstin vuorovaikutukseen perustuvat ajattelutavat. Sijais- ja mallioppimisella on aikuisoppimisessa merkitystä ja erityisesti työssäoppimisen tarkastelussa. Ihmiset oppivat toisiltaan ja ympäristöään tarkkailemalla, kaikkea oppimista ei tarvitse muodostaa omien kokemusten kautta. (Pohjonen 2005, 88,92.)

Oppimisympäristö mielletään helposti ulkoiseksi ehdoiksi eli ajatellaan tilojen ja välineiden sopivuutta ja käyttöä. Oppimisympäristö ei käsitteenä ole vielä vakiintunut, mutta käsitteellä kuvataan tavallisesti

- erilaisia suunniteltuja, tiloja, paikkoja, yhteisöjä tai toimintatapoja, jotka tukevat ja edistävät oppimista.

Perinteinen luokkatila on oppimisympäristö, mutta oppimisympäristöjä voivat olla ympäröivän yhteiskunnan eri tilat ja paikat. Oleellista ympäristölle on, että se

- oppimista tukevan sosiaalisen yhteisön muodostaminen
- ympäristön käyttö on pedagogisesti ja didaktisesti huolella suunniteltu.

Ympäristön merkitys oppimisessa voi tukea oppimista

- innostavia asioita ja oppimista käynnistäviä
- oppimista vaativia ongelmia ja haasteita
- ongelmanratkaisuun tarvittavaa ratkaisumalleja ja informaatiota
- sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuus
- asiantuntijuuden ja yhdessä oppimisen jakamisen foorumin
- opitun soveltamis- ja testausmahdollisuuksia.

Oppimista tukeva ympäristö toteuttaa hyvän oppimisen kriteerit

- oppiminen liittyy laajempiin ongelmiin ja kokonaisuuksiin
- tuetaan oppijan omistajuutta ja ongelman hallintamahdollisuutta
- oppijoille luovutetaan ratkaisuprosessien omistajuus

- oppimisprosessi haastaa ja tukee oppijan ajattelua
- kannustaa erilaisten näkökulmien ja ratkaisujen tekemiseen
- oppijoiden oppimisprosessin ja reflektiivisen sisältöjen varmistaminen

Virtuaalinen oppimisympäristö on rakennettu tietoverkkoon. Virtuaalisessa oppimisympäristössä

- opetuksellinen vuorovaikutus muuttaa käytetyn tilan yhteiseksi paikaksi
- oppijat ovat sekä aktiivisia toimijoita että sisällön tuottajia, he muovaavat yhdessä opettajan kanssa virtuaalitilaa
- opiskelu ei rajoitu pelkästään etäopiskeluun vaan sillä voidaan rikastaa luokkahuoneopetusta
- yhdistetään erilaisia pedagogisia lähestymistapoja ja teknologioita
- myös fyysinen ympäristö kohdataan

Virtuaalinen oppimisympäristö tuo ajasta ja paikasta riippumattomuuden mahdollisuuden opiskella missä tahansa. Varjopuoleksi voisi laskea sen, että opettajien pitäisi olla tavoitettavissa aina ja kaikkialla. Verkon käyttö tehostaa yhteistoiminnallisuutta sekä yhteistyötä eri toimijoiden välillä. (Jyväskylän yliopisto 2014)

4.5 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Valtioneuvoston tulevaisuudenselonteon ennakkointiosiossa (Tulevaisuudenselonteko 2030,2013) nostetaan työntekijöiden oman osaamisensa rooli myyjinä tulevaisuuden markkinoilla. Proaktiivinen oman osaamisensa kehittäminen on tärkeää sekä uuden oppiminen ja vanhasta pois oppiminen korostuu. Varsinais-Suomen Ely-keskuksen luomien maakunnan koulutustavoitteiden mukaan osaavan työvoiman turvaaminen ja väestön hyvinvointi ovat elinehto alueen elinvoimaisena säilymisessä. Varsinais-Suomea leimaa muuta maata hitaampi työllisyyden kehitys ja suuri pitkäaikaistyöttömyys. Koulutus lisää osaamista, vahvistaa itsetuntoa, elämänhallintaa ja hyvinvointia. Verkostoituneella mo-

niammatillisella ohjauksella pyritään ennaltaehkäisemään sekä nuorten että aikuisten syrjäytymiskierre, tukea koulutuksen läpäisyastetta, työllistymistä ja oikean koulutuspaikan löytymistä. (Haarikko ym. 51/ 2013, 11)

