

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Tuotantokoulu kehittämishanke

Yhteistoiminnallinen kehittäminen työpajatoiminnan
ja ammatillisen koulutuksen välillä

Mika Kari

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön
koulutusohjelma (210 op)
12/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Mika Kari	Sivumäärä 40
Tuotantokoulu kehittämishanke - Yhteistoiminnallinen kehittäminen työpajatoiminnan ja ammatillisen koulutuksen välillä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Annikki Ahlqvist	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Tuoterengas	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö käsitteli Päijät-Hämeen koulutus konserni kuntayhtymään kuuluvan ammatillisen koulutuksen järjestäjän, Koulutuskeskus Salpauksen ja työvalmennusta järjestävän Tuoterengaan yhteisen kehittämishankkeen tutkimista. Tavoitteena oli kuvata kyseisten organisaatioiden yhteisen Tuotantokoulu-hankkeen käynnistymistä hankkeeseen osallistuneen henkilöstön näkökulmasta.</p> <p>Laaja yhteiskunnallinen huoli nuorten syrjäytymiskehityksestä innoitti tutkimaan ammatillisen koulutuksen ja työpajatoiminnan yhteistyön lisäämisen mahdollisuuksia. Tämän opinnäytetyön tekemiselle avautui tilaisuus keväällä 2010 käynnistymisvaiheessa olleen Tuotantokoulu- hankkeen yhteydessä. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli rakentaa Tuoterengaan työpajoille tuettuja työharjoittelu paikkoja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat yhteistoiminnallinen kehittäminen ja kehittävän työntutkimuksen menetelmä.</p> <p>Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytettiin tutkimuksellisia menetelmiä ryhmähaastattelua, omaa ammatillista osallistumista hankkeen suunnitteluun ja laajaa kirjallista aineistoa. Tutkimusaineistoa kerättiin prosessin etenemisen aikana 1.8 - 30.11 2010 välisenä aikana. Tutkimuksessa kerättyä haastattelu aineistoa analysoitiin laadullisin menetelmin.</p> <p>Yhteistoiminnallisen kehittämisprosessin tutkimisen aikana syntyi kuva ammatillisen koulutuksen ja työpajatoiminnan yhteistyön mahdollisuuksista henkilöstön silmin. Henkilöstöstä lähtevästä tutkimusnäkökulmasta johtuen, tarjoaa opinnäytetyöni tälle henkilöstön kokemuksesta syntyneelle näkökulmalle kirjallisen selvityksen.</p>	
Asiasanat Kehittävä työntutkimus, Kehittäminen, Ammatillinen koulutus, Työpajat	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Mika Kari	Number of Pages 40
Title Tuotantokoulu developing project- cooperation between vocational education and work training	
Supervisor(s) Annikki Ahlqvist	
Subscriber and/or Mentor Tuoterengas	
Abstract <p>This thesis discusses the joint developing project by Salpaus Further Education and Tuoterengas which arranges work training. Both of these organizations belong to Lahti Region Educational Consortium. The aim was to describe the start of the project called Tuotantokoulu by the abovementioned organizations from the point of view of the personnel who participated in the project.</p> <p>Extensive social concern about the exclusion of young people from the society inspired me to research the possibilities of increasing the cooperation between vocational education and work training. It was possible to start this thesis in the spring 2010 when the Tuotantokoulu-project was started. The main aim of this project was to create supported work training possibilities for the students of vocational education in the workshops of Tuoterengas. The central concepts in this thesis are co-operational development and the method of instructive work research.</p> <p>In this thesis the research methods were group interviews, the researcher's own participation in the planning of the project and extensive written materials. The research material was collected during the process between the 1st of August and 30th of November 2010. The interviews collected were then analyzed qualitatively.</p> <p>During the process of researching the co-operational development I could get a picture of the possibilities of co-operation that this offers for the personnel of vocational education and the personnel of workshop training. Because of the point of view of the personnel my thesis offers a written report of this point of view which originates in the experiences of the personnel.</p>	
Keywords instructive work research, developing, vocational education, work training	

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	5
2. PÄIJÄT-HÄMEEN KOULUTUSKONSERNI JA TULOSALUEET.....	7
3. KÄSITTEET JA NIIDEN SOVELTAMINEN.....	9
3.1 Yhteistoiminnallisen kehittämisen soveltaminen	9
3.2. Kehittävän työntutkimuksen menetelmän soveltaminen.....	12
4. KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHTA.....	16
5. TUOTANTOKOULUHANKE	19
6. MENETELMÄ.....	22
7. KEHITTÄMISTYÖN KUVAUS TOIMIJOIDEN KOKEMANA	26
7.1 Tuotantokoulu toiminnan suunnittelun käynnistyminen	26
7.3.Tuotantokoulun toiminnalliset ja kasvatukselliset tavoitteet	31
8. KEHITTÄMISEHDOTUKSET	34
9. OMAPOHDINTA.....	37
LÄHTEET	38
LIITTEET.....	41

1. JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tarkastelen ammatillisenkoulutuksen ja työpajatoiminnan kehittämishankeen käynnistämistä tähän osallistuneen henkilöstön silmin. Selvitän nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyn näkökulmasta sitä, miten ammatillisenkoulutuksen ja työpajatoiminnan yhteistyössä nähdään uudenlaisten oppimisympäristöjen kehittämisen tarve. Teen näkyväksi koulutusalan ammattilaisten näkemyksiä ammatillisenkoulutuksen ja työpajatoiminnan yhteishankkeen tuomista tulevaisuuden mahdollisuuksista.

Huoli nuorten syrjäytymisestä on laajan yhteiskunnallisen mielenkiinnon kohteena. Moraalisen huolen lisäksi nuorten syrjäytyminen on yhteiskunnalle myös suuri taloudellinen kysymys. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tekemän selvityksen mukaan yhden nuoren elinikäinen syrjäytyminen maksaa yhteiskunnalle miljoona euroa (YLE 2009.) Tämän lisäksi koulutusta järjestäville oppilaitoksille tulee joka vuosi kesken jääneistä tutkintotavoitteisista koulutuksista huomattavat taloudelliset menetykset. Ammatilliset oppilaitokset rahoittavat toimintansa opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 635/1998, 8§ mukaisella oppilaskohtaisella yksikköhinta rahoituksella (Finlex 1998). Koulutuskeskus Salpauksessa ammatillisen koulutuksen yksikköhintarahoitus oli vuonna 2010, n. 10 200 €/opiskelija (Salpaus talousarvio 2011).

Opinnäytetyöni tulen kuvaamaan keväällä 2010 Päijät-Hämeen koulutuskonsernissa käynnistyneen ammatillisenkoulutuksen ja tuotannollisen työpajatoiminnan Tuotantokoulu-hankeen yhteistoiminnallisen käynnistämisen vaiheita. Hanke toteutetaan koulutuskonserniin kuuluvien 2. asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjän Koulutuskeskus Salpauksen ja työvalmennusta ja työpajatoimintaa järjestävän Tuoterenga välisenä yhteistyöllä.

Tuotantokoulu-hankeen tavoitteena on rakentaa ns. tuetun työssäoppimisen toimintamalli, jossa ammatillisen oppilaitoksen opiskelija voi siirtyä työpajalle suorittamaan työharjoittelua ja tarvittaessa suorittamaan työpajaympäristössä myös opintoihinsa kuuluvia näyttöjä. Tuotantokoulun tuetun työssäoppimisen toiminta-ajatuksena on tarjota työharjoittelupaikka työpajalta sellaisille opiskelijoille, jotka tarvitsevat eri syistä johtuen henkilökohtaisempaa tukea työssäoppimisen suorittamiseksi. Hankkeella etsitään myös uudenlaista yksilöllistä oppimista tukevaa toimintamallia. (Konsernin johtoryhmä 2010.)

Keskityn kuvaan Tuotantokoulu hankkeen alku ideoinnin ja siitä jatkettun suunnitelman valmisteluun liittyvää prosessia hankkeen osallisten, sitä valmistelevien toimihenkilöiden näkökulmasta. Mitkä olivat osallisten lähtökohdat ja odotukset? Syntyykö kumppanuuden ja yhteisen kehittämistoiminnan kautta uudenlaista keskinäistä tuntemista ja esityksiä Tuotantokoulun uusista toimintamuodoista? Miten hankkeen toimijat näkevät yksilöllisen opetuksen tarpeen ja miten opetuksen yksilöllistämistä voitaisiin edistää työpajalla tehdyssä oppimisessa?

Yksi hankkeen tavoitteista oli ammatillisen koulutuksen ja työpajatoiminnan yhteistyöstä saatava tuki syrjäytymisvaarassa olevien opiskelijoiden opintojen keskeyttämisen ennaltaehkäisyyn. Kuinka suureksi keskeyttämisistä koituvat taloudelliset tappiot koituvat paikalliselle ammatillisen koulutuksen järjestäjälle?

Kehittämiskumppaneina ovat toisensa lähtökohdallisesti tuntevat koulutusorganisaatiot. Kuinka hyvin organisaatiot ovat kuitenkin toisensa toiminnan tunteneet? Miten hanke kumppaneiden keskinäisen tuntemisen taso on ohjannut näiden organisaatioiden aiempaa varsin vähäistä toiminnallista yhteistyötä?

Näitä asioita selvitän opinnäytetyössäni ja etsin käyttämieni menetelmien keinoilla myös kehittämissuhteita kumppaniorganisaatioiden yhteistoiminnan tehostamiseksi.

2. PÄIJÄT-HÄMEEN KOULUTUSKONSERNI JA TULOSALUEET

Päijät-Hämeen koulutus konserni -kuntayhtymä (myöh. Koulutus konserni) on maakunnallinen koulutuksen järjestäjä, kehittäjä ja ylläpitäjä. Koulutus konserni johtaa ja koordinoi jäsenkuntiensa puolesta ammattikorkeakoulutusta, lukio- ja ammatillista koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä kuntoutusta ja työhönvalmennusta. Päijät-Hämeen koulutus konsernin tulosalueita ovat Koulutuskeskus Salpaus, Lahden ammattikorkeakoulu ja Tuoterengas. (Konserni strategia 2010.)

Päijät-Hämeen koulutus konserni kuntayhtymä

Opiskelijamäärä	Opiskelijaa
Päätoimiset opiskelijat	yht. 12 467
Koulutuskeskus Salpaus (ammatillinen koulutus, palvelutoiminta, oppisopimus- ja lukiokoulutus)	8 449
Lahden ammattikorkeakoulu (ammattikorkeakoulutus)	4 018

Organisaatio	Henkilöä
Henkilöstö	yht. 1 642
Koulutuskeskus Salpaus	797
Lahden ammattikorkeakoulu	419
Tuoterengas	130
Yhteiset palvelut	305

Talous ja toimitilat	Euroa, m²
Taseen loppusumma	126,4 milj. euroa
Toimintatuotot	119,0 milj. euroa
Opetustilat	176 000 m ²

Tuotantokoulu-hankeen toimijoina ja kumppaneina ovat koulutus konsernista sen kaksi tulosaluetta. Koulutuskeskus Salpaus on ammatillisen koulutuksen järjestäjä ja Tuoterengas tuottaa työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta sekä työpajatoimintaa. Kolmas koulutus konserniin kuuluva tulosalue on Lahden ammattikorkeakoulu, joka ei ole tässä vaiheessa osallistunut Tuotantokoulu-hankeen suunnitteluun.

