

Illeris Knud (2006).

Elinikäinen oppiminen ja matalasti koulutetut

Työmarkkinoilta marginalisoituvat ihmiset eivät ole keskenään samankaltaista joukkoa, vaan eroavat taustoiltaan, kokemuksiltaan ja koulutukseltaan toisistaan. Klassisen ryhmän muodostavat matalasti koulutetut, koulunsa aikaisin lopettaneet aikuiset, jotka eivät ole hankkineet tai saaneet päätökseen mitään muodollisen pätevyuden tarjoavaa koulutusta. Heillä on yleensä negatiiviset kokemukset koulusta. Toisaalta on aikuisia, joiden saama koulutus on aloilla, joissa on vähennetty radikaalisti työvoimaa tai alat ovat suorastaan kadonneet. Tyyppi esimerkki heistä on pankkivirkailijanaiset. Heillä on ammattiylpeyttä ja vanhaa ammatti-identiteettiä, joka jarruttaa haluja kouluttautua uuteen ammattiin.

On myös kasvava ryhmä nuoria aikuisia vailla pysyvää työpaikkaa. Nuoria työttömiä aikuisia leimaa vahvasti jälkimodernin markkinayhteiskunnan laajalle levinnyt individualismi. He tyypillisesti aloittavat koulutuksen tai kurssin vain nähdäkseen, voisiko tämä ala ”sytyttää” ja täyttää heidän usein pilviä hipovat odotuksensa.

Myös ratkaisumallit marginalisoituvien ryhmien koulutuksessa ovat erilaiset. Erityisesti kun ollaan tekemisissä matalasti koulutettujen ja muiden riskiryhmiin kuuluvien oppijoiden kanssa, opettajan tehtävät ovat huomattavasti laajemmat kuin perinteisessä opetuskäsitteessä.

Aikuiskasvatus 1/2006, Vol. 26

Illeris Knud (2006).

Participation of low-skilled groups in learning activities

Unskilled workers and other less educated groups are known to have rather low participation rates in adult education activities, and this is also generally the case in relation to workplace learning. One reason for this seems to be that the less qualified and lower ranging employees are to a higher extent involved in routine work, and at the same time they are offered fewer opportunities for participation in activities aimed at learning and personal development. Another reason is that these groups seem to be less active than others as to involving themselves in learning initiatives. Whereas the first of these reasons is a question of management, the second one has to do with the situation and self-perception of the workers.

Unskilled workers and other employees with little formal education and training are usually in this situation because they did not do very well in school, and they are quite often also early school-leavers. For a long period of their childhood and early adolescence they have had daily experiences of being losers or not-so-good in a school environment which has become more and more competitive.

On the other hand, to-day members of these groups usually know very well that they are in a vulnerable position on the labour market, and that training and education is needed to come out of this position. Therefore it must be realized that psychologically these groups are primarily characterised by a strong *ambivalence* in relation to any activity which has a taste of schooling, training or education. However, workplace learning is not so strongly flavoured by this taste as formal training, and in general it is therefore easier to engage them in such activities. It may even be a way in for them to also consider the more formal kinds of training which they usually need to get out of their vulnerable position.