

Motivaatiokonferenssi, Kööpenhamina

Keynote 3, 4.6.2010

Oppimismotivaatio työssä – tarkastelussa matalasti koulutetut työntekijät

Jyri Manninen
KT, aikuiskasvatustieteen professori
Itä-Suomen yliopisto



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Esityksen rakenne

EU:n elinikäisen oppimisen jargon pähkinänkuoressa

“Elinikäinen oppiminen = Elinikäinen toimeentulo ja työllistettävyys”

- *Kaikkien on opittava kaiken aikaa pärjätäkseen...?*

Paluu todellisuuteen # 1

- Nopea katsaus osallistumistilastoihin
- *Aikuiskoulutus on paremmin koulutettuja varten*

Paluu todellisuuteen # 2

- **Matalasti koulutettujen työntekijöiden oppimismotivaatio kuudessa Euroopan maassa**
- *Osoittaa, että monilla ihmisillä on yksinkertainen työ, jossa oppiminen ei ylipäättään ole tarpeellista*

Matalasti koulutettujen motivaatio?

Teoreettisia selitysmalleja

Lyhyt johdatus

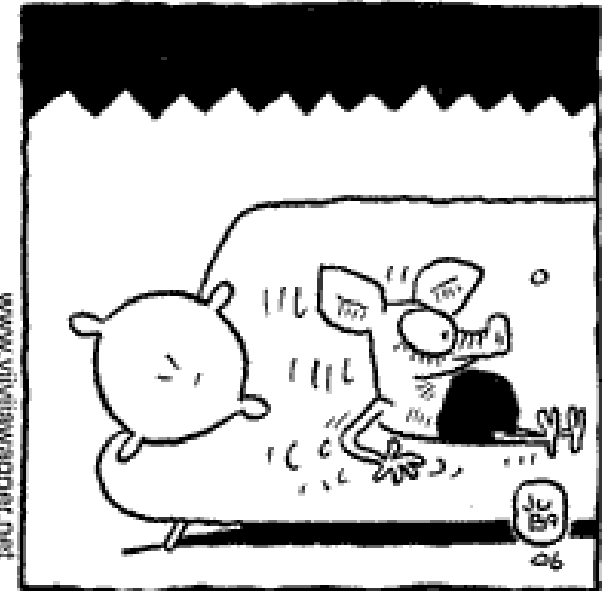
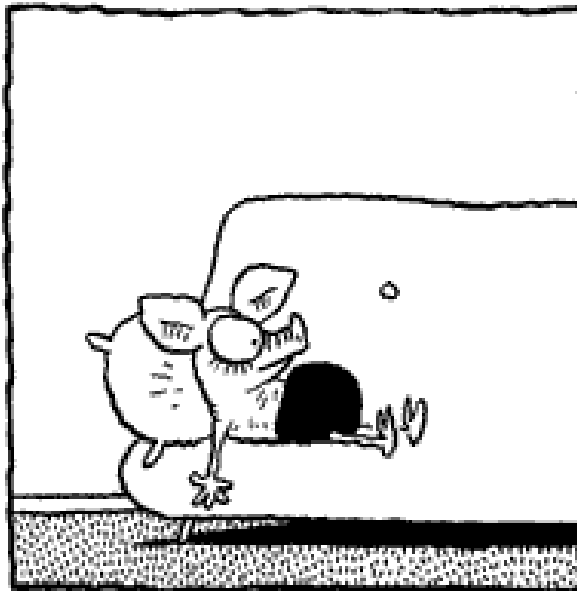
EU:n ELINIKÄISEN OPPIMISEN JARGONIIN

Elinikäisen oppimisen muistio

Euroopan yhteisöjen komissio, Bryssel, 30.10.2000

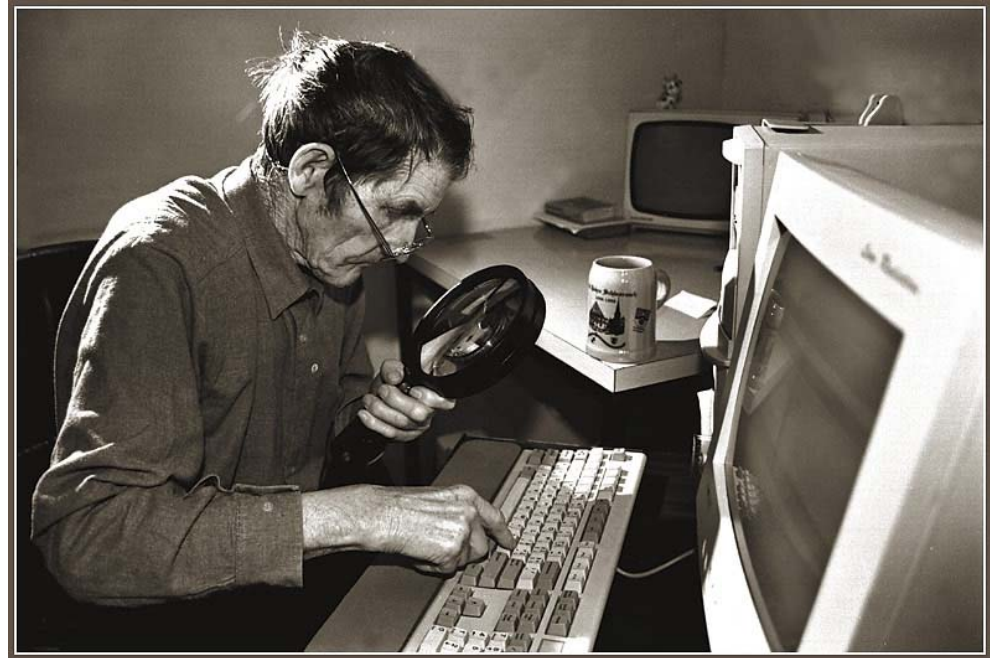
- ”Siirtymä kohti elinikäistä oppimista on välttämätön edellytys onnistuneelle siirtymiselle **tietopohjaiseen talouteen ja yhteiskuntaan.**”
- ”Elinikäisestä oppimisesta [...] on tultava **tarjonnan ja osallistumisen** johtoperiaate, joka kattaa koko oppimiskontekstien jatkumon”.
- ”Ajantasaisen informaation ja tiedon saatavuudesta [...] on tulossa avaintekijä Euroopan kilpailukyvyn vahvistamisessa ja **työvoiman työllistettävyyden ja sopeutuvuuden** parantamisessa”