Koulutuskeskus Salpaus:

Koulutuskeskus Salpaus on koulutus konsernin itsenäinen tulosalue, joka koulutus konsernin puolesta hoitaa koulutuksen järjestäjän tehtävää. Koulutuskeskus Salpaus järjestää ammatillista ja lukiokoulutusta nuorille ja aikuisille sekä koulutus-, asiantuntija- ja kehittämispalveluja yrityksille ja yhteisöille. Koulutuskeskus Salpaukseen kuuluvat lähes kaikki Päijät-Hämeen alueen ammatilliset oppilaitokset ja yksi lukio. (Salpauksen strategia 2010.)

Koulutuskeskus Salpauksen tunnusluvut 2009

- toimintatuotot 52 milj. EUR
- opiskelijoita ammatillisessa koulutuksessa n. 7 000 opiskelijaa
- oppisopimuskoulutuksen opinnoissa 1200 opiskelijaa
- opettajia ja muuta henkilökuntaa yli 700 henkilöä

Tuoterengas:

Tuoterengas on sosiaalisen työllistämisen ja työhönvalmennuksen monipalvelukeskus. Tuoterengaan tehtävänä on tarjota työhön valmennuspalveluita kahdeksalle jäsenkunnalleen Päijät-Hämeen alueella.

Heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille tarjotaan yksilöllisiä ja räätälöityjä työllisyyspolkuja. Työhönvalmennuksen tavoitteina ovat elämänhallinnan kohentuminen, työelämävalmiuksien kehittyminen ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille joko suoraan tai ammatillisen koulutuksen kautta. Työhönvalmennus muodostuu yksilövalmennuksesta, työvalmennuksesta ja ryhmävalmennuksesta. (Tuoterengaan strategia 2009.)

Tuoterenkaan työvalmennusyksiköt tekevät pääsääntöisesti teollisuuden alihankintaa mm. puu, metalli, luonnonvara- ja ympäristöliiketoiminnan toimialoilla. Näiden toimintojen lisäksi Tuoterenkaalla toimii myös kuluttaja-asiakkaita palveleva Patina kierrätyskeskus ja Kiveriön lahjavaramyymälä.

Tuoterenkaat tunnusluvut 2009

- toimintatuotot olivat 5,2 milj. EUR
- erilaisissa toimenpiteissä asiakkaita vuosittain noin 300 henkilöä
- tukipalvelu- ja valmennushenkilöstöä noin 50 henkilöä
- muissa työsuhteissa noin 80 henkilöä

3. KÄSITTEET JA NIIDEN SOVELTAMINEN

3.1 Yhteistoiminnallisen kehittämisen soveltaminen

Organisaation yhteistoiminnalliselle kehittämiselle on tunnusomaista kehittämiskohteen ja henkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen. Hiljaista tai näkyvää tietoa on löydettävä kehittämisen pohjaksi. Yhteistoiminnallisen kehittämisen ydin on yhdessä kehittämisessä, siksi on tärkeää myös pystyä luomaan kehittämistoiminnalle yhteinen kehittämisen ilmapiiri. Organisaatioiden yhteistoiminnallisessa oppimisessa ei ole erikseen oppilaan ja opettajan roolia, vaan tilanne haastaa kaikkia osallistumaan ja ottamaan vastuuta yhteisestä tavoitteesta. Sama mekanismi toimii suhteessa organisaatioiden tasojen välillä. Onni ja hyvät ideat eivät Nakarin ja Valteen mukaan valu ylhäältä, vaan organisaation jokaista tasoa tulee aktivoida yhteiseen kehittämiseen (Nakari & Valtee, 1995).

Vanhan kiinalaisen viisauden mukaan ihminen muuttaa toimintaansa vain silloin kun hän pitää sitä järkevänä. Tämä pätee myös työyhteisöihin; niissä tapahtuu aitoja muutoksia vain silloin, yhteisössä työskentelevät ihmiset pitävät niitä järkevinä. (Nakari ym. 1995, 120). Onkin erittäin tärkeää tukea sellaista ryhmätyöskentely tapaa, jossa kukaan ryhmän jäsen ei pääse kokemaan itseään tarpeettomaksi. Kaikkien panos ei ole vain tärkeää, vaan myös välttämätöntä.

Yhteistoiminnallisen kehittämisen käynnistymiseen tarvitaan halua saada aikaan muutosta nykyiseen asiaan tai kehitykseen. Emeritus professori Jukka Tuomiston mukaan muutoksessa on aina kyse siirtymisestä entisestä johonkin uuteen ja samalla erilaiseen. Entisestä toimintatavasta siirrytään uuteen organisaatiomalliin ja uuteen ajatteluun. Muutos vaatii tiedon lisäksi myös halukkuutta sen omaksumiseen ja käyttöön ottamiseen, eli uuden oppimista ja soveltamista. (Tuomisto 1995, 15.)

Organisaatioiden keskinäinen tuntemus luo Tuotantokoulu-hankkeen käynnistymiselle hyvät edellytykset. Kuitenkin yhteisen kehittämisen osalta keskinäistä kokemusta hankekumppaneilla on vain muutamista hankkeista. Tuntemus toisistaan on pääasiassa syntynyt kuulumisesta samaan konserniin ja hallinnolliseen yhteistoimintaan tulosalueiden kesken.

Vaikka Tuotantokoulu hankkeessa ei varsinaisesti ole kyse organisaatioiden yhdistämisestä, on kuitenkin kumppaneiden tulosalueiden prosessien näkökulmasta nähtävissä se, että joidenkin työntekijöiden toimenkuviin uudella toimintamallilla voi tulevaisuudessa olla jopa kokonaisvaltainen muutos.

Siksi yhteistoiminnallisessa kehittämisessä myös syntyneen tiedon ja tehtävien esitysten aikaisella ja avoimella tiedottamisella on suuri merkitys organisaatioiden kykyyn ottaa muutos vastaan mahdollisuutena. (Schein 2004.)

Avoimen ja suunnitelmallisen tiedottamisen kulttuurilla voidaan vähentää henkilöstön huolta organisaatiomuutoksen vaikutusta työntekijöiden omaan asemaan. Työntekijän kannalta työsuhteen pysyvyys on eräs keskeinen työelämän laatutekijä (Tuomisto 1995, 27). Epätietoisuutta vähentämällä vaikutetaan myös muutosvastarinnan vähentämiseen. Tätä ajatusta kahdeksan askeleen toimintamallilla kuvaa organisaatiopsykologian perustaja psykologisen turvallisuuden tunteen lisäämisellä. (Schein 2004, 141-142.)

Organisaatiomuutosta tutkineen Pasi Valteen mukaan, hyvin johdettu ja muutoksen teossa huomioitu osallisuus, vahvistaa organisaation sisäistä ymmärrystä ja hyväksymistä tehtyihin päätöksiin. Yhteistoiminnalla rakennetulla osallisuudella saadaan myös myönteisiä asennemuutoksia. Muutoksen onnistumista edistäviä asenteita vahvistavat; muutoksen kannattaminen, muutoksen hyötyyn uskomisen, muutoksen järkevänä pitäminen ja muutoksen positiivisena haasteena näkeminen. (Valtee 2002, 53-54.)

Vaikka opinnäytetyössä tutkimisen kohteena olevalta koulutusorganisaatiolta voikin lähtökohtaisesti odottaa, että organisaation edustajilla on hyvät sosiaaliset edellytykset toimia avoimesti erilaisten ihmisten, odotusten ja arvojen ympäristössä, on silti ihmisen persoonallisilla ominaisuuksilla aina oma vaikutuksensa myös yhteiseen tekemiseen.

Erilaisilla organisaatiokulttuureilla ja näiden sisäisillä toimintatavoilla, kuten ammatillisella slangilla, on oma vaikutuksensa yhteiseen ymmärryksen saavuttamiseen. Nämä muuttajat olen tietoisesti pyrkinyt ottamaan huomioon yhteisöllistä ryhmähaastattelun tilannetta rakentaessani. Kysymykset ja keskustelu muokattiin niin, että kaikilla keskustelun osapuolilla oli organisaatiosta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet ymmärtää toisiaan. Tämä varmistettiin sillä, että käytimme kaikille ymmärrettäviä käsitteitä.

Ajattelu- ja toimintatapoja tutkinut Pauli Juuti kuvaa yhteisölliseen kehittämiseen mielestäni hyvin sopivaa aikuismaista lähestymistapaa seuraavasti. ”Jos aikuismaisesti kykenemme tiedostamaan oman ja muiden alitajuisen ahdistuksen ja pelon saatamme uudistua. Mikäli vielä tiedostamme uuden, entistä haasteellisemmän ja nopeasti muuttuvan, monimutkaisen ja osaamista vaativan tilanteen, saatamme etsiä uudenlaisia toimintatapoja ja uudenlaisen kulttuurin perustaa”. (Juuti 1995, 186.)

3.2. Kehittävän työntutkimuksen menetelmän soveltaminen

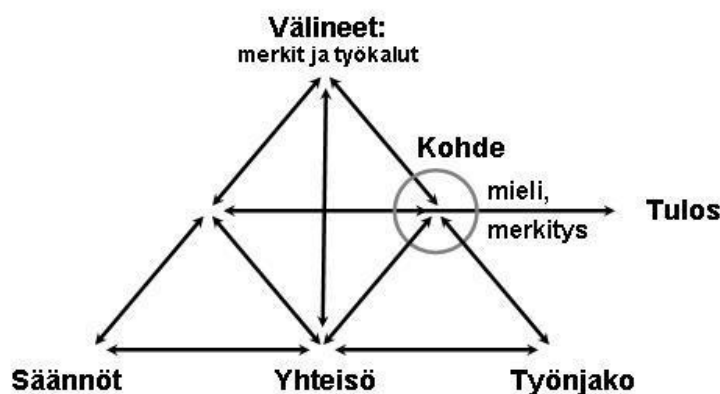
Kiinnostuin kehittävän työntutkimuksen metodista perehdyttyäni ryhmähaastattelussa keräämääni aineistoon. Ryhmähaastattelusta nauhalta purkamani keskusteluaineisto sopi erittäin hyvin kehittävän työntutkimuksen menetelmällä arvioitavaksi. Ekspanstiivinen, eli laajeneva oppimiskäsitys, ilmeni myös haastatteluissa haastateltavien oivaltaessa toisilta haastateltavilta asioita ja aktivoiden haastateltavia edelleen aktivoimaan toinen toisiaan.

