

AIKUISKASVATUKSEN  
TUTKIMUSPÄIVÄT  
10.2.-11.2.2022



JATKUVA AIKUISKASVATUS  
ABSTRAKTIKIRJA



## Jatkuva aikuiskasvatus

Miten aikuiskasvatustutkimus voi tarttua globaaleihin uhkiin ja niistä aiheutuviin katkoksiin? Yhteiskunnan murrokset ovat usein myös aikuiskasvatuskäytäntöjen ja -tutkimuksen käännekohtia, joissa jatkuvuus kyseenalaistetaan. Pandemian poikkeusolot ovat paitsi konkretisoineet globaaleja uhkia, niin myös merkinneet arjen katkoksia yksilöllisellä, yhteisöllisellä ja yhteiskunnallisella tasolla. On syytä pohtia, voiko aikuiskasvatustutkimuksen tuottama tieto sanoittaa uudelleen sivistyksen, kasvatuksen, koulutuksen ja oppimisen tehtäviä paikallisissa ja globaaleissa yhteisöissä. Osoittaako tutkimus murroskohtia ja kanavoiko se aikuiskasvatuksen toimijoiden huolen kaikkien elonyhteisöjen jatkuvuudesta? Entä voiko jatkuvaa oppimista tutkia yksilön muutosvalmiutta laajempänä ilmiönä – aikuiskasvatuksellisenä ymmärryksenä, jolla tulevaisuuden kiperiä kysymyksiä jäsennetään ja ratkotaan?

Tervetuloa Aikuiskasvatuksen tutkimuspäiville Tampereen yliopistoon 10.2.-11.2.2022.

## Teemaryhmät:

1. Adult education as a means of creating hope for the future / Aikuiskasvatus luomassa tulevaisuuden toivoa .....	3
2. Elinikäinen oppiminen digitaalisessa mediayhteiskunnassa .....	7
3. Feminismi, ekokriisit ja aikuiskasvatus – Kriittistä aikuiskasvatusta 2020-luvulla .....	12
4. Freire ja vapauttava kasvatus.....	17
5. Haavoilla. Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin. ....	20
6. Jatkuva oppiminen ja hyvinvointi työssä .....	28
7. Kohti Kriittistä aikuiskasvatuksellista ymmärrystä korkeakoulutuksen murroksesta.....	37
8. Muutoskyvykkyyden oppiminen ja kehittäminen työelämässä .....	43
9. Pedagogisen johtamisen mahdollisuudet.....	48
10. Tunteet, toimijuus ja työelämän katkokset .....	50
11. Sivistyksen tilat .....	57

## 1. Adult education as a means of creating hope for the future / Aikuiskasvatus luomassa tulevaisuuden toivoa

**Puheenjohtajat/ chairs:** Paula Alanen, Tampere University, Jaakko Hyytiä, Tampere University, Hanna Toiviainen, Tampere University,

### **Kokemuksia semilukutaitoisten maahanmuuttajien tablettikurssilta - "Kun tulin Suomeen, pidin kynää kädessäni ensimmäisen kerran. Älypuhelin minulla jo oli."**

Marja Ahola, LUT -yliopisto ja Anita Hartikainen, Turun yliopisto

Talvella 2020, juuri ennen koronapandemian alkua, toteutettiin ensimmäinen semilukutaitoisille aikuisille maahanmuuttajille suunnattu verkkokoulutus osana kotoutumiskoulutusta. Koulutuksen tavoitteena oli kehittää oppijoiden lukutaitoa verkkototeutuksena. Haastavalle kohderyhmälle suunniteltiin ja muotoiltiin koulutus, joka houkuttelee ja kannustaa vuorovaikutukseen opettajan ja ryhmän kanssa. Empatiaan perustuva lähestymistapa rikkoi pelkoon ja häpeään liittyviä rajoituksia, joita oppijoilla usein on. Koulutukseen osallistui kansainvälistä suojelua saavia henkilöitä, joten muotoilussa huomioitiin tietoturva ja osallistujien anonymiteetti. Tutkimuksessamme pyrittiin tunnistamaan, miten semilukutaitoisille maahanmuuttajille muotoillaan saavutettavaa koulutusta, joka edistää suomen kielen, kulttuurin ja digitaalisten taitojen oppimista. Tutkimusaineisto kerättiin yksityiseltä palveluntarjoajalta ja se sisältää haastattelut, koulutuksen digitaalisen jalanjäljen (verkkomateriaalit, chatkeskustelut, tehtävät), rahoittajan keräämät tiedot osallistujista sekä koulutuksen toteuttajan keräämän data, kuten koulutuksen raportit. Koulutus oli 20 viikon pituinen pilottikokeilu. Koulutuksen opettaja ja palveluntarjoajan palkkaamat omakieliset avustajat haastattelivat yhdessä kaksitoista semilukutaitoista osallistujaa. Koulutuksen muotoilussa huomioitiin osallistujien aikaisemmat digitaaliset tottumukset. Tutkimuksessa tunnistettiin kolmenlaisia saavutettavuustekijöitä: 1. Pedagoginen saavutettavuus koostui tarkasta ennakkosuunnittelusta, voimavaralähtöisestä lähestymistavasta ja käytännönläheisestä toteutuksesta. Pedagogiassa huomioitiin erilaiset oppijatyyppit ja oppimisen vaihe. 2. Teknologinen saavutettavuus perustui empatiaan ja käyttäjän syvälliseen tuntemiseen. Toteutuksessa oli minimimäärä muuttujia, mikä teki teknologian käyttämisestä helppoa, tuttua ja turvallista osallistujille. 3. Koulutuksen kielellinen saavutettavuus varmistettiin käyttämällä omakielisiä avustajia. Mediaatitaito ja selkeä kieli olivat keskeisiä pedagogisen saavutettavuuden elementtejä. Koulutuksen keskeisiksi menestystekijöiksi todettiin empaattinen ja tasa-arvoinen vuorovaikutus, rohkaisu, helppous, luottamus, turvallisuus, arkielämälähtöisyys, monikielinen ja teknologinen tuki sekä pedagogisesti perusteltu oikea-aikainen eteneminen. Empatiaan perustuva, huolellisesti suunniteltu ja muotoiltu vuorovaikutteinen verkkokoulutusmalli voi olla tehokas, houkutteleva ja helppo semilukutaitoisille oppijoille. Tablettikurssin tapaustutkimus kannustaa lisätutkimuksiin ja verkkokoulutuksen kehittämiseen semilukutaitoisille oppijoille. Tutkimus haastaa yleisen käsityksen siitä, että verkko-opiskelu sopii vain oppijoille, joilla on hyvät opiskelu- ja digitaaliset taidot sekä pitkälle kehittynyt luku- ja kirjoitustaito.

## **A Multilevel Approach to Participating Vocational Training in Finnish Prisons**

Jaakko Hyytiä, Tampereen yliopisto ja Paula Alanen, Tampereen yliopisto

A recent Finnish study on the effect of prison education to recidivism and employment after release demonstrated that the impact of education is difficult to prove, and results can be mixed. The research of Virtanen and colleagues (2020) showed that although completing upper secondary education in prison has notable positive effect on employment after release from prison, the effect on recidivism is more complicated.

The national population statistics reveal the prison inmates' lower education level and relatively lower participation in education compared to population at large. Our multilevel approach strives for explaining how a mix of structural and dispositional factors limit low-educated individuals' participation in education. Our exploration of the perceptions and experiences of barriers to education are based on qualitative interviews of learners, prison staff and educators within Finnish prison system. The preliminary results show the participation in VET as a success factor during the process of re-integration into society, but at the same time not a cure to all problems that the individual encounters at release from prison. On the contrary, social problems unattended may interfere the on-going studies and become barriers to learning.

When looking at the various factors affecting education in prison it is not always easy to separate issues from each other. The same goes for making claims about causality based on individual traits or characteristics. However, we were able to detect some broader issues that emerged in our study. First, proper planning and cooperation between different experts are needed to support the learners when they move to the risky -from prison to release- transition phase. In addition, the results suggest that more incentives for the educators and learners should be provided to motivate and enhance degree completion.

## **Aikuisten maahanmuuttaneiden kokemus kielenopiskelusta rakentamassa hyvinvointia Suomessa ja Saksassa**

Miira Häkkinen, Turun yliopisto

Tutkimuksemme (Häkkinen & Mikkilä-Erdmann) kokoaa aikuisten maahanmuuttaneiden kokemuksia kielenopiskelun merkityksestä heidän elämäntilanteensa näkökulmasta. Suomessa ja Saksassa haastatellut aikuisopiskelijat kuvaavat, miten uuden elinympäristön kielitaito suhteutuu heille merkityksellisiin ihmissuhteisiin, arjen tilanteisiin ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Kahden eurooppalaisen kielikoulutusorganisaation opiskelijat ovat saapuneet Suomeen ja Saksaan eri syistä, yhteensä 12 lähtömaasta, neljästä eri maanosasta. Silti uuden elinympäristön kielen merkitys ja kielenopiskelun tarpeet kohtaavat heidän arjessaan, joka sijoittuu – yhdessä tai yksin koettuna – pysyvään kotiin tai vastaanottokeskukseen, työpaikalle tai TE-toimistoon ja lapsiperheissä lisäksi kasvatukseen tiloihin ja tilanteisiin. Tulokset keskustelevat koetun hyvinvoinnin tutkimuksellisten määreiden kanssa, mutta ulottuvat myös niiden yli. Tutkimuksen avaamaa ymmärrystä pohditaan eurooppalaisesti ohjatun ja paikallisesti toteutetun aikuiskoulutuksen kannalta.

## **Kurkistuksia Komeetaan – yhteistutkimus työllistymistä edistävässä hankkeessa**

Katri Mäkinen, Silta-valmennusyhdistys ry ja Anja Heikkinen, Tampereen yliopisto

Komeetta-hankkeen (2021–2023) tavoitteena on kehittää kulttuurisesti osallistavaa ja vertaisuuteen perustuvaa mentorointimallia, joka edistää työmarkkinoiden ulkopuolella olevien maahanmuuttotastaisten miesten työllistymistä. ESR:n rahoittamaa hanketta koordinoi Silta-Valmennus (Silta) kumppaneinaan Työväen Sivistysliitto, Live-säätiö ja Tampereen yliopisto. (<https://www.siltavalmennus.fi/komeetta-kulttuurisesti-osallistavaa-mentorointia-tyoelamaanhanke>)

Komeetta-hanke toteutetaan Sillassa ja sen työpajoilla, missä järjestetään työhön, oppimiseen ja osallisuuteen tähtäviä palveluja pulmallisissa elämäntilanteissa oleville henkilöille. Hankkeen ensisijaisia kohderyhmiä ovat Sillan palvelujen maahanmuuttotastaisten ja suomalaistaustaisten miehet, toissijaisena kohderyhmänä edellisten parissa työskentelevät ammattilaiset. Hanke koostuu maahanmuuttotastaisten miesten vertaisryhmätoiminnasta, suomalaistaustaisten miesten mentorikoulutuksesta sekä niitä yhdistävästä mentorointitoiminnasta. Lisäksi hankkeessa järjestetään ammattilaisille koulutusta kulttuurisensitiivisen työotteen kehittämiseksi ja työllistymisen kulttuuristen tekijöiden ymmärtämiseksi. Toimintoihin kytkeytyy hanketiimin ohjaama yhteiskehittelyprosessi, jota tuetaan eri toimintoja dokumentoivan ja refleктоivan yhteistutkimuksen avulla. Tieteellistä ja käytäntö- tai toimintalähtöistä yhdistävänä tiedonmuodostuksena yhteistutkimus on sukua osallistavalle toimintatutkimukselle ja kansatutkimukselle. Yhteistä niille on pyrkimys osallistavaan, avoimeen, luottamukselliseen ja jaettuun prosessiin, joka edistää tasa-arvoisia, oikeudenmukaisia ja demokraattisia suunnittelu-, päätöksenteko- ja arviointikäytänteitä. Niissä pyritään käsitteellistämään ja tekemään näkyväksi tieteen ja yhteiskunnan valtavirrasta syrjäytettyä ja tunnistamatonta kokemusta ja tietoa. Tieteen ja käytännön asiantuntijoiden ja syrjäytymistä kokevien yksilöiden ja ryhmien yhteisen tiedonmuodostuksen tavoitteena on saada aikaan muutos epäkohtien korjaamiseksi. Komeetassa tutkimus on osa yhteiskehittelyprosessia, joten sen kohdetta ei ole ennalta eksplisiittisesti määritelty. Hankesuunnitelman sanasto ilmentää kuitenkin tiettyjä taustalla olevia poliittis-hallinnollisia, pedagogisia ja tutkimuksellisia tulkintoja. Yksi tutkimuksen tehtävistä on avata toimijoiden ennakkokäsityksiä ja -tulkintoja, käydä niistä neuvonpitoa sekä käsitteellistää ja teoretisoida uudelleen kehitteillä olevaa toimintaa. Yhteiskehittämiprosessissa kootaan yhteen kaikkien hankkeeseen osallistuvien henkilöiden tulkinnat, kokemukset, havainnot sekä kulttuuritaustaan liittyvä kokemustieto, joita tutkitaan yhdessä keskustellen ja eri näkökulmia rinnakkain kuljettaen. Tavoitteena on löytää uusia, kulttuuriset lähtökohdat ja osallistujien yksilölliset tarpeet huomioivia toimintatapoja kohderyhmän työllistymisen tukemiseen. Esittelemme teemaryhmässä tarkemmin Komeetan yhteistutkimuksen lähtökohtia, toteutusta ja tähänastisia kokemuksia. Toivomme erityisesti vuoropuhelua samantyyppistä tutkimusta tekevien tutkijoiden kanssa.

### **EduMAP for mapping communicative ecologies**

Hanna Toiviainen, Tampereen yliopisto

The EduMAP project - 'Adult Education as a Means to Active Participatory Citizenship' (2016-2019, Horizon2020) worked to increase understanding of how young people living in vulnerable situation construct links between learning and societal action and how this is enhanced by adult education (AE) systems in EU28 countries and Turkey. The research task was approached from three perspectives -

those of young learners and potential learners, AE providers, and people involved in AE related policy - asking: *What policies and practices are needed in the field of adult education to include young adults at risk of social exclusion in active participatory citizenship in Europe?*

This presentation discusses one of the main areas of the EduMAP research findings, the communicative practices of adult education (AE) providers and young learners in situations of vulnerability from 40 AE cases in 20 countries. The Communicative Ecologies and Assemblages (CEA) framework (Tacchi et al. 2019) was designed to help analyse the role of communication in AE and identify matches and mismatches with the communication practices of young adults. The CEA framework can help to map current conditions and processes, to gather knowledge for an educational intervention, or to map progress and effects of a programme or intervention. We explore communication in two cases from Finland and UK to illustrate some of our research findings, and to demonstrate the variety of communicative ecologies and assemblages that can be crafted by those experiencing vulnerability and precarity and being at risk of social exclusion.

### **Verkostoyhteistyön mahdollisuudet nuorten vaihtoehtoisten koulutuspolkujen kehittämiseksi**

Sirpa Ylimaula, Oulun yliopisto

Nuorille, joilta puuttuu peruskoulun jälkeinen koulutus, työttömyys, köyhyys ja kuntoutuksen tarve muodostavat päällekkäisiä sosiaalisia riskejä (Harkko 2016). Nuorten monialaisen avun tarve on tuotu esille monissa aiemmissa tutkimuksissa. Euroopan Unioni (2020) suosittelee yksilöllisten palveluiden räätälöintiä nuorille ja parhaiden käytäntöjen edistämistä. Verkostoja tulisi rakentaa kaikkien asiaankuuluvien toimijoiden välille, jotta saavutettaisiin kokonaisvaltaisempi lähestymistapa neuvontaan, ohjaukseen ja mentorointiin.

Lainsäädännön uudistaminen uudella oppivelvollisuuslailla (1214/2020) loi entistä suuremman tarpeen kehittää ammatillisten oppilaitosten ja työpajojen yhteistyötä. Laki laajensi oppivelvollisuuden 16:sta 18 ikävuoteen ja toisen asteen koulutukseen. Laajennetun oppivelvollisuuden mahdollistamiseksi jo käytössä olevia vaihtoehtoisia ja tuettuja opiskelumuotoja on vahvistettava ja uusia kokeiltava. Yhden alan asiantuntijuudesta on tarpeen siirtyä asiantuntijuuden rajoja ylittävään yhteistyöhön. Työpajat pystyvät tuottamaan palveluja, jotka sisältävät pedagogista osaamista ja mahdollisuuden yksilölliseen ohjaukseen. Työpajojen arjessa opinnollistamisella tarkoitetaan työpajan oppimisympäristön ja valmentajien osaamisen tunnistamista sekä nuoren osaamisen osoittamista tarjoamalla mahdollisuus näyttöihin ja myöntämällä osaamistodistuksia (Maskonen ym. 2019).

Tämän tapaustutkimuksen kohteena on työpajoilla käyttöön otetun opinnollistamiskonseptin kehittämisen analyysi ja se koostuu kolmesta erillisestä kulttuurihistoriallisen toiminnanteorian sovelluksilla tehdystä tutkimuksesta. Ensimmäinen osatutkimus on tehty käyttäen kehittävän työntutkimuksen teoriaa (Engeström 2015) ja toinen käyttäen Anne Edwardsin (2010) suhdekäsitteitä. Kolmannessa osatutkimuksessa on hyödynnetty kriittisen psykologian metodologiaa (Holzkamp 2013). Tulokset osoittavat esimerkiksi, kuinka uuden käsitteen kehittäminen tapahtuu erilaisten sosiaalisten keskustelujen risteyskohdassa ja miten oppimis- ja koulutusolosuhteiden kokeminen muodostaa arvokasta tietoa mahdollisista toiminta- ja kokemistavoista yhteisten rakenteiden suhteen.

## 2. Elinikäinen oppiminen digitaalisessa mediayhteiskunnassa

**Puheenjohtajat/ Chairs:** Päivä Rasi, Lapin yliopisto, Kaisa Pihlainen, Itä-Suomen yliopisto, Hanna vuojärvi, Lapin yliopisto, Eija Kärnä, Itä-Suomen yliopisto

### **Digitaitojen vertaisohjaus-toiminta kehitysvammaisten vertaisohjaajien kokemana**

Lotta Aavikko, Itä-Suomen yliopisto

Vuosina 2020–2021 koronaviruspandemian aiheuttamien yhteiskunnan rajoitusten myötä lähes kaikki toiminta, kuten koulut, työ- ja päivätoiminta, osallistuminen tilaisuuksiin ja päätöksenteko muuttuivat nopeasti digitaalisiksi tai toi niihin osallistumiseen keskeytyksen, haastaen osallistumista erityisesti niillä, joilla riski syrjäytyä yhteiskunnan digitalisaatiosta on jo entuudestaan ollut suurempi esimerkiksi kognitiivisten tai kielen ymmärryksen haasteiden myötä. Ikäihmisten digitaitojen oppimisessa on todettu vertaisohjaamisen olevan tehokas digituen menetelmä ja tukevan heidän osallisuuden mahdollisuuksiaan. Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää kuinka aikuiset kehitysvammaiset vertaisohjaajat itse kokevat vapaaehtoisen vertaisohjaustoiminnan sekä siihen osallistumisen ja kuinka vertaisohjaus tukee heidän digitaitojen oppimistaan. Vertaisopastuksen on huomattu olevan tehokasta, koska vertaiset ymmärtävät haasteita, jotka vaikuttavat kohderyhmän oppimiseen ja osaavat välttää esimerkiksi ohjauksessaan vaikeasti ymmärrettävää teknistä sanastoa. Vertaisoppimistilanteissa sekä vertaisopastaja, että opastettava oppivat keskustelun ja kysymysten kautta, jolloin tilanteet voidaan nähdä perustuvan sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen ollen näin molempien oppimista tukevaa. Aineisto muodostuu puolistrukturoidusta yksilöhaastatteluista (n=10), jotka kerättiin koronaviruspandemian aiheuttamien poikkeusolojen aikaan etäyhteydellä ja niissä käytettiin visuaalisia tukimenetelmiä (kuvat) kommunikaation tukena. Haastatteluissa keskusteltiin vertaisohjaajien omasta digilaitteiden käytöstä, vertaisohjaustoimintaan hakeutumisesta sekä ohjaustilanteiden rakentumisesta ja kehittämisestä. Haastateltavien puheissa korostui struktuuri, luottamuksellisuus sekä toiminnan yhteiskehittäminen. Toimintaan osallistuneet olivat kiinnostuneet toiminnassa hyvin erilaisista tekijöistä, osa hyvin orientoituneita vertaisohjaajuteen ja itsensä kehittämiseen siinä, osa taas osallistui selkeästi enemmän toimintaan sen sosiaalisen merkityksen takia. Digitukea koordinoidaan Suomessa valtakunnallisen digitukimallin mukaan, jonka kehittämiseen tutkimuksen tuloksia tulisi hyödyntää. Kun digitukea kehitetään, on digituen tarvitsijoita kuultava heidän tarpeistaan, jotta digitaitojen oppimista voidaan tukea inklusiivisesti erilaiset oppimisen ja osallistumisen tarpeet huomioiden

### **Läheisasiantuntijoiden rooli digitaitojen informaalissa oppimisessa myöhemmällä iällä**

Riitta Hänninen, Jyväskylän yliopisto ja Viivi Korpela, Jyväskylän yliopisto

### **Ikäihmisten onnistunut digitaalinen osallisuus: osaamisen jakaminen osallistavassa tutkimuksessa**

Jenni Koski, Itä-Suomen yliopisto

Tässä esityksessä esittelen väitöskirjani tutkimussuunnitelmaa, jossa rakennetaan ymmärrystä onnistuneesta digitaalisesta osallisuudesta, missä ikäihmisten yhteisen toiminnan kautta tuetaan ja jaetaan teknologista osaamista. Tutkin neljää



oppimisyhteisöä osallistavin menetelmin, jossa ikäihmiset toimivat tasa-arvoisina tutkimuskumppaneina väitöskirjatutkimuksen ajan. Osallistavan tutkimuksen tarkoituksena on tuoda ikäihmisten ääni ja osaaminen kuuluviin heitä koskevassa tutkimuksessa, jotta voidaan käsitellä syvällisesti heidän todellisia tarpeitaan teknologian käyttöön ja oppimiseen liittyen. Osallistavan tutkimuksen merkittävyys on sen tavassa nostaa esiin ikäihmisten arkipäivän tieto asiantuntijatiedon rinnalle, mikä erottaa sen muusta nykytutkimuksesta.

Tämä tutkimus koostuu kolmesta referoidusta artikkelista, jotka rakentuvat osatutkimusten ympärille. Ensimmäinen osatutkimus on katsaus, joka tarkastelee ikäihmisten osallistumisen toteutumista heitä koskevan käytännön toimintojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Toisessa osatutkimuksessa tutkitaan laadullisella verkostanalyysillä ikäihmisten oppimisyhteisöjä ja niissä toimijoiden välillä jaettua osaamista. Kolmannessa osatutkimuksessa tutkitaan ryhmäkeskustelun keinoin ikäihmisten kokemuksia onnistuneesta teknologian käytöstä ja osaamisen jakamisesta.

Digitalisaation ja teknologian kehittyessä nopeasti on erityispedagogisesti merkityksellistä tarkastella ikäihmisten kaltaisten erityisryhmien oppimisen piirteitä sekä tuoda esiin tutkittua tietoa siitä, miten heidän oppimistaan voitaisiin tukea, inklusion, tasa-arvon sekä digitaalisen edistämiseksi. Tällä hetkellä tuetaan etupäässä nuorempien sukupolvien oppimista ja itsen kehittämistä, eivätkä resurssit jakaudu koko elämänsä ajan. Teknologiaikäihmisten ryhmänä ikäihmiset ovat lisäksi hyvin moninainen, jossa osaamisen edellytykset vaihtelevat, eikä osaajien yhteisö rajaudu esimerkiksi hyvämuistisiin. Tutkimuksessa onnistunut digitaalinen osallisuus rakentuu tosielämän esimerkeille osaavista ikäihmisistä ja heidän antamilleen ratkaisuille ja merkityksille teknologiaosaamisesta. Tutkimuksen pyrkimys on moninaistaa ikäihmisten kuvauksia kansallisesti ja jakaa tietoa myös ikäihmisten kesken. Erityisesti tutkimus tuottaa tietoa verkostomaisesta osaamisen jakamisesta, minkä moninaisia tapoja voidaan kansallisesti hyödyntää toiminnan järjestämiseksi myös muissa yhteisöissä.

### **Informaatioteknologian alojen onnistuneissa täydennyskoulutuksissa opetellaan muutakin kuin tietoteknisiä taitoja**

Anna-Liisa Ojala, JAMK ja Mika Karjalainen, JAMK

Työtehtävien ja työympäristöjen digitalisoituminen asettaa uusia haasteita oppimisympäristöille. Oppimisympäristöjen tulisi kyetä mallintamaan niitä ilmiöitä ja toiminnallisuuksia, joita ihmiset työtehtävissään kohtaavat. Informaatioteknologian aloilla monet näistä ilmiöistä ja toiminnallisuuksista tapahtuu myös digitaalisesti.

Tarkastelimme tutkimuksessamme yhtä informaatioteknologian alaa, kyberturvallisuutta, ja siinä järjestettäviä täydennyskoulutuksia. Tutkimuksemme koski sitä, millaisia kyberturvallisuuden alan täydennyskoulutusten tulisi olla, jotta ne varmistaisivat yksilöiden ja organisaatioiden oppimisen kompleksisia tosielämän tilanteita varten. Kohdistimme katseemme sekä oppimisympäristöön että pedagogisiin tekoihin ja vuorovaikutukseen. Hyödynsimme taustateorian Herringtonin ja Oliverin (2000) näkemyksiä autenttisista oppimisympäristöistä. Tutkimuksemme aineiston keräsimme teemaattisin haastatteluin haastatteleamalla täydennyskoulutuksia ja sen oppimisympäristöjä rakentaneita ammattilaisia, jotka ovat työskennelleet jo pidemmän aikaa Jyväskylän

ammattikorkeakoulussa suunnitellen, toteuttaen ja arvioiden erilaisia kyberturvallisuuden harjoituksia.

