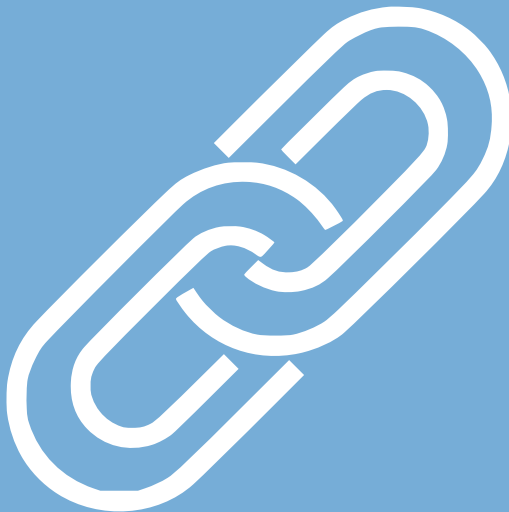


RAISA LAUKKANEN JA NICKLAS NYMAN (TOIM.)



Tiellä työhön

Työssäoppimisen haasteet ja mahdollisuudet

Tiellä työhön

Työssäoppimisen haasteet ja mahdollisuudet

Kustantaja	Metropolia Ammattikorkeakoulu 2018, Median osaamisalue
Toimitus	Raisa Laukkanen ja Nicklas Nyman
Muut tekijät	Jyrki Sinisalo, Arja Seppälä, Riina Hirvonen, Jarkko Tuominen, Lilja Tamminen
Taitto/Paino	aDigi Oy 2018
ISBN	ISBN 978-952-328-071-7
ISBN pdf	ISBN 978-952-328-072-4

Julkaisu on ZIP - nuorisotakuumallit ja urapolut (ESR) -hankkeen loppujulkaisu. Hankkeessa kehitettiin nuorten työttömien työllistymisvalmiuksia esitys-, teatteri- ja mediatekniikan alalla.

Hanketta toteuttivat Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsingin kaupunki ja Stadin ammattiopisto. Hanke oli Hämeen ELY-keskuksen rahoittama. Hanketta toteutettiin vuosina 2015 - 2017.

Hankkeen nettisivut: <http://zip.metropolia.fi/>



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -käyttöluvalla.

Tarkastele käyttö lupaa osoitteessa
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Tiellä työhön - työssäoppimisen haasteet ja mahdollisuudet

Raisa Laukkanen ja Nicklas Nyman (toim.)

ISBN 978-952-328-071-7 (pdf)

ISBN 978-952-328-072-4 (nid.)

Sisältö

1	Esipuhe	5
2	Opittua ja unohdettua - työssäoppimisen historia Suomessa	9
3	Kulttuuriareena Gloria ammatin ja työelämätaitojen opettajana	15
4	Mestari-kisälli -järjestelmä - katoavaa kansanperinnettä?	19
5	Reformi tulee, oletko valmis?	26
6	Pohdintaa työssäoppimisen käytännöistä esitys- ja teatteritekniikan alalla	33
7	Mikä vain nähty - taiteellinen oppiminen esitys- ja teatteritekniikassa	45
8	Osaamisvaatimukset digitalisaation myllerryksessä	51

1

Esipuhe

Työn tekemisen ja työllistymisen mallit muuttuvat – kuinka pystymme tarjoamaan nuorille parhaat eväät työelämää ja itsensä työllistämiseen? Mitä erityispiirteitä työssäoppimiseen liittyy luovilla ja esitysteknisillä aloilla? Käsillä oleva artikkelikokoelma, joka antaa vastauksia näihin kysymyksiin, on syntynyt Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoiman *ZIP - nuorisotakuumallit ja urapolut* -hankkeen (jatkossa ZIP) lopputuloksena. Kansien sisään on koottu nuorten kanssa työskennelleiden ajatuksia ja pohdintoja tulevaisuuden työelämästä. Julkaisua voivat hyödyntää nuorten aikuisten uraohjauksen parissa työskentelevät, ja se tuo näkökulmia ajankohtaiseen keskusteluun tulevaisuuden työelämästä.

Vuosina 2015-2017 toteutetun ZIP -hankkeen tavoitteena oli nuorten työllistymisvalmiuksien kehittäminen ja sitä edistävien ura- ja oppimispolkujen mallintaminen. Hankkeen kohderyhmä muodostui eri asteiden koulutuksissa luovaa ja esitysteknistä alaa

opiskelevista nuorista. Keskeistä olikin havainto, että alalle työllistytään monenlaisilla taustoilla, jopa ilman mitään koulutusta. Työllistymis- ja koulutuspolkujen leikkauspisteessä esiin nousevat työelämässä ja koulutuksissa hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutuksen jatkuessa korkea-asteille, kuten ammattikorkeakouluun.

Hankkeessa havaittiin, että koulutusorganisaatiosta toiseen siirryttäessä osaamisen yhteismitallisuus helpottaa osaamisen tunnistamista. Ammattikoulutuksen vuonna 2018 voimaan astuvan reformin vaikutukset tulevat näkymään muutaman vuoden kuluttua myös ammattikorkeakoulujen hakijoissa, jolloin joukossa voi olla yhä enemmän kokonaan työpaikalla tutkintonsa suorittaneita ammattilaisia. Jatkokoulutukseen tai työelämään pyrkiessä ei kuitenkaan mitata vain ammatillista osaamista, vaan sosiaalisia taitoja, monipuolista luku- ja kirjoitustaitoa sekä kykyä oman alan sanoittamiseen. Kenen vastuulla näiden taitojen opettaminen lopulta on?

ZIP-hankkeessa ura- ja koulutuspolkujen ohjaamista kehitettiin konkreettisesti Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan nuorisopalveluiden hallinnoimassa kulttuuriareena Gloriassa. Gloriassa työskennellään esitys-, teatteri ja mediatekniikan sekä

tapahtumatuotannon parissa. Aloja voi opiskella sekä Metropolia-ammattopistossa että hankkeen keskeisen kumppanin, Stadin ammattopiston MediaStadissa. Värikkäästä ja monipuolisesta tapahtumatarjonnastaan tunnetussa kulttuuritalossa vakituista esitystekniikan ja tapahtumatuotannon henkilökuntaa täydentää vuosittain useita kymmeniä alle 30-vuotiasta nuorta valon, äänen, median ja tuotannon taitajaa. Metropolia näyttötyöryhmä on hankkeessa sekä koordinaattorina että monelle nuorelle toivottuna opiskelupaikkana ja seuraavana askeleena luovan alan uralle.

Tämän julkaisun artikkelit muodostavat moniäänisen keskustelun, jossa ne esittävät erilaisia näkemyksiä asioista toisiaan kommentoiden. Aluksi Nicklas Nyman avaa ammatillisen koulutuksen ja kisälliperinteen poliittista taustaa. Glorian nuorten rekrytoinnista ja ohjaamisesta vastaava nuoriso-ohjaaja Riina Hirvonen kertoo omasta työstään ja näkökulmistaan nuorten aikuisten ohjaamiseen. Metropolia Ammattikorkeakoulun esitys- ja teatteritekniikan lehtori Jyrki Sinisalo pohdiskelee alalleen ominaisen mestari-kisälli -mallin historiaa ja tulevaisuutta muuttuvassa yhteiskunnassa. Tästä siirrytään nykyhetkeen, kun Stadin ammattopiston MediaStadin opinto-ohjaaja Arja Seppälä pohtii vuonna 2018 voimaan astuvan ammattitutkintouudistuksen konkreettisia vai-

kutuksia. Seppälän ja Sinisalón näkökulmiin liittyen, Glorian valomestari Jarkko Tuominen avaa esitys- ja teatteritekniikan alan työpaikkaohjauksen realiteetteja. Tuominen nostaa esiin myös valoilmaisuuden esteetiikan, johon ZIP-hankkeen projektituottaja, taide- ja mediakasvattaja Raisa Laukkanen esittää vastaukseksi havaintojaan. Lopuksi siirrytään tulevaisuuteen, kun Lilja Tamminen kertoo, mitkä alat ja ammatit todennäköisesti säilyvät digitalisaationkin keskellä.

Kiitämme kaikkia julkaisun kirjoittajia ja muita hankkeen toiminnassa mukana olleita henkilöitä!

Nicklas Nyman ja Raisa Laukkanen
Helsingissä 15.12.2017

2

Opittua ja unohdettua - työssäoppimisen historia Suomessa

**Nicklas Nyman, projektipäällikkö,
kulttuurituottaja (AMK)
Metropolia Ammattikorkeakoulu**

Ammatillinen koulutus on perinteisesti ollut Suomessa nopea ja suora polku työelämään. Ammattioppilaitoksista on valmistunut perustaidoilla varustettua työvoimaa työnantajien tarpeisiin, ja lyhyellä perehdytyksellä toisen asteen tutkinnon suorittanut on voinut aloittaa täysimääräisenä työntekijäresursina työnantajan palveluksessa. Keskusjohtoinen

yleispätevä toisen asteen ammatillinen koulutus on kuitenkin mallina Suomessa melko uusi. Perinteinen mestari / kisälli -malli vallitsi varsinkin käsityöläisten ammateissa pitkälle 1900-luvun alkuun asti, ja samoihin aikoihin perustetut ammatilliset koululaitokset olivat hyvin pitkälle yhden ammatialan tarpeisiin erikoistuneita kouluja.