Kehittävän työntutkimuksen kirjassaan Engeström kuvaa oppimisteorioiden perinteisesti pohjautuvan olettamukseen, että opittavat asiat ovat ”valmiina” tarjolla oppikirjoissa, kokeneempien ja taitavimpien työntekijöiden työkäytännöissä tai ylipäättään yhteiskunnan kulttuurivarannossa. Kehittävän työntutkimuksen menetelmä kohdistuu laadullisiin muutoksiin työssä ja organisaatioissa. Työn laadullista muutosta ei voi ymmärtää pelkästään tarjolla olevan tiedon ja kokemuksen omaksumisena. Engeströmin mukaan tällainen muutos pakottaa työyhteisön kirjaimellisesti oppimaan jotakin, mitä ei ole vielä olemassa. (Engeström 1995, 87.)

Täysin valmista materiaalia ei ollut, joten materiaali tuli itse koota ja myös ryhmähaastattelun keinoin rakentaa. Haastattelun keinoin kaikkia keskustelukumppaneita aktivoiva toimintatapa, on tutkimuskirjallisuuden mukaan ekspansiivinen oppimisen oleellinen tunnuspiirre. Ekspansiivisen oppimisen olennainen tunnuspiirre on myös se, että kohteena on kokonainen toimintajärjestelmä ja sen laadullinen muutos. Engeströmin mukaan tämä merkitsee sitä, että oppimisprosessi on luonteeltaan kollektiivinen ja pitkäkestoinen tapahtuma (Engeström 1995, 87).

Kehittävän työntutkimuksen sykli pyrkii edistämään ekspansiivisen oppimisen toteutumista työyhteisöissä. Kehittävän työntutkimuksen tunnusomaiset piirteet voi muutoslaboratorion verkkosivun mukaan tiivistää kolmeen teoreettiseen ja metodologiseen ideaan. Ensinnäkin kehittävässä työntutkimuksessa on analyysiyksikkönä kollektiivinen toimintajärjestelmä, jossa yhteisellä toiminnalla on jokin tietty kohde. Lisäksi toimintaa määrittävät sen eri osatekijät eli työvälineet, yhteistoimintamuodot, työnjako ja säännöt. Yksittäisiä tekoja ja tilanteita, kuten myös epäonnistumisia, häiriöitä ja innovaatioita, analysoidaan aina suhteessa koko toimintajärjestelmään. (Muutoksen tekijät 2010.)

Menetelmänä kehittävän työntutkimus eroaa muihin työorganisaatioiden toimintaan kehittäviin menetelmiin lähinnä sillä, että sen erityinen mielenkiinto kohdistuu työssä esiintyviin häiriöihin ja poikkeamiin normaaleista rutiineista (Engeström 1995, 132).



Kuvio 1. Toimintajärjestelmän malli (Engeström, Yrjö 1987)

Kehittävässä työntutkimuksessa toisen teoreettisen lähtökohdan mukaan toiminnan ongelmat ilmentävät ristiriitoja toimintajärjestelmän osatekijöiden välillä. Ristiriidat voi tehdä näkyväksi analysoimalla poikkeamia työn normaalista kulusta, eli häiriöitä ja katkoksia tai työn tekoon liittyviä uusia ideoita. Ristiriitoja tarkastellaan sekä takautuvasti toiminnan historiallisen kehityksen varrelta, että nykytoiminnassa. Näin saadaan esiin toiminnan kehitysdynamiikka. Laadulliset muutokset toiminnassa ovat seurausta toimintajärjestelmän ristiriitojen ratkaisemisesta ja sen myötä syntyvistä uudenlaisista toimintamuodoista ja työvälineistä. Kolmanneksi kehittävässä työntutkimuksessa muutoksia ja kehitystä tarkastellaan ja tutkitaan pitkäkestoisina kollektiivisina oppimisprosesseina. Ne johtavat usein kokonaan uusien yhteisten työvälineiden ja yhteistoimintamallien rakentamiseen, ei vain yksilöllisten ajatusrakenteiden muutokseen. Tällaista oppimista kutsutaan ekspansiiviseksi. (Muutoksen tekijät 2010.)



Kuvio 2. Kehittävän tutkimuksen vaiheet (Engeström 1995, 128)

Vaikka menetelmänä kehittävän työntutkimuksen menetelmällä haetaan uusia toimintamalleja sisäisten ristiriitojen kautta, eivät ristiriidat ole sama asia kuin ongelmat, puutteet tai häiriöt. Ristiriita on jännite kahden eri suuntiin vetävän toimintajärjestelmän osatekijän välillä. (Engeström 1995.)

Näitä erilaisista toimintakulttuureista ja tehtävistä syntyviä jännitteitä käsitteleväksi menetelmäksi valitsin kehittävän työntutkimuksen menetelmän soveltuvasti käyttäen. Keskeisimmäksi peiliksi valitsin ryhmähaastattelun, jota käytän toiminnan nykytilan ja historiasisällön kuvaamisessa. Täydennän kyseistä tilannekuvaa kirjallisella ja kokemusperäiseen aineistollani hankekumppaneiden toiminnan historiasta.

Toiminnan nykyisten ristiriitojen analyysissä pyrin löytämään sen, miten ristiriidat ilmenevät käytännössä. Tein myös havaintoja siitä, miten eri osapuolet näkevät organisaatioidensa edustajina kohteena olevan Tuotantokoulun suunnitellun. Tämä erityisesti korostuu sellaisissa toiminnan osatekijöissä, joissa lähtökohtaisena oletuksena on se, että aika on ajanut nykyisen toiminnan ohi, eivätkä käytössä olevat toimintatavat, välineet tai säännöt ole enää ajan tasalla.

Kehittävän työntutkimuksen soveltavana menetelmänä esitän työssäni haastattelureferatein lähikehityksen vyöhykkeen kuvaukseen, josta aineistooni perustuen esitän vaihtoehtoisia ristiriitoja ratkaisevia kehityssuuntia.

Työorganisaatioiden kehittämisen muutosprosessit ovat pitkiä, aikaa ja resursseja vaativia yhteisiä ponnistuksia. Vaikka erilaisissa muutosprosesseissa ja menetelmissä onkin nähtävissä ajassa ilmeneviä erilaisia trendejä, on muutoksen syynä yleensä ongelmanratkaisun halu tai toivotun kehityssuunnunnan etsiminen, ei niinkään vain muutosta muutoksen halusta.

Tosin työelämän kehittämisohjelman julkaisemassa toimintakonseptien yhteisen kehittämisen mahdollisuus kirjasessa kerrotaan, että organisaatioiden kehittämisessä esiintyy muotivirtauksia ja että organisaatioiden päätöksentekijät ovat alttiita niiden vaikutuksille. Ongelmat, joita kehittämistyössä pyritään ratkaisemaan, ovat kuitenkin todellisia ja viimekädessä kehittämisotteiden leviäminen määräytyy niiden kyvystä lievittää tai ratkaista ongelmia. Siksi vaihtuviin muoteihin vetoamalla voidaan selittää vain kehittämistoiminnan pintailmiöitä. (Virkkunen, Ahonen, Schaupp & Lintula 2010, 137.)

4. KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHTA

Tuotantokoulun suunnittelun yhtenä moraalisenä lähtökohtana on yhteiskunnassa laajasti virinnyt ymmärrys sille, että yksikään nuori ei saa syrjäytyä yhteiskunnasta. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etla:n laskelmien mukaan yksi syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle jopa miljoona euroa (YLE 2009). Lahden seudulla on muuta maata selkeästi korkeampi 13,7 prosentin kokonaistyöttömyysaste, joista nuorisotyöttömien alle 25-vuotiaiden osuus on 11,9 prosenttia (Tilastotiedote 2010). Korkea alueellinen työttömyys lisää nuorten syrjäytymisriskiä ja vaikeuttaa koko nuorten ikäluokan kiinnittymistä työmarkkinoille.

Väestön ikärakenteen vanheneminen johtaa ns. huoltosuhteen muuttumiseen, jossa työikäisen väestön suhteellinen osuus kokonaisväestöstä pienenee. Siksi on erityisen tarpeellista löytää myös ammatillisen koulutuksen puolelle välineitä, millä varmistetaan mahdollisimman monen opiskelijan opintojen loppuun suorittaminen ja siirtyminen koulutuksen jälkeen työelämään.

Tuotantokoulu hanke on suunnattu kaikille ammatillisella 2. asteella opiskeleville nuorille. Keskeisenä kohderyhmänä ovat syrjäytymisvaarassa olevat opiskelijat. Tämän kohderyhmän parissa työskentelevät molemmat kumppanuusosapuolet, toistaiseksi vielä itsenäisesti omissa hankkeissaan.

Olen itse ollut mukana Tuotantokoulu-hankeen valmistelussa Tuoterengkaan johtoryhmässä, jossa hankeen tavoitetta ja sen hetkistä tilaa on käsitelty vuoden 2010 aikana useita kertoja. Tuotantokoulu-hankeen yhden osan, Patinaan sijoitettavan opetuskeittiön valmisteluun olen osallistunut työtehtävänäni mukaisesti, josta olen saanut käytännön kokemusta yhteistoiminnallisesta kehittämisestä kumppanuudessa Salpauksen kanssa.

Koulutuksen keskeyttämiseen on monta erilaista syytä, ja joihinkin niistä voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi erilaisin tukitoimin. Keskeyttämiset voidaan karkeasti jakaa positiivisiin ja negatiivisiin syihin. Positiivisiksi keskeyttämisen syiksi voidaan katsoa esimerkiksi oppilaitoksen tai koulutusalan vaihto ja negatiivisiin syihin motivaation puutteeseen liittyvät syyt.

Koulutuskeskus Salpauksen yli 5 000 nuorten ammatilliseen koulutukseen osallistuvan joukosta oli 19.11.2010 mennessä keskeyttänyt opintonsa 531 opiskelijaa. Näistä keskeyttäneistä kaikkiaan 331 opiskelijan (6.7% opiskelun aloittaneista) katsottiin keskeyttäneen negatiivisten syiden takia. (Salpaus raportointi 2010.) Mikäli käytetään Koulutuskeskus Salpauksen keskimääräistä 10 200 € yksikköhintaa laskennan perusteena, muodostaa nämä keskeytykset kaikkiaan lähes 3,4 miljoonan euron vuotuiset menetykset koulutuksen järjestäjälle.