Tutkimuksemme löydökset osoittivat, että tietotekninen osaaminen on vain yksi osa kyberammattilaisten työtä. Kyberhyökkäyksiä ei kyetä torjumaan yksin. Jotta organisaatiot osaisivat toimia kyberhyökkäyksiä kohdatessaan oikein, tulisi ammattilaisten kyetä harjoittelemaan tietoteknisen osaamisen lisäksi muun muassa organisaatioiden erilaisia prosesseja, yhteistä tilanteiden analysoimista sekä sisäistä ja ulkoista viestintää. Lisäksi organisaatiot tarvitsevat sisäistä luottamusta ja yhteen hiileen puhaltamista toimiessaan tosielämän paineistetuissa tilanteissa. Myös näitä ominaisuuksia voidaan tukea täydennyskoulutuksissa.

## **Ikäihmisten medialukutaidon geragogiikan kehittäminen design-perustaisen tutkimuksen keinoin**

Susanna Rivinen, Lapin yliopisto

Artikkelipohjaisen väitöskirjatutkimuksen päätavoitteena on laajentaa käsitteellistä ja teoreettista ymmärrystä medialukutaidon pedagogiikasta huomioimaan paremmin ikäihmisten medialukutaidon sekä kehittämään samasta näkökulmasta opettajankoulutuksen sisältöjä ja käytänteitä. Tavoitteiden saavuttamiseksi on asetettu seuraava pääongelma: *Millainen medialukutaidon geragogiikka tukee ikääntyneiden medialukutaitoa?* Tutkimuksessa hyödynnetään design-perustaisen tutkimuksen (DBR) menetelmää ja tutkimus on deduktiivinen tutkimus, jota on ohjannut alusta saakka perinteisesti ymmärretty käsitys medialukutaidosta, ensinnäkin tietovarantoihin *pääsynä* ja niiden *käyttönä*, toiseksi mediatekstien *kriittisenä analysoimisena* ja *ymmärtämisenä* sekä kolmanneksi niiden *tuottamisena*. Aihetta lähestytään myös ikäihmisen käsitteen ja geragogiikan kautta. Ikäihminen määritellään kronologiselta iältä 65 tai sitä vanhemmaksi ja geragogiikalla viitataan siihen, miten ikäihmisten opetus ja koulutus tulisi järjestää.

Ensimmäisessä osa-tutkimuksessa, systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa selvitettiin 40 empiirisen tutkimuksen kautta, miten medialukutaitoa voitaisiin edistää ikäihmisten keskuudessa. Toisessa osatutkimuksessa kerättiin case tehtävän avulla suomalaisilta ikäihmisiltä ja heidän kanssaan toimivilta asiantuntijoilta käsityksiä siitä, miltä medialukutaidon koulutus tulisi näyttää sekä selvitettiin ikäihmisten medialukutaidon tasoja kyselyn avulla. Kolmannessa osatutkimuksessa tutkimusaineistoa kerättiin edellisten kohderyhmien lisäksi myös erillisten opettajan pedagogisten opintojen opiskelijoilta näkökulmasta, miten ikäihmisten medialukutaidon koulutuksia voitaisiin toteuttaa. Opiskelijoiden kirjallisiin tuotoksiin pohjautuvien esitysten pohjalta kerättiin suullista ja kirjallista palautetta ikäihmisiltä ja asiantuntijoilta. Osa-tutkimusten laadulliset aineistot analysoitiin sisällönanalyysinmenetelmällä ja toisen osatutkimuksen määrällinen aineisto taulukoitiin tekstinkäsittelyohjelmassa.

Teoreettisen viitekehyksen, aiemman kirjallisuuden sekä kolmen osa-tutkimuksen tulosten perusteella on kehitetty uusi käsite *medialukutaidon geragogiikasta* ja kahdeksan suunnitteluperiaatetta sen tueksi. Suunnitteluperiaatteiden perusteella medialukutaidon geragogiikan tulisi: 1) *perustua ikäihmisen omiin tarpeisiin*, 2) *lähestyä medialukutaitoa kokonaisvaltaisesti*, 3) *käyttää erilaisia pedagogisia lähestymistapoja*, 4) *hyödyntää pehmeitä ja*

*sosiaalisia taitoja omaavia ohjaajia, 5) tukea kognitiivisia taitoja, 6) tukea voimaantumista, 7) tarjota systemaattista ja jatkuvaa tukea, ja 8) lisätä monialaista yhteistyötä. Medialukutaidon geragogiikka ymmärretään tutkimuksessa ohjauksen ja opetuksen hienosäätönä ikäihmisten tarpeisiin nähden.*

### **Korkeakouluyhteistyöllä kohti aikuisten ja ikääntyvien digitaitojen parempaa ohjausosaamista**

Rivinen, S., Vuojärvi, H., Rasi, P., Elo, S., Jokelainen, A., & Ahokumpu, T.

Esitys kohdistuu Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittamaan Osaavia aikuisten ja ikääntyvien digitaitojen ohjaajia Lappiin (OdigO) -hankkeeseen (2021–2023), missä haetaan ratkaisuja digisyrjäytymiseen ja sen uhkaan parantamalla eri palveluntarjoajien ohjausosaamista aikuisten ja ikääntyvien digitaitoihin liittyen. Digitaidot ymmärretään OdigO-hankkeessa moninaisina taitoina, joihin kuuluu kyky saavuttaa, kriittisesti arvioida ja ymmärtää digitaalista informaatiota, viestiä, tehdä yhteistyötä, edistää turvallisuutta ja terveyttä erilaisissa digitaalisissa ympäristöissä, sekä kyky tuottaa digitaalista sisältöä itse. Edistykseen digitaitoihin liittyy lisäksi myös kyky auttaa ja opastaa muita edellä kuvatuissa asioissa. Tällä hetkellä kaikilta aikuisilta ja ikääntyviltä ei välttämättä löydy edellä kuvattuja digitaitoja tai halua kehittää niitä, minkä vuoksi he ovat vaarassa syrjäytyä digitalisoituvasta yhteiskunnasta.

Hankkeessa pyritään löytämään ratkaisuja digisyrjäytymisen haasteeseen kehittämällä lappilaisten palveluntarjoajien ja muiden ammattilaisten ohjausosaamista aikuisten ja ikääntyvien digitaitoihin liittyen. Lisäksi tavoitteena on yleisesti lisätä tietoisuutta aiheesta. Tämä esitys kuvaa tavoitteiden saavuttamiseksi asetettuja toimenpiteitä, jotka ovat: 1) luoda ja toteuttaa Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun uusi yhteinen verkko-opintojakso aikuisten ja ikääntyvien digitaitojen ohjaamisen teemaan liittyen, 2) tuottaa aiheeseen liittyvä webinaari- ja videotietoiskusarja kasvatus-, sosiaali- ja terveys- sekä kulttuurialan asiantuntijoille sekä laajemmalle yleisölle, sekä 3) toteuttaa webinaarisarja, joka käsittelee etäopetuksen pedagogisesti tarkoituksenmukaista toteuttamista moniammatillisena yliopiston, ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyönä.

Hankkeen toimenpiteiden teoreettisena ja tutkimusperustaisena lähtökohtana pidetään *medialukutaidon geragogiikkaa* ja sen tueksi kehitettyjä suunnitteluperiaatteita, joiden mukaan medialukutaidon geragogiikan tulisi: 1) *perustua ikäihmisen omiin tarpeisiin*, 2) *lähestyä medialukutaitoa kokonaisvaltaisesti*, 3) *käyttää erilaisia pedagogisia lähestymistapoja*, 4) *hyödyntää pehmeitä ja sosiaalisia taitoja omaavia ohjaajia*, 5) *tukea kognitiivisia taitoja*, 6) *tukea voimaantumista*, 7) *tarjota systemaattista ja jatkuvaa tukea*, ja 8) *lisätä monialaista yhteistyötä*. Näitä suunnitteluperiaatteita hyödynnetään erityisesti verkko-opintojakson materiaalin, rakenteen ja oppimistehtävien laatimisessa sekä webinaarisarjojen sisällön tuottamisessa. Hankkeen tuottamien tulosten avulla ja osallistujien lisääntyvän osaamisen myötä voidaan tukea aikuisille ja ikääntyville hyvin soveltuvien ja aidosti asiakaslähtöisten digipalveluiden suunnittelua ja käyttöönottoa eri palvelusektoreilla.

### **Kirjoitettujen viestien kuunteleminen korkeakouluopintojen eriaikaisessa verkkokeskustelussa**

Sanna Uotinen, Heli Tyrväinen, Leena Valkonen, Jyväskylän yliopisto avoin yliopisto

Kuunteleminen on verkkokontekstissa tärkeä taito sekä opettajalle että opiskelijalle. Eriaikaisissa verkkokeskusteluissa, esimerkiksi Moodlen keskustelualueella, ”kuunnellaan” toisten kirjoittamia ajatuksia. Verkossa kuunteleminen (online listening) voidaan nähdä jatkuvan oppimisen taitona, joka lisää sekä osallisuutta että hyvinvointia. Toisten kuunteleminen edistää rakentavaa ja demokraattista keskustelukulttuuria sekä vähentää kahtiajakoa ja näkemysten kärjistymistä. Tämän vuoksi kuuntelemisen taidon kehittyminen verkossa osana verkko-opintoja on myös yhteiskunnallisesti tärkeää.

Tutkimme sitä, miten opiskelija osoittaa kuuntelemista eriaikaisessa verkkokeskustelussa. Kyse on tekstin eli toisten kirjoittamien viestien ”kuuntelemisesta.” Kuunteleminen on verkkoon kirjoitettujen tekstien lukemista ja vastaanottamista sekä dialogia edistävää osallistumista verkkokeskusteluihin. Toiseksi tutkimme, millaisia kokemuksia opiskelijoilla on kuulluksi tulemisesta eriaikaisessa verkkokeskustelussa. Empaattisen ja aktiivisen kuuntelemisen avulla syntyy kuulluksi tulemisen kokemus, johon sisältyy tunne hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisesta. Kuulluksi tulemisen kokemuksen on todettu myös lisäävän opiskelijan luottamusta omaan ajatteluunsa.

Tutkimus toteutetaan Jyväskylän yliopiston avoimessa yliopistossa. Tutkimusaineistona ovat sekä opiskelijoiden kirjoittamat verkkokeskustelujen viestit (kuuntelemisen osoittaminen) että opiskelijoiden ryhmähaastattelut (kuulluksi tulemisen kokemus). Tässä esityksessä keskitymme verkkokeskusteluaineistoon. Keskusteluviestejä on kahden eri verkkokurssin oppimiskeskusteluista, joihin on osallistunut yhteensä 30 opiskelijaa. Lähetettyjä viestejä on 293, joista aineistoa kertyy yhteensä 155 sivua. Tulemme analysoimaan aineistoa aiempaan tutkimukseen perustuvan luokituksen avulla teorialähtöisesti. Tässä esityksessä jäsenämme verkossa kuuntelemisen käsitettä aikaisemman tutkimuksen pohjalta rakentamamme luokitusrunгон avulla. Esittelemme luokitusrunгон, jota tulemme käyttämään verkkokeskusteluaineiston analysoinnissa.

### 3. Feminismi, ekokriisit ja aikuiskasvatus – Kriittistä aikuiskasvatusta 2020-luvulla

**Puheenjohtajat/Chairs:** Johanna Kallio, Tampereen yliopisto, Jani Pulkki, Tampereen yliopisto

#### **Intersektionaalisuus aikuisten maahanmuuttajien ohjauksessa**

Anita Hartikainen, Turun yliopisto

Tasa-arvorakenteet ovat Suomessa edelleen vahvasti sukupuolittuneet ja suunnattu niin kutsutun valtaväestön tarpeisiin. Oletukset ovat sisäänrakennettuna ajatteluumme. Opettaja- ja ohjaushenkilöstöllä on vielä paljon puutteita sekä intersektionaalisessa että kieli- ja kulttuuritietoisessa huomioimisessa. Intersektionaalisuus on otettu mukaan hallitusohjelmaan, koska se on erinomainen ja nykyajan suomalaisten laajenevan diversiteetin tarkasteluun sopiva työkalu tutkia tasa-arvon aukkoja ja syrjinnän ilmenemistä yhteiskunnassamme. Tutkin vuonna 2022 Turun yliopiston SIMHE-toiminnan puitteissa korkeakoulutetuille maahanmuuttajille suunnattua koulutus- ja uraohjausta intersektionaalisen ohjauksen näkökulmasta. Ohjaamme aikuisia maahanmuuttajia tai jo pidempään Suomessa asuneita henkilöitä, joilla on tarpeita koulutus- tai työnhakuohjaukseen. Intersektionaalinen viitekehys tuo ohjauksen tarkasteluun yksityiskohtaisuutta, kun sen avulla huomioidaan yksilöllisiä eroavaisuuksia ohjattavien taustoissa.

Korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden kohdalla on selvää, että taustamuuttujia ovat ainakin etninen tausta ja koulutus. Lisäksi olennaisia tarkasteltavia ominaisuuksia ovat ainakin ikä, sukupuoli, yhteiskuntaluokka, asuinpaikka ja toimintakyky, joka voi liittyä muun muassa terveyteen, perhetilanteeseen, kulttuuriin ja kieleen. Anna Kontulan mukaan ”nämä arvottavat ja merkitsevät yksilöitä tavoilla, jotka määrittelevät heidän toimintamahdollisuuksiaan ja pääsyä erilaisiin resursseihin, heidän velvollisuuksiaan ja varsinkin oikeuksiaan. Näitä jakoja voidaan tarkastella joukkona hierarkiajonoja, joista kunkin toinen pää sisältää myönteisen ja etuoikeutetun, toinen kielteisen ja torjutun. Sijoitusten summa määrittää yksilön sosiaalista asemaa.” Intersektionaalista lähestymistapaa on kritisoitu siitä, että se luokittelee ihmisiä, mutta tasa-arvon edistämiseksi luokittelun tavoitteena on, että ymmärrämme, miten erilaisten luokittelujen yhdistelmät rajaavat yksilön toimintaresursseja ja mahdollisuuksia, esimerkiksi korkeasti koulutetun maahanmuuttajan resursseja toimia Suomessa. Tutkimus on vasta alkutekijöissään ja olenkin siksi kiinnostunut esittelemään näitä alkutekijöitä, jotta kuulisin muilta osallistujilta, mitä ajatuksia ideani herättää ja minkälaisia näkökulmia muilla on aiheeseen. Kiinnostavia kysymyksiä tähän tutkimukseen ovat esimerkiksi naisten ylläpito SIMHE-ohjauksessa sekä laajempi kartoittaminen, mitä intersektionaalisesta tasa-arvotyöstä maahanmuuttajien ohjauksesta tällä hetkellä tiedetään kansallisesti ja kansainvälisesti: valitettavasti tutkimusta

on vielä aika vähän. Kansallisia esimerkkejä olen kartoittanut mm. Sanna Karkulehdon ja Shadia Raskin (THL) tutkimuksista sekä Valtioneuvoston, ministeriöiden, Opetushallituksen, THL:n ja erilaisten hankkeiden raporteista, joista löytyy erityisesti erilaisia tavoitteita ja huomioita

### **Itsekasvatus antroposeenin ajassa: elonkirjon hoivaaminen kriittisenä käytäntönä**

Johanna Kallio, Tampereen yliopisto ja Jan Varpanen, Tampereen yliopisto

Epäarvoistavat yhteiskunnalliset valtarakenteet ja ekologisesti kestäättömät elämäntavat ilmenevät arjessamme huomaamattomina tottumuksina ja harkitsemattomina mielipiteinä. Niiden muuttamiseksi tarvitaan paitsi poliittista päätöksentekoa myös arkisia tekoja sosiaalisesti ja ekologisesti kestävämpien asenteiden ja olemisen tapojen kultivoimiseksi. Tämä asettaa jokaiselle ihmiselle haasteen tunnistaa ja arvioida omien elämän- ja toimintatapojensa sosiaalisesti ja ekologisesti ongelmallisia kytköksiä sekä muuttaa niitä eettisesti kestävämpään suuntaan. Tulkitsemme tämän haasteen ennen kaikkea kasvatuksellisenä tehtävänä, joka tuo esiin aikuiskasvatukseen sisältyvän itsekasvatuksellisen ulottuvuuden. Tarkoitamme itsekasvatuksella kokonaisvaltaista ihmisen toimintaa ohjaavien päämäärien ja toimintatapojen asettamista, arviointia ja uudelleenmuotoilua. Ymmärrämme itsekasvatuksen siis itseen kohdistuvana käytäntönä, jossa ihminen paitsi reflektoi oman elämäntapansa perustoja ja niiden eettistä kestävyyttä, myös harjoittaa itseään omaksuma esimerkiksi ekologisesti ja sosiaalisesti kestävämpiä tottumuksia.

Näin ymmärrettynä itsekasvatuksesta tulee yhteiskunnan tarjoaman sosio-materiaalisen kontekstin suhteen kriittinen käytäntö, jossa ihmiset kultivoivat sosiaalisesti ja ekologisesti kestävämmälle elämälle ominaisia toimintatapoja. Esityksemme kohdistuu tällaisen itsekasvatuksen teoreettiseen muotoiluun. Vaikka suomalaisessa kasvatustieteessä kirjallisuudessa esimerkiksi Juho August Hollolta löytyy mainintoja itsekasvatuksen ekologisesta ulottuvuudesta jo 1900-luvun alkupuolelta, itsekasvatuksen laaja kansainvälinen teoriaperinne on pääosin muotoutunut konteksteissa, joissa yhteiskuntaamme leimaavat sosiaaliset ja ekologiset haasteet eivät ole olleet yhtä hyvin tunnistettuja kuin nyt. Tavoitteenamme on viedä olemassaolevaa itsekasvatuksen käsitteistöä eteenpäin, jotta itsekasvatuksen potentiaali aikamme yhteiskunnallisten pulmien ratkaisussa olisi mahdollista tunnistaa aiempaa paremmin. Tukeudumme esityksessämme laajaan synteesiin itsekasvatuksen kirjallisuudesta sekä *EnAct – Environmental Activism and Self-Cultivation* -tutkimushankkeemme empiiriseen antiin. Kehittelemme näiden pohjalta ekologisesti ja yhteiskunnallisesti tulkittuun hoivan käsitteeseen perustuvan näkemyksen itsekasvatuksesta antroposeenin ajassa.

### **Shaming of Single Mothers Pursuing Doctoral Education – An Autoethnography of Entering Academia**

Päivi Kosonen, Itä-Suomen yliopisto

This paper focuses on understanding the shame of social status as a single mother while pursuing doctoral education in Finland. Often mothers do not plan to parent without a partner, but many find themselves living as lone mothers in societies that privilege materially and discursively heterosexual, nuclear families as the norm. This prompts some lone mothers to consider carefully their situation pursuing higher education since they carry the stress of being the sole providers of their families. Juggling between having enough time and money, and the pressure of social acceptance can result in feelings of shame. Prior research on shame suggests that feeling ashamed leads to helplessness and paralyzes the individual. Especially in situations when the individuals feel ashamed over aspects of themselves that they cannot control. In this study, I have adopted a qualitative autoethnographic approach. Autoethnography can be defined as an ethnographic statement that writes the ethnographer into the text in an autobiographical manner. Autoethnography is described as the strongest form of observation as it is recognised as an approach to research and writing that seeks to describe and systematically analyze personal experience in order to understand cultural experience. Autoethnography is found to be a suitable methodological approach to studying sensitive topics. The preliminary findings of my study suggest that both internal and external doubt on the single mother's ability to care for children while pursuing a PhD can cause paralyzing shame on the single mother. External doubt seems to be caused by discourses of evaluating mother's resources to lone parenthood and seeking doctoral education. Feeling ashamed can slow down and prolong the progress of the single mother's doctoral studies. The contribution of this study is to deepen understanding about single mothers in doctoral education and further explore invisible barriers between gender, social status and Higher Education.

### **Kysyminen ja elämän tarkoitus**

Jan Varpanen, Tampereen yliopisto ja Tapio Santala, Tampereen yliopisto

Elämä ekokriisien aikakaudella näyttäytyy ekologisesta ja yhteiskunnallisesta kontekstistaan tietoiselle ihmiselle monin tavoin haasteellisena. Muutokset ovat välttämättömiä, jopa elämäntapojemme syvärakenteen tasolla. Tyypillisesti haasteet kiinnittyvät kysymyksiin vaikuttamisesta – mitä juuri minä voisin tehdä tai mitä juuri minun tulisi tehdä vaaditun muutoksen eteen. Ekologisten kriisien sävyttämä maailma herättää kuitenkin myös toisenlaisen kysymyksen, kysymyksen, joka jää helpommin varjoon, kun puhutaan ekologisesti kestävästä toiminnasta. Tarkoitamme tässä kysymystä elämän merkityksellisyydestä: Mikä tekee elämästä elämisen arvoista? Tämä kysymys nousee erityiseen asemaan juuri aikamme kriisien taustaa vasten, sillä keskeinen osa ongelmaa on se, että elämän merkityksellisyys kytkeytyy yhteiskunnassamme käytäntöihin, jotka kulutuksellaan ylittävät planeettamme kantokyvyn rajat. Elämäntapojensa kestävyyttä

pohtiva ihminen joutuukin usein kysymään, kuinka rakentaa merkityksiltään rikkaampaa elämää materiaalisen luopumisen keinoin?

Esityksessämme tarkastelemme tätä kysymystä sähköttömän asumisen kautta. Tutkimuksemme on jälkilaadullinen tapaustutkimus sähköttömässä asunnossa asumisesta. Paperimme toinen kirjoittaja on vuoden 2020 kesästä alkaen asunut asunnossa, johon ei tule sähköä. Tutkimuksemme aineistona toimii hänen kokemuksistaan kertova päiväkirja, jonka tuottaminen on ollut osin dialoginen prosessi ensimmäisen kirjoittajan kanssa. Tarkastelemme sähköttömässä asunnossa asumista eletyn kokemuksen näkökulmasta. Martin Heideggerin ja Michel Foucault'n filosofioita yhdistämällä tulkitsemme sähköttömässä asunnossa asumisen *kysyvänä* käytäntönä. Toisen kirjoittajan elämäntapa ilmentää elämän tarkoituksen kysymistä, jossa olennaista ei niinkään ole vastausten löytäminen kuin kysymisen äärellä pysyminen. Kysymisen äärellä pysyteltäessä maailma ilmenee kysyjälle kaikessa rikkaudessaan, tarjoten hennon mutta sanomaltaan monitahoisen soinnin, jossa materiaalisen vaurauden sijaan resonoi eletyn kokemuksen aineeton kaiku. Esitämme, että kysymisen äärellä pysyminen tarjoaa yhden ajankohtaisen näkökulman siihen, kuinka materiaalisesta hyvästä luopuminen voi johdattaa kohti merkityksiltään rikkaampaa elämää.

### **Eettinen kohtaaminen ohjaussuhteessa – vallan ja vastavallan kietoutumat**

Outi Ylitapio-Mäntylä, Oulun yliopisto ja Lenita Hietanen, Lapin yliopisto

Esityksessämme pohdimme ohjausta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtaamisen näkökulmasta. Tarkastelumme pohjautuu kahden ohjaajan dialogiseen pohdintaan opinnäytetöiden ohjaajina, joista toinen on ohjannut noin kaksikymmentä vuotta ja toinen alle viisi vuotta. Toimimme molemmat ohjaajina kasvatustieteiden opiskelijoille kandidaatti-, maisteri- ja tohtorivaiheen opinnäytetöissä.

Teoreettinen näkökulmamme kiinnittyy Paolo Freiren kriittisen pedagogiikan sekä bell hooksin feministisen pedagogiikan ajatuksiin osallistavasta ohjauksesta. Näemme, että ohjaus on vuorovaikutussuhde, johon kietoutuu aina valtasuhde sekä yhdessä tietämisen ajatus. Esityksessä pohdimme dialogissa ohjaussuhdetta tarkastelemalla muutamaa ohjauksellisesti haastavaa käytännön tilannetta, jotka ovat nousseet esiin opinnäytetöiden ohjauksen prosesseissa.

Lähestymme vuorovaikutuksellista ohjaussuhdetta vallan ja vastavallan kietoutumina. Pohdimme keskinäisissä ammatillisissa keskusteluissamme ilmenneitä kysymyksiä: Millä tavalla voi mahdollistaa osallistavan ohjaussuhteen? Kuka on paremmin tietämisen positiossa? Kenellä on valta tehdä päätös opiskelijan epävarmuuden hetkellä? Millaisia vastavallan tilanteita ohjaussuhteessa voi olla?

Edellä olevat pohdinnat ja kysymykset liittyvät eettisiin näkökulmiin: miten toinen kohdataan ja millä tavalla tasa-arvoinen sekä yhdenvertainen ohjaussuhde mahdollistuu. Ohjaajan



eettisenä periaatteena tulee olla ymmärrys siitä, että kyse on aina valtasuhteesta. Eettisyyttä on pyrkiminen tietoisuuteen omasta sensitiivisestä positiostaan ohjaajana sekä myönteisen, kannustavan, arvostavan ja yhdessä tietämisen tilan mahdollistaminen ohjaussuhteessa ja -prosessissa.

## 4. Freire ja vapauttava kasvatusta

**Puheenjohtajat/ Chairs:** Juha Suoranta, Tampereen yliopisto

### **Nykypäiväkirja: merkintöjä tulevaisuuden ihmistä varten**

Matti Itkonen, Jyväskylän yliopisto

Aika ja oleminen voidaan nähdä tilana. Nykypäiväkirja on tapa tutkistella tuota olemassaolon tilaa. Sen hahmottaminen vaatii sanaa, kuvaa ja mielikuvitusta. Kysymyksenasettelu on kulttuurifilosofinen, ja kirjoitustapana on runollinen esseistiikka. Muuten eletyn tilan poetiikan luova erittely ei käy päinsä. Onhan päämääränä yhdistää tiede ja taide samaan pohdiskelukudelmaan.

Olenaisia seikkoja ovat ajatukset jonkin täyteydestä ja täyttymisestä, täyttymyksestä. Silloin nykyhetkeä ei pidetä rajana vain yhteen suuntaan: Se ei ole pelkkä menneisyyden päätepiste. Ei se ole myöskään yksinomaan tulevaisuuden alkamiskohta. Nykyisyyttä on tarkasteltava rajana kahteen suuntaan. Tutkailijan katse voi kohdistua samanaikaisesti sekä entisyyteen että vastaisuuteen. Tietoisuus tekee muistomatkan taaksepäin ja ennakointiretken eteenpäin. Oivalluksen tuokio tarkoittaa ajan täyttymistä. Aika on oikea itseymmärryksen syventämiseen. Samalla se merkitsee niin ikään itsereflektion ihanteen täyttymystä: kirkastunutta kokonaiskuvaa minän paikasta ajassa ja olemisessa.