Viktor von Wrightin johtama ammattikasvatuskomitea tutki ammatillisen koulutuksen tilannetta vuosina 1910-1912, ja he tulivat siihen lopputulokseen että työssäoppiminen ei ollut enää tarkoituksenmukaista. Elettiin vahvaa teollistumisen aikaa joka mullisti jatkuvalla tahdilla ammatteja ja niissä tarvittavaa osaamista. Komitean mukaan tiettyjen spesifien taitojen oppiminen ei ollut enää ensisijaista, vaan tärkeämpää oli kyky oppia uusia taitoja jatkuvassa muutoksessa. Ulkomaisten esimerkkien pohjalta tämän kyvyn arveltiin kehittyvän paremmin koulussa kuin töissä. Syntyi ns. valmistavia ammattikouluja, joissa opittiin yleisiä työtaitoja mutta ei mitään syventävää tietotaitoa tietyltä alalta.

1920-1930 -luvuilla aihe politisoitui, kun ammattikasvatus haluttiin edelleen pitää kauppa- ja teollisuusministeriön alaisuudessa. Kouluhallitus taas Oskari Mantereen johdolla olisi mielellään ottanut ammat-

tikasvatuksen alaisuuteensa. Ammatillinen opetus haluttiin erottaa perinteisistä ammattikunnista, ja tehdä siitä enemmän yleispätevää teolliseen yhteiskuntaan valmistavaa peruskasvatusta, ratkaisuna yhä kiihtyvään yhteiskunnan ja ammattialojen kehitykseen.

Perinteisten käsityöalojen kohdalla työssäoppimista pidettiin edelleen parhaana metodina, mutta sielläkin oppilaitoksilla oli yhä suurempi rooli koulutuksessa. Kouluja myös perustettiin ratkaisemaan aloilla esiintyvää halpatyövoimalla keinottelua, ja esimerkiksi vuonna 1928 perustettiin tyttöjen vaatetusalan erityissammattikoulu estämään työssäoppijoiden (l. kisällitäreiden) käyttöä ilmaisena työvoimana vaateteollisuuden palveluksessa.

Ammatillisen koulutuksen tila eli jatkuvassa muutoksessa toisen maailmansodan aikana ja sen jälkeen. Erilaisia valtiojohtoisia keskuskouluja perustettiin ja kisälliperinne alkoi vähitellen kadota. Nykyisenkaltaisen oppisopimusjärjestelmä alkoi vakiintua, ja toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta haluttiin kehittää varteenotettava vaihtoehto ylioppilastutkinnolle. Valtion perustamia neuvostohenkisiä keskussammattikouluja ei riittänyt ihan jokaiseen kylään, joten vuonna 1958 annettu ammattioppilaitoslaki siirsi

ammattikouluvelvollisuuden kuntien harteille. Taustalla oli ajatus siitä että kaikilla kansalaisilla tulisi olla yhtäläinen mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen asuinpaikastaan riippumatta.

Nyt eletään jälleen uutta murrosta, mutta teollistumisen sijaan muutoksen tuo digitalisaatio ja robotisaatio. Suorittavan työn tekijöiden tarve vähenee, ja jatkossa tarvitaan yhä enemmän erikoistuneita osaajia sekä tietotyön ammatilaisia. Kehityksen sykli on niin nopea, että ammatillisella koulutuksella sekä ammatillisella korkeakoulutuksella on vaikeuksia pysyä perässä. Yritykset joutuvat yhä enemmän rekrytoimaan ulkomailta työvoimaa, koska Suomesta ei tahdo löytyä osaajia. Ratkaisuna tähän on tuotu ammatillisen koulutuksen reformi, joka tuo mahdollisuuden suorittaa jopa koko ammatillinen tutkinto täysin työelämässä.

Periaatteessa nyt ollaan siis ottamassa askel takaisin alkuruutuun: yrityksille annetaan jälleen kontrolli siihen minkälaista työvoimaa koulutus tuottaa, ja vastineeksi tästä ammatillisen koulutuksen taakka siirretään osittain takaisin yritysten vastuulle.

Ammatillista koulutusta (ja korkeakoulutusta) pitkään vaivannut dialogin puute työelämän kanssa saadaan

näin kurottua umpeen, mutta riskinä on työnantajan kaipaama spesifi työroolin määrittämä osaamistarve joka saattaa johtaa ns. mono-osaamiseen. Tällöin työntekijällä on koulutus vain senhetkiseen rooliinsa, ja teoriataustan jäädessä ohueksi se saattaa vaikeuttaa työntekijän mahdollisuuksia omaksua alan uusia käytäntöjä tai toisten työtehtävien vaatimaa substanssiosaamista.

Kun työelämän diskurssi siirtyy yhä enemmän työnantaja / työntekijä -dikotomiasta kohti työn ostaja / työn myyjä -mallia, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen tulee valmistaa ihminen myös elinikäisen oppimisen kaareen. Jatkuva osaamisen päivittäminen ja ammatillisen kentän tuntemus vaatii myös vahvan teoriapohjan, ei pelkästään substanssiosaamisen takia vaan myös itseopiskelun ja osaamisen kehittämisen suhteen.

Meillä ei ihmiskuntana ole tapana oppia virheistämme, mutta toivottavasti tällä kertaa muistamme miksi esimerkiksi tyttöjen vaatetusalan erityisammattikoulu perustettiin vuonna 1928. Vapaassa markkinataloudessa elinkeinoelämä on itseään korjaava ja soaoptimoiva prosessi, ja ajatus täsmäkoulutetusta henkilöresurssista joka on koulutuksensa ajan vieläpä halpaa tai ilmaista työvoimaa on varmasti monelle

työnantajalle houkuttava. Mutta kyseisen koulutuksen tulee valmentaa työntekijä myös elinikäisen oppimisen polulle. Mahdollisesti, tai jopa erittäin todennäköisesti, myös muiden työnantajien palvelukseen. Yhden ruuvin kääntäjä ei työtään kauaa tee, kunhan kone oppii kääntämään sitä samaa ruuvia nopeammin ja halvemmalla.

Lähteet

Heikkilä, Darja: Käsityön ammatillinen opetus Suomessa 1700-luvulta nykypäiviin, Suomen käsityön museo 2003

Stenij, E. O.: Sata vuotta ammattiopetuksemme vaihteita, Suomen kouluhistoriallinen seura 1935”

3

Kulttuuriareena Gloria ammatin ja työelämätaitojen opettajana

**Riina Hirvonen, nuoriso-ohjaaja,
yhteisöpedagogi (AMK)
Kulttuuriareena Gloria**

Työskentelen Kulttuuriareena Gloriassa nuoriso-ohjaajana. Työtehtäviini kuuluu Glorian oppilaitosharjoittelijoiden ja työllistettyjen rekrytointi, ohjaus ja työn tuki. Ennen nykyistä työtäni olen tehnyt nuorten kanssa töitä Helsingin kaupungilla alueellisessa nuorisotyössä sekä Ohjaamossa. Gloriaan otetaan vuosittain noin 50 oppilaitosharjoittelijaa, työkokeilijaa

sekä palkkatukityöntekijää oppilaitosten ja Helsingin kaupungin nuorten työllisyyspalveluiden kautta, joten Gloria on mielestäni ollut ZIP-hankkeelle sopiva toimintaympäristö.

Glorian tavoitteena on tarjota valo-, ääni-, media- sekä tapahtumatuotannon työelämäkokemusta alle 30-vuotiaille nuorille. Kohderyhmänämme on sekä ammattiin opiskelevat, ammattiin valmistuneet sekä ammattialaa vaihtavat nuoret. Gloriassa oma polku on aina henkilökohtainen; koen tärkeänä pohtia yhdessä nuoren kanssa, mitä oppilaitosharjoittelu, työkokeilu tai palkkatukityö Gloriassa voi hänelle henkilökohtaisesti tarjota. Gloria voi olla paikka, jossa treenataan paremmaksi live-ääniteknikoksi, opetellaan tulemaan ajoissa töihin tai löydetään uusi urapolku. Tavoitteet ovat aina henkilökohtaisia ja ihmisen omista valmiuksista ja työ- ja koulutushistoriasta kiinni.