4.5.1 Aikuisopiskelijan opiskelumotivaatio

Työpoliittisen tutkimuksen mukaan (2007) työvoimista eläkkeelle siirtyvien määrä tulevina vuosina kasvaa suurten ikäluokkien siirryttyä pois työelämästä. Alueiden kehityksen kannalta olisi tärkeää, että työvoiman tarjonta kykenee vastaamaan muuttuvan työvoiman tarpeisiin. Työelämän muutokset vaikuttavat aikuisopiskelijan mahdollisuuteen ja tahtoon opiskella elinikäisen oppimisen periaatteella. Yksilön näkökulmasta työelämän muutoksiin varautuminen ennalta lisää yksilön mahdollisuuksia niin henkilökohtaiselle kuin ammatilliselle kehitykselle. Toisille se merkitsee omaehtoista opiskelujen aloittamista toisille taas työvoimapolitiittiseen koulutukseen hakeutumista. (Opetusministeriö 2014)

Työvoimapolitiittisen aikuisopiskelijan opiskelumotivaatio voi perustua taloudelliseen pakkotilanteeseen hakeutua lähimpään mahdolliseen koulutukseen. Karenssin saamisen pelko saattaa johtaa väärään ammatinvalintaa tai koulutusmuotoon. Aikuisopiskelija ei koe opiskelua mielenkiintoiseksi siksi, että on pakotettu ottamaan vastaan koulutuspaikan. TE- toimiston virkailija päättää opiskelijan puolesta opiskelupaikan hakemisesta ja vastaanottamisesta karenssin uhalla. Karenssi voi olla jopa 60 päivää, jos opiskelija ei ota vastaan hänelle sopivaa koulutusta tai työtä. (Työttömyyskassa pro 2014)

Työvoimakoulutuksen tarkoituksena on edistää ammatillista osaamista ja työllistymistä. Työvoimakoulutuksen ajalta työttömyyskassa maksaa opiskelijalle ansiopäivärahaa. TE- toimisto voi asettaa karensseja eli ajanjakson, jolta ansiopäivärahaa ei voi saada. 60 päivän karenssin voi saada, jos henkilö kieltäytyy hänelle sopivasta koulutuksesta tai työstä. Toistuva koulutuksesta kieltäytyminen voi johtaa myös ansiopäivärahan päättymiseen. Ansiopäivärahaa voidaan maksaa vasta sen jälkeen, kun hakija on ollut koulutuksessa tai työssä kolme kuukautta. (Työttömyyskassa pro 2014)

TE- toimiston virkailijan tekemä päätös koulutukseen osallistumisesta vaikuttaa opiskelumotivaatioon negatiivisesti. Kyselyyn osallistujista kukaan ei kommentoinut, että olisi vastentahtoisesti ottanut koulutuspaikan vastaan. Aikuisopiskelijoita huolestuttavat työllisyysnäkymät ja työelämän nopeat muutokset. Ennätääkö saada tutkintoaan valmiiksi ennen kuin työelämän ammatilliset vaatimukset ovat taas muuttuneet. Tällainen ajattelu voi syödä opiskelumotivaatiota. Ammatillisen osaamisen jatkuva päivittäminen koetaan tärkeäksi nyt mutta on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Aikuisopiskelijan haasteina tulee olemaan rohkeus tarttua muuttuviin haasteisiin sekä elinikäisen oppimisen kulttuurin omaksuminen. Asennoituminen siihen, ettei koskaan ole valmis tai osaaminen ole riittävä.

4.5.2 Opettajan rooli opiskelumotivaatiossa

Aikuisopettajana oleminen on haastavaa työtä. Vastassa on aikuisopiskelijoita omine elämäntarinoineen ja –kokemuksineen ja suurine odotuksineen. Heillä on suuria odotuksia opettajan yliveritaisuudesta ammatin osaamisessa. Opiskelijat odottavat opettajan kohtelevan opiskelijoita tasavertaisesti ja aikuisina yksilöinä. Opettaja saattaa olla juuri siirtynyt kouluttajaksi työelämästä, jolloin opettajan oman opettajuuden kehitysvaihe tuntuu oppimistilanteissa luokassa. Opettajan epävarmuus ja kokemattomuus opettajana voidaan tulkita osaamattomuutena. Tällöin yhteentörmäykseltä ei voi välttyä, ja opettaja saa opiskelijoilta huonoa palautetta. Opettajan pitäisi pystyä muodostamaan kumppanuussuhteita periaatteella ”kumpikin osapuoli voittaa”. Opettajan pitäisi osata kehittää opiskelijan itsetuntemusta ja –arvostusta sekä olla ohjaajana ja kannustajana. (Pohjonen 2005,144.)