Kun ihminen kaipaa menneisyyteen tai unelmoi tulevaisuudesta, hän elää umpilo-nyt-hetkessä. Se ei ole rajana mihinkään suuntaan. On kyse ulottuvuutta vailla olevasta valokuvakotvasta. Tilallinen umpirakenteisuus johtaa korkeintaan puolitäyteyteen. Nykyisyys muuttuu merkityksettömäksi. Täyteydessä ihminen itse on rajana kaikkiin suuntiin. Valaistuneen subjektin kokonaishavainto paljastaa todellisuuden, johon kuuluvat vapaus, avaruus ja ihmisellinen oleminen. Silloin itse kunkin on helppo olla omana itsenään olemassa.

Asiasanat: nykypäiväkirja, ajallinen topos, tilallinen topos, koneihminen, esseistiikka, utopia, elämänmatka

### **Paulo Freire ja sorrettujen pedagogiikka opettajankoulutuksen liikuntakasvatuksen opintojen kärkihyökkääjänä**

Tuomas Korhonen, Itä-Suomen yliopisto, Annu Kaivosari, Itä-Suomen yliopisto ja Anna Kokko, Itä-Suomen yliopisto

Aiempi tutkimus osoittaa opettajien yhteiskuntasuhteen kiinnittyvän usein normatiivis-historiallisiin ihanteisiin. Tästä traditiosta ammattiorientaationsa ammentava kasvattaja sopeuttaa ja uusintaa kasvatuksen käytäntöjä sen sijaan, että uudistaisi niitä kriittisessä, vapauttavassa ja yhteiskuntaa laajemmin ymmärtävässä hengessä. Opettajankouluttajina tekemämme havainnot ovat analogisia tutkimustulosten kanssa. Esityksessämme sijoitamme Paulo Freiren sorrettujen pedagogiikan ajatukset 2020-luvun opettajankoulutuksen liikuntakasvatuksen opintojen kontekstiin toisin tekemisen

ja ajattelun mahdollisuutta sekä vapauden pelon voittavaa toimijuutta etsien. Tarkastelumme tavoitteena on rakentaa ajallinen ja kontekstuaalinen silta lähtökohtaiselta tulkinnaltaan toisistaan etäällä olevien maailmojen välille. Ajasta ja kontekstista riippumatta myös vapauttavia käytäntöjä uhkaa aina iskostuksen ansa. Muutokseen sitoutuneen opettajan onkin varottava tyrkyttämästä ajatuksiaan opiskelijoille siinä missä opiskelijan tulee rohkaistua ylittämään riippuvuutensa normatiivis-historialliseen sisältöön ja sitä ylläpitäviin rakenteisiin. Näin orientoitunut liikuntakasvatuksen opettajankoulutus ei ole kutsu nojatuolivallankumoukseen. Aito reflektio johtaa aina toimintaan. Toiminnasta tulee kuitenkin aitoa praksista vasta, kun toiminnan seuraukset otetaan kriittisen pohdinnan kohteeksi. Tavoittelemamme liikuntakasvatuksen opettajankoulutus kiinnittyy verbalismin ylittävään problematisoivaan kasvatukseen. Esityksemme kritiikin kohteena oleva tallettava kasvatusta ohjaa opiskelijoita käsittelemään legitimoituja kysymyksiä kuten, liikkuuko joku riittäväksi, iskostaen samalla, että on tärkeää liikkua riittävästi. Problematisoiva liikuntakasvatusta sen sijaan suuntautuu kohti normatiivisista kahleista vapaata kokemusta. Näin virittynyt vapauttamiseen tähtäävä liikuntakasvatusta perustuu informaation siirron sijaan pyrkimykseen ymmärtää. Tietoisen muutokseen tähtäävän käytännön lähtökohta on dialogi subjektin ja maailman sekä toimijoiden välillä. Tämä vaatii tietoisuuden ohella opettajien ja opiskelijoiden vastakkainasettelun purkamista. Opettajan on työstettävä omia pohdintojaan uudelleen yhdessä opiskelijoiden pohdintojen kanssa, jolloin opiskelijat eivät ole kuuliaisia kuuntelijoita, vaan dialogissa toimivia kriittisiä kanssatutkijoita.

### **Paulo Freire Suomessa**

Juha Suoranta, Tampereen yliopisto ja Tuukka Tomperi, Tampereen yliopisto

Brasilialaisella kasvatusteoreetikko Paulo Freiren (1921–1997) ajattelu on synnyttänyt maailmanlaajuisen perinnön. Tässä esityksessä kysytään, onko Suomessa Freiren perintöä, ja jos on, niin millainen se on? Vastaukseksi hahmotellaan Freiren vastaanoton kehityskulkua vuosikymmenten aikana 1970-luvulta näihin päiviin. Historiallinen ja empiirinen analyysi perustuu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja aikalaisinformanttien tiedonantoihin. Vaikka Freiren suora vaikutus ei olekaan ollut laajaa ja kunnollinen akateeminen tutkimus Freirestä on syntynyt varsin myöhässä, merkittäviä yhteyksiä ja freireläisiä kaikuja on silti ollut monia myös Suomessa. Korostamme, että suomalaisen koulutusjärjestelmän uudistuminen 1960-luvun lopulta lähtien oli rinnakkaista freireläisen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuteen tähtäävän hengen kanssa.

### **Osallistava valokuvaus kokeilevana rajatekona sorrettujen pedagogiikassa**

Liisa Söderlund, Aalto yliopisto

Paulo Freire perusti käsityksensä vapautusta tavoittelevasta kasvatuksesta dialogisuuteen ja praksiin. Hän hahmotteli pedagogiikan, joka syntyi yhteistyössä sorrettujen kanssa. Lähtökohtana oli jakaa perinteisesti kasvatukseen kuuluva valta eri osapuolille, tunnustaen jokaisessa ihmisessä piilevä viisaus. Kun osallistujat pohtivat kriittisesti ympäröivää todellisuuttaan, syntyi tieto heidän vallitsevista olosuhteistaan. Freire havaitsi, että osallistujien arkeen liittyvät kuvat tuottivat avointa ja rehellistä keskustelua. Kuvien tulkitseminen oli reflektiivistä, joten se johti havahtumisiin ja samalla ihmisiä sortavat rajatilanteet paljastuivat. Kun epäkohdat tiedostettiin, oli niihin mahdollisuus puuttua. Muutos tapahtui yhteisöllisesti luovassa prosessissa, praksiin. Freirelle se tarkoitti

rajatekoa eli pyrkimystä annetun tilanteen voittamiseen ja ylittämiseen sen sijaan, että ihmiset olisivat mukautuneet passiivisesti hyväksymään nykyhetkensä. Hän myös ymmärsi, että rajatilanteessa elävä ihminen ei pysty näkemään potentiaalisen tietoisuuden piirissään olevia "koettelemattomia mahdollisuuksiaan", mutta uskoi, että kokeilevassa toiminnassa nuo piilevät mahdollisuudet voivat muuttua mahdollisiksi. Arvioin osallistavaa valokuvausta kokeilevana rajatekona. Päätelmäni perustuvat kaksivuotiseen valokuvausprojektiin, jonka aikana opetin yhdeksälle asunnottomalle ihmiselle valokuvausta. Käytimme kuvia aktivismin välineinä pyrkien näyttelyiden kautta lisäämään yhteiskunnallista tietoisuutta asunnottomuudesta. Kokoamani aineiston ja Freiren ajatusten avulla päättelen tutkimuksessani, kuinka osallistava valokuvaus toimii vapautuksen käytäntönä. Valokuvausprojektiin osallistuminen merkitsi osallistujille omien rajojensa kohtaamista ja niiden ylittämistä. Praksiksessa paljastuivat osallistujien koettelemattomat mahdollisuudet, kun heidän käsityksensä heistä itsestään muuttuivat valokuvauksen avulla ja he ymmärsivät voivansa osallistua ja ilmaista itseään sekä vaikuttaa yhteiskunnallisesti. Näin yhteiskunnassa havaitsematon ja ohikuljettu asunnoton muuttui näkyväksi itselleen ja toisilleen kyvykkäänä ja taitavana ihmisenä, subjektina. Esityksessäni pohdin Freiren avulla, kuinka osallistava valokuvaus luovana ja kokeilevana toimintana paljastaa mahdollisuuksia, joita ihmisellä on olemassa, vaikkakin havaitsemattomina. Keskityn esityksessäni valokuvauksen näkökulmasta Freiren käsitteisiin rajatilanne, kokeileva toiminta ja rajateko sekä koettelemattomat mahdollisuudet

## 5. Haavoilla. Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin.

**Puheenjohtajat/ Chairs:** Erja Laakkonen, Itä-Suomen yliopisto ja Iiris Lehto, Itä-Suomen yliopisto

### **Erityisherkyys, muusikot ja kuormittava työ - voimavaroja ryhmävalmennuksella**

Anne Elina Akola, Tampereen ammattikorkeakoulu, Eeva-Kaisa Rönkä ja Mirja Kopra

Tutkimuksen mukaan noin yksi viidesosa ihmisistä on temperamentiltaan erityisen herkkiä (Sensory Processing Sensitivity – SPS). Tätä vähemmistön ominaisuutta ei oteta huomioon valtaväestön mukaan rakennetussa yhteiskunnassamme. Herkkyys on myös useimmiten stigmatisoivaa: Erilaisuuden kokemus alkaa jo lapsuudesta, kun herkkä lapsi saa kokea olevansa vääränlainen.

Työssä uupuminen sekä jaksamisen ja mielenterveyden ongelmat ovat usein vieläkin asioita, joita hävetään ja peitellään stigmatisoitumisen pelossa. Herkkyys lisää jo lähtökohtaisesti kuormittumisalttiutta työssä: Herkkä kuormittuu, koska yrittää olla kuin muut. Hän myös kokee ympäristön stressitekijät vahvemmin. Kilpailullisesti kovalla musiikkialalla näitä kuormitustekijöitä on tavanomaista enemmän: koko ura on sidoksissa paineensietokykyyn. Jaksamisen ongelma aiheuttaa herkälle muusikolle stigman päälle uuden stigman: Herkkyiden haavan lisäksi herkkä käsittelee jaksamisen haavaa.

Ratkaisukeskeisyyteen perustuvassa vertaisvalmennusryhmässä erityisherkkät muusikot käsittelevät herkkyyttä ja oman hyvinvoinnin vahvistamista tavoitekeskeisesti ja toisiaan kannustaen. Ryhmän aikana tapahtuu transformatiivista oppimista minäkuvan, päivittäisten hyvinvointitottumusten ja tulevaisuuden tavoitteiden suhteen.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: 1. Kuinka paljon ratkaisukeskeinen vertaisryhmätyöskentely vaikuttaa työssään uupuneiden muusikoiden positiiviseen mielenterveyteen? 2. Minkälaiset tekijät kuormittavat erityisherkkiä muusikkoja eniten työssä? 3. Minkälaiset asiat vertaisryhmätyöskentelyssä auttavat eniten työssään uupuneita muusikkoja? Miten menetelmää kannattaa kehittää eteenpäin?

Tutkimuksen teoreettinen tausta pohjautuu muun muassa seuraavien tutkijoiden työhön: Elaine Aron, Tracy Cooper, Juhani Mattila, Liisa Keltikangas-Järvinen, Sylvi Sanni Manninen. Taustalla vaikuttaa myös aikaisemmin erityisherkkyydestä tehty pro Gradu (”Kuin jäitä polttelisi - kvantitatiivinen tutkimus suomalaisesta erityisherkkyydestä”, Tampereen yliopisto, 2020). Ryhmävalmennus perustuu HSP Suomi ry:n kehittämään sovellukseen Ben Furmanin ja Tapani Aholan reteaming – vertaisryhmävalmennuksesta.

Tutkimustiedon keräämisessä on käytetty kvalitatiivisiä ja kvantitatiivisiä menetelmiä. 1. Elaine Aronin SPS – mittari (suomennettu ja validioitu) 2. Positiivisen mielenterveyden mittari (WEMWBS) 3. Strukturoitu kyselylomake: kuormittavuustekijät ja voimavaraistavat menetelmät 4. Muu laadullinen palaute (palautekeskustelu)

Osallistujia maksuttomaan verkkoryhmään saatiin Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jäsenorkestereiden viestinnän kautta. Verkossa kokoontuva vertaisryhmä tapasi kahdeksan kertaa. Verkkovalmennuksen sisällöt räätälöitiin tukemaan muusikoiden työssä jaksamista, hyvinvointia ja itsetuntemusta erityisherkinä yksilöinä. Mukana ryhmässä toimi koulutettu HSP - kokemusasiantuntija.

### **Kehkeytyvän aikuisuuden kipupisteitä**

Päivi Armila ja Mari Käyhkö, Itä-Suomen yliopisto

Esityksemme perustuu analyysiin, joka on osa kansallista laadullista seurantatutkimushanketta Nuoret ajassa (2015-2021). Tutkimuksemme kohdejoukko on syntynyt vuonna 2000 ja elää parhaillaan varhaisen aikuisuuden elämänvaihetta. Tutkimukseen osallistuneita nuoria on haastateltu vaihtelevin teemarungoin nyt kuuden vuoden ajan noin kaksi kertaa vuodessa, ja haastatteluaineistoa täydentävät erilaiset kuva-aineistot ja nuorten asuinympäristöissä tehdyt havainnoinnit. Pitkittäistutkimuksen kuluessa nuoriin on kyetty luomaan luottamukselliset tutkimussuhteet, joiden puitteissa olemme saaneet kartutettua varsin laajaa ymmärrystä heidän elämänsa maailmoistaan ja aikuisuuteen kurkottavista elinvuosistaan.

Kehkeytyvän aikuisuuden elämänvaiheeseen kiinnittyy paljon yhteiskunnallisia ja normatiivisia transitiovelvoitteita: esimerkiksi koulutuksellisia päätepisteitä ja -käännöksiä (valmistumiset, kolmannen asteen koulutusvalinnat), työmarkkinoille kiinnittymistä, itsenäisestä elämästä vastuun ottamista sekä ”oikealla tavalla” osallistuvan elämänotteen vahvistumista. Usein myös aikuistuvien nuorten transitiotutkimuksissa tähän elämänvaiheeseen suhtaudutaan normatiivisesti ja yhteiskunnallisen hallinnan intresseistä lähtevin kysymyksenasetteluin, jolloin sivuutetaan yksityiset, intiimit ja usein haavoittaviksi koetut episodit, ihmissuhteet ja minäkipuilut

Tässä esityksissä painopiste on kuitenkin sellaisissa aikuistumisen varjopuolissa, jotka tekevät elämästä välillä raskasta ja erilaisten kamppailujen sävyttämää. Tarkastelemme näitä varjopuolia pääasiallisesti yhden Nuoret ajassa -hankkeen osa-aineiston (n=16) kautta, ja analyysimme rakentuu enemmän nuorten elämis- ja kokemusmaailmoista käsin kuin yhteiskunnallisista hyvän elämän ja onnistuneen aikuistumisen diskursiivisista lähtökohdista. Esityksessämme kysymme, miten sellaiset tutkimusaineistossamme esille tulevat elämää puristavat kipupisteet kuten uupumus ja masennus, päihteen ja rikollisuuden sekä hyväksikäytetyksi ja hylätyksi tuleminen osaltaan muovaavat joidenkin tutkimuksemme nuorten varhaisen aikuisuuden elämänvaihetta.

### **Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten asiantuntijatyössä**

Maija Korhonen, Itä-Suomen yliopisto, Päivi Siivonen, Itä-Suomen yliopisto, Ulpukka Isopahkala-Bouret, Turun yliopisto

Nykyinen ihannetyöntekijä on samanaikaisesti tehokas huippusuoriutuja sekä omista puutteistaan ja haavoittuvuuksistaan tietoinen toimija, jolla on jatkuva halu itsensä kehittämiseen ja parempaan suorituskyykyyn kuormittavissa tilanteissa. Sinnikäs ja tokenemistaitoinen huippusuorittaja kykenee

säätelämään työhön liittyviä tunteitaan, huolehtii menestyksekkäästi jaksamisestaan ja selviytyy vastoinkäymisistä voittajana.

Esityksessä tartumme ihanteellista työntekijäsubjektia koskevaan ajankohtaiseen yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun. Lähestymme aihetta kriittisen tutkimuksen näkökulmasta, jossa sinnikkään ja haavoittuvuuksiaan säätelävän subjektin ihanteen on tulkittu ilmentävän uusliberalistista hallinnan tapaa. Keskitymme erityisesti uusliberalistista postfeminististä diskurssia kritisoiviin näkemyksiin, joiden mukaan huippusuorittaminen, sinnikkyys ja hyvinvoinnin hallinta asettuvat työelämässä erityisesti naisten vaateeksi. Valotamme tätä ilmiötä tutkimushankkeissamme tehtyjen haastattelujen avulla: tarkastelemme uusliberalistisen työntekijäsubjektin rakentumista eri ikäisten naistyöntekijöiden suorittamis-, jaksamis- ja uupumuspuheen kautta. Haastattelemiamme naisia yhdistää haastava asiantuntijatyö miesvaltaisella alalla ja maskuliiniseksi mielletävissä organisaatioissa. Naiset joutuvat myös käsittelemään uupumista joko elettyinä tai ennakoituna kokemuksena.

Naisten esimerkkien kautta osoitamme, miten uusliberalistisessa työelämässä rakenteelliset tai sosiaaliset ongelmat, kuten ikä- ja sukupuolisyrjintä kääntyvät yksilön ominaisuuksiin, toimintatapoihin tai mielentilaan liittyviksi vioiksi ja kehittymishaasteiksi. Asiantuntijanaisten vikoina näyttäytyvät vääranlaiset, feminiiniseksi mielletyt luonteenpiirteet ja ajattelu- ja toimintatavat, väärä sukupuoli ja vääranikäisyys oli minkä ikäinen hyvänsä. Työn ongelmien kääntyessä yksilön puutteiksi sukupuoleen, ikään ja näiden risteymiin liittyvistä haavoittuvuuksista samoin kuin uupumuksen kontrolloinnista tulee itsehallinnan kohteita. Naiset yrittävät ”toeta” ja ylläpitää suorituskykyään ja jaksamistaan omaksumalla erilaisia itsen hoitamiseen ja minän muokkaamiseen liittyviä strategioita, joihin toisinaan lukeutuu myös luovuttaminen ja luopuminen eri merkityksissään. Uusliberalististen ihanteiden mukainen itsen kultivointi työelämässä tuottaa paitsi suorituskykyisiä ja innostuneita, myös epävarmoja, levottomia, ahdistuneita, häpeäviä, uupuneita ja masentuneita (nais)työntekijöitä.

Tarkastelumme haastaa ajattelemaan työelämän suorituspainetta, väsymystä ja pahoinvointia yksilöpsykologista laajemmasta näkökulmasta. Analyysimme valossa pohdimme, millaisia ongelmallisia seurauksia uusliberalistisen eetoksen mukainen työntekijäihanne tuottaa työelämän tasa-arvopyrkimyksille ja yksilöiden hyvinvoinnille. Esitämme, että huippusuorittamisen ja jaksamisen sukupuolittuneita ja ikäsidonnaisia ilmentymiä on tutkittava ja niistä on pidettävä ääntä, jottei työelämän tasa-arvon tiellä ole jälleen yksi uusi este. Esityksemme perustuu Haavoilla-vuosikirjaan kirjoittamaamme artikkeliin.

### **Kohtuus kohtuuttomuuden maailmassa**

Erja Laakkonen, Itä-Suomen yliopisto

Esittelen Aikuiskasvatuksen vuosikirjaan kaavailtua artikkelia, joka käsittelee kohtuutta ja kohtuuttomuutta. Artikkelin perustuu tutkimukseeni pohjoiskarjalaisen Kohtuus vaarassa -kansalaisliikkeen parissa. Liike kritisoi kulutuskeskeistä elämäntapaa ja nykyisin vallalla olevaa kasvuun perustuvaa talousajattelua. Olen määrittänyt ryhmän ekososiaaliseksi sivistäjäksi, aktiivisten kansalaisten kasvattajaksi (Laakkonen 2019). Lähestynkin kohtuuttomuutta ekososiaalisen sivistyksen arvojen (Salonen & Joutsenvirta 2018; Joutsenvirta & Salonen 2020) vastaisena paheena.

Aineistolähteinä käytän Kohtuus vaarassa -liikkeen ydinryhmäläisten haastatteluja (6 kpl = 7 hlöä) sekä *Kohtuuden joulun julistuksia* (8 kpl puheita, muita esityksiä ja tekstejä). Nojaan tulkintoja tehdessäni myös noin 1,5 vuoden aikana tekemääni osallistuvaan havainnointiin kokouksissa ja tapahtumissa sekä yli kymmenvuotiseen kokemukseeni liikkeen jäsenenä.

Analysoin haastatteluja ja valikoituja tekstejä lähiluvun tapaan, tarkastellen niiden sisältämää ideologiakritiikkiä (ks. Bal 2003; Pöysä 2010; Richardson 2017): Miten kohtuutta määritellään teksteissä eli mitä sen kerrotaan sisältävän? Miten eletään ja toimitaan kohtuullisesti? Mitä tai millaista on ihmisen toiminta, joka ei ole kohtuullista? Mitä vastaan teksteissä ja puheissa asetetaan? Voiko kohtuus parantaa haavoja?

Kohtuuttomuus on hybrisen (ks. Vadén 2017) vallassa toimimista. Hybris, ylimielisyys, on antiikin tragedioista tuttu termi: tarinan sankari käyttäytyy ylimielisesti, mikä saattaa hänet vaikeuksiin (Verhaeghe 2012). Artikkelissa ymmärrän, aineistojen valossa, planeetan rajojen unohtamisen juuri tällaisena piittaamattomuutena, joka haavoittaa paitsi ihmisiä, myös koko elonkehää. Tästä seuraa myös negatiivisia ympäristötunteita (Pihkala 2019) ja huolta ihmisten riistosta, mikä haavoittaa kohtuuden puolustajiakin.

Ilmeistä on, että kohtuullisuuden omaksuminen vähentäisi esimerkiksi luonnonvaroihin ja heikossa asemassa oleviin työntekijöihin kohdistuvaa riistoa, mutta artikkelissa esitän myös, että kohtuus voi parantaa haavoja muutoinkin. Aineistot kertovat, että kohtuullinen elämäntapa on rikasta ja ruokkii tyytyväisyyden tunnetta – toisin kuin mielihyväkuluttaminen. Kohtuus on uudenlaista vaurautta (ks. esim. Salonen & Kurenlahti 2021), elämänrikkautta, kuten taidenautintoja ja hyviä ihmissuhteita. Yhteiset kohtaamiset ovat aktiiveille ”keitaita”, latautumisen paikkoja; toiminta yhteisen tavoitteen puolesta hoivaa ympäristöahdistuksen haavoittamaa mieltä (Laakkonen 2021; Pihkala 2017; Pihkala 2020).

### **Parantaako aika haavat luottamuksen rikkoutuessa? Narratiivinen tutkimus suomalaisilta työpaikoilta.**

Satu Mättö, Itä-Suomen yliopisto, Mirjami Ikonen, Itä-Suomen yliopisto ja Taina Savolainen, Itä-Suomen yliopisto

Tarkastelemme artikkelissamme luottamuksen rikkoutumisen aiheuttamaa haavoittumista työpaikoilla toimijoiden kokemuksina ja tunteina. Tutkimus keskittyy luottamuksen rikkoutumisen aiheuttamaan haavoittumiseen, haavoihin ja niiden syihin, seurauksiin sekä paranemiseen. Henkilöidenvälinen luottamus altistaa työpaikalla luottamuksen rikkoutumiselle ja sen aiheuttamalle haavoittumiselle. Kun luottamus työpaikalla rikkoutuu, yleensä innostus sammuu, sitoutuminen työhön heikkenee eikä ihminen pysty antamaan parastaan. Seuraukset voivat levitä laajalle ja näkyvät yhteiskunnassa myös taloudellisesti: mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ja ennenaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet maksavat yhteiskunnalle miljardeja vuosittain. Työpaikoilla luottamuspuola johtaa kriisiin, joka psykologisen turvallisuuden ja luottamuksen horjuessa saattaa vaihtamaan työpaikkaakin. Luottamus on työpaikalla johtamisen kulmakivi ja esimiehen taito sekä työntekijän voimavara, jonka merkitykseen herätään usein vasta, kun se rapautuu tai rikkoutuu. Aineistolähtöisessä tutkimuksessamme paneudumme työpaikalla koetun luottamuksen menettämiseen ja sen seurauksiin. Kysymme, mikä rikkoo luottamusta, miten se rikkoutuu, miten



Luottamusrikon aiheuttamat haavat arpeutuvat ja pohdimme, miten luottamusrikkosten aiheuttamalta kärsimykseltä voitaisiin välttyä. Laadullinen aineistomme koostuu neljänsadan avoimen yliopiston aikuisopiskelijan työelämäkokemuksistaan kirjoittamista tarinoista, joista narratiivien analyysiin on valittu 38 narratiivia. Narratiiveissa kuvataan työpaikalla luottamusrikkoon johtaneita tapahtumia ja seurauksia, haavoittumista ja syntyneitä haavoja sekä toipumista erilaisissa konteksteissa. Luottamuksen rikkoutumisen aiheuttamia haavoja tarkastellaan elettyinä merkityksinä, kokemuksina ja tunteina. Haavoittumisen kokemusten tekeminen ymmärrettäväksi myötätuntotutkimuksen keinoin paljastaa narratiivisesta aineistosta haavojen syntymisen ja arpeutumisen dynamiikkaa ja piirteitä kuten myös luottamuksen rikkoutumista aiheuttavaa johtamista ja vallankäyttöä. Tulokset osoittavat, että luottamusrikon taustalta löytyy usein johtamisongelmia. Tulokset paljastavat luottamuksen rikkoutumisen herättävän monenlaisia tunteita ja päivänvaloon nousevat syntyneiden haavojen pitkäaikaiset seuraukset työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin ja terveyteen. Tutkimustuloksistamme käy myös ilmi, miten esimiesten luottamustaidoilla voitaisiin sekä ehkäistä haavoittumista että edistää siitä toipumista. Esitämme tulokset muotokuvina, jotka ilmentävät tunnistamiamme teemoja ja kertojien haavoittumiselle antamia merkityksiä. Muotokuvamaalauksen (portraiture) yhdistäminen myötätuntoiseen tutkimusmenetelmään on tutkimuksellisesti uusi avaus. Lopussa pohdimme vielä tunteiden vaikutusta kärsimistä kuvaavan aineiston käsittelyyn, analysointiin ja tulkintaan ja ehdotamme jatkotutkimusaiheita

### **Autoetnografia haavoittumisen tutkimuksessa**

Taina Savolainen Itä-Suomen yliopisto ja Mirjami Ikonen, Itä-Suomen yliopisto

Abstrakti käsittelee ja pohtii autoetnografiaa haavoittumisen tutkimuksessa, johon menetelmää on vähän sovellettu, ja haava on vielä aikuiskasvatuksessa uusi käsite. Tämän ajan yhteiskunnallisessa murrosvaiheessa haavoittuvuus ja haavoittuminen luovat eri konteksteissa tarvetta monipuolisempien menetelmien soveltamiseen ja haasteeseen tutkia ja ymmärtää rikkovia elämäntilanteita, kokemuksia ja kokemista – käsitteellisesti ja metodologisesti.

