



LIIKENNEOPETTAJAN OSAAMISEN VAHVISTA- MINEN PUUKULJETUSTEN KOULUTUKSESSA

Kari Karhunen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Helmikuu 2013
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Karhunen Kari
Liikenneopettajan osaamisen vahvistaminen puukuljetusten koulutuksessa

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 17 sivua + 3 liitesivua
Helmikuu 2013

Kehittämishankkeen aiheeksi valitsin liikenneopettajan osaamisen vahvistaminen puukuljetusten koulutuksessa, Savon ammatti- ja aikuisopistossa Kuopiossa. Tavoite on kehittää liikenneopettajien osaamista massatavarakuljetuksissa ja erityisesti puukuljetukset ja siellä kuljettajan ajo-opetuskoulutuksessa ja ammattipätevyysajoissa.

Hanketta on lähdetty tekemään kyselyllä koko koulutuskuntayhtymässä, Helakorven kyselyllä johon osallistui viisi liikenneopettajaa ja lisäksi olen keskustellut opettajien ja kuljetusyritysten kanssa. Tavoite saada selville, minkälainen tarve on lähteä opetusta kehittämään ja yhteistyötä rankentamaan eri kuljetusyritysten kanssa.

Kyselyn perusteella yritysten ja liikenneopettajien keskuudessa on selkeästi tarvetta tällaiselle koulutukselle ja yhteistyölle. Lisäksi tutkimukset mm. metsäteollisuuden ja eläkejärjestöjen suunnalta kertovat, että tulevaisuudessa tulee olemaan puutetta uudesta työvoimasta. Tämän vuoksi on tärkeää, että liikenneopettajille järjestetään koulutusta yhdessä puuautoilijoiden kanssa. Koulutuksessa tulee keskittyä apulaitteiden käyttöön perehdyttämiseen yhdessä muiden kuntayhtymän yksiköidemme kanssa, kuten koulutuskuntayhtymän metsäkoulun yhteistyönä sekä muut koulutusta antavat oppilaitokset ja organisaatiot.

Asiasanat: Ajo-opetus, ammattipätevyysajot

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	LIIKENNEOPETTAJAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA ..	6
	2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
	2.2 OSAAMISEN LÄHTÖKOHDAT	8
3	LIIKENNEOPETTAJAN TOIMINNAN KARTOITTAMINEN	10
4	LIIKENNEOPETTAJIEN OSAAMISEN KARTOITTAMISEN TULOKSET .	11
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	14
6	YHTEENVETO	16
	LÄHTEET	17
	LIITTEET	18

1 JOHDANTO

Kehittämishankkeen aiheeksi valitsin liikenneopettajan osaamisen vahvistaminen puukuljetusten koulutuksessa, Savon ammatti- ja aikuisopistossa Kuopiossa. Tarkastelemisen aloitin Savon koulutuskuntayhtymän toiminta- ja taloussuunnitelmasta, selvitin asiaa mitä osaamisen kehittäminen on organisaatiossamme ja miten sitä tiedostetaan ja tutkitaan ja mitkä on arvomme.

Mönkkösen & Roos (2010, 202) kuvailevat, mitä on kun opettajien ammatti osaamista ei saada hyödynnettyä ja miten vuorovaikutusta saataisiin enemmän hyödynnettyä. Lisäksi saan apua, miten organisaatiosta tulisi oppiva organisaatio. Ojala (2008) tarkastelee miten tärkeää yhteistyön tekeminen yritysten kanssa on jatkaa tarkastelu ja raportointi. Myös yksilön kehittyminen ja omien tietojen sekä taitojen jakaminen työntekijöiden keskuudessa.

Liikenneopettajan tehtävästä ja kartoituksesta. Toiminnan etenemisestä käyn läpi korttiin tähtäävää koulutusta ja sen rakennetta. Kartoitukseen menen tutkimuksen kautta ja tässä on ollut apuna Helakorven (2001) tekemät taulukot. Näiden avulla kehitys yksikkömme ja tarkemmin kehityspäällikkömme teki kyselyn ja siitä taulukot liitteenä.

Osaamisen kartoitukseen tilastoilla ja kyselyillä, sain pohjaa kehittämishankkeelleni niin tilasto keskuksen kuin muistakin vastaavista tutkimuksista. Lisäksi keskustelut liikenneopettajien, kehitys- ja koulutuspäällikön sekä yritysten kanssa antoi vahvistusta asialleni.

Ammatillisen koulutuksen tarve on kasvanut vuosi vuodelta ja erityisesti erikoisaloilla osaamista tarvitaan entistä enemmän ja erityisosaajia erialoille. Voimme olla edeltä osaava ja suunnannäyttäjät jos niin haluamme ja miksi emme haluisi.