Edellä kuvattujen eettisten ja taloudellisten tosiasioiden tunnistaminen on ollut lähtökohta sille muutokselle, että yhteiskunnassa on havahduttu kokeilemaan erilaisia uusia keinoja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Koulutuskeskus Salpauksessa yhtenä toimintamuotona on ollut vuodesta 2003 saakka toiminut Pulssi työpajakoulu

Pulssi työpajakoulu ehkäisee ammatillisten opintojen keskeyttämistä. Pulssissa opiskelijaa ohjataan yksilöllisesti opintojen jatkamiseen ja ammatillisen tutkinnon loppuun suorittamiseen. Yhdessä opiskelijan ja koulutusalan toimijoiden kanssa etsitään tarkoituksenmukaiset oppimisen polut, tarvittavat lisäpalvelut ja tukitoimet. Kyseessä on Koulutuskeskus Salpauksen opiskelijoille tarjoama mahdollisuus saada erityistä tukea ammatillisesta koulutuksesta suoriutumiseen. Pulssi työpajakoulussa voi opiskelija opiskella yhdestä jaksosta (8 viikkoa) aina yhteen lukuvuoteen. Opiskelija säilyttää opiskelupaikkansa omassa ryhmässään. (Pulssi tiedote 2010.) Pulssi työpajakoululla ei ole sen nimestä huolimatta työpajaa, vaan toiminta keskittyy opintojen loppuun suorittamiseen edellä esitetyllä tavalla. Opiskelijoita Pulssi työpajakoulussa oli vuonna 2009 yhteensä 28 opiskelijaa (Pulssi tilasto 2009).

Koulutuskeskus Salpauksen Pulssi työpajakoulusta poiketen ovat Tuotantokoulu hankkeen kehittämisen kumppanit erillisistä organisaatioista, vaikkakin samasta koulutuskuntayhtymästä. Yhteistyön taustalla on toive kahden organisaation kokonaisuudesta, jolla tavoitellaan molemmille hyötyä osapuolille.

Tuotantokoulussa on haasteena kahdelle muodollisesti itsenäiselle organisaatiolle näiden kahden erilaisen toimintakulttuurin ja asenteiden ymmärtäminen sekä kumppaneiden osaamisien yhdistäminen yhteisen asiakkaan tarpeisiin. Tiedot toisista perustuvat usein olettamuksiin ja myös vanhentuneisiin tietoihin. Tämä johtuu käsitykseni mukaan vahvasta omaan toimintaan keskittyvästä johtamiskulttuurista, jossa toimintaa johdetaan konsernin prosessiajattelun mukaisesti (Konserni strategia, 9).

Erilaisista prosesseistaan huolimatta, on molemmilla kumppanuus osapuolilla koulutuksen järjestämisen tavoitteena saada aikaan muutos opiskelijan osaamisessa. Koulutuksen tavoitteen voi jakaa oppimisen ja kouluttamista käsittelevän kirjallisuuden mukaan monitasoiseksi toiminnaksi. Yhtenä näkemyksenä on, että koulutus on aina interventiota jonka mukaan pyritään muuttamaan yhteisön käytänteitä ja ratkaisemaan yhteiskunnan ja sen jäsenten ongelmia. Ennen kaikkea koulutuksen tavoitteena on saada aikaan muutoksia koulutettavien tiedoissa, taidoissa, arvoissa, asenteissa, motivaatiossa ja muissa vastaavissa asioissa. (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 17.)

Koulutuskeskus Salpauksen pedagogisen strategian mukaan Koulutuskeskus Salpaus on moniammatillinen ammatti- ja aikuisopisto, joka järjestää ammatillista koulutusta ja lukiokoulutusta nuorille ja aikuisille ja toimii tiiviissä yhteistyössä työ- ja elinkeinoelämän kanssa (Pedagoginen strategia 2010, 13). Strategian johdannossa ei yksilöllisiä oppimispolkuja kuitenkaan korosteta vaan pääpaino on rakennettu työelämävastaavuuden saavuttamisen ja pedagogisen osaamisen akselille. Erityisopiskelu on omana kapeana kappaleena oppisopimuskappaleen kanssa samassa luvussa. Erityisopiskelijoille tarkoitettuja tukimuotoja esitellään kirjasessa ammatilliseen koulutukseen valmistavan koulutuksen tavoitteiden näkökulmasta (Pedagoginen strategia 2010, 46). Erityispedagogian merkityksen kasvu kyllä tiedostetaan strategiassa tulevaisuuden pedagogian haasteena.

Vaikka syyt opiskelijan yksilöllisen tuen tarpeeseen voivat olla moninaiset, voi koulutuksen järjestäjä vain harvoin vaikuttaa ulkopuolisissa työharjoittelupaikoissa saattavaan yksilölliseen ohjaukseen. Tuetussa työssä oppimisessa tähän puutteeseen yritetään löytää uusia toimintatapoja.

Keskeisempänä tavoitteena on löytää uusia menetelmiä koulutus konsernin sisältä työpajatoiminnassa tarjottavasta työvalmennuksen resursseista ja osaamisesta. Yhtenä sisäisenä kehittymishaasteena työpajatoiminnalle on sen muuttumisen tarve perinteisestä sosiaalisesta työpajasta ammatillisen koulutuksen suuntaan.

Tuettu työssäoppiminen ohjaa työpajatoimintaa kehittymään tähän suuntaan. Yhtenä esitettynä lähtökohtaisena tavoitteena on esitetty, että työpajalla voisi tulevaisuudessa suorittaa mm. opiskelijalle hyväksi luettavia osaamisia ja näyttöjä.

5. TUOTANTOKOULUHANKE

Ajatus tuetun työssäoppimisen järjestämisestä 2. asteen ammatillisen koulutuksen osallistuville nuorille opiskelijoille syntyi samaan aikaan eripuolilla koulutus konsernia keväällä 2010. Kumppaneiden tarpeet ja motiivit olivat yhteistyön käynnistymiselle erilaiset, mutta intressit yhteiset.

Koulutuskeskus Salpaus tarvitsi osalle opiskelijoistaan tuettuja työharjoittelupisteitä mm. koulukeskeytyksen ehkäisemisen näkökulmasta ja Tuoterengas etsi toisaalla keinoja laajentaa omaa toimintaansa yhteistyöllä Koulutuskeskus Salpauksen, itseään huomattavasti suuremman ja samaan konserniin kuuluvan toimijan kanssa. Haastatteluaineiston pohjalta näyttää siltä, että uuden toiminnan synnyttämiseen oli sosiaalinen ja taloudellinen tilaus, joka oli jo pitkään odottanut väylää muuttuakseen ammatillisen koulutuksen opiskelijoita hyödyttäväksi toiminnaksi.

Keskeinen toimija uudistustarpeen esittäjänä oli koulutus konsernin toimitusjohtaja, joka tunsi molempien tulosalueidensa toiminnalliset kehitystarpeet. Konserni hallinnollisena rakenteena mahdollisti toimitusjohtajan päätöksellä tämän toiminnan käynnistymisen suunnittelun varsin nopeasti. (Koulutus konsernin johtoryhmä 2010.)

Laajasti sovellettu rationaalisen suunnittelun malli edellyttää, että ennen käytännön toimenpiteitä on määriteltävä päämäärät ja tavoitteet, joihin pyritään, ja sen jälkeen osoitettava tavoitteen saavuttamisen keinot, joiden toteuttaminen asetetaan lähiajan tavoitteeksi. Toimintasuunnitelma muodostaa näin tavoitteiden ja keinojen hierarkkisen järjestelmän, jossa alemman tason tavoitteet edistävät ylemmän tason tavoitteiden toteuttamista. (Virkkunen ym. 2010.)

Hierarkkisen järjestelmän mukaisesti perustettiin tulosalueiden yhteisiä työryhmiä, joiden tehtäväksi annettiin tulosalueiden johtajien toimesta tehtäväksi etsiä ja kuvata uudenlaisten ns. tuettujen työharjoittelupaikkojen perustaminen Tuoterenkaalle ammatillisen 2. asteen opiskelijoiden työssä oppimispaikkoja varten. (Koulutus konsernin johtoryhmä 2010.)

Varsin pian tuetun työssäoppimisen leimaavan käsitteen sijaan aloitettiin käynnistyvää yhteistyöhanketta kutsua nimellä Tuotantokoulu.

Tuotantokoulun tavoitteena on auttaa:

- opiskelijan on vaikea löytää yrityksistä työhöntutustumis- ja työssäoppimispaikkoja
- opiskelija tarvitsee työssäoppimisjaksollaan sellaista erityistä tukea, jota yrityksissä ei välttämättä ole mahdollista tarjota
- opiskelija tarvitsee normaalista koulutyöstä poikkeavaa toimintaa saadakseen opintonsa etenemään ja jotta mahdolliset opintojen keskeytykset voitaisiin välttää

- jakso toteutetaan hyvin yksilöllisesti opiskelijan tilanne ja tarpeet huomioon ottaen
- opiskelija voi tulla Tuoterenkaan työvalmennusyksiköihin työpajajaksolle jos hän ei saa koulussa opintojaan etenemään suunnitelmien mukaisesti, hän tarvitsee erityistä tukea arjenhallinnan osa-alueilla tai hänelle ei ole riittäviä valmiuksia lähteä työssäoppimisjaksolle yksityiseen yritykseen
- jakso sisältää normaalin perehdytyksen, työnopastuksen ja palautteen lisäksi yksilövalmentajan tuen, joka määrittyy tuetulle työssäoppimisjaksolle asetettujen tavoitteiden mukaisesti

Edellä kuvattuja tavoitteita on laadittu Tuotantokoulua valmistelemaan asetetun työryhmän toimesta syksyn 2010 aikana. (Konsernin johtoryhmä 2010.)

Tällä hetkellä Tuotantokoulu nimi on vakiintunut yhteistyöhankeen nimeksi ja toiminnan käynnistäminen on jo niin pitkällä, että toiminnan käynnistämisestä jätetään esitys vuoden 2010 loppuun mennessä.

Tässä vaiheessa Tuotantokoulun valmistelua on esitetty myös ammatillisten näyttöjen suorittamisen mahdollistamista Tuoterenkaan työpajaympäristössä. Parhaillaan Tuoterenkaan kuvataan työpajojen moninaisia työtehtäviä. Tällä työtehtävien yksityiskohtaisella kuvaamisella etsitään keinoja tunnistaa Tuoterenkaan työpajoilta ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien mukaisia työharjoittelupisteitä. Tästä on enää pieni askel siihen, että uusien työpajojen perustamissuunnitelmissa koko pajan toiminta voitaisiin suunnitella tarpeen mukaan opetussuunnitelmiin yhteensopiviksi.

6. MENETELMÄ

Käytin opinnäytetyöni menetelmänä ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska siinä samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 207). Käytin myös ryhmähaastattelua nähdäkseni miten eri tehtävissä ja eri organisaatioissa olevat ihmiset kommunikoivat ja viestittävät näkemyksiään omalla olemuksellaan. Tätä menetelmän ominaisuutta tukee myös tutkimus menetelmä kirjallisuus (Hirsjärvi yms.1998.)

Keräsin haastattelumateriaalin kokoamalla ryhmähaastatteluun Tuotantokoulu-hankkeessa keskeisesti omissa organisaatioissaan mukana olleita henkilöitä. Toimin itse haastattelijana ja toisaalta myös osallistujana, koska itselläni on myös hankkeessa rooli Tuoterenskaalla johtoryhmän jäsenenä. Olen ollut mukana käynnistäessämme Tuotantokoulun yhtä osaa vastuualueellani. Pääroolini ryhmähaastattelussa oli kuitenkin aktiiviseen keskusteluun osallistumisen sijaan, toimia keskustelun käynnistäjänä sekä havainnoitsijana.