Työvoimapolitiittisissa ryhmissä myös opiskelijoilla voi olla pitkä aika siitä, kun ovat olleet viimeksi opiskelemassa. Heillä suurin huolen aihe on pelko uuden oppimisesta. Sataedun strategian mukaisesti 2014 -2016 opiskelija on keskiössä. Työyhteisössä olisi hyvä käydä keskustelua siitä, miten opettajuutta voi kehittää, millaisia keinoja ja menetelmiä opettaja voi käyttää motivaation lisäämi-

seksi ja säilyttämiseksi. Sataedulla voisi olla strategiassa opettajuuden kehittäminen. Opettajien pitäisi keskustella, miten motivoin aikuisopiskelijaa sen sijaan, että pohditaan miksi opiskelija ei ole enää kiinnostunut opiskelusta. Tutustuin ryhmän ajattelun fasilitoinnin koulutukseen ennakkoluuloisena. Päivän päätteeksi sain uusia ideoita opetuksen toteuttamisen, ja miten tuoda iloa opetukseen. Kokeneenkin opettajan on vaikea heittäytyä tietäjäksi ohjaajaksi ja tukijaksi. Opiskelijat ovat erilaisia ja toiset odottavat saavansa tietoa opettajalta pitäen sitä tietoa ainoana faktana.

4.5.3 Opiskeluympäristöt

Ammatillisen koulutuksen ja työelämän työnjako avaavat uusia mahdollisuuksia tiiviin yhteistyön kehittymiselle. Oppilaitosten muutokseen vaikuttavat rahoitus- ja ohjauksen lainsäädäntö, kilpailutilanteet, tarve olla mukana kehityksen kärjessä sekä halu tietää millaista osaamista ja valmiuksia opiskelijoilla tulisi olla työelämään siirtyessään. Työssäoppiminen on hyvin yhteistoiminnallista ja vuorovaikutus työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välillä nostaa esille myös hiljaista tietoa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on tukea opiskelijaa itsearviointitaitojen kehittymisessä. Yhteistoiminnallinen arviointiprosessi edesauttaa opiskelijaa arvioimaan omaa toimintaansa ja oppimisprosessien suuntaamista eteenpäin. (Pohjonen 2005, 114 -118.) Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti erilaisten oppimisympäristöjen ja oppimisen tapojen tulee edistää oppimista. Opettajan ihmis-, tiedon – ja oppimiskäsitys on opetuksen perusta. Opettaja on opiskelijan puolestapuhuja ja opettajuus on enemmän muutoksen kohtaamista, sen kanssa elämistä ja siihen vaikuttamista.

Työssäoppiminen on tärkeä keino tutustuttaa opiskelija työelämään ja varmistaa ammatinhallinnan keskeiset tekijöiden haltuun saaminen. Oppimista ei tapahdu ainoastaan luokkahuoneen seinien sisäpuolella, vaan tietoa on joka puolella, kunhan vaan osaa sitä etsiä. Sosiaalisella vuorovaikutuksella ja todellisilla työtehtävillä on merkitystä opiskelijan ammattitaidon kehittymiseen.