Meillä on osaava henkilökunta ja mahdollisuus kehittyä organisaation puolesta, joka kannustaa osaavaa ja innokasta työntekijää menemään eteenpäin osaamisen saralla. Lisäksi antamalla mahdollisuuden lisäkoulutautumiseen ja sen jakamiseen. Yhteistyöverkosto oppilaitoksemme sisällä ja yritykset joiden kanssa

jo toimimmeikin erilaisissa ammattipätevyyskoulutuksissa, mahdollistavat valois-
san tulevaisuuden näkymän kehittymiselle myös heidän osalta.

2 LIIKENNEOPETTAJAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA

Osaamisen johtamisen tavoitteena on se, että henkilöstön osaaminen ja ammattitaito vastaavat kuntayhtymän osaamistarvetta ja osaaminen kokonaisuudessaan on riittävällä tasolla kehitysohjelmissa asetettuihin tavoitteisiin nähden.

Osaamisen johtamisen tukena on osaamishallintajärjestelmä (INREO). Osaamiskarttoja päivitetään huomioiden kehitysohjelmista, uusituista tutkinnon perusteista, palvelukuvauksista ja toimintasäännöistä sekä työelämässä tapahtuvista muutoksista esille nousevat osaamistarpeet.

Henkilöstön on päivitettävä omat osaamistietonsa uudistettuihin karttoihin pohjautuen. Näistä kerättyjä tietoja hyödynnetään osaamisvajeen tunnistamiseen ja kehittämiseen painopisteiden valitsemisessa ja siten henkilökohtaisten kehitys-, koulutus- ja rekrytointisuunnitelmien laatimisessa. Tavoitteena on, että osaamisenhallintajärjestelmässä (INREO) olevat osaamiskartat ja osaamisprofiilit toimivat ennakoivan henkilöstösuunnittelun työkaluna vuoden 2012 loppuun mennessä. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2012 - 2014).

Koulutuskuntayhtymässä osaamisen kehittämällä pyritään huolehtimaan siitä, että työpaikalla on osaamisen kehittämistä motivoivaa ja tukeva ilmapiiri, yksittäisen henkilön osaaminen vastaa hänen työkuvan osaamistarpeitaan. Henkilöstön pedagogista osaamista kehitetään vastaamaan työelämän ja opetuksen muuttuviin tarpeisiin ja erityistä opetusta tarvitsevien opiskelijoiden kohtaamiseen, tukemiseen ja opetusmenetelmänosaamisen painottumisen erityisesti arvioinnin kehittämiseen.

Opettajien työelämäosaamista tuetaan antamalla mahdollisuus osallistua työelämäjaksoihin ja koulutukseen, joita on mm. työelämälähtöinen ammatillinen koulutus, alan kehittäminen ja yrittäjyys koulutus sekä osaamisen arviointi koulutus. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2012 - 2014)

Arvomme organisaatiossamme on, yksilöllisyys (sitoutuminen ja vastuullisuus, luottamus ja avoimuus, tasa-arvo), ihmisyiden kunnioitus (arvostus, erilaisuus

den hyväksyminen, oikeudenmukaisuus), osaaminen (terve ammattiyhteisyys, ammattitaito, asiakaslähtöisyys). (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2012 – 2014)

2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Mönkkönen ja Ruus (2010, 202) tuovat esille.

Osaamisen kehittäminen on ammattialoilla katsottu tärkeäksi ja edistäjäksi työyhteisössä. Tällä peilataan sitä, että työntekijä tuntee ja tietää oman alansa ja sen erityisosaamisen.

Tällöin puhutaan ”substanssiosaamisesta”, elikkä asiasta, aineista tai asiasisällöstä. Tämän tarkoituksena on pitää sisällään lainsäädäntöä, toimintaperiaatteita ja työmenetelmiä, lisäksi myös paneudutaan työtä ohjaaviin teorioihin ja käsitteisiin. Hyvät opettajat eivät välttämättä ole ansioituneita tutkijoita, osaamisen siirto kasvavalle opiskelijapolvelle ei ole riittävän arvostettua ja akateemisiin meriitteihin ei lueta asiakastytyväisyyttä.

Työntekijöillä on paljon ammattiosaamista, mutta kun sitä pitäisi jakaa tai kertoa muille, niin he menettävät toimintakykynsä. Tällöin heiltä puuttuu vuorovaikutusosaaminen, sitä kehittämällä voimme harjoitella toistemme kanssa vuoropuhelua ja yhteistoiminnalla muiden työntekijöiden kanssa. Tästä käytetään nimeä ”vuorovaikutus” ja ”prosessiosaaminen”.