Autoetnografian voidaan katsoa muodostuvan useammasta kerronnallisen (kertomuksellisen) luomisen tavasta tai elementistä, josta nousevat esiin ainakin omaelämäkerrallisuus, etnografia ja narratiivisuus. Kirjoittaja/tutkija luo omaa kertomusta, jolla on liityntä sosiaaliseen kontekstiin. Toisin sanoen oma subjektiivinen näkökulma 'resonoi' tai linkittyy myös toiseuteen, esim. yhteisön muihin jäseniin, tilanteisiin, tapahtumiin, joihin oma persoonallinen kokeminen liittyy tai liitetään.

Ellis & Bochner (2000, 37) kuvaavat autoetnografiaa seuraavasti: "I start with my personal life. I pay attention to my physical feelings, thoughts and emotions. I use what I call systematic sociological introspection and emotional recall to try to understand an experience I've lived through. Then I write my experience as a story. By exploring a particular life, I hope to understand a way of life..."

Autoetnografisessa kerronnassa tai kertomuksessa kuuluu yksilön persoonallinen ääni, kokemus ja näkemys vahvana, vaikka se sisältää toiseuden perspektiivin. Kun oma kertomus ja näkökulma jaetaan, se tulee julkiseksi, jonka ajatellaan toisaalta myös vahvistavan tutkijaa kokevana subjektina. \*\*) Oman sisäisen maailman kokemisen kautta tulee tutkijan haavoittuvuus esiin. *"Sanat haavoittavat ja jättävät jälkensä, pitkäksi aikaa. Tapahtumaan ei koskaan palattu, mutta se muistui usein mieleeni ja vaikutti seuraavissa kohtaamisissa työntekijän kanssa."* \*) Näin autoetnografiassa on

omaelämäkerrallinen näkökulma ja intrapersoonallinen dialogi, jossa henkilökohtainen narratiivi liittyy sosiaaliseen ja kulttuuriseen näkökulmaan. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti, kertojan henkilökohtaiset kokemukset, tunteet ja ääni ovat esillä painotetusti. \*\*) Kertojan tai kerronnassa omien kokemusten avaaminen paljastaa haavoittuvuuden. *”Väärin kohtelu ja ohittaminen murrosvaiheessa palaa muistoihin ja herättää ahdistuksen tunteen, sillä tilanteeseen ei palattu. Puhelimeenkaan ei vastattu.”* \*) Keskeistä omaelämäkerrallisessa kirjoittamisessa ovat tunteet, läsnäolo ja mm. kehollisuus.

\*) Lainaukset ovat autoetnografisesta aineistosta, molemmilta kirjoittajilta.

\*\*) Minäkö tutkija? <https://www.xip.fi/tutkija/0406.htm>).

### **Mikroyrittäjien haavoittuvuus ja parantava valmennus koronakriisissä**

Anna-Mari Simunaniemi (esittäjä), Oulun yliopiston, Santeri Halonen, Oulun yliopisto, Tiina Salmijärvi, Oppimisen ja koulutusteknologian tutkimusyksikkö, Oulun yliopisto ja Niina Impiö, Oulun yliopisto

Kevään 2020 koronakriisi aiheutti yrittäjien toimintaympäristön kriisin, josta selviytyminen edellytti heiltä resilienssiä eli muutoskyvykkyyttä. Yhteiskunnan sulkutoimenpiteet aiheuttivat erityisten pienimmille yrityksille taloudellista ahdinkoa. Usein myös mikroyritysten kriisivalmiudet ovat heikot, eikä kriisin varalle ole tehty ennakoivia suunnitelmia. Resilienssiä rakentavat oppimistaidot, jotka tukevat aktiivista toimijuutta ongelmanratkaisutilanteessa. Yrittäjyyskeskusteluissa korostuu menestymiseen ja vahvuuteen liittyvät mielikuvat, mutta koronakriisin kaltaisessa laajassa ja äkillisessä toimintaympäristön muutoksessa myös yrittäjä yksilönä altistuu häiriöille ja haavoittuvuudelle. Tässä tutkimuksessa analysoimme mikroyrittäjien kokemuksia koronakriisin aiheuttamista haavoista ja resilienssiä tukevan valmennuksen vaikutusta yrittäjyyteen kolmella tutkimuskysymyksellä: 1) Millaisia haavoja yrittäjät kuvaavat koronakriisin aiheuttaneen heille? 2) Millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita haavojen parantamiseksi yrittäjät tunnistivat kriisin aikana? ja 3) Miten yrittäjät kokivat valmennuksen antaneen tukea haavojen parantamiselle aktiivisen toimijuuden avulla? Syksyllä 2020 Oulun yliopiston toteuttaman SISUa ja digiä yrittäjyyteen - etävalmennuksen tavoitteena oli vahvistaa mikroyrittäjien toimintakykyä muutostilanteessa. Valmennus perustui yksilön aktiivisen toimijuuden tukemiseen sekä yhteisölliseen työskentelyyn, jotka ovat merkityksellisiä tekijöitä kriisistä selviytymiselle. Tutkimuksen aineisto koostuu 12 valmennukseen osallistuneen mikroyrittäjän haastatteluista, jotka analysoitiin laadullisella sisällönanalyysilla. Tulokset osoittavat, että koronakriisi aiheutti yrittäjille kolmen tasoista haavoja: syviä, nopeasti paranevia ja pintanaarmuja, jotka vaikuttivat sekä liiketoimintaan että yrittäjään yksilönä. Tässä tutkimuksessa syvä haava viittaa koronapandemian aiheuttamiin merkittäviin liiketoiminnan muutoksiin tai jopa totaaliseen pysähtymiseen. Syvä haava ylittää yrittäjän haavoittuvuusrajan ja haastaa paranemisprosessia kokonaisvaltaisesti. SISU-valmennukseen osallistuneet yrittäjät asettivat sekä henkilökohtaisia että liiketoiminnan uudistamiseen liittyviä tavoitteita. Keskeiset haavan hoitokeinot olivat digitaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen liiketoiminnassa, itsesäätelytaitojen kehittäminen sekä myynti- ja markkinointitoimenpiteiden kytkeminen osaksi ydinliiketoiminnan prosessia. Yrittäjien kokemukset valmennuksen antamasta tuesta jaoteltiin aktiivisen toimijuuden toiminnan tasojen mukaan: tavoitteen asettelu, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Valmennuksen onnistumista tukivat yhteisöllisyys ja yrittäjän minäpystyvyyden

vahvistaminen. Näiden seurauksena yrittäjästä tuli aktiivinen toimija koronakriisin aiheuttamien haavojen hoitamisen prosessissa.

## **Määrällisten tutkimusmenetelmäopintojen aikana syntyneet haavat sekä niiden juuret ja parannuskeinot – Kasvatustieteen opiskelijoiden näkökulma**

Anne Virtanen, Jyväskylän yliopisto

Määrällisten tutkimusmenetelmien opiskelu kiehtoo joitakin kasvatustieteen opiskelijoita, mutta joitakin se pelottaa ja tuottaa jopa ahdistusta (Virtanen, 2016), haavoja. Tilastoahdistus on ilmiö, joka on tunnistettu määrällisten tutkimusmenetelmien opiskelussa, ja sitä on tutkittu pari vuosikymmentä (Onwuegbuzie ym., 1997; Ralston ym., 2021; Rautopuro, 2010). Ilmiö on osoittautunut hyvin moniulotteiseksi (mm. Steinberger, 2020), mutta siitä huolimatta tilastoahdistukseen liittyvä tutkimus on lähes poikkeuksetta luonteeltaan määrällistä. Toisin sanoen opiskelijoiden tilastoahdistusta tutkitaan määrällisten tutkimusmenetelmien avulla, jolloin opiskelijoiden omalla äänellä kerrotut kokemukset ovat jääneet huomiotta. Tässä tutkimuksessa valotetaan usean aineiston ja analyysin avulla kasvatustieteen opiskelijoiden kokemuksia määrällisten tutkimusmenetelmien opiskelusta. Ensiksi tunnistetaan opiskelijoilta kerätyn kirjoitelma-aineiston pohjalta heidän puheenmuotojaan määrällisistä tutkimusmenetelmistä. Tämän jälkeen analyysien pohjalta tehtyjä tulkintoja koetellaan lomakkeilla kerätyn aineiston ja siihen pohjautuvien analyysien avulla selvittäen kasvatustieteessä hyödynnettyjä opetuksen ja oppimisen muotoja sekä opiskelijoiden opintomenestystä tutkimusmenetelmäopinnoissa. Lopuksi syvennetään laadullisen aineiston analyyseja haavan metaforaa tilastoahdistuksen tai siihen rinnastettavien kokemusten tarkastelussa hyödyntäen ja selvitetään 1) millaisia haavoja määrällisten tutkimusmenetelmien opiskelu kasvatustieteen opiskelijoille tuottaa, 2) mistä nämä haavat juontavat juurensa ja 3) millaisia haavanparannuskeinoja opiskelijoiden omin sanoin niihin olisi olemassa. Haavan käsitteen valinta oli onnistunut, sillä sen avulla saadaan osoitettua opiskelijoiden omien olettamusten itsestään määrällisten menetelmien hallitsijana tai jopa laaja-alaisempien matemaattisten taitojen osaajana olevan hyvin merkittävässä roolissa määrällisten tutkimusmenetelmien opiskelussa.

## **Dialogisen muistelun toimintamalli eläkkeelle siirtymän vaihetta eläville naisille**

Marjo Vuorikoski ja Taina Törmä

Jäimme aikuiskasvattajan työstä eläkkeelle joku vuosi sitten. Totesimme sen olevan merkittävä murroskohta elämässä, sillä identiteettiään ei voi enää määrittää työn kautta, vaan sitä voi ja pitää rakentaa uudelleen. Ryhdyimme yhdessä elämänhistorialliseen muisteluun, sillä halusimme paneutua tietoisesti pohtien oman minuuden ja identiteetin rakentamisen kysymyksiin uudessa elämänvaiheessa. Aloimme kehittää dialogisen muistelun toimintamallia, joka on suunnattu eläkkeelle siirtymän vaihetta eläville naisille.

Eläkkeelle siirtyessämme koimme oudoksi, miten stereotyyppisesti ikäihmisistä puhutaan. Yhteiskunnallisessa keskustelussa ikääntyneiltä ihmisiltä näyttävät katoavan niin sukupuoli kuin muutkin yhteiskunnalliset erot. Ikääntyminen näyttäytyy ongelmana ja ikääntyvät kulueränä. Ikääntyneiden naisten syrjintä tuntui haavoittavalta. Juuri se inspiroi meitä luomaan dialogisen

muistelun mallin, jolla haavoja pyritään hoitamaan. Tavoitteena on ikääntyneiden naisten toimijuuden vahvistaminen.

Dialogisella muistelulla voidaan tukea naisia rakentamaan identiteettiään entistä tietoisemmin eläkkeelle siirtymän murroskohdassa. On tärkeä tiedostaa, millaisia ikää ja ikääntymistä koskevia kulttuurisia käsityksiä ja tarinamalleja ympäröivä yhteiskunta tarjoaa ikääntyvien naisten identiteetin rakentamiselle. Yhteisöllisessä prosessissa naiset voivat syventää itsetuntemustaan ja vahvistua tekemään elämänvalintojaan mukautumatta liiaksi yhteiskunnallisen ympäristön rajoittaviin tarinamalleihin naisten ikääntymisestä. Ne voi kyseenalaistaa ja rakentaa itselle sopivia tarinamalleja. Niiden avulla on myös mahdollista tuottaa vastapuhetta yhteiskunnan ageistiseen keskusteluun.

Dialogisen muistelun mallissa sovellamme saksalaisen Frigga Haugin ja kumppaneiden (1987) 1980-luvulla kehittelemää muistelumenetelmää. Koska kyse on ikääntyneiden naisten yhteisestä oppimisprosessista ryhmässä, käytämme muistelumenetelmää pedagogisena toimintatapana.

Ensimmäisessä vaiheessa osallistajat kirjoittavat ja kertovat muistoistaan omalla tavallaan. Muistelun toisessa vaiheessa kirjoitetut muistot luetaan ääneen ryhmässä. Kolmannessa vaiheessa tarkastellaan kertojien muistojen välisiä yhteyksiä ja eroja sekä etsitään kytköksiä niiden laajempiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin yhteyksiin.

Kollektiivisessa työskentelyssä toimitaan bell hooksin (2007) osallistavan pedagogiikan periaatteiden mukaan. Muisteluryhmä on tasa-arvoinen oppimisyhteisö, jossa tietoa jaetaan ja tuotetaan yhteisesti. Ihmiset nähdään aktiivisina toimijoina kehoineen ja tunteineen. Jokainen tuo ryhmään omia muistojaan, mikä luo yhteisöllisyyden ja osallisuuden rakentamiselle vahvan perustan. Ohjaajan rooli on olla kanssamuistelija ja organisoija. Vaikka osallistajat ovat samaan ikäpolveen kuuluvia naisia, on silti tarpeen tiedostaa osallistujien erilaiset erot.

## 6. Jatkuva oppiminen ja hyvinvointi työssä

**Puheenjohtajat/ Chairs:** Soila Lemmetty, Jyväskylän yliopisto, Heta Rintala, Hämeen ammattikorkeakoulu, Liisa Postareff, Hämeen ammattikorkeakoulu, Kaija Collin, Jyväskylän yliopisto, Marianne Jaakkola, Jyväskylän yliopisto, Essi Ryymin, Hämeen ammattikorkeakoulu

### **Organisaatio jatkuvan työssä oppimisen mahdollistajana**

Marianne Jaakkola, Jyväskylän yliopisto

Yksilön toimiessa osana työyhteisöä ja organisaatiota on oppimiseen liittyen huomioitava myös se, miten organisaatio ja oppiminen liittyvät toisiinsa ja miten organisaatio tukee yksilön työssä tapahtuvaa oppimista. Oppimisen siirtyminen yksilöltä koko organisaation osaamiseksi ja päinvastoin ei ole automaattista. Lisäksi työyhteisössä tapahtuva oppiminen kuvastaa organisaatiossa tapahtuvaa oppimista: tiimit ovat merkittävä oppimisen kenttä, joissa hahmotetaan myös koko organisaation osaamis- ja kehittämistarpeet. Organisaation oppimista käsitellään lukuisissa tutkimuksissa ja teoksissa, ja ymmärrys organisaatiotason oppimisesta täydentää kokonaisvaltaista kuvaa jatkuvasta oppimisesta. Aiempi kirjallisuus todentaa, että organisaatio kykenee, siinä missä yksilökin, luomaan, hankkimaan ja siirtämään tietoa. Lisäksi organisaatio voi muuttua uuden tiedon ja uuden käsitysten myötä. Yksilötasolta tarkasteltuna oppivassa organisaatiossa yksilö nähdään keskeisenä oppijana, jossa on paikkansa omalle henkilökohtaiselle kasvulle ja kehittymiselle. Työntekijällä on myös vastuu oppimisesta ja hän omaa motivaation oppimiselle. Organisaatiotasolta tarkasteltuna aiempi tutkimus tuo muun muassa esiin sen, miten organisaation oppimisen merkitys liitetään usein yritysten menestymiseen; oppiminen nähdään kilpailukyvyyn edistäjänä, kun oppimisen myötä tapahtunut tehokkuus ja innovatiivisuus luovat taloudellista voittoa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää aiemman tutkimustiedon perusteella, miten organisaatiotasolla voidaan edistää jatkuvaa työssä oppimista. Alustavien tulosten mukaan aihetta voidaan lähestyä useista eri näkökulmista. Esimerkiksi tekninen näkökulma valottaa, miten organisaation oppimista voidaan tukea tehokkaalla tiedon hallinnalla, käytännöllisempi näkökulma tuo esiin menetelmiä, joilla osaamista tunnistetaan ja kehitetään, kuten mentorointi ja ryhmävalmennus, kun taas organisaatiokulttuurinen näkökulma tuo esiin esimerkiksi työpaikan ilmapiirin vaikutuksen. Toinen alustava tulos liittyy oppimisen laajuuteen. Organisaatiossa tapahtuvista kokemuksista voidaan oppia monella eri tavalla. Pinta- ja syvätason oppimisen lisäksi oppimaan oppimisen taito, jossa organisaatio tiedostaa, arvioi ja kehittää, luo mahdollisuuksia kokonaisvaltaiselle oppimiselle. Siten kokemuksista oppiminen ei ole ainoa tapa vaan mennään syvemmälle arvioimaan tapaa, jolla kokemuksista opitaan. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että aiempi kirjallisuus antaa useita eri näkökulmia ja käytännön menetelmiä, joilla edistää jatkuvaa työssä oppimista. Tutkimus täydentää jatkuvan työssä oppimisen teoriaa ja ylläpitää käsitteen laaja-alaisuutta. Organisaatiot saavat näkökulmaa ja käytänteitä, joilla huomioida työssä tapahtuvaa oppimista työpaikalla.

**Henkilöstön käsitykset yhteisöohjautuvasta työssä oppimisesta IT-alan organisaatiossa ja keskussairaalassa**

Sara Keronen, Jyväskylän yliopisto

Itseohjautuva työssä oppiminen nähdään merkityksellisenä tekijänä työntekijöiden työssä oppimisen tukemisen kuin myös organisaation kilpailukyvyyn ja innovatiivisuuden näkökulmasta. Nykypäivän työelämässä vastuuta työssä oppimisesta onkin siirretty paljon yksilöille ja tiimeille. Henkilöstöltä myös odotetaan ja vaaditaan kykyä itseohjautuvaan oppimiseen työssä. Itseohjautuva työssä oppiminen on hyvin yksilölähtöinen näkökulmana ymmärtää työssä tapahtuvaa oppimista. Itseohjautuvassa työssä oppimisessa korostuu paljon yksilöt ja heidän kykynsä toimia itseohjautuvalla tavalla. Viime vuosina tutkimuksissa on kuitenkin tuotu esiin, että organisaatioiden sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät voivat joko tukea tai estää työntekijöiden mahdollisuuksia itseohjautuvaan oppimiseen. Itseohjautuva työssä oppiminen ei siten ole riippuvainen vain yksilöstä ja hänen resursseistaan ja kyvyistään, vaan myös organisaation sosiokulttuurisista tekijöistä. Yhteisöllisenä ilmiönä itseohjautuva työssä oppiminen painottaakin yhteistyötä ja lähijohtamista ja niiden merkitystä itseohjautuvan työssä oppimisen mahdollistajana. Yhteisöllisesti ohjautuvasta työssä oppimisesta ja sen käytännöistä tarvitaan kuitenkin lisää empiiristä tutkimustietoa. Miten yhteisöohjautuva työssä oppiminen voidaan määritellä ja miten yhteisöllisyys työssä oppimisessa ilmenee organisaatioissa?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten yhteisöohjautuvaa työssä oppimista voidaan määritellä ja millaisia käsityksiä henkilöstöllä IT-alan organisaatiosta ja keskussairaalaista on työssä oppimisesta yhteisöllisenä ilmiönä. Aineisto (n=51) koostuu henkilöstön teemahaastattelusta IT-alan organisaatiosta ja keskussairaalaista. Analyysi suoritettiin hyödyntämällä fenomenografista analyysiä.

Alustavien tulosten mukaan, yhteisöohjautuva työssä oppiminen voidaan määritellä oppimisen käytännöiksi, jotka on jaettu tiimin tai yhteisön kesken ja joihin osallistuu useampi kuin yksi henkilö. Yhteisöohjautuva työssä oppiminen näyttäytyy ilmiönä, jossa jokainen tiimin tai yhteisön jäsen luo kulttuuria, jossa oppimisprosessin ohjaus ja organisointi on yhteisöllistä toimintaa. Myös päätöksenteko on jaettu tiimin tai yhteisön kaikille jäsenille. Organisaatioiden henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna yhteisöohjautuva työssä oppiminen ilmenee vertaistukena, oppimisena kollegojen kanssa, oppimisena kokeneemmalta kollegalta ja keskusteluna lähijohtajan kanssa. Tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat konkreettisia käytännön esimerkkejä siitä, miten työssä oppiminen ilmenee yhteisöohjautuvana toimintana erilaisissa konteksteissa.

Avainsanat: itseohjautuva työssä oppiminen, yhteisöohjautuva työssä oppiminen, fenomenografia, keskussairaala, IT-ala

### **”...mä oon rakastanu olla lapsi...” Hanketoimijoiden ammatilliset polut varhaiskasvatuksen alalle**

Taina Kyrönlampi (esittäjä) Oulun yliopisto, Marja Keväjäjärvi, Markku Koivisto, Hannele Ollinen, Saara Isoniemi, Laura Prokkola, Eija Nieminen, Sanna Määttä, Minna Våg ja Anne- Mari Sironen

Esityksessämme pohdimme, minkälaisia kokemuksia OsaaVa- Osaamisella eteenpäin varhaiskasvatuksen hanketoimijoilla on heidän ammatillisen polun kehittymisestä varhaiskasvatuksen alalla. Tutkimusaineisto koostuu viiden eri koulutusorganisaation (Oulun yliopisto, Koulutuskuntayhtymä OSAO, Oulun ammattikorkeakoulu, Suomen Diakoniaopisto ja Diakonia-ammattikorkeakoulu) hanketoimijoiden helmikuussa 2021 Teamsin välityksellä käydyistä keskusteluista. Yhteisen keskustelun virikkeenä toimi seuraavanlainen kuvatehtävä: ”Tieni

varhaiskasvatuksen maailmaan. Pohdi vapaamuotoisesti esimerkiksi sanoin, kuvien, musiikin ja tarinoiden kautta suhdettasi varhaiskasvatukseen.” Keskusteluaineistot, valokuvat ja videot tallennettiin.

Hankkeen keskeisinä tavoitteina on sujuvoittaa varhaiskasvatusalan opiskelijoiden koulutuspolkua eri koulutusasteelta toiselle, edistää valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden siirtymistä työelämään tai jatko- opintoihin sekä kasvattaa kiinnostusta varhaiskasvatusalaa kohtaan. OsaaVa- hankkeessa oleville koulutusorganisaatiolle on yhteistä, että ne tuottavat varhaiskasvatuksen koulutuksia varhaiskasvatuslain (540/2018) tutkintonimikkeiden mukaisesti: sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja; kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, lastenohjaaja; sosionomi (AMK), varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntaavat opinnot (60 op); varhaiskasvatuksen opettaja (KK) ja kasvatustieteiden maisteri (KM). Hanketoimijat toimivat omissa organisaatioissaan tutkimus- koulutus- ja ohjaustehtävissä.

Tutkimuksessa on viitteitä posthumanistisesta lähestymistavasta, kun hanketoimijat pohtivat yhdessä kuvatehtävän ja keskusteluiden kautta, miten he ovat päätyneet nykyiseen tehtävään varhaiskasvatusalalla (Strom, Mills, Abrams & Dacey 2018). Tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään, minkälaiset kokemukset ovat vaikuttaneet varhaiskasvatusalan asiantuntijan polun muotoutumiseen. Alustavien tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatusalan asiantuntijuuden muotoutuminen näyttäytyi jännitteiseltä ilmiöltä, johon vaikuttivat muistot lapsena olemisesta ja lapsuudesta, muistot omasta päivähoitohistoriasta, omien lasten kautta tulleet kokemukset varhaiskasvatuksesta ja työskenteleminen käytännön varhaiskasvatuksessa. Yhteistä hanketoimijoille näytti olevan vahva lapsuuden arvostaminen. Aineistosta nousi esiin, kuinka ammatillisen polun muotoutumiseen oli vaikuttanut suhteellisuus muihin ihmisiin ja kohtaamisen merkitys. Lapsuudessa ja nuoruudessa koetut vuorovaikutussuhteet, kokemukset hellyydestä ja huolenpidosta on mahdollistanut sen, että hanketoimijat tahtovat myös itse toimia huolehtivina aikuisina (Noddings 2021; ks. myös Buber 1943; Levinas 1996.)

### ***Intui tiolla mennään ja verkostoissa johdetaan – Esihenkilöiden tarinoita ammatillisen osaamisen johtamisesta hajautetuissa organisaatioissa.***

Katja Köykkä, Jyväskylän yliopisto

Tämä tutkimus tarkastelee arjessa tapahtuvaa ammatillisen osaamisen johtamista sekä esihenkilöiden sille antamia merkityksiä, käytettyjä keinoja ja mahdollisia haasteita. Tutkimus lisää ymmärrystä organisaation menestystekijästä, ammatillisesta osaamisesta, ja sen johtamisesta silloin, kun työskentelyalueena on hajautettu organisaatio, ja kontekstina kansalaisjärjestöorganisaatiot. Hajautetussa organisaatiossa joukko ihmisiä työskentelee toisistaan erillään yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tutkimukselle on yleisemminkin tarvetta. Osaamista johdetaan hyvin harvoin tavoitteellisesti ja systemaattisesti osana esihenkilövastuuta organisaatioissa ja sen empiiristä tutkimusta on tarjolla vähän aikuiskasvatustieteen kentällä.

Tutkimus tarkastelee ammatillisen osaamisen johtamisesta esihenkilöiden kerronnan pohjalta. Osaamisen johtaminen nähdään oppimista edistävänä johtajuutena, jossa selkeytetään osaamisen suuntaa, luodaan oppimista edistävää ilmapiiriä sekä edistetään osaamisen hyödyntämistä

organisaation eri tasoissa. Seitsemän esihenkilön haastattelut ja tutkimusaineiston analyysi on tehty narratiivista lähestymistapaa hyödyntäen. Esihenkilöiden kertomuksista on muodostettu kolme tyyppitarinaa, jotka kuvaavat heidän kokemuksiaan ammatillisen osaamisen johtamisesta kolmesta näkökulmasta; osaamisen johtamisen merkityksen, esihenkilön roolin sekä osaamisen johtamiseen käytettyjen keinojen kautta. Tyyppitarinoita ovat Intuitiivinen osaamisen johtaminen, joka kuvaa esihenkilöiden kokemuksia osaamisen johtamisen arjesta, tarkastellen intuition ja motivaation merkitystä. Ammatillisen osaamisen johtaminen verkostoissa-tyyppitarina nostaa keskiöön verkostojen ja kumppanuuksien osaamisen ja sen johtamisen. Kolmas tyyppitarina, Itseohjautuvan osaamisen johtaminen, pohtii esihenkilön roolia fasilitaattorin ja mahdollistajan roolin kautta.