"Tiedon ja taitojen uudistamisesta on tulossa yhä tärkeämpi edellytys perustarpeiden tyydyttämiseksi, taloudelliseen toimintaan osallistumiselle ja laajemmin katsottuna täysipainoiselle ja aktiiviselle kansalaisuudelle" (OECD: Overcoming exclusion...)



Lifelong (L)earning?

'Elinikäisestä oppimisesta' on tullut synonyymi 'elinikäiselle toimeentulolle' ja 'elinikäiselle työllistettävyydelle'

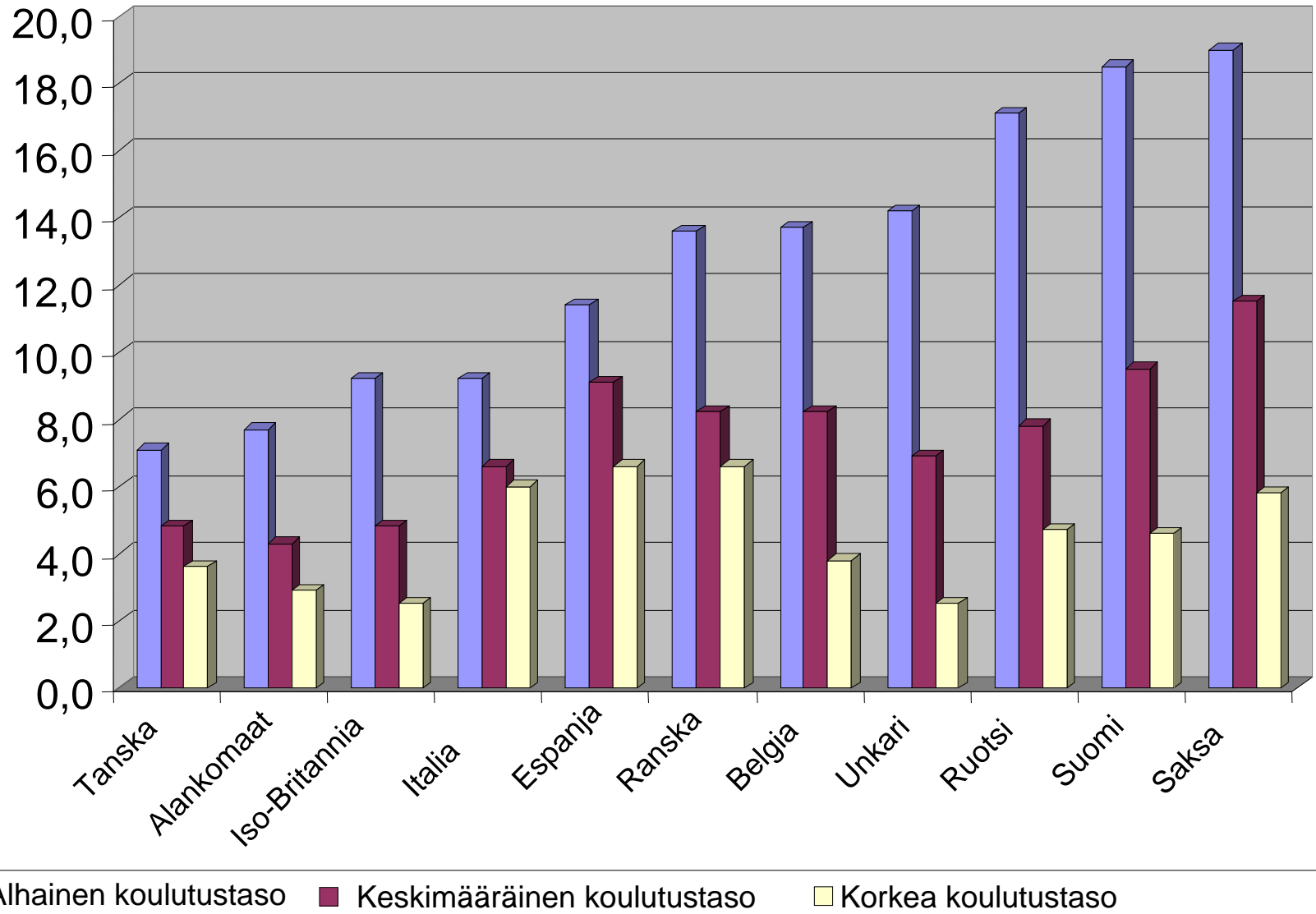


Longworth, N. & Davies, W. K.
1996. Lifelong learning.
London: Kogan Page. (sivu 64)