Osaamista tarkastellaan työtapojen ja taitojen kuin myös johtamisena kautta. Tämä kaikki tuo osaavan ja eteenpäin vievän firman tai koulutuslaitoksen. Aktiivisesti osaamista kehittävä organisaatiota kutsutaan oppivaksi organisaatioksi (Ojala 2008).

Tällä käsitteellä halutaan erityisesti korostaa organisaation toimintakulttuuria, jossa osallistuva oppiminen kaikilla organisaation tasoilla on mahdollista.

2.2 AMMATTIOSAAMISEN LÄHTÖKOHDAT ORGANISAATIOSSA

Osaamisprosessin lähtökohtana on organisaation kehitys- muutostarve, joka muutetaan osaamistarpeeksi. (Ojala 2008, 214).Kunnes tähän päästään tarvitaan uutta tietoa. Tätä saadaan yksittäisten ihmisten kautta. Hankkimisesta ja omaksumista, yksilöiden oppimista.

Näistä yksilöiden tiedoista ja osaamisesta kiteytetään yhteinen näkemys uudesta asiasta, pohditaan sen vaikutusta omaan toimintaan ja sovitaan, miten uudesta tiedosta kiteytetty näkemys sovelletaan toimintaan ja tekemiseen. (Ojala 2008, 215).

Jonkin ajan kuluttua kerätään kokemuksia ja seurataan miten oppiminen on siirtynyt työn suoritukseen. Tämän takia on parempi, että tarkastelu sidotaan tavoitteisiin ja toimintaan. Lisäksi kaikkien on ymmärrettävä ja hallita hyvän yhteisen työsuorituksen aikaansaamiseksi ja sen minkä verran tarvitaan huippuosaamista. Myös kaikki ammattiosaaminen ja yritysten kanssa tekemä yhteistyö ja sieltä saatu osaaminen on tärkeää ja sen jatkuminen on ehto kehitymiselle.

Seurataan ja kerätään tietoa ja tehdään koonti, mitä olemme oppineet ja ennen kaikkea katsotaan miten olemme saaneet tämän oppimamme siirrettyä käytäntöön ja näin ollen saamme korkeatasoisempaa ja ajan tasalla olevaa koulutusta ja työsuoritusta. Henkilöstökoulutus on edelleen suomalaisissa yrityksissä merkittävin osaamisen ja kehittämisen toiminta (Ojala 2008, 220).

Henkilöstö koulutukseen käytetään vuositasolla 2,3 % palkkasummasta EK:n jäsenyrityksissä, tämä on keskitasoa EU-maissa Myös verkoston kautta tapahtuu henkilöstökoulutusta yhä enemmän, etuna tässä on se, että oppi saadaan suurelle yhteisölle yhtä aikaa ja nopeasti. Verkko oppimisen etu on oppimispaikan ja – ajan riippumattomuus, laajanjoukon tavoitettavuus, edullisuus ja mahdollisuus hyödyntää monimuotoisuutta ja hyödyntää oppimista (Ojala 2008, 221).

3 LIIKENNEOPETTAJAN TOIMINNAN KARTOITTAMINEN

Liikenneopettajat ovat osa logistiikan yksikköä. Tarkemmin, kuulumme organisaatiossa tekniikka ja liikennealaan. Ala on koulumme suurimpia yksiköitä, me olemme logistiikka ja kuljetus osa autoalaa, johon kuuluu 2 muuta yksikköä. Maalaamo missä pintakäsittelijät Siilinjärvellä Risulantiellä ja korjaamo Kuopiossa jossa autonasentajat. Rehtori ja koulutuspäälliköt ovat myös pääkoulun yhteydessä. Logistiikka toimii Suomen kiitoautoilta vuokratuissa tiloissa kolmisopentiellä Kuopiossa. Yksikössämme työskentelee 15 henkilöä ja siitä liikenneopettajia viisi.

Liikenneopetus sisältää B C D ja CE opetuksen, tarvittaessa myös meillä on valmiudet pienempien luokkien E opetuksen. Kun B kortti (henkilöajoneuvo) on suoritettu, oppilas siirtyy C opetukseen, (kuorma-auto) mikäli oppilas menee D (linja-auto) opetukseen suorittaa hän ammattipätevyys ajot C opetuksessa. CE (yhdistelmä ajoneuvo) opetuksessa koulutuksen aikana.

Opiskelijat valitsevat ensimmäisenä vuotena haluaako suorittaa henkilöliikenne, (D) vai tavaraliikenne (CE) tutkinnon. Jonka lisäksi suorittaa tarvittavan perustason ammattipätevyyskoulutuksen ja siihen liittyvät 27 tuntia sisältävät ammattipätevyys ajo-opetuksen josta 7 tuntia on raskaalla ennakoivan ajon opetusta.