Tämän tutkimuksen perusteella ammatillisen osaamisen johtaminen voidaan ymmärtää intuitiivisena johtamisena verkostoissa, joissa itseohjautuvat työntekijät työskentelevät. Tutkimus nostaa esille sen, miten tärkeää organisaatioissa on rakentaa osaamisen johtamiselle raamit ja yhteiset käytänteet, niin että osaamisen johtaminen on läsnä työn arjessa. Nämä kattavat muun muassa osaamisen prosessin tukemisen, verkostoissa olevan osaamisen tunnistamisen sekä reflektiivisen, osaamista jakavan keskustelukulttuurin mahdollistamisen, joka osaltaan lisää myös työhyvinvointia. Tutkimuksen tuloksia voi myös hyödyntää kehittäessä osaamisen johtamista etätöön arjessa. Globaalisti vaikuttava koronaviruspandemia on siirtänyt työntekoa nopeasti etätöksi, jolloin hajautetun organisaation ilmiöt koskettavat yhä useampaa suomalaistakin työntekijää. Moni organisaatio on ollut uuden edessä, jos etätönteekijöiden osaamiseen, johtamiseen ja työn kehittämiseen ei ole aiemmin kiinnitetty huomiota

### **Mikroyrittäjä tulevaisuuden polulla – osaamisilla ja ennakkoinnilla toimintaympäristön muutoksia kohti**

Eeva Leinonen, Oulun yliopisto, Mirja Väänänen, Oulun yliopisto, Anna-Mari Simunaniemi, Oulun yliopisto

Suomalaisista yrityksistä 94 prosenttia on alle 10 hengen mikroyrityksiä ollen merkittäviä arvonluojia ja työllistäjiä Suomessa. Niiden yhteenlaskettu liikevaihto on noin 75 miljardia euroa ja ne työllistävät yrittäjät mukaan lukien noin 315 000 työntekijää (29% yritysten työpaikoista). Erityisesti yksinyrittäjyys on voimakkaassa kasvussa. Mitä pienempi yritys on, sitä selkeämmin yritystoiminnan toiminta ja kehittyminen ovat yrittäjän oman yrittäjyys-, liiketoiminta- ja johtamisosaamisen varassa.

Mikroyrityksissä yrittäjän osaaminen, henkilökohtainen hyvinvointi ja yrityksen tuottavuus muodostavat yrityksen toimintaedellytysten kannalta tärkeän kokonaisuuden. Kehitettäessä mikroyrityksiä tai niiden toimintaedellytyksiä, on tärkeä lähestyä asiaa yrittäjän näkökulmasta.

Tutkimus perustuu Mikroyrittäjän tuottavuusja hyvinvointi (MYTTY) -hankkeen pitkäaikaistutkimukseen, johon osallistuu 52 mikroyrittäjää. Laadullinen aineisto koostuu valmennusten muistiinpanoista ja teemahaastattelusta. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoa siitä, miten yritykset voisivat paremmin ennakoida ja kehittää osaamistaan yhteiskunnan murroksia ja yrityksen liiketoimintaympäristön muutoksia ajatellen. Tavoitteena on selvittää, millaista osaamisen kehittäminen on mikroyrityksissä ja mitkä tekijät vaikuttavat osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia omia ydinosaamis- ja yrittäjätunnistavat ja kuinka niitä kehitetään.



Alustavien tulosten perusteella yrittäjien oman ydiosaamisen tunnistaminen ja visio tulevasta lisää yrittäjän oman osaamisen ja yrityksen kehittämisen motivaatiota, ohjaa toimintaa ja antaa suunnan, minne yrittäjä haluaa itseään ja yritystä kehittää. Tavoitteellinen ja kehittämissuunnitelman mukainen osaamisen kehittäminen koetaan tärkeäksi, jotta yritys olisi tuoden yrittäjälle myös hyvinvointia. Konkreettisiksi kehittämistavoitteiksi tunnistetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, omaan hyvinvointiin panostaminen, ajanhallinta, myynnin ja markkinoinnin tehostaminen sekä sosiaalisten kanavien hyödyntämisen.

Koska erilaiset kasvuolosuhteet, yrittäjän kokemus ja taidot ohjaavat yrityksen kehitystä ja kasvua, tulosten perusteella mikroyrittäjille suositellaan käyttöön otettavaksi 'Mikroyrittäjän tulevaisuuden tiekartta' - konsepti, jonka avulla yrittäjä luo itselleen tavoitteellisen osaamisen kehittämisen askelmerkit. Prosessi alkaa resurssien ja osaamisen tunnistamisella jatkuen tavoitteiden määrittämiseen ja osaamistarvekartoitukseen. Näin yrittäjä tulee tietoiseksi monipuolisesta osaamisestaan, yrityksen tilanteesta ja tulevaisuuden muutoksista auttaen yrittäjää pääsemään tavoitteisiinsa.

### **Mitä on kestävä työssä oppiminen?**

Soila Lemmetty & Kaija Collin, Jyväskylän yliopisto

Työssä oppimisesta – jolla tarkoitetaan yksilöiden ja ryhmien oppimista työssä tai sen vuoksi (Billett, 2001; Collin, 2006) – on tullut muuttuvassa työelämässä selviytymiselle ja jatkuvalla kehitymiselle elintärkeä vaatimus. Yksilöiden ja ryhmien oppiminen työssä on edellytys organisaatiotason oppimiselle ja kehittämiselle sekä innovatiivisten ratkaisujen tuottamiselle. Työssä tapahtuva oppiminen kohdistuu sekä yksilöllisiin tiedon tuottamisen ja ymmärtämisen prosesseihin, mutta myös kollektiiviseen toimintaan, joka toteutuu vuorovaikutuksen ja osallistumisen käytännöissä (Billett, 2000). Parhaimmillaan oppiminen ilmenee yksilöllisten ja kollektiivisten käytäntöjen kombinaationa ja vuorotteluna, joka tuottaa uutta osaamista, tietoja ja asenteita (Manuti et al., 2015). Oppiminen työssä on useimmiten nähty tekijänä, joka lisää elinvoimaisuutta, psykologisia resursseja ja hyvinvointia kehittymisen myötä (Fritz ym., 2011), mutta sen on myös havaittu kuormittavan yksilöitä ja tuottavan ongelmia jaksamiselle (Lemmetty & Collin, 2019; Järvensivu & Koski, 2012). Tästä näkökulmasta käsin kestävyuden käsite tulee tärkeäksi työssä oppimisen teorian kehittämiseksi. Kestävyys on saanut vain rajallisesti huomiota organisaatioiden oppimisen ja työssä oppimisen tutkimuksessa, vaikka se näyttäytyy eräänä avainhaasteena molemmilla kentillä. Kestävyyttä voidaan jaotella ympäristölliseen, taloudelliseen, sosiaaliseen ja inhimilliseen kestävyyteen (Pfeffer, 2010). Näistä neljästä kaksi viimeisintä ovat olleet vähiten esillä kirjallisuudessa ja tutkimuksessa (Speth, 2010; Pfeffer, 2010; Gallagher et al., 2017). Oppimistutkimuksessa kestävyyttä on usein lähestytty oppimisprosessin ympäristöllisesti tai sosiaalisesti kestäväksi tuotoksena (Albinsson & Arnesson, 2012), vaikka sosiaalisen ja inhimillisen kestävyuden näkökulmasta oleellista olisi tarkastella myös oppimisen kestävyyttä suhteessa oppijoihin itseensä. Tässä tutkimuksessa tarkoituksenamme on aikaisempaan tutkimukseen ja tieteelliseen tietoon nojaten jäsentää kestävä oppimisen näkökulmia ja niiden myötä määritellä kestävä oppimisen käsitteitä erityisesti työelämän ja aikuisten oppimisen kontekstissa. Aikaisempaan tietoon pohjautuen esitämme kolme näkökulmaa kestävä oppimisen tarkasteluun: yksilön hyvinvointi (Pfeffer, 2010; Gallagher et al., 2017; Di Fabio, 2016), osaamisen laaja hyödyntäminen ja kierrättäminen (e.g. Hays & Reinders, 2020; Trackternberg, 2016;

Di Fabio, 2016, 2017), sekä uuden tiedon nopea soveltaminen (Brandi & Christensen, 2018). Tarkastelemme näitä näkökulmia työssä oppimisen määritelmän mukaisesti yksilö- ja yhteisötasolla. Lisäksi kokoamme aiheeseen liittyviä jatkotutkimusajatuksia ja uusia avauksia, sekä arvioimme kestävän oppimisen määritelmän ja näkökulmien soveltuvuutta ja hyödynnettävyyttä erilaisissa tutkimus- ja oppimiskonteksteissa.

## **Systeeminen yhdessäoppiminen työelämässä**

Annikka Lepola, Tampereen ammattikorkeakoulu

Aikamme ilmiöt ja ongelmat ovat kompleksisia. Systeemiajattelun tärkein ominaispiirre on kokonaisuuksien ymmärtäminen, jossa asiat ja ilmiöt ovat aina suhteessa toisiinsa. Suhteiden havaitseminen ja vuorovaikutuksen ymmärtäminen ovat systeemiymmärryksen ydin. Osaaminen on parasta muutosturvaa kompleksisessa ja muuttuvassa työelämässä. Henkilöstön oppiminen on ratkaisevassa roolissa niin organisaatioiden kuin työntekijöiden henkilökohtaisessa menestymisessä tulevaisuudessa ja hyvinvoinnissa. Resurssit osaamisen kehittämiseen vaihtelevat eri elämäntilanteissa - aika on usein resurssi, josta työssä käyvät kokevat niukkuutta. Näin työpaikkojen rooli oppimisympäristöinä ja jatkuvan oppimisen mahdollistajina korostuu – se on nyt ja tulevaisuudessa monelle merkittävin oppimisympäristö. Systeemisen ajattelun tuominen elinikäisen oppimisen johtamiseen työelämässä edellyttää uudenlaisia rakenteita, jotka mahdollistavat dialogiset toimintamallit ja yhdessä oppimisen monialaisten työelämän toimijoiden kesken. Yhteinen tilannekuva muodostuu vasta tietoa tulkitsevassa vuorovaikutuksessa. Yhteistä monialaista tiedon hankintaa, tulkintaa ja ymmärrystä tarvitaan, kun tartutaan suuriin ja pitkäkestoisiin yhteiskunnan haasteisiin. Olemme Tampereen ammattikorkeakoulussa rakentamassa uudenlaista oppivaa, tietoa tuottavaa yhteisöä ja systeemistä yhdessäoppimisen mallia, myös tutkimalla. Tarkoituksena on edistää verkottunutta yhdessäoppimista, osaamisen uudistamista sekä innovaatioiden syntymistä muuttuvassa työelämässä ja oppimisen eri paikoissa. Yhdessä oppivan yhteisön rakentuminen perustuu alueen koulutuksen järjestäjien, elinkeinoelämän ja julkisen sektorin toimijoiden jatkuvalla vuorovaikutukselle. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, minkälaisia edellytyksiä verkottuneelle yhdessäoppimiselle on työelämässä tällä hetkellä.

Tutkimusmenetelmä – Tämä tutkimus on luonteeltaan toimintatutkimus. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkimuksen ja kehittämistyön yhdistelmänä tuottaa uutta tietoa ja samalla kehittää käytäntöä. Tutkimus voidaan nähdä osana prosessia ja käytäntöä, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen. Tutkija on toimiva subjekti, joka osallistuu aktiivisesti käytännön toimintaan.

Aineisto – Tutkimuksen aineisto on kerätty Sitran rahoittaman ja Tampereen ammattikorkeakoulun Sähkörausku-projektin toteuttaman yhdessäoppimisen valmennuspilotti -hankkeen yhteydessä. Valmennuspilotti toteutettiin yhdeksän Pirkanmaalaisen yritys- ja julkisen sektorin organisaation kanssa syksyn 2021 aikana. Tutkija on aktiivisesti osallistunut valmennuspilottien suunnitteluun, toteuttamiseen ja havainnointiin.

Odotettavat tulokset ja vaikuttavuus – Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään yhdessäoppimisen ja osaamistarpeiden ennakkoinnin mallin ja oppivan, tietoa tuottavan yhteisön kehittämistyössä. Tavoitteena on luoda edellytyksiä jatkuvalla yhdessäoppimiselle työelämässä

## **Tavoiteorientaatiot työssä: Rakennusalan työntekijöiden tavoiteorientaatioprofiilit ja niiden yhteydet minäpystyvyyteen, oppimisen lähestymistapoihin ja työn imuun**

Ilmari Puhakka Tampereen yliopisto, Markku Niemivirta, Itä-Suomen yliopisto, Liisa Postareff, Hämeen ammattikorkeakoulu, Petri Nokelainen, Tampereen yliopisto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, minkälaisia tavoiteorientaatioprofiileja voidaan tunnistaa rakennusalan työntekijöillä ja miten nuo profiilit ennustavat minäpystyvyyttä, oppimisen lähestymistapoja sekä työn imua. Tavoiteorientaatiot voidaan nähdä yksilöllisinä motivationaalisina taipumuksina, jotka ovat suhteellisen pysyviä luonteeltaan, ja jotka ohjaavat tulkintoja ja käyttäytymistä erilaisissa oppimistilanteissa. Tavoiteorientaatioita on tutkittu varsinkin koulu- ja opiskelukontekstissa jo monen vuosikymmenen ajan. Tavoiteorientaatioiden pohjalta muodostuvien profiilien välillä on havaittu eroja opiskelijoiden motivaation, oppimisen ja akateemisen suoriutumisen suhteen. Tavoiteorientaatioista on enenevässä määrin kiinnostuttu myös työelämässä jatkuvan oppimisen merkityksen vahvistuessa. Tavoiteorientaatiolla voidaan arvioida esimerkiksi työntekijöiden motivationaalista orientoitumista työhönsä. Tavoiteorientaatiotutkimus on työkontekstissa usein liittynyt työntekijöiden työsuoritukseen eikä oppimiseen liittyviin tekijöihin. Lisäksi tutkimuksia erilaisista tavoiteorientaatioprofiileista työelämäkontekstissa on saatavilla vielä vähän. Tutkimus on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa ”Opinko, pystynkö? – Jatkuvaan oppimiseen sitoutumisen mahdollisuudet ja haasteet työpaikoilla (CoOL@Work)” -projektia. Aineisto on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella kesällä 2021 rakennusalan työntekijöiltä (N=1386). Taustakysymysten lisäksi kyselylomake sisälsi väittämiä liittyen tavoiteorientaatioihin (n=15), minäpystyvyyteen (n=5), oppimisen lähestymistapoihin (n=12) ja työn imuun (n=4). Aineiston analysointiin sovellettiin konfirmatorista faktorianalyysia ja latenttia profiilianalyysia (LPA). LPA:lla muodostettiin tavoiteorientaatioprofiilit ja tarkasteltiin niiden yhteyksiä sekä taustatekijöihin että riippuviin muuttujiin. Konfirmatorisella faktorianalyysillä todennettiin neljä eri orientaatiota: oppimis- (OO), suorituslähestymis- (SLO), suoritus-välttämis- (SVO) ja välttämisorientaatiot (VO). LPA:n perusteella tunnistettiin neljä profiilia: 1. ”Suorittajat” (kaikki orientaatiot korkeita; 43.8%), 2. ”Kehittyjät” (korkea OO ja matalat SLO, SVO ja VO; 34.2%), 3. ”Epävarmat” (matalat OO ja SLO, SVO ja korkea VO; 20.0%), 4. ”Välttelijät” (erittäin matalat OO ja SLO, matala SVO ja korkea VO; 2.0%). Tulosten mukaan ryhmät, joilla on erilainen profiili, eroavat niin minäpystyvyyden, oppimisen lähestymistapojen, kuin myös työn imun suhteen. Vahvaan oppimisorientaatioon pohjautuvat profiilit (1. ”Suorittajat” ja 2. ”Kehittyjät”) olivat muita profiileja vahvemmin yhteydessä työelämässä oppimista ja hyvinvointia tukeviin tekijöihin (minäpystyvyys, oppimisen lähestymistavat ja työn imu). Pintasuuntautuneen, ei-reflektiivisen oppimisen lähestymistavan suhteen profiilit erosivat toisistaan vähemmän. Selvästi pienin ryhmä 4. ”Välttelijät” yhdistettiin matalampiin minäpystyvyyden, syväoppimisen ja suunnitelmallisen oppimisen lähestymistapojen, ja työn imun arvoihin

## **Onko teknostressi asennekysymys?: Teknologinen osaaminen jatkuvan oppimisen mahdollistajana**

Pauliina Rikala ja Kaisa Silvennoinen, Jyväskylän yliopisto

Teknologian jatkuva kehitys ja läsnäolo virittävät aivan erityistä stressin muotoa – teknostressiä. Viime aikoina on havahduttu siihen, että työntekijöiden voimavarat eivät kaikissa tilanteissa riitä hallitsemaan alati muuttuvia teknologioita ja eri kanavista tulevaa informaatiota. Tässä esityksessä tarkastelemme teknostressin ilmiötä ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin ja jatkuvaan oppimiseen

suomalaisessa työelämässä. Kyselyaineistomme ( $N = 1032$ ) perusteella näyttää siltä, että teknologia ei yksinään selitä työssä koettua teknostressiä. Teknologian kuormittavuuteen ovat yhteydessä työntekijän omat asenteet ja osaaminen sekä organisaation toimintaympäristö oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksineen. Tulostemme pohjalta löytyi neljä pääteemaa, joita vahvistamalla voidaan lieventää teknostressiä ja siten lisätä työhyvinvointia: 1) jatkuvan oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet, 2) yhteisöllisyys, 3) tiedon jakaminen ja 4) sujuvien puitteiden luominen työnteolle. Tuloksemme antavat viitteitä, että tulevaisuudessa pitäisi kiinnittää huomiota siihen, kehittyvätkö digitaidot riittävästi työssä. Erityisesti iäkkäämmät työntekijät kokivat, ettei heidän tarpeitaan huomioida työelämän tarjoamissa oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksissa riittävästi. Koska valtaosa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu muualla kuin formaaleissa koulutuksissa, yksi varteenotettava keino edistää työntekijöiden digiosaamista on digimentorointi. Digimentoroinnin avulla voidaan myös lisätä yhteistyötä sekä hyvien käytänteiden levittämistä organisaatioiden sisällä. Esityksessä tarkastelemme myös adaptoituvan oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia, joita digitalisoituvassa työelämässä tarvitaan. Esimerkkinä adaptoituvista teknologisista ratkaisuista ovat simulaatiot, virtuaalinen ja lisätty todellisuus, tekoäly ja oppimisanalytiikka. Esityksemme havainnollistaa, miten sairaalasimulaatioissa voidaan harjoitella tärkeitä hoitotilanteissa tarvittavia teknisiä ja ei-teknisiä taitoja sekä hoitotoimenpiteitä harjoitusnuken avulla. Simulaatiot kehittävät oman alan tietämystä ja toimintatapoja, ongelmanratkaisutaitoja ja päätöksentekoa, kriittistä ajattelua sekä tiimityöskentely- ja vuorovaikutustaitoja.

### **Palaute jatkuvan oppimisen edistäjänä työssä**

Heta Rintala, Hämeen ammattikorkeakoulu, Liisa Postareff, Hämeen ammattikorkeakoulu ja Essi Ryymin, Hämeen ammattikorkeakoulu

Tässä esityksessä tarkastelemme erityisesti työntekijöiden kokemuksia ja odotuksia palautteesta työssä oppimisen tukena. Jatkuva oppiminen työssä rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa: yksilön motivaatio, aiemmat oppimiskokemukset, toimijuus sekä ympäristön oppimismahdollisuudet, kuten oppimisympäristöjen ja oppimisen tapojen monipuolisuus, tukevat oppimista eri tavoin. Myös oppimisen arvioinnin, palautteen ja reflektoinnin merkitystä osaamisen kehittämisessä korostetaan (ks. esim. Dochy & Segers, 2018). Käytännössä palautteen tarpeeseen, määrään ja laatuun näyttää liittyvän kuitenkin hyvin erilaisia odotuksia.

Samoin kuin työssä oppimiseen, myös palautteeseen liittyy formaaleja ja informaaleja piirteitä. Työpaikoilla palautetta annetaan formaalissa vuorovaikutuksessa ja keskusteluissa (esim. kehityskeskustelut), mutta toisaalta työpaikoilla palautetta saadaan myös kollegoilta sekä asiakkailta. Työssä oppimisen tutkimuksessa huomiota on kiinnitetty erityisesti johdolta saatavan palautteen merkitykseen, mutta työssä oppimisen usein yhteisöllisen luonteen vuoksi on syytä kiinnittää huomiota myös laajemmin yhteisön palautteeseen liittyviin käytäntöihin, kuten oppimiskulttuuriin, palauteprosessiin sekä palautteen sisältöön. Työyhteisöissä on huomioitava myös se, että palautteeseen kytkeytyvät emootiot voivat haastaa sekä palautteen antamista että saamista ja suoran sanallisen palautteen lisäksi palaute voi näyttäytyä epäsuorasti tulkintoina toisten toimista (esim. työnjako, neuvojen pyytäminen).

Tutkimus perustuu CoOL@Work-tutkimushankkeessa toteutettuihin työntekijöiden ( $N=56$ ) haastatteluihin, jotka on kerätty neljästä eri yrityksestä. Haastattelujen analyysi on toteutettu

aineistolähtöisesti sisällönanalyysin avulla. Alustavien tulosten mukaan osa työntekijöistä koki saavansa sopivasti palautetta, kun taas osa kaipasi selkeästi enemmän palautetta. Enemmän palautetta toivovat työntekijät kokivat usein oppimis- ja palautekulttuurin painottuvan joko negatiiviseen tai positiiviseen palautteeseen. Työntekijöiden kokemuksen mukaan palautetta saatettiin antaa erityisesti virheistä, kun taas jotkut työntekijät kokivat positiivisen palautekulttuurin merkittävänä hyvän työilmapiirin edistäjänä, minkä vuoksi rakentavan tai kehittävän palautteen antamista jopa välteltiin. Palauteprosessia puolestaan haastoivat useat seikat: palautteen koettiin olevan johdon vastuulla, palaute toteutui harvoin keskusteluna ja johdolla tai muilla työntekijöillä ei aina ollut mahdollisuutta nähdä toisten työskentelyä sekä antaa siitä oikea-aikaisesti ja merkitykselliseksi koettua palautetta. Sisällön näkökulmasta palautteen koettiin olevan harvoin tarpeeksi henkilökohtaista ja yksityiskohtaista oppimisen ja työssä kehittymisen näkökulmasta. Työntekijöiden kokemuksen perusteella nostetaan esiin alustavia suosituksia oppimista edistävästä palautteesta.

## 7. Kohti Kriittistä aikuiskasvatuksellista ymmärrystä korkeakoulutuksen murroksesta

**Puheenjohtajat/ Chairs:** Nina Haltia, Turun yliopisto, Heli Mutanen, Itä-Suomen yliopisto

### **Tiedon rajat yliopiston ja ammattikorkeakoulujen yhteisissä opetussuunnitelmissa**

Johanna Annala, Tampereen yliopisto

Tieto on korkeimman koulutuksen ytimessä, mutta viime vuosina toteutuneiden osaamisperustaisten opetussuunnitelmauudistusten tuoksissa se on jäänyt taka-alalle. Karl Maton (2014) kutsuu tätä termillä tietosokeus (knowledge-blindness). Tässä tutkimuksessa tartutaan tähän aiheeseen: millainen tieto ja kenen tieto on tärkeää ja millaiset tietokäytänteet ohjaavat erilaisten korkeakouluinstituutioiden rajat ylittävää opetussuunnitelmatyötä? Tutkimuksen lähtökohtana on sosiaaliseen realismiin nojautuva tiedonsosiologinen opetussuunnitelmatutkimus. Opetussuunnitelmaa tarkastellaan kolmen kentän keskinäisinä suhteina, joita Bernstein (2000) kuvaa käsitteellä pedagoginen mekanismi (pedagogic device): tiedon tuottamisen kenttä (production), tiedon uudelleenkontekstualisoinnin kenttä (recontextualisation) sekä tiedon toisintamisen kenttä (reproduction). Tiedon tuottamista ja sen legitimointia voidaan tarkastella symbolisen ja systeemisen tiedon sekä arkitiedon erojen kautta. Systeeminen tieto näyttäytyy erilaisena luonnontieteissä (hierarkkinen tieto) ja humanistisissa ja yhteiskuntatieteissä (horizontaalinen tieto). Tutkimustieto on harvoin suoraan siirrettävissä opetussuunnitelmaan sellaisenaan, vaan se uudelleenkontekstualisoidaan opetussuunnitelman kannalta merkityksellisinä kokonaisuuksina. Tiedon uudelleenkontekstualisointia Karl Maton (2014) ja Suellen Shay (2013) ovat hahmottaneet tiedon semanttisen painon ja tiheyden kautta, tuottaen mallin, jonka avulla voi arvioida opetussuunnitelman erilaisia tietokäytänteitä. Myös tiedon toisintamisen kenttä on erityislaatuinen, sillä viime kädessä opettajan autonomia mahdollistaa tietoa koskevia valintoja. Tutkimuksessa tarkastellaan myös tiedon rajojen voimakkuutta; miten ne näyttäytyvät mikro- tai makrotasolla, hyödyntäen Bernsteinin käsitteitä luokittelu (classification) ja kehystäminen (framing). Tutkimuksen kohteena on kaksi tapausta, joissa tehtiin yhteinen opetussuunnitelma (80-120 opintopistettä) yliopiston ja ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Toinen tapaus on tekniikan alalta edustaen luonnontieteitä ja insinöörikoulutusta ja toinen koskee yhteiskuntatieteiden ja restonomikoulutuksen yhteistyötä. Opetussuunnitelmatyössä mukana olleita opettajia (n=26) haasteltiin neljästä eri instituutiosta kahdelta eri paikkakunnalta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että tietoa koskevat dikotomiat ovat vahvasti läsnä vaikka monenlaisia modaliteetteja ja merkityssysteemejä on tarjolla instituutioiden rajat ylittävässä opetussuunnitelmatyössä. Tietyntyyppisen tiedon legitimointi nojaa instituutioiden erilaisiin tehtäviin, joiden perusta on lainsäädännössä. Tiedon uudelleenkontekstualisointi tekstinä ja toisintaminen opetuksessa jäävät toisistaan erillisiksi, ja käy ilmi, että olennaisimmat tietoa koskevat päätökset tehdään vasta opetuksessa. Tiedon rajat näyttäytyvät eri konteksteissa heikkoina tai vahvoina liittyen 1) tieteenalan positioon 2) tieteenalan luonteeseen 3) instituution sisäiseen opetussuunnitelmapolitiikkaan.