Nuori aikuinen rakentaa elämäänsä hitaasti paloista kokonaisuudeksi. Tämä on vuosien prosessi, johon voi myös kuulua ajankohta työttömänä tai työkyvyttömänä, ja koenkin ensisijaisen tärkeäksi sen, että nuori oppisi haastavien elämäntilanteiden myötä luovimaan karikkojen yli kohti tasapainoista aikuisuutta. 18-29 -vuotias on ehkä lain silmissä aikuinen, mutta tarvitsee monesti tukea ja neuvoa alle 18-vuotiaan

tavoin. Työelämätaitojen lisäksi olisikin hyvä työpaikoilla puhua myös elämäntaidoista ja niiden vahvistamisesta.

Oman työni kautta olen huomannut, että työelämään pääseminen opiskeluiden jälkeen on moniulotteinen prosessi, ja ammattiin valmistuneiden eväät työelämään ovat hyvin vaihtelevat. Verkostojen luonti ja oman urapolun suunnittelu tulee nuorelle vastaan usein vasta opiskelujen päätyttyä. Pyrimme Gloriassa edistämään oppilaitosharjoittelijoidemme urasuunnittelua, jotta he osaisivat jo harjoitteluaikana pohtia omaa osaamistaan ja haastaa itseään kehittymään niillä ammattialan osa-alueilla, jotka ovat itselle vaativimpia. Samoin Gloria tarjoaa alalle valmistuneille mahdollisuuden verkostoitumiseen, koska toimipaikkassamme järjestävät tapahtumia hyvin monet eri tahot aina järjestöistä yrityksiin. Gloriassa järjestetään vuosittain yli 200 tapahtumaa, joten työssäoppiminen on monipuolista. Töitä tehdään oikeassa ympäristössä, oikeiden asiakkaiden ja tapahtumajärjestäjien kanssa.

Moni kauan työelämässä ollut unohtaa, että alle 30-vuotias on usein työuransa alussa ja vasta hakee itseään työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä. Kannustavan ja turvallisen ympäristön tarjoaminen on

tärkeää, jotta nuori saa rauhassa kasvattaa omaa ammatillista identiteettiään ja opetella työelämätaitoja. ZIP-hanke on tukenut Gloriassa oppimisen ja kasvun ilmapiiriä, jonka koen tärkeäksi nuorten aikuisten ammatillisuuden kehittämisessä. Hankkeen kautta saatu rahoitus on mahdollistanut sen, että pystymme Gloriassa reagoimaan tapahtumatuotannon ja tekniikan ajankohtaisiin ilmiöihin nopeasti järjestämällä koulutusta ja perehdytystä työntekijöille. ZIP-hankkeen henkilökunta on ollut kiinteä osa Glorian henkilökuntaa ja tuonut työyhteisöön uutta osaamista ja juurruttanut Glorian toimintaan entistä vahvemmin oppimisen ja koulutuksen merkityksen työnteon rinnalla. ZIP-hankkeen päättymisen jälkeen osaamme antaa Glorian toiminnassa myös jatkossa tilaa ja aikaa koulutukselle sekä nuorten ammatillisuuden kehittämiselle arjen kiireessä. Olemme saaneet hankkeen kautta myös toiminnan suunnitteluun uutta virtaa.

4

Mestari-kisälli -järjestelmä - katoavaa kansanperinnettä?

**Jyrki Sinisalo, esitys- ja teatteritekniikan lehtori, TeM
Metropolia Ammattikorkeakoulu**

Esitys- ja teatteritekniikan alalla tutkintoon johtavaa koulutusta on järjestetty 1990-luvulta lähtien. Koulutus on järjestetty ammatti-, perus- ja korkeakoulututkintoina. Sitä ennen oppiminen on kummunnut mestari-kisälliperinteestä. Mutta onko näin jatkossa, ja jos ilmassa on muutosta, niin mihin se näyttäisi johtavan? Pohditaan ensin muutamia käsitteitä.

Mestari-kisälli

Mestari- ja kisälliperinteen juuret ovat ammattikuntalaitoksessa. Ammattikuntalaitos tuli Ruotsiin 1300-luvun alussa ja Suomeen ammattikuntalaitos sai vaikutteita sekä Saksasta että Baltiasta, järjestelmää alettiin soveltaa samanaikaisesti Ruotsin kanssa. Ammattikuntalaitos lakkautettiin Suomessa 1868, kun keisarillinen asetus kaupasta ja elinkeinosta tuli voimaan. Nykyisin ajatellaan että ammattitutkinnot ovat osa kisällin tutkintoa ja erikoisammattitutkinto mestarin tutkintoa. Mestariksi on tultu useimmiten siten, että ensiksi suoritetaan ammattitutkinto ja sen jälkeen asianomainen erikoisammattitutkinto. Tutkintoihin edellyttävä ammattitaito osoitetaan käytännön työtilanteissa näyttökokeissa. Erikoisammattitutkinnon suorittaneilta edellytetään alan vaativimpien työtehtävien hallintaa. Järjestelmä on ollut kiinteä osa oppisopimusopiskelua.

Mentori

Mentoroinnin juuret löytyvät Kreikan mytologiasta. Ithakan kuningas, sotapäällikkö Odysseus, pyysi ennen sotaan lähtöään ystäväänsä Mentoria huo-

lehtimaan pojastaan Telemakhoksesta. Mentor kasvatti, opetti ja neuvoi poikaa useiden vuosien ajan. Samalla tavoin ovat sitten samassa roolissa kokeneet taitajat tukeneet, ohjanneet ja opettaneet alkuaikoina erityisesti käsityöläisten ja taiteilijoiden kehitystä. Tämä mestari-kisälli -perinne elää tänäänkin, mutta hieman eri muodoissa. Tänään mentori on kokeneempi, mutta ei välttämättä iäkkäämpi. Hyvä mentori on korvaamaton, hänen keskeisiä ominaisuuksiaan on pitkäpinnaisuus, taito kommunikoida, jatkuva kannustaminen mutta samalla kriittinen palaute positiivisella tavalla. Mentoroinnissa tärkeää on myös ihmisten kohtaaminen.

Tutor

Tutor-toiminta mielletään pääosin vertaisohjaajaksi. Oppilaitoksissa hyödynnetään tutor-järjestelmää varsin laajasti. Työpaikoilla tehtävä tutor-toiminta on työnohjausta, mutta se saa vaikutteita mestari-kisälli ja mentor-perinteestä. Hyvä tutor, kuten mentorkin, on kommunikoiva, empaattinen ja tietysti positiivinen.

Mikään muu ei ole pysyvää kuin muutos

Muutoksen tuulet ovat vahvat. Se, mikä pystytään tekoälyn avulla hoitamaan tulevaisuudessa, se tullaan hoitamaan. Esitys- ja teatteritekniikan ala ei ole tästä poikkeus. Meiltä katoaa sellainen työ, johon voi tulla ilman suurempaa koulutustaustaa. Teknologian ja sosiaalisuuden muutos on niin nopeaa, että ihmisen sopeutuminen muutokseen on koetuksella. Myllertääkö digitalisaatio - automaatio -robotiikka hyväksi havaitun mestari-kisälli -järjestelmän? Mihin väliin silloin sijoittuu mestari-kisälli -järjestelmä?

Esitystekniikan ala on yksi nopeimmin kasvava teollisuuden ala maailmassa. Se on haaste sekä työnantajille että oppilaitoksille. Pelkkä perässä juokseminen ei enää riitä, vaan pitää olla aktiivinen toimija ja haistella muutoksen tuulia. Katsomosta huutajat ovat lähtökohtaisesti hävinneet taistelun. Alalle tulo vaatii lähes poikkeuksetta nykyisin jonkinlaisen koulutustaustan. Hyvä näin. Onhan yrityksen kannalta huomattavasti parempi vaihtoehto, että uudella työntekijällä on edes jonkinlainen ymmärrys työn tekemisestä alalla. Uusien sukupolvien koulutustausta on huomattavasti parempi kuin vuosikymmeniä alalla olleella mestarilla. Taakse on jäämässä aika, jolloin ilman koulutustaustaa saattoi työpaikan

ovelle kävellä ja ilmoittaa halustaan työskennellä yrityksessä. Tästä huolimatta meidän pitäisi kantaa huolta niistä nuorista, jotka alalle haluavat, mutta ovat erilaisia oppijoita. Heillekin pitäisi mahdollistaa väylä alalla työskentelyyn.

Tutor - verkkojen velho

Yhä useammin kun haemme tietoa ja tukea erilaisiin esitysteknisiin ongelmiin käymme hakemassa tietoa verkosta. Verkossa vastassa on tutor eikä mestari. Verkko on pullollaan erilaisia tutor-ohjeita. Ongelmaksi muodostuu vain, miten löydän oikean osoitteen ongelmani ratkaisemiseen. Taitaa olla niin, että haemme ensisijaisesti tietoa verkosta ja sitten jos emme löydä sitä sieltä, kilautamme kaverille - mentorille. Mestari tulee mieleen vasta sitten, kun kaikki muut konstit on jo käytetty kahteen kertaan.

Mentor vastaan mestari

Onko mentor siis ottamassa mestarin paikkaa, ja jos niin on, johtuuko se nykyisestä verkostoitumisesta?