Opiskelu kestää kolme vuotta ja ajo-harjoittelu aloitetaan opiskelun alussa suljetulla alueella, ajo-opetus eri korttiluokissa sitä mukaa kun ikä sen sallii. Tavara- tai henkilöliikenne ajo-opetuksen korttien suhteen, pyrimme yleensä saamaan oppilaille ennen kuin heidän opiskelu aikansa päättyy, mutta sellaisissa tapauksissa, kun 18 vuoden ikä tulee täyteen vasta viimeisen vuoden lopulla, oppilaiden valmistautuminen siirtyy joko kesälle tai seuraavaan syksyyn.

Oppilaitoksessamme opiskelijoita on 117, kaksi luokkaa aina ikäryhmässään 20 luokalla, lisäksi erityisluokka jossa opiskelija määrä on noin 10 opiskelijaa. Eri-tyisopetuksessa opiskelija määrät ovat olleet kasvussa joka vuosi.

Kehittämisen työkaluna olen mm. käyttänyt liikenneopettajan asian tuntia ja sen arviointi taulukkoa (Helakorpi 2001). Kysely tehtiin viidelle liikenneopettajalle,

taulukosta löytyy liitteestä 1. Mitä nämä osa-alueet on ja mihin siinä syvennyttiin, lisäksi itse tiedustelin tarpeesta liikenneopettajilta, mikä osa-alue työssämme tarvitsisi lisää kehittämistä, suullisella kyselyllä.

Kehityskeskustelussa koulutuspäällikön kanssa ja saatujen tulosten valossa sain lisää tietoa mihin kohtaan osaamista olisi paras lähteä viemään eteenpäin ja mitkä ovat mahdolliset resurssit hankkeen toteuttamiselle.

Helakorven teoria on pitkän tutkielman pohjalta, Helakorpi on myös käyttänyt paljon saman asian ammattilaisten tietoa ja kuvannut myös heidän ajatuksiaan. Muutamia esimerkkejä osaamisen kartoittamisesta, ”osaamisen johtaminen” tutkielmastaan (Helakorpi 2001).

4 LIIKENNEOPETTAJIEN OSAAMISEN KARTOITTAMISEN TULOKSET

Osaaminen on todettu tärkeäksi kilpailukykytekijäksi nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Osaaminen ja sen johtaminen on kriittinen menestystekijä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Myös voimakas henkilöstön ikärakenteen muutos ja suuri vaihtuvuus pakottavat yritykset ja virastot kilpailemaan työmarkkinoilla osaavasta työvoimasta. Tietoyhteiskuntakehitys ja palvelujen kehittyminen edellyttävät, että organisaatiot kehittävät henkilöstöään, työprosessejaan, johtamistaan ja toimintakulttuuriaan oppimista ja vuorovaikutusta tukeviksi. Tieto- ja osaaminen ovat tulevaisuuden- ja tuotannontekijöitä. (Helakorpi 2001).

Henkilöstön kehittäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joilla organisaatiossa toimivat ihmiset kehittyvät niin, että he oppivat sekä organisaation että yksilön ja työn kannalta hyödyllisiä tietoja, taitoja ja näkemyksiä. Aiemmin puhuttiin henkilöstö koulutuksesta, mutta nyt kun tiedämme oppimista tapahtuvan muuallakin kuin koulutuksessa, puhutaan henkilöstön osaamisen kehittämisestä. Työyhteisön kehittäminen onkin usein työn ohessa tapahtuvaa jatkuvaa yksilöllistä ja kollektiivista oppimista. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstökoulutuksen strateginen suunnittelu on osa yrityksen strategiaa, jolla ohjataan koko organisaation toimintaa. Henkilöstöstrategiasuunnittelulla tavoitellaan sellaista henkilöstön tilaa, jossa osaamista kehitetään vastaamaan tavoitteeksi asetettua osaamista.

Oleellista kehittämisessä on, että toiminta on suunnitelmallista ja avointa. Sen tulee olla myös pitkäjänteistä, jotta henkilöstö voi suunnitella omaa kehittymistään ja osaamisen vaatimuksia pitemmälle ajalle. Näin tarjotaan myös mahdollisuuksia sisäiseen urakehitykseen sellaisille henkilöille, jotka tavoittelevat jotakin uutta (Helakorpi 2001).

Nämä on esitetty liitteenä olevassa taulukossa kuusi (kts. liite 2). Tarkastelen myös osaamista liikenneopettajan osaamisdiagrammin kautta, joka pohjautuu myös edellä mainittuun taulukkoon, osaamistimantin ulottuvuudet ovat seuraavat, substanssiosaaminen, liikennepedagoginen osaaminen, kehittämisosaaminen ja työyhteisöosaaminen.