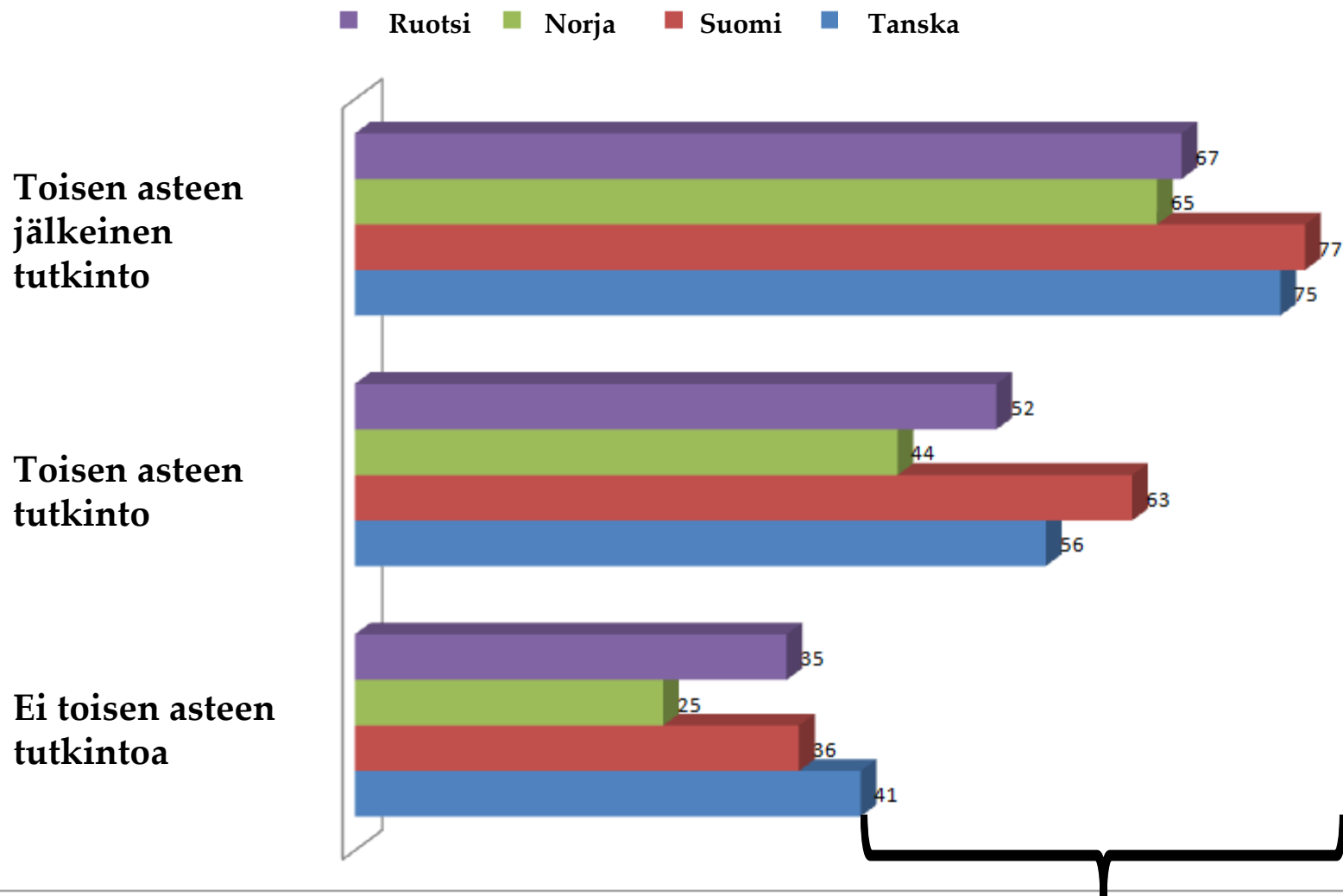
Paluu todellisuuteen # 1

NOPEA KATSAUS TILASTOIHIN

Työttömyys koulutustason mukaan eriteltyinä vuonna 2005 (ikäryhmä 15–64)



Osallistuminen järjestettyyn koulutukseen Pohjoismaissa (ikäryhmä 16-65) koulutustason mukaan



Paluu todellisuuteen # 2

MATALASTI KOULUTTETTUJEN TYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIO KUUDESSA EUROOPAN MAASSA

Hankkeen taustaa

- Elinikäisen oppimisen Leonardo da Vinci -hanke 2002–2005
- kuusi maata * teemahaastattelut (N = 138)
- miksi matalasti koulutetut työntekijät osallistuvat vähemmän aktiivisesti ammatilliseen koulutukseen?
- motivaatorakenne?

Motivation-LLL project (Leonardo da Vinci –reference materials project “Motivation of lower qualified people for lifelong learning”, A/02/C/F/RF/82100)

Aineisto

- laadulliset teemahaastattelut (N = 138)
- maat: FIN, DK, NL, POL, A, CZE
- matala koulutustaso (ISCED taso 1-2)
 - → ei ammattitutkintoa, vain peruskoulu

Työpaikan tyyppi

Rakennusyriitys	12	8,7
Teurastamo	12	8,7
Autotehdas	11	8,0
Perunalastutehdas	3	2,2
Betonitehdas	12	8,7
Lääketehdas	12	8,7
Sähköalan tehdas	5	3,6
Elintarviketehdas	12	8,7
Muovitehdas	12	8,7
Terästehdas	12	8,7
Kivitehdas	11	8,0
Tupakkatehdas	9	6,5
Vesilaitos	2	1,4
Ikkunatehdas	13	9,4
Yhteensä	138	100,0

Perusajatus – meta-analyysi

Motivaatioteoriat
* Pintrich, Ruohotie

Osallistumisteoriat
* Rubenson, Cross...