Mentorin asema perustuu kunnioitukseen alan osajana ja tiedon levittäjänä. Hän on tasavertainen osapuoli auktoriteetin sijasta. Mentorointi on vertaisoppimista, josta molemmat hyötyvät. Hän ei anna välttämättä valmiita vastauksia, mutta ohjaa tiedon ääreen. Parhaimmillaan mentorointi saa aikaan oivaltamisen iloa ja ymmärrystä millainen oppija olen.

Palatkaamme otsikkoon. Mestari - katoavaa kansanperinnettä?

Mestarin asema on perustunut osaltaan organisaation antamaan asemaan mutta myös auktoriteettiin. Mestarin auktoriteetti on heikentynyt Suomessa ja sehän johtuu jo edellä mainitusta koulutustilanteesta tai paremminkin sen puutteesta. Jotta mestari pystyisi säilyttämään edes säälittävissä määrin asemansa, tähän on vain yksi vaihtoehto - koulutus. Koulutusmahdollisuuksien puutteesta ei kannata tässä yhteydessä puhua. Kyse on enemmänkin asennevammasta, jos ei saa hoidettua riittävää koulutusta itselle. Lohdutuksen sana kaikille mestareille.

Ei mestari-kisälli-järjestelmä kokonaan häviä, joitakin pikku haikuja ja historian havinaa siitä jää vielä jälkipolville ihmeteltäväksi. Ei työ mihinkään katoa se muuttaa vain muotoaan.

Ja lopuksi

Valtakunnallinen Mestariöötti pidettiin Helsingissä viime keväänä. Helismaa on sanoittanut Mootissa laulettu laulun " Kaksi vanhaa mestaria ". Poimin tähän sanoituksen ydinsisällön:

*"Kaksi vanhaa mestaria - oppipoika kauan, kauan sitten oli kumpainenkin
Kerran tehtiin työtä, josta kiitostakin saatiin.
Kiire nyt on: työ tehdään voimahihnoin, vauhtirattain. Pois on persoonallisuus ja harkinta ja maltti. Sijaan saatiin standardi, ja kone nyt on tehtaan valtti. Viime liekki hetken vielä loistaa. Sitten sammuu vanha mestareiden loiste. Muistatko - pelkillä käsillä ennen. Teimme me ihan mitä vaan? Toinen on hiljaa niin kauan ja vastaa: "Nyt ei ne nuoret, nyt ei ne nuoret - pärjää koneillakaan!"*

5

Reformi tulee, oletko valmis?

**Arja Seppälä, opinto-ohjaaja, medianomi (YAMK)
Stadin ammattiopisto / MediaStadi**

Reformi on ammatillisen koulutuksen Suuri Uudistus. Hallitusohjelma 2015 määrittää reformin seuraavasti:

Koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyttä.

Reformi eli uudistus on media-alan koulutuksessa ollut käynnissä koko työurani ajan. Tarkastelen asiaa opinto-ohjauksen näkökulmasta. Olen toiminut av-alan opettajana vuodesta 1999, myöhemmin vuodesta 2008 alkaen opinto-ohjaajana. Vuonna 1999

ei ollut vielä perustutkintoja, toimittiin viestintä- ja kuvataidealalla. Vuonna 2001 aloitettiin av-viestinnän perustutkinnolla, seuraava tutkinnonuudistus oli vuonna 2010. Vuonna 2017 rakennettiin media-alan perustutkinto, 2018 tutkinto muutetaan media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnoksi. Nämä muutokset on siis tehty valtionhallinnon tasolla, niiden lisäksi toteutettiin muutama koulukohtainen opetussuunnitelmuutos. Vuoden päästä tilanne on mielenkiintoinen: kolmannella vuodella opiskelevat suorittavat av-viestinnän perustutkintoa, toisella vuodella opiskellaan media-alan perustutkintoa ja ensimmäisen vuoden opiskelijoiden tutkinto on media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto. Vauhti on huima ja vierivä kivi ei sammaloidu.

Osaamisperusteisuudella tarkoitetaan, että opetuksessa ja oppimisessa aikayksiköt tai oppimisympäristöt eivät ole enää merkitseviä, olennaista on ainoastaan osaaminen. Opiskelu on näyttöperusteista. Näyttö tarkoittaa ammatillisen osaamisen arviointia. Opetushallitus (OPH) määrittelee mitä pitää osata, mutta ei puutu osaamisen hankintatapaan. Eli jos kyseessä on vaikkapa kuvankäsittelyn näyttö, on ihan sama, onko opiskelija oppinut käyttämään ohjelmaa kotisohvalla YouTube-kanavaa katsellen vai opettajan

ohjauksessa luokkahuoneessa, kunhan osaa sovitut asiat.

Kaikissa ammatillisissa tutkinnonosissa on näyttö, joka on hyväksyttävästi suoritettava, jotta voi valmistua. Näyttöjen ja ammatillista osaamista tukevien yhteisten opintojen suorittamisen jälkeen asia onkin kunnossa: olet tutkinnon suorittanut ja valmis työelämään! Sehän kävi nopeasti, kiitos ja hei. Ei se mitään, jos et tunne olevasi valmis. Kyllä työelämä sitten opettaa. Ja oletan jo 18-vuotias, kyllä siinä iässä pitäisi jo olla valmis työelämään.

Asiakaslähtöisyyttä lisätään. Laaditaan henkilökohtaisia oppimispolkuja. Tämä kuulostaa hienolta! Vastuunottoa lisätään niille, joilla siihen on valmiuksia. *“Huonommista lähtökohdista ponnistavien opiskelijoiden tilannetta voidaan parantaa henkilökohtaistamisen avulla”*, summasi OPH:n pääjohtaja Olli-Pekka Heinonen asiaa Taitaja 2017 -tapahtuman paneelikeskustelussa. Tätä on meillä testattu jo ennenkin reformia, ja toimiihan se. Kun ryhmässä on paljon eritasoista osaamista, osa ryhmästä on lähtenyt työssäoppimaan jo muita aiemmin. Jäljelle jäänyt ryhmä pienenee ja opettaja pystyy keskittymään opetuksensa tuen tarvitsijoille.

Lisätään *työpaikoilla* tapahtuvaa oppimista, todetaan määrittelyssä. Tämäkin oli mahdollista jo ajanlaskussa ennen reformia. Työssäoppimisen laajuus oli aiemmin vähintään 20 osaamispistettä, uudistuksen jälkeen se on 0-180 osp:ttä. Muutoksen myötä se on siis mahdollista jättää myös kokonaan pois. Jos tavoitteena on lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista, kuulosta nurinkuriselta vähentää työssäoppimisen määrää, mutta varmaan joku selitys sillekin on. Meillä on vuosien ajan sovellettu sitä siten, että työssäoppimisen perusminimi on ollut 30 osp. Henkilökohtaisilla valinnoilla sitä olisi ollut mahdollista kasvattaa jopa 90 osp:een saakka. Nyt ajatuksena on, että koko tutkinnon voisi suorittaa työssäoppimalla. Tämä ajatus on herättänyt paljon tunteita, kyseessä on monen mielestä vain säästöt. Pedagogiset lähtökohdat ovat varmasti kovin erilaiset koulutetuilla opettajilla kuin yrityksissä toimivilla työntekijöillä.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämisen tekee haastavaksi sopivien työpaikkojen löytäminen. Riittääkö niitä kaikille aloille ja kaikille opiskelijoille? Kamppajat ja verhoilijat ovat perinteisiä esimerkkejä mikroyrittäjistä, jotka työllistävät usein vain yhden henkilön, itse yrittäjän. Ei heillä ole aikaa eikä rahaa alkaa kouluttaa opiskelijaa oman työn ohessa, liiketoiminta

kärsii. Työssäoppimisjakson pituus vaikuttaa, ehtiikö opiskelija tuottaa yrittäjälle mitään takaisin. Reformin tavoitteena on yksilöllisyyden huomioiminen. Tämä tarkoittaisi, että jokaiselle pitäisi vielä löytää sopiva ja omia puuttuvia taitoja vahvistava työpaikka. Voi olla, että jää haaveeksi.

Yksilöllisiä opintopolkuja pitäisi siis lisätä. Tätäkin ajatusta kannatan, mutta varauksella. Kaikki 15-16-vuotiaat ammattikoululaiset eivät ole itseohjautuvia ja valmiita laatimaan omia opintopolkuja. Heillä ei välttämättä ole riittäviä oppimisvalmiuksia ja elämähallintaitoja selvittääkseen yhä lisääntyvästä itsenäisestä opiskelusta. Yksilölliset opintopolut versus ryhmän eteneminen, valitsisin ryhmän. Toivottavasti asia ei ole näin mustavalkoinen vaan myös harmaan sävyjä löytyisi. Mutta mitä enemmän yksilöllisyyttä, sen vähemmän yhteistä ryhmää ja tunnetta siitä, että kuuluu johonkin. Sekään ei ole tämän päivän nuorelle mikään itsestänselvyyys, tunne siitä, että olen osana jotain isompaa ja että olen merkityksellinen jollekulle. Juuri näitä vahvistamisen ja onnistumisen tunteita koulu voi, ja sen pitää tarjota. Koulu on muutakin kuin ammattiin valmistava ihmistehdas.