Nämä neljä osa-aluetta on jaettu jokainen 8.n eri osa-alueeseen: (kts liite 2)

1. Ajoneuvon hallinta ja ammatillinen tietotaito
2. Liikennealan tietämys ja työ elämäosaaminen
3. Liikennepedagogiset ja ohjaukselliset taidot
4. Koulutusprosessin hallinta
5. Oman osaamisen kehittäminen
6. Oman alan ja työelämän kehittäminen
7. Liiketoimintaosaaminen, ”autokoulunpito”
8. Tiimityö- ja verkosto-osaaminen

Näillä voimme tarkastella tarkemmin miten alamme yksilöt ja koko liikenneopettaja tiimimme osaaminen kohtaa toisensa ja mitä asioita meidän olisi vielä parannettava ja kehitettävä.

Liitteessä 1 olevasta timanttista näkyvät kaikkien liikenneopettajien ja minun tekemä vertailu päällekkäin aseteltuna. On helppo verrata tuloksia ja saa selkeän kerronnan miten minä ja muut liikenneopettajat asiat näkevät.

Seuraavissa taulukoissa voimme tarkemmin nähdä, mitkä erityisesti tarvitsevat kehittämistä.

Oman osaamisen kehittäminen 5 ja oman alan työelämän kehittäminen 6 vastauksissa olevasta taulukosta. Liite 3

Vastuksista erityisesti korostuu tarpeellisuus taulukosta 6 kohta 56-59 ja taulukossa 5 kohta 45-49.

Tarkoitus ja kehittämisen aiheeni on massatavara kuljetukset ja sieltä erityisesti puutavara kuljetukset. Puutavarankuljetus on suurin kuljetusmuotoa mitä maassamme on ja vienti teollisuuden kannalta tärkein. 70 % puukuljetuksista tehtaille tapahtuu autoilla, 26 % rautateitse ja loput 4 % vesiteitse uittamalla (Metsätalouden vuosikirja 2010 5 puunkorjuu ja kuljetus).

Myös niin uitto kuin rautatiekuljetuksiinkin tarvitaan autoja, kun puut siirretään metsästä pois. Rautatiekuljetuksella saadaan kuljetus säästöjä, kun saadaan suurempia eriä kuljetettua kerralla tehtaille. Lisäksi tiestöt ei kulu ja ympäristö säästy. 2012 heinä- ja syyskuun aikana tehdyn tutkimuksen mukaan kuljetus määrät on kasvanut n. 16 % vuodesta 2011.(Tilastokeskus)

Kysyntä ja työvoima tarve alalle on tulevina vuosina suuri, ikääntyvien ikäluokkien kasvaessa. Puuautojen ammattikuljettajista eläkkeelle siirtyy 7 % joka vuosi. Tällä hetkellä maassamme valmistuu n. 400 kuljettajaa ja tarve olisi 530 kuljettajalle (Metsäteollisuuden tietopalvelu). Opettaja osaamisemme on tavaraliikenne osaamisessa ja sen takia näen hyväksi lähteä laajentamaan ammatiosaamistamme.

Ennen kuin tällaiseen koulutukseen voimme alkaa, pitää henkilökunnan oma osaaminen olla sillä tasolla, että voimme ja osaamme tuoda tarvittavan tiedon ja taidon oppilaillemme.

Työyhteisössä käytyjen keskusteluiden ja yrittäjiltä saamani palautteen valossa asia on saanut minut entistä varmemmaksi, että asialle on tehtävä jotain. Osaamisen kehittämiseen on halua liikenneopettajilla ja myös kaluston hankinta myöhemmin ja oppilaitoksen sisällä yhteistyökin näyttäisi olevan mahdollistavan sen että asiaa kannattaa lähteä kehittämään.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteistyö oppilaitoksen sidosryhmien sekä yritysten kanssa ajan tasainen laitteisiin tutustuminen ja mahdollinen kouluttaminen, ajoneuvoihin asennettavien nosturien jälleen myyjien välityksellä, lisäksi saisimme tietoa uusista nostureista ja niiden tekniikasta. Yrityksinä toimisi paikalliset asennuksia ja korjauksia tekevät merkki korjaamot. Heidän kanssa teemme jo nyt yhteistyötä pakollisten tarkistuksien ja katsastamisen osalta.

Kuljetusyrittäjien avustuksella pääsisimme näkemään ja saamaan sen juuri tämän hetken tarpeen siihen mitä/mikä heidän tarpeensa on ja ennen kaikkea mihin asioihin he näkevät, että meidän tulisi panostaa omassa kouluttamisessa. Me taas voisimme tuoda selvennystä, millä tavalla voimme auttaa koulutuksessamme kuljetusyrittäjiä ja mitä opetuksemme sisältö käsittelee. Opiskelijan työharjoittelu opiskelun aikana ja mahdollinen työllistyminen opiskelun päätyttyä. Kuljetusyrittäjät on ilmoittanut halukkuutensa ja ehdottanut yhteistyön tekemistä, keskusteltuani yrittäjien kanssa asiasta.