## **Jatkuva oppiminen - elinikäisen oppimisen uhka**

Eero Pantzar, Tampereen yliopisto

Koulutuspoliittisen keskustelun ytimeen tuodulla jatkuva oppiminen -termillä on varsin epämääräinen, mutta mielenkiintoinen suhde muihin oppimisen kokonaisuutta määrittäviin termeihin ja käsitteisiin.

Tarkastelen esityksessäni oppimisen elinikäisyyttä ja sen pohjalle rakennettuja koulutusstrategioita määrittäviä käsitteitä, erityisesti niiden sisällöllisten painotusten osalta. Tiiviin menneisiin vuosiin kohdistuvan katsauksen jälkeen siirryn analysoimaan elinikäisen oppimisen ja jatkuvan oppimisen käsitteiden suhdetta 2000-luvulla.

Vahvimmin suomalaiseseen koulutuspoliittiseen keskusteluun näyttävät vaikuttavan Euroopan Unionin ja OECD:n viitoittamat suunnat. Käyn läpi sekä EU:n että OECD:n tulkintoja jatkuvasta oppimisesta (continuous learning). Mielenkiintoinen vertailukohde on UNESCO:n ja yleisesti kansainvälisen tutkijayhteisön käyttämä Lifelong learning / Lebenslanges Lernen (elinikäinen oppiminen) käsite.

Niin EU kuin OECD painottavat kiistattomasti jatkuvan oppimisen koskevan lähinnä ammatilliseen osaamiseen liittyviä tarpeita ja aktiviteetteja, jotka edelleen sitoutetaan työelämä- ja kilpailukykylähtöisiin vaatimuksiin. Suomalaisessa koulutuspoliittisessa keskustelussa on – tarkoituksella tai ymmärtämättömyyttä – sekoitettu elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen käsitteet. Ikään kuin jatkuva oppiminen käsitteisisällöltään vastaisi elinikäisen oppimisen tarkoittamaa. Kyse olisi siis termin modernisoinnista? Näin yksikertainen asia ei kuitenkaan ole.

Merkittävimmät erot elinikäisen oppimisen ja jatkuvan oppimisen välillä liittyvät erityisesti ihmiskuvaan. Elinikäinen oppiminen lähtee holistisesta käsityksestä (kaikki ihmisen roolit). Jatkuva oppiminen näkee yksilön ensisijaisesti tuottava osana taloutta ja työelämää. Muitakin eroja on. Käyn niitä läpi varsinaisessa esityksessäni.

Miten vakavasti otettava jatkuvan oppimisen käsite sitten? Palaan siihen esityksessäni

## **Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja koulutus- ja työelämätrajektorit. Pienten kertomusten analyysi laadullisessa seurantatutkimuksessa.**

Päivi Siivonen, Heli Mutanen, Maija Korhonen, Inka Hirvonen ja Katri Komulainen, Itä-Suomen yliopisto, Ulpukka Isopahkala-Bouret ja Nina Haltia, Turun yliopisto

Tiedämme toistaiseksi vain vähän niistä työllistettävyyden prosesseista, joita korkeakoulusta valmistuneet kohtaavat siirtyessään työelämään. Miten he navigoivat ajallisesti koulutus- ja työpoluilla ja tulkitsevat näitä polkujaan/trajektoreitaan? Miten he asemoivat itsensä suhteessa työllistettävyyteen? Millaista työllistettävää minää rakennetaan ja neuvotellaan suhteessa menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen? Tarkastelemme näitä kysymyksiä Suomen Akatemian rahoittamassa tutkimushankkeessa: *Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (2018–2022)*. Haastattelimme kaupalliselta alalta valmistuneet osallistajat (n=76) ensimmäisen kerran valmistumisen aikaan vuonna 2019 ja toisen kerran (n=44) noin vuoden kuluttua.

Sovellamme ja kehitämme hankkeessa pienten kertomusten lähestymistapaa laadulliseen seurantaan tutkimukseen (ks. myös Korhonen ym., 2020). Tarkastelemme identiteettiä pienten kertomusten pisyvyyttä ja muutosta sekä sitä, miten työllistettävyyttä tulkitaan ja neuvotellaan ajallisesti ja tilanteisesti. Pienet kertomukset mahdollistavat narratiivisen positionnin analyysin suhteessa kertomukseen ja sen henkilöhahmoihin ja henkilöiden välisiin suhteisiin, kerronnalliseen vuorovaikutukseen ja kulttuurisiin mallitarinoihin (Bamberg, 1997). Koska aineistomme ovat elämäkerralliset haastattelut, analysoimme pienten kertomusten ohella sitä, millaista identiteetin pisyvyyttä/jatkuvuutta ja muutosta koulutus- ja työelämätrajektoreilla positiointit ilmentävät (Linde, 1993).

Illustroimme luentaamme yhden aikuisopiskelijan, Joelin esimerkillä. Analysoimme hänen kerrontaansa kahdessa aikapisteessä: valmistumisen aikaan vuonna 2019 ja tästä vuoden kuluttua. Olemme valinneet Joelin, 35, haastattelut esimerkkitapaukseksi, koska toisin kuin suurin osa haastattelemistamme kaupalliselta alalta valmistuneista, hän kertoo työelämätrajektoria epäjatkuvuuksista ja katkoksisista, esimerkiksi irtisanomisista ja työttömyysjaksoista, joita täytyy selittää potentiaalisille työnantajille. Hänen tarinansa ei ole menestystarina kuten suurimalla osalla haastateltavista, joiden koulutus-työelämä siirtymät ovat edenneet tasaisesti ja odotetulla tavalla. Analysoimme osoittaa, miten siirtymiä työmarkkinoille ja asemoitumista työllistettävyyteen neuvotellaan ja hallitaan ajallisesti ja tilanteisesti rakentuissa pienissä kertomuksissa sekä suhteessa elämänhistoriallisiin positiioihin ja luokkaan. Joelin kerronnasta piirtyy esiin kuva perinteisestä hyvästä ja ahkerasta työntekijästä, ei keskiluokkaisesta yrittäjämäisestä työllistettävästä subjektista (Skeggs, 2004).

### **Näkökulmia yliopisto-opiskelijan itseohjautuvuuteen**

Sirpa Mäkinen, Tampereen yliopisto ja Sirpa Törmä, Tampereen yliopisto

Viimeaikaisessa tutkimuksessa itseohjautuvuus on ymmärretty yhteisöllisyyteen ja organisaation toimintakulttuuriin sitoutuneena tavoitteena sen sijaan, että kyse olisi vain yksilön valmiudesta tai kyvystä (Lemmetty 2020; Martela ym. 2018; Parviainen 2006). Yksilökeskeisyyden sijaan on kysytty, miten oppimisympäristöt mahdollistavat osallisuuden asiantuntijuuden rakentumisessa ja toiminnan kehittämisessä. Lisäksi on tuotu esiin itseohjautuvuuden tilannesidonnaisuus (Lemmetty & Collin 2021). Alun perin itseohjautuvuus on kuitenkin ymmärretty aikuisuuteen liittyvänä yksilön valmiutena, jota aikuinen soveltaa oppimisprosessissaan saavuttaakseen tavoitteitaan suunnitelmallisesti ja joustavasti (ks. esim. Koro 1993). Koron (1994, 21–22) mukaan itseohjautuvan oppijan autonomiset valinnat edellyttävät ajattelun ja toiminnan vapautta. Tästä lähtökohdasta itseohjautuvuuden ideaalia on kiinnostavaa peilata sivistyksen ideaan. Kun yliopiston toimintaperiaatteet alkavat muistuttaa yritysmaailmaa ja opiskelijoiden retoriikassa puhutaan koulusta, on kiinnostavaa analysoida itseohjautuvuudelle annettuja merkityksiä sekä arvioida opiskelijoiden itseohjautuvuutta. Pääaineistomme on vuonna 2020 kerätyt 42 eläytymistarinaa (yhteensä 26 sivua), jotka yliopistossa opiskelevat tai opiskelleet aikuiset kirjoittivat kehystetyn kertomuksen pohjalta: Kauno opiskelee yliopistossa. Opiskelu edellyttää Kaunolta itseohjautuvuutta. Minkälainen on Kaunon opiskelupäivä? Eläydy Kaunon tilanteeseen ja kirjoita kuvaus opiskelupäivästä. Analysoimme tästä aineistosta, millaisia merkityksiä itseohjautuvuudelle annetaan ja miten itseohjautuvuuden vaateeseen yhdistyvät opintoihin kiinnittyminen, mielekkyyden kokemus ja itsesäätelytaidot. Analyysimenetelmänä on



aineistolähtöinen narratiivien tyypittely. Eläytymistarinoiden narratiivinen tyypittely tuotti kaksi tyypillistä tapausta. Ensimmäisessä itseohjautuvuus näyttäytyy itsensä johtamisen tavoitteena sekä valmiutena toimia tavoitteiden mukaisesti. Toisessa tapaustyyppissä itseohjautuvuus peilautuu ulkoapäin annettuun vaateeseen, jota on vaikea saavuttaa tai johon ei haluta alistua. Molempia yhdistää kuitenkin suorituskeskeisyys, kun taas luovuus, rakentava kriittisyys ja oppimisen ilo jäävät puuttumaan. Itseohjautuvuus ymmärretään myös vapautena olla edistämättä opintoja. Suoritusorientaation myötä vapaus ja vastuu näyttäytyvät melko kapea-alaisesti. Vapaus mainitaan mahdollisuutena aikatauluttaa päivää tai vapautena toimia vastoin odotuksia. Itseohjautuvuuden esteinä nousi esiin itsesäätelyn ongelmia. Toisena aineistona on kasvatustieteiden aineopintojen opiskelijoilta itseohjautuvuusvalmiusmittarilla sekä minäkäsitysmittarilla (Koron 1993) vuosina 1997–2020 kerätty kyselyaineisto (n=396). Tästä aineistosta analysoimme yliopisto-opiskelijoiden itseohjautuvuutta ja itsesäätelystä sekä näihin liittyviä ulottuvuuksia (kuten suunnitelmallisuus ja itsearviointi) ja niiden välisiä yhteyksiä tai eroja suhteessa taustamuuttujiin (ikä ja opintopistemäärä)

### **Yhteistyön ja yhteisöllisyyden muutos hybridiyhteisöissä**

Timo Nevalainen, Tampereen yliopisto

Etä- ja läsnätyöskentelyn ja -osallistumisen yhdistämisestä hybridityöksi on tulossa normi COVID-19 -pandemian aikaisessa ja myös sen jälkeisessä yhteiskunnassa ja aivan erityisesti työelämässä ja koulutuksessa. On vaikea arvioida etä- ja hybridityön yleistymisen pidemmän aikavälin seurauksia yhteisöllisyyden kokemisen mahdollisuuksille, yhteistyön tekemisen tavoille ja ihmisten väliselle vuorovaikutukselle, mutta joka tapauksessa etä- ja hybridityöhön ja -osallistumiseen siirtyminen edustaa historiallista muutosta niissä käytännöissä, joilla erilaisissa yhteisöissä on aiemmin tehty yhteistyötä ja rakennettu yhteisöllisyyttä. Esitämme, että tämä muutos yhteisöllisyyttä tuottavissa ja ylläpitävissä käytännöissä kytkeytyy laajempaan dekontekstualisaatiokehitykseen, jossa tietokykyä tuotannon välineenä korostavan myöhäiskapitalistisen yhteiskunnan eri toiminnot, kuten kasvatus, koulutus ja työ irtautuvat tai irrotetaan aiemmista kehyksistään ja suhteistaan tietokykyyn keskittyvän kilpailun välineiksi (Heikkinen et al., 2021; Brunila et al., 2015). Laajamittainen siirtyminen etä- ja hybridiosallistumiseen saattaa edustaa lyhyellä ajanjaksolla toteutuvaa sarjaa peruuttamattomia historiallisia katkoksia (discontinuity, esim. Foucault, 2005/1966) yhteistyön ja yhteisöllisyyden käytännöissä.

Hybridi- ja etätyötä tuodaan työelämään ja koulutukseen eri suunnilta COVID-19 pandemian jälkeisenä ”uutena normaalina” ja se esitetään yleensä jatkumona työelämän automatisaatiokehityksessä, tuottavuutta parantavana ”digiloikkana” ja toisaalta samaan aikaan täysin uudenaikaisena tapana tehdä työtä. Teknologiayritysten markkinointi ja tapa esittää digitalisaatio arvoneutraalina välineenä taloudellisen tuottavuuden parantamiseen ja talouskasvun ylläpitämiseen ovat vaikuttaneet näihin käsityksiin. Lisäksi organisaatioiden henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksessa valtavirtaistunut yksilöpsykologinen suhtautumistapa jaksamiseen ja hyvinvointiin on siirtänyt niistä huolehtimista yhä enemmän yksilön henkilökohtaisen vastuun piiriin (Reveley, 2015). Yhteisöllisyyttä tukevien relationaalisten käytäntöjen kehittäminen edistää kuitenkin yksilöidenkin hyvinvointia tehokkaammin kuin yksilöihin kohdistuvat psykologiset interventiot (White, 2017). Verkko- ja hybridityöyhteisöissä työskentely asettaa yhteisöllisten käytäntöjen jatkuvuudelle ja niiden

kehittämiselle uudenlaisia haasteita samaan aikaan, kun työn fyysinen ja psykologinen kuormittavuus muuttuu nopeasti.

Esittelemme hybridiyhteisöjen CHC (Contextualizing Hybrid Communities) tutkimusryhmämme käynnissä olevia ammatilliseen korkeakoulutukseen liittyviä tutkimus- ja kehittämishankkeita ja sitä miten pyrimme niiden kautta oppimaan lisää yhteistyöhön, yhteisöllisyyteen ja osallistumiseen kohdistuvasta muutoksesta, sekä auttamaan organisaatioita ja yhteisöjä kehittämään toimintaansa unohtamatta yhteistyön tarkoitusta ja vastaamaan rakentavasti erilaisiin yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen kohdistuviin muutospaineisiin.

### **Jatkuvan oppimisen reformi – mitä on tekeillä? Valotuksia jatkuvan oppimisen ideologiaan perustoihin.**

Tuomas Tervasmäki, Tampereen yliopisto

Jatkuva oppiminen on noussut osaksi suomalaisen koulutuspolitiikan käsitteistöä verrattain nopeasti. Jatkuvan oppimisen reformi oli yksi Juha Sipilän hallituksen (2015–2019) loppukauden keskeisistä koulutuspoliittisista aloitteista ja idea on saanut vahvan aseman myös Sanna Marinin hallituksen koulutuspolitiikassa. Kuva jatkuvan oppimisen käsitteestä ja tietoperustasta on kuitenkin jokseenkin jäsentymätön. Mistä siis puhumme, kun puhumme jatkuvasta oppimisesta – mitä tämä käsite esittää koulutusjärjestelmän toimijoille? Kysymällä mitä on tekeillä jatkuvan oppimisen reformissa ja miten se liittyy kaikkeen muuhun, lähestyn ilmiötä kulttuurintutkimuksen (Hall 2019; Lehtonen 2021) innoittamana. Tulokulmaa voidaan kuvata myös problematisoivana, eli ongelmaa kysyvänä lukutapana: Jos jatkuva oppiminen on vastaus aikamme ongelmiin, niin mikä on kysymys ja kysymyksenasettelun yhteiskunnallinen konteksti? Analysoin jatkuvaa oppimista käsitteleviä koulutuspolitiikan asiakirjoja ja linjauksia diskurssiteoreettisesti (esim. Laclau & Mouffe 1985; Howarth 2010). Tutkimalla diskurssin muotoutumisen ehtoja ja keskeisiä käsitteitä jäsenän jatkuvan oppimisen reformin ideologisia perustoja, eli sen maailmankuviin, arvoihin ja uskomuksiin kytkeytyviä merkityksiä. Lisäksi pohdin näiden määrittelyiden seurauksia ja koettelen niiden tarkoituksenmukaisuutta normatiivisen kritiikin keinoin. Tällainen kasvatustilosophinen analyysi pyrkii vallitsevan koulutuspolitiikan suhteellistamiseen ja sen avaamiseen toisenlaisille kasvatuksen ja koulutuksen määrittelyille.

### **Miten kävi ammattikorkeakoulututkinnon aikuiskoulutuksessa?- AMK-tutkinnon aikuiskoulutus maakunnissa 1997–2015**

Tiina Junkkari

Yliopistoverkoston laajeneminen ja ammattikorkeakoulujen perustaminen repäisivät 1990-luvun puoliväliin tultaessa koulutuksellisen kuilun ikäluokkien välille. Samanaikaisesti työelämän muutokset nostivat painetta kehittää aikuisten tutkintokoulutusta. Työ aloitettiin jo suoritettuna tutkinnon kohottamisella ammattikorkeakoulutasolle.

Ammattikorkeakoululaki edellyttää niiden vastaavan alueen koulutuskysyntään (Ammattikorkeakoululaki 2014). Tutkin, millaisena AMK-tutkinnon aikuiskoulutus näyttäytyi tilastoissa vuosina 1997–2015. Kahdesta näkökulmasta: ensin, millainen rooli sillä oli eri alueilla ja aloilla niin koulutuskokonaisuudessa kuin muuttuvissa elinkeinorakenteissakin ja miten muutokset näkyivät. Toiseksi miten koulutus jakaantui maakuntiin ja miten aikuisopiskelijat liikkuvat niiden välillä. Tarkastelin erityisesti kolmea ammattikorkeakoulujen suurinta koulutusala.

Artikkelini perustuu Tilastokeskuksen erillisaineistoihin AMK-koulututkinnon aikuiskoulutuksesta vuosilta 1997–2015. Laskin maakunnittain jakaumia ja osuuksia kolmivuotisjaksoina saadakseni esiin ajalliset muutokset.

Ammattikorkeakoulututkinnon aikuiskoulutus oli vahvasti alueellinen 1997–2015, mikä ilmeni niin koulutukseen panostamisessa kuin alakohtaisessa opintotarjonnassakin. Isot koulutusalat poikkesivat toisistaan: tekniikka painottui selkeästi nuoriin ja AMK-tutkinnon aikuiskoulutuksen osalta erot maakuntien välillä olivat pieniä; kaupan alan koulutuksessa näkyi vahvimmin poliittisen ohjauksen muutos erityisesti Uudellamaalla vuosien 2001–2006 jälkeen; terveys- ja hyvinvointiala oli ainoa, jolla aikuisopiskelijoiden määrä kasvoi kaikkialla kohti vuotta 2015.

Aikuisopiskelijat liikkuvat enimmäkseen vain yhden maakuntarajan ylitse. Kaupan alan opiskelijat valitsivat opiskelupaikkansa muita useammin omasta asuinmaakunnastaan, ja liikkuminen tutkinnon jälkeen oli enimmäkseen ”paluumuuttoa” siellä, missä opintojen perässä oli kuljettu oman alueen ulkopuolelle. Uusimaa houkutteli alan tutkinnon suorittaneita aikuisia lähimaakunnista.

Tekniikan alan opiskelijat hakeutuivat edellistä enemmän opiskelemaan myös naapurimaakuntiin. Tutkinnon suorittamisen jälkeen silläkin oli nähtävissä paluumuuttoa, mutta ennen kaikkea Uudenmaan vetovoima alan AMK-tutkinnon aikuiskoulutuksessa suorittaneiden joukossa oli suuri.

Terveys- ja hyvinvointialalla erottui kolme maakuntaa, joista aikuiset lähtivät opintojen perässä lähimaakuntiin siitäkin huolimatta, että omalla alueella alaa opiskelevien määrä oli suuri (Pohjois-Pohjanmaa, Pirkanmaa ja Uusimaa). Aineiston perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että tutkinnon suorittamisen jälkeen paluumuuttovirrat eivät olleet yhtä vahvoja kuin lähettäessä. Myös terveysalalla Uusimaa veti tutkinnon suorittaneita monen maakuntarajan takaa.

Koulutuspolitiikan asennemuutos näkyi aikuisten AMK-tutkintokoulutuksen kehityksessä. Työvoimapolitiisesti alueellinen tarkastelu nosti esiin maakunnat, joissa koulutetun työvoiman pako alueelta ja työttömyys on suuri.

## 8. Muutoskyvykkyyden oppiminen ja kehittäminen työelämässä

**Puheenjohtajat/Chairs:** Kati Tikkamäki, Tampereen yliopisto, Pauliina Tiuraniemi, Tampereen yliopisto

### **Ilmiöpohjaiset, poikkihallinnolliset työkäytännöt valtionhallinnossa – mahdollistajat ja jarruttajat**

Heljä Franssila, Senaatti kiinteistöt

Julkisten organisaatioiden tulee olla jatkossa entistä nopealiikkeisempiä ja kyvykkäämpiä uudistumaan, jotta pystytään löytämään ratkaisuja esimerkiksi ilmastonmuutoksen kaltaisiin monimutkaisiin ongelmiin. Jatkuvuus vaatii perinteisen pitkäjänteisen suunnitelmallisen toiminnan rinnalle uutta osaamiskapasiteettia ja reagointikykyä. Jotta eri puolilla olevaa osaamista ja tietoa voitaisiin paremmin hyödyntää tietoperustaisen päätöksenteon ja hallinnon uudistumisen tukena, sekä hallinnonaloittaisissa että poikkihallinnollisissa valmisteluprosesseissa, tulee virkamieskunnan kykyä toimia ekosysteemeissä ja tehdä verkostomaista yhteistyötä parantaa. Hallinnonala-, organisaatio- ja sidosryhmäraajat ylittävä yhteistyö edellyttää kokonaan uudenlaisten työtapojen käyttöönottoa.

Ilmiölähtöisyydellä tarkoitetaan tapaa ”hahmottaa asioita osana laajempaa järjestelmää ja asiakokonaisuutta, erillisten yksittäisten osien sijaan. Poliitiikkaohjauksessa ilmiölähtöisyys on tapa ajatella systeemisesti julkisen politiikan toimenpitein ratkaistavia yhteiskunnallisia haasteita ja niiden monimutkaisia kokonaisuuksia.” (Sitra, Ilmiömäinen julkinen hallinto, 2018).

Tässä tutkimuksessa analysoitiin laajaan valtionhallinnon henkilöstölle vuoden 2021 alussa suunnattuun kyselyaineistoon nojaten valtionhallinnon henkilöstön kokemuksia ja motivaatiota poikkihallinnolliseen, ilmiölähtöiseen työskentelyyn. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa, miten ilmiölähtöisyys eri puolilla valtionhallintoa ymmärretään sekä tunnistaa, millaisin keinoin voitaisiin edistää ilmiölähtöistä työskentelyä valtionhallinnossa.

Tutkimuskysymyksinä olivat:

- 1) Millaiset tekijät tukevat henkilöstön kokemana poikkihallinnollista, ilmiölähtöistä työskentelyotetta?
- 2) Millaiset tekijät heikentävät motivaatiota ja mahdollisuuksia poikkihallinnolliseen, ilmiölähtöiseen työskentelyotteeseen?
- 3) Eroavatko kokemukset tukevista ja heikentävistä tekijöistä eri henkilöstöryhmissä?

Kyselyyn vastasi yhteensä 2039 valtionhallinnon tuki-, asiantuntija- ja johto-/esimiestehtävissä toimivaa työntekijää kaikilta valtionhallinnon aloilta. Kyselyaineistosta tehtiin sekä määrällistä että laadullista analyysia.

Tutkimuksen tuloksena havaittiin, että eniten poikkihallinnolliseen yhteistyöhön motivoi päällekkäisen työn välttäminen, osaamisen ja tiedon jakaminen, tavoitteiden parempi saavuttaminen, toiminnan parempi vaikuttavuus ja oman ajattelun kehittyminen. Oman hallinnon alan sisällä työskentelyyn pitäytymiseen motivoi eniten hallinnonalan sisällä jaettu yhteinen tavoite, matalampi kynnys ottaa yhteyttä oman hallinnonalan ihmisiin, mutta myös tiedon puute siitä, mitä muilla

hallinnonaloilla tapahtuu. Käytännön esteeksi valtaosa mainitsi epätietoisuuden siitä, miten ylipäänsä voisi päästä mukaan edistämään poikkihallinnollista ilmiötä tai hanketta. Kokemukset poikkihallinnollista yhteistyötä mahdollistavista ja jarruttavista tekijöistä vaihtelivat mm. vastaajan tehtäväroolin ja työpaikkaiän mukaan.