Ryhmähaastattelua varten olin tehnyt neljätoista kohdan kysymyslomakkeen jonka pohjalta keskustelu kulki (liite1). Kysymykset esitin haastateltaville ja muutin ja tarkensin kysymyksiä keskustelun edetessä ja rönsyessä haastateltavien viitatessa tietämättään jo seuraavaksi suunnittelemaani kysymykseen. Haastattelulle varattu n. kaksi tuntia piti keskustelun varsin onnistuneen tiiviinä ja silti opinnäytetyön tavoitteita tukevana, näkemyksellisesti rönsyilevänä.

Keskusteluanalyysillä voi haastateltavista tehdä havaintoja myös siitä miten he asioista sanovat tai sitten siitä mitä jätetään sanomatta. Keskusteluanalyysin ideana on tuoda esille haastateltavan ”kirjallisen” ja hänen arkiymmärryksen mukainen ero. (Alasuutari 1998, 169.) Haastattelun yhteydessä itselleni jäi vaikutelma, että tässä edellä onnistumiseksi haastattelukeskustelun sisäisen ilmapiirin rakentamisessa ja taidossa tehdä oikeita havaintoja piilee menetelmän menestys.

Tuotantokoulu hankeen ryhmähaastatteluun osallistuivat:
(haastatteluaineiston tunniste)

- Koulutuskeskus Salpauksen koulutusjohtaja (S1)
- Tuoterenkaan toimialapäällikkö (T1)
- Tuoterenkaan toimialapäällikkö (haastattelija)
- Koulutuskeskus Salpauksen lehtori (S2)
- Koulutuskeskus Salpauksen opinnonohjaaja (S3)
- Koulutuskeskus Salpauksen suunnittelija (S4)

Ryhmähaastattelussa mukana olleiden lisäksi olen osallistunut Koulutus konsernin toimitusjohtajan ja Tuoterenkaan johtajan kanssa kolmeen Tuotantokoulu-hanketta valmistelevaan kokoukseen. Näiden keskustelujen Tuotantokoulua koskevia sisältöjä tai painotuksia en opinnäytetyössä tuo yksityiskohtaisesti esille, mutta olen käyttänyt näistä keskusteluista itselleni syntynyttä käsitystä johdon näkemyksistä reflektimaan ryhmähaastattelussa analysoimaani materiaalia.

Koulutus konsernin ja Tuoterenkaan johdon omista toiveista kokouksissa saamani kuva, toimi myös itselleni kehittävän työntutkimuksen metodin mukaisena kehittämissen välineenä. Pystyin johdon näkemyksistä heijastelemaan sitä, millä tavoin johdon ja valmistelevan portaan näkemykset Tuotantokoulun keskeisimmistä tavoitteista asettuvat koulutus konsernin koko toimintajärjestelmään. Ylimmän johdon ja ryhmähaastateltavien näkemysten keskinäisessä käsittelyssä vältin menemästä suoraan liian pitkälle meneviin johtopäätöksiin. Haastattelun ja siitä johdetun menetelmän rakensin kehittävän työntutkimuksen asetelman mukaisesti, mahdollistaen haastattelu tiedon peilaamisen työntekijöiden kokemukseen konsernin toimintajärjestelmästä, sen historiasta ja ristiriidoista. (Engeström 1995.) Ristiriita voidaan ylittää tulkitsemalla toiminnan kohde ja tarkoitus uudella tavalla entistä laajemmasta näkökulmasta.

Tuotantokoulun käynnistymisessä johdon tahdolla oli merkittävä rooli. Ylhäältä alas tapahtuvassa kehittämistyössä lähdetään usein oletuksesta, että organisaation ongelmat tiedon lisäksi myös tunnetaan hyvin. Keskeisteorian mukaan sillä tarkoitetaan pelkistetysti sitä, että työyhteisöjen toimintaa pystytään selittämään kaikille yhteisten syy-seuraus suhteen kautta (Nakari ym. 1995, 41). Haastatteluaineiston käsittelyssä työtäni helpotti johdon ja valmistelevan portaan syy-seuraussuhteen osittainen tunteminen.

Laadullisessa tutkimuksessa esille tulevat merkitykset ilmenevät aina suhteina. Ne eivät ole irrallisina yksiköinä eivätkä muodollisesti tarkasteltavina rakenteina, vaan suhteina, merkityskokonaisuuksina, joiden muodollisilla piirteillä ei ole painoa tutkimuksessa (Varto 1992, 56).

Sovellan kehittävän työntutkimuksen menetelmää opinnäytetyöni ryhmähaastattelun purkamisessa. Käsittelen haastatteluaineistoa suhteessa Koulutus konsernin toimintajärjestelmään sen historiaan ja ristiriitoihin (Engeström 1995.) Haastattelussa syntyneitä aineistoa tarkastelen toimintajärjestelmää vasten tutkijan roolistani. Haastattelumateriaalin ilmiöt ja mielipiteet pyrin soveltuvin osin kehittävän työntutkimuksen menetelmän mukaan luokittelemaan välitason analyysillä hahmotelmiksi toimintamalleista, joista jatkamalla voidaan etsiä myös konkreettisia ratkaisumalleja (Engeström 1995, 125.)

Merkityssuhteiden väliset erot pohjautuvat aina tulkinnoille ja vaikka tulkintojen osalta jokaisella haastateltavallani oli samansuuntainen käsitys johdon heille antamista painotuksista, on tulkinnat kuullusta haastattelussa huomioitava subjektiivisina. Ylimmän johdon ohjeistusta Tuotantokoulusta käsittelen enemmänkin heidän hankkeelle antamansa suunnan kuin heillä asiasta mielessään olevien yksityiskohtien näkökulmasta.

Yhteiskuntamme on hyvin tietoinen nuorten syrjäytymisen uhasta. Kansalaiskeskustelu ajalehtivasta ja pahoinvoivasta nuorisosta on laajasti esillä mediassa ja erilaisissa nuorisotutkimuksissa. Millä tavoin tämä yleinen mielipide näkyy ryhmähaastattelussa? Aiheellista oli pohtia ohjaako yleinen keskustelu mahdollisesti osin väärään suuntaan tai väriin painotuksiin Tuotantokoulu hankkeen valmistelua? Haastatteluis- ta saattaa tulla haastateltavan itsensä sitä välttämättä tiedostamatta yleisestä hyvästä ”juttelemista”, puhetta ilman kriittistä ja analyttistä perustelevaa otetta.

Tutkimusta tukevan kirjoittamisen teoksessa tästä haastateltavien luetettavuuden yleisestä heikkoudesta mainittiin, että haastateltavilla on taipumuksena antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Tästä johtuen haastattelussa on ratkaisevaa se, miten haastattelija osaa tulkita haastateltavan vastauksia (Hirsjärvi, ym1998, 202-203).

Haastattelun aikana pyrin läsnä olevien kesken synnyttämään haastattelulle keskinäistä luottamusta ylläpitävän ilmapiirin. Rohkaisin ja osin myös hienovaraisesti provosoin haastateltavia sanomaan mielipiteensä suodattamatta sitä juurikaan itse. Luottamuksellisuutta haastatteluun toi se, että haastateltavien henkilöllisyyttä ei opinnäytetyössä esitetä, ainoastaan viittaus ko. henkilön tehtävään ja asemaan organisaatiossaan. Tutkin ihmisten välisen vuorovaikutuksen keinoin yhteistyön käynnistymistä erityisesti havainnoin. Erot eri ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissä (Alasuutari 1999, 43).

7. KEHITTÄMISTYÖN KUVAUS TOIMIJOIDEN KOKEMANA

Työryhmän työskentelyn tutkiminen ryhmähaastattelun keinoin oli mielekästä myös yhteisöllisyyden havainnoinnin näkökulmasta. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan Engeströmin mukaan hierarkkisten valvontarakenteiden korvaamista itseohjautuvilla työryhmillä (Engeström 1995, 29.) Tuotantokoulun käynnistäminen oli itseohjautuvaa työryhmätyöskentelyä yhteisen päämäärän hyväksi.

Ryhmähaastattelussa aloitimme Tuotantokoulu hankkeen käynnistymisestä, ja siitä miten hanke haastateltavien omien kokemusten kautta alkoi. Keskustelu eteni nykyisen opetuksen haasteista Tuotantokoulun tavoitteiden kuvaamiseen ja tulevaisuuden visioimiseen. Haastattelussa käytiin läpi ammatillisen koulutuksen ja työpajatoiminnan organisaatioiden rakenteita ja toiminnallisia ja kasvatuksellisia tavoitteita.

Haastattelussa vahvistui kuva, että toiminnan käynnistymiseksi oli molemmilla organisaatioilla ollut olemassa toiminnallisia paineita jo useampia vuosia. Tuoterenkaalla se näkyi toiminnan uudistamistarpeena ja Koulutuskeskus Salpauksella tuetun työharjoittelun järjestämisenä ja opiskelijan ominaisuuksien mukaan räätälöityjen opetussuunnitelmien kautta tulevana lisätuen tarpeen tyydyttämisenä. Mikäli opiskelija ei eriyistä johtuen suoriudu opetuksessa isommassa opetusryhmässä, tuli tilanne ratkaista niin opiskelijan itsensä kuin opettajan ja muun opetusryhmän kannalta muilla keinoin.

7.1 Tuotantokoulu toiminnan suunnittelun käynnistyminen

Tuotantokoulun käynnistämiseksi koulutus konsernin sisäiset rakenteet toimivat myös käynnistämiseen tarvittavan sisäisen motivaation lähteenä, sillä yhteistoiminnasta saatava hyöty oli saatavissa konkreettisesti molemmille organisaatioille.

Tuoterengaan puolelta toiminnan käynnistyminen nähtiin uuden toiminnan käynnistämisen ja toimintajärjestelmän näkökulmasta. Toiminnan kehittämisen osalta myös laajemman, rakenteisiin kokonaisvaltaisesti vaikuttavan uuden toimintajärjestelmän odotus näkyi toiminnan käynnistymisen kommentoinnissa.

”Käytiin Tuoterengasta koskevaa tulevaisuuden visiota... ja siellä mietittiin tiettyjen toimintojen alasajamista...toimitusjohtaja toi sen näkökulman että, samaan aikaan Salpauksessa on mietitty, että olis tarvetta perustaa jonkun näköisiä työpajoja oppimisympäristöksi...toimitusjohtajan viesti oli aika vahvasti niin että ”te ette lakkauta mitään ja ei Salpaus perusta mitään uutta, ennenkö olette katsoneet mitkä on ne yhteistyön mahdollisuudet ja ei pelkästään työpajan näkökulmasta, vaan että niitä yhteistyönmahdollisuuksia pitää katsoa laajemminkin”. (T1)

Koulutuskeskus Salpauksen puolelta toiminnan käynnistymiselle tarve syntyi opetuksellisen toiminnan laadullisten ja määrällisten paineiden kautta. Tuetun ja yksilöllisiä oppimisvalmiuksia opetuksen tarpeen kasvaminen näkyi toiminnan uudistamisen tarpeena jossa oltiin valmiita aivan uudenlaisten oppimisympäristöjen rakentamiseen.