Mitä enemmän yksilöllisyyttä, sen enemmän erilaisia ratkaisuja ja sitä enemmän tarvittaisiin aikaa ja osaa-

mista ohjaukseen. Kehitys on kuitenkin päinvastainen. Opettajan ohjattavien määrästä keskustellaan, puheessa on ollut 20-40 opiskelijaa / opettaja. Opinto-ohjaajien ohjattavien määrästä ei ole näkynyt keskustelua, suositus on ollut 200-250, todellisuus tällä hetkellä on n. 400-600 opiskelijaa/opo. Kehitys on kovin nurinkurista. Enemmän yksilöllisyyttä, vähemmän ohjausresursseja. Heikolta näyttää henkilökohtaistamisen laatu. Tässä kohtaa olisi erinomainen tilaisuus panostaa syrjäytymisen ehkäisyyn, nyt pelottaa, että vaikutus on toisen suuntainen. Opintojen aikana puretaan *sääntelyä*. Hienoa! Toivottavasti koulutuksen järjestäjät osaavat ottaa tästä kaiken hyödyn irti.

Opintojen aikana puretaan päällekkäisyyksiä (lue lisätään tehokkuutta) eli koulutuksen järjestäjä ei voi esimerkiksi uudestaan opettaa samoja asioita, jotka opiskelija jossain aiemmassa elämänvaiheessa on jo oppinut. Motivaatio opiskella aineita alan ja ammatin kautta saattaisi parantaa arvosanoja, verrattuna vaikkapa lukion etsikkoaikaan. Jos opiskelijalla on (heikkoja) suorituksia lukiosta, ne on kirjattava todistukseen sen sijaan, että hän osallistuisi ryhmän opintoihin. Saattaa olla merkityksellisiä vaikutuksia esimerkiksi jatko-opintoihin hakeutumisen kannalta.

Korotusmahdollisuus varmastikin on, mutta miksi taas tällainen mutka? Miksei osana omaa ryhmää? Tämän näen todella suurena huononnuksena ja olen jo aloittanut porsaanreikien etsinnän, että miten pystyn tätä välttämään ja toimimaan opiskelijan parhaaksi.

Että jos tässä nyt ihan tiukasti tiivistäisi, niin kyllä tästä kaikesta enemmänkin tulee mieleen satu keisarin uusista vaatteista. Ja sitten taas toisaalta, kun se reformi sieltä kerran tulee, niin antaa tulla, me olemme valmiit! Näin olemme toimineet jo ennen koko reformin keksimistä.

Lähteet

http://oph.fi/reformintuki/103/0/reformissa_rikotaan_rajvoja_ammattillisen_koulutuksen_tulevaisuuden_hyvaksi

6

Pohdintaa työssäoppimisen käytännöistä esitys- ja teatteritekniikan alalla

**Jarkko Tuominen, valomestari, medianomi (AMK)
Kulttuuriareena Gloria**

Haastattelija Nicklas Nyman

ZIP-hanke haastatteli Jarkko Tuomista, joka on toiminut kulttuuriareena Glorian tekniikan kouluttajana ja valomestarina lähes 20 vuotta. Hänellä on pitkäaikainen kokemus työssäoppimisen metodeista sekä nuor-

ten ohjaamisesta esitys- ja teatteritekniikan alalla. Haastattelussa Tuominen kertoo omalla persoonallisella tavallaan henkilökohtaisen näkemyksensä työpaikalla tapahtuvan ammatillisen opetuksen haasteista.

Koulutussovituksen myötä ammatillinen opetus siirtyy yhä enemmän työpaikkojen vastuulle - tai se halutaan siirtää työpaikkojen vastuulle. Näetkö mahdollisuuksia siinä?

Kyllä, näen. Mielestäni on ensiarvoisen tärkeää että jengi oppii työtavat työpaikoilla. Vaarana on, että kun opiskelija menee työpaikalle, jossa turva-asioihin suhtaudutaan vähän leväperäisemmin kuin meillä Gloriassa, niin voi myös oppia väärin, jos ei ole yhtään siellä koulun penkillä. Voidaan kuitenkin olettaa, että koulussa opetetaan asiat oikein. Mutta työpaikalla voidaan sanoa, että "ei niitä turvakenkiä tarvitse käyttää, ei niitä kukaan käytä". Sitten opiskelija menee seuraavaan oikeaan työpaikkaan eikä käytä turvakenkiä, satuttaa jalkansa ja joutuu työkyvyttömyyseläkkeelle vain sen takia, että hänelle on opetettu jossain paikassa väärin.

Mutta on myös hyviä puolia. Kouluilla ei ole sellaisia resursseja, että niillä olisi täysi lavallinen valoja, ääntä

ja kaikkea muuta, ja pääsisi viisi kertaa viikossa harjoittelemaan oikeissa tilanteissa. Että jos siellä on joku tv-studio, missä on studiolamput, ja sitten siellä harjoitellaan niin että opiskelijat haastattelevat toisiaan, niin sitä tulee ehkä muutaman kerran kokeiltua, mutta kuinka se vastaa todellisuutta?

Olen tosin sitä mieltä, että ensin pitää osata säännöt ennen kuin niitä voidaan lähteä rikkomaan. Ei voi alkaa kehittää mitään uusia ääni- tai valoratkaisuja teatteriin, ennen kuin tietää minkälainen on traditio. Perusteet on oltava hallussa, millä alalla tahansa. Taidetta voi aina tehdä ja omia tulkintoja, mutta ei siitä välttämättä käyttöpeliä tule.

Voiko mielestäsi esitys- ja teatteritekniikan alalla pystyä työskentelemään täysin sujuvasti ja ammattitaitoisesti ja turvallisesti käymättä päivääkään koulua?

Kyllä. Jos on sellainen työpaikka, jossa on ihminen joka opettaa ne asiat. Jos kaikki opetus menee työpaikoille, niin sitten tarvitaan opinto-ohjaajia ja koulutus suunnittelijoita. Ei siellä välttämättä tarvita enää opettajia, mutta tarvitaan niitä jotka pitävät huolen nuorten oikeusturvasta. Gloria on siinä mielessä huono esimerkki, että me olemme tehneet niin

pitkään tätä, että meillä on selvä malli että mitä me teemme nuorten kanssa - kun töihin tulee opiskelija, niin me tiedetään että hänellä on kohta näytöt edessä ja osataan valmistautua, osataan olla heidän kanssaan, tiedetään mitä he odottavat ja mitä odotamme heiltä. Mutta entä jos on esitystekniikka-alan firma, jossa ei ole koskaan ollut harjoittelijoita, vain pelkkiä freelancereita? Kun sinne tulee nuori, jonka pitäisi olla siellä vuosi, ja saada sellainen koulutus, että hän saa tutkintotodistuksen, niin kuka hänet ottaa siellä vastuulleen?

Työpaikoilla voi olla oikeasti henkilöitä, jotka eivät ole itse käyneet mitään koulua, vaan ovat vain ajautuneet alalle. Kun oopperassa tai isossa teatteritalossa on esimies, hän vain käytännössä merkkää työvuorot teknikoille, koska oletus on, että kaikki alaiset ovat sellaisia että hommat hoituvat. Tarvitaan opinto-ohjaajia ja vastaavia jotka olisivat työpaikan tukena.

Gloriassa on huomattu, että jos nuoret ovat kiinnostuneita niin kyllä he oppivat homman ilman, että siellä on ketään erikseen palkattua opettajaa joka opettaisi koko ajan. He oppivat katsomalla sitä hommaa, vähän niin kuin pienet lapset oppivat puhumaan ja kävelemään katsomalla vanhempiaan. Eli vertaisoppiminen on ihan parasta, jos talossa on vanhempia ja koke-

neempia työntekijöitä, jotka pystyvät siinä samalla kytkiessään selostamaan vähän. Että "laitetaan tuohon ennemmin toi SM57 kun siinä on vähän tiiviimpi suuntakuvio, että ne ei tuosta sivulta vuoda siihen". Asiat jäävät paremmin päähän kun selostaa samalla kun rakentaa. Onhan siellä siis oltava joku, joka on vastuussa siitä opiskelijasta. Opinto-ohjaajan tehtävänä on toimia tukihenkilönä näille molemmille. Olla mukana tiimissä, jossa on opiskelija, opinto-ohjaaja ja yrityksen edustaja.