Avainkäsitteet (30)

Motivaatorakenne
* Työpaikalla tapahtuva koulutus

Motivaatorakenne



Tekijä
Tavat omaksua taitoja
Käsitys itsestä Itseluottamus
Muoto
Saatavuus (paikka ja ajoitus)
Edellytetty työmäärä
Työn monimutkaisuus
Oppimisaika
Osallistuminen
Oppimistulokset
Oppimiskokemukset
Tieto oppimis-mahdollisuuksista
Esteet
Koulutusasenteet
Koulutuksen tehtäväarvo
Koulutuksen mielikuva
Koulutuksen arvo
Elämän muutoskohdat
Työhistoria
Etenemismahdollisuudet
Odotukset & tulevaisuus
Taidot ja osaaminen
Kiinnostus
Kehitystarpeet
Työorientaation tyyppi
Työhön sitoutuneisuus
Tuki
Kannusteet
Opiskelun tukijärjestelmät
Odotus & valenssi
Osallistumisen syyt
Elämäntilanne
Työnkuva Päätöksentekoprosessi



Tavat omaksua taitoja
kuinka mieluiten oppii uusia asioita työssä

Työn monimutkaisuus
kuinka monimutkaista nykyinen työ on

Oppimisaika
kuinka kauan nykyisten tehtävien opetteluun menee aikaa

Etenemismahdollisuudet
mitä etenemismahdollisuuksia nykyinen työ tarjoaa

Oppimiskokemukset
aikaisemmat kokemukset oppimisesta

Ovatko työtehtäväsi mielestäsi yksinkertaisia vai monimutkaisia?

• Monimutkaisia:

- *Mielenkiintoisin osa työtäni on koneen hienosäätö. Materiaalien koostumus muuttuu jatkuvasti, joten parhaan mahdollisen tuotteen tekeminen on aina palapeliä.*

• Yksinkertaisia:

- *Mielestäni kuka vain osaisi tehdä tätä. Vaaditaan vain huolellisuutta.*



Työ on yksinkertaista – pidän siitä. Mielenkiintoisia tehtäviä ei juuri ole. [CZ01LQ]

Ovatko työtehtäväsi mielestäsi yksinkertaisia vai monimutkaisia?

Yksinkertaisia	79	57,3 %
Melko monimutkaisia	27	19,6 %
Monimutkaisia	24	17,4 %

- *Minun tilalleni voitaisiin palkata vaikka kesy apina, mutta eläinsuojelulaki estää sen. [CZ12LQ]*

“Valtaosa oppimistoiminnasta liittyy yleensä erilaisiin aikuisen elämän muutostilanteisiin (Cross 1981)

- Ei muutoksia kuluneen puolen vuoden aikana:
 - 113 (82 %)
- Ei muutoksia odotettavissa seuraavan puolen vuoden aikana:
 - 103 (75 %)

Teurastamossa kaikki sianlihan tuotantolinjan työntekijät lomautetaan, mikä on suuri muutos muuten vakaassa työssä: *Kohta se on ohi [...] Olen pekonimies ja meillä on meneillään tämä muutosprosessi. Olen saanut tarpeekseni tästä työstä. Ehkä rupean työttömäksi. [FIN5LQ]*



Millaiset mahdollisuudet parempaan työhön, työoloihin tai parempaan palkkaan sinulla on työssäsi?

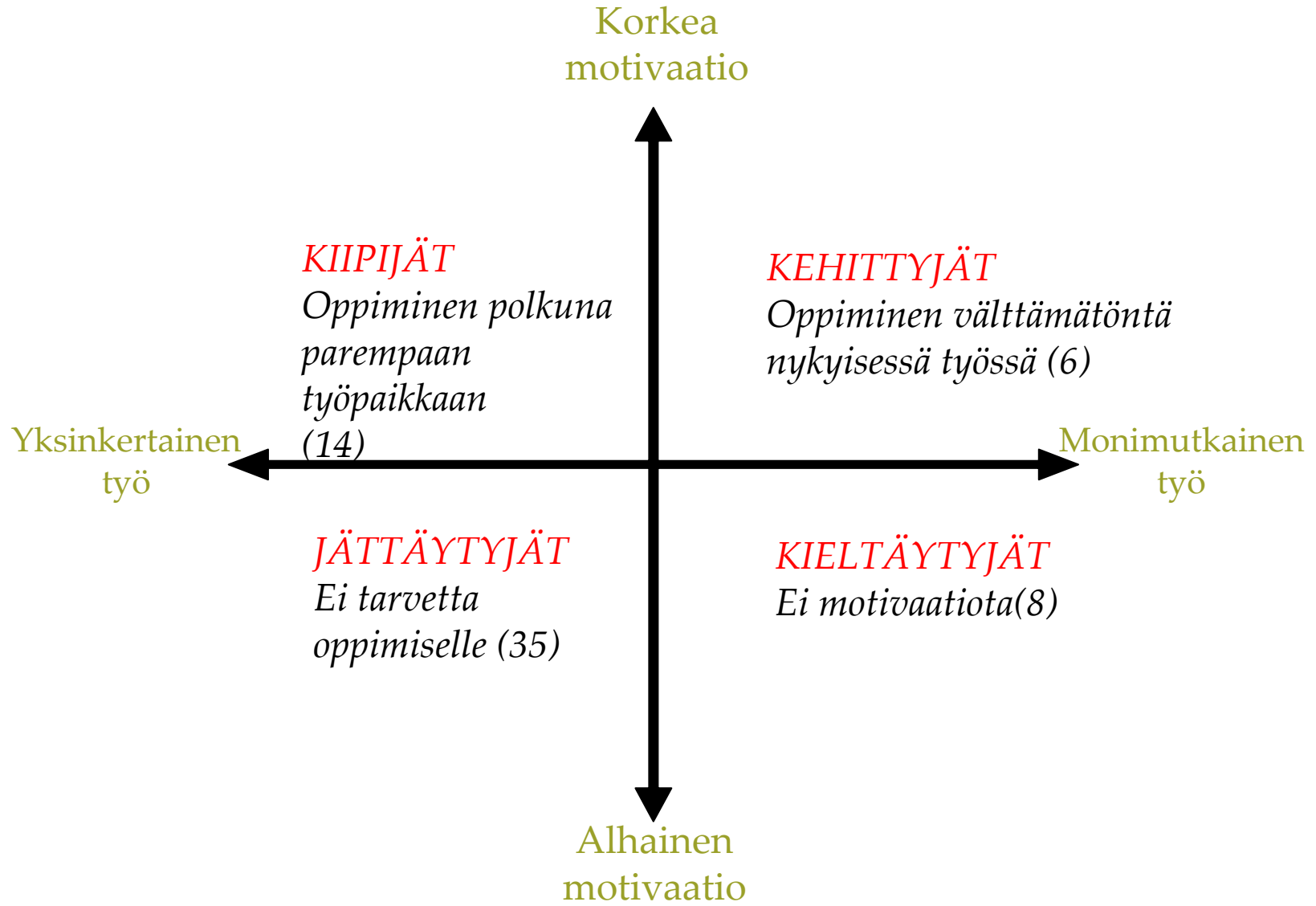
Huonot	88	63,8 %
Melko hyvät	34	24,6 %
Hyvät	9	6,5 %