### **Kohti jaettua osaamista rakennusosalalla vertaisoppimalla**

Tarja Mäki, Mittaviiva Oy, Hannele Kerosuo, Helsingin yliopisto ja Anssi Koskenvesa Mittaviiva Oy

Vertaisoppimista pidetään yhtenä vanhimmista oppimisen muodoista, jossa tiedot ja taidot hankintaan tasavertaisten oppijoiden tuella (Topping, 2005). Oppiminen on usein epämuodollista ja kokemusperäistä sekä sidoksissa oppijoiden kontekstiin ja työtilanteisiin. Työntekijöiden sitoutumista ja työn tarkoituksellisuutta voidaan edistää oppimalla, kun siihen tarjotaan riittävää tukea ja mahdollisuuksia (Billett, 2001). Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, voiko vertaisoppimisen avulla paitsi tukea ja mahdollistaa työssä oppimista myös edistää työpaikkojen muutoskyvykkyyttä. Tätä tarkoitusta varten vertaisoppimisen malleja ja käytäntöjä tutkitaan kuudessa rakennusalan yrityksessä. Yritykset edustavat erikokoisia urakoitsijayrityksiä sekä yhtä suunnittelualan toimistoa. Miten vertaisoppiminen toteutuu yrityksissä ja millaisia oppimisen muotoja ja käytäntöjä kehitetään? Nykyiset rakennusalan oppimismallit perustuvat vahvasti perinteisiin formaaleihin malleihin eli kouluopetukseen, kursseihin ja tutkintoihin. Toisena valtavirtana on informaalin oppiminen 'mestari-kisälli' mallin avulla, jossa nuoremmat oppivat työyhteisön toimintakulttuuria ja työskentelytapoja seuraamalla vanhempien tekemistä. Ensimmäinen malli perustuu toteutuksen ja ohjauksen systemaattisuuteen ja tavoitteellisuuteen. Sen sijaan suunniteltuja ja ohjattuja 'mestari-kisälli' malleja, joissa on selkeästi "legitimoitu" eli annettu osapuolille "lupa" käyttää aikaa oppimiseen, on käytössä harvoissa yrityksissä. Oppiminen on alalla pääosin satunnaista "kysy seniorilta" -tyyppistä ja riippuu siitä, kenen kanssa työntekijä pääsee työskentelemään. Laadullisen tutkimuksen aineisto on kerätty haastatteleamalla yritysten kehityshenkilöstöä ja työntekijöitä. Tutkimusmenetelmänä on sovellettu puolistrukturoitua haastattelua ja aineisto on litteroitu. Lisäksi hankkeessa toteutetut työpajat ja kokoukset on tallennettu tutkimusaineistoiksi, josta on laadittu tarkat muistiinpanot ja litteroitu tutkimuksen kannalta keskeiset osat. Aineiston analyysi perustuu sisällön analyysiin, jossa on sovellettu Riera Claret ym. (2020) vertaisoppimisen määritteitä 'osallistumisen mahdollistaminen' ja 'käytännöt' suhteessa 'tasa-arvoisuuteen'. Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset esitetään konferenssissa. Tutkimus tuottaa tuloksia vertaisoppimisen mahdollisuuksista lisätä työn tarkoituksellisuuden tunnetta ja sitoutumista työn kehittämiseen ja sitä kautta työyhteisön muutosvalmiuksia. Työsuojelurahasto ja osallistuvat yritykset rahoittavat tutkimusta

### **Oppiminen ja muutoskyvykyys korkeakoulu yhteisöissä**

Annukka Tapani, Tampereen ammattikorkeakoulu

Yliopistoilla Suomessa on historiaa 1600-luvulta, ammattikorkeakoulut perustettiin 1990-luvulla, ja vuonna 2019 ja sen jälkeen syntyivät tämän tutkimuskontekstin muodostavat neljä korkeakoulu yhteisöä eri puolille Suomea. Korkeakoulu yhteisöt ovat vastine muuttuvaan maailmaan: on tärkeä pystyä yhdistämään huippututkimusta ja innovaatioita, monitieteistä oppimista, elinikäistä

kumppanuutta sekä ainutlaatuista (<https://www.tuni.fi/fi/tutustumeihin/korkeakouluyhteisö-työnantajana>). Erilaisesta koulutustehtävästä ja historiasta kumpuavat sekä haasteet että mahdollisuudet yhteistyölle. Tampereen ammattikorkeakoulun LeGiT-Kasvu ja oppiminen tiimeissä – tutkimusryhmä keräsi aineistoa huhti-elokuussa 2021 teemasta ”Korkeakoulut ja identifikaatio korkeakouluyhteisöissä”. Aineisto kerättiin neljästä korkeakouluyhteisöstä (LAB, Lapin AMK, Oulu ja TAMK) haastatellen 37 rehtorien nimeämää henkilöä ja näiden lisäksi saatiin viisi kirjallista vastausta kysymyksiin. Aineisto kerättiin ajalla huhti-elokuu 2021 ja sitä on noin 500 sivua. Kysymykset tässä esityksessä ovat, millaista oppimista yhteistyön tekeminen korkeakouluyhteisön sisällä vaatii ja millaisissa tilanteissa resilienssiä tarvitaan, että yhdessä tekemisestä saadaan paras hyöty irti. Resilienssillä tarkoitetaan tässä kykyä tai taitoa päästä yli muutoksen aiheuttamasta häiriöstä tai stressistä (Salonen & Tapani, 2021). Yhdessä tekeminen ja yhdessä oppiminen nähdään tärkeänä, koska yhteisöllisyys on yksi suomalaisen koulutuksen peruskivi (ks. esim. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>) ja kuulumisen tunteella on yhteyttä työtyytyväisyyteen ja työn tekemiseen onnistuneesti (Grobler & Jansen van Rensburg, 2018). Myös itsemääräytymisen teoria (Deci & Ryan, 2000) korostaa autonomian, kuulumisen ja kompetenssin yhteyttä ja esimerkiksi tiimityöllä on havaittu olevan merkitystä työhyvinvoinnin tukemiseen (Tapani, 2021). Oppiminen ja resilienssi kytkeytyvät aineistossa yhteisöllisyyden käsitteeseen. Oppimiseen yhteistyössä ja yhteistyöstä tarvitaan yhteisiä tiloja ja kohtaamisia, lähiryhmää, profiilien kirkkautta, yhteistä visiota. Oppiminen vaatii luottamusta ja sen syntyyn tarvitaan aikaa, tutustumista ja molemminpuolista sopimuksista kiinni pitämistä. Oppiminen edellyttää myös sitä, että oma toiminta nähdään merkityksellisenä ja toista osataan arvostaa. Aineistosta löytyi lukuisia seikkoja, joissa resilienssin tarve tulee esiin: epävarmuus omasta asemasta ja siitä, ”joukoissa seison”, tekemisen, jopa johtamisen fokus on kateissa tai muutosvauhti on liian kova. Koetaan luottamuspulaa, ”pelaamista”, arvostamattomuutta. Olisiko yhteisöllisyyden edistäjiin ja esteisiin tarttuminen avain niin oppimisen kuin muutostyökykydenkin edistämiseen

## **Muutoskyvykkyyttä oppimassa ja kehittämässä Mara-alalla**

Kati Tikkamäki, Pauliina Tiuraniemi & Hanne Mäki-Hakola

Muutoskyvykkyys eli resilienssi määritellään tavallisemmin yksilön psyykkiseksi palautumiskyvyksi ja taidoksi, jonka avulla selvitään ja palaudutaan nopeastikin vaikeista tai muuttuvista tilanteista (Smith ym., 2008). Organisaatiotasolla muutostyökyvykkyys tarkoittaa yhteistä osaamista, taitoa ja motivaatiota kehittää toimintaa tilanteissa, jotka haastavat yritysten normaalin toiminnan (Kantur & İşeri-Say, 2012).

Muutoskyvykkyiden tarkastelussa on tärkeää ottaa huomioon yksilö-, (työ)yhteisö- ja organisaatiotaso. Yksilöiden ajattelu- ja toimintatavat, yksilöiden välinen yhteistyö ja keskinäinen vuorovaikutus, työn tekemisen tavat, työ- ja johtamiskulttuuri sekä toimintaa raamittavat rakenteet ja kulttuuri kietoutuvat moniulotteisella tavalla toisiinsa, vaikuttaen muutostyökykyteen sitä joko vahvistaen tai heikentäen. Kyse on reflektiivisen työotteiden oppimisesta ja kehittämisestä. Reflektiivisellä työotteella tarkoitetaan tietoista ajattelu- ja toimintatapojen sekä käytänteiden arvioimista ja uudistamista, jonka avulla voidaan edistää sekä yksilöiden että yritysten suorituskykyä ja innovatiivisuutta. Se koostuu yksilön reflektiokyvykkyyydestä ja yksilöllisistä kokeiluista,

reflektiivisestä dialogista ja yhteisistä kokeiluista sekä reflektiivisestä johdon ohjauksesta ja kokeilujen vakiinnuttamisesta (Tikkamäki & Hilden 2014; Saunila, Tikkamäki & Ukko 2015).

Määriteltäessä muutосkyvykkyys osaamiseksi, siinä on keskeistä itsestä ja omasta kokonaisvaltaisesta (työ)hyvinvoinnista huolehtimisen taidot, oppimaan oppimisen taidot, dialogitaidot, luovuustaidot ja ratkaisukeskeisyys, toiveikkuus sekä tulevaisuuteen suuntautunut toiminta ja ennakointi. Vahvistettaessa ja kehitettäessä muutосkyvykkyyttä työelämässä, tarvitaan toiminta- ja ajattelutapojen sekä työn tekemisen tapojen muokkausta eli tuunausta (työ)hyvinvointia palvelevalla tavalla. Kyse on uuden oppimisesta ja vanhasta poisoppimisesta. Kehittämällä työtapoja, yhteistyötä ja työprosesseja sujuviksi, organisaatiokulttuuria dialogiseksi sekä johtamista valmentavaksi, rakennetaan muutосkyvykkyyttä palvelevaa toimintakulttuuria sekä saadaan aikaan syvätasoisia uudistumista, jatkuvaa oppimista ja kehittämistä, ja tällä tavoin pitkäkestoisia tuloksia.

*KYVYKÄS - muutосkykyiseksi MaRa-alalla* -hankkeen (ESR, 09/21-08/23) tavoitteena on vahvistaa matkailu- ja ravitsemisalojen ammattilaisten sekä pk- ja mikroyritysten muutосkyvykkyyttä lisäämällä (työ)hyvinvointia ja jatkuvan oppimisen taitoja, vahvistamalla vertaistukea sekä edistämällä alan henkilöstön ja yritysten välistä verkostoitumista. Koronakriisi on vaikuttanut erityisen voimakkaasti matkailu- ja ravitsemisalan toimintaedellytyksiin ja tulevaisuuden näkymiin.

Esityksessä kerrotaan KYVYKÄS-hankkeen tavoitteista oppimisen ja kehittämisen näkökulmista sekä osallistujajyityksissä kerätyn muutосkyvykkyuden ja siihen vaikuttavien tekijöiden tilaa kartoittavan kyselyn alustavista tuloksista.

### **Jatkuva oppiminen ja ammatillinen toimijuus. Miten ammatillinen toimijuus kytkeytyy jatkuvan oppimisen kenttään?**

Ritva Ylittervo, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Työelämän kiivastuva muutostahti tuo esille tarpeen tehostaa jatkuvaa oppimista, jolla tarkoitetaan koko elämänsä jatkuvaa osaamisen kehittymistä ja kehittämistä tavoitteellisesti tai arkipäivässä tapahtuvana nonformaalina oppimisena; työssä oppien (Valtioneuvosto, 2020, 13). Muutokset odottavat myös uusia keinoja kehittää ammatillista osaamista, uusia työidentiteettejä ja yhteistyön muotoja sekä ennen kaikkea uusia tapoja oppia (Tynjälä, 2013, 12). Systemaattinen osaamisen kehittyminen edellyttää sekä yksilön että työyhteisön ammatillisen toimijuuden toteutumista. Yksilön ammatillinen toimijuus (professional agency) määrittyy hänen sosiokulttuurisen kontekstinsa mukaisesti ja vastaavasti yksilön ammatillisen toimijuuden toteutumista tarvitaan työn ja työolojen kehittämiseen (mm. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2013, 2014). Ammatillinen toimijuus voidaan nähdä prosessina, jossa työntekijät ja/ tai työyhteisöt vaikuttavat, tekevät valintoja ja ottavat kantaa työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihin (Eteläpelto ym. 2014; Eteläpelto, 2017, 186).

Yksilön asemalla työyhteisössä ja hänen ammatillisen toimijuutensa toteutumista mahdollistavilla tekijöillä voidaan tukea työyhteisön jatkuvaa oppimista (Billett & Noble, 2017, 205-227). Luotsiopettaja toimii ammatillisella toisella asteella tehtävässä, jossa hän ohjaa ja auttaa kollegoita

sekä tukee esimiehiä uudistuvan ammatillisen koulutuksen tuomissa muutostilanteissa toimimaan valtakunnallisen normiohjauksen tavoitteiden mukaisesti.

Olen haastatellut tutkimustani varten luotsiopettajia (N=11), heidän esimiehiään (N= 5) sekä luotsiopettajien opettajakollegoita (N=11). Tutkimukseni pääkäsitteet ovat uudistuva ammatillinen koulutus, luotsiopettaja sekä ammatillinen toimijuus. Työssä tapahtuva oppiminen jatkuvan oppimisen näkökulmasta sisältyy tutkimukseeni implisiittisenä ilmiönä, jonka ymmärrän sisältyvän luotsiopettajan ammatillisen toimijuuden toteutumiseen ammatillisen koulutuksen järjestäjän toiminnan kontekstissa.

Ammatillista toimijuutta on tutkittu työelämän muutoksissa ja työssä oppimisessa ( mm. Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto, 2017). Työyhteisöt ovat merkittäviä jatkuvan oppimisen mahdollistajia, mutta herää kysymys, miten jatkuvaa oppimista voidaan tehostaa ja kehittää työyhteisöissä? Onko luotsiopettajan ammatillisen toimijuuden toteutumisella yhteyttä edellä mainittuun ja millaista ammatillista toimijuutta tämä tehtävä edellyttää luotsiopettajalta jatkuvan oppimisen mahdollistajana ammatillisen koulutuksen järjestäjän toiminnassa? Toimijuuden käsitteen moniselitteisyys voinee tarjota myös jatkuvan oppimisen ja ammatillisen toimijuuden ilmiöön uusia näkökulmia tämän tutkimuksen avulla.



## 9. Pedagogisen johtamisen mahdollisuudet

**Puheenjohtajat/Chairs:** Harri Keurulainen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ari Hyyryläinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

### **Pedagoginen johtaminen yliopiston oppimisympäristöjen kehittämistoiminnassa**

Tommi Haapaniemi, Itä-Suomen yliopisto

Yliopistojen oppimisympäristöjen muuttuessa aiempaa monimuotoisemmiksi syntyy myös tarvetta uudentalaiselle pedagogiselle johtamiselle. Oppimisympäristöjen kehittämisen pedagogista johtamista koskevan väitöskirjatutkimukseni tarkoituksena on kuvata ja analysoida pedagogista johtamista oppimisympäristöjen kehittämisessä yliopiston organisaation eri tasoilla ja hahmottaa sen kehittämismahdollisuuksia akateemisessa toimintaympäristössä.

Toteutan tutkimuksen Itä-Suomen yliopistossa, joka on asettanut oppimisympäristöjen kehittämisen yhdeksi strategiseksi tavoitteekseen ja siten tarjoaa sopivan ympäristön tutkimukselle. Oppimisympäristöillä tarkoitetaan toisiinsa kytkeviä oppimisen paikkoja, tiloja, yhteisöjä ja oppimista edistäviä käytäntöjä, joilla oppimista pyritään tukemaan. Aiemman tutkimuksen mukaan pedagoginen johtaminen on yliopistossa usein jaettua, mutta heikosti määriteltyä ja näkymätöntä ja sen kohteet vaihtelevat organisaatiotasojen mukaan. Yliopisto-opetuksen pedagogisella johtamisella tarkoitetaan opetuksen tulevaisuuteen suuntautuvaa johtamista, joka voi kohdentua esimerkiksi opetussuunnitelmiin ja niiden kehittämiseen, opetushenkilöstön pedagogisen pätevyyden kehittämiseen, opetus- ja oppimateriaalien tuottamiseen ja kehittämiseen sekä opiskelijoiden oppimisen tukemiseen ja edistämiseen.

Hyödynnän pedagogisen johtamisen ja sen kehittämismahdollisuuksien kuvaamisessa kehittävän tutkimuksen menetelmiä ja teoreettisia välineitä sekä ekspansiivisen oppimisen teoriaa. Tutkimuksen analyysit sisältävät oppimisympäristöjen kehittämisen pedagogisen johtamisen historiallisen ja aktuaaliempiirisen analyysin, jotka toteutan analysoimalla toimintaan liittyvää dokumentaatiota, kehittämistoiminnan johtamista koskevaa havainnointiaineistoa ja toimijoiden haastatteluita.

Tutkimus on aineiston analyysivaiheessa. Kuvaan ja pohdin esityksessäni tutkimuksen aineistonkeruun ja analyysin toteuttamista ja niihin liittyviä kysymyksiä sekä esittelen alustavia tuloksia ja analyysin jatkosuunnitelmia.

### **Pedagoginen johtaminen kasvatusta ja koulutusalan johtajien silmin**

Pia Kola-Torvinen, Opetushallitus

Kasvatusta ja koulutusalan johtajien yksi tärkeimmistä tehtävistä on johtaa kouluja, oppilaitoksia ja varhaiskasvatusta yksiköitä kasvatusta, kehityksen ja oppimisen tukemisen ja edistämisen sekä opetuksen kehittämisen näkökulmasta. Pedagogista johtamista kasvatusta ja koulutusallalla on

määritelty useasta eri näkökulmasta. Pedagogiseksi johtamiseksi voidaan määritellä kaikki ne toimet, joita johtaja käyttää yksikössään parantaakseen opetusta ja oppimista. Suomalaisessa tutkimuksessa tästä käytetään usein nimitystä laaja pedagoginen johtaminen (mm. Alava ym. 2012, Raasunmaa 2010, Kovalainen 2020, Lahtero & Laasonen 2021,). Laaja pedagoginen johtaminen nähdään järjestelmä- ja systeemitason kokonaisuutena, mutta myös suorana tai epäsuorana johtamisena, jolla on vaikutusta oppimiseen ja opettamiseen.

Tässä esityksessä tuodaan esiin useamman eri kasvatus- ja koulutusasteen johtajan (n=1013) näkemyksiä syksyllä 2020 toteutetun johtajuuskyselyn tuloksista. Kyselyssä olleita kysymyksiä liittyen johtajan keskeisiin päämääriin ja toimintaan työssään peilataan suhteessa pedagogisen johtamisen keskeisiin diskursseihin. Tulokset osoittavat, että asiantuntevat pedagogiset rehtorit ja johtajat ovat sitoutuneet vaikuttamaan oppimisyhteisöihinsä, mikä käy ilmi sitoutuneisuutena ja sinnikkyytenä, jopa erittäin vaikeiden haasteiden edessä, minkä koronaviruspandemia on jokaisen kasvatus- ja koulutusalan johtajan työhön tuonut. Kasvatus- ja koulutusalan johtajat näkevät keskeisenä päivittäisenä tehtävänä strategianmukaisen, tavoitteellisen toiminnan ja sen kehittämisen sekä oppijoiden oppimisen ja hyvinvoinnin edistämisen. Johtamisessa tärkeänä pidetään yhteisön toimintakulttuuriin vaikuttamista sekä resurssien oikea-aikaista kohdentamista.

Tuloksista esiin nostetaan myös johtajien tarvitsema tuki sekä johtajien osaamisen kehittämisen tarpeet.

## 10. Tunteet, toimijuus ja työelämän katkokset

**Puheenjohtajat/Chairs:** Heini Ikävalko, Aalto yliopisto, Päivi Hökkä, Jyväskylän yliopisto, Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto, Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

### **Herkkyden kokemuksia muistelutyön menetelmin**

Anne Airaksinen, Itä-Suomen yliopisto

Sosiaalipedagogisessa väitöstutkimuksessani olen kiinnostunut yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta; herkkien ihmisten yksilöllisestä kokemusmaailmasta sekä heidän toimintamahdollisuuksistaan yhteiskunnan erilaisissa toimintaympäristöissä. Ympäristöllä on vaikutuksensa yksilöön ja tämän toimijuuteen: esimerkiksi pieni lapsi on täysin riippuvainen saamastaan tuesta ja huolenpidosta (Pluess 2015, 138). Ympäristön arvot, asenteet, ihanteet, kulttuuri, sosiaaliset suhteet sekä ympäröivä yhteiskunta vaikuttavat yksilön kokemusmaailman ja toimijuuden muotoutumiseen. Lisäksi yksilölliset kokemukset voivat kertoa toimijuuteen vaikuttavista institutionaalisista ja yhteiskunnallisista rakenteista.

Viime vuosina popularisoidussa tietokirjallisuudessa ja mediassa on ollut esillä erityisherkkyyden käsite, jolla tarkoitetaan monimuotoista aistien ja tunteiden herkkyyttä. (ks. esim. Aron 2013). Myös tieteellisissä teksteissä herkkyyttä on kuvattu, joskin moninaisin käsittein (ks. esim. Aron & Aron 1997, Pluess 2015, Pluess ym. 2018). Honkavaara (1958) on tutkimustyössään painottanut ympäristön vaikutuksia erityisesti herkän ihmisen näkökulmasta: tarvitsemme oikeanlaisen maaperän, jotta voimme kukoistaa. Mikäli yksilön ominaisuudet ovat ristiriidassa vallitsevien normien, arvojen ja asenteiden kanssa, aiheutuu epävarmuutta ja häpeää heille, jotka tunnistavat itsessään herkkyyden (Nussbaum 2010). Yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus konkretisoituu yksilön kasvun, kehityksen ja toimijuuden kautta. Erityisherkkyyttä on tarkasteltu esimerkiksi työhyvinvointiin liittyen (Ollila & Kujala 2020).

Tutkimusmenetelmänä on muistelutyö, joka pohjautuu ajatukseen siitä, että yksilöllisten kokemusten sekä niihin pohjautuvien muistojen avulla on mahdollista muodostaa käsityksiä laajemmista yhteiskunnallisista järjestyksistä (Koivunen 2018, 225). Yksilöllisten kokemusten sekä niihin perustuvien muistojen katsotaan heijastelevan yhteiskunnallista ajankuvaa (Käyhkö 2014, 7); vaikuttaahan muistoihin mm. aika, paikka sekä vallitseva kulttuuri (Fraser & Michell 2015, 322). Muistelutyömenetelmä voi toimia myös välineenä normien ja erojen kriittiseen tarkasteluun ja tulkintaan (Koivunen 2018, 225). Tutkimusaineisto koostuu kirjoitetuista muistoista sekä muisteluryhmätapaamisista ja -keskusteluista. Lisäksi aineistoa on täydennetty haastatteluin. Aineiston analyysi on parhaillaan käynnissä.

Tutkimusaineisto avaa mielenkiintoisia näköaloja herkkyyteen: onko tutkimusaineiston perusteella herkkyydelle ”tilaa” erilaisissa konteksteissa, kuten esimerkiksi työelämässä? Täytyykö herkkien muuttaa itseään tietynlaiseksi pärjätäkseen yhteiskunnassa (ks. Aron 2013)? Tutkimuksen tuottama tietous yksilöllisistä herkkyyseroista on sovellettavissa erilaisissa hyvinvointiin, kasvuun ja kasvamiseen liittyvissä yhteyksissä.

**”Pitää olla ammattitaitoisia ihmisiä töissä” - Eettinen stressi ja professionaalisen rohkeuden tarve**

Terhi Ek, Jyväskylän yliopisto

Tarkastelen väitöskirjatutkimuksessani varhaiskasvatuksen työntekijöiden hiljaista tietoa ja hiljaisen tiedon siirtämiseen liittyviä elementtejä. Lisäksi tarkastelen, mitä varhaiskasvatuksen hiljainen tieto voisi olla tulevaisuudessa. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu vuonna 2014 kerätystä varhaiskasvatuksen työntekijöiden haastatteluista. Aineiston analyysitapana on aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi.

Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen hiljainen tieto tulee näkyväksi esimerkiksi vuorovaikutus- ja tunneosaamisessa sekä osana eettistä osaamista. Tulevaisuuden osalta korostui työyhteisön tuki oppimiselle sekä kriittinen ajattelu, joka nähtiin myös tärkeänä tulevaisuuden hiljaisena tietona.

Esiin nousi tulevaisuuteen suuntautuva huoli varhaiskasvatuksen laadusta ja luonteesta sekä lapsuuden arvostuksesta yhteiskunnassa. Näkyviin tuli myös huoli alan arvostuksen laskusta. Huoleen kytkeytyi kysymys siitä, miten tulevaisuudessa huomioidaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten tietoa, kokemusta ja arjen näkökulmaa varhaiskasvatusta koskevassa päätöksenteossa. Osataanko heikkoja signaaleja kuulla ja hyödyntää?

Tulevaisuuteen liittyi useita pelkoja. Lapsuuden arvostuksen pelättiin unohtuvan yhteiskunnassa pian kokonaan. Varhaiskasvatuksen moniammatillisten työntekijöiden joukossa tunnistettiin työntekijäryhmien merkitys lapsen hyvän arjen luojina ja lapsen oikeuksista muistuttajina. Esille nousi myös huoli siitä, halutaanko tulevaisuudessa enää ammattitaitoisia työntekijöitä, kun ympärillä kuului jatkuvasti alaa koskevia säästöpuheita, vaikka työn alla oli merkittävä lainsäädännön uudistus.

Tuloksissa nousi esille työhön liittyvä eettinen stressi, joka syntyy esimerkiksi erilaisten työn sisäisten ja edellä kuvattujen ulkopuolelta tulevien arvostusriitojen seurauksena. Eettisen osaamisen merkitys korostui ja tulokset osoittivat professionaalisen rohkeuden tarpeen.

Tässä esityksessä käyn läpi havaintoja huolipuheesta, eettisestä stressistä ja professionaalisen rohkeuden piirteistä. Pohdin niiden merkitystä alalle sitoutumisen ja työssä tapahtuvan jatkuvan oppimisen näkökulmasta.

*Avainsanat: hiljainen tieto, varhaiskasvatus, eettinen stressi, jatkuva oppiminen, professionaalinen rohkeus*

## **Tunnetoimijuuden tukeminen interventiolla; taitoja ja tekoja tunteisiin työssä**

Heini Ikävalko, Aalto-yliopisto, Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä ja Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto

## **Tunteet yhteisöllisissä työssä oppimisen prosesseissa**

Susanna Paloniemi, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä ja Teemu Vasama

Työpaikat eivät ole tunteiden autiomaata vaan nykyään tunteiden ymmärretään olevan vahvasti läsnä työntekijöiden ja johtajien toiminnassa, vuorovaikutuksessa, päätöksenteossa ja ajattelussa (esim. Ashkanasy 2015; Lerner ym. 2015). Vaikka tunteet työssä eivät ole enää työelämässä katvealueella,

tunteet työssä oppimisessa ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Oppiminen työssä on nähty pikemminkin kognitiivisina ja rationaalisina prosesseina.

Esityksessä tarkastelemme tunteiden roolia työntekijöiden ja johtajien työssä oppimisen prosesseissa. Teoreettinen ymmärryksemme niin työssä oppimisesta kuin tunteista kiinnittyy sosiokulttuuriseen viitekehykseen. Työssä oppiminen ymmärretään erityisesti ammatillisena identiteettityönä, mutta myös työkäytäntöjen tuunaamisena sekä tietojen ja taitojen kehittämisenä (Vähäsantanen ym. 2017). Tunteet vastaavasti käsitteellistetään yksilöiden tilannekohtaisina tunnekokemuksina sosiaalisissa ympäristöissä liittyen erilaisiin tapahtumiin, toisiin ihmisiin ja itseän (esim. Barsade ja Gibson 2007; Zembylas 2007).