”meidän kokouksessamme heitin kehiin tämmösen työnimellä Salpausselän pulla & hillo- työpajanperustamisen, työpaja ajatuksen, ja sen toivomuksen siitä yhteistyöstä...koska tiedossahan se on että meillä taas sisäisesti tää työpajatarve tulee siitä että meidän erityisopis kelija määrä lisääntyy, nää paineet lisääntyy tällaiseen huolenpitoon ja sosiaaliseen puoleen, opetuksen rinnalla...tää on alku verkostolle” (S1)

Tuotantokoulun käynnistymisen esteenä olisi voinut olla yhtä hyvin organisaatioiden rakenteet. Henkilöstö oli hyvin tietoinen siitä, että toiminnan sisäiset rakenteet toimivat oman toiminnan pohjana, mutta samalla tiedostettiin myös se, että nykyinen rakenne oli toiminut aiemmin yhteistoiminnan käynnistymisen esteenä.

” mä oon aika nuori tässä talossa, nii tuntuu hullu että et talon sisällä on paksut väliseinät...vähän niin ku yllättäinkin tuli et on niinkin isoja muureja...jo heti siinä heti ekassa kokouksessa (Tuotantokoulu) silmät aukes, et wau, ku annetaan lupa visioida nii sit visioidaan” (S3)

”hynttyyt yhteen oli se pointti, me oltiin kehrittelemässä just noissa organisaatioissa tietämättöminä toisistamme, ja se oli ihan hyvä et joku katselee sitä vähän kokonaisuutena. (S1)

”tää on tuonnu sitä et on päässy kurkkimaan aitojen yli” (S4)

Ongelmat opetuksen järjestämiseksi olivat työnjaollisia, opetusta ohjaaviin sääntöihin ja käytössä oleviin toiminnallisiin välineisiin riittämättömät. Opettajilla ja opetuksen johdon toimin ei ongelmaa enää voitu ratkaista. Tarvittiin uutta toimintamallia ja kokonaan uutta pedagogista otetta.

”mäkin oon niin pitkään ollu näis kuvioissa, et mä en enää lähde... sellasiin mihinkä tuntuu et mul ei oo mitään annettavaa...se soitti nii sanoin et tohon mä voin lähtee mukaan ja oon kiinnostut, mä näen ihan oikeesti et meidän ammatillisella puolella on tietyllä tavalla sellanen pysähtymisen paikka....toimii perusopiskelija aineksella menee, mut ne hyvät ja huonot...tarvis vähän niin ku jotain tuuletusta tää ammatillinen puoli näis menetelmissä, tavoitteethan meillä on ihan samat” (S2)

”jotain sillä välillä luokkamuodon ja työpajan väillä, löytyskö tästä nyt Päijät-Hämeestä kerrankin jotakin innovatiivista siihen väliin...et niin voimakas tausta ku Tuoterengas, ei tarvi rakentaa hirveetä infraa...se on joku sellanen mist se vois löytyy” (S2)

Tuotantokoulun käynnistymisen esteenä ei haastattelun mukaan ollut organisaatioiden kilpailu, mutta kilpailun sijaan nähtiin uusien kokeiluiden esteenä olleen turvallisuushakuisuus nykyisissä rakenteissa. Uuden ja vanhan periaatteen törmäyksessä on paine ja houkutus palata vanhaan ja vesittää uutta periaatetta joko rajoittamalla se vain tiettyyn osaan toimintajärjestelmää tai tulkitsemalla sitä vanhan käytännön ja käsitteistön ehdoilla (Virkkunen ym, 2010).

”käsité kilpailu...ei välttämättä tietoista kilpailua....institutionaalinen oman pallin varjelu...harva ihminen haluaa kyseenalaistaa oman paikkansa tarpeellisuuden tai sen oman tehtävän tarpeelli suuden...pidetään kiinni niistä rakenteista joilla on totuttu toimimaan” (T1)

”näät rajat on tullu kyl aika selväks...näit rajoja on ihan hulvatto masti, niit on ihan joka suuntaan, organisaatorajat ja kaikki muut rajat” (S4)

7.2. Rakenteet yhteistoiminnan kehittämisessä

Organisaatioiden rakenteet koettiin yhteistoiminnallisen kehittämisen suurimmaksi haasteeksi ja toisaalta mahdollisuudeksi. Ison talon edut ja monipuolisuus ovat toisaalta mahdollisuus, mutta suuruudella on haittansakin.

”ku meidän yksikötkin on jo niin iso täällä Salpauksessa, ei me tiedetä välttämättä ees Salpauksen sisällä kaikkia toisistaan” (S1)

”mä oon ainakin törmänny Salpauksessa ja konsernissa siihen et must täällä ei niinku oikein tiedetä et mihin ollaan menossa, mut tehdään hirveesti sääntöjä et miten pitää mennä (S2)

Organisaatioiden ja hallinnon rajojen tarpeellisuudesta virisi keskustelu jonka mielestäni kuvasi hyvin ekspansiivisen oppimisen periaatetta edustavaa käytännön ratkaisua, jossa törmäävät toisiinsa uuden ja vanhan periaatteen ja toisaalta toimintajärjestelmän historian aikana syntynyt käsitteistö.

”järjestelmällinen toimiminen vaatii joitakin rajoja, jos meinataan saada jotakin aikaiseksi se ei oo pelkkää visiointia ja höpinöitä, kyllähän visioida voi mutta se on vasta kovatekijä joka panee ne visiot käytäntöön, vaatii tietyn toimivallan, tietyn rahoituksen, tietyn raamit...organisaation merkitystä ei voi myöskään vähätellä asioiden aikaan saamisessa” (S1)

” jos tosta puhutaan nii mä kääntäsin sen ton toisin päin, mun mielestä tota rahoitus ja kaikki nää muut ei oo ongelma, vaan se et jos organisaatiolla ei oo selkeätä visiota, jos tota porukka tietää mihin soudetaan, niin sen jälkeen kaikki muu on musta lillukanvarsia...näin isossa organisaatiossa on ongelma et kaikki vaikuttaa mun palkkaan tai mun tunteihin (S2)

Ryhmähaastattelussa haastateltavat näkivät tehtävänsä hyvin asiakaskeskeisesti. Rakenteiden tunnistamisessa siirryttiin myös toimintatapojen uudistamisen välttämättömyyteen. Nykyisten toimintatapojen mielekkyyttä monilta osin kyseenalaistettiin. Tunnistettiin se, että tulevaisuudessa mahdollisesti muuttuva toimintatapa voi luoda ristiriitoja, joiden ratkaisemiseksi nostettiin kommentoinneissa pohdintoja nykyisen toiminnan ja sen historiaa välillä.

”monet (opiskelijat) on kyllästyneet kouluun...se et sitä sanotaan kouluks ja et siel toimitaan ku koulussa....se ei tarvi olla isokaan se muutos et puhutaan et tää on niiku työpaikka...siinä ja siinä pysyyks ne koulussa, mut sit ku ne menny työssäoppimisjaksolle ne on toi minu ihan jees. Ne on niiku melkein oikeesti töissä, jos saatas Tuotantokouluun rakennettu erilaiset raamit. (S2)

”jos aatellaan et opiskelijan etu on tota ykkösenä, vaikka kaikilla olis opiskelijan etu ykkösenä, jokainen näkee tavallaan sen miten se opiskelijan etu rakentuu niin eri tavalla, joku näkee sen siitä et meillä on rahoitus olemassa ja riittävä koulutustarjonta ja joku näkee siitä et opiskelija saa riittävästi kontaktiopetusta ja jonkun mielestä laadukkaampi puutavara mikä maksaa enemmän on opiskelijan etu ...se on sit kauheen subjektiivista mikä on opiskelijan etu...siihen varmaan tarvitaan sit joku jolla on sellanen toimivalta et se päättää mikä sit on se oikea opiskelijan etu” (S3)

” mä tiedän ihan varmasti et mul on sellasia opiskelijoita jotka oppis työpaja tyypisessä työssä enemmän ku mun opetuksessa, kyse on just siitä miten se oppiminen pajalla kirjataan (S2)

Nykyisessä organisaatorakenteessa nähtiin nuorten syrjäytymisenehkäisyn näkökulmasta aikaisempaan organisaatiomalliin nähden oikeansuuntaista kehitystä. Nähtiin myös että 2. asteen opetussuunnitelman uudistus lisää erilaisten vaihtoehtojen tarjoamista yksilöllisen opetuksen tueksi.

”ku oli erilliset koulut ennen Salpausta...tuli ryhmä ja siel oli ongelma tapaus... annettiin lämmintä kättä ja näkemiin....siirrettiin se ongelma Lahden ammattikouluun...se oli helppo ratkaisu...nyt tavallaan ku Salpaus on käytännössä kaiken ammatillisen koulutuksen järjestäjä...se on vähän ku kaverille työntäs, se ei oo enää ratkaisu, joutuu miettimään koko ikäluokan koulutusta...siitä mulle on niiku tullu se ajatus et ihan tää nykyinen luokkaopetus painottein ammatillinen koulutus ei sovi kaikille (S2)

” täytyy palata tähän tylsään asiaan kuten tuloskortti, jossa on mittareita ja mittareita kun katsotaan ja mittareihin korreloi tää työpajatoiminta, eli me edistetään tutkintojen määrää, läpäisyä, tuetaan erityisentarpeen omaavia opiskelijoita...sitten on se humaani puoli, huolen pito ja välittäminen, ja organisaation näkökulmasta myös oppiminen siihen, että mulla ei oo vain ryhmä joka nimiä mä en tunne, ja paiskaan menemään erilaisine iloineen ja murheineen ja tarpeineen ja polkuineen...joka nyt niin ku näkyy meidän 2. asteen opetussuunnitelman uudistuksessa, sitä kautta et tutkintojen perusteet on pyritty luomaan niin, et jos organisaatio oikein ymmärtää se tarjoaa mielettömän mahdollisuuden valita vaikka mitä..siis tälläsessä isossa organisaatioissa jos pystytään tekemään sit tarjontaa ja tarjontaa. (S1)

7.3. Tuotantokoulun toiminnalliset ja kasvatukselliset tavoitteet

Tuotantokouluhankkeen käynnistämisen ja sen alkuideoinnista kumpuavaa toiminnan muuttamisen tarvetta voi tarkastella myös koulutus konsernin historiassa tapahtunutta laajentumista vasten ja pelkistää sen keskeiset ulottuvuudet ymmärrettävään konkreettiseen tavoitteeseen uudesta toimintamallista. Työn historiallisessa kehityksessä on nähtävissä kaksi kohteen laajentumisen suuntaa, lisääntyvä yhteisöllisyys ja lisääntyvä joustavuus. (Engeström 1995, 28.)