Tärkeiksi kohdiksi opiskelumotivaation ylläpitämiseksi nousee esille uusi opettajuus ja työssäoppimisen kehittäminen. Tulevaisuuden oppimisympäristöjen monimuotoisuus vaati sekä opiskelijalta että opettajalta uusien asioiden oppimista ja motivaatiota kehittää omaa osaamistaan elinikäisen oppimisen mallin mukaisesti. Työssäoppimisen hyvä ja oikea aikainen ohjaus nousee kehityksen kohteeksi. Työpaikkaohjaajalle tulee antaa ohjausta ja tukea oppilaitoksen taholta. Oikein valittu työssäoppimisen kohde haastaa opiskelijaa ammatin oppimiseen säilyttäen opiskelumotivaation korkealla. Hiljaisen tiedon siirtyminen varmistetaan työtehtävien lomassa. Opettajan tulee tuntea elinkeinoelämän lainalaisuuksia, jotta voi rohkeasti olla työelämän kanssa yhteistyössä. Tärkeänä seikkana näen opettajien mutkattomat työelämäyhteydet ja osallistumisen säännöllisesti opettamansa työn työtehtäviin. Yrityksillä on omia tulostavoitteita sekä toimintaperiaatteita, joihin voi olla haasteellista sovittaa työssäoppimisen kehittämistarpeita. Opiskelijan oppimisprosessi tulee aina monimuotoisemmaksi työssäoppimisen jaksojen myötä.

Opettajan oma motivaatio ja ihmissuhdetaidot heijastuvat opiskelijoihin ja vaikuttaa ryhmän työskentelyyn ja motivaatioon opiskella. Palautteen antaminen vaikuttaa siihen miten kohtaamme ja käsittelemme hankalia asioita. Palautteen avulla opiskelija rakentaa omakuvaansa. Palaute merkitsee myös ryhmän keskinäisen yhteenkuuluvuuden tunteeseen sekä yhteistyön hyvään kasvamiseen. (Pohjonen 2005, 109, 111, 117 -118.)

Tutkimuksen valossa tärkeimpänä ajatuksena kehittämisen kohteeksi nousee oppimisympäristön mielekkyys opiskelumotivaatiossa. Oppilaitoksen pitäisi entistä tarkemmin kerätä tietoa palautteen keräämisen yhteydessä oppimisympäristöön liittyvistä seikoista. Ei pelkästään tilojen viihtyisyyttä ja kuntoa, vaan miten ryhmän sisäinen vuorovaikutus toimii ja miten opettaja vaikuttaa siihen. Huomiota pitäisi kiinnittää myös virtuaalisen opetuksen menetelmiin. Verkko-opetus on aikuisopiskelijalle hyvä mahdollisuus opiskella oman aikataulunsa puitteissa. Opettajan tulisi olla kuitenkin läsnä ja helposti tavoitettavissa huolimatta verkon välityksellä opiskelusta. Opiskelija on keskiössä, mutta miten hyvin me ymmärrämme ja toimimme strategian keskeisimmän asian mukaisesti.

Oppilaitoksilla pitäisi olla huoli siitä, että opiskelijat ovat innostuneita ja motivoituneita koko koulutuksenkeston ajan.

4.6 Työn luotettavuus ja pätevyys

Tutkimustoiminnassa on tärkeintä välttää virheitä. Siksi tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee arvioida jollakin tavoin. Reliaabelius merkitsee mittatulosten toistettavuutta. Tulokset voidaan todeta reliaabeleiksi, kun kaksi eri arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Tutkimus on mahdollista toistaa uudelleen ja saadaan sama tulos, voidaan tulokset todeta reliaabeleiksi. (Hirsijärvi ym. 2009, 231.)

Kyselyyn lähetettiin 3 eri työvoimapolitiittisille aikuisopiskelijaryhmille, yhteensä 37 opiskelijalle. Kyselyyn vastasi 20 opiskelijaa, tosin kymmenen opiskelija oli aloittanut kyselyyn vastaamisen, mutta he eivät olleet saattaneet kyselyä loppuun. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää opiskeluaikuisopiskelijan motivaation vaikuttavia tekijöitä. Opiskelijoiden vastauksista ilmeni yhteneväiset mielipiteet kysymyksiin. Opinnäytetyötä voidaan pitää luotettavana, koska vastauksissa ei tullut eroavaisuuksia esille. Tutkimusaiheeseen on tehty samankaltaisia tutkimuksia, ja ne ovat antaneet samansuuntaisia tuloksia

Validius on sitä, että menetelmällä mitataan juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Laadullisen tutkimuksen keskeisimpiä kuvauksia ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset sekä siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuus. Tärkeää on tarkastella sitä, miten selitykset ja tulkinnat yhteensopivat kuvauksen kanssa eli onko se luotettava. (Hirsijärvi 2009, 23.) Kyselyllä onnistuttiin selvittämään opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia tutkimusongelmaan nähden. Saatua aineistoa voitiin vertailla suhteessa kerättyyn teoreettiseen aineistoon. Tutkimusta pitäisin validina näiden selvitysten valossa.