Aineistona hyödynnämme koulutus- ja terveydenhuollon alalla aiemmin toteuttamiamme tutkimuksia, joiden aineistot on kerätty yhteisöllisten työelämävalmennusten konteksteissa. Laadullisen metasynteesin (Sandelowski & Barroso 2007; Schreiber ym. 1997) avulla uudelleenanalysoimme keskeisiä tuloksia kaikkiaan neljästä aiemmasta empiirisestä tutkimuksesta. Tutkimuskysymyksemme ovat: 1) Millaisia tunteita esiintyy yhteisöllisissä oppimisprosesseissa? ja 2) Millainen yhteys tunteilla on työssä oppimiseen? Tavoitteenamme oli rakentaa kokonaisvaltaisempaa käsitystä tunteiden ja työssä oppimisen yhteydestä.

Tulosten perusteella tunteiden rooli yhteisöllisissä työelämävalmennuksissa näyttäyty moninaisena. Tunteet voivat edistää tai estää oppimista, myös oppiminen laukaisee erilaisia tunnekokemuksia. Tiedetyt tunteet (esim. luottamus, uteliaisuus ja hämmennys) aktivoivat oppimista, mutta toiset tunteet (esim. erillisyys ja epävarmuus) haittasivat sitä. Oppimisprosessissa esimerkiksi uudenlaisen ymmärryksen omaksuminen, uusien taitojen oppiminen ja identiteetin vahvistuminen synnyttivät armollisuutta, uskallusta ja innostusta. Erityisesti innostus ja uskallus toimia toisin loivat puitteet omien työkäytäntöjen kehittämiseksi ja uudenlaiselle tavalle toimia työssä. Johtopäätöksenä esitämme, että tunteet ovat voimakkaasti läsnä yhteisöllisissä oppimisympäristöissä ja että niillä on monipuolinen merkitys oppimisessa. Tulosten pohjalta esitämme työelämäpedagogisia johtopäätöksiä oppimisen mahdollistamiseksi ja tukemiseksi.

## **Toimijuuden ja tunteiden merkitys yrityskulttuurin muutosmatkalla**

Sanna Raiskio

## **Tarinoita lähihoitaja-ammatinvalinnasta keski-ikässä**

Helena Taskinen, Gradia Jyväskylä

Esitys pohjautuu meneillään olevaan väitöstutkimukseeni, jossa tarkastelen kerronnallisen haastatteluaineiston pohjalta keski-ikäisten lähihoitajakoulutukseen hakeneiden ammatinvalinnalle ja koulutushakupäätökselle antamia merkityksiä sekä pyrin ymmärtämään, miten päätös hakea lähihoitajakoulutukseen rakentuu hakijoiden elämäntarinoissa. Aineisto sisältää 14 vuosina 2018 – 2019 lähihoitajakoulutukseen hakeneen ja hyväksytyyn opiskelijan tarinan koulutushakuun ja lähihoitaja-ammatinvalintaan johtaneista tekijöistä. Luin aineistoa tarina kerrallaan ja rakensin kunkin

kertomuksen tapahtumista ja kertojan kuvaamista kokemuksista juonellisen ja ajallisesti etenevän tarinan (ks. Hänninen 2018, 199; Polkinghorne 1995, 16) ja visualisoin ne kuvioiksi. Pysin Polkinghornen (1995, 17) kuvaamalla tavalla tunnistamaan ja kuvaamaan tarinassa kertojan kiinnostuksen kohteita, tavoitteita ja suunnitelmia, ajatuksia, arvoja ja tunnetiloja, sekä kertojan pohdintaa ja reflektointia, jotta kertojan antamat merkitykset tapahtumille ja asioille säilyisivät tarinassa mahdollisimman autenttisenä. Varmistaakseni tarinan ja tulkintojen oikeellisuuden, lähetin kirjoittamani tarinat haastateltaville arvioitaviksi, ja korjasin tarinoita palautteen perusteella. Pysin ymmärtämään ja tulkitsemaan tarinoista koulutushaun ja lähihoitaja-ammatinvalinnan elämäkerrallista merkityksellistämistäprosessia, ja luokittelin tarinat tarinatyyppeihin. Tyypittely perustuu kertomuksiin kokonaisuutena, ja jokainen yksilöllinen tarina sisältyy vain yhteen tarinatyyppiin. Huomioin luokittelussa erilaisia näkökulmia, kuten miten lähihoitaja-ammatinvalintaa perustellaan kertomuksessa suhteessa kertojan elämänsä tapahtumiin ja kokemuksiin, ja kuinka selkiintyneenä ammatinvalinta näyttäytyy tarinassa. Kuvaan esityksessä viisi laadullisesti erilaista tarinatyyppiä, joissa koulutushakua ja lähihoitajaammatinvalintaa merkityksellistetään ja jäsennetään osaksi elämänsä kulkua, jonka tarkastelussa painottuu uran ja ammatillisen identiteetin kehitys. Olen nimennyt tarinatyyppit niiden elämäkerrallisen ydinmerkityksen mukaan: Aito minuus, Merkityksellinen työ, Pätevyys, Jotain tehtävä ja Ura perintönä. Konkretisoin ja havainnollistan kutakin tyyppitarinaa siihen sisältyvien yksilöllisten tarinoiden avulla tulkiten ja kuvaten tarinoista koulutushaun ja ammatinvalinnan yksilöllisiä merkityksiä. Tutkimukseni auttaa ymmärtämään aikuisten ura- ja ammatinvalintaprosesseja, ja kuvaa niiden yksilöllisyyttä ja monimuotoisuutta

### **Ammatillinen toimijuus ja tunteet – käsi kädessä kuljemme työelämässä?**

Katja Vähäsantanen· Kari Nissinen· Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto, Päivi Hökkä· Tampereen yliopisto ja Heini Ikävalko· Aalto-yliopisto

Muuttuvassa työelämässä on ammatillisen toimijuuden merkitys alkanut korostua entistä enemmän. On jo itsessään tärkeää, että työntekijät voivat kokea itsensä aktiivisiksi toimijoiksi suhteessa työhönsä ja työyhteisöönsä. Lisäksi viimeaikaiset tutkimukset ovat nostaneet esiin ammatillisen toimijuuden merkityksen paitsi yksilöiden oppimiselle, luovuudelle ja hyvinvoinnille myös organisaatioiden kehittymiselle, innovatiivisuudelle ja kukoistukselle. Viime aikoina on myös alettu ymmärtää tunteiden keskeinen asema kaikessa työhön liittyvässä toiminnassa. Avoimena kysymyksenä on kuitenkin, miten ammatillinen toimijuus on yhteydessä tunteisiin työelämässä.

Tämän kysymyksen innoittamina tutkimme, millaisena ammatillinen toimijuus ja tunteet koetaan työssä sekä millaisia ovat niiden väliset yhteydet. Lisäksi tarkastelemme eri taustamuuttujien yhteyksiä toimijuus- ja tunnekokemuksiin. Mittaamme ammatillista toimijuutta kolmessa dimensiossa: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Tunteita mittasimme PANAS-mittarilla, joka kattaa niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet. Aineisto perustuu teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa toteutettuun sähköiseen kyselyyn (n = 777), ja sitä analysoimme kuvailevien tilastollisten tunnuslukujen ohella faktorianalyysillä, regressiomalleilla ja rakenneyhtälömalleilla.

Tutkimusaineistossamme ammatillinen toimijuus raportoitiin melko korkeaksi ja positiivisia tunteita koettiin useammin kuin negatiivisia tunteita. Erityisesti *ammattiryhmällä* oli vaikutusta sekä ammatilliseen toimijuuteen että tunteisiin siten, että hallinnollissa ja esimiestehtävissä työskentelevät raportoivat korkeampaa ammatillista toimijuutta ja useammin positiivisia tunteita kuin muu henkilöstö (liiketoiminnan tukihenkilöstö, tutkijat ja tutkimusta avustava henkilöstö). Ammatillisen toimijuuden kohdalla havaittiin *koulutuksen ja työkokemuksen* yhdysvaikutus siten, että pitkään työssä olleet matalasti koulutetut kokivat toimijuutensa muita heikommaksi. Vastaavasti tunteiden osalta *liiketoiminnan tuessa työskentely sekä korkea ikä yhdistettynä korkeaan koulutukseen* oli yhteydessä positiivisiin tunnekokemuksiin. Tutkimustulostemme mukaan ammatillinen toimijuus on voimakkaassa yhteydessä tunteisiin työssä: se selitti aineistossamme yli puolet tunnekokemusten vaihtelusta. Tutkimuksemme johtopäätös onkin, että työelämässä on syytä kiinnittää huomiota ammatilliseen toimijuuteen ja sitä edistäviin käytäntöihin, kun halutaan edistää positiivisten tunteiden kokemista työpaikoilla. On myös hyvä pitää mielessä, että aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet positiivisten tunteiden voiman niin organisaation ilmapiiriin kuin henkilöstön suorituskykyyn ja työtyytyväisyyteen.

### **Miten kehoa ja tunteita on käsitelty ammatillisen toimijuuden kirjallisuudessa?**

Petri Ruotsalainen, Jyväskylän yliopisto

Tarkastelen tutkimuksessani, miten kehoa ja tunteita on käsitelty ammatillisen toimijuuden kirjallisuudessa. Alan tutkimus on peräänkuuluttanut sekä kehollisuuden että tunteiden sisällyttämistä ammatillisen toimijuuden tutkimukseen, mutta yhtenä vaikeutena on ollut sekä tunne- että työruumistutkimuksen moninaiset suuntaukset ja yhtenäisen käsitteistön puute. Tutkimukseni selvittää, miten ammatillisen toimijuuden tutkijat ovat nämä käsitteisiin liittyvät kysymykset ratkaisseet.

Artikkelin aineisto koostuu noin sadasta vertaisarvioidusta englanninkielisestä artikkelista, jotka on koottu JYKDOK:n, Reseach Gaten ja Google Scholarin hakujen avulla. Hakusanoja "Agency at work" ja "professional agency" on haettu verkossa saatavilla olevien artikkelien otsikoista, abstraktista ja aiheista aikaväliltä 1/2016 - 5/2021. Aluksi jäsensin aineistoa mielikuvakartalla, jonka avulla kartoitin ammatillisen toimijuuden käsitteen yhteyttä kehollisuuteen ja tunteisiin. Selvitin myös käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja analyysiyksiköitä. Tulokset kirjasin taulukkoon. Alustavan analyysin jälkeen on selvää, ettei kehosta puhuta käytännössä lainkaan, ellei sitten ilmaisua "sense of agency" liitetä fenomenologiseen ruumiskäsitykseen, mitä kirjoittajat eivät kuitenkaan kerro tarkoittavansa. Mainintoja tunteista löytyi, mutta yleensä ilman käsiteanalyysijä tai selvää yhteyttä toimijuuteen.

Tutkimuksen huomio oli siis siirrettävä pois siitä, mitä ei löydy, sinne, missä on jotain. Analyysin seuraavassa vaiheessa selvitän neliportaisella jäsentelyllä, miten tunteita käsitellään artikkeleissa: 1) onko tunteet käsitteenä määritelty, 2) käsitelläänkö tunteita selvästi 3) tai välillisesti ammatilliseen toimijuuden liittyen vai 4) mainitaanko ne jossain ihan muussa kuin toimijuuden yhteydessä. Olen hakenut artikkeleista tunnesanoja "emotion", "feel" ja "affect" eri muodoissaan sekä perinteisen tunnekoulukunnan edustajan Paul Ekmanin kuutta perustunnetta "happiness", "sadness", "fear", "disgust", "anger", ja "surprise" eri muodoissaan. Esiintymiä on lähes 1500 ja niitä läpikäydessä nousee esiin myös muita toistuvia tunnesanoja, kuten "confidence".

Tämä tutkimus syventää ymmärrystämme siitä, kuinka ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välistä yhteyttä on aikaisemmassa tutkimuksessa tarkasteltu. Lisäksi tutkimus osoittaa tutkimusaukon ammatillisen toimijuuden kehollisen puolen tutkimuksessa ja tunteiden käsitelmäärityksessä.

### **Mikä turhauttaa kotoutumiskoulutuksen kielenopettajaa? Äänessä koulutuksen toteuttajat Suomessa ja Saksassa**

Miira Häkkinen

Tuore tutkimuksemme (Häkkinen & Mikkilä-Erdmann 2021) tuo kuuluviin yhdessä suomalaisessa ja yhdessä saksalaisessa koulutusorganisaatiossa työskentelevien kielenopettajien ajatuksia heidän työnsä haasteista.

Fenomenografisen lähestymistavan kautta tutkimus keskittyy kuuntelemaan koulutuksen toteuttajien kieltä. Aineistona on etnografisesti orientoituneen kenttätutkimuksen yhteydessä haastatellut suomi/saksa toisena kielenä -opettajat, kiinnekohtana kotoutumiskoulutuksen arki.

Haastatteluissa keskusteltiin kielikoulutuksen eri ulottuvuuksista, mutta analyysissä erottui erityisesti haasteet ja kritiikki. Aiheina eriytyvät koulutuksen kehitys ja vaikuttavuuden mittaaminen, myös kokemukset työhyvinvoinnista ja työyhteisöittämyydestä. Hahmottuu syitä vastustaa muutosta ja tapoja artikuloida työhön kohdistuvia vaatimuksia.

Tutkimuksen näkökulma on eurooppalainen, ja siinä syvennyttään kahteen kansalliseen kotoutumiskoulutuksen kontekstiin. Maakohtaisten analyysien perusteella löytyneisiin ongelmiin pureudutaan koulutuskäytännön ontologisen mallinnuksen kautta. Mistä oikeastaan on kysymys?

Kun kielenopettajien institutionaalisesta kielestä siirrytään puhumaan haasteista, kuten niitä politiikkakielessä kirjataan, kontekstikohtaisia tuloksia Suomesta ja Saksasta verrataan myös toisiinsa ja lopuksi eurooppalaisiin politiikkasuosituksiin. Tutkimuspäivillä ratkaisuja ehdottaa esittäjä, mutta merkityksellisiä niistä tekee kentän ääni.

### **Lapsen etu kaksivuotisen esiopetuksen kokeilun aikana varhaiskasvatuksen opettajien käsityksinä ja kokemuksina**

Sari Niukkanen

Varhaiskasvatusjärjestelmän sisällöllisen ja hallinnollisen kehittymisen myötä varhaiskasvatuksen koulutuspoliittinen rooli on vakiintumassa suomalaisessa yhteiskunnassa. Varhaiskasvatuslain (540/2018) myötä lapsen etu nähdään lapsen oikeutena varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuslain 3§ määrittelee seuraavaa: lapsen etu perustuu lapsen oikeuksien toteutumisen kokonaisvaltaiseen arviointiin ja kaikissa julkisen tai yksityisen sosiaalihuollon, tuomioistuinten, hallintoviranomaisten tai lainsäädäntöelimien toimissa, mitkä koskettavat lapsia, on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. Väitöstutkimukseni tarkastelee lapsen edun käsitettä varhaiskasvatuksen opettajien



näkökulmasta kaksivuotisen esiopetuksen kokeilun aikana erityisesti lapsen oikeuksien toteutumisen kautta.

Väitöstutkimukseni pääkysymyksellä, millainen käsitys varhaiskasvatuksen opettajilla on lapsen edusta kaksivuotisen esiopetuskokeilun aikana, haetaan fenomenografisen tutkimusotteen mukaisesti vastausta lapsen edun määritelmään ja ilmiöön yleisellä tasolla. Väitöstutkimukseni alakysymyksinä, miten lapsen edun käsitettä tulkitaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen ohjaavien asiakirjojen, Lasten oikeuksien sopimuksen (LOS) ja lakitekstien ohjaamina ja miten se toteutuu kaksivuotisen esiopetuksen kontekstissa, haetaan konkreettisia vastauksia ja tulkintoja varhaiskasvatuksen opettajien havaintoihin ja kokemuksiin perustuen. Haastattelukunnat (8) on valittu maantieteellisesti mahdollisimman edustavasti. Haastattelun 1-4 varhaiskasvatuksen opettajaa kunnittain etäyhteyksiä hyödyntäen. Teemahaastattelut ovat parhaimmillaan meneillään. Tutkimusinformanteiksi eli varhaiskasvatuksen opettajiksi olen valinnut koulutus pohjaltaan kelpoiset varhaiskasvatuksen opettajat, joilla on vähintään yhden toimintakauden kokemus monialaisesta tiimityöstä ja jotka työskentelevät lapsiryhmässä, jossa järjestetään kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu koeryhmässä. Tutkimusinformanteille on myös selvennetty, että tämä ei ole osa OPH:n järjestämää seurantatutkimusta.

Fenomenografisen tutkimusotteen mukaan pyrin tarkastelemaan haastatteluiden avulla tutkimusinformanttien sisäisiä vaihteluita yksilölle merkityksellisten käsitysten, kokemuksen ja ymmärryksen kautta. (Niikko 2003, 29). Fenomenografisessa tutkimusotteessa ymmärretään se, että ihmiset kokevat, käsittelevät ja ajattelevat asioita eri tavoin. (Marton 1988; Uljens 1989, 14; Järvinen & Järvinen 2014, 2004; Richardson 1999, 53).

Tutkimustuloksista saadaan monipuolista tietoa lapsen edun käsitteestä ja määritelmästä varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Samalla se avaa lapsen edun käsitteen määrittämisen haasteita, sillä se tulee aina määritellyksi toisen henkilön kautta. Lapsen etu ei ole mielipidekysymys ja sen sisältö pitää aina määritellä tilanteen mukaan lapsen ikä, kehityksen vaiheet ja kehitystaso huomioiden siinä kontekstissa, missä määritelmä tehdään.



J.V Snellmanin sivistyskäsite oli Suomen vapaan kansansivistystyön tunnustettu perusta toiseen maailmansotaan asti (Miettinen & Virkkunen 2021). Toisen maailmansodan jälkeen se sivuutettiin niin yleisessä kasvatusopissa kuin aikuiskasvatusteoriassakin Tarkastelen esityksessä ensin tämän syrjäin jäämisen syitä. Sen jälkeen perustelen, miltä osin Snellmanin sivistyskäsite (Snellman 1846) – uudelleen tulkittuna - on edelleen varteen otettava perusta kasvatusteorialle ja varsinkin ajatukselle elinikäisestä oppimisesta. Ottaessaan sivistyskäsitteessään lähtökohdaksi yksilön veloitteen ymmärtää aikakautensa ongelmia ja tarttua niihin hyödyntämällä ja kehittämällä edelleen perinteen, ts. ihmiskunnan, tiede- ja ammattiyhteisöjen tähänastisia saavutuksia, Snellmanin sivistyskäsite ylittää niin kognitiivisen oppimiskäsityksen kuin kompetensseja ja osaamista korostavan koulutusajattelun yksipuolisuuksia.

Tarkastelen Snellmanin sivistyskäsitteen viittä kestäväää ja kehittämisen arvoisia ulottuvuutta ja pyrin vertaamaan niitä muiden viitekehyksien (kognitiivinen oppimisenäkemys, kompetenssijattelu) tarjoamiin käsitteisiin. Näin ulottuvuuksia ovat: 1) Kulttuurihistoriallinen käsitys ihmisestä subjektina ja toimijana, 2) käsitys oppimisesta ja tietämisestä perinteen kriittisenä tulkittamisena omakohtaiseksi vakaumukseksi ja sekä perinteen edelleen kehittämisenä, 3) ajatus kansallisen ja yleisinhimillisen (globaalin)erottamattomuudesta, 4) Käsitys työn ja talouden merkityksestä sivistykselle, 5) Käsitys yliopistosta sivistysinstituutiona. Käsitteelen myös Snellmanin niitä sivistyskäsitteen rajoituksia, jotka on uudelleen tulkinnassa on tarpeen jättää taakse. Näitä ovat mm. käsitys naisen asemasta, yksikielinen ja -ääninen käsitys kansallishengestä sekä luonnon ymmärtäminen hallinnan ja hyödyntämisen kohteena.

Lopuksi tarkastelen Snellmanin sivistyskäsitteen yhtäläisyyksiä Wolfgang Klafkin (2000) didaktiikkaan ja siihen perustuvaan opetussuunnitelmateoriaan sekä pohdin Snellmanin sivistyskäsitteen merkitystä aikuiskasvatukselle.

## **Suomalaisten eduskuntapuolueiden jäsenkoulutuskäytäntöjen sivistyskäsitteet**

Annika Pastuhov & Ari Sivenius, Åbo Akademi

Puolueet ovat keskeisiä toimijoita ja areenoja poliittisessa vaikuttamisessa. Poliittisia puolueita käsittelevää aikuiskasvatustieteellistä tutkimusta on kuitenkin niukasti, vaikka aikuiskasvatuksen yleisesti nähdään liittyvän kysymyksiin esimerkiksi demokraattisesta osallisuudesta. Tässä tutkimuksessa tarkoituksenamme on pureutua puolueiden jäsenkoulutuskäytäntöjä määrittäviin sivistyskäsitteisiin diskursiivisesti. Millä tavoin puolueissa ajatellaan, että jäsenet kasvavat osalliseksi puolueen toimintaan ja poliittisiksi vaikuttajiksi eli valtaa omaaviksi subjekteiksi? Artikkelikäsitteilyyn pohjautuvassa esitelmässämme lähestymme suomalaisten eduskuntapuolueiden jäsenkoulutuskäytänteistä esitettyjä puhetapoja. Tutkimuksemme virittävänä ja teoreettisena lähtökohdana on käytäntöteoriaa käsittelevä tutkimuskirjallisuus, johon yhdistämme myös diskurssianalyttisiä elementtejä. Käytäntöteoreettiselta taustalta pyrimme hahmottamaan "liikkeessä" olevaa poliittista diskursiivista sosiaalista todellisuutta, jossa käytännölliset ehdot kehkeytyvät kielellisissä, fyysisissä, ajallisissa ja vuorovaikutuksellisissa ulottuvuuksissa. Pöytäkirjamme on kiinnittää huomiota puhetapoihin, jotka näemme kiinnittyvän (vrt. situationaalinen) tekoihin, subjektien suhteisiin toisiinsa ja poliittiseen kontekstiinsa (ympäristönsä).

Analysoitavana aineistona on eduskuntapuolueiden säännöt, periaateohjelmat ja puolueiden kotisivujen pääsisältö sekä haastattelumateriaali puoluekoulutusvastaavien kanssa (yht. 16 henkilöä). Tutkimuksen alustavat löydökset osoittavat, että eri sivistyskäsitteet tarjoavat erilaisia lähtökohtia puolueiden jäsenten yhteiskunnalliselle osallisuudelle ja vaikuttamiselle.

Avainsanat: puoluekoulutus, puoluejäsened, suomalaiset puolueet, käytäntöteoria, diskurssianalyysi

### **Kuoroyhteisö sivistyksen tilana**

Riikka Suhonen, Helsingin yliopisto, Hannele Cantell, Helsingin yliopisto, Terhi Kouvo, Kansanvalistusseura, Hanna Weselius, Aalto-yliopisto

Harrastusyhteisöt voivat toimia mahdollisina kasvatuksen ja sivistyksen tiloina. Kansalaistoiminnan kentän erilaisia muotoja voikin "tutkia ekososiaalisen tai planetaarisen sivistyksen mahdollistajina ja tuottajina" (Laakkonen 2021, 124). Vaikka kuorolaulua harrastaa Suomessa viitisen prosenttia ihmisistä, suomalaisia kuoroja on tutkittu varsin vähän yhteiskunnallisina toimijoina, etenkin aikuiskasvatuksen näkökulmasta.

Sekakuoro Koiton Laulua käsittelevässä tapaustutkimuksessa halusimme selvittää, miten ja minkälaiseen ihmisyyteen harrastusyhteisö voi kasvattaa jäseniään. Keskitymme siihen, miten työväentaiteen ja poliittisen laululiikkeen perinteeseen kiinnittyvän, kantaaottavan kuoron yhteiskunnallinen toiminta on muuttunut ajan mukana. Siinä missä Koiton Laulu 1970-luvulla lauloi Chilen vasemmistolaisjohtajasta Salvador Allendesta, 2020-luvulla se laulaa ekokriisistä ja turvapaikanhakijoista.

Tutkimuksen aineistona ovat eri vuosikymmenillä kuoroon liittyneiden kuorolaisten (N = 16) teemoitetut yksilöhaastattelut, joihin saivat osallistua kaikki nykyiset kuorolaiset. Lisäksi 27 kuorolaista osallistui heille järjestettyihin kahteen Erätauko-keskusteluun. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin ekososiaalisen sivistyksen ja osallisuuden käsitteiden kautta (mm. Salonen & Bardy 2015).

Tuloksemme osoittavat, että harrastajakuoro voi toimia yhteiskunnallisen vaikuttamisen kanavana ja ylisukupolvisen oppimisen yhteisönä. Koiton Laulun aktivismi on vuosikymmenten mittaan elänyt maailman muuttuessa. Kuoro ylläpitää työväenliikkeen perinteisiä vaikuttamisen teemoja, mutta globaalit kysymykset, kuten ihmisoikeudet ja ympäristö, ovat kuorolaisille yhä tärkeämpiä. Kuoron aktivismi ilmentää uudenlaista sivistysajattelua, jossa korostuvat ekososiaaliset ja planetaarisen vastuun ulottuvuudet. Kuorolaiset haluavat yhä enemmän ottaa kantaa ja toimia taiteen avulla kestävyuden puolesta. Luontoarvojen ja ilmastonmuutoksen ohella ohjelmistossa ilmenevät monet muutkin ekososiaaliseen sivistykseen kuuluvat teemat, kuten rahan, materian ja kapitalismin kritiikki (kohtuullisuus), "pienen ihmisen" arvokkuus, toivo ja rohkeus puolustaa heikompaa (ihmistenvälisyys), sekä globaali muuttoliike, sukupuolten tasa-arvo ja vähemmistöjen oikeudet (vastuullisuus).

Tulosten perusteella kuoron ohjelmiston välittämä ideaali ihmiskäsitys ei välttämättä aina toteudu kuoron sisäisessä toiminnassa, mutta kuorolaiset toivovat haasteita ratkottavan esimerkiksi turvallisempaa tilaa luovilla dialogisilla menetelmillä ja kriittisellä itsereflektiolla. Kuoroyhteisössä, kuten yhteiskunnassa laajemminkin, tarvitaan myötätuntoa, rakentavaa vuorovaikutusta ja

huolenpitoa – ekososiaalisen hyve-etiikan tunnuspiirteitä (Pulkki 2021) – kun halutaan huomioida toiset omassa lähipiirissä ja kauempanakin. Intohimoisesti ja sydämestään asiaansa suhtautuva harrastusyhteisö on valtava potentiaalinen, sivistystä rakentava voima.