- *Periaatteessa joitain mahdollisuuksia on, mutta olen jo lakannut tavoittelemasta ylennystä. Mielestäni olen jo saavuttanut kaiken, mitä tässä yrityksessä voi saavuttaa. Vaikka jatkaisin opiskelua, se ei vaikuttaisi asemaani. [PL08LQ]*
- *En ole kiinnostunut muutoksista. Haluaisin tehdä samaa työtä kuin nytkin. [PL01LQ]*

Oppimismotivaatio työssä?

Heikko	46	33,3 %
Keskivahva	63	45,7 %
Vahva	28	20,3 %

- *Olen 40-vuotias; minua ei koskaan ole valittu mihinkään yrityksen järjestämään koulutukseen, joten ilmeisesti he eivät halua panostaa minuun. (PL05LQ)*
- *He eivät koskaan tule kysymään haluaisinko osallistua kurssille, joten minun ei tarvitse tehdä mitään [osallistumis]päätöstä. (NLR0205)*
- *Totta kai osallistuisin, jos se auttaisi minua pärjäämään töissä. Mutta en usko että se juurikaan parantaisi asioita. Tätä tämä on. [FINLQ1]*



Motivaatiotyypit

TYÖN MONIMUTKAISUUS			
		YKSINKERTAINEN (1)	MONIMUTKAINEN (3)
MOTI- VAATIO	KORKEA (3)	TYYPPI A: <i>Kiipijät</i> Koulutus nähdään houkuttelevana, ja asenne koulutukseen on myönteinen. Informaatiota ja tukea avoimesti tarjolla työpaikalla. Tärkeimpinä motivaatiotekijöinä ilmeisesti uralla eteneminen ja paremmat työpaikat.	TYYPPI B: <i>Kehittyjät</i> Samoin myönteiset koulutusasenteet, mutta työ nähdään monimutkaisempuna. Myönteisiä oppimiskokemuksia entisestään. Koulutuksen avulla kehitettäviä taitoja käytetään nykyisessä työssä, joka perustuu vaativampiin ja monimutkaisempiin tehtäviin.
	MATALA (1)	TYYPPI C: <i>Jättäytyjät</i> Yleisin työntekijätyyppi; ei kovin paljon kokemusta koulutuksesta, siksi kaikki asenteet neutraaleja. Yksinkertaiset työtehtävät, ei etenemismahdollisuuksia. Työpaikka ei tue koulutusta ja se nähdään tarpeettomana toimintana.	TYYPPI D: <i>Kieltäytyjät</i> Työskentelevät monimutkaisissa työtehtävissä, mutta asenteet koulutusta kohtaan ovat kielteiset. Työssä ei etenemismahdollisuuksia, työnantaja ei tue kouluttautumista.

Jälkisanat

TEOREETTISIA SELITYSMALLEJA

Osallistumisteorian luokittelua...

1. Psykologiset mallit

- yksilölliset persoonallisuuserot
 - Boshier 1973

2. Sosiologiset mallit

- ympäristö, yhteiskunta, yhteiskuntaluokka motivaatiotekijänä
 - Lehtonen & Tuomisto 1972

3. Vuorovaikutusmallit

- yksilön ja ympäristön vuorovaikutus
 - Rubenson 1979

4. ”Tilannemallit”, ”Kuluttajamallit”

- yksilö kuluttajana, päätökset perustuvat mielikuviin ja tunteisiin
 - Manninen 2004