Näihin suuntiin myös Tuotantokoulun kehittämisen painopisteet näyttivät asettuvan haastattelussa. Toisaalta rakenteen historiallisen toimintatavan ja uudistamistarpeen ymmärtäminen auttoi hahmottamaan ekspansiivisen kehityksen mahdollisuuksia Tuotantokoulun kehittämisessä edelleen.

”mulle tuli nyt sellanen oivallus... et sen lisäksi et kaikilla on opiskelijoiden hyvinvointi edellä... myöskin semmonen tuntuis olevan yhteinen usko, et se puutuva ratkaisu se on menetelmällinen, et kyse ei oo tavallaan siitä, et meil ois opiskelija ainesta jota ei voida kouluttaa, vaan kaikilla on yhteinen usko siihen et on olemassa menetelmä, jolla voidaan saavuttaa se lopputulos, siinä meillä vielä puuttuu työkaluja” (S3)

”oppimiskäsitys siellä myöskin taustalla...ammattiin oppiminen niin, se täytyy nostaa ylös sieltä, se on vähän hukunut...palata sinne alkujuurille...yksinkertaisen mallin, sellasen hyvin pienimuotoisen, helposti ymmärrettävän mallin kautta..... siitä on jokatapauksessa kyse et opiskelija oppii käytännön asioita (S4)

Opetussuunnitelmien tulisi olla joustavia myös oppimisen kirjallisuuden mukaan ja ottaa opiskelija yksilöllisemmin huomioon. Luovan konstruktivistisen oppimiskäsityksen pohjalta on vaikea luoda kiinteitä ja yksityiskohtaisia opetussuunnitelmia. Lähes tämän oppimiskäsityksen pedagogiset seuraukset tukevat joustavien ja vain pääkohdittain ennalta määrättyjen opetussuunnitelmien tarkoituksenmukaisuuteen. (Raustevon Wright ym. 2003.)

”tarkotus, mä nään et täs Tuotantokoulu ideassa...on se, et rohkeesti kokeillaan uudenlaisia tapoja toteuttaa sitä koulutusta, ehkä erilaillai ku aikasemmin on tehty, tavoitteena on että me tuotetaan kuitenkin niitä yksilöllisiä ja joustavia ratkasuja koulutuksessa eteenpäin tai osaamisen kehittämiseen” (T1)

”must se kiteytyy oikeestaan kahteen kahteen aika tärkeään termiin, elikä yksilöllinen oppimispolku, joka vastaa yksilön tarpeisiin ja sitten organisaation puolelta vastuunkanto, ei sen tavallisen raamituksen sisällä kulkevista” (S1)

”otan esimerkisen erityisopetuksen tilanteen, ennehän, ainakin täällä kovilla puolilla oli aika selkeesti muutamat linjat, puu puoli ja metalli puoli, jolla oli omat erityisluokat, erityisopiskelijat, ohjattiin sinne, halus ne sitä tai ei, niistä tehtiin puuseppiä tai metalliseppiä. (S2)

”Tuoterenkaasta löytyy hirveen paljon kaikkee osaamista eri ammatteihin, et vois niin ku hyvällä omallatunnolla sanoa et se juttu on hoidossa” (S2)

Sisäiseksi ristiriidaksi koettiin sisäisen toimintajärjestelmän sisäisestä hierarkiasta ja käsitteistöstä. Uuden rakentamiseksi tarvitaan myös käsitteiden ja normien uudelleen arviointia. Historiallisesta näkökulmasta koulutuksen järjestämisen ja oppimisen raja on häilyvä, vaikkakin tarkkaan määritelty.

”kun puhutaan työpajoilla oppimisesta, on tullut niitä vastaväitteitä että siellä ei ole pedagogisesti päteviä opettajia, ja siksi me ollaan haluttu puhua osaamisen kerryttämisestä, osaamisen hankkimisesta tai työelämävalmiuksien kehittämisestä” (T1)

”ihan hullu juttu, et oppiminen ikään kuin omittu koulujen omaksi ja sitten pitää (työpajoilla) puhua osaamisen kerryttämisestä” (S3)

Ekspansiiviselle oppimissyklille on myös ominaista muutoksen sosiaalisen perustan laajentuminen. (Engeström 1995, 99.) Tässä laajentumisessa pieni joukko ammattilaisia pohtii toimintaa ja sen ristiriitoja. Näiden aktiivien henkilöiden ja ryhmien siirtyessä uudistamaan toimintaa syntyy soveltamis- ja yleistämisvaiheen ratkaisujen kautta uusi ”luotu malli” käytännön ristiriitojen ratkaisemisen kautta.

Ehdotukset uudeksi toimintamalliksi voivat syntyvät myös nykymallista täysin poikkeavista ehdotuksista.

”meil on niiku tietotaso ja taitotaso luotu, sit me ollaan lyöty lukkoon tää aika,...mul on sellasia kavereit joita mä voisin laittaa vuoden jälkeen laittaa työelämään...ja joitakin joita mielellään pitäisin neljä vuotta....et meil olis tää aika dimenssio yksilöllistetty” (S2)

”tästä (Tuotantokoulusta) pitää tehdä hyvännäköstä, haluttavaa (S4)

” jos aatellaan näitä perinteisiä syrjäytyviä nuoria, nehän lippispäisiä mopopoikia, ne ei ruotsin tunnilla viihdy, mut annat niille mopon ne tekee sille kaikki temput. Ne ei tavallaan tunnista siinä ne kaverit sitä et heidän se osaaminen mistä joku vois maksaa liittyy nimen omaan siihen kädentaitoon mitä heillä on. Mun ajatus on se, et koulutus tai koulu vois olla paikka, missä tullaan tietoiseksi omasta osaamisestaan”(S3)

Työpajatoiminnalla nähtiin kahdensuuntaista mahdollisuutta ammatillisenkoulutuksen ja syrjäytymisen ehkäisyn tehtäväsää. Koulutuksen keskeyttämisen ennaltaehkäisyssä työpaja toimii vaihtoehtoisena oppimisympäristönä ja toisaalta työpajalla työskentelevää koulun ulkopuolista nuorta voidaan työpajalta ohjata koulutukseen.

”tavoitteena on ollu kehittää tätä yhteistyötä toiseen asteen kanssa, että miten toisaalta saatas se nuorten ohjautuminen koulutuksen pariin, tai sitten toisaalta niin päin, et miten paja vois auttaa siinä et nuorilla ei opiskelu keskeytyskään” (T1)

”On olemassa visio, jossa yksilölliset oppimismallit tulee yhä enemmän meidän arkeen..tämä on alku verostolle...mitä se sit tarkkaan on, sitä on vaikee sanoo” (S1)

”meidän tarpeiden näkökulmasta....meillä saattaa olla paljon muitakin asiakasryhmiä, jotka saattaa olla kahden vuoden ajan meidän työpajoilla töissä, niin tavallaan se työpajoilla hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä, jos ajattelee sitä et he jatkaa myöhemmin opintojen pariin, et se osaaminen olis jotenkin tunnustettavissa ja tunnistettavissa, et työ myös työpajoilla voi oppia, hankkia osaamista, et sehän on sellainen yks iso puute mikä ei tänä päivän toteudu millään lailla” (T1)

”toistaseks meidän yhteiskunta on rakentunut sillä lailla et se yhteiskuntaan kiinnittyminen on suotava tapahtua työn kautta....jotta sä kiinityt yhteiskuntaan sen työn kautta, sulla pitää olla jotain sellaista osaamista mistä joku on valis maksamaan” (T1)

”lähteä ihan elämänhallinnasta...teidän olemassa olevissa...on tarkat säännöt, ajat, tauot, kaikki tlläset...jotka usein on ihan hakusessa, siitakin saattaa jo joku työnantaja maksaa et ne on hallussa. (S4)

Oppimisvalmiuksilla on koulumenestyksen kannalta merkittävä rooli. Oppimaan oppimiseksi, tulisi työpajaoppimisympäristön tukea erityisesti opiskelijan ongelmanratkaisutaitojen kehittymistä, kulloinkin käsillä olevan elämänhallintaan liittyvien asioiden muodostaessa ongelmia. (Rauste. von Wright 135.)

8. KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Uuden toimintakonseptin kehittäminen ja omaksuminen on monivaiheinen, ristiriitainen prosessi, jossa kehittämisen kannalta keskeisten haasteiden luonne muuttuu kehityksen etenemisen myötä. (Engeström 1995, 92) Oppimis- ja kehitys prosessit sisältävät useita ristiriitaisia aineksia. Tämä näkyy myös Tuotantokoulu hankkeen käynnistämiseen liittyvän tutkimuksen aineistosta.

Kehittämisessä törmätään ekspansiivisen oppimisen syklin mukaiseen nykyisen toimintatavan ja uudentoimintatavan erottavan kehittämistyön välisiin toimintamalleista lähteviin ristiriitoihin. Ristiriitojen analyysi, toimintajärjestelmien muuttaminen ja uuden toimintamallin vakiinnuttaminen vaatii kehittäjiltään uskallusta muuttaa totuttuja rakenteita ja myös kyseenalaistaa toimintajärjestelmän joustavuutta suhteessa toiminnan tarpeeseen.

- Olla rohkea ja joustava etsiessään uutta ja myös olla valmis luopumaan vanhasta.
- Uskaltaa tarttua rakenteiden sijasta toiminnan perimmäiseen tarkoitukseen, siihen mikä on tärkeintä asiakkaalle.
- Osata kehittämisen näkökulmasta käsitellä organisaation tuottaman toiminnan sen hetkistä laatua ja tilaa suhteessa sen omaan historiaan ja tulevaisuuden haasteisiin.

Koulutuksessa, järjestään se sitten koulussa tai työpajalla, on asiakas organisaatioiden toimintaa ohjaavissa strategioissa kaiken huomion keskipisteenä. Kuitenkin asiakastarpeiden muuttuessa yhä yksilöllisempään suuntaan, ei koulutuksen järjestäjä pysty muuttamaan toimintaansa kovinkaan nopeasti.

Yksilöllisen opetuksen tarpeen lisääntymistä on ennakoitu jo vuosia, kuten näkyy mm. Pulssi työpajakoulun käynnistymisestä, mutta varsinaisia uusia oppimisympäristösovelluksia työpajoille ei ole syntynyt. Syitä tähän muutos kehityksen hitauteen olen etsinyt tässä opinnäytetyössäni organisaatioiden toiminnan keskinäisen tuntemisen vajeudesta ja urautumisesta omaan toimintaan.