5 YHTEENVETO

Työelämän nopeat muutokset, työvoiman tarve, yhteiskunnan taloudellinen tilanne sekä koulutuksen tuloksellisuuspaineet vaikuttavat siihen, että koulutuksen järjestämistä ja opettajuutta olisi kehitettävä. Avainasemassa ovat rakenteiden tarkastelu ja resurssien kohdentaminen sekä pedagoginen johtaminen. Pääpaino oppituntien määrän sijasta muuttuu opiskelijoiden osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sekä osaamisen varmistamiseen. Erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen vaatii opettajien täydennyskoulutusta.

Ihmiset käsittelevät muutokseen liittyviä tekijöitä eri tavoin, toisille muutos voi olla mahdollisuus, toiset taistelevat sitä vastaan tai toisille muutos on elämäntapa. Nykyaikana menestyvät parhaiten ne, jotka kulkevat muutoksen mukana eli hyväksyvät muutoksen aiheuttaman epävarmuuden. (Ruohotie 2005,47.)

Aikuisuus on elämänvaiheena laaja niin ajallisesti kuin laadullisesti. Aikuisella on sosiaalisia rooleja, kuten vanhemman ja puolison roolit, työntekijän rooli. Aikuisuuteen kuuluu vastuu ja autonomia sekä häntä kohdellaan yhteisössä aikuisena. Aikuisten opiskelussa on tärkeää kuulua ryhmään, vaihtaa kokemuksia toisten samoista asioista kiinnostuneiden kanssa, tuntea itsensä tarpeelliseksi. Halu, hinku ja tahto oppia kumpuaa opiskelijasta itsestä käsin, se tuo aidon kiinnostuksen ja motiivin aikuisen opiskeluun. (Collin & Paloniemi 2007,245.) Elinikäisen oppimisen tärkeimpiä tekijöitä on yksilön asenne ja motivoituminen. Yksilön arvomaailma vaikuttaa asenteeseen ja motivoitumiseen, sillä vain yksilölle merkitykselliset asiat halutaan oppia. Oppimisen tulee olla tavoitteellista ja tavoitteellisen oppimisen eli oppimaan oppimisen taidon merkitys korostuu tiedon määrän räjähdysmäisestä kasvusta. Aikuisikään kuuluu vaatimuksia henkilökohtaisesta kasvusta, itsensä toteuttamisesta ja persoonallisuuden kehittämisestä. Parlamentaarinen aikuiskoulutusryhmä on esittänyt vuonna 2002, että yhä useamman suomalaisen elämäntapa on jatkuva ja määrätietoinen itsensä kehittäminen. Aikuiskoulutus ylläpitää ja vahvistaa osallistuvaa demokratiaa, tukee aktiivista kansalaisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä. Elinikäisen oppijan harteilla on raskas vastuu hänen henkilökohtaisen kasvun lisäksi sekä Suomen

kilpailukyky että demokratia. Oppimisen ilo syntyy, kun oppiminen nähdään in-
nostavana mahdollisuutena.