1. Psykologiset mallit (sisäiset syyt)

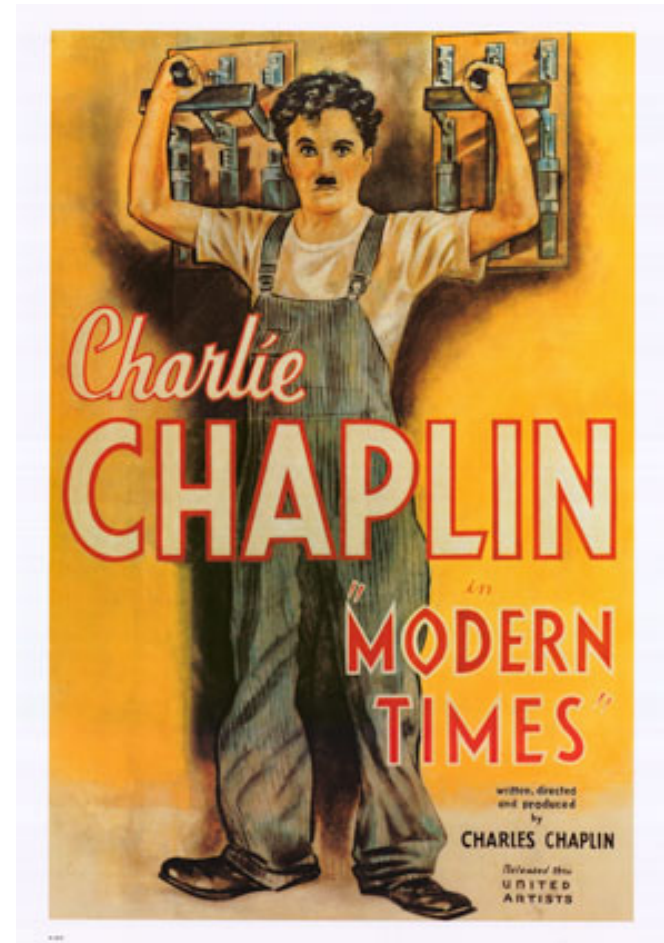
- Selityksiä etsitään yleensä yksilöllisistä piirteistä, kuten:
 - persoonallisuus
 - aktiivisuustaso
 - oppimistaidot
 - lahjakkuus
 - kasvun motiivit
 - asenteet



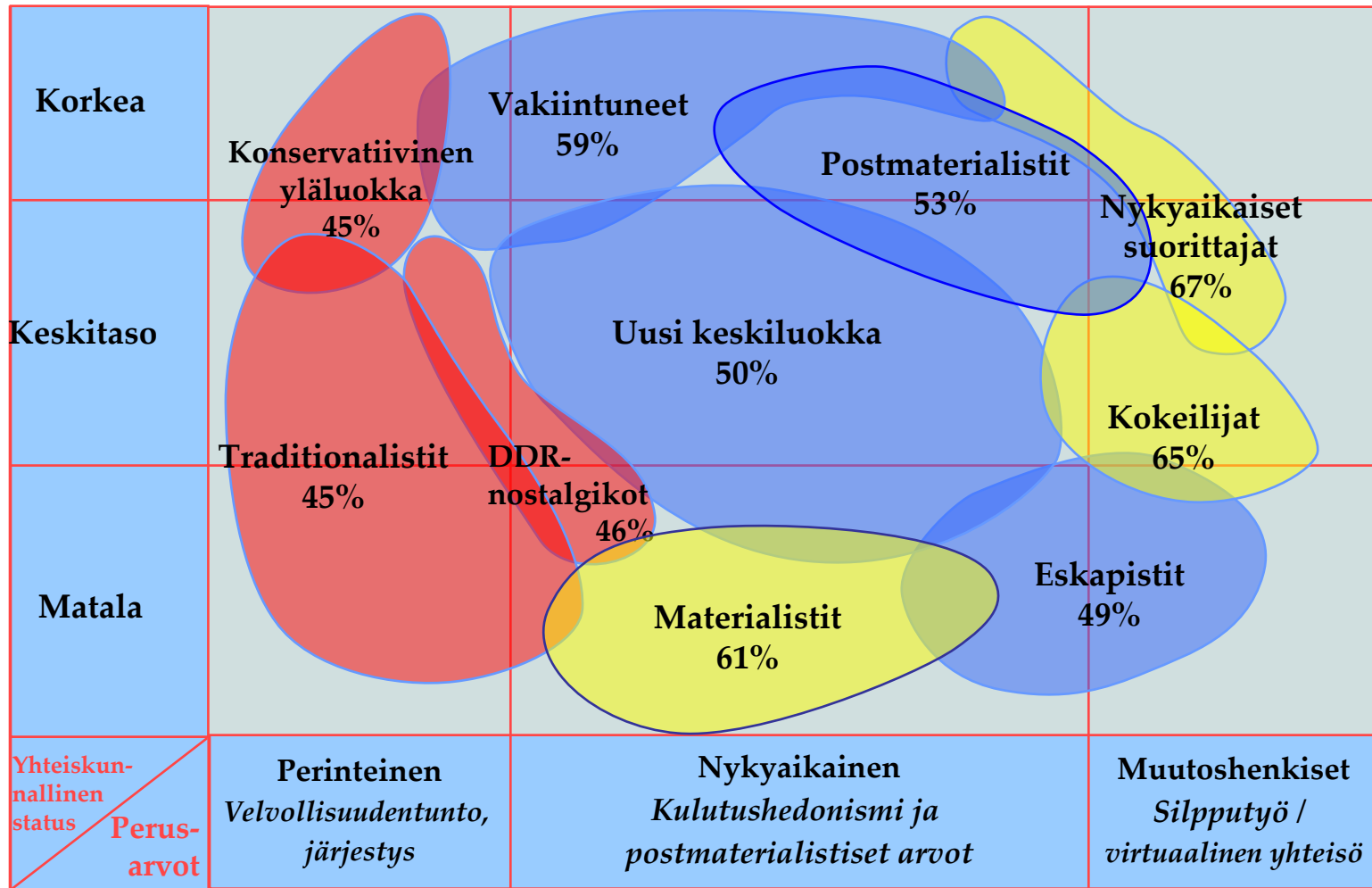
"Aktiiviset ihmiset ovat aktiivisia"