Sisäisen yhteistyön tekeminen. Meillä koulutetaan oppilaitoksessamme vuosittain metsäalan osaajia metsäkoulu yksikössä, tässä näkisin myös mahdollisuuden sille, että he antaisivat koulutusta hydrauliiikan ja siihen liittyvän tekniikan puolelle. Voisimme myös käydä keskusteluja, että miten järjestäisimme kuljetukset metsästä tehtaille esim. ammattipätevyysajoina.

Metsäyhtiöiden osuus olisi järjestelmän sisäistäminen ja kouluttaminen, mitkä heidän toiminta tavat ja järjestelmät vaativat, esimerkiksi tietojärjestelmän kouluttaminen autojen tietokoneisiin. Lisäksi yhteistyön tekeminen niillä osin, että voisimme toimittaa tavaran heille ja näin ollen pääsimme tutustumaan prosessiin myös tältä puolelta. Lähinnä meidän omilta hakkuutyömailta joilla metsäkoulun oppilaat toimivat, joten näin ollen emme myös vääristäisi kilpailua kentällä.

Osaavat liikenneopettajat kouluttamaan opiskelijoita ja toteuttaminen tapahtuu ammattipätevyyskoulutusten yhteydessä ajo-opetuksena.

Liikenneopettajan kouluttamista ja sen kehittämistä, edellä mainitusti yhteistyöllä yrityksissä ja oppilaitoksessamme. Työssä oppiminen liikenneopettajalle puukuljetuksissa toimivien yrittäjien opastuksella. Yhteistyön tekeminen muiden koulutusta antavien oppilaitosten ja organisaatioiden parissa.

Kaluston hankinta ja ympäristön suunnittelu koulutukselle antaa opettamiseen mahdollisuuden toteuttaa opetuksen aidossa ympäristössä, joskin osan opetuksesta voisi korvata simulaattorillamme, ajoneuvon käsittelyyn liittyvästä koulutuksesta. Tilat sellaiset, että voimme turvallisesti toimia ja minimoida riskitekijät. Tähän kävisi esim. liukkaankeli radan yhteyteen tehdyllä harjoitusalueella. Siellä voisimme tehdä lastausharjoituksia nosturilla ja sen ympäristöä käyttää lisälaitteiden käyttöön liittyviin harjoituksiin ja käsittelyyn.

6 YHTEENVETO

Kehittämishankkeeni perusteella sain vahvistuksen tarpeelle erityisosaamisen kehittämiseksi puutavarakuljetuksissa. Oppilaitoksemme arvot, (osaava henkilöstö, terve ammattilypeys, ammattitaito ja asiakaslähtöisyys) jo velvoittaa meitä liikenneopettajia olemaan entistä valmiimpia opettelemaan uutta ja olemaan suunnan näyttäjä kuin myös tuntee tarvetta lisätä osaamistamme puukuljetuksiin.

Yritysten kautta tulleiden keskusteluiden ja tilastojen osoittama tarve antaa suuntaa, että opetuksellista tarvetta on nyt ja tulevaisuudessa entistä enempi. Eläkkeelle jäävien kuljettajien määrän korvaaminen jo yksin on suuri tarve, lisäksi se, että alalle ei kouluttaudu riittävästi uusia kuljettajia ja heistäkin vielä osa siirtyy toiselle alalle.

Oppilaitoksemme antaa monet mahdollisuudet asiaan eteenpäin viemiselle ja yhteistyön tekemiselle, meillä on paljon sisäistä osaamista ja ammattitaitoa. Jotta hyödyntämällä voimme saada entistä paremman ja osaavamman liikenneopettaja porukan kehittämään oppilaitoksessamme tapahtuvaa ajo-opetusta.

LÄHTEET

Helakorpi, S.2001: Osaamisen johtaminen

<http://openetti.aokk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Kasvatus%20ja%20yhtkunta/Koulun%20johtaminen/osaamjohtam.pdf> (26.12.2012) luettu

Metsäteollisuuden tietopalvelu

<http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?a900=4589> (7.1.2013) luettu

Metsätilastollinen vuosikirja 2010: 5 puunkorjuu ja kuljetus

<http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?a900=4589> (7.1.2013) luettu

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010 Työyhteisötaidot.UNIpress Helsinki

Otala, L. 2008 Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu: WSOY: Helsinki