Jos nyt mietitään työssä opettamista isossa tapahtumatalossa, niin mikä on oikeasti realiteetti lähteä kouluttamaan ummikkoa sille alalle keikkahommissa? Kun ei ollakaan päivätöissä, vaan on vain se konkreettinen työ eikä mitään muuta, palkka juoksee hetkestä hetkeen, rakennuksesta purkuun ja that's it. Kun ei ole luppoaikaa. Niin voiko se toimia, ja kuinka tehokkaasti? Silloin vaaditaan nimenomaan, että koululla on näkemys alasta, ja että työpaikat, jotka ottavat opiskelijoita, saisivat siitä jonkun rahallisen korvauksen. Eivät ne yritykset muuten ota sinne ketään pyörimään vaivoiksensa. Samalla tavalla siis kuin työllistämishommissa. Ideaalitalanteessahan siellä työpaikalla olisi joku innostunut henkilö, joka ottaisi opiskelijan vastaan ja auttaisi. Oppisopimuksessakin työpaikka saa puolet nuoren palkasta valtiolta. Mutta

eivät firmat erikseen palkkaa ketään kouluttajaa, vaan se menee jonkun työn osaksi. Niin kyllä siitä jonkinlainen korvaus olisi hyvä.

Onko mielestäsi asioita joita voi oppia vain koulussa?

Ei. Tai no, ihan todella spesifejä juttuja. Ehkä verkko-tekniikka, puhun nyt esitystekniikan yhteydessä, jota olen opiskellut Metropolissa, että miten MAD-verkot toimii. Itse sellaisen asian opiskelu on aika hankalaa. Ne jotka minulle ovat opettaneet noita verkkojuttuja, ovat olleet alansa guruja, jotka eivät sitten tiedä oikeastaan muusta kuin siitä. Nuo ovat sellaisia juttuja joita en olisi oppinut työelämässä.

Kansallisoopperan lavastamon päällikkö teki Metropolian opinnäytetyönsä suurkuvatulosteista. Siitä aiheesta ei ole koko maailmassa yhtään oppikirjaa kirjoitettu. Siinä opinnäytetyössä on parisataa viitettä mistä hän haki tietoa, ja hän osaa tehdä niitä. Nyt siis löytyy sellainen teos, josta kuka tahansa muukin voi opetella että mitä siinä vaaditaan, missä formaatissa, mikä resoluutio jne. Hän pitää luentoja niistä asioista Metropolialla, koska opinnäytetyön muodossa tieto ei välttämättä vielä ole kansantajuista. Harvoin törmää jokapäiväisessä työssä asioihin mitä ei normaalijär-

jellä käsittäisi, ymmärtäisi tai oppisi. Eli on olemassa syvempää teoria-asiaa, mitä kannattaa käydä läpi koulussa eikä työpaikalla.

Mikä on sitten se asia mitä työssä oppii, mitä koulussa ei voi tai on vaikeaa opettaa?

Muuta kuin että herää ajoissa ja tulee töihin? Lähinnä varmaan mennään henkiselle puolelle. Esimerkiksi tällä esitystekniikka-alalla on se paine oikeasta tapah-
tumasta. Koulussa voi aina harjoitella ja Gloriassa-
kin voi aina mokata, mutta sitten kun menee yksityi-
selle puolelle niin siellä ei voi mokata enää. Vastuu kasvattaa mielestäni kaikkein eniten. Koulussa ei opi vastuuta siitä projektista, sitä kyllä yritetään opettaa, mutta ne ovat valitettavasti vain kouluhommia. Kou-
lujutuissa kun on vähän se ongelma, että valmistumi-
nen ei välttämättä riipu siitä että saako työt valmiiksi vai ei.

Ja sitten kun oikea asiakas kävelee sisään, eivätkä Gloriankaan asiakkaat anna harjoittelijalle mitään anteeksi siksi että hän on harjoittelija, kun ei se näy päällepäin. Meillä Gloriassa tuottaja saattaa sanoa, että meillä on harjoittelijoita töissä, mutta emme me

illalla sano kun tulee asiakas, että tämä on harjoittelija ja tämä on ammattilainen, ei niitä eritellä. Mutta pitääkö aina olla paikalla ohjaaja, opo, tai muu?

Kyllä yhden tai kahden kanssa pärjää, kunhan sillä ihmisellä, joka niiden opiskelijoiden kanssa päivittäin puuhastelee, on tieto ja yhteys. Mielestäni on vähintään, että työpaikan edustaja on tavannut kasvokkain sen opettajan tai opon, johon voi ottaa yhteyttä, jos ei tiedä mitä tekee. Kun mietin omia kokemuksiani keikkatyöläisenä, niin olen vastuussa siitä omasta työstäni, ja jos en tee sitä hyvin niin en pääse enää uudestaan sinne keikalle. Mut kun menee oppilaitos-harjoittelijana johonkin paikkaan, niin jos sitä ei tee hyvin, niin ollaanko sitten vaan, että "sä oot vaan opiskелеmassa siellä"?

Entä luova ilmaisu, tuleeko se oppimalla vai luonnostaan?

Gloriassa nuorilta on tullut palautetta, että heille ei ole koskaan opetettu taiteellista ilmaisu. Mutta miten taidetta opetetaan? Ilmaisuhan on persoonallista. On taidekorkeakouluja, joissa koulutetaan maalareita tai kuvanveistäjiä. Voi opettaa, että tällaisilla työkaluilla voi työstää metallia tai kiveä. Mut eihän taidetta voi opettaa, sitä minäkin olen aina sanonut nuorille. Jos

joku tekee speksiin (opiskelijateatteri) valot, niin en mene neuvomaan, että tähän saunakohtaukseen sopisivat oranssit ja punaiset valot, että on ikäänkuin kuuma, ja yökohtauksessa sinistä. Se on vain minun näkemykseni. Joku muu näkemys voi olla ihan yhtä oikein kuin minun näkemykseni.

Palaan takaisin siihen, että rikkoakseen sääntöjä pitää osata perusasiat. Kun ammattikoulujen ja ammattikorkeakoulujen tehtävä ei ole opettaa taiteilijoita vaan tekijöitä. Taiteellinen näkemys on niin henkilökohtainen, subjektiivinen asia. Sitten kun osaat käyttää välineitä, niin sitten voi olla luova, luoda maailmoja, olet sitten äänimiksaaja, videoteknikko tai valoteknikko. Esimerkiksi äänessä, kun on tarpeeksi taitava, voi käyttää kaikuja ja panorointeja. Sitten se muuttuu-kin taiteeksi. Sama videopuolella. Kyse on kuitenkin yhteistyöstä, eli aina ei voi alkaa sooloilemaan.

Nykynuoret ovat lisäksi niin median kyllästämiä, että heillä on usein visio ja ajatus siitä, miltä kaiken tulee näyttää. Se on toisaalta huono puoli, ja myönnän että itsekin käyn jäähallikeikoilla katsomassa, että miltä ne keikat näyttävät, ja sitten kopioin omiin juttuihini. Että traditiot ovat kyllä hallussa kaikilla, jotka alalle tulee. Kunhan nuoret tiedostavat, että he ovat traditioiden kanssa tekemisissä. Opetusmielessä heille voisi näyt-

tää musiikkivideoita, konserttivideoita tai teatteria, ja pohtia että mikä tässä on hyvää ja huonoa, mitä olisit tehnyt toisin. Mutta se ei ole kuitenkaan sama asia kuin mennä oikean valonheittimen kanssa siihen tilaan, joka on aina todellisuudessa erikokoinen kuin kuvissa, ja jossa on eri valopöytä, ja pitää pohtia mikä on oikea valoteho. Senhän oppii vain tekemällä, ei koulu voi sitä teorian kautta opettaa.

Estetiikkaa siinä määrin voidaan opettaa jossain koulun auditoriossa, että "tässä meillä on tällainen profiiliheitin ja siitä tulee tällainen valokiila jota voidaan säätää". Värioppia voidaan myös opettaa, että tässä ovat päävärit, ja sitten kun sekoitat niitä, tulee tällaista. Mutta mikä merkitys sillä lopulta on taiteen tekemisessä, että tietää mitkä ovat vastavärejä? Tai että jos sekoittaa punaista ja vihreää, niin siitä tulee paperilla tämän väristä, mutta valossa siitä tulee ihan eri väristä. Mielestäni ei ole ammattikoulujen eikä AMKien tehtävä opettaa taidetta, sitä opettaa Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu ääni- ja valosuunnittelun alalla. Eri asia, jos työntekijä haluaa työn ohessa opiskella valosuunnittelijaksi tai äänisuunnittelijaksi. Silloin siihen voi ollakin paremmat edellytykset, kuin henkilöllä, joka on mennyt suoraan lukiosta opiskelemaan valosuunnittelua ilman teknistä kokemusta.