2. Sosiologiset mallit (ulkoiset syyt)

- Selitystä etsitään ulkoisista lähteistä
- Vanhat, ”naiivit” mallit:
 - Sosiaalinen status ja yhteiskuntaluokka määräävät motivaation (Lehtonen & Tuomisto 1972)
- Uudet, edistyneemmät mallit:
 - Oppiminen elämäntapana, osana habitusta, sosiaaliset luokat (Tippelt)
 - Yksinkertaiset työt ja työtehtävät → ei motivaatiota taitojen parantamiseen (Rinne & al. 1992 ; Manninen & al. 2005)

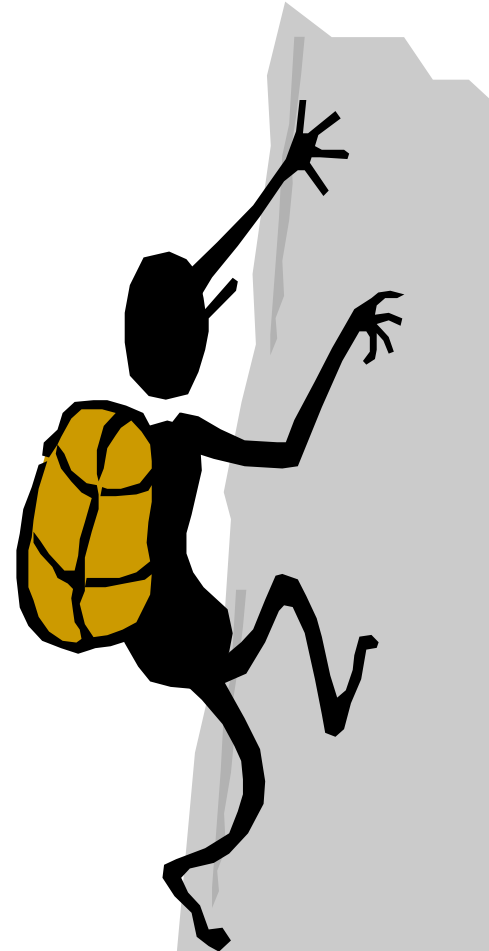


Sosiaaliset luokat ja osallistuminen amatilliseen täydennyskoulutukseen

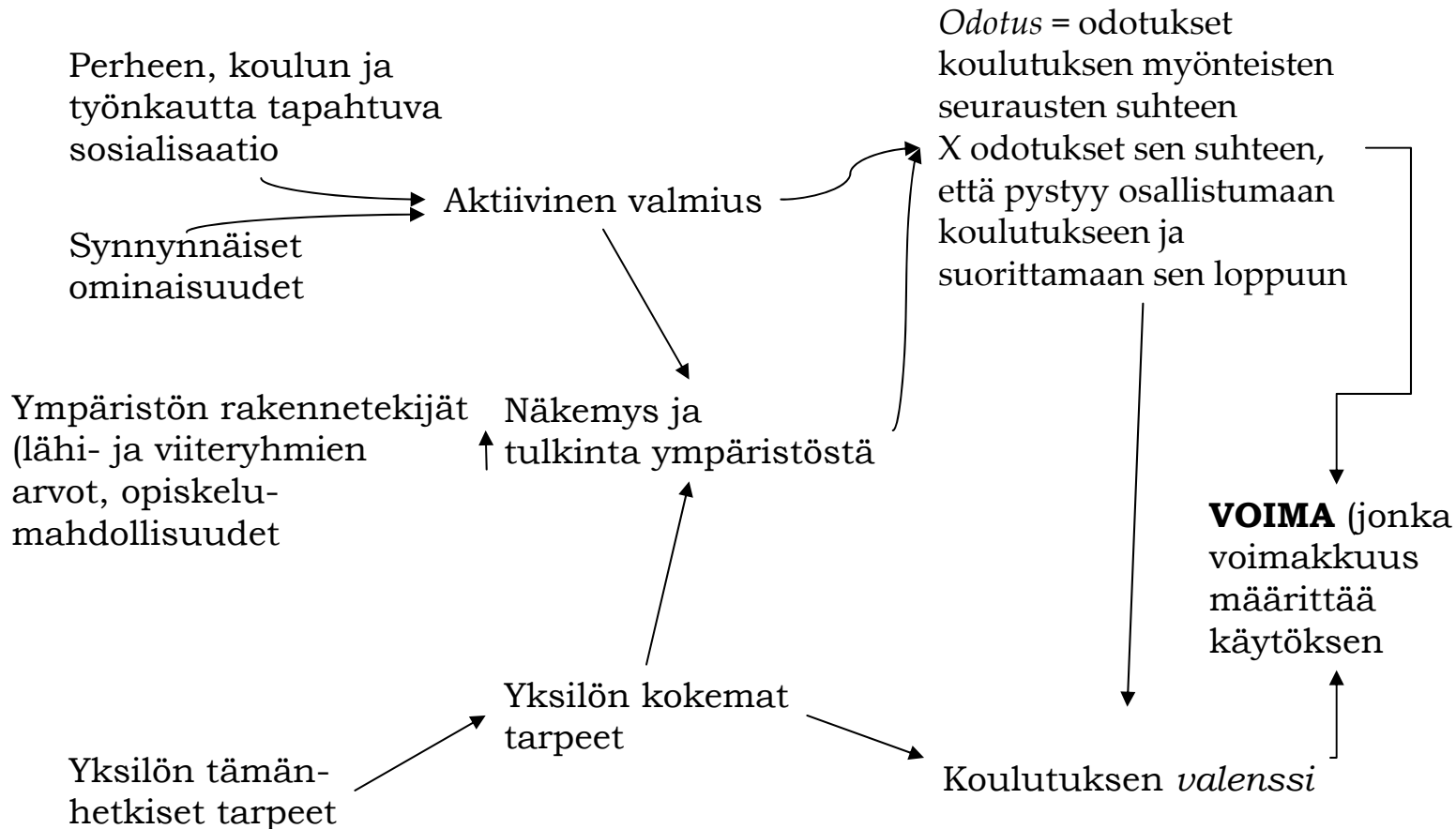


3. Vuorovaikutusmalleja

- Yksilön (sisäinen) ja ympäristön (ulkoinen) välinen vuorovaikutus
- Pitkä sosiaalisaatio-prosessi perheen, koulun ja työn kautta
- Perustuu Lewinin kenttäteoriaan



Odotus/valenssi -malli (Rubenson 1979)



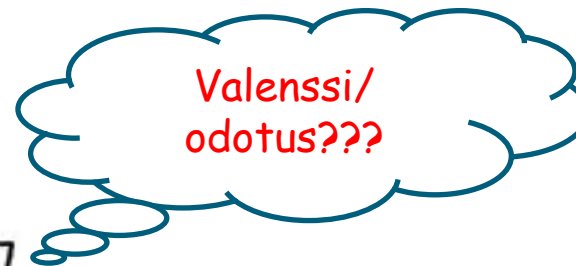
Oppimiselle epäsuotuisa
"habitus" &
yhteiskuntaluokka

Yksinkertainen työ Työnantaja ei panosta

Ei oppimistarpeita

Ei oppimismahdollisuuksia

Työn merkitys:
"työpaikka"



Huonoja kokemuksia koulusta

Ei tulevaisuuden-
odotuksia



Ei tietoa oppimis-
mahdollisuuksista

Ei koettuja tarpeita

Koulutus yleisesti ottaen
ei kiinnosta

Kielteinen mielikuva
aikuiskoulutuksesta

Huonot geenit,
passiivinen
persoonallisuus

*Kiitos
– olkoon Voima kanssanne!*



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

www.uef.fi

Lähteet & luettavaa

- Boudard, E. & Rubenson, K. 2003. Revisiting major determinants of participation in adult education with a direct measure of literacy skills. *International Journal of Educational Research*. Volume 39, Issue 3, 2003, Pages 265-281.
- Boshier, 1973. Educational participation and dropout. A theoretical model. *Adult Education* 23, 4, 255 – 282.
- Cookson, P. 1986. A Framework for Theory and Research on Adult Education Participation. *Adult Education Quarterly* 36, 3, 130-141.
- Courtney, S. (1991) *Why Adults Learn. Towards a theory of participation in adult education*, London: Routledge.
- Cross, K. 1981. *Adults as Learners*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Garrison, D. 1987. Dropout Prediction Within a Broad Psycho-social Context: an Analysis of Boshier's Congruence Model. *Adult Education Quarterly* 37, 4, 212-222.

Lähteet & luettavaa