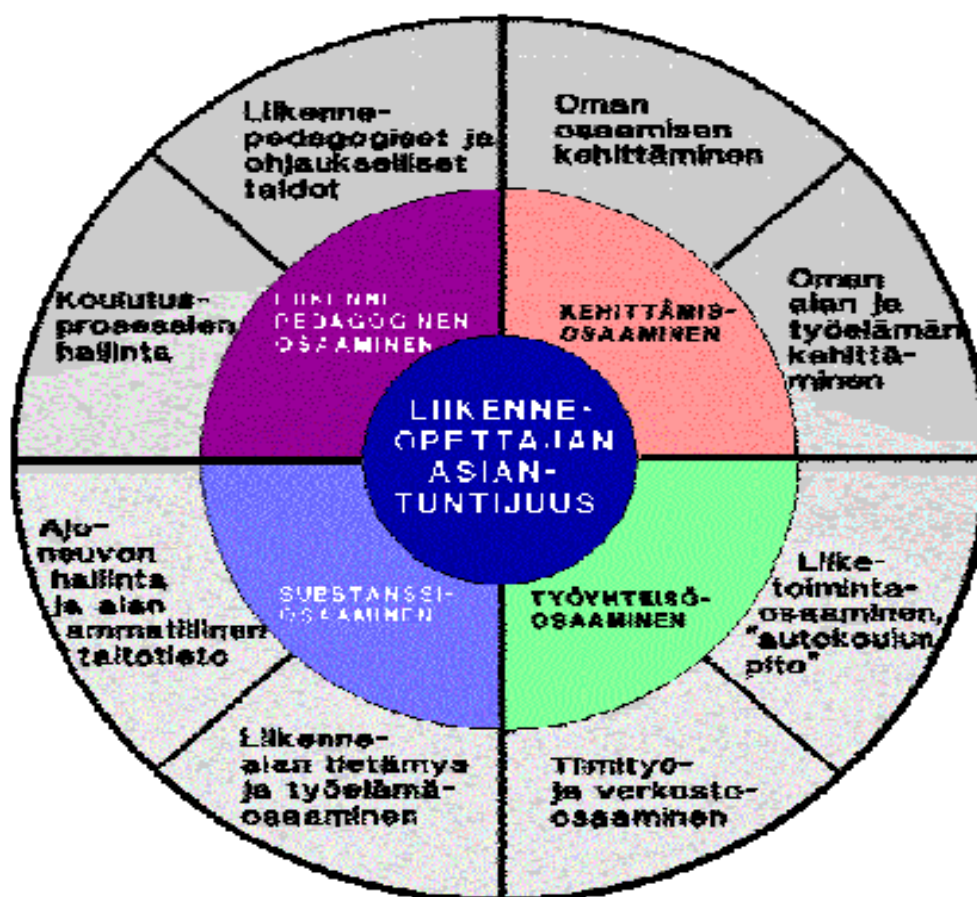
Ritala, R - Tarvainen H. 1991. Henkilöstön kehittäminen. Osaavat ihmiset - menestyväorganisaatio. Kirjayhtymä. Tampere.

Sakky toiminta- ja taloussuunnitelma 2012 – 2014

Tieliikenteen tavarankuljetukset Tilastokeskus

http://tilastokeskus.fi/til/kttav/2011/01/kttav_2011_01_2011-06-21_tie_001_fi.html (30.12.2012) luettu