Kommenttipuheenvuoro

Alan realiteetit ja kulttuuri, kuten Jarkko Tuominen edellä kuvaa, vaikuttavat merkittävästi työpaikkaohjauksen tapoihin, mutta nuoret siitä huolimatta kaipasivat enemmän opetuksen kaltaista selostusta työn oheen, jota ZIP-hankkeessa onkin pyritty lisäämään. Gloriassa toista kertaa palkkatukijaksolla työskentelevä nuori myönsi oppineensa paljon asioita kokeilemalla ja työskentelemällä valoteknikkona oikeissa tapahtumissa, mutta silti koki että olisi tarvinnut enemmän ohjausta.

“Oon miettinyt, että tää mesta on vähän niin kuin työpaikan ja koulun välillä, että kun tänne tullaan harjoittelemaan aika paljon, et täältä sais kans vähän enemmän sellasta opettajamaista ohjausta, et sitä ei hirveesti oo ellei osaa itse pyytää. Mä olin ite kans vuosi sitten niin ujo pyytämään mitään apua.”

Oli alalla mikä työkulttuuri tahansa, voi oppijan roolissa oleva kuitenkin olettaa, tai ainakin toivoa saavansa ohjausta työtehtäviinsä. Haaste muodostuukin siitä, kuinka työpaikalla nimettyä ohjaajaa voitaisiin velvoittaa konkreettisesti opettamaan, jos ammattilainen itse ei perustellusti omiin oppimiskokemuksiensa pohjalta koe, että asioiden teoreettisia taustoja olisi

tarvetta selostaa? Tilanne on havaittu myös kulttuurireena Gloriassa, jossa on pitkää työpaikkaohjauksen kokemuksesta huolimatta ristiriitaa työpaikkaoppimisen pedagogiikassa ohjaajien ja nuorten välillä.

7

Mikä vain nähty - taiteellinen oppiminen esitys- ja teatteritekniikassa

**Raisa Laukkanen, projektituottaja, medianomi (AMK)
Metropolia Ammattikorkeakoulu**

Työssäoppimisen yhteydessä puhutaan harvoin taiteellisesta oppimisesta. Monet esitystekniseksi operoinniksi mielletyt ammatit, kuten valo-, ääni- ja mediateknikko, ovat kuitenkin pohjimmiltaan luovuutta vaativia työtehtäviä ja perustuvat taiteelliseen ilmaisuun. Esimerkiksi Kulttuuriareena Glorian valotiimissä työskentelevät teknikot tekevät jatkuvasti esteettisiä ja eri taiteenlajien vakiintuneisiin käytän-

töihin nojaavia itsenäisiä päätöksiä, tapahtuman järjestäjän tarkoistakin valaisutoiveista huolimatta.

Esitys- ja teatteritekniikan keinoin luotavat representaatiot perustuvat valo- ja äänisuunnittelijan audiovisuaalisiin, henkilökohtaisiin kokemuksiin maailmasta. Jos lavalle on tarkoitus luoda illuusio talvisesta illasta, jossa lumiaurat tyhjentävät katuja katulamppujen valossa, täytyy oma, aito kokemus kyetä riisumaan peruselementteihin ja toistaa se tyhjälle, pimeälle lavalle. Pragmatistisen estetiikan näkökulmasta prosessissa ollaan esteettisen kokemuksen ytimessä. Minkä värinen valo, mistä kulmasta, miten se heijastuu? Kuinka kaukana pelkällä äänellä ja valolla luotava lumiaura on, lähestyykö se, onko sen ääni uhkaava vai rauhoittava? Välineenä tässä toimii mielikuvitus, joka onkin yksi tekniikan tärkeimmistä ominaisuuksista.

Arthur D. Eflandin (2002) ja kognitiivisen oppimiskäsityksen mukaan mielikuvitus tarkoittaa sellaisia kognitiivisia prosesseja, jotka mahdollistavat yksilön organisoimaan ja uudelleenorganisoimaan kuvia, yhdistelemään symboleja, ja luomaan näin metaforia ja narratiiveja. Taide on Eflandin mukaan ainoa alue, jossa yksilöiden luomat mielikuvituksen tuotteet, metaforat, voi kohdata *sellaisenaan*, ne eivät ole piilossa, ja niitä tutkitaan täydessä ymmärryksessä.

Nämä metaforat, joiden luonne ja rakenne ovat taiteen alueella havainnoinnin keskeisiä kohteita, toimivat

samanaikaisesti sekä henkilökohtaisina merkityksen luojina, että kulttuurisina merkityksen välittäjinä. Eflandin mukaan taiteeseen heittäytyminen ei siis tarkoita todellisen maailman realiteettien hylkäämistä, päinvastoin. (Efland 2002, 133-155.) Valosuunnittelijan rakentama metaforinen esitys lumihuuteista katulampun valokeilassa, oli se kuinka abstrakti tahansa, toimii siis silloin, kun vastaanottaja tunnistaa kokemuksen, ei reaali maailman säännöillä vaan aistinvaraisesti ja emotionaalisesti.

Gloriassa on paljon musiikkipitoisia esityksiä ja tapahtumia, joissa musiikki itsessään on merkittävä valoilmaisuun vaikuttava tekijä. Metaforat syntyvät hyvin monimutkaisten prosessien kautta, ja pääsemme taas pragmaattisen estetiikan alueelle, jonka mukaan emotionin muuttaminen ilmaisuvälineestä toiseen on hyvin pitkälle vietyä taiteellista tulkintaa (Määttänen 2005). Kun keskustelin asiasta Glorian valoilmaisuuden parissa työskentelevien nuorten teknikoiden kanssa, sainkin vastaukseksi kollektiivisen kokemuksen valoteknikon työn itseilmaisullisesta puolesta. Teknikot puhuivat työstään "valolla maalaamisena", "musii-

kin värittämisenä”, ja kokivat olevansa osa esitystä, kuin ”yksi esiintyjä lavalla jota kukaan ei huomaa”. Oma toiminta valopöydän äärellä oli yksityistä, kunnianhimoista ja henkilökohtaista ilmaisua, josta toki keskusteltiin kollegoiden kanssa ja pyrittiin parhaalla mahdollisella tavalla toteuttamaan lavalla olevan toiveet. Musiikin muuttaminen väreiksi ja valon rytmiksi tapahtuu kuitenkin aina henkilön omien emootioiden kautta.

Valoteknikot olivat yllättävän tietoisia omasta taiteellisesta roolistaan, eikä tämä ollut mitenkään riippuvaista siitä oliko heillä jo alan koulutusta vai ei. Teknikoiden välinen ammattillinen kunnioitus kiteytyi esille tulleeseen kirjoittamattomaan sääntöön, kuinka valopöydän liukuihin koskeminen toisen teknikon vuorolla on kuin pensselin ottamista toisen kädestä. Työn taiteellisuudesta kertoo myös se, kuinka eri taiteenlajien, kuten tanssin, musiikin ja teatterin ilmaisullisten konventioiden hallinta koettiin olevan itsestäänselvä osa valoteknikon ammattitaitoa.

Glorian valotiimin toiminnasta vastaava valomestari Jarkko Tuominen tunnistaa ilmiön, ja hän on itsekin pohdiskellut miten ilmaisupuolta voisi parhaiten opettaa. Hän itse valosuunnittelijana havainnoi ympäristöään koko ajan, taltioi joskus valokuvin valon käyt-

täytymistä, pohtii kuinka valo lankeaa kadulle paljastaen valokeilaan osuvat lumihiutaleet. Tapahtumien täyteisessä arjessa syventyminen valoilmaisuun esteetiikkaan on haastavaa, mutta tyylliseikoista keskusteluun aina kunkin tapahtuman yhteydessä. Kyse on siis näkemisestä ja esteettisestä kokemisesta. Mikä vain nähty tarjoaa aineksia ja ideoita valosuunnitteluun, ja ammattitaitoa on osata tuottaa näistä visuaalisista ja esteettisistä kokemuksista toimivia metaforia, narratiiveja, representaatioita, suljetussa tilassa tekniikan avulla. Miten esitys- ja teatteritekniikan opettelusta voidaan siis edes puhua ilman taiteen kontekstia?

Tuominen kokee, että nuorten omaa ilmaisua voi ohjaamisen lisäksi tukea myös antamalla tilaa ja vastuuta, mahdollistaen omat esteettiset päätökset, joiden harjaannuttamiseen Glorian monipuoliset tapahtumat tarjoavat paljon mahdollisuuksia. Sama viesti tuli myös nuorten teknikoiden taholta, sillä he kokivat todellisen esitystilanteen olevan paras mahdollinen opettaja itsevarmuuden ja ammattitaidon kehittämisessä. Taiteellista työssäoppimista voi siis kutsua luovuuteen, itseilmaisuuksiin ja esteettiseen päätöksentekoon liittyväksi oppimiseksi, jota tapahtuu näennäisesti teknisen työn ohella. Taiteellinen ilmaisu ei välttämättä ole ensisijaisena ja tietoisena oppimisen tavoitteena, mutta sen roolia ei voi sivuuttaa.