LÄHTEET

- Aikuiskoulutustuki. Viitattu 18.5.2014. Saatavissa
<http://www.koulutusrahasto.fi/fi/aikuiskoulutustuki/palkansaajansaamisedellytykset/tuettavakoulutus/>
- Airo, J-P. Rantanen, J. Salmela, T. 2008. OMA URA, PARAS URA. Hämeenlinna: Karisto Oy,
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4.uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Ansiopäivärahan hakeminen. Viitattu 29.5.2014. Saatavissa
<http://www.prokassa.fi/fi/paivarahat/ansiopaivaraaha/tyossaoloehto.html>
- Collin, K. & Peltoniemi, S. 2007. Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Juva: WS Bookwell.
- Elinikäinen oppiminen. Vapaa sivistystyö ry VST. Viitattu 18.5.2014. Saatavissa
<http://www.sivistystyo.fi/index.php?k=10445>
- Elinikäisen oppimisen neuvoston ohjelmajulistus 14.4.2010. Viitattu 7.5.2015. Saatavissa
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/elinikaisenoppimisenneuvosto/liitteet/ohjelmajulistus.pdf
- Erilaisia oppimisympäristöjä. Jyväskylän yliopisto Viitattu 5.6.2014. Saatavissa
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/virtuaaliset-oppimisympaeristoet/oppimisympaeristoet-ja-alustat/oppimisympaeristoejen-ja-alustojen-taustaa-1/erilaisia-oppimisympaeristoejae>
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J.2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.painos. Vantaa: Dark Oy Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Haarikko, H. & Kuhmonen, P. Varsinais-Suomen koulutusstrategia 2015+, Raportteja 51/2013 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Viitattu 28.5.2014. Saatavissa
<http://www.doria.fi/handle/10024/90737>
- Hakkarainen, K. Lonka, K. Lipponen, L. 2004. TUTKIVA OPPIMINEN. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen syöttäjänä. 6.,uudistettu painos. Porvoo WSOY
- Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P.2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Juuti, P. (toim.) 2005. OSAA JA INNOVOI - OSAAJA INNOVOI. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Järvinen, A., Koivisto, T., Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Kauppila, R. A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Kauppila, R. A. 2007 Ihmisen tapa oppia. Juva: WS Bookwell Oy
- Kesti, M. 2007. Hiljaiset signaalit – Avain organisaation kehittämiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koulutus ja tutkimus 2007- 2012. Viitattu 28.5.2014. Saatavissa
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2008/liitteet/opm09.pdf?lang=fi>
- Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Viitattu 28.5.2014. Saatavissa
http://www.oph.fi/download/46470_koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2020.pdf

Liukkonen, J., Jaakkola, T, Suvanto, A. 2002 (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes -työelämäpalvelut Oy. Jyväskylä: Jyvässeudun paino Oy.

Moilanen, L. & Varis, L, 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Oppimistyyliit. Jyväskylän yliopiston kielikeskus- Opi oppimaan. Viitattu: 25.5.2014. Saatavissa <https://kielikompassi.jyu.fi/opioppimaan/oppimistyyliit.htm>

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Pedagoginen kehittäminen. Opettajuus ja ohjaus. Viitattu 29.5.2014. Saatavissa http://pedagoginenkehittaminen.purot.net/uuden_opettajuuden_tunnuspiirteita

Pohjonen, P. 2005. Työssä -oppiminen ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Rauste von Wright, M. von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Rogers, J. 2004. Aikuisoppiminen. Tampere: Tammer - Paino Oy.

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

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3. painos. Helsinki: WSOY.

Saari, S. & Varis, T. 2007. (toim.) Ammatillinen Kasvu, Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhla kirja. Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus Hämeenlinna. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Sallila, P. 2003. (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus, Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen perusteita. 1-3. painos. Tampere: Tammer- Paino Oy

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 20.5.2014. Saatavissa https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Työministeriön raportti 2007, Työvoima 2025, Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Viitattu 18.5.2014. http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/pdf/Tyoevoima_2025/fi.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. Kevään 2014 katsaukset toimialojen näkymistä. Viitattu 25.5.2014.. Saatavissa www.temtoimialapalvelu.fi

Työvoimapolitiittinen koulutus. Viitattu 18.5.2014. Saatavissa http://www.tyopajatieta.fi/tyopajatieta/millaisia_palveluja_tyopajat_tar/tyossa_tapahtuva_koulutus/tyovoimapolitiittinen_koulutus/

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

KYSELYLOMAKE

LIITE 1.

1. Mies / Nainen
2. Ikä
3. Aiempi koulutus
4. Nykyinen koulutusala
5. Opintojen vaihe
6. Miksi valitsit opiskelemasi alan?
7. Mitä motivaatio sinun mielestäsi tarkoittaa?
8. Mikä lisää opiskelumotivaatiota ja miten motivoit itseäsi?
9. Mikä on opettajan rooli motivaatiossa, onko opettajan toiminnalla vaikutuksia motivaatioosi?
10. Miten ryhmä voi lisätä opiskelumotivaatiotasi?
11. Kuvittele opiskeluympäristö, joka motivoisi sinua?
- 12.. Mitä taitoja tarvitset työtehtävissäsi?
13. Miten ammatillinen osaaminen voi lisätä tai vähentää motivaatiota opiskelussa?
14. Miten työelämän muutokset vaikuttavat ammattitaitovaatimuksiin?
15. Miten lähipiirisi tukee sinua opiskelussasi?
16. Millainen oppija omasta mielestäsi olet?
17. Miten opit parhaiten?