- Perustaa yhteishankkeita Koulutuskeskus Salpauksen ja Tuoterenkaan välillä niiden yhteisten toimintojen ja tuntemisen lisäämiseksi.
- Lisätä organisaatioiden joustavuutta muuttaa toimintaansa nopeammin.
- Ottaa käyttöön ammatillisen koulutuksen tutkintotavoitteiden joustavuutta opetussuunnitelmissa.
- Tehdä työpajalla hankittu oppiminen näkyväksi ja siitä saatu osaaminen myös tunnustettavaksi ja tunnustettavaksi.

Tuotantokoulun käynnistämisen keskeisin haaste on se, että toiminta käynnistymisensä jälkeenkin kehittyy, eikä jää sille rakenteelle jonka se varsinaisen työryhmätyön päättyessä saavuttaa. Jatkuvan kehittämisen sisäinen toimintamalli mahdollistaa kasvavan ja erilaista osaamista vaativan asiakasryhmän yksilöllisten palveluiden järjestämisen ammatillisen koulutuksen aikana. Tässä työssä erialiset oppimisympäristöt kuten tuotannolliset työpajat tarjoavat yhden uuden toimintamuodon. Työpajatoiminnan ja opetuksen välisen työnjaon selkeyttäminen ja oppimisen käsitteen uudenlainen ymmärtäminen ja yhteinen hyväksyminen ovat tässä yhteistyössä asiakkaan parhaaksi onnistumiseksi ehdoton edellytys.

- Jatkaa Koulutuskeskus Salpauksen ja Tuoterenkaan välistä Tuotantokoulun kehittämistä mallin käyttöön oton jälkeen.
- Selvittää Lahden ammattikorkeakoulun kanssa vastaavan Tuotantokoulun hankkeen tarve.
- Ottaa jatkotavoitteeksi uudenlasien oppimispolkuvaihtoehdon rakentamisen jossa koulutuksen aika dimensio on yksilöllistetty opiskelijan mukaan.
- Koulutuksen suunnittelijat mukaan Tuotantokoulu suunnitteluun.
- Syrjäytymisen ehkäisyn tavoite ja uudet keinot näkyväksi koulutusta ohjaaviin strategioihin.

Tätä muutoksen tilaa ja kehitys visiota kuvasi yksi ryhmähaastatteluun osallistuneista seuraavasti:

”Mä nään se niin, et tääl on jo tapahtunu monta sellasta pientä juttua...mun visio on se et jossain kohti meidän ei enää tarvi enää puhua et tää on yhteistyötä , vaan tää on meidän jokaisen työtä, mihin on sisään rakennettu jo ne vaihtoehdot ja mahdollisuudet, eikä tarvitse erikseen sanoa että tää on yhteistyötä” (T1)

Tässä pohdinnassa Tuotantokoulun tulevaisuusvisio mielestäni kiteytyy. Uuden toimintamallin jatkuva kyky uudistua rajattomasti takaa uudelle toimintamallille parhaat mahdollisuudet myös menestymiseen jatkuvan uudistumisen tiellä.

Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan varmistaa se, että yksilöllisempien opintopolkujen suunnittelussa otetaan riittävän laajasti huomioon opiskelijoiden erityistarpeet. Tämän johdosta työryhmien kokoonpanoon on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta pystytään varmistamaan eri osaamistaustaisten ammattilaisten osallistuminen kehittämistyöhön. Samassa yhteydessä on myös osaamisen ja kokemuksenvaihdon sekä tiedonkulun näkökulmasta syytä varmistaa, että kaikkien konsernirakenteessa toimivien tulosalueiden edustajia osallistuu keskeisimpiin uuden toiminnan käynnistymiseen tähtääviin suunnitteluryhmiin.

Yhteistyöryhmien perustaminen auttaa yhteistoiminnan ja organisaatioiden välisen yhteistyön juurruttamisessa pysyväksi toiminnaksi. Pohdiskeluvia vuoropuheluryhmiä tulee perustaa jaettujen oletusten löytämiseksi. Tällä tavoin toimien voidaan voittaa organisaatioiden väistämätön puolustusasenne ja harhaluulo kumppaneiden samantyyppisyydestä. (Schein 2004, 201.)

9. OMAPOHDINTA

Pohdin koko opinnäytetyöni ajan Tuotantokoulu-hankkeen jatkosuunnitelmaa. Keräämäni aineiston pohjalta minulle syntyi kuva niihin kysymyksiin joihin lähdin vastausta etsimään. Kokosin edelliseen lukuun työssäni esiin nousseita kehittämissuunnitelmia, mutta varsinaista Tuotantokoulu-hankkeen jatkosuunnitelmaa en ollut tässä vaiheessa kuitenkaan valmis esittämään. Mielestäni hankkeen kehittämistyö on menossa tavoitteitaan kohti, hyvää vauhtia ja opiskelijan parhaaksi. Käynnistymisvaiheesta vauhtiin pääsevälle hankkeelle tulisi juuri nyt antaa molemmissa organisaatioissa täysi tuki.

Hankkeen valmistelijoiden näkemykset Tuotantokoulun mahdollisuuksista tekivät miinuun vaikutuksen. Monenlaisen osaamisen ja kokemuksen omaava haastateltavien joukko oli hyvin yksimielinen uusien oppimisympäristöjen ja yksilöllisempien oppimistavoitteiden tarpeesta. Haastateltavista saattoi tehdä sen havainnon, että pitkä ja monipuolinen koulutusalan kokemus ei väistämättä johda urautumiseen ja ainoastaan mukavuusalueella toimimiseen.

Rohkeita, haastavia ja näkemyksellisiä avauksia tekivät erityisesti kokeneemmat opetus- ja kasvatusalan osaajat. Uusien mahdollisuuksien näkemisessä haastateltavat rakensivat yhdessä visiota Tuotantokoulusta, ja haastattelijan roolista katsottuna visio näytti hyvin samansuuntaiselta.

Tuotantokoulu syntyi Koulutuskeskus Salpauksen ja Tuoterenkaan yhteistyönä. Aiheellista on kysyä, että miksi vasta nyt 2010, vaikka tarve tunnistettiin jo lähes seitsemän vuotta aiemmin? Mikäli syy hitaalle käynnistymiselle löytyy organisaatioiden rakenteista, niin voisiko Tuoterenkaan ja Lahden ammattikorkeakoulun vastaavaa toimintaa ryhtyä jo hyvissä ajoin selvittämään. Seitsemän vuotta menee taas nopeasti, mikäli toimeen tartutaan vasta siinä vaiheessa kun on jo pakko.

On kuitenkin luotettava siihen viisauteen, että mikään ei koskaan tule valmiiksi. Eri-laisia uusia toimintamalleja on etsittävä ja kehitettävä ennakkoluulottomasti ja mahdollistettava erilaisen oppijan yksilölliset oppimisienpolut. Tällä tavoin voidaan vaikuttaa siihen, että suomalaisen ammatillisenkoulutusjärjestelmän kautta voidaan tehokkaasti vaikuttaa syrjäytymisen ehkäisyyn ja myös varmistaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus tulevaisuuden työmarkkinoille.

10. LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.

Engeström, Yrjö 1987. Kehittävän työntutkimuksen metodologi. Viitattu 4.10.2010.
<http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=150>

Engström, Yrjö 1995. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Painatuskeskus.

Finlex 1998. Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta. Viitattu 25.11.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980806>

Hirsjärvi, Sirkka. & Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 1998. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Juuti, Pauli 1995. Johtaminen ja organisaation alitajunta. Keuruu: Otava.

Konsernin johtoryhmä, 2010. Muistio 13.9.2010. Päijät-Hämeen koulutus konserni

Konserni strategia 2010. Päijät-Hämeen koulutus konserni

Koulutus konsernin strategia, Päijät-Hämeen koulutus konserni

Muutoksen tekijät, 2010. Kehittävän työntutkimuksen metodologi. Viitattu 4.10.2010.
<http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=150>

Nakari, Risto. & Valtee, Pasi 1995. Menestyvä työyhteisö. Helsinki: Gummerus.

Pedagoginen strategia 2010. Koulutuskeskus Salpauksen pedagoginen strategia.
Koulutuskeskus Salpaus.

Pulssi tiedote 2010. Viitattu 2.12.2010.

<http://www.salpaus.fi/opiskelijat/opiskinfo/oppimtukeminen/tukeminen.html>

Pulssi tilasto 2009. Tilastotietoja Pulssi työpajakoulun toiminnasta 2009.

Rauste- Von Wright, Maijaliisa. & Von Wright, Johan. & Soini, Tiina 2003. Oppiminen ja koulutus (9.painos). Helsinki: WSOY.

Salpaus 2011. Talousarvio vuodelle 2011. Koulutuskeskus Salpaus.

Salpauksen strategia 2010. Koulutuskeskus Salpauksen strategiaohjelma 2010-2013.

Salpaus raportointi 2010. DW raportointi - opiskelijamäärät ja eronneet opiskelijat.

Schein, Edgar 2004. Yrityskulttuuri selviytymisopas. Tampere: Tammerpaino.

Tuomisto, Jukka 1995. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Pekka Sallila & Jukka Tuomisto (toim.) Työnmuutos ja oppiminen. Helsinki: Gummerus, 11-55.

Tuoterenkaan strategia 2009. Tuoterenkaan strategia 2009-2012.

Tilastotiedote 23.10.2010, Lahden Kaupunki.

Valtee, Pasi 2002. Uhkista mahdollisuudeksi - organisaatiomuutoksen toteuttaminen työyhteisön haasteena. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2002, 1.

Varto, Juha 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere:Tammerpaino.

Virkkunen, Jaakko. & Ahonen, Heli. & Schaupp, Marika & Lintula, Leila 2010. Toimintakonseptin yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Helsinki: Tekes.

Yle 2009. Etlä: Syrjäytynyt nuori maksaa miljoonan. Viitattu 25.11.2010.http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/12/etla_syrjaytynyt_nuori_makkaa_miljoonan_1257106.html

LIITTEET

Liite 1. Kysymykset 2010, Ryhmähaastattelu 9.11.2010

- Kuvaile yhteistyönne alkua teidän ammatillisesta näkökulmastanne?
- Miten näette tuotantokoulun tarkoituksen, tavoitteet ja toimintamuodon?
- Mitkä ovat haastateltavan toiminnalliset tavoitteet?
- Millaiset haastateltavan arvot ja näkemykset ohjaavat valmistelua?
- Millaisena sosiaalisen vahvistamisen rooli nähdään valmistelussa?
- Millainen työpaja tukisi myös opetuksellisia tavoitteita?
- Mikä on yhteistyön merkitys?
- Koulutukselliset tavoitteet?
- Kasvatukselliset tavoitteet?
- Yhteistyön merkitys kumppaneiden / toimijoiden näkökulmasta?
- Yhteistoiminnan visio?
- Mitä uutta yhteistyö on tuonut
- Millä tavoin yhteistoiminta on lisännyt organisaatioiden keskinäistä tuntemista?
- Mitä muuta haluatte sanoa?

