



Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hannu Sabell

AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN
KOMPETENSSIEN JA SISÄISEN YRITTÄJYYDEN AVULLA

Case: Rauman ammattiopisto

Yrittäjyyden ja liiketalouden koulutusohjelma

2008

AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN KOMPETENSSIEN JA SISÄISEN YRITTÄJYYDEN AVULLA

Sabell Hannu
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Marraskuu 2008
Suvanto Mari & Pirkanaho Tapio
UDK:
Sivumäärä: 66

Asiasanat: opetussuunnitelma, kompetenssit, sisäinen yrittäjyys, koulutuksen kehittäminen

Tämän opinnäytetyön aiheena oli ammatillisen peruskoulutuksen kehittäminen kompetenssien ja sisäisen yrittäjyyden avulla. Case organisaationa oli Rauman ammattiopisto. Tutkimus oli rajattu koskemaan liiketalouden alaa ja merkonomien tutkintoa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten hyvin ammatillinen peruskoulutus vastaa työelämän osaamistarpeita ja miten ammatillista koulutusta pitäisi kehittää, jotta se vastaisi työelämän muutosten edellyttämiin osaamistarpeisiin. Koulutuksen kehittäminen on tärkeää, jotta työnantajat voivat rekrytoida päteviä työntekijöitä ja yhteiskunta saada kelpo kansalaisia.

Tutkimusmenetelmä oli laadullinen, toimintatutkimus. Tutkimusmenetelmän valintaperusteena oli, että toimintatutkimuksella tavoitellaan käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa. Tutkimuksessa haastateltiin yhtätoista työnantajien edustajaa, joilla oli kokemusta merkonomien kompetensseista ja sisäisestä yrittäjyydestä.

Merkonomien kompetensseissa korostui kohtuullisen hyvä alan ammattitaito, kielitaito ja tietotekniikan osaamisen taidot. Sen sijaan osalla merkonomeista sisäinen yrittäjyys näyttäytyi heikkona motivaationa ja sitoutumisena. Työnantajien mielestä merkonomien tulisi tulevaisuudessa omata mm. paremmat vuorovaikutus-, yhteistyökyky- ja ongelmanratkaisutaidot. Heidän tulisi olla myös joustavia, sitoutuneita, motivoituneita ja omatoimisia työssään.

Tämä tutkimus voi nivoutua osaksi muutos- ja kehitystyötä koulutusta ja uutta opetussuunnitelmaa kehitettäessä. Tutkimuksen tuloksia voitaneen hyödyntää myös muiden alueiden tai koulujen asiakaspalvelun ja markkinointimerkonomien koulutuksen kehittämistyössä. Lisäksi tutkimusmenetelmää voi käyttää myös muilla ammatillisen peruskoulutuksen koulutusaloilla.

DEVELOPMENT OF BASIC VOCATIONAL EDUCATION THROUGH COMPETENCES AND INTERNAL ENTREPRENEURSHIP

Sabell Hannu
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business and Administration
November 2008
Suvanto Mari & Pirkanaho Tapio
UDC:
Number of Pages: 66

Key Words: curriculum, competences, internal entrepreneurship, development of education

The subject of this thesis was the development of basic vocational education through competences and internal entrepreneurship. The case organization was Rauma Vocational College. The research was limited to business economics and business college degree.

The aim of this thesis was to find out how well basic vocational education meets the skills requirements of business life and how vocational education should be developed to correspond to the skills requirements necessitated by changes in business life. It is important to develop education so that employers can recruit competent employees, whilst training responsible citizens for society.

The research method was a qualitative activity analysis. The activity analysis was selected as the research method because it can deliver practical benefits and useful information. Eleven employers' representatives with experience of the competences and internal entrepreneurship of business college graduates were interviewed.

Reasonable vocational skills, language ability and information technology skills predominated among business college graduates whereas the internal entrepreneurship of some graduates manifested itself as weak motivation and commitment. Employers felt that, in future, graduates should acquire better interaction, co-operation and problem solving skills. They should also be flexible, committed, motivated and active in their work.

This research flows into education and curriculum reform efforts. The results of the research could also be used in development work in other fields or for schools to develop their programmes in customer service and marketing. The research method could also be used in other areas of basic vocational education.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	AIEMMAT TUTKIMUKSET	7
2.1	Länsi-Suomen EAKR- kasvu- ja yrittäjyysohjelma	7
2.2	Opetusministeriön kehittämishanke.....	8
2.3	EK:n tulevaisuusluotain	9
2.4	Kauppiaitten Kauppaoppilaitos, osaaja 2015 selvitys	10
2.5	Rauman ja Satakunnan kauppakamarien koulutus selvitys	11
3	TUTKIMUSONGELMA, VIITEKEHYS JA TAVOITE.....	17
3.1	Tutkimusongelma	17
3.2	Tutkimuksen viitekehys ja tavoite	20
4	OPETUSSUUNNITELMA	21
4.1	Oppimisprosessi.....	23
4.2	Merkonomikoulutuksen opetussuunnitelma	26
5	KOMPETENSSI	29
6	SISÄINEN YRITTÄJYYS.....	32
7	TUTKIMUSMENETELMÄ	35
7.1	Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus	36
7.2	Tutkimuksen aikataulu ja toimijat.....	38
7.3	Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi.....	39
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	43
8.1	Merkonomien nykyiset kompetenssit	43
8.2	Merkonomien nykyinen sisäinen yrittäjyys.....	44
8.3	Merkonomien kompetenssit 2015.....	46
8.4	Merkonomien sisäinen yrittäjyys 2015.....	47
9	YHTEENVETO JA TOIMINTASUOSITUKSET	50
9.1	Yhteenveto	50
9.2	Ehdotukset ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi	53
9.2.1	Opetussuunnitelmien kehittäminen	53
9.2.2	Kilpailuedun löytäminen	56
9.3	Koulutuksen kehittämisen esteet	58
9.4	Koulutuksen kehittämisen mahdollisuudet.....	62

LÄHTEET..... 66

LIITTEET

1 JOHDANTO

Ammatilliseen peruskoulutukseen kohdistuu monenlaisia kehittämispaineita. Ympäröivän yhteiskunnan muutokset asettavat vaatimuksensa työn sisällön ja toteuttamistapojen kehittämiseksi. Muutosvoimien kohteena ovat opetussuunnitelmat, opettajat, oppilaat, koulujen hallintorakenteet ja työnantajat. Työnantajille on tärkeää saada rekrytoitua päteviä työntekijöitä. Saavatko työnantajat päteviä työntekijöitä ja millaisia ovat työntekijöiden kompetenssit?

Tässä tehtävässä pyritään selvittämään miten hyvin ammatillinen peruskoulutus vastaa työelämän osaamistarpeita ja miten ammatillista koulutusta pitäisi kehittää, jotta se vastaisi työelämän muutosten edellyttämiin osaamistarpeisiin. Lisäksi pyritään selvittämään millaisia ovat merkonomien kompetenssit ja sisäinen yrittäjäyys nyt sekä millaisia niiden tulisi tulevaisuudessa olla. Tavoitteena on myös saadun tutkimustiedon perusteella ehdottaa mihin suuntaan opetussuunnitelmaa tulisi kehittää, jotta koulutus vastaisi työnantajien tulevaisuuden tarpeita.

Perusteluina aihevalinnalle on ajankohtaisuus muuttuvassa globaalissa maailmassa, jolla on vaikutuksensa työelämään ja siellä vaadittavaan osaamiseen. Tässä tehtävässä keskitytään Rauman ammattiopiston liiketalouden alaan ja merkonomin tutkintoon. Liiketalouden perustutkinnosta käytetään jatkossa termiä merkonomitutkinto. Merkonomitutkinto Rauman ammattiopistossa jakautuu asiakaspalvelun ja markkinoinnin sekä taloushallinnon koulutusohjelmiin. Rajattuna tarkastelu kohdentuu asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelmaan.

Tutkittavaa ilmiötä pyritään tarkastelemaan työelämän, opettajan ja koulutuksen järjestäjän näkökulmista. Tämän opinnäytetyön avainsanoja ovat opetussuunnitelma, kompetenssit, sisäinen yrittäjäyys ja koulutuksen kehittäminen.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen, toimintatutkimus, koska tutkimusmenetelmää on sovellettu organisaatioihin ja työelämään kohdistuneisiin tutkimuksiin.

Tartuntapintaa on tarkoitus ottaa merkonomiopintojen tutkintojen opetussuunnitelman perusteiden sisällöistä. Opetussuunnitelman perusteita ollaan kehittämässä. Tämä tutkimus voisi parhaimmillaan nivoutua osaksi muutos- ja kehitystyötä koulutusta ja uutta opetussuunnitelmaa kehitettäessä. Tutkimuksen tuloksia voitaneen hyödyntää myös muiden alueiden tai koulujen asiakaspalvelun ja markkinointimerkonomien koulutuksen kehittämistyössä. Lisäksi tutkimusmenetelmää voi käyttää myös muilla ammatillisen peruskoulutuksen koulutusaloilla.

2 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Ajankohtaista ammatillisen toisen asteen liiketalouden koulutusalan kompetensseja tutkivaa koulukohtaista tutkimusta ei ole ollut käytettävissä. Sen sijaan koulutuksen kehittämiseen tähtäviä selvityksiä ja raportteja on tuotettu lukuisia viime vuosina. Tällaisista mainittakoon seuraavaksi esiteltävät Länsi-Suomen EAKR – kasvu- ja yrittäjyysohjelma, Opetusministeriön Koulutus ja tutkimus vuosina 2007 – 2012 kehittämissuunnitelma, Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama pitkän aikavälin ennakkointihanke, tulevaisuusluotain, Kauppiaitten Kauppaoppilaitoksen laatima Osaaja 2015 selvitys sekä Rauman ja Satakunnan kauppakamarien teettämä koulutusselvitys johon on kerätty yhteen satakuntalaisen elinkeinoelämän näkemyksiä alueen koulutustoiminnasta.

2.1 Länsi-Suomen EAKR- kasvu- ja yrittäjyysohjelma

Suomen Aluetutkimus FAR yhdessä FinAuguuri Oy:n kanssa toteutti kauden 2007 – 2013 EU-osarahoitteisten EAKR – toimenpideluonnosten ennakoarvioinnin. Ohjelmalla toteutetaan Euroopan aluekehitysrahaston (EAKR) strategista kasvua ja työllisyyttä edistävien suuntaviivojen mukaista koheesiopolitiikkaa

Länsi-Suomen ohjelma korostaa talouskasvun tarvetta, jotta ohjelmassa esitettyihin haasteisiin ja ongelmiin voitaisiin vastata. Länsi-Suomen EAKR -ohjelma on ”kasvu- ja yrittäjyysohjelma, joka profiloituu vahvasti kasvuun, ihmiskeskeisyyteen (yrittäjyys, osaaminen, sosiaalinen pääoma) ja melko vaativiin kehittämiskohteisiin. Hyväksytyjen suuntaviivojen mukaisesti alue ja rakennepolitiikassa tulee voimavaroja kohdistaa palvelujen riittävään laatuun ja määrään. Edelleen tulee edistää innovointia, yrittäjyyttä ja tietoon perustuvan talouden kasvua tutkimus- ja innovointivalmiuksien, kuten uusien tieto ja viestintätekniikoiden, avulla. Luodaan uusia ja parempia työpaikkoja houkuttelemalla yhä useampia työelämään tai yrittäjyyteen, parantamalla työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä sekä lisäämällä inhimilliseen pääomaan tehtäviä investointeja.

(Suomen Aluetutkimus FAR 2006, 4 – 7).

2.2 Opetusministeriön kehittämishanke

Koulutuksen kehittämiseen liittyen on viime vuosina tuotettu runsaasti tutkimuksia ja suunnitelmia. Opetusministeriö esittää kehittämissuunnitelmassaan, joka koskee vuosia 2007 – 2012, mm. ammatillisen koulutuksen kehittämistä. Työelämään siirtyminen edellyttää vahvaa ammattiosaamista, joka mahdollistaa ammattitaitoisena työntekijänä toimimisen vaihtelevissa tehtävissä, tarjoaa pohjan osaamisen edelleen kehittämiselle ja on hyödynnettävissä erilaisissa työympäristöissä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon palvelukykyä vahvistetaan ammattiopistostrategian mukaisesti muodostamalla koulutuksen järjestäjistä etupäässä alueellisia tai muutoin vahvoja ammattiopistoja, joiden toiminta kattaa kaikki ammatillisen koulutuksen palvelut, kehittämistoiminnot ja opetusyksiköt. Ammattiopistolla on koulutuksen järjestäjänä vapaus muodostaa organisaationsa, alueensa tai alansa vaatimusten mukaan ja päättää oppilaitos- ja muusta palveluverkostaan. Ammattiopiston tulee huolehtia siitä, että sen valitsema organisointitapa tukee sekä työelämään siirtyville että työelämässä toimiville tarkoitettujen korkeatasoisten palvelujen ylläpitämistä ja jatkuvaa kehittämistä (Opetusministeriö 2007, 22 - 23).

Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistusta kehitetään yhteisten eurooppalaisten linjausten pohjalta, kansallisen koulutusjärjestelmän erityispiirteisiin sopivalla tavalla. Laaditaan ammatillisen koulutuksen kansallinen laatustrategia, jolla tuetaan koulutuksen järjestäjiä laadun jatkuvassa parantamisessa. Vahvistetaan tuloksellisuusrahoituksen roolia laadunvarmistuksessa ottamalla asiakastyytyväisyys laajemmin huomioon tuloksellisuuden mittaamisessa. Jatketaan laatupalkintojen käyttöä laadun kehittämisen edistäjänä ja parhaiden käytänteiden levittämisessä (Opetusministeriö 2007, 41 – 42).

2.3 EK: n tulevaisuusluotain

Elinkeinoelämän keskusliitossa EK:ssa on toteutettu pitkän aikavälin ennakointihanke, tulevaisuusluotain. Siinä on ennakoitu teollisuus- ja rakentamistaustaisten klustereiden toimintaympäristön muutoksia ja niiden vaikutuksia vuoden 2015 osaamis- ja koulutustarpeisiin. Tavoitteena on ollut vaikuttaa koulutussuunnitteluun siten, että yritykset saavat tarvitsemaansa osaavaa henkilöstöä riittävästi (Elinkeinoelämään keskusliitto EK 2006, 1).

Koulutusjärjestelmän ja muiden oppimisen edellytysten välille on luotava tiivis vuorovaikutus. Tulevaisuusluotaimessa ehdotetaan kahdeksaa erilaista toimenpidettä tavoitteeseen pääsemiseksi.

- Osaamistarpeet ohjenuorana
- Vahva verkostoituminen
- Elinikäinen oppiminen
- Oppijat koulutuspalvelun keskiöön
- Uudistuva opettajuus
- Tieto- ja viestintäteknologioiden edelläkävijyys
- Kestävän kehityksen mahdollisuuksiin tarttuminen
- Osaamisen strategioiden johtaminen

Kaikkien organisaatioiden pitää menestyäkseen pystyä oppimaan ja uudistumaan vähintään samaan tahtiin kuin sen toimintaympäristö muuttuu. Koulutusjärjestelmän osalta haaste on vielä suurempi: oppimisessa ja uudistumisessa pitäisi olla muita edellä. Koulutukselta odotetaan tulevaisuuden myönteistä ohjausta (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2006, 45 - 53).

Vaikka elinkeinoelämän keskusliiton tuottama tulevaisuusraportti käsitteleeekin teollisuus- ja rakentamistaustaisten klustereiden toimintaympäristön muutoksia on siinä nähtävissä niitä piirteitä mitä yhteiskunnassa ja etenkin elinkeinoelämässä ajatellaan osaamis- ja koulutustarpeista tulevaisuudessa.

2.4 Kauppiaitten Kauppaoppilaitos, osaaja 2015 selvitys

Kauppiaitten Kauppaoppilaitos on laatinut Osaaja 2015 selvityksen vähittäiskaupan alan osaamistarpeista. Siinä osaamistarpeita selvitettiin kohdennetulla kyselyllä kolmen eri talousalueen vähittäiskaupan kolmen suuren ryhmittymän (S-ryhmä, K-ryhmä ja Tradeka-ryhmä) tavaratalo- tai market- tyyppisten myymälöiden töitä tekeväälle henkilöstölle, perustöitä tekeville työntekijöille sekä kauppiaille ja esimiehille. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vähittäiskaupan osaaja vuonna 2015 on ennen kaikkea moniosaaja. Tulevaisuuden vähittäiskaupan osaajassa yhdistyy huippupalveluosaaminen, järjestelmäosaaminen, turvallisuusosaaminen ja arvo-osaaminen. Palveluosaaminen edellyttää etenkin tuotetietoa, myyntitaitoa, vuorovaikutustaitoa ja kulttuuriosaamista. Järjestelmäosaamisessa tärkeitä ovat tietojärjestelmät, ketjuohjaus, kokonaisuuksien hallinta ja tehokkuus. Eniten kasvavia osaamisalueita olivat kaikkien informanttien mielestä kielitaito ja kulttuurien kohtaaminen, muutosvalmius ja kyky oppia uutta, kaupan ohjausjärjestelmien tuntemus, turvallisuusosaaminen, vuorovaikutustaidot ja paineensietokyky sekä tuotetuntemus ja asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen. Osaamistarpeiden taustalla olevista kaupan alan muutoksista pidettiin tärkeimpinä kaupan digitalisoitumista, kilpailun kiristymistä sekä kaupan asiakaskunnan muutoksia (Kauppiaitten Kauppaoppilaitos 2007, 1).

Selvityksessä ryhmiteltiin kvalifikaatiot tuotannollis-tekniisiin-, sosio-kulttuurisiin-, motivaatio-, innovatiivisiin- sekä mukautumiskvalifikaatioihin. Tärkeimpinä tuotannollis-tekniisinä kvalifikaatioina nyt ja tulevaisuudessa pidettiin asiakas- ja työturvallisuus- sekä hygienia asioita. Tärkeinä pidettiin myös tietoteknisiä taitoja, tuotetuntemusta, tilausten ja varaston hallintaa, myyntityötä ja asiakaspalvelua, asiakkaan kohtaamista, hänen tarpeidensa tunnistamista ja opastamista ja uusien työntekijöiden ohjaamista.

Sosiokulttuurisista kvalifikaatioista pidettiin tällä hetkellä tärkeimpinä vuorovaikutus-, yhteistyö- ja asiakkaan kuuntelutaitoa. Vuonna 2015 tärkeimpinä sosiokulttuurisina taitoina pidettiin kykyä kohdata eri kulttuureista tulevia, vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa ja yhteistyötaitoa. Eniten kasvavat osaamisvaatimukset kielitaidossa ja kyvyssä kohdata eri kulttuureita.

Motivaatiokvalifikaatioista tärkeimpinä sekä nyt että vuonna 2015 pidettiin oma-aloitteisuutta, vastuunottoa, itsensä johtamistaitoa ja kykyä toimia yksikön arvojen mukaan.

Mukautumiskvalifikaatioiden merkitystä vähittäiskaupan töissä pidetään suhteellisen pysyvänä. Mukautumiskvalifikaatioista keskeisin sekä nyt että vuonna 2015 on työyhteisön sääntöihin sopeutuminen. Ajan käytön hallinta sekä kyky toimia ketjun sääntöjen mukaan ovat kasvavia mukautumiskvalifikaatioita.

Innovatiivisista kvalifikaatioista tällä hetkellä tärkeimpänä pidettiin ongelmanratkaisutaitoa ja päätöksentekotaitoa. Tulevaisuuden vähittäiskaupan osaajan tärkeimmät innovatiiviset kvalifikaatiot ovat kyky oppia uutta sekä muutosvalmius. Muutosvalmius on myös eniten kasvava innovatiivisiin kvalifikaatioihin liittyvä osaamisalue. Osaamistarpeen kasvu nähdään myös kohtalaisesti kyvyssä hahmottaa kokonaisuuksia, yrittäjyydessä, riskienotossa sekä kyvyssä nähdä tulevaisuuden tarpeita (Kauppiaitten Kauppaoppilaitos 2007, 39 – 45).

2.5 Rauman ja Satakunnan kauppakamarien koulutusselvitys

Rauman ja Satakunnan kauppakamarien teettämä koulutusselvitys on kerännyt yhteen satakuntalaisen elinkeinoelämän näkemyksiä alueen koulutustoiminnasta.