LIITTEET 1

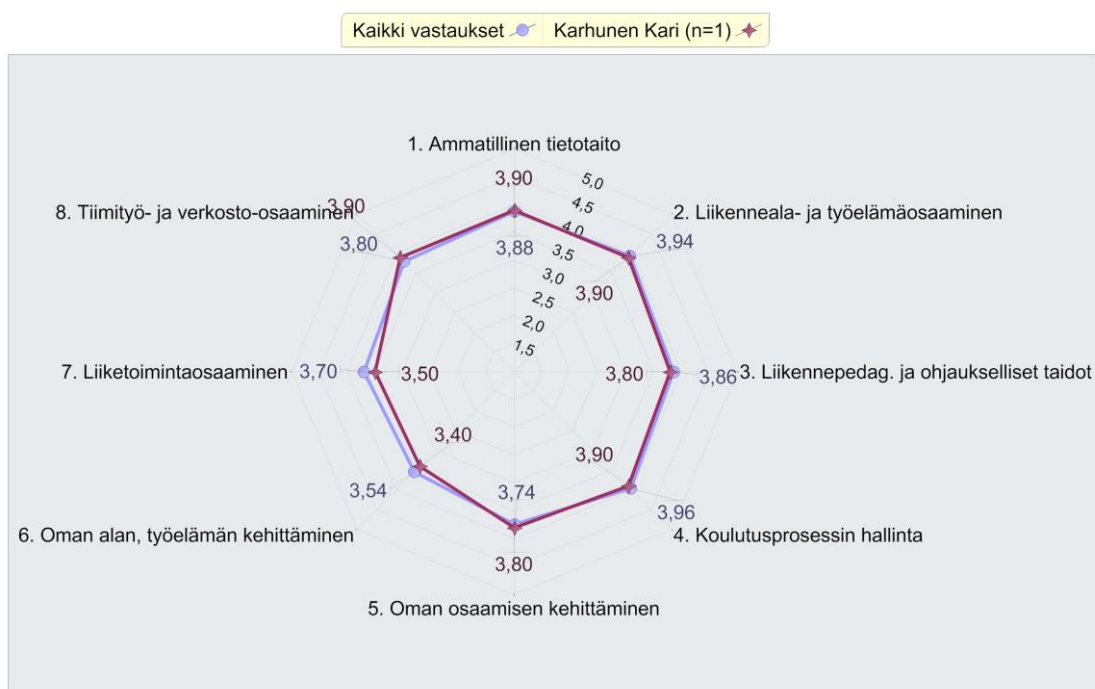


Seppo Helakorpi

LIIKENNEOPETTAJAN ASIANTUNTIJUUS

6. Oman alan, työelämän kehittäminen

Kysymys	Keskiarvo	Keskihajonta
51. Otan työssäni huomioon liikennealan kehittämistarpeet	3,60	0,55
52. Muutan ja kehitän omaa ja autokoulun toimintaa saadun palautteen pohjalta	3,80	0,45
53. Arvioin työni vaikuttavuutta myös liikennekasvatuksen kokonaisuuden näkökulmasta	3,80	0,45
54. Ymmärrän työni merkityksen alueen liikenneolojen kehittäjänä	4,00	0,71
55. Seuraan liikennealan ja paikallisten liikenneolojen kehitystä jatkuvasti	4,00	0,71
56. Toimin usein yhteistyössä alueeni muiden liikennetahojen kanssa	3,20	0,45
57. Ideoin usein yhteistyötahojen kanssa uusia toimintatapoja	3,00	0,00
58. Vaikutan alani kehitykseen tuomalla esiin ja hankkimalla uutta tutkimustietoa	3,20	0,45
59. Osaan suunnitella paikallisia liikenteen kehittämishankkeita	2,80	0,45
60. Minulla on rohkeutta mennä muihin liikennealan yrityksiin oppimaan uutta	4,00	1,00
Ryhmä yhteensä	3,54	0,68



5. Oman osaamisen kehittäminen

	Erittäin huonosti	Huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin
41. Hallitsen oman työni kokonaissuunnittelun	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0
42. Osaan arvioida omaa työtäni ja osaamistani	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0
43. Toimin alani arvostusta nostavasti	0,0	0,0	0,0	80,0	20,0
44. Toimin opettajan ammattietiikan mukaisesti	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0
45. Olen rohkea kokeilemaan työssäni uusia ratkaisuja	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0
46. Kehitän ajo-opetusta ja uusin jatkuvasti aineistojani	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0
47. Seuraan aktiivisesti liikenneopetusalan tutkimuksia	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0
48. Minulla on näkemyksellisyyttä oman alani kehittämiseksi	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0
49. Minulla on oma kehityssuunnitelma (urasuunnitelma)	0,0	0,0	60,0	20,0	20,0
50. Minulla on ideoita työni ja autokouluopetuksen kehittämiseksi	0,0	0,0	40,0	40,0	20,0

Kaikki vastaukset

6. Oman alan, työelämän kehittäminen

	Erittäin huonosti	Huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Hyvin	Erittäin hyvin
51. Otan työssäni huomioon liikennealan kehittämistarpeet	0,0	0,0	40,0	60,0	0,0
52. Muutan ja kehitän omaa ja autokoulun toimintaa saadun palautteen pohjalta	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0
53. Arvioin työni vaikuttavuutta myös liikennekasvatuksen kokonaisuuden näkökulmasta	0,0	0,0	20,0	80,0	0,0
54. Ymmärrän työni merkityksen alueen liikenneolojen kehittäjänä	0,0	0,0	20,0	60,0	20,0
55. Seuraan liikennealan ja paikallisten liikenneolojen kehitystä jatkuvasti	0,0	0,0	20,0	60,0	20,0
56. Toimin usein yhteistyössä alueeni muiden liikennetahojen kanssa	0,0	0,0	80,0	20,0	0,0
57. Ideoin usein yhteistyötahojen kanssa uusia toimintatapoja	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
58. Vaikutan alani kehitykseen tuomalla esiin ja hankkimalla uutta tutkimustietoa	0,0	0,0	80,0	20,0	0,0
59. Osaan suunnitella paikallisia liikenteen kehittämishankkeita	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0
60. Minulla on rohkeutta mennä muihin liikennealan yrityksiin oppimaan uutta	0,0	0,0	40,0	20,0	40,0

Kaikki vastaukset