- Jensen, R. 1999. *The Dream Society: How the Coming Shift from Information to Imagination Will Transform Your Business*. McGraw-Hill.
- Lehtonen, H. & Tuomisto, J. 1972. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Teoreettinen prosessimalli. Tampereen Yliopisto, Aikuiskasvatuksen laitos, tutkimuksia ja selvityksiä 1.
- Manninen, J. 1989. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Osallistumista selittävien mallien tarkastelua. Aikuiskoulutuksen 1. tutkijatapaaminen. Tampereen yliopiston aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 25/1989, 24-32.
- Manninen, J. 1998. Labour market training strategies in a late modern society. In: Walther, A. & Stauber, B. (eds.) *Lifelong learning in Europe / Lebenslanges lernen in Europa*, Vol. 1, Options for the integration of living, learning and working. Tübingen: Neulig Verlag.
- Manninen, J. 2004. Adult participation in dream society - images of adult education. In: Marco Radovan & Neda Dordevic (eds.). *Current Issues in Adult Learning and Motivation*. Ljubljana: Slovenian Institute for Adult Education.
- Manninen, J. & Hobrough, J. 2000. Skill gaps and overflows? A European perspective of graduate skills and employment in SME's. *Industry and Higher Education*, February 2000.

Lähteet & luettavaa

- Manninen, J. & Birke, B. 2005 (eds.) Lifelong Learning and European reality - learning motivation of lower qualified workers. Qualitative study in eight European countries.
- Pintrich, P. & Ruohotie, P. 2000. Conative constructs and self-regulated learning. Hameenlinna: Research Centre for Vocational Education.
- Rinne, R., Kivinen, O. & Ahola, S. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Osallistuminen, kasautuminen ja preferenssit. Turun yliopisto, Koulutussosiologian tutkimusyksikkö, Tutkimusraportteja 10.
- Rubenson, K. 1979. Recruitment to Adult Education in the Nordic Countries - Research and Outreaching Activities. Stockholm Institute of Education, Department of Educational Research, Reports on Education and Psychology nr. 3.
- Rubenson, K. 2001. The Adult Education and Training Survey. Measuring Motivation and Barriers in the AETS: A Critical Review. Human Resources Development Canada. R-01-9-2E. http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publications/research/2001docs/R-01-9-2/R-01-9-2_E_abs.shtml