Riittävän laajan fakta- ja tausta-aineiston varmistamiseksi koulutusselvityksen ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin kysely, joka lähetettiin noin 500 yrityksen vastuuhenkilöille Satakunnan alueella. Kyselyyn saatiin vastauksia lähes 200 yrityksestä, jotka edustivat pääosaa Satakunnan yksityisen sektorin työllistäjistä. Vastaajien taustat osoittavat, että kyselyyn ovat vastanneet ennen kaikkea Satakunnan suurten yritysten edustajat. Kyselyn jälkeen selvitystä jatkettiin toimialakohtaisilla työkokouksilla, joissa kyselyn yhteenvetotulokset huomioitiin ja muodostettiin toimialakohtaisesti ehdotuksia koulutuksen kehittämiseksi Satakunnassa. Toimialakohtainen työryhmätyöskentely toteutettiin seuraavilla toimialoilla:

- Kauppa, matkailu ja majoitus
- KIBS (tietointensiiviset yrityspalvelut)
- Kiinteistöpalvelut ja ympäristöhuolto
- Prosessiteollisuus ja–automaatio
- Rakentaminen ja rakennusteollisuus
- Teknologiateollisuus

Noin kahdestasadasta vastaajasta 30 edusti kaupan, matkailun ja majoituksen toimialaa. Vastaajien taustat osoittavat, että kyselyyn ovat vastanneet ennen kaikkea Satakunnan suurten yritysten edustajat. Selvitys on koskettanut Satakunnassa annettavaa ammatti-, ammattikorkea-, yliopisto- ja aikuiskoulutusta. Selvitys ei ole koskenut korkeakoulujen ja oppilaitosten Satakunnassa toimivia tutkimusyksiköitä eikä koulutusten järjestäjien toteuttamaa muuta tutkimustoimintaa. Ammatillisen koulutuksen yksiköitä selvityksessä oli esillä seitsemän oppilaitosta. (Merisaari & Sjöholm 2006, 3 - 8.)

Kyselyn ammatillisia oppilaitoksia koskevassa osiossa oli kysytty vastaajien käsityksiä valmistuneiden seuraavista taidoista.

- Ammatilliset taidot
- Kyky soveltaa oppimiaan taitoja
- Ryhmätyötaidot

- Asennoituminen työntekoon
- Atk-osaaminen
- Kielitaito

Vastausvaihtoehdot olivat:

Hyvä, riittävä yrityksen tarpeisiin, puutteellinen yrityksen tarpeisiin ja ei näkemystä.

Alle puolet (48 – 49 %) piti valmistuneiden ammatillisia taitoja ja kykyä soveltaa oppimiaan taitoja hyvinä tai riittävinä yrityksen tarpeisiin.

Enemmistö (63 %) oli sitä mieltä, että valmistuneiden ryhmätyötaidot ovat hyvät tai riittävät yrityksen tarpeisiin.

Noin kolmannes (31 %) arvioi valmistuneiden asennoitumisen työntekoon olevan puutteellista yrityksen tarpeisiin.

Selkeän enemmistön mielestä valmistuneiden Atk-osaaminen ja kielitaito ovat vähintäänkin riittäviä yrityksen tarpeisiin.

Kyselyyn vastanneiden kommentteja:

- *”Täysin valmiita työntekijöitä oppilaitokset tuskin koskaan pystyvät tuottamaan. Pitäisikin opettaa enemmän oikeanlaista asennetta ja jatkuvan oppimisen periaatteita.”*
- *”Oppilaitosten tulisi ottaa enemmän vastuuta työelämän vaatimusten opettamisesta (täsmällisyys, sovittujen pelisääntöjen noudattaminen, asenne asiakaspalvelutehtävissä jne.). Nyt tuntuu siltä, että näiden kirjatietojen ulkopuoliset elämönhallintataidot on opittu joko kotona tai niitä ei ole opittu lainkaan eli vaihtelu yksilöiden välillä on erittäin suuri.”*
- *”Opiskelijat voisivat tehdä harjoittelujaksoja, joiden jälkeen yhdessä opettajan kanssa käyvät läpi opeteltavia asioita. Harjoittelujaksojen jälkeen on ehkä helpompi opettaa, kun tiedetään, mitä vaatimuksia yrityksillä on. Voi myös olla, että yritys ei osaa ohjata vastavalmistunutta, koska yrityksessä ei tiedetä, mitä ammattikouluissa nykyään opetetaan.”*
(Merisaari & Sjöholm 2006, 9.)

Selvityksessä annetaan yhteisiä suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia. Yritykset kokevat ongelmaksi uusien nuorien työntekijöiden työntekoon liittyvät asenteet, jotka eivät vastaa nykyisiä yritysten odotuksia ja tarpeita. Siksi kaikessa koulutuksessa on lisättävä asennekasvatusta, jolla vaikutetaan nuorten käsitykseen tuottavasta työnteosta, asiakaspalvelusta, työsäännöistä ja työajoista. Lisäksi on panostettava yritystalouden perustietojen opettamiseen sekä kustannus- ja tulostietouden lisäämiseen.

Yritysten näkemysten mukaan työkokemuksen kautta opiskelijoiden työelämävalmiudet kehittyvät toivottuun suuntaan. Ammatillisen koulutuksen lisääntyneet työssäoppimisjaksot koetaan siksi positiivisena asiana. Oman alan käytännön työkokemuksen hankkiminen (esim. työssäoppimisjakson, harjoittelun, lopputyön tai kesätyön muodossa) on välttämätöntä kaikille opiskelijoille opintojen aikana. Yritysten tulee vastata tähän haasteeseen tarjoamalla opiskelijoille harjoittelumahdollisuuksia.

Ammatillisen opetuksen joustavuuden lisäämiseksi ehdotetaan selvitettäväksi mallia, jossa opinnot jaettaisiin selkeämmin yleisopintoihin (esimerkiksi pääajaolla tekniikka ja palvelut) sekä erikoistumisen mahdollistaviin ammatillisiin opintoihin. Koulutukseen hakeutumien tapahtuisi nykyisten koulutusohjelmien sijasta yleislinjoille. Ammatillinen erikoistuminen tapahtuisi myöhemmin sisältäen merkittävästi työssäoppimisjaksoja. Näin mahdollistetaan nopeampi reagointi yritysten muuttuviin työvoimatarpeisiin sekä valmistuneiden lisääntyvä moniosaaminen (Merisaari & Sjöholm 2006, 20- 21.)

Selvityksessä on tarkasteltu myös kaupan, matkailun ja majoituksen ammatillista koulutusta Satakunnassa.

Puolet vastaajista piti valmistuneiden ammatillisia taitoja riittävinä.

Yli puolet (63 %) vastaajista piti alalle valmistuneiden kykyä soveltaa oppimiaan ammatillisia taitoja riittävinä tai hyvinä yritysten tarpeisiin.

Kaksi kolmannelta piti valmistuneiden ryhmätyötaitoja hyvinä tai riittävinä yritysten tarpeisiin.

Kolmannes vastaajista piti valmistuneiden asennoitumista työntekoon puutteellisenä yritysten tarpeisiin nähden.

Valmistuneiden atk- osaamista pidettiin 90 %: hyvänä tai riittävänä.

Samoin selkeä enemmistö piti valmistuneiden kielitaitoa hyvänä tai riittävänä yritysten tarpeisiin.

Vastauksissa korostuu halu lisätä valmistuneiden taitoja asiakaspalvelussa ja myyntityössä sekä parantaa asennoitumista työntekoja kohtaan.

Kaupan, matkailun ja majoituksen toimialalla uudet henkilöt on viime vuosien aikana palkattu useimmiten asiakaspalveluun, myyntiin ja markkinointiin. Myös tulevaisuudessa vastaajat uskovat myyntityön, asiakaspalvelun ja markkinoinnin olevan ne osa-alueet, joissa yrityksissä tarvitaan lisäosaamista. Ongelmana koetaan myyjän ammattinimikkeen laaja-alaisuus, koska myyjän työt voivat olla yksinkertaisimmillaan tuotteiden hyllytystä supermarketissa ja vaativimmillaan erityistä ammattitaitoa vaativien erikoistuotteiden myyntiä. Myyjän työn ja yleensä palvelualojen ammattien arvostus on alhaista. Kaupan, matkailun ja majoituksen toimialalla haasteeksi koetaan ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan saaminen usein osa-aikaisena ja ongelmallisina työaikoina tehtäviin töihin. Lisäksi toimialalla on vastaajien mukaan erityisiä vaikeuksia palkata ihmisiä erilaisiin erikoistehtäviin, jotka vaativat esimerkiksi teknistä osaamista ja pohjakoulutusta.

Selvitys esittää vision toimialan koulutuksen rakenteesta ja sisällöstä. Siinä toivotaan valmistuvan opiskelijan olevan ”asiakaspalveluasenteella varustettu moniosaaja”.

Hän osaa ammatissa vaadittavat perustaidot ja on täsmällinen. Osaa asiakaspalvelutyössä vaadittavat käytöstavat sekä ymmärtää sisäisen yrittäjyyden.

Selvitystyöryhmän toimenpide-ehdotukset ja suositukset toimialan koulutuksen kehittämiseksi ovat:

1. Vähittäiskaupan opintokokonaisuuksien lisääminen kaikille koulutusasteille, koska kaupan alalla on selkeästi puutetta tällaisesta osaamisesta ja jopa suomenkielisestä oppimateriaalista sekä kansallisesta tutkimuksesta. Siksi vähittäiskaupan erikoiskoulutus jää liikaa eri ketjujen oman täydennyskoulutuksen varaan.
2. Toimialalla tärkeän asiakaspalveluasenteen ja työelämän yleisten pelisääntöjen korostaminen kaikessa opetuksessa. Oppilaitosten tehtävä on tässä asennekasvatuksessa haasteellinen opiskelijoiden elämänhallintataitojen

suuren vaihtelun takia. Yritykset voisivat tukea oppilaitoksia tässä tehtävässä tuomalla opetukseen käytännön esimerkkejä ja kokemuksia työntekijöiltä vaadittavista ominaisuuksista.

3. Vahvasti matkailuun erikoistuneen koulutuksen korvaamista laajalaisemmalla koulutuksella, joka sisältäisi opintoja laajasti matkailun, kaupan, kulttuurin sekä erilaisten tapahtumien järjestämisen aloilta. Tällainen koulutus antaisi valmistuville paremmat valmiudet työllistyä Satakunnan matkailua tukevissa palveluissa.

Keskeisimpänä toimenpide-ehdotuksena selvityksen laatijat esittävät vähittäiskaupan opintotokokonaisuuksien lisäämistä kaikille koulutusasteille satakuntalaisissa oppilaitoksissa (Merisaari & Sjöholm 2006, 27 - 30).

Palvelualojen osaamistarpeista on siis tuotettu lukuisa määrä selvityksiä, jotka kukin käyttävät jossain määrin toisistaan poikkeavia määritelmiä kuvaamaan opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Huomionarvoista on myös se, että selvitysten kohdejoukko on ollut hyvin heterogeenistä vaihdellen alueellisesti, ammattialoittain ja koulutustasoittain.

Edellä mainitun perusteella voidaan selvitysten tuloksia tarkastella vain yleisesti suuntaa antavana, ei niinkään jonkin yksilöidyn koulun tai opintosuunnan opintomenestyksen mittarina. Keskityttäessä Satakunnan ammattiopistoihin ja siellä kaupan, matkailun ja majoituksen ammatillista koulutusta antaviin yksiköihin, voidaan yleisesti esiin nostaa joitakin osaamis- ja kehittämistarpeita.

Tulevaisuuden osaajassa tulee yhdistyä monipuolinen palveluosaaminen, joka edellyttää etenkin tuotetietoa, myyntitaitoa, vuorovaikutustaitoa, kulttuuriosaamista ja kokonaisuuksien hallintaa. Erityisesti ilmenee kehittämistarvetta asennoitumisessa työntekoon ja täsmällisyyteen sekä toimialalla tärkeän asiakaspalveluasenteen ja työelämän yleisten pelisääntöjen korostamiseen kaikessa opetuksessa. Sen sijaan selkeä enemmistö piti valmistuneiden kielitaitoa ja atk-valmiuksia hyvänä tai riittävänä yritysten tarpeisiin.

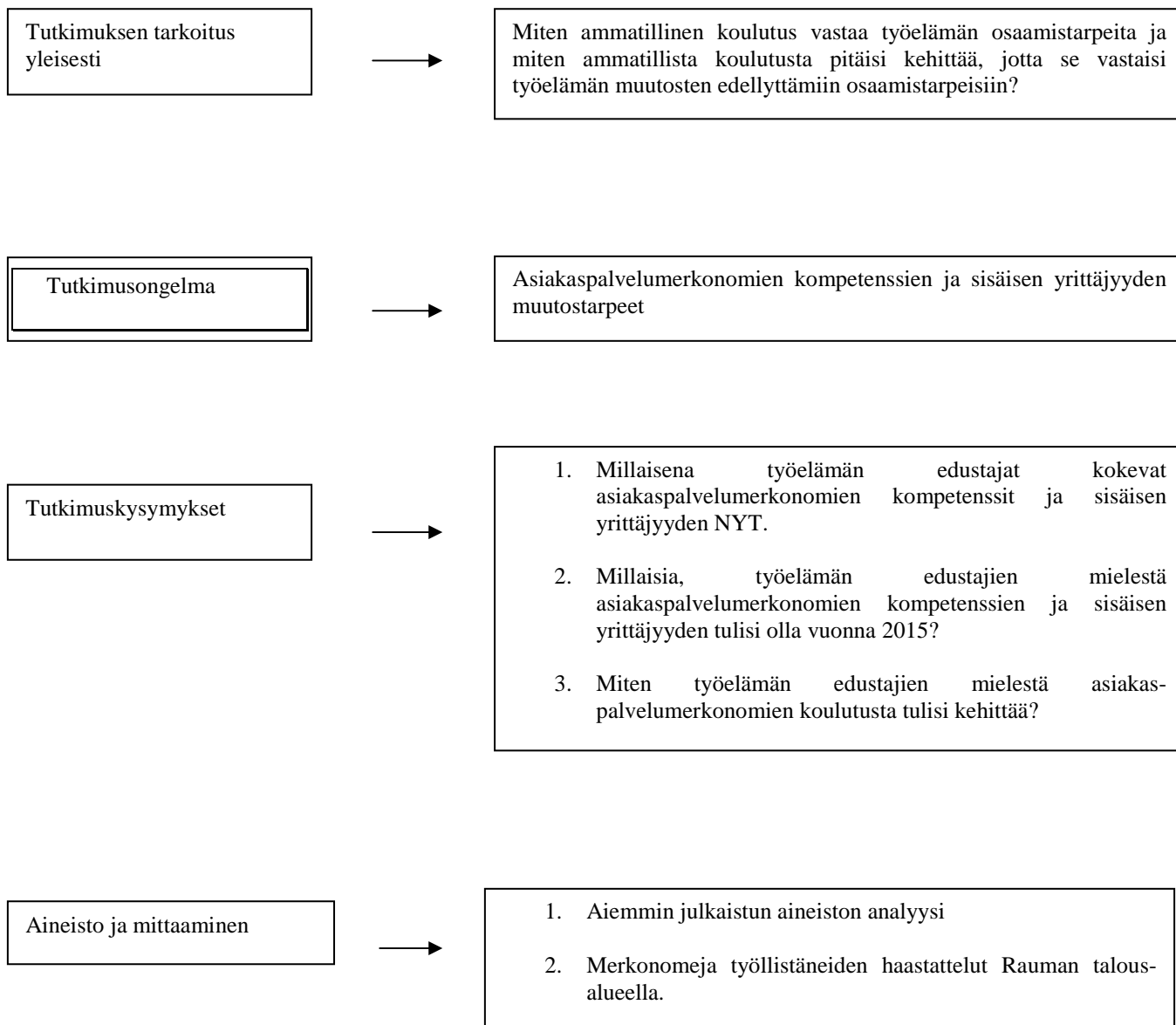
Työ rajautuu Rauman ammattiopiston liiketalouden alaan ja merkonomien tutkintoon. Merkonomitutkinto Rauman ammattiopistossa jakautuu asiakaspalvelun ja markkinoinnin sekä taloushallinnon koulutusohjelmiin. Tarkemmin rajattuna tarkastelu kohdentuu asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelmaan. Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelma on ollut suositumpi. Määrällisesti tämä koulutusohjelma on tuottanut enemmän merkonomeja kuin taloushallinnon koulutusohjelma. Kaupan työvoiman tarve on edelleen kasvussa. Perusteluna valinnalle on myös kirjoittajan kokemus työstä kyseisessä oppilaitoksessa ja yksikössä. Kirjoittajalla on halu tutkia ja kehittää työyksikkönsä toimintaa.

Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman suorittaneet opiskelijat sijoittuvat asiakaspalvelutehtäviin. Tällaisia ovat mm. hampurilaisravintola, kaupan kassa, kenkä- ja vaatekauppa sekä kioskit. (Salo 2004, 8).

Kauppa työllistää noin 275 000 työntekijää, mikä on noin 12 % Suomen kokonaistyöllisyydestä. Kaupan työllistävyyden ajalliset vaihtelut ovat suuria alalla tyypillisen kausiluontoisuuden vuoksi. Kaupan työllisyyden arvioidaan eri kehitysvaihtoehdoista riippuen kasvavan 10 – 14 % vuoteen 2015 mennessä. (Kauppiaitten Kauppaoppilaitos 2007, 1).

Tämän työn keskeiset asiasanat ovat opetussuunnitelma, kompetenssit, sisäinen yrittäjäisyys ja koulutuksen kehittäminen.

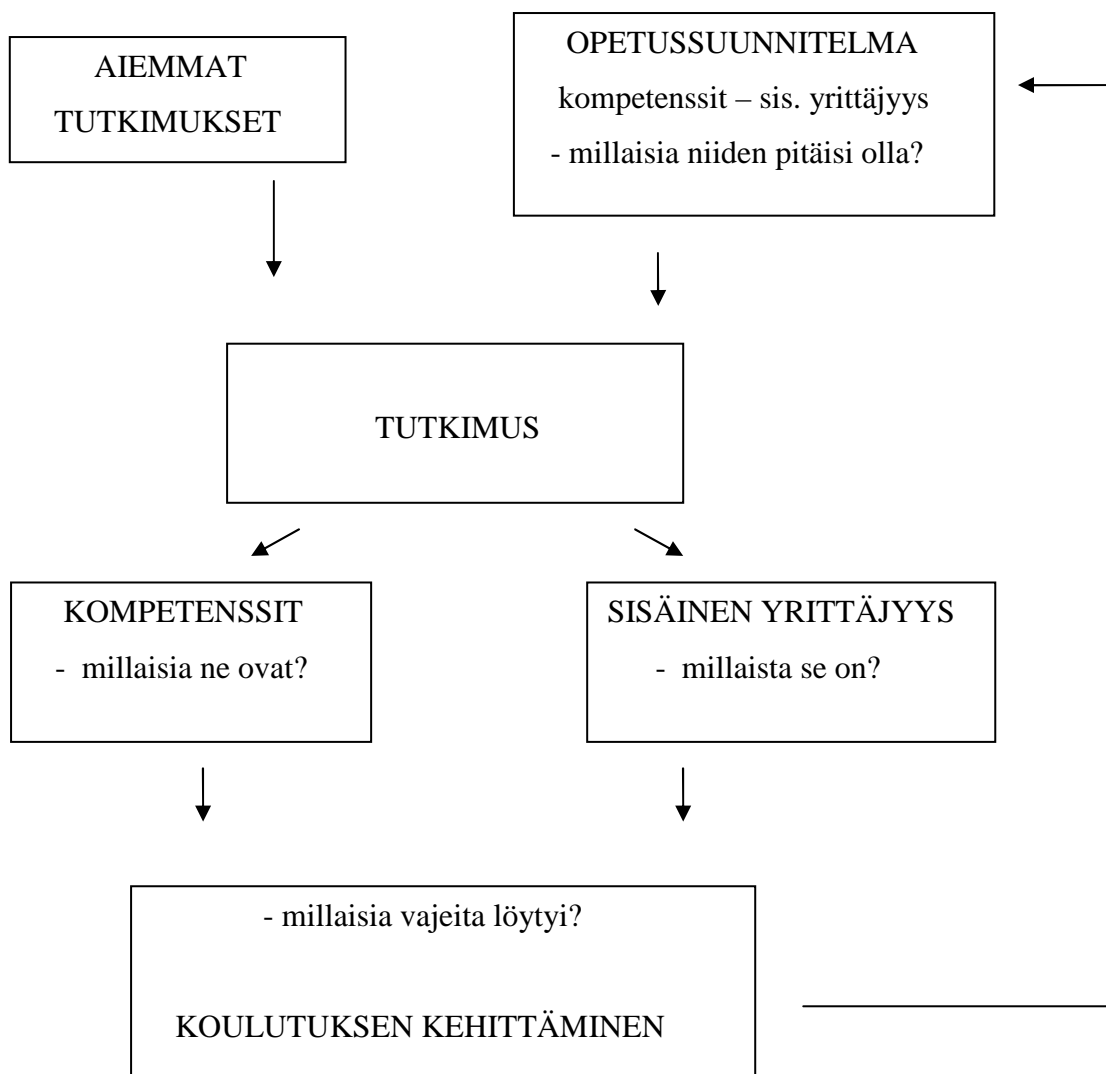
Tutkimuksen kokonaisasetelma voidaan hahmottaa kuvion 2 avulla.



Kuvio 2 Tutkimusasetelma

3.2 Tutkimuksen viitekehys ja tavoite

Opinnäytetyön viitekehys (kuvio 3) rakentuu tutkimus- ja kehittämistehtäviin liittyvistä keskeisistä tekijöistä. Opetussuunnitelmaan liittyvien kompetenssien ja sisäisen yrittäjyyden kautta rakentuu yhteys työn empiiriseen osaan. Tutkimus- ja kehittämistehtävä jäsentyy teoreettisen aineiston avulla.



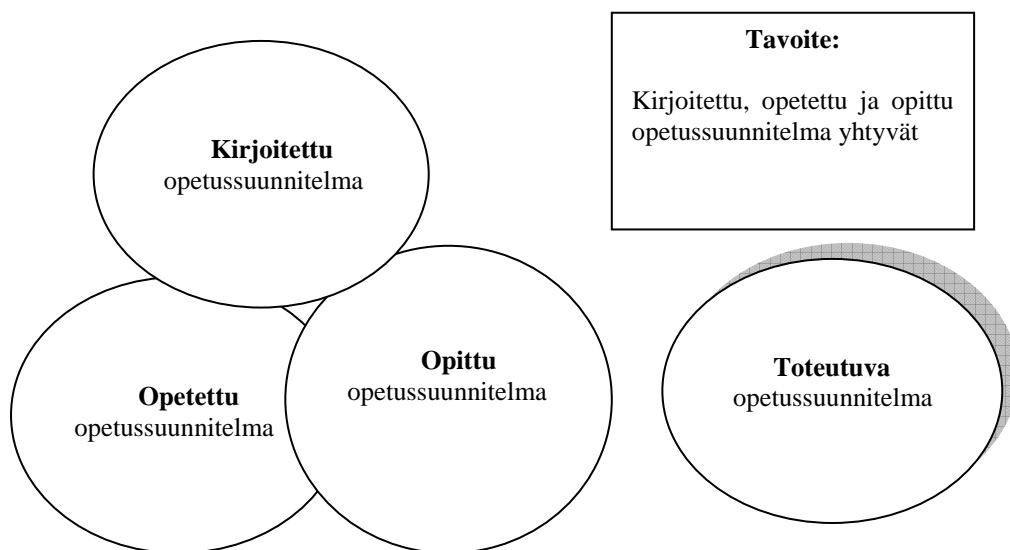
Kuvio 3 Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten hyvin ammatillinen peruskoulutus vastaa työelämän osaamistarpeita ja miten ammatillista koulutusta pitäisi kehittää, jotta se vastaisi työelämän muutosten edellyttämiin osaamistarpeisiin. Lisäksi pyritään selvittämään millaisia ovat merkonomien kompetenssit ja sisäinen yrittäjäyys nyt sekä millaisia niiden tulisi tulevaisuudessa olla. Tavoitteena on myös saadun tutkimustiedon perusteella ehdottaa mihin suuntaan opetussuunnitelmaa tulisi kehittää, jotta koulutus vastaisi työnantajien tulevaisuuden tarpeita.

4 OPETUSSUUNNITELMA

Opetusministeriön (2002, 40) määritelmän mukaan opetussuunnitelma on opetuksen ja opintojen suunnittelun väline. Sen avulla opetuksesta muodostetaan hallittu ja ehjä kokonaisuus. Opetussuunnitelmassa määritellään tutkintoon johtavan koulutuksen opintojaksot ja opintokokonaisuudet tavoitteineen, määritellään opintojaksojen laajuudet, keskeiset sisällöt sekä opintojaksojen väliset yhteydet ja aikataulutukset suhteessa toisiinsa. Opetussuunnitelmassa tulisi kuvata myös oppimisen kumuloituminen, pedagogiset ratkaisut sekä oppimisen ohjauksen ja arvioinnin muodot. Hyvässä opetussuunnitelmassa tuodaan näkyviin myös opiskelijan ammatillisen kasvun polku sekä luodaan edellytykset hyvälle oppimiselle ja opintojen esteettömälle etenemiselle. Lisäksi hyvä opetussuunnitelma luo raamit henkilökohtaisen oppimispolun toteuttamiselle.

Opetussuunnitelma tarkoittaa opetuksen etukäteissuunnittelua. Opetussuunnitelma on koulutusta, opetusta, opiskelua ja oppimista ohjaava ja määrittävä toimintasuunnitelma. Asia voidaan ilmaista opiskelijan näkökulmasta myös siten, että opetussuunnitelma tarkoittaa opiskelijalle oppimiskokemuksia tarjoavien tilanteiden etukäteissuunnittelua. (Karjalainen 2003, 26).



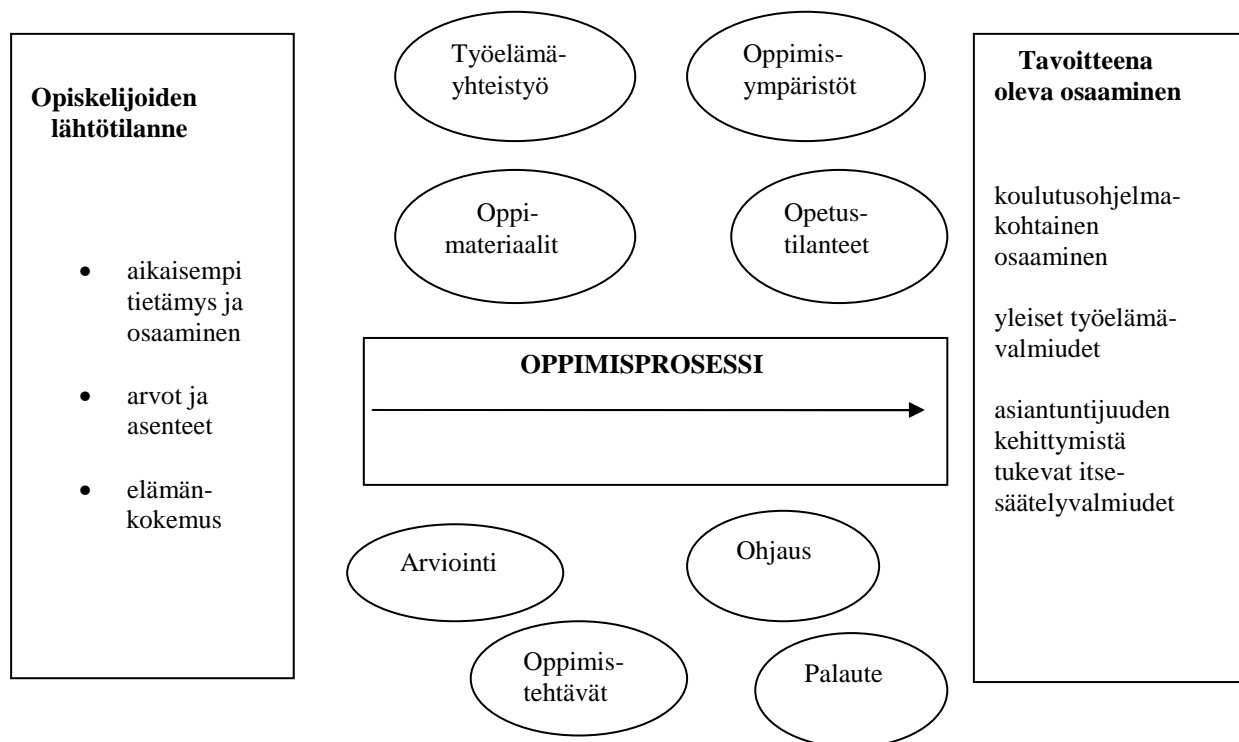
Kuvio 4 Opetussuunnitelman tavoitteet ja todellinen oppiminen. Karjalainen 2003, 28 - 29

Opetussuunnitelman käsitteessä voidaan Karjalaisen (2003, 28 - 29) mukaan erottaa kolme ulottuvuutta: kirjoitettu, opetettu ja opittu opetussuunnitelma. Opetussuunnitelmasta puhuttaessa tarkoitetaan sitä, mikä yleensä on kirjoitettua opetussuunnitelmaa. Tällä tarkoitetaan etukäteen kirjoitettua suunnitelmaa opetuksesta. Perinteisesti opetussuunnitelmissa on kuvattu ensisijaisesti opetustoimintaa, jonka on oletettu johtavan tavoitteiden mukaiseen oppimiseen. Opetuksesta ei kuitenkaan suoraan seuraa tavoiteltua oppimista, vaan opiskelija omaksuu opetuksen sisällön vaihtelevasti, yksilöllisesti tai eri tavoin, kuin opettaja on asian suunnitellut. Opetetun ja opitun opetussuunnitelman yhdistelmää kutsutaan toteutuvaksi opetussuunnitelmaksi. Hyvä opetussuunnitelma on sellainen, jonka tavoitteiden mukaisesti pystytään käytännössä toimimaan, ja joka johtaa tavoitellun osaamisen saavuttamiseen. Tällöin kirjoitettu ja toteutunut opetussuunnitelma lähestyvät toisiaan. Hyvien suunnitelmien lisäksi tarvitaan siis myös jatkuvaa todellisten oppimistulosten seuranta.

Opetussuunnitelman toimivuuden arviointi on yksinkertaisinta jakaa kahteen toisiinsa liittyvään menettelytapaan, laadulliseen ja määrälliseen arviointiin. Määrälliseen arviointiin kuuluu mm. opiskelijoiden valmistusaikojen, valmistumismäärien ja vuosikohtaisten opintopistekertymien tarkkailu. Laadulliseen arviointiin kuuluu esimerkiksi koulutuksen sisällöllisen relevanssin ja sen tuottamien oppimistulosten tarkkailu. Opiskelijoiden etenemisen seurannassa ja koulutukseen liittyvien etenemisesteiden etsimisessä molemmat näkökulmat yhdentyvät ja täydentävät toisiaan. Koulutuksen perustehtävä, sen mukaiset ydinkompetenssit sekä ydinsisällöt ovat opetussuunnitelman laadullisen arvioinnin ja kehittämisen perustavat kohteet. Opetussuunnitelman laadullisen arvioinnin ensimmäinen kysymys on, tuottaako koulutus sellaista osaamista, kuin sen pitäisi tuottaa. Kysymykseen vastaaminen edellyttää tietoa siitä, millaista osaamista opiskelijat koulutuksessa saavuttavat. Tuottaako koulutus tavoiteltua oppimista? Mikä on opiskelijoiden oppimisen taso? (Karjalainen 2003, 89 – 91).

4.1 Oppimisprosessi

Tavoitteena olevan osaamisen ydin on ammatillisessa osaamisessa, mutta vahva asiantuntijuus ei voi kehittyä ilman hyvää oman toiminnan hallintaa, eli kykyä ymmärtää, arvioida ja ohjata omaa toimintaamme. Tällaisia taitoja ovat esimerkiksi oppimaan oppimisen taidot, itseohjautuvuus, kyky arvioida omaa toimintaa ja osaamista, oman osaamisen jakaminen ja toisilta oppiminen, sitoutuminen yhteisiin päämääriin ja arvoihin sekä usko omaan ammatillisiin kykyihin. Yksilön asiantuntijuuden lisäksi tarvitaan yhä enemmän jaettua asiantuntijuutta – kykyä jakaa oppimaansa toisille ja oppia toisilta.



Kuvio 5. Oppimisprosessiperustainen opetuksen suunnittelu. Siljander & Koli 2003, 53

Oppimisprosessiperustaisen suunnittelun lähtökohtina ovat tavoitteena oleva osaaminen sekä oppijan lähtötilanne prosessin alkaessa. Tavoitteena olevan osaamisen kuvauksessa on tässä yhteydessä käytetty jaottelua koulutusohjelmakohtaiseen erikoisosaamiseen, yleisiin työelämävalmiuksiin sekä asiantuntijuuden kehittymistä tukeviin valmiuksiin. Oppimisprosessi rakentuu em. lähtökohtien välille opetustilanteista, oppimistehtävistä, sekä ohjauksen ja arvioinnin muodostamista kokonaisuuksista. Oppimisprosessi on jokaisen yksilöllinen prosessi, johon opettaja ja hänen käyttämänsä menetelmät vaikuttavat. Yksilöllisten oppimispolkujen lisäksi opettajien tulee tukea oppimista tukevien yhteisöjen muodostumista. Opettajan tehtävänä on myös oppimistilanteiden, ja-yhteisöjen rakentamisella vahvistaa tuloksellisen oppimisprosessin syntymistä. Tavoitteena on, että oppija omaksuu sellaisia tiedonkäsittely- ja oppimistapoja, jotka edistävät asioiden mieleen painamista ja ymmärtämistä sekä toiminnallista osaamista (Siljander & Koli 2003, 24 -27.)

Oppimaan oppimisen taitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että opettaja tekee koko opetus- ja oppimisprosessin oppijoille näkyväksi alusta lähtien. Tämä tarkoittaa tavoitteiden, opetussuunnitelmien ja arvioinnin avaamista ja niistä keskustelemista. Prosessin läpinäkyväksi tekeminen kertoo oppijoille, mitä heiltä odotetaan, miten he voivat toimia, millä keinoilla opettaja edistää heidän oppimistaan ja vaikuttaa ryhmän ja yksilön opiskelutoimintaan. Tällä tavalla opetus ja oppiminen liittyvät luontevasti toisiinsa; niillä on yhteinen päämäärä ja monenlaisia tapoja, joilla päämäärä pyritään saavuttamaan. Läpinäkyvyyteen kuuluu myös se, että opettaja tarvittaessa tekee muutoksia prosessiin ja perustelee ne oppijoille (Siljander & Koli 2003, 53.)

Opiskelijoiden mahdollisuudet saavuttaa edellä kuvatuunlainen oppimisprosessi ja sen tavoitteena oleva osaaminen vaihtelevat suuresti. Opiskelijoiden kyky ja halu uuden oppimiseen saattavat rajoittua sosiaalisen, taloudellisen ja kulttuurillisen pääoman vajeesta johtuen. Oppimista tapahtuu kaikkialla ja hiljainen tieto karttuu usein myös koulun ulkopuolella. Tähän vaikuttavat monenlaiset seikat kuten kotiolot, harrastukset, toveripiiri, työ sekä halu ja kyky uuden oppimiseen. Lyhyesti voisi sanoa, että aktiivinen uteliaisuus uutta kohtaan luo perustan oppimiselle.

Ammatillisen toisen asteen opetussuunnitelman perusteita laadittaessa ongelmaksi muodostuu tutkintojen määrä ja erilaisuus. Opetussuunnitelmiin liittyvät termit ja niitä kuvaavien ilmaisujen laajuus saattaa tuottaa pulmia jopa opettajille. Tämä aiheuttaakin sen, että opetussuunnitelmien laatijat pyrkivät kehittämään edes jollain tapaa yhteisesti toimivia ilmaisuja opetussuunnitelmien perusteissa. Toisaalta valtakunnallisesti ja jatkossa jopa kansainvälisesti tulisi päästä yhteismitallisuuteen tutkintojen vastaavuudessa ja sen sisällöstä kertovassa suunnitelmassa. Paikallisesti työnantajien intressi on saada työtä vastaavaa koulutusta saaneita työntekijöitä. Tämä herättää kysymyksen siitä, kenen ehdoilla opetussuunnitelmia tulee laatia. Opiskellaanko työelämää varten? Opiskellaanko jatkotutkintomahdollisuudet tavoitteena? Kuka rahoittaa koulutuksen ja millä perustein painotettuna?

Miten ammatillinen peruskoulutus pystyy tulevaisuudessa vastaamaan elinkeinoelämän haasteisiin ja tuottamaan yritystoiminnan tarpeisiin osaavia ja

motivoituneita työntekijöitä sekä hoitamaan laadukkaasti nykyisen työvoiman täydennyskoulutusta? (Länsi-Suomi lehti mielipidekirjoitus 2008, 4.)

Yhteiskunnallinen hyvä, joka koostuu elinkeinoelämän kyvystä tuottaa tuloja, veroja maksavia työntekijöitä sekä yhteiskunnan julkisesti tuottamista palveluista, edellyttää osaavia tekijöitä tulevaisuudessakin.

4.2 Merkonomikoulutuksen opetussuunnitelma

Rauman ammattiopistossa voi suorittaa 30 eri tutkintoa ja samanaikaisesti ammatillisten opintojen kanssa on mahdollisuus opiskella myös lukio-opintoja ja suorittaa ylioppilastutkinto. Kaikilla toisen asteen ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla on jatko-opintokelpoisuus korkeakouluihin. Rauman ammattiopiston opetussuunnitelma perustuu lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta sekä opetushallituksen laatimaan ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteisiin. Valtakunnallisessa ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa määritellään koulutuksen tehtävät ja tavoitteet sekä kaikille aloille yhteinen osaaminen, joka muodostuu sisällöllisistä painotuksista, ydinosaamisesta ja yhteisten opintojen tuottamasta osaamisesta. Koulutuksen keskeisenä tehtävänä on luoda mahdollisuus näiden taitojen kehittymiselle opintojen kaikissa vaiheissa (Rauman ammattiopiston opetussuunnitelma opetussuunnitelman yhteinen osa 2005, 4.)

Koulutuksen tavoitteita ja sisältöä ohjaa opetussuunnitelma. Rauman ammattiopiston liiketalouden alaan kuuluvassa asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman opetussuunnitelmassa määritellään keskeiset sisällöt ja tavoitteet, jotka opiskelijan tulee osata.

Liiketalouden perustutkinto eli merkonomin tutkinto on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. Tässä työssä keskitytään asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelmaan, koska useimmat opiskelijoista valitsevat tämän koulutus suunnan.

Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelma koostuu alla luetelluista opintokokonaisuuksista.

Taulukko 1 Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman rakenne

Kaikille tutkinnoille yhteiset opinnot	20ov
Merkonomitutkinnon ammatilliset opinnot, yhteensä 90ov	
- Tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot	40ov
- Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelma	50ov
• näistä työssä oppimassa	20ov
Vapaasti valittavat opinnot	10ov
<hr/>	
Yhteensä	120ov

Kaikille tutkinnoille yhteisten opintojen 20 opintoviikkoa koostuvat kielistä, matematiikasta, fysiikasta ja kemiasta, liikunnasta, terveystiedosta ja yhteiskunta-, yritys- ja työelämä tiedosta sekä taiteen ja kulttuurin opinnoista.

Tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot, 40 opintoviikkoa, sisältävät 1 – 2,5 opintoviikon kestoisia liiketalouden ja hallinnon oppiaineita. Näistä mainittakoon yritystoiminnan, oikeuden, asiakaspalvelun ja myyntitaidon, markkinoinnin, kansantalouden, kirjanpidon, talousmatematiikan, toimistotöiden sekä tietojen- ja tekstinkäsittelyyn liittyvät aineet.

Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelma, 50 opintoviikkoa, koostuvat: Asiakasmarkkinoinnista 20 opintoviikkoa, joista 8 opintoviikkoa työssä oppimassa. Markkinointiviestinnästä 10 opintoviikkoa, joista 4 opintoviikkoa työssä oppimassa.

Markkinoinnin suunnittelusta 10 opintoviikkoa sekä ammatillisiin opintoihin kuuluvista muista valinnaisista opinnoista, 10 opintoviikkoa, joista 4 opintoviikkoa työssä oppimassa.

Vapaasti valittavat opinnot 10 opintoviikkoa sisältävät pääasiassa 1 - 2 opintoviikon kestoisia hyvinkin erityyppisiä liiketalouden ja hallinnon sekä asiakaspalvelun ja markkinoinnin aihevalikkoon liittyviä aineita (Rauman ammattiopiston opetussuunnitelman perusteet Osa I 2005, 12 – 16).

Koulutuksen tulee tuottaa valmiuksia, jotka lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia ja joiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa. Koulutuksen tulee antaa opiskelijoille valmiuksia;

- kansainvälisyyteen
- kestävän kehityksen edistämiseen
- teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen
- yrittäjyyteen
- laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan
- kuluttajaosaamiseen
- työsuojelusta terveydestä huolehtimiseen

Koulutuksen tavoitteena tulee olla, että opiskelijalle kehittyy seuraavia kaikilla aloilla tarvittavia valmiuksia;

- oppimistaidot
- ongelmanratkaisutaidot
- vuorovaikutus- ja viestintätaidot
- yhteistyötaidot
- eettiset ja esteettiset taidot

Liiketalouden perustutkinnon tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneilla on oltava laaja-alaiset valmiudet toimia kaikissa liiketaloudellista osaamista vaativissa yleistehävissä. Tutkinnon suorittaneen tulee laaja-alaisen yritystoiminnan ja

hallinnon osaamisen ansiosta osata toimia erilaisissa ympäristöissä ja muuttuvissa oloissa. Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman suorittaneen on osattava toimia asiakaspalvelun ja markkinoinnin tehtävissä. Hänen on osattava myydä asiakkaan tarpeita vastaavia tuotteita ja palveluja kannattavasti ja palvella asiakkaita. Hänen on osattava suunnitella ja johtaa pienen ja keskisuuren yrityksen myyntiä ja asiakaspalvelua. Hänen on osattava käyttää tehtävissään markkinointiviestintää, kuten mainontaa ja tiedottamista (Rauman ammattiopisto opetussuunnitelman perusteet Osa I 2005, 10 – 12).

Opetushallitus tiedottaa nettisivuillaan opetussuunnitelmien perusteiden kehittämis- ja valmistelutyöstään. Tutkintojen yhteisiin ammatillisiin osiin tulee jatkossa sisältyä työssä oppimista vähintään 20, yrittäjyyttä vähintään 5 ja opinnäytetyötä vähintään 2 opintoviikkoa. (Opetushallitus 2008 <http://www.oph.fi/opetussuunnitelmien> ja tutkintojen perusteiden valmistelu.)

Osaaminen voidaan osoittaa myös ammattiosaamisen näytöllä kansallisen liiketalouden perustutkinnon näyttöaineiston mukaisesti. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden mukaisen, työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä työelämän edustajien kanssa. Näytöt järjestetään mahdollisuuksien mukaan työssäoppimisen yhteydessä. Näyttöjä voidaan toteuttaa myös muilla työpaikoilla tai oppilaitosten työtiloissa. (<http://www.oph.fi/näyttötutkintojen> perusteet.)

5 KOMPETENSSI

Kompetenssit ovat laajoja osaamiskokonaisuuksia – yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmiä. Kompetenssi kuvaa tässä yhteydessä pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista tehtävistä. Suomen ammattikorkeakouluissa kompetenssien luokittelussa on päätetty käyttää jakoa koulutusohjelmakohtaisiin (ammatillisiin) (subject specific competences) ja yleisiin

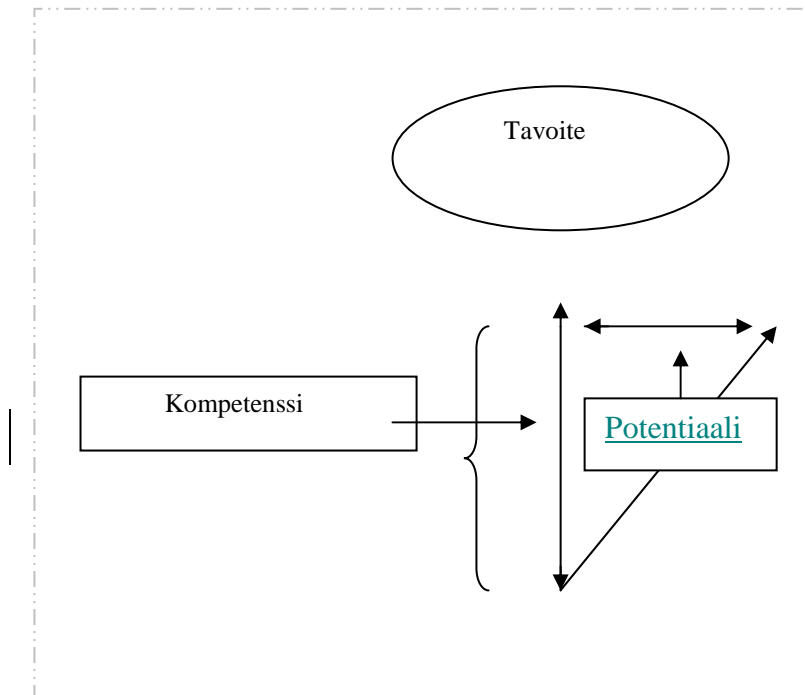
kompetensseihin (generic competences). Kompetenssien tavoitteena on olla selkeästi toisistaan erottuvia ja arvioitavissa olevia osaamiskokonaisuuksia.

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit liiketalouden koulutusohjelmassa ovat: laaja-alainen liiketoimintaosaaminen, liiketalouden syventävä, menetelmä- ja soveltava osaaminen. Yleiset kompetenssit liiketalouden koulutusohjelmassa ovat: itsensä kehittäminen, eettinen, ja viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen. (Sivonen 2006, 2 – 3, <http://www.ncp.fi/ects>).

Kompetenssi on organisaatiossa tunnistettu inhimillinen menestystekijä, jolla tiedetään olevan merkitystä tavoitteiden saavuttamiseen. (Kesti 2005, 187 -188).

Kompetenssin ymmärtäminen työn vaatimuksina johtaa kahteen toisistaan poikkeavaan määrittelyyn, riippuen siitä painotetaanko kompetenssiin liittyviä virallisia pätevyysvaatimuksia vai työn edellyttämää todellista pätevyyttä. Edellistä määrittelyä käytetään usein rekrytoinnin ja palkanmaksun perustana. Työn edellyttämällä kompetenssilla tarkoitetaan niitä vaatimuksia, jotka ovat tosiasiallisia ja välttämättömiä tiettyyn työhön liittyvien tehtävien hoitamisessa. Kompetenssi voidaan nähdä myös yksilöllisenä attribuuttina eli inhimillisenä resurssina tai pääomana, jonka yksilö tuo mukanaan työpaikalle. Yksilön ominaisuuksina määritelty kompetenssi voi korostaa formaalista pätevyyttä, kuten tutkintovaatimusten ja todistusten ilmaisemaa muodollista pätevyyttä, tai sitten yksilön todellista, potentiaalista pätevyyttä, joka ottaa huomioon yksilöllisen kapasiteetin suoriutua tehtävistä ja haasteista. (Ellström 2001.).

Meillä jokaisella on käytettävissä energiaa, kykyjä ja osaamista, jota voimme hyödyntää tavoitteiden saavuttamiseen. Inhimilliset menestystekijät eli organisaation kompetenssitekijät mahdollistavat organisaation tuottavuuden ja tavoitteiden saavuttamisen. Jokaiseen inhimilliseen menestystekijään liittyy yksilön potentiaali. Niistä muodostuu henkilöstön potentiaali. Henkilöstön potentiaali on sama kuin henkilöstön voimavarat. Potentiaali eroaa kompetenssista siinä, että sillä on suunta. Eli potentiaali voidaan ajatella voimavektorina, joka kohdistuu johonkin suuntaan. Potentiaalista se osa, joka vie kohti asetettua tavoitetta, muodostaa kompetenssin. (Kesti 2005, 72).



Kuvio 6 Henkilöstön potentiaali ja kompetenssit. Kesti 2005, 72

Kestin mukaan (2005,79) Kompetenssi ja sen kehittämistarve mitataan toimintaa ohjaavalla kyselyllä. Kompetenssilla tarkoitetaan kykyä toteuttaa kysytty asia. Esimerkiksi sitoutumiskyselyssä kompetenssi tarkoittaa kykyä sitoutua kysytyyn asiaan. Vastaavasti osaamiskyselyssä se tarkoittaa kykyä toteuttaa ja hyödyntää osaamista. Sitoutuminen koostuu ymmärryksestä ja hyväksynnästä.

Kompetenssi on siis kyvykkyyttä, pätevyyttä, tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmiä suoriutua tehtävistä ja haasteista.

Mitkä ovat merkonomiopiskelijoiden ydinkompetenssit asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelmassa?

Kompetensseja kuvaavana laatukriteerinä tässä tutkimuksessa tullaan käyttämään merkonomikoulutukseen opetussuunnitelman perusteiden edellyttämiä osaamis- ja pätevyysvaatimuksia.

Taulukko 2 Merkonomien ydinkompetenssit

Merkonomilla on oltava laaja-alaiset valmiudet toimia kaikissa liiketaloudellista osaamista vaativissa yleistehtävissä. on osattava myydä asiakkaan tarpeita vastaavia tuotteita ja palveluja kannattavasti ja palvella asiakkaita. Hänen on osattava suunnitella ja johtaa pienen ja keskisuuren yrityksen myyntiä ja asiakaspalvelua. Hänen on osattava käyttää tehtävissään markkinointiviestintää, kuten mainontaa ja tiedottamista.

Hänellä tulee olla kompetenssia, siis kyvykkyyttä, pätevyyttä ja valmiutta seuraavilla osa-alueilla:

- *oppimistaidot*
- *ongelmanratkaisutaidot*
- *vuorovaikutus- ja viestintätaidot*
- *yhteistyötaidot*
- *eettiset ja esteettiset taidot*
- *kansainvälisyyteen*
- *kestävän kehityksen edistämiseen*
- *yrittäjyyteen*
- *teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen*
- *laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan*
- *työsuojelusta terveydestä huolehtimiseen*
- *kuluttajaosaamiseen*

6 SISÄINEN YRITTÄJYYS

Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjyyttä olevassa organisaatiossa – sen koosta tai muodosta riippumatta – jossa toimitaan aikaisemmin totutusta poikkeavalla tavalla. Prosessin tuloksena voi olla paitsi uutta liiketoimintaa myös muuta innovatiivista toimintaa, kuten uusia tuotteita, palveluita, teknologioita, sisäisiä toimintatapoja, strategioita tai uusiutumista. Sisäisen yrittäjyyden lähtökohta on mahdollisuuden olemassaolo ja sen havaitseminen, siihen tarttuminen sekä luottamus siihen, että mahdollisuuteen tarttuminen uudella, aikaisemmin totutusta poikkeavalla

tavalla onnistuu ja tukee organisaation tavoitteiden toteutumista. (Heinonen & Paasio 2005, 23.)

Huuskosen mukaan sisäisen yrittäjyyden lähtökohtana on ajatus yrittäjyydestä inhimillisenä, luovana toimintana ja uudistajana. Sisäinen yrittäjyys ei edellytä (taloudellisen) yrittäjäriskin olemassaoloa.

Kyrö (1997, 204) tarkastelee yrittäjyyttä kulttuurihistoriallisena ilmiönä ja saa sille kolme muotoa omaehtoisen, sisäisen ja ulkoisen yrittäjyyden. Omaehtoinen yrittäjyys on yksilön inhimillinen toimintatapa, joka tulee esille vapaassa toimintaympäristössä. Omaehtoinen yrittäjyys pyrkii herättämään yksilön itseohjaavuutta. Sisäinen yrittäjyys tarkoittaa Kyrön mukaan organisaation jäsenten kollektiivista toimintatapaa. Suuret organisaatiot pyrkivät hyödyntämään jäsentensä yritteliäisyyttä uudistamisessa ja tuottavuuden lisäämisessä. Ulkoinen yrittäjyys on toimimista yrittäjäomistajana omassa yrityksessä.

Suomalaisessa tutkimustraditiossa Koiranen ja Pohjansaari (1994) määrittävät sisäisen yrittäjyyden yrittäjämäiseksi ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavaksi jonkin työyhteisön jäsenenä. Yrittäjämäinen käyttäytyminen on myös heidän määrittelyssään keskeisin tunnuspiirre. Määritelmä viittaa yksilön toimimiseen työyhteisön jäsenenä, jolloin sisäistä yrittäjyyttä voitaisiin tarkastella myös yksilön ominaisuutena. Huuskonen (1997) näkee sisäisen yrittäjyyden työhön ja sen kehittämiseen sitoutumisena, oman ajattelun ja järjen sekä ammattitaidon käyttämisenä omassa työssä. Hän suhtautuu työhönsä yhtä innostuneesti, sitoutuneesti ja aloitteellisesti kuin työpaikka olisi hänen omassa yrityksessään.

Sisäinen yrittäjyys on työyhteisön resurssi. Yritteliäs voi olla muutenkin kuin pelkästään yrityksen omistajana. Sisäinen yrittäjyys on uutta luovaa ajattelua ja työskentelyä työnantajan palveluksessa työntekijänä. Sisäiset yrittäjät sitoutuvat työnsä tuloksiin aivan kuin yritys olisi heidän omansa. He osaavat ”sparrata” itsensä lisäksi myös muut ahkeroinaan kohti yhteistä päämäärää. Sisäisiä yrittäjiä tarvitaan erityisesti kovissa paikoissa – muutostilanteissa ja kriiseissä (Kansikas 2007, 61).

Kansikkaan mukaan sisäinen yrittäjyys on uutta luovaa ja yritteliästä ajattelua, päätöksentekoa ja työtä toisen palveluksessa (2007, 145).

Sisäisellä yrittäjällä on visionäärin luonnetta, mutta hän on myös tekijä. Luodessaan itselleen mahdollisuutta hän on taipuvainen myös kovaan työntekoon. (Koiranen 1993, 125).

Sisäisellä yrittäjyydellä tavoitellaan Huuskosen (1997,5) mukaan mm. seuraavia seikkoja: omatoimisuutta, itseohjautuvuutta, sitoutumista, elinikäistä oppimista, sopeutumiskykyä, elämäntaitoa, mielekästä työtä, hyvää työviihtyvyyttä, erilaisia yksilön taitoja ja valmiuksia sekä tuloksellista ja tavoitteellista toimintaa.

Sisäinen yrittäjä on organisaation sisäisen yrittäjyyden ydintoimija. Hän on organisaation palveluksessa oleva työntekijä, jonka työhön liittyvä itsenä toteuttaminen kanavoituu organisaation tavoitteiden ja toiminnan kautta. Sisäisen yrittäjyyden kollektiivisuus voi heijastua sisäistä yrittäjyyttä suosivan organisaation toimintatavassa. (Koiranen 1993, 123 - 124).

Miten erottaa sisäinen -, ulkoinen - ja omaehtoinen yrittäjyys toisistaan? Ulkoinen yrittäjä on omistajana omassa yrityksessään. Sisäinen yrittäjä työskentelee toisen palveluksessa yrittäjämäisesti ja omaehtoinen yrittäjä ei ole kumpaakaan edellisistä vaan vapaassa toimintaympäristössä toimii itseohjautuvasti.

Yrittäjyys:

Sisäinen

Aktiivinen ja oma-aloitteinen **toisen palveluksessa**
työnantajan tavoitteiden mukaan toimiva

Ulkoinen

Toimii yrittäjäomistajana **omassa yrityksessä**

Omaehtoinen

Inhimillinen toimintatapa, esiintyy vapaassa toimintaympäristössä.
Herättää yksilön itseohjaavuutta.
Esim. mäkihyppääjä **Janne Ahonen**

Kuvio 7 Mitä sisäinen yrittäjyys on ja mitä se ei ole, Sabell 2008

7 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksen perustyökaluksi opiskelijoiden kyvykkyyttä mittaamaan on valittu kompetenssit ja sisäinen yrittäjyys. Perusteluna valinnalle voidaan mainita kompetenssien laaja-alainen sisältö, joka kattaa yksilön suorituskyvykkyyden. Sisäisen yrittäjyys täydentää kompetenssia tarkastelemaan yksilön aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta toimimaan yhteisön tavoitteiden mukaisesti. Sisäisen yrittäjyyden näkökulma puolustaa paikkansa eritoten aikana, jolloin omatoimisuus ja yhteisöllisyys ovat heikentyneet yhteiskunnassa.

Vertailtaessa kompetenssien määrittelyä liiketalouden alalla voidaan havaita tiettyjä yhtäläisyyksiä ammattikorkeakoulun ja ammattiopistojen välillä. Luonnollisesti opetuksen avulla saavutettavat kompetenssit vaihtelevat asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Suomen ammattikorkeakouluissa kompetenssien luokittelussa on päätetty käyttää jakoa koulutusohjelmakohtaisiin (amatillisiin) ja yleisiin kompetensseihin

Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit liiketalouden koulutusohjelmassa ovat:

laaja-alainen liiketoimintaosaaminen, liiketalouden syventävä, menetelmä- ja soveltava osaaminen. Yleiset kompetenssit liiketalouden koulutusohjelmassa ovat: itsensä kehittäminen, eettinen, ja viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen.

Ammattiopistojen ydinkompetenssit voidaan nähdä kaksijakoisena. Opiskelijalta vaaditaan laaja-alaiset valmiudet toimia kaikissa liiketaloudellista osaamista vaativissa yleistehävissä ja toisaalta koulutuksen tulee tuottaa valmiuksia, jotka lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Viimeksi mainittua voidaan verrata ammattikorkean yleisiin kompetensseihin, koska ne sisältävät samankaltaisia itsensä kehittämiseen, eettisiä ja vuorovaikutusosaamiseen liittyviä kompetensseja. Laajasti tulkiten näitä voidaan myös pitää sisäisenä yrittäjyytenä. Karkeasti yksinkertaistaen voidaan sanoa, että liiketalouden koulutusosalalla tulee osata ajanmukaisesti liiketoimintaa ja olla kyvykäs ja halukas oppimaan ja työskentelemään muuttuvissa oloissa.

7.1 Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus

Tämän tehtävän tutkimusmenetelmä on laadullinen, toimintatutkimus. Yleisesti tutkimusmenetelmää on sovellettu organisaatioihin ja työelämään suuntautuneisiin tutkimuksiin. Tutkimusmenetelmän valintaperusteena on, että toimintatutkimuksella tavoitellaan käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa. Toimintatutkimus tukee parhaiten tutkimus- ja kehittämistehtävää, jossa tutkijan rooli on saada haastateltavien aidot mielipiteet ja käsitykset esiin.

Toimintatutkimukselle tyypillisistä on Heikkisen ym. (1999, 40) mukaan se, että se pyrkii tekemään tutkimusta mahdollisimman lähellä käytäntöä. Tutkijan rooliin kuuluu myös toiminnan aktivoiminen ja oman toiminnan ja panoksen kautta kehittäminen.

Eräs toimintatutkimuksen lähtökohta on reflektiivinen ajattelu. Sen avulla pyritään pääsemään uudenlaisen toiminnan ymmärtämiseen ja sitä kautta kehittämään toimintaa. Toimintatutkimuksessa esimerkiksi koulun vakiintuneet toimintakäytännöt otetaan tietoisesti harkinnan ja tarkastelun kohteeksi tarkoituksena pohtia, millaisia päämääriä ne palvelevat. Kouluissa on usein sellaisia rutiineiksi kiteytyneitä toimintatapoja, jotka saattavat toimia ristiriitaisesti koulun julkilausuttujen tavoitteiden kanssa. Toimintatutkimus voi lähteä liikkeelle kysymyksestä, mitä tarkoituksia toiminta kokonaisuudessaan palvelee. Tavoitteena on löytää reflektiivinen tarkastelutapa, jossa tavanomaiset käytänteet nähdään uudessa valossa. (Aaltola & Valli toim. 2001, 175.)

Toimintatutkimus on tapaustutkimuksen kaltainen käsite, joka antaa tulkitsijalleen vapauden määritellä sitä. Toimintatutkimus voidaan nähdä pikemminkin tutkimusstrategiana kuin erityisenä tutkimusmenetelmänä. Sitä voidaan pitää myös teknologiana tai eettis-moraalisena lähestymistapana. (Aaltola & Syrjälä 1999, 17.) Sille ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ja kaikkien hyväksymää määritelmää eikä

sitä voi erottaa siinä käytettyjen tutkimustekniikkojen perusteella, koska ne vaihtelevat. (Kuula 1999, 218).

Tutkimukselle olennaista on muutokseen tähtäävä väliintulo, interventio. Interventiossa pyritään vaikuttamaan tutkittavaan alueeseen tutkimuksen avulla. Totuttujen tapojen muuttamisella saadaan aikaan sellaisia piirteitä, joita ei ole ennen havaittu. Intervention tehtävänä on siis paljastaa sellaista, mikä ei ole ollut aikaisemmin näkyvissä eli toiminnan kehittäminen ja tutkimus ovat parina. Toimintatutkimuksen tuloksena ei yleensä ole uusi toimintakäytäntö vaan myönteisenä tuloksena voidaan pitää uudella tavalla organisoituvaa, reflektiivisesti etenevää prosessia, toiminnan tavoitteiden jatkuvaa pohdintaa ja kehittämistä. (Heikkinen ym. 1999, 44–45) .

Toimintatutkimuksessa pyritään siis vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Tällöin toimintatutkimusta voi tehdä yksittäinenkin työntekijä. Yleensä kuitenkin kyseessä on koko työyhteisön tai organisaation muutosprosessi, jolloin tarvitaan kaikkien toimijaosapuolien sitoutuminen projektiin. (Metsämuuronen 2008, 191 – 192).

Tutkimusta varten kerätään luonnollinen aineisto, joka voi olla puhetta mutta myös havaittua tai kirjallista aineistoa. Alkuvaiheessa on tutustuttu aiemmin aiheesta tuotettuihin selvityksiin. Näissä selvityksissä on tuotettu tietoa koulutukseen liittyvistä elinkeinoelämän näkemyksistä ja yritysten odotusarvoja ja toiveita koulutuksen kehittämiseksi.

Toimintatutkimuksella ei siis vain kuvata asioita vaan pyritään ”todellisuuden” muuttamiseen. Tätä siirtymää maailman kuvaamisesta sen muuttamiseen ilmaisee monella tavalla Aaltolan ja Syrjälän mukaan toimintatutkimus. He liittävät toimintatutkimukseen tutkimusstrategiana käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutuksen. (Aaltola & Syrjälä 1999, 13.)

On mahdollista, että tiettyyn tutkimushankkeeseen liittyy toimintatutkimuksen piirteitä, vaikka se ei olisikaan puhtaasti toimintatutkimus. Itse asiassa mikä tahansa

ihmisen sosiaaliseen toimintaan kohdistuva tutkimus voidaan laajassa mielessä ymmärtää toimintatutkimukseksi, jos se käy vuoropuhelua kohdeyhteisönsä kanssa ja vaikuttaa sen toimintaan. Tutkimuksen lähestymistapojen rajat eivät siis ole selkeitä joko tai–asetelmia vaan pikemminkin sekä että–asetelmia tai toisaalta toisaalta–asetelmia. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 55 – 56.)

Tutkimus toteutetaan haastattelemalla työnantajien edustajia heidän työpaikoillaan. Haastatteluja jatketaan kunnes saavutetaan niin sanottu saturaatio eli kylläisyysaste, jolloin uusilla haastatteluilla ei enää saada aiemmista poikkeavia vastauksia. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen, miten monta tapausta hän tutkii. Hän voi aloittaa esimerkiksi haastattelut ja jatkaa niitä niin kauan kuin haastattelut tuovat tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Aineisto on riittävä kun samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa. Tällöin on tapahtunut saturaatio. On ikään kuin olemassa tietty määrä aineistoa, joka tuo esiin teoreettisesti merkittävän tuloksen. (Hirsjärvi & muut. 1997, 181.) Saturaatiomenetelmän valinnan perusteena on, että se palvelee monipuolisesti työnantajien edustajien käsityksiä. Esitettäviin kysymyksiin voidaan saada hyvinkin erilaisia vastauksia haastateltavien mielipiteiden ja kokemusten mukaisesti. Haastateltavien valinnassa pyritään myös toimialakohtaisesti monipuolisuuteen. Haastatteluilla halutaan saada esiin työnantajien omakohtaiset näkemykset ja kokemukset tutkittavasta ilmiöstä. Menetelmän heikkoutena on se, että ennalta ei voida varmuudella tietää haastateltavien lukumäärää.

7.2 Tutkimuksen aikataulu ja toimijat

Tutkimustyö alkoi aihevalinnan kartoituksella syksyllä 2006. Kevään 2007 aikana aihe tarkentui koskemaan oman työyhteisön kehittämistä. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin huhtikuussa 2007. Taustamateriaalin on tutustuttu, aineistoa kerätty, ymmärrystä lisätty ja valintoja tehty syksyn 2007 ja kevään 2008 aikana.

Kehittämisseminaari toteutui toukokuussa 2008. Tavoitteena oli, että tutkimustyö, aineiston analysointi, ohjaustapaamiset ja raportointitilaisuus tulisivat pidetyiksi syksyn 2008 aikana. Kustannuksia ei kovin tarkkaan arvioitu. Ne koostuvat

haastattelujen matkakuluista, käytetystä ajasta, sähköstä, puhelin- ja paperinkäyttökuluista. Kulut yhteensä lienevät maksimissaan noin 1.000 euroa.

Työn teettäjä on Rauman ammattiopisto. Työ kohdistuu kaupan ja hallinnon koulutusalaan. Eräin paikoin työssä saatetaan käyttää samaa tarkoittavaa nimitystä liiketoiminnan koulutusala. Tutkimuksen ohjaajina ovat toimineet Satakunnan Ammattikorkeakoulun edustajina alkuvaiheessa Erja Turunen ja myöhemmin Mari Suvanto ja Tapio Pirkanaho.

Esiymmärryksen hankinnassa ovat auttaneet mm. Opetustoimen johtaja Seppo Laakkonen, Rauman Seudun Kehitys Oy:n toimitusjohtaja Asko Aro - Heinilä, rehtori Marjatta Mannevaara, opettajat ja oppilaat. Tutkimustyön edetessä tukensa ovat antaneet paitsi edellä mainitut myös Elisabeth Kinnunen opetushallituksesta sekä etenkin kaikki työnantajien edustajat, jotka antoivat haastatteluissa merkittävän panoksen tämän tutkimuksen suorittamiseksi. Työn tekijä haluaa tässä yhteydessä esittää kaikille parhaat kiitokset.

7.3 Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi

Kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi aina jollakin tavoin arvioida ja erityisesti laadullisessa tutkimuksessa pitäisi kuvata tarkasti, miten tutkimus on suoritettu ja miten on päädytty saatuihin tuloksiin. Tällöin tulee kuvata henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. (Hirsjärvi ym. 2007, 227).

Esiymmärryksen laajentamiseksi on työnantajia, opettajia ja kolmannen vuoden opiskelijoita haastateltu. Tarkoituksena oli kartoittaa heidän käsityksiään koulutuksen kehittämisen edellytyksistä. Saadun esiymmärryksen perusteella haastateltiin sellaisia työnantajia, jotka ovat viiden vuoden aikana työllistäneet asiakaspalvelualan merkonomien tai ovat muulla tavoin hyvin perillä merkonomien osaamisesta. Tutkimusaineisto on hankittu haastatteleamalla Rauman seudun työnantajien edustajia. Tutkimusaineiston hankinnassa on apuna käytetty Rauman ammattiopiston ylläpitämää työnantajarekisteriä ja Rauman Seudun Kehitys Oy:n toimitusjohtaja Asko Aro – Heinilän ehdotuksia haastateltaviksi työnantajiksi.

Haastateltavien valinnassa on pyritty monialaisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajat edustavat useita eri toimialoja. Haastateltaviksi on valittu työntajien edustajia, joilla on kokemuksia merkonomien työskentelystä Rauman seudulla. Haastateltaviksi valikoitui niin yksityisen kuin julkisen sektorinkin työntajien edustajia, kaikkiaan yksitoista haastateltavaa. Yksityiseltä sektorilta haastateltavia oli yhteensä 7 ja julkiselta 4 haastateltua. Yksityissektorin haastateltavista 3 oli elintarvikealan yrityksiä. Näistä 1 oli Market-myymlöiden edustaja, yksi liikennemyymälän edustaja ja yksi pikaruokaravintolan edustaja. Muut yksityissektorin haastateltavat olivat markettien pukeutumis- ja viihdeosastojen sekä kirjakaupan ja vanhan Rauman kauppiaiden edustajia. Julkisen sektorin edustajat koostuivat työvoimatoimiston työntajapalveluiden sekä Rauman kaupungin edustamien organisaatioiden johtotehtävissä työskentelevistä henkilöistä. Elintarvikeala on vahvasti edustettuina, koska kokemuseräisesti merkittävä osa merkonomeista työskentelee näissä työpaikoissa työssäoppimisjaksoilla ja merkonomeiksi valmistuttuaan. Osa työpaikoista on sellaisia, joissa työsuhteet ovat luonnostaan pitkäaikaisia ja osa edustaa aloja, joissa vaihtuvuus ja pätkätyön luonne korostuvat. Molempia haluttiin tutkimukseen mukaan, koska ne näin paremmin edustavat todellista työpaikkatarjontaa.

Metsämuuronen (2008, 194 – 195) toteaa, että toimintatutkimusta on kritisoitu – kuten muitakin kvalitatiivisia menetelmiä – siitä, että tutkimuskohde on tilanteeseen sidottu ja spesifi, otos on rajoitettu eikä ole siis edustava, siinä ei pystytä kontrolloimaan muuttujia eikä tuloksia voida yleistää. Hän vastaa itse tähän kritiikkiin sillä, että toimintatutkimukseen on mahdollista sisällyttää laajoja otoksia, minkä seurauksena mainittu kritiikki ei enää välttämättä ole adekvaattia.

Haastatteluprosessi eteni siten, että haastateltavaan yritykseen soitettiin, kerrottiin lyhyesti tulevan haastattelun sisällöstä ja sovittiin kohdehenkilön kanssa henkilökohtainen tapaaminen. Haastateltavaksi henkilöksi työpaikalla pyrittiin löytämään sellainen henkilö, joka on toiminut merkonomin esimiehenä ja jolla on kokemusta merkonomien kompetensseista. Tapaamisessa haastateltavalle esiteltiin lyhyesti tutkimuksen tarkoitus ja lähestymistapa. Heille selvitettiin käsitteiden kompetenssit ja sisäinen yrittäjäyys määritelmät. Haastattelussa pyydettiin haastateltavia esittämään omin sanoin käsityksensä merkonomien nykyisistä ja

tulevaisuudessa tarvittavista kompetensseista ja sisäisestä yrittäjyydestä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja haastatteli teki muistiinpanoja keskeisistä teemoista. Haastattelujen kesto vaihteli 1 – 1,5 tunnin välillä. Lopuksi haastateltavia pyydettiin vielä esittämään mahdollisia muita ajatuksia merkonomikoulutuksen kehittämiseksi. Haastattelut lopetettiin, kun uusia näkemyksiä haastateltavien vastauksissa ei enää ilmaantunut. Haastattelujen nauhoitukset purettiin kirjoittamalla paperille keskeiset teemat haastateltavien näkemyksistä. Useimmin toistuvat tekijät luokiteltiin esiintymislukumäärän perusteella. Lisäksi harvemmin esiintyvät tekijät kerättiin luokittelemattomien ryhmään. Haastatteluhyteenedosta käytiin kahvipöytäkeskusteluja opettajakunnan kanssa. Tutkimustulokset saatetaan oppilaitoksen johdon käyttöön. Missä määrin koulutus tulee kehittymään tutkimustulosten pohjalta, on vaikea arvioida. Meneillään olevat monisuuntaiset muutokset uusien opetussuunnitelmien perusteiden muutoksissa ja alueen ammattiopistojen yhdistymisessä osakeyhtiöksi varannevat johdon resurssit. Tähän opinnäytetyöhön varattu aika ei riitä käymään riittävästi toimintatutkimukselle ominaisia reflektoinnin – toiminnan parantamisen – havainnoinnin - uudelleen reflektoinnin ja toiminnan parantamisen spiraalivaiheita.

Kun useita toimintatutkimuksen syklejä asetetaan peräkkäin, syntyy etenevä spiraali. Se kuvaa, kuinka toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun sykleinä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36 – 37.)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteettia voidaan todeta monella tapaa. Yksi käytetty tapa on, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen ja näin tutkimusta voidaan pitää reliabelina. Tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Tämä tulee huomioida kyselylomakkeiden kysymysten muotoilussa. (Hirsjärvi ym. 2007, 227).

Tutkimuksen käsitteellisessä viitekehyksessä määritellään työn keskeiset käsitteet. Viitekehyksen kuvauksen mukaisesti tutkimus on toistettavissa luotettavasti.

Mittaustulokset saattavat kuitenkin muuttua, mikäli mittausajankohtien välillä koulutusta ja opetussuunnitelmia on kehitetty. Tutkimuksen tarkoituksena oli mitata merkonomien kompetensseja ja sisäistä yrittäjyyttä työnantajien näkökulmasta. Toimintatutkimuksella onnistuttiin vangitsemaan työnantajien mielipiteet. Toisin sanoen tutkimusmenetelmä oli pätevä, sillä mitattiin sitä mitä oli tarkoituskin mitata.

Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä on kuitenkin hankala käyttää toimintatutkimuksessa. Toimintatutkimuksessa tosiasioiden tila muuttuu, eikä ole olemassa vain yhtä totuutta. Tässä mielessä validiteetti-käsitteen käyttö on hankalaa. Samoin myös reliabiliteetti-käsitettä on käytännössä mahdoton käyttää, koska toimintatutkimuksella pyritään muutoksiin eikä tulosten pysyvyyteen. (Heikkinen ym. 2006, 148).

Tässä opinnäytetyössä on pyritty etenemään tasajalkaa tutkimuksen kulkua seuraten. Mitään peittelemättä on lukijalle haluttu antaa täysi kuva tutkimustyön aineistosta, menetelmästä, prosessista ja tuloksista.

Reflektiivisyys tuo tutkimukseen läpinäkyvyyttä. Lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkijan tuottamaa aineistoa, menetelmiä ja tutkimuksen etenemistä. Reflektointi liittyy myös oleellisesti toimintatutkimuksen ytimeen. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uutta ja tämä taas edellyttää jatkuvaa reflektointia. (Heikkinen ym. 2006, 154).

Tämän opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen olisi mahdollista saattaa haastatellut työnantajien edustajat ja opettajat vuorovaikutustilanteeseen pohtimaan tutkimuksen tuloksia ja sitä, miten koulutusta tulisi kehittää. Tulisi myös opettajakunnan kanssa pohtia miten opetussuunnitelmia tulisi kehittää vastaamaan työnantajien esittämiä osaamistarpeita, jotta työnantajat saisivat osaavaa työvoimaa. Samanaikaisesti tulisi myös varmistaa, että kehitystyöhön osoitetaan riittävät resurssit ja varat.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten hyvin ammatillinen peruskoulutus vastaa työelämän osaamistarpeita. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää millaisia ovat merkonomien kompetenssit ja sisäinen yrittäjyys nyt sekä millaisia niiden tulisi tulevaisuudessa olla. Haastateltavat saivat vapaasti kertoa omia näkemyksiään merkonomien kompetensseista ja sisäisestä yrittäjyydestä. Kompetensseja kuvaavat ilmaisut vaihtelivat jonkin verran ja vastauksia luokiteltaessa tuli tarkkaan harkittavaksi se, mitä haastateltava nimenomaisesti oli tarkoittanut. Yleensä ilmaisun perustelut ovat tarkentaneet sen mihin luokkaan kyseinen ilmaistu kompetenssi kuuluu. Seuraavassa on esitelty, montako mainintaa kyseinen kompetenssi on haastateltavilta saanut. Haastateltavia oli kaikkiaan 11 henkilöä.

8.1 Merkonomien nykyiset kompetenssit

Tieto/taito	9
- kaupallinen ja laskennallinen, tiedon vastaanottokyky, uuden oppiminen	
Atk- taidot	9
- osaa käyttää ohjelmia, hakea tietojärjestelmästä tietoa ja opastaa muita	
Kielitaito	7
- englannin kieli	
Vuorovaikutustaidot	5
Asiakaspalvelutaidot	4
Markkinointiviestintä laajasti, koko myymälä viestii,	3
Hinnoittelu, ymmärtää mistä tuotteen hinta muodostuu	3
Esteettisyys, tuotteiden esillepano	3
Verkostoituminen organisaation sisällä, miten tieto on saatavilla	1
Logististen toimintojen hahmotuskyky	1

Haastateltujen mielestä 9 merkonomilla 11:sta on alan ammatillista tietoa ja taitoa sekä atk-taitoja. Suomen kielen lisäksi esiin nousi englannin kieli, jota haastateltujen mielestä osaa 7 merkonomia yhdestätoista. Viidellä merkonomilla on vuorovaikutustaitoja ja neljällä on asiakaspalvelutaitoja. Asiakaspalvelutaidoissa korostui vuorovaikutustaitoja enemmän kyky ja-halu opastaa ja auttaa asiakasta. Vuorovaikutustaitoihin ei välttämättä liity asiakaskontaktia, vaan se voi myös rajoittua koskemaan kontakteja työtovereihin ja sidosryhmiin kuten tavarantoimittajiin. Kolme merkonomia taitaa markkinointiviestinnän, hinnoittelun ja estetiikan. Yhden maininnan ovat saaneet verkostoitumis- ja logistiset taidot.

Haastateltujen kommentteja:

”Hyvä perustietotaso kaikkeen”. ”Ymmärtää alan palvelutyötä”. ”Teknisten välineiden käyttö on ok”. ”Osaa käyttää tietotekniikkaa ja ohjelmia sekä tuottaa esitteitä”. ”Osaa hakea tietojärjestelmästä tietoa”. ”Kielitaito on ok”. ”Uuden oppimiskyky ja työn kehittämistarpeiden hahmottaminen”. ”Julisteiden sijoittelu ja estetiikka ok”. ”Rahan käsittely ja kassatoiminnot osataan”. Markkinointihenkisyys, myydään jälkiruoka lisämyyntinä. ”Ei pelkoa koneiden käytössä”. ”Asiakaspalvelussa ei pelkoa, reipas kontakti asiakkaaseen, työssäoppimisjaksot auttavat”. ”Vuorovaikutus- ja kielitaito ovat hyviä”. ”Laskutus- ja hallintomenettelytaidot”. ”Raporttien tuottaminen”.

8.2 Merkonomien nykyinen sisäinen yrittäjäyys

Sitoutumattomuus	7
- motivaation puute, ei mielletä omaa työpanosta osana yrityksen menestystä	
Halu suoriutua tehtävistä	5
- palvelualltius, hahmottaa työnantajan tarpeita	
Omatoimisuus	4
- itsenäistä työskentelyä	
Sitoutuminen	3
- pelisääntöjen ja ohjeiden noudattaminen	

Omatoimisuuden puute	2
- odotetaan tehtävän antoa	
Itsekkyys	2
- Omat henkilökohtaiset vaatteet päällimmäisinä, etuihin tuijottaminen	

Sisäinen yrittäjyys näyttäytyy haastateltujen mielestä osin ristiriitaisinakin tuloksina. Samanaikaisesti, kun valtaosalla (7) merkonomeista koetaan olevan motivaation tai sitoutumisen puutetta, niin kolmen koetaan sitoutuvan hyvin työhönsä. Samaa kahtiajakautumista on havaittavissa omatoimisuuden (4) ja sen puutteen (2) suhteen. Alle puolet (5) omaa palvelualltiutta ja halua suoriutua tehtävistään. Tätä heijastaa myös itsekkyys (2), jossa omat henkilökohtaiset edut ovat työnantajan tavoitteiden edellä.

Miten sitoutumattomuus ilmenee? Haastateltujen kommentteja: ”Ohjeiden ja sääntöjen minimalisointi”. ”Hävikin huomiotta jättäminen”. ”Työajat ovat vain viitekehyksiä”. ”Ei valmiutta itsenäisiin valintoihin”. ”Yrittäjän arki on vieras käsite”. ”Olen vain työssä täällä”. Muita haastateltujen kommentteja: ”Ei kunnioiteta työnantajaa”. ”Kotikasvatuksen erot heijastuvat työpaikoilla”. ”Välinpitämättömyys kulujen muodostumisesta – raaka-ainetta heitetään roskeen”. ”Nuorilla on rohkeus tehdä, ovat ennakkoluulottomia”. ”Sieltä mennään, missä aita on matalin”. ”Kodin vaikutus, vanhemmat kiinnostuneempia opiskeluajan harrastuksista kuin heidän koulutuksestaan”. ”Nuori on irti palvelujen tuottamisesta – hänet palvellaan kotona ja harrastuksissa valmiiksi”. ”Melko omatoimista”. ”Halu suoriutua tehtävistä”. ”Osa sitoutuu ja noudattaa työpaikan pelisääntöjä”.

Haastateltujen mielestä merkonomeilla on hyvät alan tiedot ja taidot englannin kieli mukaan lukien. Sen sijaan vuorovaikutus ja asiakaspalvelutaidot (tai-halut) on alle puolella merkonomeista. Sisäinen yrittäjyys näyttäytyy kahtiajakoisena. Valtaosalla sitoutuminen ja motivaatio toimia työnantajan tavoitteiden mukaisesti ovat heikkoa. Toisaalta viidellä yhdestätoista on halu suoriutua tehtävistään. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että merkonomeilla on ”kovat” ammatilliset tiedot ja taidot

kohtuullisen hyvin omaksuttuna, mutta ”pehmeät” asenteelliset sisäisen yrittäjyyden kyvyt ja elämänhallinta puutteellisia yli puolella merkonomeista.

8.3 Merkonomien kompetenssit 2015

Haastateltavilta tiedusteltiin sitä, millaisia kompetensseja merkonomeilla tulisi tulevaisuudessa (vuonna 2015) olla.

Vuorovaikutustaidot	9
- myös monikulttuurisissa työyhteisöissä ja asiakaspalvelussa	
Yhteistyökyky – logistinen ajattelu, esimies – alaistaidot	7
- valmistajat - maahantuojat, tavaravirran hallinta, kaudet ja sesongit	
Tietotekniikan hallinta	6
- palvelutarpeet, laitteet ja ohjelmistot kehittyvät nopeasti	
Kyky opastaa kuluttajia	5
- tuotetuntemus, laktoosittomat ja lääkkeenomaiset tuotteet, kodin tekniikka – digitalisointi, käyttötavarahallinta, tarvitaan tuotespesialisteja	
Ongelmanratkaisukyky	5
- tarvekartoitukset, häiriökäyttäytyjän kohtaaminen, muutokset nopeutuvat	
Kulurakenteen sisäistäminen	5
- kilpailun kiristyessä kokonaiskannattavuuden hahmottaminen	
Kielitaito	5
- Venäjän kieli, kirjoitettu suomen kieli	
Fyysinen kunto	3
- vuorotyö, paineensietokyky	
Suunnitelmallisuus	3
- hyvin suunniteltu – puoliksi tehty, lisää tehokkuutta	
Kilpailutuskyky	2
- palveluiden osto	
Yritystoiminta	1

Kyky tuottaa elämyksiä	1
Viestintä	1
Työkokemusta	1

Haastateltujen kommentteja:

”Asiakkaat haluavat tulla palveluiksi – he kaipaavat asioimisen helppoutta”. ”Tulee kyetä sosiaaliseen kanssakäymiseen ja tuottamaan asiakkaalle elämyksiä”. ”Vahvistaa asiakaspalvelua”. ”Pitäisi sisäistää se, mitä palvelun tuottaminen on ja mitä se edellyttää palvelijaltaan”. ”Tarvitaan työkokemusta ja työssäoppimisen kokemusta sekä taitoja esimies- ja alaisuhteissa”. ”Syvä alan ammattitaito, mitä muutoksia esim. lintuinfluenssa tuo elintarviketyöhön”. ”Globalisaatio lisää kulttuurierojen huomioimisen tarvetta asiakaspalvelutehtävissä”. ”Esiintymisvuorovaikutus ja neuvottelutaidot korostuvat”. ”Tarvitaan talousosaamista ja kilpailutuskykyä”. ”Atk-osaamista”. ”Suomen kielen kirjoittamisen hallintaa”. ”Kokonaiskannattavuuden hahmottaminen”. ”Palveluiden ostossa tulee tuntea sopimusjuridiikkaa ja yritystoimintaa”. ”Monikulttuurisuuden ja median kohtaamisen taidot”. ”Erialaisten asiakkaiden kohtaamistaidot”. ”Ongelmanratkaisutaidot, asiakkaalla mukana puukko tai piikki, mitä teet”? ”Me henkeä, yhteistyökykyä ja halua tarvitaan”. ”Kansainvälisyyden ja kulttuurierojen tuntemus”.

8.4 Merkonomien sisäinen yrittäjyys 2015

Haastateltavilta tiedusteltiin sitä, millaista sisäistä yrittäjyyttä merkonomeilla tulisi tulevaisuudessa (vuonna 2015) olla.

Sitoutunut, motivoitunut ja omatoiminen - kantaa pitkäjänteisesti vastuuta työstään, voi luottaa, myös valta tehdä	8
Joustava ja sopeutumiskykyinen muuttuvissa työolosuhteissa - ammattilaiset – rutiinin suorittajat, maahanmuutto, pätkätyöt	8

Palkkaus tuottavuuden mukaan	3
- vuorotyö, tehokkuusvaatimus	
Rohkeus tarttua uusiin asioihin	2
Epäitsekkyys	2
- kokonaisuuden huomioiminen työyhteisössä, elämänhallinta, vuorokausirytmii, työajat	

Haastateltujen kommentteja:

”Sosiaaliset erot ja maahanmuutto ovat aikaansaamassa kahden kerroksen väkeä, ammattilaisia ja rutiininsuorittajia”. ”Omatoimisuuden lisääminen alkaen perheiden arjesta”. ”Lisää tekemällä oppimista – siis oppisopimustyyppistä toimintaa”. ”Joustavuutta ja kokonaisvastuunottoa työstä”. ”Ei hanskoja tiskiiri, kun työaika loppuu”. ”Rohkeus”. ”Tarvitaan psykologista pelisilmää”. ”Vastuunkanto”. ”Avoimuus uuden kohtaamiseen”. ”Töissä tehdään työpaikan asioita”. ”Joustavuutta, uudet tilanteet muuttavat työtehtävien sisältöjä ja aikajänteitä”. Vuoro- ja yötyö lisääntyvät.

Haastateltujen mielestä merkonomien tulee tulevaisuudessa kyetä palvelemaan ja opastamaan asiakkaita muuttuvassa monikulttuurisessa ympäristössä. Se edellyttää vuorovaikutustaitoja, yhteistyökykyä, omatoimisuutta, motivaatiota ja sitoutumista työhön sekä halua uuden oppimiseen. Alan ammatti- ja kielitaitojen lisäksi tulee kyetä toimimaan yrittäjämäisesti, suunnitella, ratkaista ongelmia, kilpailuttaa, hahmottaa kokonaiskannattavuus sekä hyödyntää alan uusinta tekniikkaa. Muuttuvat olosuhteet edellyttävät myös hyvää fyysistä kuntoa.

Haastattelujen yhteydessä nousi esiiri vastaajien käsityksiä osaamistarpeiden taustalla olevista muutosilmiöistä. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset aikaansaavat muutoksia työssä, kodeissa ja kouluissa. Perheet ovat muuttuneet. Osa nuorista saa vähän ohjausta kotonaan. Käytöstavat ja elämänhallinta ovat osalla nuorista

puutteelliset. Osa nuorista on heitteillä. Sosiaaliset erot ja mainosmaailman luomat viihdepainotteiset tulevaisuuden odotukset luovat ristiriitaa ja välinpitämättömyyttä etäisten tavoitteiden jäädessä saavuttamatta. Kansainvälistyvä maailma, maahanmuutto, väestön ikääntyminen, kiristynvä kilpailu ja tehokkuusvaatimusten lisääntyminen luo uusiutumisen- ja uuden oppimispaineita. TV, netti ja uudet viihdepainotteiset houkutukset ”koukuttaa” nuoret nautiskelemaan. Viihdepainotteinen elämäntapa hämärtää ajankäytön. Päivä ja yö sekoittuvat, vastuullisuus heikkenee, ajankäyttö ja elämänhallinta ovat ”hakusessa”. Nopeutunut ja teknistynyt yhteiskunta luo muutospaineita työpaikoille ja kouluille. Netistä on ”kaikki” tieto saatavilla reaaliajassa. Toiminnot muuttuvat, esimerkiksi matkatoimistot vähenevät, kun asiakkaat tilaavat itse netistä matkansa. Palvelujen ja työn luonne muuttuvat.

Tutkimuksen aikana tehtyjen havaintojen perusteella kahtiajakosuutta on nähtävissä. Osa nuorista taitaa erinomaisesti ympäröivän maailman haasteet. He omaksuvat nopeasti uudet asiat, tekniset laitteet ja kielitaidot. He ovat varttuneet uudistuvan kotitekniikan aikana ja hallitsevat niiden käytön. Nuorten työssäoppimisjaksot on koettu hyödyllisinä. Työssäoppimisjaksoilla realisoituu työelämän moninaisuus, realismi ja mahdollisuus kokea onnistumisen elämyksiä uusien työtovereiden parissa.

Haastateltujen mielestä kiihtyneessä työ- ja elämänrytmissä osalla vanhemmista kasvatusvastuu ja nuorten parissa vietettävä aika on karannut viihdeteollisuuden pauloihin. Nuoret puuhaavat omissa huoneissaan. Vanhemmat eivät työnsä uuvuttamina jaksa tai viitsi tarttua nuorten toiminnan epäkohtiin. Elämä vain valuu päivästä toiseen, odotetaan nuorten täysi-ikäistyvän ja kantavan itse vastuun itsestään.

9 YHTEENVETO JA TOIMINTASUOSITUKSET

9.1 Yhteenveto

Tutkimuksen päätarkoitus oli selvittää miten ammatillinen peruskoulutus vastaa työelämän osaamistarpeita ja miten ammatillista koulutusta pitäisi kehittää, jotta se vastaisi työelämän muutosten edellyttämiin osaamistarpeisiin. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää millaisia ovat merkonomien kompetenssit ja sisäinen yrittäjyys nyt sekä millaisia niiden tulisi tulevaisuudessa olla. Osatavoitteena oli myös saadun tutkimustiedon perusteella ehdottaa mihin suuntaan opetussuunnitelmaa tulisi kehittää, jotta koulutus vastaisi työnantajien tulevaisuuden tarpeita.

Miten tutkimus lisäsi tietoa tutkittavalla alueella? Aiemmin toteutetussa Rauman ja Satakunnan kauppakamarien koulutusselvityksen vastauksissa korostui halu lisätä valmistuneiden taitoja asiakaspalvelussa ja myyntityössä sekä parantaa asennoitumista työntekoa kohtaan. Nämä tulokset ovat auttaneet nyt toteutettuja haastatteluja suunniteltaessa ja pohdittaessa tutkimuskohteen lähestymistapaa.

Nyt tehty tutkimus osoittaa, että merkonomeilla ovat ammatilliset tiedot ja taidot kohtuullisen hyvin omaksuttuna, mutta sisäisen yrittäjyyden kyvyt ja elämänhallinta ovat puutteellisia yli puolella merkonomeista. Osalla on vaikeuksia vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaidoissa. Sisäistä yrittäjyyttä tarkasteltaessa osalla on havaittavissa sitoutumattomuutta ja motivaation puutetta.

Millaisia kompetenssien tulisi olla tulevaisuudessa? Työnantajien mukaan ammatillisen osaamisen lisäksi merkonomeilla tulisi olla nykyistä paremmat vuorovaikutustaidot, yhteistyökykyä ja halua sekä uudistuvan tietotekniikan osaamista. Lisäksi heidän tulisi kyetä opastamaan kuluttajia, ratkaisemaan ongelmia työssään ja osaltaan huolehtimaan toiminnan kannattavuudesta. Edelleen merkonomien tulevaisuuden osaamisodotuksiin liittyy kielten osaaminen, suunnitelmallinen toiminta ja kunnostaan huolehtiminen. Merkonomi sisäisenä yrittäjänä tulisi olla omatoiminen, joustava, motivoitunut ja sitoutunut vastuunkantaja, jonka palkkaus on sidottu tuottavuuteen. Hänen tulisi olla myös rohkea tarttumaan uusiin asioihin sekä olla epätsekäs. Tulevaisuuden

osaamistarpeissa korostuu merkonomien tarve palvella ja opastaa asiakkaita muuttuvassa kansainvälisessä ympäristössä. Merkonomien sisäisessä yrittäjyydessä on havaittavissa kahtiajakautuneisuutta. Tutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa. Erityisesti sisäinen yrittäjyys, eli asenne työntekoon on edellisistä tutkimuksista lähtien edelleen huolestuttavasti heikentynyt.

Millaisia rajoituksia liittyi tutkimusmenetelmään ja miten tutkimuksessa onnistuttiin ratkaisemaan ongelmat? Tutkimuksessa haastateltiin yhtätoista työntajien edustajaa Rauman talousalueelta. Haastateltavien valinnassa pyrittiin monipuolisuuteen eri toimialojen sekä yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Tarkoituksena oli haastatella kattavasti sellaisia työnantajia, joiden palvelukseen merkonomit työllistyvät. Toisenlaisella työnantajien valintojen painotuksella saadut mielipiteet olisivat saattaneet jossain määrin vaihdella. Esimerkiksi työpaikoissa, joissa työvoima vaihtuu nopeasti tai joissa pätkätyöt ovat arkipäivää, olisivat haastateltavien mielipiteet saattaneet muodostua toisenlaisiksi. Toimintatutkimus tutkimusmenetelmänä, jossa haastattelut olivat keskeinen toiminto, oli haastava. Työnantajien valinnan jälkeen tuli löytää sellainen haastateltava henkilö organisaatiosta, jolla oli merkonomien kompetensseista kokemusta. Joustavaa haastattelutoimintaa rajoitti jossain määrin yhteisen haastatteluajan löytäminen. Itse haastattelut sujuivat hyvin ja haastateltavat olivat hyvin motivoituneita kertomaan kokemuksistaan ja näkemyksistään. Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti haastattelujen aikana haastatteliija suoritti intervention eli väliintulon ja lisäkysymyksillä tarkensi, mitä haastateltava nimenomaisesti oli tarkoittanut. Haastattelut nauhoitettiin ja ryhmiteltiin eri ominaisuuksien mukaisesti. Ryhmittelyistä tehtiin yhteenveto mainintojen lukumäärän mukaan. Pohdintaa aiheutti mm. se, miten ilmaisun mukainen luokittelu tuli suorittaa. Esimerkiksi merkonomien sisäinen yrittäjyys sisältää ominaisuudet ”sitoutuminen ja omatoimisuus” sekä näiden käänteiset merkitykset. Pulmallista oli se, mihin sijoittaa ”halu suoriutua tehtävistä–ominaisuus”. Se sisältää sitoutumisen elementtejä, mutta haastateltujen vastauksista korostui tässä kohtaa myös ”palvelualltius” sekä ”kyky hahmottaa työnantajan tarpeita”, joten se käsiteltiin omana ominaisuutenaan. Mikäli se lasketaan ”sitoutumiseksi”, lisää se sitoutumis-ominaisuuden mainintojen lukumäärän yhteensä kahdeksaan. Tämä osoittaa, että sitoutuneisuus -ominaisuuksia

olisi hivenen enemmän kuin sitoutumattomuutta työnantajan tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Haastateltavien suusanallisilla ilmaisuilla on pyritty elävöittämään niitä ajatuksia, joita haastateltavat esittivät.

Missä määrin tulokset ovat yleistettävissä? Aiemmat tutkimukset ovat kohtuullisen tuoreita ja samansuuntaisia nyt toteutetun tutkimuksen kanssa. Kauppiaitten Kauppaoppilaitoksen laatima Osaaja 2015 selvitys vähittäiskaupan alan osaamistarpeista korostaa monitaitoisuutta. Tulevaisuuden vähittäiskaupan osajassa tulee yhdistyä huippupalveluosaaminen, järjestelmäosaaminen, turvallisuusosaaminen ja arvo-osaaminen. Palveluosaaminen edellyttää etenkin tuotetietoa, myyntitaitoa, vuorovaikutustaitoa ja kulttuuriosaamista. Eniten kasvavia osaamisalueita olivat kielitaito ja kulttuurien kohtaaminen, muutosvalmius ja kyky oppia uutta. Erotuksena nyt tehtyyn tutkimukseen tulee huomioida se, että vähittäiskauppa-alaa koskeva tutkimus oli keskittynyt oman alansa osaajiin. Tutkittavien työpaikka on kuulunut kolmen eri talousalueen vähittäiskaupan kolmen suuren ryhmittymän (S-ryhmä, K-ryhmä ja Tradeka-ryhmä) piiriin. Vähittäiskauppa-alan tutkimuksessa korostuu ketjun oma koulutus ja se, että heillä on ”villejä” ja pieniä yksittäisiä liikeyrityksiä paremmat edellytykset valita työntekijänsä. Siitä huolimatta vähittäiskauppa-alan, kuin Rauman ja Satakunnan kauppakamariensa tuottamat koulutusselvitykset luovat yhtenäisen linjan nyt toteutetun tutkimuksen kanssa. Tulosten yleistettävyyttä puolustaa myös se, että globaalit muutokset vaikuttavat merkonomeihin samansuuntaisesti koko suomessa. Tällaisia muutoksia ovat mm. internetin kasvava vaikutus niin tiedon kuin viihteenkin jakelukanavana. Nuoret vaihtavat kokemuksiaan netin välityksellä reaaliajassa ja kulloisetkin trendit ja käyttäytymistavat omaksutaan nopeasti.

Tämä tutkimus voisi parhaimmillaan nivoutua osaksi muutos- ja kehitystyötä koulutusta ja uutta opetussuunnitelmaa kehitettäessä. Saadun tutkimusaineiston perusteella voidaan kehittää Rauman ammattiopiston liiketalouden ja hallinnon alan kuuluvan asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusta. Tutkimuksen tuloksia voitaneen hyödyntää myös muiden alueiden tai koulujen asiakaspalvelun ja markkinointimerkonomien koulutuksen kehittämistyössä. Koulutuksen kehittämiseen tähtävästä työntajalähtöistä tutkimusta tulee harjoittaa osana tutkintojen uudistamista, työssä oppimista ja ohjaajien koulutusta. Hyviä käytänteitä voidaan

jakaa esimerkiksi opetushallituksen ja oppilaitoksen eri koulutusalojen ja yhteistyöverkostojen kautta. Lisäksi tutkimusmenetelmää voisi käyttää myös muilla ammatillisen peruskoulutuksen koulutusaloilla.

Millaisia jatkotutkimushaasteita tutkimus on tuottanut? Vastaavia tutkimuksia voitaisiin suorittaa määräajoin, jotta työelämän muuttuvat tarpeet tulisivat huomioituksi. Oma näkökulmansa olisi myös tutkia sitä, miten koulutus merkonomeiksi valmistuneiden mielestä tulisi järjestää. Edelleen voitaisiin tutkia perusteilla olevan Länsirannikon Koulutus Oy:n käynnistymisen jälkeisiä kokemuksia eri koulutusaloilta. Yksi tutkimuskohde voisi olla tutkia heikon sisäisen yrittäjyyden omaavia opiskelijoita. Selvittää syitä heidän poissaoloihinsa, opiskelujen keskeyttämiin ja lopettamisiin.

9.2 Ehdotukset ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi

9.2.1 Opetussuunnitelmien kehittäminen

Opetussuunnitelman kehittäminen tulee pohjautua opetushallituksen määrittämiin opetussuunnitelmien perusteisiin. Kehittämistyössä tulee kuulla niitä osapuolia, joita koulutus laajasti ottaen koskee. Tällaisia osapuolia ovat työnantajat, opettajat, opiskelijat sekä hallinnon, että sidosryhmien edustajat. Työnantajien rooli on tärkeä, jotta he saisivat päteviä työntekijöitä. Opettajia tulee kuulla, koska he ovat keskeisiä toimijoita opetussuunnitelmaa toteuttaessa. Opiskelijoiden merkitys korostuu etenkin opiskelumetodeja pohdittaessa. Tulee huomioida se, miten muuttuvissa oloissa koulutus tulisi järjestää, jotta se olisi motivoivaa. Koska opiskelijoiden sisäinen yrittäjyys, siis omatoimisuus, sitoutuminen ja joustavuus, edellyttävät kaikkein eniten korjaamista tulisi myös erityisopettajia sekä kouluterveydenhoidon ja -psykologien edustajia kuulla etenkin koulutuksen eriyttämistarpeesta sekä menettelytavoista. Luonnollisesti oppilaitoksen johto- ja hallintoväki viitoittavat taloudelliset suuntaviivat koulutuksen kehittämiseksi.

Ammatillisen perustutkintojen uudistus on menossa hyvää vauhtia eteenpäin. Osa tutkinnoista on ollut jo lausuntokierroksella, ja oppilaitokset ovat voineet tutustua tarkistettujen tutkintojen perusteisiin. Muutoksen kohteena tutkintojen perusteissa ovat olleet muun muassa tavoitteet, ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit. Suuri osa uudistetuista tutkinnoista otetaan käyttöön elokuussa 2009, joten oppilaitoksissa on alkamassa uusien opetussuunnitelmien rakennusurakka. Opetushallitus tarkistaa vuosina 2006 – 2010 kaikkien ammatillisten perustutkintojen perusteet. Tarkistetut perusteet koskevat sekä ammatillista peruskoulutusta että näyttötutkintoja. Tavoitteena on, että koulutuksen järjestäjät ja tutkintotoimikunnat voivat ottaa käyttöön perusteiden mukaisesti tarkistetut opetussuunnitelmat viimeistään 1.8.2010 alkavassa koulutuksessa. Koulutuksen järjestäjien opetussuunnitelmatyö ja tutkintotoimikuntien valmistelevat toimenpiteet ajoittuvat pääosin vuosille 2008 – 2009. (Kauppaopettajalehti 4/2008, 7).

Koulutuksen kehittäminen opetussuunnitelmaa kehittämällä on monitahoista ja pitkäjänteistä työtä. Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen aikataulu ei kuitenkaan mahdollista ryhtymistä opetussuunnitelman suoranaisiin muutoksiin Rauman ammattiopistossa. Sen sijaan suoritettun tutkimuksen ja haastattelujen yhteydessä ilmitulleiden seikkojen pohjalta jatkossa esitetään näkökohtia, joilla voi olla merkitystä merkonomikoulutuksen kehittämisessä.

Haastateltavien mielestä koulutukseen tulisi liittyä elementtejä, jotka luovat nykyistä enemmän mahdollisuuksia opiskelijoiden käyttää omia vahvuuksiaan yhteistyössä muiden kanssa. Vastuullisuutta voisi oppia etenkin projektityöskentelyn avulla. Haastattelujen yhteydessä tuli esille, että oppilasryhmissä toteutettavat hankkeet tulisivat olla ratkaisukeskeisiä. Käytännön työt, joissa sovelletaan aiemmin opittua asiakaspalvelua ja tuotetietämystä voisivat motivoida opiskelijoita oppitunnilla istumista enemmän. Tutkimuksen yhteydessä nousi esille se, että opiskelijoiden sisäistä yrittäjyyttä tulisi lisätä monin eri tavoin. Heidän omatoimisuuttaan ja sitoutumistaan pitäisi houkuttaa esiin. Heille tulisi antaa tekemällä oppimisen mahdollisuuksia nykyistä enemmän. Haastateltujen mielestä opiskelijat tulisi innostaa toimimaan järjestelijöinä koulun ja miksei koulun ulkopuolisissakin tapahtumissa. Opiskelijat voisivat osallistua keskeisesti niin urheiluseurojen kuin festivaalien osaprojekteihin. Ne voisivat olla osa koulutusyritysten toimintaa ja

markkinointia. Opiskelijat saattaisivat markkinoida musiikkiopiston opiskelijoita soittokeikoille. He voisivat levittää kestävän kehityksen sanomaa tuottamalla informaatiota kierrätyksen eduista ja toimintamahdollisuuksista. Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tuottaisivat tietoa lähtömaastaan ja pyrkisivät suuntaamaan osaamisprojekteja näitä maita kehittäviin hankkeisiin. Koulut verkottuisivat ja kansainvälistyisivät entistä laajemmin, harjoittaisivat oppilasvaihtoa ja vaihtaisivat kokemuksiaan kansainvälisten rahoitusohjelmien puitteissa.

Muutosten kehän yhä nopeutuessa ja kansainvälistyessä tarvitaan myös opetussuunnitelmilta reagointiherkkyyttä. Merkittävän haasteen asettaa se, miten kirjoitettu, opetettu ja opittu opetussuunnitelma toteutuu työnantajien ja opiskelijoiden odotusten mukaiseksi opetussuunnitelmaksi. Hyvän opetussuunnitelman tulisi olla sellainen, jonka tavoitteiden mukaisesti pystytään käytännössä toimimaan, ja joka johtaa tavoitellun osaamisen saavuttamiseen.

Haastattelujen yhteydessä pohdittiin myös sitä, miten opetussuunnitelmat saataisiin kevyemmin hallittaviksi? Onko improvisaatiolle tilaa opetuksen suunnittelussa? Miten nettiä ja verkkosivuja voitaisiin hyödyntää tässä suhteessa? Voisiko koulujen nettisivuilla olla työnantajille oma tiedostonsa, johon he voisivat päivittää esiin nousevia tarpeita osaamisen suhteen. Kouluissa vuorostaan voitaisiin pohtia sitä, miten uusiin haasteisiin parhaiten kyetään vastaamaan. Opiskelu tulisi markkinoida osana elämää, jossa oppi tuo tulevaisuuden, synnyttää myönteisiä visioita ja on hauskaa.

Haastateltujen mielestä työelämän ja koulun edustajat tulisi saattaa vuorovaikutussuhteessa kehittämistyöhön. Tutkimustulosten avulla koulutusta ohjaavaa opetussuunnitelmaa tulee päivittää tavalla, joka palvelee koulutusyhteisössä toimivia ja työnantajien tarpeita sekä tuottaa arvonlisää yhteiskunnalle. Uusi tieto mahdollistaa koulun voimavarojen ajanmukaisen kohdistamisen ja tuottaa osaavampaa työvoimaa. Selvittämällä merkonomiksi opiskelleiden kompetensseja ja sisäistä yrittäjyyttä, liiketalouden koulutuslalla, voidaan näin aikaansaata tutkimus- ja kehittämismenetelmää käyttää koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä.

Keskusteluissa opettajien kesken todettiin, että muutokset koulutuksen sisällöissä ja opetussuunnitelmissa edellyttävät myös ohjaajien valmentamista uusiin tilanteisiin. Esimerkin voima ja opettajien innostava käytös rohkaisevat opiskelijoita muuttuvissa oloissa.

9.2.2 Kilpailuedun löytäminen

Tutkimuksen aikana on havaittu, että oppilaitoksen tulisi löytää kilpailuetu ja laatiaan mukainen toimintastrategia. Onko nähtävissä jo toteutettuja, mahdollisesti onnistuneita toimintamalleja? Peruskysymys kuuluu, missä ja mikä Rauman ammattiopisto haluaa olla? Voidakseen vastata edellä esitettyihin kysymyksiin, tulee havainnoida vaihtoehtoisia tulevaisuusmalleja. Olisi kyettävä tuottamaan innovatiivisia tuotteita, palveluita, toimintamalleja ja organisaatioita. Innovaatiot ovat usein poikkitieteellisiä ja vaativat toteutuakseen monialayhteistyötä. Tulisi kerätä tutkimustietoa ja kehittää toimintamalleja koulutusjärjestelmän läpäisevästä, ainerajat ylittävästä yhteistyöstä, oppimisympäristöjen ja työtapojen monimuotoisuudesta sekä arvioinnin kehittämisestä. Tutkimuksen yhteydessä nousi esille se, että opiskelijoiden olisi voitava ottaa erilaisia sisältöjä joustavasti käyttöön oman tarpeensa mukaan. Eräänä toteutusmallina esitettiin oppisopimuskoulutuksen lisäämistä. Oppilaitosten välistä profiloitumista tulisi syventää ja yhteistyötä tulisi kehittää. Tutkimuksen aikana korostui tarve ajanmukaistaa koulutusmenetelmiä. Koulutuspalveluita tulisi tuottaa tiedonvälityksen, viihteen ja tietoteollisuuden sekä opetus- ja kasvatustalouden toimijoiden yhteistyöllä.

Millaisia teknisiä ja ohjelmapohjaisia apuvälineitä tullaan tarvitsemaan? Mitä yhteiskunta koulutuksen maksajana edellyttää koulutukselta? Erilaiset tieto- ja viestintäteknologiat toimivat tulevaisuudessa entistä paremmin yhteen. Television, internetin, hakupalveluiden, blogien, sähköpostin ja erilaisten digitaalisten sisältöjen tuottaminen ja hyödyntäminen onnistuu yhdentyvien teknologioiden myötä yhdellä ja samalla laitteella. Jokainen kansalainen voi kehittää ja tuottaa oppisisältöjä ajasta

ja paikasta riippumatta. Työyhteisöjen kehittäminen koko organisaation leveydeltä ja kaikkien osallistuminen ja vaikuttaminen työyhteisöönsä voitaisiin nähdä eräänä keskeisenä motivointikeinona. Osaamistarpeiden ennakoinnissa tarvitaan näkemystä globaaleista trendeistä, heikoista signaaleista ja nousevista teknologioista sekä ennen kaikkea kykyä soveltaa ja sopeuttaa niiden vaikutuksia hyvinkin heterogeenisen oppilasainekseen. Koulutusalojen johtajille tulisi antaa kehittämistehtävä, jossa laaditaan suunnitelmakehys koulutussisältöjen ja rakenteiden uudistamiseksi. Kehitystyön suorittamiseksi tulee osoittaa riittävät varat.

Haastattelujen yhteydessä havaittiin, että yhteistyöhön tulisi pyytää mukaan työelämän edustajia, joilla on mielenkiintoa saada alan työvoimaa. Lisäksi opettajakunnan tulisi tehdä omat kehitysehdotuksensa. Pyrkimys on laatia opetussuunnitelmat sellaisiksi, että ne mahdollistavat opiskelijan ottaa erilaisia sisältöjä joustavasti käyttöön oman tarpeensa mukaan. Kuitenkin niin, että tarjolla olevassa ainevalikossa on huomioitu ammatin keskeinen osaaminen. Yksi ehdotus voisi olla sellainen, jossa yritystoiminta olisi koulutuksen runkona. Puolet koulutuksesta annettaisiin oman harjoitusyrityksen kautta. Toinen puoli koostuisi työssä oppimisesta, opetussuunnitelman edellyttämistä pakollisista opinnoista ja vapaasti valittavista aineista. Haastateltavien mielestä opettajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus tulisi mahdollistaa paikasta riippumatta. Opettajien roolin tulisi olla entistä enemmän innostava ohjaaja ja valmentaja. Kouluun tullessaan opiskelijat saisivat kannettavan nettipohjaisen laitteen, josta maksaisivat vuosivuokraa ja koulutuksen päätyttyä saisivat sen mukaansa. Yrittäjyyspainotteiset laaja-alaiset opinto-osiot voisivat sisältää useita ammattiosaaminen elementtejä. Eräs tällainen on Nuori yrittäjä - koulutus. Tässä opiskelumudossa opiskelijaryhmältä edellytetään omatoimisuutta, pitkäjänteisyyttä ja aktiivista toimintaa. Siinä yritys perustetaan, myydään tuotteita ja palveluita sekä laaditaan liiketoimintasuunnitelma, tilinpäätös ja toimintakertomus. Siinä yhdistyvät keskeiset liiketalouden osaamisalueet ja opitaan itse tekemällä. Merkittävällä osalla oppilaista on hyvät tiedot ja valmiudet suoriutua mainitusta yrittäjyyskoulutuksesta.

9.3 Koulutuksen kehittämisen esteet

Suomalaisella koulutusperinteellä ja -politiikalla on pitkä historia. Niiden mukana koulutukseen on iskostunut toimintatapoja ja -malleja, joista voi olla vaikea luopua. Yhteiskunnallinen säästäminen on ulottunut myös koululaitokseen. Koulutukseen suunnatut varat eivät aina tule perille kokonaisuudessaan, vaan osa niistä saattaa löytää kodin koulutuksenjärjestäjän muihin tarpeisiin. Pienenevät oppilasmäärät ovat ohjanneet oppilaitoksia yhdistymään, jotta ne voisivat tuottaa tarvittavaa työvoimaa alueen yrityksille, säästää voimavaroja ja välttää päällekkäisiä toimintoja. Rauman ammattiopisto on liittymässä perusteilla olevaan Länsirannikon Koulutus Osakeyhtiöön. Koulujen yhdistäminen voi muodostua niin koulutuksen kehittämisen esteeksi kuin mahdollisuudeksikin. Paljon riippuu siitä, miten hyvin kyetään yhdistämistoimiin liittyvät moninaiset seikat ratkaisemaan. Meneillään oleva koulutusjärjestäjien yhdistyminen asettaa tällä hetkellä monet organisatoriset, hallinnolliset ja päätöksentekoon liittyvät asiat ensisijaisiksi. Yhden yksikön opetussuunnitelmien muuttaminen tilanteessa, jossa samanaikaisesti on tapahtumassa oppilaitosten yhdistämiä ja yhdistämisistä kumpuavia uusia haasteita, on tämän tutkimustyön aikatauluun nähden pulmallista. Tämän tutkimuksen kehittämishankkeessa olisi haastatellut työnantajat ja Rauman ammattiopiston opettajat voitu saattaa suoraan vuorovaikutustilanteeseen arvioimaan tutkimustuloksia. Siinä yhteydessä olisi aidosti ollut mahdollista pohtia sitä, millaisia kompetensseja ja sisäistä yrittäjyyttä työnantajat merkonomeilta odottavat tulevaisuudessa ja miten nykyistä opetussuunnitelmaa tulisi sen perusteella muuttaa. Uuden opetussuunnitelman mukaisen opetuksen kokemuksia olisi voitu sittemmin arvioida tässä tutkimuksessa. Tilaisuus olisi voinut kenties avata lukkiutuneita ajatuskulkuja siitä, miten tarvittava oppi olisi tarjoiltavissa.

Tutkimuksen aikana havaittiin että, nopeasti kehittyvän tietotekniikan ja niihin liittyvien sovellusten puute kouluissa hidastaa koulujen kehittymistä. Toisaalta vaarana on teknistymisen itseisarvo, eikä se miten sen avulla helpotetaan opiskelua ja työntekoa.

Voidaan epäillä, että elämän viihteellistyminen ja ulkonainen helppous vähentävät oppilaiden kestävyyttä ja halua ponnistella. Tämä saattaa näkyä vaikeutena keskittyä pitkäaikaiseen ja tavoitteelliseen työhön sekä vaikeutena kohdata vastoinkäymisiä. Pienenkin pettymyksen tullessa eteen monet lakkaavat kokonaan yrittämästä. Valistuneet kasvattajat pitävät sähköistä tajunnanvirtateollisuutta usein samanlaisena kuin Uusikylä (2003, 64), jonka mukaan tietoyhteiskunnan sijasta yhteiskuntamme muistuttaa enemmän ”rihkamainformaatioyhteiskuntaa, jossa joka tuutista tunkee hälyä, mölyä ja puuta heinää”. (Launonen ym. 2004, 30 – 31).

Tutkimuksen tulosten mukaan opiskelijat jakautuvat vahvasti niiden kesken keillä on sisäistä yrittäjyyttä ja keillä ei ole. Motivoidummat opiskelijat etenisivät nopeammin opinnoissaan, kun taas vähemmän motivoidut edellyttävät opetuksen eriyttämistä, enemmän huomiota osakseen ja tukiopetusta. Haastateltavien mielestä melkoisen haasteen asettavat ne opiskelijat, joilta puuttuu kodin tuki. Tämä ryhmä tarvitsee erityistoimenpiteitä, jotka tulee yksilöllisesti ratkaista. Miten tukea nuorta kehittymään omatoimisuudessa ja sitoutumisessa? Löytämällä kunkin opiskelijan vahvuudet, tulisi niitä korostaa opiskelussa ja monipuolistaa osaamisreviiriä asteittain. Opiskelijat tarvitsevat onnistumisen kokemuksia, jotka evästävät jaksamaan vastoinkäymistenkin yli.

Itseohjautuvuus ja työskentelyn tavoitteet, sisältö ja tavat ovat monimuotoisesti toisiinsa kytkeytyneitä. Kun kontaktiopetuksen suhteellinen osuus opiskelusta vähenee, mitä syntyy tai mitä synnytetään tilalle ja mihin yhdessäolon aika on syytä käyttää. On kysyttävä myös, millaista kontaktiopetus tai lähiopetus on ja millaista sen tulisi olla erilaisissa oppimistehtävissä. Oppimisen näkökulmasta opetuksen suunnitteluun vaikuttavat mm. ryhmäkoko, oppimistehtävä, tehtävän ja opiskelijoiden taso, opettajan ja opiskelijoiden aikaisemmat yhteiset työskentelytottumukset. Kontaktiopetuksen laatu ja yhdessäoloajan käyttö oppimisen kannalta tarkoituksenmukaisesti ratkaisevat menetelmävalintojen oikeutuksen, mutta vaikuttavat myös opetussuunnitelmaratkaisuihin. (Korhonen ja Mäkinen toim. 1995, 62.)

Tutkimuksen aikana on havaittu, että vakiintuneiden työkäytänteiden muuttaminen opetustyössä saattaa luoda muutosvastarintaa. Totutulla tavalla toimiminen tuntuu

turvalliselta ja kotoisalta. Ylipäätään asenteet muutoksiin voivat vaikeuttaa kehittämistoimia. Pulmallista saattaa olla muuttaa oppimisprosesseja vuorovaikutus- ja ratkaisutaitoja kehittävään suuntaan. Laajempiin opintokokonaisuuksiin siirtyminen voi aiheuttaa pelkoja oman osaamisen tai opetusmetodien ajanmukaisuuden puutteesta. Monikulttuurisuus, maahanmuutto ja erilaiset etniset taustat asettavat monitasoisia haasteita opetukselle ja opettajille.

Haastateltavien opettajien vastauksissa tuli esille paitsi opettajan työnkuvan pirstaleisuus myös monet roolit, joissa opettajat joutuvat olemaan. Pohdinta omasta opiskelusta ja tarpeesta osoittaa pätevyytensä, kehittämissvastuut ja tehtävät työyhteisössä, esimiestehtävät ja luonnollisesti omaan elämään liittyvien haasteiden pohdinta toi esille, miten vähän käytännössä opettajan työhön ja selviämiseen isojen muutosten myllerryksessä kiinnitetään huomiota. (Meriläinen 2005, 67.)

Tutkimusten (mm. Kontoniemi 2003) mukaan opettajat pitävät vanhempien kohtaamista ja sosiaalisia suhteita oppilasryhmissä haasteellisina ja tuntevat voimattomuutta ja keinojen puutetta, kun heidän pitäisi tunnistaa, kohdata ja tukea opiskelijoita, joilla on ongelmia sosioemotionaalisisessa kehityksessä. Opettajat haluaisivat myös nykyistä enemmän tietoa erilaisista perhetaustoista olevien oppilaiden ja vanhempien kohtaamisesta ja tukemisesta. (Launonen ym. 2004, 177 – 178).

Esteenä koulutuksen kehittämislle voi olla myös johdon sitoutumattomuus ja innostavan esimerkin puute. Toisaalta erilaisten kehittämishankkeiden samanaikainen työstäminen saattavat uuvuttaa henkilöstön.

Osallistumattomuudella ei tarkoiteta tässä yhteydessä sitä, että johtajat olisivat konkreettisesti mukana ahertamassa erilaisissa ja eritasoisissa hankkeissa vaan sitä, että hankkeiden onnistuminen ja vaikuttavuus myös pitemmällä aikajänteellä on kiinni nimenomaan johtajista, jotka linjaavat toimintoja ja niiden kehittämistä. Johtajien osallistuminen olisi voinut näkyä enemmän ainakin niissä hanketyön vaiheissa, joissa uudet ideat, kehittämissuositukset ja jopa valmiiksi pitkälle viedyt uudet toimintamallit on vietävä yhteisön omaksi. Elämään jäävät vain ne hankkeet, jotka ovat koko ajan johtajien mielessä ja joilla on ”virallistettu” paikka

kehittämissuunnitelmissa. Toinen uhka liittyy siihen, että ammatillista koulutusta uhkaavat molemmilla asteilla, mutta erityisesti ammattikorkeakoulun puolella, niin kovat ja nopeatempoiset muutosvoimat, että yksittäiset toimijat eivät pysy vauhdissa mukana. Tämä tarkoittaa yksittäisten työntekijöiden uupumista työssä ja sen myötä myös sitä, että hyvät uudet ajatukset jäävät toimeenpanematta tai hiipuvat yhden kokeilukerran jälkeen. Kolmas uhka liittyy hankkeiden paljouuteen. Valitettavasti opettajuuden ja yhteistyön kehittämishanke (OKE) näyttää poikineen lukuisan määrän eritasoisia alkuperäistä kehittämisaihetta jatkavaa tai ainakin sivuavaa hanketta. (Meriläinen 2005, 108).

OAJ:n puheenjohtaja Erkki Kangasniemen mukaan turvallisen kasvun vaatimus edellyttää, että opettajilla on aikaa kohdata jokainen oppilas yksilönä ja tosiasialliset mahdollisuudet ohjata oppimista. Maamme pätevät opettajat pystyisivät vielä paremmin tukemaan oppilaiden kasvua ja hyvinvointia, mikäli opetuksen resurssit pidettäisiin kunnossa ja opettajan annettaisiin rauhassa keskittyä perustehtäväänsä. Rärkeimmillään säästöjä haetaan jopa lomauttamalla opettajia, vaikka lomautukset rikkovat oppilaiden oikeutta opetussuunnitelman mukaiseen opetukseen. (Opettajalehti 2008, 11).

Kasvatustieteiden emeritusprofessori Kari Uusikylä toteaa, että ainakin koko 2000-luvun on käyty julkista keskustelua siitä, mihin yhteiskunta on menossa ja mitä siitä seuraa. Näin kirjoitin vuonna 2002: ”Suomalaisissa kouluissa on tapahtunut toistaiseksi vain muutamia traagisia väkivallantekoja. Koulukiusaamista on valitettavasti aina esiintynyt, mutta ulkoisesti suomalainen koulu on yleensä turvallinen. Tämä ei ole kuitenkaan koko totuus. Jatkuvasti häiritsevä oppilas ei kuulu luokkaan, hän tarvitsee apua ja hänen pitää olla oikeutettu sitä saamaan. Näkyvintä on väkivaltainen käyttäytyminen, mutta vaarallisinta on oppilaan kääntyminen sisäänpäin, eristäytyminen omaan maailmaansa”. (Opettajalehti 2008, 9).

9.4 Koulutuksen kehittämisen mahdollisuudet

Ympäröivän yhteiskunnan nopea muutos ja teknistyminen osaltaan mahdollistavat opiskelun missä ja milloin vain. Yhteistyö työnantajien kanssa monipuolistaa koulutussisältöjä ja luo mahdollisuuden tarjota heille kulloinkin tarvittavaa ja osaavaa työvoimaa. Opettajakunnan innostaminen, motivointi ja palkitseminen sekä osaamisen ajantasaistamisesta ja kehittämisestä huolehtiminen tuottaa entistä parempia oppimistuloksia. Nyt käynnissä oleva oppilaitosten yhdistäminen on samanaikaisesti valtava mahdollisuus onnistua hyvin tai huonosti. Edessä olevat muutokset ja uudistukset ovat mittavia. Opetustoiminnan ylläpitämiseksi hyvällä tasolla, tulee huolehtia siitä, että koulutusaloittain etenevät yhdenmukaistamiset tapahtuvat asteittain. Uusi annospala tulee syöttää vasta kun edellinen on pureskeltu ja nielty. Uuden tekniikan mahdollistama ajansäästö ja nopeutunut tiedonhaku luovat polun tehostaa opiskelua. Samanaikaisesti tulee kuitenkin huomioida opiskelijoiden yksilölliset valmiudet oppimiseen verkossa.

Perinteisessä luokkaopetuksessa oppimisen taitoihin ei ole suuremmalti kiinnitetty huomiota. Jokaisella oppijalla on oletettu olevan yhtäläiset valmiudet oppimiseen. Verkko-oppimisessa valmiuksien erilaisuus ja oppimaan oppimisen taidot korostuvat verkko-oppimisen luonteen vuoksi. Tämä on luonnollista, koska verkko-oppimisessa painopiste opetuksesta on siirtynyt oppijan yksilölliseen oppimisprosessiin ja yhteisölliseen tiedonrakenteluun. Verkko-oppimisen taitoja tuleekin tietoisesti kehittää oppijoissa – verkko-oppimisessa tarvittavat esimerkiksi tiedonhaku-, tiedonkäsittely- ja prosessitaidot ovat juuri työelämän ydinosaamista. Näitä taitoja ei ole mielekästä opetella irrallisena, ilman luontevaa kontekstia ja sisältöä. Oppimisen ja oppimaan oppimisen taidot opitaan ja omaksutaan parhaiten aidossa oppimistilanteessa. (Koli & Silander 2002, 75.)

Tutkimuksen aikana on havaittu, että monikulttuurisuutta voitaisiin syventää mm. tekemällä yhteistyötä alueen vaihto-oppilaiden ja maahanmuuttajien kanssa. Tähän yhteyteen voitaisiin liittää myös kieliopintoja. Tulisi kehittää uusia koulutusprojekteja ja lisätä kansainvälistymistä.

Monikulttuurisen opetustyön kehittämisessä tulee huomioida niin kantaväestö (mukaan lukien perinteiset etniset vähemmistöt) kuin kaikki maahanmuuttajaryhmät: humanitaaristen ja paluumuuttajien ohella myös työvoimapolitiittiset muuttajat. Työperusteisten muuttajien määrän kasvu on muuttamassa Suomen maahanmuuttopolitiittista keskustelua, sillä se on nähty yhdeksi mahdolliseksi keinoksi turvata taloudellinen hyvinvointi myös tulevaisuudessa. Tässä tarkastelussa maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt nähdään taloudelliseksi voimavaraksi, ja monikulttuurinen kasvatus puolestaan investoinniksi tulevaisuuteen. (Atjonen & Väisänen 2004, 113 – 114.)

Haastateltujen mielestä sisäisen yrittäjyyden myönteistä kehittymistä tulee ruokkia onnistumisen kokemuksilla jopa asiaoppimisen kustannuksella. Sitoutunut, omatoiminen ja motivoitunut opiskelija hankkii tarvittavan osaamisen, kun taas päinvastaisessa tapauksessa hyväkin tieto ja osaaminen valuvat hukkaan. Myönteisen yhteisöllisyyden lisääminen oppilaitoksissa luo innostavuuden ilmapiirin ja tekemisen ”meiningin”.

Oppimisilmapiirin arviointi on mielestäni arvioinnin peruselementtejä. Kenellekään ei ole yhdentekevää, millaisessa ilmapiirissä koulussa työskennellään. Koulussa pitää olla iloa ja huumoria, siellä pitää viihtyä samalla, kun opitaan tärkeitä asioita. Menestyneellä koululla on oma myönteinen ilmapiirinsä. Meidän koulu – henki luo turvallista ja myönteistä ilmapiiriä, jossa kaikki osaavat kuunnella ja kunnioittaa toisiaan. Myönteinen koulun henki on erittäin merkityksellinen vaikeuksissa olevan oppilaan kehitykselle. (Hämäläinen & Kump. toim. 1992, 163).

Näyttää siltä, että tiedollisen opetuksen ohella koulun on panostettava tulevaisuudessa entistä enemmän sosioemotionaalisten tavoitteiden saavuttamiseen ja oppilaiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sosiaalisten taitojen sekä terveyttä edistävien elämäntapojen tietoista opettelua. Koulun ei-aineellinen oppimisympäristö muodostuu kognitiivisista, emotionaalisisista ja sosiaalisista rakenteista, joiden muotoutumisessa vuorovaikutussuhteilla on keskeinen merkitys. Jokainen vuorovaikutussuhde ja-tilanne on syvimmiltään eettinen, tietynlaista arvostusta välittävä. Koulun toimintakulttuurin on ennen muuta

välitettävä oppilaalle kokemus hänen omasta arvokkuudestaan yksilönä ja yhteisön jäsenenä. (Launonen ym. 2004, 58).

Tutkimuksen aikana nousi esille, se että kuhunkin koulutusalaan liittyviä työnantajatahoja tulee kuulla ja yhteisesti opettajakunnan kanssa pohtia millaisia kompetensseja ja sisäistä yrittäjyyttä opetuksessa tulisi tavoitella. Opetussuunnitelmien tulisi sisältää sellaisia komponentteja, että ne olisivat riittävän reagoitiherkkiä vastaamaan ympäröivän yhteiskunnan muutoksiin. Opiskelijoita tulisi myös kuulla, etenkin opetusmetodien osalta. Tulisi kysyä millaiset opetustavat motivoivat parhaiten saavuttamaan oppimistavoitteet.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan toimeksiannosta Himanen (2004) on laatinut raportin ”Välittävä, kannustava ja luova Suomi”. Siinä on mielenkiintoisia avauksia uusiin näkökulmiin ja lähestymistapoihin tietoyhteiskunnasta. Himasen mielestä hyvinvointivaltion ja tietoyhteiskunnan yhdistämiseen perustuva malli on mahdollinen jatkossa, jos uskallamme rohkeasti uudistaa sitä. Himasen Suomen malli versio 2.0 sisältää uudistuksen kymmenen arvoa seuraavasti: 1. Välittäminen, 2. Luottamus, 3. Yhteisöllisyys, 4. Kannustus, 5. Vapaus, 6. Luovuus, 7. Rohkeus, 8. Visionaarisuus, 9. Tasapainoisuus, 10. Mielekkyyys. Arvolistan kolme ensimmäistä arvoa välittäminen, luottamus ja yhteisöllisyys ovat siis pohjana ja kivijalkana luovuudelle ja visionaarisuudelle. Niiden hylkääminen johtaa siis mm. työelämässä holhousmentaliteettiin, kateuteen, pelkoon ja lopulta uupumukseen. Himanen kirjoittaa osuvasti: ”Kun ajattelemme, milloin olemme toiminnassamme parhaimmillamme, vastaus on: silloin kun meillä on intohimoinen suhde tekemiseen. Intohimoisuus syntyy juuri siitä, kun yksilö kokee toteuttavansa ainutlaatuisia luovia kykyjään. Kun ihmisellä on tällainen sydämensuhde tekemiseensä, hänellä on myös yhteys sisäiseen voiman lähteeseensä, minkä vuoksi hän kokee olevansa ihmisenä enemmän kuin tavallisesti. Tämä merkityksen kokemus on elämänvoiman lähde: väsyttämisen sijaan tällainen tekeminen energisoi ihmistä lisää ja tuo tekemiseen ilon. Tämä ilmiö on nähtävissä niin yritysmaailmassa kuin millä tahansa ihmistoiminnan alueella (oppimisesta tieteeseen ja kulttuuriin) ihmisissä, jotka saavuttavat suuria tuloksia juuri, koska kokevat voivansa työssään toteuttaa täydemmin potentiaaliaan, ja tämä merkityksellisyys generoi heidän luovuudelleen lisää energiaa. Ihmiset voivat viihtyä ja nauttia työstään, kuin ilmapiiri on kunnossa.

Muuttuvassa taloudessamme työskentely perustuu myös yhä enemmän yhdessä tekemiselle. Tästä seuraa, että johtajan keskeiseksi tehtäväksi tulee pystyä muodostamaan rikastavia yhteisöjä. Johtajan tehtävä on asettaa kunnianhimoisia päämääriä, jotka synnyttävät yhteistä innostusta. Eli johtajan on kyettävä luomaan rikastavaa vuorovaikutusta köyhdyttävän sijaan. Vuorovaikutusosaamisesta tulee keskeinen kilpailutekijä.” (Himanen 2004, 6 – 18).

Organisaatioissa, etenkin oppilaitoksissa, on aika pohtia mitä mm. luovuus, innovatiivisuus, merkityksellisyys, mielekkyys, yhteisöllisyys, kannustavuus ja välittäminen todella merkitsevät käytännössä. Miten näitä arvoja tulisi hyödyntää koulutuksen kehittämistoimissa?

LÄHDELUETTELO

Aaltola, J. & Syrjälä, L. (1999) Tiede, toiminta ja vaikuttaminen, Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä – toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus,

Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Atjonen, P. & Väisänen, P. 2004. Osaava opettaja, keskustelua 2000 – luvun opettajankoulutuksen ydinaineksesta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Elinkeinoelämän keskusliitto, EK. 2006. Tulevaisuusluotain verkostoitumisesta voimaa osaamiseen, loppuraportti. Helsinki.

Ellström, P.-E. (2001). The many meanings of occupational competence and qualification. Teoksessa W.J. Nijhof & J. N. Streumer (toim.), Key Qualifications in Work and Education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. (1999) Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä – toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus,

Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Juva. WSOY.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa. Dark Oy.

Heinonen, J. & Paasio. K. 2005. Sisäinen yrittäjyys kuntatyössä. Vammala.

Himanen, P. 2004. Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 18. Saatavana myös verkossa pdf – tiedostona (luettu 30.9.2008): http://www.eduskunta.fi/fakta/vk/tuv/Himanen_tietoyhteiskunta.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer - Paino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Huuskonen, V. 1997. Sisäisen yrittäjyyden organisatoriset edellytykset. Paperi on esitetty SME-Forumissa. 12.-13.2.1997.

Hämäläinen, K., Laukkanen, R. & Mikkola, A. 1993. Koulun tuloksellisuuden arviointi. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.

Kansikas, J. 2007. Kasva yrittäjyyteen. Helsinki, Talentum.

Karjalainen, A. (toim.) 2003: Akateeminen opetussuunnitelmatyö. Oulun yliopiston opetuksen kehittämissyksikkö.

Kauppaopettaja – lehti, 2008. Toisen asteen koulutus uudistuu. Opiskelijoilla edessään valinnan vaikeus? Helsinki. 4/2008.

Kauppiaitten kauppaoppilaitos, 2007. Osaaja 2015, selvitys vähittäiskaupan alan osaamistarpeista, loppuraportti. Helsinki

Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit – avain organisaation kehittämiseen. Tallinna. Reusner AS.

Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä. Sisäinen ja ulkoinen yrittäjäyys. Tampere: Tammer - Paino Oy.

Koiranen, M. & Pohjansaari, T. 1994. Sisäinen yrittäjäyys. Tampere: Tammer – Paino Oy.

Korhonen, K. & Mäkinen. R. (toim.) 1995. Ammattikorkeakoulut uudistuvina oppimisympäristöinä. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.

Kuula, A. 2000. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kyrö, P. 1997. Yrittäjäyden muodot ja tehtävä ajan murroksissa. Jyväskylän yliopisto.

Launonen, L. & Pulkkinen, L. (toim.) 2004. Koulu kasvuyhteisönä. Juva: WS Bookwell Oy.

Länsi-Suomi lehti, 2008, Elinkeinoelämän tarpeet huomioitava koulutuksessa, mielipidekirjoitus 6.2.2008, Rauman ja Satakunnan kauppakamarit.

Meriläinen, M. 2005. Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuuden arviointi. ”Ammatillisten opintojen opettajien ja sidosryhmäläisten arvio kehittämishankkeen merkityksestä työkäytäntöjen kehittymiselle” Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 92. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Merisaari, P. & Sjöholm. H. 2006. Rauman ja Satakunnan kauppakamarien koulutusselvitys. Swot Consulting.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. International Methelp Ky

Opettajalehti, 2008, No 40, 3.10.2008, Turvallisessa koulussa on aikaa oppilaalle. Erkki Kangasniemi.

Opettajalehti, 2008, No 40, 3.10.2008, Kuoleman kosketus. Kari Uusikylä.

Opetushallitus, 2008, (<http://www.oph.fi/opetussuunnitelmien> ja tutkintojen perusteiden valmistelu).

Opetusministeriö. 2007. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007 – 2012 kehittämissuunnitelma.

Opetusministeriö. 2002. Yliopistojen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano. Työryhmämuistioita 39.

Rauman ammattiopisto.2006. Opetussuunnitelman perusteet, osa I. Rauma.

Rauman ammattiopisto. 2006. Opetussuunnitelman yhteinen osa. Rauma

Salo, S. 2004. Opetuksen osuvuus sekä työelämään ja jatkokoulutukseen sijoittuminen Rauman ammatti-instituutin kaupan ja hallinnon aloilta vuosina 2001 - 2002 valmistuneiden parissa. Rauma.

Siljander, P. & Koli, H. 2003. Oppimisprosessiperustainen opetuksen suunnittelu.

Siljander, P. & Koli, H. 2002. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Saarijärvi.

Sivonen, P. 2006. Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit 05/2006. Liiketalouden koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen. (<http://www.ncp.fi/ects>). Pohjois-Karjalan ammatti-korkeakoulu.

Suomen Aluetutkimus FAR. & FinAuguuri Oy. 2006. Alueellinen kilpailukyky- ja työllisyystavoite Länsi-Suomen EAKR- toimenpideohjelma 2007 – 2013. Länsi-Suomi vetovoimainen innovatiivinen yrittäjyyden ja kasvun alue. Suomen Aluetutkimus FAR.

LIITELUETTELO

- LIITE 1 Tiedote työelämän edustajille
LIITE 2 Tutkimuslomake

LIITE 1

Arvoisa työelämän edustaja

Opiskelen Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Satakunnan ammattikorkeakoulun yrittäjyyden ja liiketoiminnan koulutusosalalla.

Opinnäytetyöhöni liittyvä tutkimus kohdistuu Rauman ammattiopiston liiketalouden koulutusosalta valmistuneiden merkonomiopiskelijoiden nykyiseen ja uuteen tavoitteena olevaan osaamiseen.

Toivoisin Teidän auttavan minua tutkimustyössäni vastaamalla oheisen kyselylomakkeen ja haastattelun kysymyksiin.

Parhaimmillaan tutkimustyön tulokset saattavat näkyä opetussuunnitelmien ja koulutuksen uudistuksena sekä työnantajien toiveiden mukaisena koulutuksena tulevaisuudessa.

KIITOS

Kysymykset ja lisätiedot:

Hannu Sabell

0440 – 226 525

hannu.sabell@dnainternet.net

LIITE 2

Tutkimuslomake

Vastaaja/yritys_____

Millaisia ovat Rauman ammattiopiston liiketalouden alalta valmistuneiden opiskelijoiden kompetenssit ja sisäinen yrittäjyys?

Kompetenssi = tiedot, taidot, asenteiden yhdistelmät, pätevyys, suorituspotentiali ja kyky suoriutua ammattiin kuuluvista tehtävistä. (Osaaminen, kyvykkyys)

Sisäinen yrittäjyys = omatoimisuutta, itseohjautuvuutta, sitoutumista, sopeutumiskykyä, elämänhallintaa ja yksilön taitoja ja valmiuksia toimia tuloksellisesti työnantajan tavoitteiden mukaisesti. (Asenteet, aktiivisuus)

NYT 2008

Millaisia kompetenssit ovat nyt?

Tulevaisuudessa 2015

Millaisia kompetenssien tulisi olla?

Miten sisäinen yrittäjyys näyttäytyy nyt?

Millaista sisäisen yrittäjyyden tulisi olla?

Muuta kommentoitavaa koulutuksen kehittämisestä?