Tärkein syy, miksi työn taiteellisuuden kokemukset tulee nostaa esille, ovat nuoret aikuiset itse. Uskon, että merkityksellisyys on oppimisen avain. Merkityksellisyys syntyy siitä, että yksilö kokee asialla olevan jokin vaikutus omaan elämäään, oli se sitten pieni, suuri, pysyvä tai ohimenevä. Kun työssä ja opiskelussa päästään itseilmaisun ja taiteen alueelle, liikutaan merkityksellisyyden hedelmällisimmässä maa-perässä. Itseilmaisun tunnustaminen ja näkyväksi tekeminen rakentaa uransa alussa olevan nuoren ammatti-identiteetin lisäksi hänen itsearvostustaan ja minäkuvaansa. Lisäksi hän oppii näkemään omien, yksilöllisten kokemustensa korvaamattoman ja niiden jaettavissa olevan arvon.

Lähteet

Määttänen, Pentti 2005. *Merkitykset musiikissa: pragmatismien näkökulma*. Teoksessa *Musiikin filosofia ja estetiikka*. Yliopistopaino, Helsinki

Efland, Arthur D. 2002. *Art and Cognition - Integrating The Visual Arts In The Curriculum*. Teachers College and The National Art Education Association.

8

Osaamisvaatimukset digitalisaation myllerryksessä

Lilja Tamminen, tradenomi (AMK)
**Digitalisaatiotutkija ja työllisyyspolitiikan
asiantuntija**

Kun toimintatavat muuttuvat, tapaa myös tapahtua muutoksia siinä, millaisille taidoille ja kyvyille on kysyntää. Ihmisen alkuajoista maatalousyhteiskuntaan asti valttia olivat esimerkiksi fyysinen vastustuskyky, nälkäkestävyys sekä kyky sitoutua yhteisön rituaaleihin, jotka rytmittivät välttämätöntä ruoanhankintaa. Olemme tuosta maailmasta Suomessa jo melko kaukana.

Teollistuminen mullisti ensin käsityöläisyyden, kun kehitettiin mekanismit ja koneet, jotka pystyivät suorittamaan tehtävistä paljon tehokkaammin. Sitten se

mullisti maatalouden traktoreilla. Suomessa viimeistään moottorisahan saapuminen poisti maaseudun suuren työvoimantarpeen, johtaen laajaan muuttoaaltoon tehdaskaupunkeihin Suomessa ja Ruotsissa.

Historian elämä tehtaissa ei houkuttelisi monia aikamme nuoria. Työtehtävät olivat loputtoman itseääntoistavia ja työympäristöt usein vaaroja täynnä. Silti moni valitsi työskennellä niissä, koska ne takasivat kohtuullisen ansion. Hyvä työntekijä oli tuolloin sormistaan ketterä, nopea ja pitkästymätön. Fyysisellä voimalla ei enää ollut niin väliä.

Jokainen uusi teknologia on höylännyt työnkuvaa ihmiseltä koneille, kunnes monessa tehtävässä jäljelle on jäänyt enää koneiden huolto ja valvonta. Toisin sanoen osuus tuotannosta, johon ihmistä tarvitaan, on jatkuvasti huventunut. Ellei tehtaiden määrä samalla kasva voimakkaasti, seuraa teollistyyttömyyttä.

Toinen ilmiö on se, että jo varhain teollistumisessa työnkuvat alkoivat räätälöityä koneiden ympärille, eikä toisin päin. Todistamme aikakautta, jona tämä ilmiö on näkyvästi ulottumassa teollisuuden ja maatalouden ulkopuolelle, eli niin sanottuihin palveluihin. Tietotekniikan kehittyminen on jo 1980-luvulta

asti mullistanut toimistotyön työvoimantarpeita, ja uudenlainen automaatiokehitys ohjelmistoilla ja tekoälysovelluksilla pyrkii vähentämään toimistotyöläisten tarvetta. Myös logistiikka-ala on voimakkaan murroksen keskellä, joka koskettaa erityisesti miesvaltaisia aloja kuten kuljetusalaa.

Jos työn murroksesta haluaa jotain uutta etsiä, on uutta tavallaan sen nopeus. Teknologisten mullistusten välillä kulunut aika on historiassa lyhentynyt jatkuvasti, ensin vuosisadan tasolta puoleen vuosikymmeneen, sitten pariin vuosikymmeneen ja nyt muutaman vuoden tasolle. Viestintäteknologian kehityksen, tutkimustyötä tekevän väestön kasvun ja tutkimusresurssien lisääntymisen seurauksena, teknologinen muutos on ollut eksponentiaalista.

Elämmekin jännittävää aikakautta, kun murrosta ei enää niinkään vaikuta rajoittavan keksintöjen tahti kuin yritysten ja muiden organisaatioiden kyky ottaa niitä käyttöön. Samalla meidän on ennakoivasti otettava huomioon nähtävissä olevien mullistusten vaikutus siihen, millaisia taitoja ja kykyjä tarvitaan seuraavan yhden ja kahden vuosikymmenen sisällä. Ilman uskottavaa paneutumista tähän, ohjaamme helposti nuoret ja uudelleen koulututtavat virhevalintoihin koulutuksessa. Se on paitsi kallista julkiselle sekto-

rille, myös kouluttautuvien resurssien ja työvuosien hukkaamista.

Yleinen trendi osaamisvaatimusten kehityksessä on jo pitkään ollut selvä. Maailman tuotannosta tietotyön kuten asiantuntijapalveluiden ja tutkimus- ja kehitystyön arvo-osuus on pitkään ollut kasvussa. Muutos on tätäkin selkeämpi, kun katsomme sitä, millainen toiminta synnyttää uusia työpaikkoja. Tässä kasvavassa tietotyön maailmassa tarvittavia keskeisiä taitoja ja kykyjä ovat esimerkiksi:

- Kyky johtaa ja suunnitella omaa työtään
- Analyyttinen ajattelu sekä hyvä luku- ja ilmaisutaito
- Kärsivällisyys toimia pitkäjänteisesti ja keskittyneesti kohti päätettyä tavoitetta
- Aktiivinen omasta kunnostaan ja terveydestään huolehtiminen

Työllisyyden kannalta on kuitenkin olemassa työnkuvia, jotka ovat toistaiseksi poikkeuksia tästä kaavasta. Jotkut itsestäänselvinä pitämämme ihmisen kyvyt ovat sellaisia, että niitä on melko vaikea automatisoida. Ilmiö koskettaa työnkuvia, joista suoriutuminen edellyttää jotain seuraavista:

- Ihmiselämän ja -kokemuksen omakohtaista ymmärrystä
- Tarkkaa fyysistä työtä, joka sisältää ennakoimattomia piirteitä
- Fyysiseen kosketukseen pohjaavaa ihmisten tai eläinten hoito- ja hoivatyötä
- Yhteiskunnallista ymmärrystä

Työnkuvina ajateltuna näitä poikkeuksia löytyy sellaisilta ammattialoilta kuten rakennus-, korjaus- ja asennustyö, terveydenhoito, vammais- ja vanhainhoito, sosiaalityö ja terapiatyö sekä poliisin työ. Koulutus näihin tehtäviin sijaitsee pääosin ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa.

Vaikka tällaiset ammatit eivät ole ensimmäisenä automatisaation jonossa, ne eivät silti ole varsinaisesti turvallisia ammattivalintoja. Varjopuoli tämänlaisissa tehtävissä on se, että niissä usein hyödynnetään ihmisille varsin yleisiä kykyjä sekä taitoja, joita on verrattain helppo opettaa. Työmarkkinoilla tietyn osaamisen laaja tarjonta tarkoittaa usein matalaa palkkaa ja tarkasti ohjattua, suorittavaa työtä.

Koulutuksen ja työlainsäädännön kehittämisen fokuksen tulisi olla se, että parhaan tiedon valossa voimme taata lähitulevaisuudessa jokaiselle parhaiten

sopivan osaamispohjan, joka vastaa sellaisia tehtäviä, joissa hän kykenee menestymään ja joille on työmarkkinoilla kysyntää.



Tiellä työhön

Työssäoppimisen haasteet ja mahdollisuudet

Työn tekemisen ja työllistymisen mallit muuttuvat – kuinka pystymme tarjoamaan nuorille parhaat eväät työelämään ja itsensä työllistämiseen? Mitä erityispiirteitä työssäoppimiseen liittyy luovilla ja esitysteknisillä aloilla? Käsillä oleva artikkelikokoelma, joka antaa vastauksia näihin kysymyksiin, on syntynyt Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoiman ZIP - nuorisotakuumallit ja urapolut -hankkeen (ESR) lopputuloksena. Kansien sisään on koottu nuorten kanssa työskennelleiden ajatuksia ja pohdintoja tulevaisuuden työelämästä. Julkaisua voivat hyödyntää nuorten aikuisten uraohjauksen parissa työskentelevät, ja se tuo näkökulmia ajankohtaiseen keskusteluun tulevaisuuden työelämästä.



METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULU