

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Pekka Kipinoinen

TYÖSSÄOPPIMISEN JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN
AMMATTIOPISTO KITEELLÄ

Opinnäytetyö
Toukokuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2014
Teknologiaosaamisen johtamisen
koulutusohjelma, YAMK
Karjalankatu
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Pekka Kipinoinen

Nimeke
Työssäoppimisen johtamisen kehittäminen ammattiopisto Kiteellä

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Tiivistelmä

Työelämän tutkimuksellisen kehittämistehtävän aiheena oli ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen johtamisen kehittäminen ammattiopisto Kiteellä. Erityisesti tekniikan ja liikenteen koulutusalojen työssäoppimisen johtamista haluttiin kehittää yhdenmukaisemmaksi ja suunnitelmallisemmaksi. Ammattiopisto Kitee on osa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymää. Työssäoppimisen johtamisen kehittämisellä pyritään vastaamaan koulutuksen järjestäjän kehittämisasiakirjassa esitettyihin työssäoppimiseen kohdistuviin tavoitteisiin. Kehittämisasiakirjan mukaan työssäoppimisen määrää lisätään strategiakauden aikana vähintään 30 opintoviikkoon. Ammatilliseen koulutukseen kohdistuviin laajeneviin tavoitteisiin pyritään vastaamaan suunnitelmallisuutta ja johtamista kehittämällä.

Kehittämistehtävän tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusta. Toimintatutkimuksessa tavoitteena oli kehittää työssäoppimisen johtamista siten, että organisaation toiminta kehittyi halutulla tavalla. Tutkimuksessa käytettiin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän työssäoppimista ohjaavaa kirjallista materiaalia, perehdyttiin ammatillisen koulutuksen työssäoppimista käsittelevään lainsäädäntöön sekä kirjallisuuteen ja julkaisuihin. Haastatteluja tehtiin työssäoppimisen järjestämisen eri osapuolille ammattiopisto Kiteellä sekä työssäoppimispaikoilla. Työssäoppimisen johtamisen menettelyjä vertailtiin eri tutkinnoissa sekä tutkittiin työssäoppimisen suunnitelmia eri lähteistä. Työssäoppimisen johtamisen kehittämisessä korostuvat dokumentoinnin ja viestinnän kehittäminen tekniikan koulutusaloilla.

Kieli
suomi

Sivuja 55
Liitteet 3
Liitesivumäärä 16

Asiasanat
Työssäoppimisen johtaminen, ammatillinen koulutus, johtamisen kehittäminen



THESIS
May 2014
Degree Programme in Technology
Competence Management
Karjalankatu
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 6800

Author(s)
Pekka Kipinoinen

Title
Development of On-the-Job Learning Management at North Karelia Professional College Kitee

Commissioned by
North Karelia Municipal Education and Training Consortium

Abstract

The topic of this thesis discusses the development of on-the-job learning management in vocational education at North Karelia Professional College Kitee. In particular, in the fields of technology and transportation the management of on-the-job learning was to be developed to be more uniform and systematic. The Professional Vocational college Kitee is a part of the North Karelia Municipal Education and Training Consortium. The development of on-the-job learning management aims at fulfilling the objectives set in the development document of the education provider. According to the development document, on-the-job learning will be increased to at least 30 credits during the strategy period. The management and planning needs to be developed in order to be able to respond to the increased demands concerning vocational education.

The research method of this thesis was a qualitative research. In action research, the aim was to develop on-the-job learning management so that the organizational operations progress in the desired manner. Data for this research was collected from the written guide books concerning on-the-job learning in North Karelia Municipal Education and Training Consortium. In addition, literature and legislation on the topic were also used in the research. Data was also collected by interviewing various parties involved in on-the-job learning at North Karelia Professional College Kitee as well as in the workplaces. The procedures of on-the-job learning management in different degrees were compared and also plans for on-the-job learning were studied from different sources. The development proposals emphasized the need to develop the documentation and communication of on-the-job learning management in the field of technology.

Language
Finnish

Pages 55
Appendices 3
Pages of Appendices 16

Keywords

On-the-job learning management, vocational education, management development

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1 Johdanto	5
2 Ammatillinen perustutkinto osana suomalaista koulutusjärjestelmää.....	6
2.1 Ammatillinen perustutkinto	6
2.2 Ammatillisen perustutkinnon tarkoitus ja muodostuminen	8
3 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt	12
3.1 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa koulutuksessa	14
3.2 Ammattiosaamisen näytöt lain ja asetusten määrittelyn mukaan.....	15
3.3 Työssäoppiminen ammattiopisto Kiteellä.....	17
4 Työssäoppimisen johtaminen koulutusorganisaatiossa	21
4.1 Työssäoppimisen johtaminen ammattiopisto Kiteellä.....	23
4.2 Kehittämistoiminnan tavoitteet työssäoppimisen järjestämisessä	25
4.3 Työssäoppimisen johtamisen kehittäminen	26
5 Kehittämistehtävänä työssäoppimisen johtamisen kehittäminen	28
5.1 Kehittämistehtävän menetelmiä	29
5.1.1 Laadullinen tutkimus	29
5.1.2 Tapaustutkimus.....	31
5.1.3 Haastattelu.....	33
5.2 Opinnäytetyön kehittämismenetelmät	34
5.2.1 Aineiston keruu	35
5.2.2 Aineiston analysointi	36
6 Tulokset	37
6.1 Ammattiopisto Kiteen arviointia työssäoppimisen järjestämisestä	38
6.2 Työssäoppimispaikkojen ohjaajien arvioita työssäoppimisen järjestämisestä.....	42
6.3 Työssäoppimisen suunnitelmien arviointia.....	45
7 Työssäoppimisen johtamisen kehittämiskohteet	47
8 Pohdinta.....	51
Lähteet.....	54

Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyön haastatteluteemoja työssäoppimispaikoissa
Liite 2	Työssäoppimisen suunnitelmaan tarvittavaa sisältöä erästä tutkinnon osasta rakennusalalla
Liite 3	Pääkohtia Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämisasia- kirjasta 2012–2015

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitän työssäoppimisen järjestämisen johtamisen kehittämistarpeita ammattiopisto Kiteellä erityisesti tekniikan koulutusaloilla. Tavoitteena on laatia kehittämissuunnitelmia, joiden avulla esimiehen on mahdollista ohjata työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yritys yhteistyötä, suunnittelua, toteutumista ja arviointia.

Työssäoppiminen on eräs keskeisimmistä uudistuksista, minkä kautta ammatillinen koulutus on pyrkinyt 2000-luvulla kehittymään ja vastaamaan uudistuvan työelämän haasteisiin. Jotta tässä onnistuttaisiin tulevaisuudessa, tulee työssäoppimisen käytänteitä johtaa oppilaitosten esimiesten toimesta uudistuvan työelämän muutoksen mukana. Työssäoppiminen on keskeinen osa ammatillista koulutusta. Työssäoppimisesta on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja asetuksessa (811/1998). Opetushallituksen julkaisemien tutkinnonperusteiden mukaan työssäoppimalla tulee opiskella vähintään 20 opintoviikkoa 120 opintoviikon laajuudesta perustutkinnosta. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä on kehittämissasiakirjassaan linjannut, että sen järjestämissä perustutkinnoissa työssäoppimisen minimimäärä on 30 opintoviikkoa. Työssäoppimisen yleisenä tavoitteena on tutkintotavoitteiden täyttymisen lisäksi se, että opiskelija pääsee perehtymään yritykseen ja siihen, millaista osaamista yritys uudelta työntekijältä edellyttää. Ammatillisen koulutuksen tavoite on vastata yritysten osaamisen tarpeisiin konkreettisesti työssäoppimisen keinoin. (Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä 2011, 1–3.)

Vuosittain noin 100 000 ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevaa nuorta tarvitsee työssäoppimispaikan. Työssäoppiminen on Suomessa keskeisessä asemassa kun ammatillista koulutusta pyritään järjestämään työelämälähtöisempään suuntaan. Tarkoituksena on, että nuorten ammatillisen koulutuksen ja työelämän pitäisi kohdata aikaisempaa paremmin. Tekemällä oppimisen merkitys ammatillisessa koulutuksessa on tunnustettu tosiasia. Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpäivällä. Työssäoppiminen on tärkeä osa tutkinnon kriteereiden mukaisen osaami-

sen tavoittelussa, koska melko suuri osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikoilla. Työssäoppiminen tarvitsee osaavaa ja kehittyvää johtamista. (Määttä, Kotamäki, Keränen, Pönkä & Heino 2002, 5.)

Työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset koskevat kaikkia työelämässä olevia ihmisiä riippumatta tehtävästä tai organisaatiosta. Ne vaativat henkilöstöltä jatkuvaa tietojen ja taitojen uusintamista ja asenteellisia valmiuksia. Työelämän nopea rytmi edellyttää kykyä itsenäiseen ja nopeaan päätöksentekoon, aktiivista otetta työhön sekä nopeaa oppimista jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Työssäoppiminen on keino vastata näihin haasteisiin ja mahdollisuus luoda elinikäisen oppimisen periaatteelle rakentuva oppimisympäristö. Koulutuksen järjestäjät ovat työssäoppimisen ja työelämän tulevaisuudentekijöitä. (Määttä ym. 2002, 5–6.)

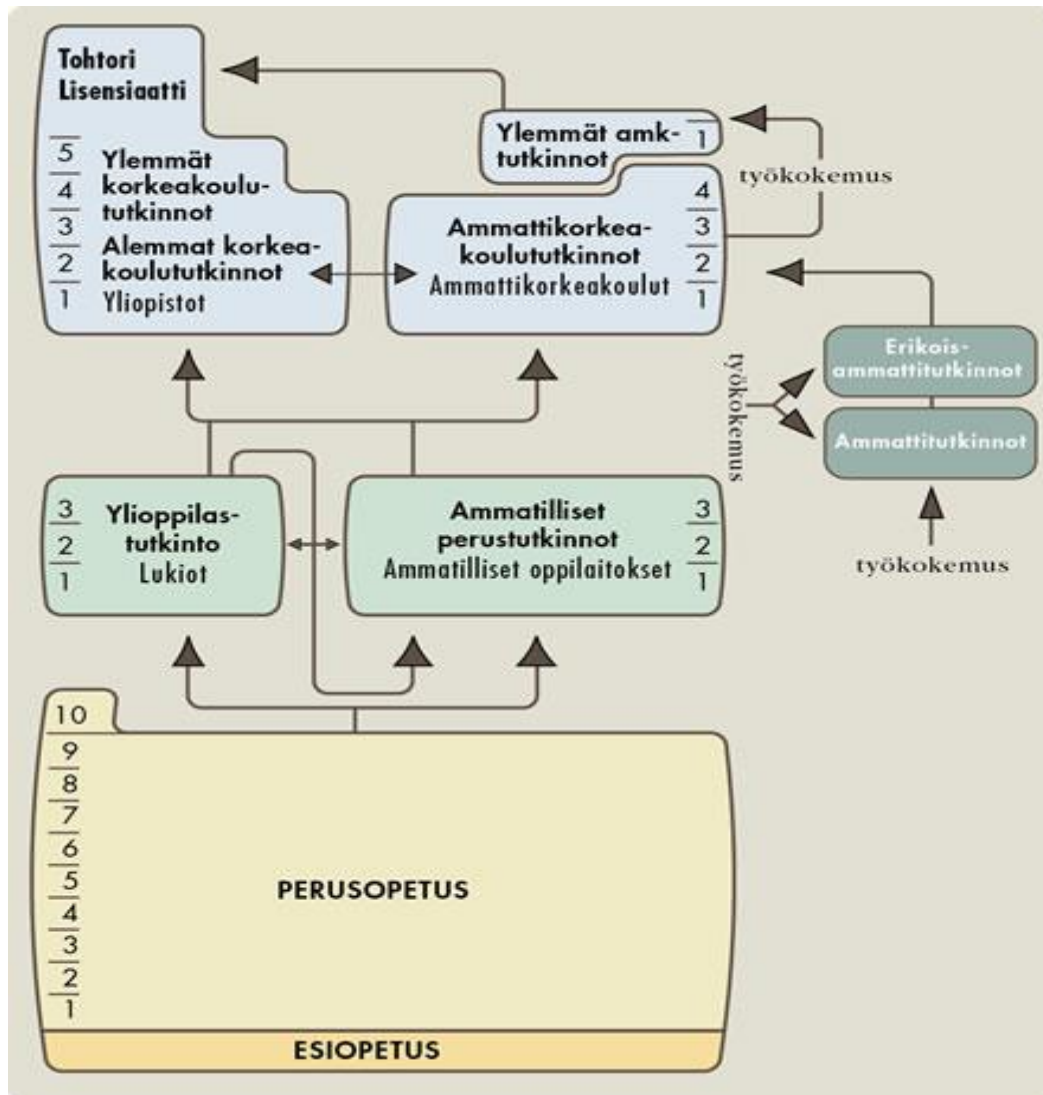
Suomalaisen yhteiskunnan taloudellisten haasteiden myötä täytyy myös tehostaa ammatillisen koulutuksen järjestämistä. Työelämään on saatava entistä nopeammin osaavampaa ja tarjolla olevaan työhön soveltuvampaa työvoimaa. Työssäoppiminen yksilöllisesti, laadukkaasti toteutuneena on yksi tärkeä mahdollisuus. Työpaikkojen ja yritysten on oltava valmiina ottamaan vastuuta koulutuksesta osana suomalaista koulutusjärjestelmää. Koulutettuja työpaikkaohjaajia tarvitaan työpaikoille lisää. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistumisen tulisikin olla etujärjestöjen tasolla sovittua laajamittaista toimintaa. Tämä takaisi työpaikoilla toteutettavan koulutuksen laatua ja sitä kautta laajamittaista hyötyä kaikille osapuolille, niin työelämälle, opiskelijoille kuin koulutuksenjärjestäjillekin. (Koulutus ja tutkimus 2007 – 2012, 24–25.)

2 Ammatillinen perustutkinto osana suomalaista koulutusjärjestelmää

2.1 Ammatillinen perustutkinto

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään eri koulutusasteisiin (kuvio 1). Yleisenä tavoitteena on, että alemman asteen opinnot suorittanut henkilö voi opiskella

ylemmän asteen koulutuksessa. Koulutukselle määritellään määrälliset ja laadulliset tavoitteet kunkin koulutusasteen lainsäädännössä. Lainsäädännön ohella laadunvarmistukseen kuuluvat opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet. Lisäksi on määritelty koulutuksen järjestämisluvut, toimiluvat sekä ulkoinen arviointi. Osana laadunvarmistusta toimii opettajien eri kouluasteille kelpoisuutta koskevat säädökset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)



Kuvio 1. Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö)

On tärkeä huomata, että kaikkia etenemispolkuja pitkin voi edetä koko koulutusjärjestelmän läpi (kuvio1). Nämä rajoittamattomat etenemismahdollisuudet tukevat koko elämän kestävää mahdollisuutta opiskella lisää ja uudistua yhteiskunnan ja työelämän nopean muutoksen mukana. Suomen koulutusjärjestelmämalli (kuvio1) tukee niin sanottua elinikäistä oppimista. (Hätönen 2013, 4-5.)

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu yhdeksänvuotisesta yleissivistävästä perusopetuksesta. Peruskoulun jälkeisestä koulutuksesta vastaavat ammatillinen koulutus ja lukiokoulutus yhdessä. Korkea-asteen koulutusta toteuttavat ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Huomattavaa on, että työkokemuksen ja ammatitutkintojen kautta voi hakeutua korkea-asteen opintoihin. (Opetushallitus 2013a.)

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään kattavasti eri tutkinnoissa. Noin 45 prosenttia vuosittaisesta ikäluokasta aloittaa nykyisin ammatillisessa peruskoulutuksessa joko peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeen. (Opetushallitus 2013a.)

2.2 Ammatillisen perustutkinnon tarkoitus ja muodostuminen

Ammatillisen perustutkinnon muodostuminen perustuu lakiin ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Tässä laissa säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista (1 §). Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä (2 §). Ammatillinen peruskoulutus on ammatilliseen määriteltyyn tutkintoon johtavaa koulutusta. Ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritettavat tutkinnot ovat nimeltään ammatillisia perustutkintoja (3 §).

Lain ammatillisesta koulutuksesta mukaan ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen (5 §). Ammatillisessa koulutuksessa tulee erityisesti ottaa huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeinoelämän ja muun työelämän kanssa (6 §). Koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ja muissa oppilaitoksissa. Lisäksi voi opiskella oppisopimus-koulutuksena. (8 §.) Koulutusta voidaan järjestää lähiopetuksena, etäopiskeluna

ja monimuoto-opiskeluna oppilaitoksessa. Koulutusta tulee järjestää myös oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. (15 §.) (Laki ammatillisesta koulutuksesta L630/1998.)

Lain ammatillisesta koulutuksesta mukaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu aina koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimuksesta ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella. Muulla tavoin kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Poikkeustapauksessa opiskelu voi tapahtua työsopimuksessa, silloin työsopimuksesta laaditaan työsopimus. (16 §.) (Laki ammatillisesta koulutuksesta L630/1998.)

Laissa ammatillisesta koulutuksesta esitetään ammatillisen koulutuksen tehtäväksi toimiminen yhdessä työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjät eivät voi itse yksin päättää opiskelijoille tarjottavista mahdollisuuksista ja koulutuksen järjestämismallista, vaan heidän on toimittava yhteistyössä työelämän kanssa. Koulutuksen järjestämisen yhteistyön tulee olla niin laajaa ja kattavaa, että työelämän tarpeet ja odotukset tulevat huomioonotetuiksi. Kaikki koulutuksen järjestämistävat pitää olla aidosti käytettävissä, myös monimuoto-opiskelu ja työpaikalla työtehtävien yhteydessä tapahtuva koulutus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta L630/1998.)

Valtioneuvoston asetuksen ammatillisesta koulutuksesta 811/1998 mukaan ammatillisia perustutkintoja voi opiskella kahdeksalla koulutusaloilla. Koulutusaloja ovat humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala. (1 §.) Ammatillisia perustutkintoja on näillä aloilla yhteensä 53 kappaletta. Kunkin perustutkinnon sisällä on yksi tai useampi koulutusohjelma joita opiskelija voi valita.



Kuvio 2. Esimerkki erään ammatillisen perustutkinnon 120 ov muodostumisesta tutkinnon osittain (Opetushallitus 2013a)

Ammatilliseen perustutkintoon, jonka kokonaislaajuus on 120 opintoviikkoa, kuuluu ammatillisia tutkinnon osia 90 opintoviikkoa. Ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia on 20 opintoviikkoa ja vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 opintoviikkoa (kuvio 2). Perustutkinnon tarkoituksena on mahdollistaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman, työelämän edellyttämän osaamisen yhdellä valitulla tutkinnon osa-alueella. Lain mukaan tutkinnon tulee sisältää vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista, eli opiskelua työpaikoilla. Ammatillisen peruskoulutuksen tutkintojen rakenteesta ja ammattitaitoa täydentävistä opinnoista säädetään valtioneuvoston asetuksessa. (Opetushallitus 2013b, 7–15.)

Ammatillisen perustutkinnon opiskeluun kuluva aika vaihtelee kahdesta jopa neljään vuoteen riippuen opiskelijan opintojen etenemistä, aiemmista opinnoista, harrastuneisuudesta ja työkokemuksesta. Ylioppilastutkinto lyhentää yleensä opiskeluaikaa vähintään 30 opintoviikolla. Ammatilliset tutkinnon osat muodostavat 90–100 opintoviikkoa tutkinnon 120 opintoviikon laajuudesta. Huomion arvoista on, että ammatillisten tutkinnon osien laajuus vaihtelee tutkinnoittain, koska ne on muodostettu kunkin alan työelämän toiminta- ja tehtäväkokonaisuuksien pohjalta. (Opetushallitus 2013b, 7–14.)

Yhteisiä, ammattitaitoa täydentäviä opintoja ovat äidinkieli, toinen kotimainen kieli, vieras kieli, matematiikka, fysiikka ja kemia, yhteiskunta-, yritys- ja työelämä-tieto, liikunta ja terveystieto, taide ja kulttuuri. Vapaasti valittavat tutkinnon osat joiden kokonaislaajuus on 10 opintoviikkoa voivat sisältää ammatillisia tai ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia tai lukio-opintoja. Opiskelija voi valita opintoja omasta tai toisesta oppilaitoksesta. Vapaasti valittavilla tutkinnon osilla opiskelija voi täydentää ammatillista osaamistaan ja ammattitaitoaan. Vapaasti valittavat tutkinnon osat voivat liittyä myös opiskelijan omiin harrastuksiin tai työhön. (Opetushallitus 2013b, 7–15.)

Tutkintoon sisältyy myös opinto-ohjausta. Jokaiseen ammatilliseen tutkinnon osaan sisältyy ammattiosaamisen näyttö. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy opinnäyte. Tutkintoon voidaan liittää osia muista ammatillisista tutkinnoista, joita ovat muut perustutkinnot, ammattitutkinnot tai jopa ammattikorkeakoulututkinnot. Ammatillinen perustutkinto voidaan toteuttaa ammatillisena peruskoulutuksena, näyttötutkintona tai näiden yhdistelmänä. Opetushallituksen julkaisemiin ammatillisen perustutkinnon perusteisiin sisältyvät sekä opetussuunnitelman perusteet että näyttötutkinnon perusteet. Perustutkinnon perusteet on määräys, jolla ohjataan sekä koulutuksen, että näyttötutkintojen järjestäjiä. Ne antavat myös opiskelijoille ja tutkinnon suorittajille sekä sidosryhmille tietoa eri alojen tutkintovaatimuksista ja tutkinnon sisällöistä. (Opetushallitus 2013a, 8.)

Ammatillisen perustutkinnon perusteiden pohjalta koulutuksen järjestäjä hyväksyy ammatillista peruskoulutusta varten opetussuunnitelman. Järjestäessään näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta koulutuksen järjestäjä päättää koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkinnon perusteiden mukaisesti. Ammatillisen perustutkinnon perusteissa on päätetty tutkinnon ja koulutusohjelmien tai osaamisalojen tavoitteet, tutkinnon muodostuminen, tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja tavoitteet. Ammatillisen perustutkinnon perusteissa on määrätty tutkinnon osien arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit sekä ammatillisten tutkinnon osien osalta myös ammattitaidon osoittamistavat. Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien tavoitteet on määritetty oppimistuloksina (osaamisena). Arvioinnin kohteet on kuvattu työprosessin, -välineiden, -menetelmien ja materiaalien sekä työn perustana olevan

tiedon ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen määriteltynä hallintana. (Opetushallitus 2013b,15–100.)

3 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Suuri osa ammatillisen perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opiskellaan aidoissa työelämän tilanteissa työssäoppimalla. Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa työn tekemisen kautta tapahtuvaa oppimista. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Työssäoppimisen tulee kattaa riittäväällä laajuudella tutkinnon kaikkien osien sisältöjä. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön vaatimista järjestelyistä. Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen oppilaitoksen ja työpaikan kesken. Opiskelija osallistuu myös itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, tavoitteiden asettamiseen, toteutukseen ja arviointiin. Työssäoppiminen on osa opiskelua, sen vuoksi opiskelija on työssäoppimisjaksojen aikana oikeutettu kaikkiin opintososiaalisiin etuihin. Poikkeustapauksissa työssäoppiminen voi tapahtua myös työsuhteessa. (Opetushallitus 2012b, 104–108.)

Ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimusten saavuttaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytöissä. Ammattiosaamisen näyttö toteutetaan useimmiten opiskeltavaan tutkinnon osaan kuuluvalla työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimisjakson loppupuolella opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä hankkimaansa osaamista ennakkoon suunnitellulla ja määritellyllä ammattiosaamisen näytöllä. Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan, miten hyvin opiskelija on saavuttanut tutkinnon osan työelämän edellyttämän ammattitaidon. Oppimista arvioidaan useamman kerran opintojen aikana ja osaaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytössä. Ammattiosaamisen näyttö on arviointimenetelmä, joka sisältyy kaikkiin ammatillisiin tutkinnon osiin. (Opetushallitus 2012a, 7–23.)

Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteet sekä osaaminen ja arviointikriteerit määritellään tutkinnon perusteissa. Opiskelija saa ammattiosaamisen näytön suorittamisesta tutkinnon osittain eritellyn näyttötodistuksen. Ammattiosaamisen näyttöjen todistus on osa tutkintotodistusta. Ammattiosaamisen näytöt on pyrittävä

suunnittelemaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa osana työssäoppimista toteutuviksi. Ammatillisen tutkinnon osan arviointi tapahtuu ammattiosaamisen näytön arvioinnin jälkeen arviointikeskustelussa. Ammattiosaamisen näytön arviointi on ammatillisen koulutuksen ensisijainen arviointimenetelmä. (Opetushallitus 2012a, 7–23.)

Työssäoppiminen on tutkinnonperusteiden määrittelyjen mukaan osa ammatillista koulutusta. Se on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla työtä tehdessä. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimajaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Vain poikkeustapauksessa opiskelija voi suorittaa työssäoppimisen oppilaitoksen harjoitusyrityksessä tai vastaavien järjestelyin. Tämä vaatimus tarkoittaa sitä, että oppilaitoksella ja erityisesti sen opetushenkilöstöllä on oltava hyvä paikallisen työelämän tuntemus ja luottamukselliset suhteet tarvittaviin työpaikkoihin. Työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen ja muun ammatillisen koulutuksen kehitystä ja työelämävastaavuutta. (Hakala 2006, 7–10.)

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on huolehtia, että kaikilla alueen työelämäntoimijoilla on yhteinen käsitys ja säännöt työssäoppimisen järjestämisestä. Tämän perusteella työpaikkojen ohjaajia koulutetaan työssäoppimisen yhteydessä oppilaitosten opettajien toimesta. Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia, että opiskelija saa riittävästi ohjausta ja opetusta työssäoppimisen aikana. Opettajilla ja muulla henkilöstöllä on oltava edellytykset yhteistyölle työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjän ja opettajien tulee yhdessä työ- ja elinkeinoelämän kanssa varmistaa työssäoppimisen laatu ja kattavuus. Opiskelijalla on oltava mahdollisuus saavuttaa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset. Osaaminen varmistetaan ammattiosaamisen näytöllä. Työssäoppimisen toteutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Toteutukseen sisältyy valmistautumista, suunnittelua, opiskelijan ohjausta ja arviointia. Lisäksi koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia opettajien työelämäosaamisesta ja kouluttamisesta. Työpaikalla kiinnitetään erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja palautteen antamiseen. (Opetushallitus. 2012b, 144–148.)

3.1 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisia tutkinnon osia ei jaeta osiin, vaan opetussuunnitelmassa koulutuksen järjestäjä määrittää, miten tutkinnon sisältämien tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset saavutetaan yhtenä kokonaisuutena sekä millaisia oppimisympäristöjä ja opetusmenetelmiä tarvitaan ja käytetään. On suunniteltava, kuinka opiskelijaa arvioidaan ja miten osaamisen saavuttaminen varmistetaan ammattiosaamisen näytöllä. Jokaiseen tutkinnonosaan tulee sisältyä sopiva määrä työssäoppimista tutkinnon osan tavoitteita tukevassa työpaikassa. Työssäoppimisen yhteydessä työssäoppimisjakson loppupuolelle suunnitellaan tutkinnon osan ammattiosaamisen näyttö. Tämä suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, opettajan ja työelämän edustajan kanssa ennen tutkinnonosan työssäoppimisen aloittamista. Suunnitelmaa täsmennetään tutkinnonosan opintojen aikana sekä työssäoppimisjakson alkaessa. Näin sovitellaan yhteen työelämän, tutkinnon vaatimusten sekä opiskelijan tarpeiden koulutuksen järjestäjältä edellyttämä toiminta. (Opetushallitus 2012b, 126–127.)

Ammattitaitovaatimusten mukainen osaaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja muulla osaamisen arvioinnilla. Ammattiosaamisen näytön vähimmäiskattavuus ja näyttöympäristö on määritelty tutkinnon osittain ammattitaidon osoittamistavoissa. Se osuus, jota ei ole ammattiosaamisen näytöllä määritelty osoitettavaksi, on arvioitava muulla arvioinnilla. Arviointisuunnitelmassa määritellään, mitä muuta arviointia käytetään. Muu arviointi voi olla esimerkiksi projektityöskentelyn havainnointia, oppimistehtävien tai portfolion arviointia, suullinen kuulustelu tai joissakin tapauksissa kirjallisia kokeita. Opiskelija tekee ennakkoon tutkinnon osaan kuuluvia arvioitavia töitä jotta riittävä kattavuus saavutetaan. Koulutuksen järjestäjä voi päättää, että kaikki ammattitaitovaatimukseen sisältyvä osaaminen osoitetaan ammattiosaamisen näytöllä ja mitkä arvioidaan muuten. Koulutuksen järjestäjä määrittää myös ammattiosaamisen näytöt. Suunnitelmassa noudatetaan tutkinnon perusteissa olevaa määräystä siitä, mitkä arvioinnin kohteet näytetään kokonaan tai osittain ammattiosaamisen näytöllä. Nämä valinnat tulee kirjata suunnitelmiin ennakkoon. (Opetushallitus 2012b, 29–38.)

Ammattiosaamisen näytöt toteutetaan työpaikoilla työssäoppimisen yhteydessä aina kun se on mahdollista. Jos näin ei voida toimia, määritellään arviointisuunnitelmassa, missä näyttö toteutetaan. Toteutuspaikkoja voivat olla oppilaitosten työtilat tai muut oppilaitokset. Oleellista ammattiosaamisen näytössä on, että se on arviointitapa, jossa osaaminen osoitetaan aina työtä tekemällä. Työn sisältämän tietopohjan hallinta pyritään havainnoimaan näytön yhteydessä tai sitä voidaan suullisesti tarkentaa joko työn tekemisen aikana tai arviointikeskustelussa. Ammattiosaamisen näytöissä ei järjestetä kirjallisia kokeita tietopohjan hallinnasta. Arviointisuunnitelmassa määritellään, ketkä osallistuvat arviointikeskusteluun ja ketkä antavat arvosanan ammattiosaamisen näytöistä näyttötodistukseen. Suunnitelmassa määritellään myös, miten ammatillisten tutkinnon osien päättötodistuksen arvosana muodostuu ammattiosaamisen näyttöarvosanan ja muun osaamisen arvioinnin perusteella. Ammatillisen perustutkinnon järjestelyt suunnitellaan ja toteutetaan niin, että opiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa koulutus kolmessa vuodessa. (Opetushallitus 2013b, 7–14.)

3.2 Ammattiosaamisen näytöt lain ja asetusten määrittelyn mukaan

Laissa (601/2005) ja asetuksessa (603/2005) ammatillisesta koulutuksesta on säädetty ammattiosaamisen näytöistä, toimielimestä, arvioinnista ja arvioijista, näyttöpaikkojen laadusta ja työturvallisuudesta. Nämä säädöksissä esitetyt asiat on otettava huomioon, kun ammattiosaamisen näyttöjä suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan kaikki ammatilliset tutkinnon osat, myös valinnaiset tutkinnon osat. Ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia ja vapaasti valittavia tutkinnon osia ei ammattiosaamisen näyttöjen säädös koske. Tarkoituksena on, että opiskelijan osaaminen (ammattitaito) arvioidaan kaikissa ammatillisissa tutkinnon osissa joko kokonaan tai melkein kokonaan ammattiosaamisen näytöllä käytännön työn tekemistä arvioimalla. (25 §, 25 a–25 c §; 5 §.)

Ammattiosaamisen näytöt on tarkoitettu toteutettavaksi aidoissa työelämän ympäristöissä aina silloin, kun se on mahdollista. Perustutkintojen perusteissa on jokaiseen ammatilliseen tutkinnon osaan määritelty arvioinnin kohteittain, mitä

tutkinnon osassa vähintään arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä. Ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä on mahdollista arvioida myös työn perustana oleva tietopohja esimerkiksi kysymysten avulla arviointikeskustelussa. Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että ammattiosaamisen näytöllä osoitetaan kattavasti tutkinnon perusteissa edellytetyt ammattitaitovaatimukset. On huomioitava, että ammattiosaamisen näyttöjä ei ole tarkoitettu ns. loppukokeeksi opintojen loppuvaiheeseen, vaan ne on tarkoitettu arviointimenetelmiksi koko koulutuksen ajalle. (Opetushallitus 2013b; Frisk 2010, 5–7.)

Opiskelijalla tulee työpaikalla olla mahdollisuus oppia perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisesti ennen kuin hänen osaamistaan ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan. Ammattiosaamisen näytön toteuttamiselle ei ole säädöksissä asetettu mitään ajallista määrää. Näytön kesto riippuu tehtävästä työstä, erilaiset tehtävät edellyttävät eripituisia työskentelyaikoja. Oleellista ammattiosaamisen näytössä on, että opiskelijan osaamisesta saadaan luotettavaa tietoa, minkä perusteella arvosana osaamisesta voidaan antaa. Näytön kesto voidaan sopia opiskelija- ja työpaikkakohtaisesti siten, että sen jälkeen, kun opiskelijalla on ensin ollut mahdollisuus oppia sovitut, tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaiset asiat, opiskelija voi osoittaa osaamista esimerkiksi koko työssäoppimisjakson loppuajan. Ammattiosaamisen näytön arvioivat siihen tehtävään nimetyt henkilöt. Ennen ammattiosaamisen näyttöä arviointiin osallistuvat käyvät läpi arviointisuunnitelman: mikä on näytössä tehtävä työ, mihin tutkinnon osaan se liittyy ja mitkä ovat näin ollen arvioinnin kohteet ja kriteerit. Ammattiosaamisen näytössä arvioija arvioi opiskelijan osaamista seuraamalla ja havainnoimalla hänen työntekoaan. Opiskelija toteuttaa aina myös itsearviointiaan. Ammattiosaamisen näytön jälkeisessä arviointikeskustelussa arviointi tapahtuu yhdessä opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa ennalta määritellyn tutkinnon osan arviointisuunnitelman mukaisesti. (Opetushallitus 2013b, 29–38.)

Ammattiosaamisen näytön arvosana annetaan aina kaikista ammatillisista tutkinnon osista. Ammattiosaamisen näyttö voidaan toteuttaa niin, että samassa näytössä on yksi tai useampi tutkinnon osa kerrallaan. Jos samassa ammattiosaamisen näytössä arvioidaan useamman tutkinnon osan osaamista, tulee kaikista tutkinnon osista antaa erillinen arvosana arvioinnin kohteittain. Jos tutkinnon

osan ammattiosaamisen näyttö annetaan useammassa kuin yhdessä osassa, jokaisesta osasta annetaan arvosanat arvioinnin kohteittain, mutta ammattiosaamisen näytön kokonaisarvosanaa ei muodosteta ennen kuin tutkinnon osa on osoitettu näytöillä niin kattavasti, kuin tutkinnon perusteissa on määrätty. Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen. Opiskelijalle annetaan tukea ja ohjausta ennen ammattiosaamisen näyttöjä, niiden aikana sekä ohjaavana palautteena myös ammattiosaamisen näytön jälkeen. (Opetushallitus 2012a, 7–12.)

3.3 Työssäoppiminen ammattiopisto Kiteellä

Ammattiopisto Kitee on osa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymää. Sen toimipisteet sijaitsevat Kiteellä ja Puhoksessa. Opiskelijoita on ammatillisessa peruskoulutuksessa noin 370. Työssäoppimista sisältyy ammattiopisto Kiteen ammatillisiin perustutkintoihin Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissäkirjan mukaiset keskimäärin vähintään 30 opintoviikkoa kaikissa tutkinnoissa. Työssäoppimisen toteutumista seurataan muun muassa opiskelijahallintojärjestelmästä saatavilla raporteilla. (Kuvio 3). Työssäoppimistoiminta on varsin laajaa jo pienessäkin oppilaitoksessa. Työssäoppimalla toteutetaan vuosittain tuhansia opintoviikkoja ja sen toteuttamiseen tarvitaan paljon työelämän kumppanuuksia.

Kitee	TOP jaksot	Opinto- viikot	keski- määrin ov/opisk	Eri oh- jaa-jia	Eri opet- taji	Eri opiske- lijoita	Oh- jaus/ opet- taja	Oh- jaus/ oh- jaaja
AMOK	441	2673	6,1	281	25	298	17,7	1,6

Kuvio 3. Lukuvuoden 2011–2012 työssäoppiminen ammattiopisto Kiteellä (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2013)

Yrityskumppaneita ja yhteisökumppaneita työssäoppimisen järjestämisessä on noin 400. Lähialueella olevien yrityskumppaneiden lisäksi merkittävä määrä työssäoppimisesta tapahtuu myös Savonlinnan ja Joensuun talousalueella olevissa

yrittäjissä ja yhteisöissä. Työssäoppimisen työpaikkaohjaajia toimii kaikissa yrityksissä ja yhteisöissä, joissa työssäoppimista järjestetään.

Ammattiopisto Kiteellä on noin 30 ammatillista opettajaa, jotka toimivat työssäoppimisen ohjaamisen tehtävissä. He vastaavat myös näiden työssäoppimisten yhteydessä toteutettavista ammattiosaamisen näytöistä. Yksi opettaja ohjaa ja vastaa käytännössä noin 100–150 työssäoppimisviikon toteutumisesta vuodessa. Lisäksi hän vastaa niihin liittyvistä ammattiosaamisen näytöistä ja arvioinnin toteutumisesta. Ammattiosaamisen näyttöjä toteutui lukuvuoden 2011–2012 aikana ammattiopisto Kiteellä 712 kappaletta (kuvio 4).

Kitee	Määrä	Topissa	%	Eri paikkoja	Eri opiskelijoita	KPL/ opiskelija
AMOK	712	258	36,2	162	344	2,1

Kuvio 4. Lukuvuoden 2011–2012 ammattiosaamisen näytöt ammattiopisto Kiteellä (Pohjois-karjalan koulutuskuntayhtymä 2013)

Työssäoppimisen järjestämisessä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä noudetaan yhdessä määritellyjä periaatteita, jotka on esitetty työssäoppimisen järjestämissuunnitelmassa. Kyseinen järjestämissuunnitelma on opetussuunnitelman yhteisen osan liitteenä. Ohjaavan opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelija ja työpaikkaohjaaja ammattiosaamisen näytön arviointiin ja lisäksi hänen on varmistettava opiskelijan osaaminen ennen ammattiosaamisen näyttöä. Suoritettuaan hyväksytysti tutkintoon kuuluvat opinnot ja ammattiosaamisen näytöt, opiskelija saa tutkintotodistuksen, joka sisältää päättötodistuksen ja näyttötodistuksen.

Ammattiopisto Kiteen opettajat suunnittelevat yhdessä opiskelijoiden ja työpaikkojen ohjaajan kanssa työssäoppimisjaksoja, niiden sisällön tarkennuksia ja tavoitteiden asettamista. Työssäoppimisen suunnitelman runko tehdään ennakkoon ja sitä tarkennetaan jakson ajankohdan lähentyessä, jolloin myös työssäoppimispaikka on jo tiedossa. Myös ammattiosaamisen näytön alustavaa suunnitelmaa tehdään ennakkoon. Tätä suunnitelmaa tarkennetaan työssäoppimisjakson

alettua ja työpaikan työtehtävien ja ammattiosaamisen näytön mahdollisuuksien selkiytyttyä sen hetkisten työtehtävien mukaisiksi.

Ammatillista tutkintoa opiskellaan tutkinnon osa kerrallaan, arviointikriteerit ja arvioinnin kohteet ovat suoraan ammatillisen koulutuksen opetushallituksen julkaisemissa tutkinnon perusteissa. Nämä opetushallituksen julkaisemat tutkinnonperusteet ohjaavat suoraan ammatillista koulutusta ja sen arviointia jokaisessa tutkinnon osassa. Työssäoppimisen suunnitelmissa kuvataan, mitä työtehtäviä tekemällä näihin asetettuihin osaamistavoitteisiin päästään, ja kuinka tämä arvioidaan. (Opetushallitus 2012b.)

Ammattiopisto Kiteellä suunnitelmien kirjaaminen ja niiden henkilökohtaistaminen jokaiselle opiskelijalle täsmennetyksi asiakirjaksi on yhteinen tavoitteemme. Ammatillisen opettajan tulee vastata suunnittelusta yhdessä työpaikan työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Käytännössä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitelmat ovat eri tutkinnoissa varsin erilaisia. Opiskelijahallintajärjestelmä tukee suunnitelmien tekemistä tarjotessaan alustan ja säilytyspaikan näille suunnitelmille. Opintojen henkilökohtaistaminen tapahtuu suunnitteluvaiheessa, kun suunnitelmaan kirjataan, kuinka opiskelija opiskeltavana olevan tutkinnon osan osaamisen tulee hankkimaan. Lisäksi suunnitelmasta nähdään, missä ja miten hän osaamisensa näyttää. Tälle suunnitelmalle ei ole mitään esimiesten tai koulutuksen järjestäjän tekemää määrämuotoista jäsenettyä alustaa, vaan jokainen suunnitelma räätälöidään erikseen. Työssäoppimisen järjestämisestä ja ammattiosaamisen näytöistä on kuntayhtymässä selkeät ja täsmälliset ohjeet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelmassa.

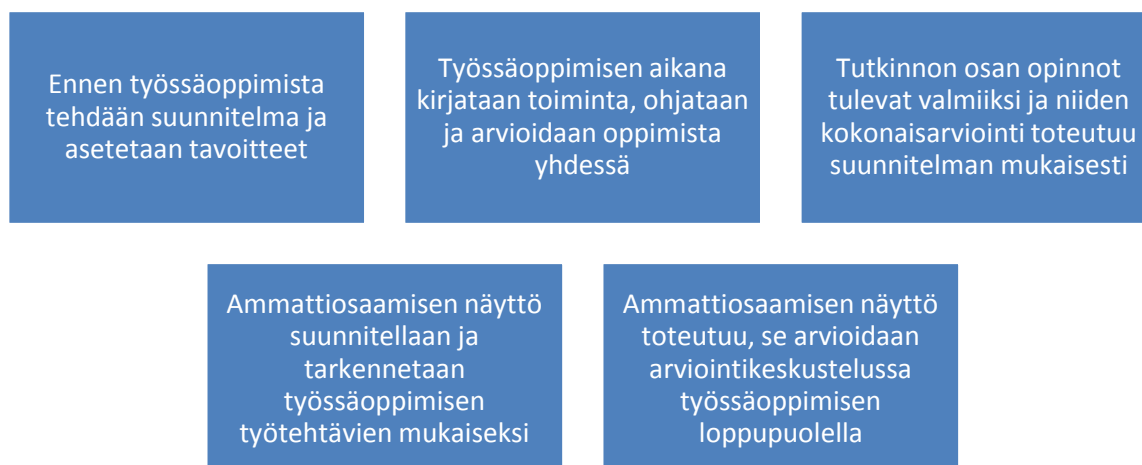
Työssäoppimisesta tehdään kirjallinen sopimus, johon myös järjestelmä tarjoaa esitötetyyn alustan. Kaikki Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän työssäoppimissopimukset tehdään tälle samalle esitötetylle alustalle. Opettajan ja opiskelijan toimintaa ohjataan opiskelijahallintajärjestelmän avulla, joka edellyttää näiden ennalta laadittavien sopimusten ja suunnitelmien tekemistä. Opettajan vastuulle jää suunnitelman kattavuus, oikeellisuus ja paikkansapitävyys suhteessa

toimintaan. Opettaja myös kouluttaa ja ohjaa työpaikkaohjaajaa, jotta tällä olisi riittävä osaaminen työssäoppijan ohjaamiseen ja arviointiin osallistumiseen.

Työssäoppimisen laatua arvioidaan muun muassa suoran yrityspalautteen perusteella sekä eri palautekyselyjen tuloksilla. Myös opetushallitus tekee tutkimusta ja antaa palautetta esimerkiksi koulutuksen seurantaraporttien muodossa. Opiskeluaikanaan opiskelijat vastaavat palautekyselyihin kolme kertaa. Lisäksi tilastoidaan tietoa työssäoppimisen opintoviikkomääristä sekä prosenttiosuudesta, kuinka paljon ammattiosaamisen näyttöjä toteutuu työelämässä työssäoppimisen yhteydessä. Ammatillisessa koulutuksessa on alakohtaisia eroja siinä, kuinka tarkasti suunnitelmat tehdään, milloin ne tehdään ja kuka niitä tekee. Lisäksi on eroja siinä, missä ammattiosaamisen näyttö tehdään. Muutamilla aloilla lähes 100 % ammattiosaamisen näytöistä tehdään ja arvioidaan työelämässä työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Muutamilla aloilla vain noin 30–40 % ammattiosaamisen näytöistä tehdään työelämässä ja loput tehdään oppilaitosympäristössä koululla. (Räisänen 2006, 4–23.)

Ammatillisen koulutuksen opettajan työ on ollut voimakkaassa muutoksessa jo pidemmän aikaa. Opetushallitus on uudistanut tutkinnon perusteita vuodesta 2008 alkaen ja uusia tutkinnonperusteita valmistellaan jo 2013 opetushallituksen nimeämissä työryhmissä. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen uudistuksella tavoitellaan ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta.

Sisällöltään työelämälähtöiset tutkinnon osat ja niihin liittyvä työelämässä tehtävä ammattiosaamisen näyttö antavat mahdollisuuden toimia laadukkaasti työelämän edellyttämää osaamista opiskellen. Tämä edellyttää työssäoppimisessa kaikilta osapuolilta suunnitelmallisuutta, perehtymistä ja tutkinnon perusteiden osaamista. (Hjerppe & Honkatukia 2005, 1–25.) Tärkeäksi muodostuu se, että työssäoppimisen suunnittelu on kirjattu opiskelijahallintajärjestelmään kaikkien osapuolten käytettäväksi ja toiminnan, tavoitteiden sekä aikataulun selkeyttämiseksi. Tutkinnon osan muodostumisen osaaminen on keskeinen lähtökohta laadukkaan suunnittelun tekemiseksi (kuvio 5). Työssäoppimisen toimintaa johdetaan pääasiassa opiskelijahallintajärjestelmällä, johon dokumentoidaan suunnittelu, toiminnan ja arviointien kirjaaminen. (Haapakorpi 2008, 4–6, 21–24.)



Kuvio 5. Esimerkki ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osan työssäoppimisesta. Kuviossa on kuvattu työssäoppiminen opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan toimintana. (Opetushallitus 2012a)

4 Työssäoppimisen johtaminen koulutusorganisaatiossa

Asiantuntijaorganisaation johtaminen edellyttää rohkeutta ja intuitiivista ajattelua. Työelämän haasteet edellyttävät johtajalta usein uuden luomista ja muutoksen hyväksymistä. Organisaatioiden johtamisen ongelmat saattavat syntyä liian ahtaasta ja yksiulotteisesta ajattelusta. Joustamattomuus ja pidättäytyminen vanhoihin ajattelutottumuksiin ja uskomuksiin voi johtaa toiminnan näivettymiseen. Johtajan tulee kehittää itseään ja ajatteluaan aktiivisesti. Intuitio toimii rationaalista järkeä nopeammin ja tulee esiin nopeissa monitahoisissa muutostilanteissa. Taito ratkaista monitahoisia työelämän tilanteita edellyttää johtajalta kykyä luottaa omaan intuitiiviseen ajatteluunsa. Menestyvä johtaja johtaa onnistumiskeskeisesti. Onnistumiskeskeinen johtaminen korostaa positiivisuutta ja onnistumisia. Kielteiset viestit kahlitsevat rohkeutta uudistua. Organisaation myönteinen ilmapiiri syntyy avoimuudesta ja ihmisten arvostamisesta. Esimiehen tärkeä teh-

tävä on pyrkiä edesauttamaan alaistensa ”meidän firma” ajattelumallin vahvistumista. Menestyvä johtaja on aidosti positiivinen, avarakatseinen ja ihmisiä arvostava vastuunkantaja. (Leppänen & Rauhala 2012, 211–299.)

Työkulttuurin johtaminen on yksi 2010 luvun johtamisen keinoista. Työkulttuurilla johdetaan koko työyhteisöä, kaikkia sen jäseniä. Näkyvät säännöt ja kirjoittamattomat säännöt ohjaavat toimintaa. Käytänteitä muodostuu kaiken aikaa. Työkulttuuri on voimakas työtä ohjaava voima. Esimiehen kannattaa pyrkiä vaikuttamaan siihen. Jos yrityksen strategia tai toiminta on jossain kohtaa ristiriidassa työkulttuurin kanssa, noudatetaan työkulttuuria. Tämän vuoksi keskeisiä toimintoja on syytä jäsentää ja niiden toteutuminen varmistaa. Työkulttuurin ohjaaminen tapahtuu yrityksen tärkeiden arvojen julkiseksi tekemisellä. Organisaation keskeisten tavoitteiden kuvaaminen ja nostaminen yhteiseksi päämääräksi muodostaa organisaatiokulttuurin. Yksilötasolla on suuri vapaus tehdä asiat omalla persoonallisella tavallaan. Organisaation dokumentointijärjestelmän on kuitenkin kyettävä varmistamaan tärkeät ja keskeiset tapahtumat toteutuneeksi sovitulla tavalla. Organisaation toiminnan läpinäkyvyys kertoo sen palvelualltiudesta, joka on menestymisen edellytys. (Halava & Panzar 2010, 22–46.)

Organisaatiot koostuvat monista prosesseista, joiden avulla ne pyrkivät asetta miinsa tavoitteisiin. Prosesseja on virallisia ja epävirallisia. Prosesseja ovat kaikki ne viralliset työrutiinit, joilla organisaatio tuottaa palveluja asiakkailleen. Samoin prosesseja ovat myös kaikki ne toimet, joita edellisten lisäksi tehdään asiakastavoitteen saavuttamiseksi. Prosessit ovat organisaation toiminnan perusosia, joissa organisaation työ tehdään. Näin ollen organisaation tehokkuus riippuu prosessien tehokkuudesta. Organisaation johtamisen oleellinen osa on prosessien johtaminen. Organisaation kannattaa yhdenmukaistaa prosessejaan ja pyrkiä välttämään liiallista vaihtelua. Työvälineiden ja järjestelmien tulee mukautua ja palvella prosessin sujuvaa etenemistä. Esimiestyölle on tärkeää saada järjestelmistä johtamiseen tarvittava tieto helposti ja ajantasaisesti. (Modig & Åhlström 2013, 27–32.)

Johtamisen vaatimukset muuttuvat toimintaympäristöjen muuttumisen myötä yhä vaan nopeammin. Bulkkijohtaminen ei enää toimi, vaan johtamisessa tarvitaan

entistä enemmän laajempaa näkemystä. Asiantuntijoiden johtaminen koulutuksen järjestämisen yhteydessä edellyttää johtajalta kompleksista ajattelukykyä. Johtajan on kyettävä hahmottamaan kokonaisuuksia, tunnistamaan omia ajattelutottumuksiaan ja vajavaisuuksiaan. Kompleksinen johtamiskyky tarkoittaa kykyä johtaa hyvin erilaisia ihmisiä haastavassa epävarmassa tilanteessa kuitenkin oman organisaation strategian suuntaisesti. Johtajan ei tarvitse olla substanssiosaaja vaan hänen johtamansa tiimi on yhdessä riittävä asiantuntija ja saavuttaa asetetut tavoitteet. (Rauhala & Leppänen 2012, 208-218.) Olennaista on se, että ihmiset saadaan näkemään toiminta tuoreista näkökulmista, kehittymään ja uudistumaan. Organisaatioissa tulisi olla paikkoja kehittymismahdollisuuksille kaikilla tasoilla ja jatkuvasti. Jotta ihmiset saataisiin mukaan yhteiseen suoritukseen, ja samalla kehittämään toimintatapoja, tulee heidän vahvuuksiaan hyödyntää. (Åhman 2005, 94-95.)

Koulutusorganisaation johtamisessa pätevät kaikki samat johtamisen lainalaisuudet kuin jonkin muun organisaation tapauksessa. Koulutusorganisaatio on asiantuntijaorganisaatio. Koulussa on paljon käytänteitä joita on muodostunut erilaisien ohjeiden voimassa ollessa jopa vuosikymmenten aikana. Ammatillisen koulutuksen nopeat muutokset viimeisten vuosien aikana ovat aikaansaaneet melkoisia eroja toimintatavoissa eri koulutuksen järjestäjien kesken. Johtamisen kannalta voidaan sanoa, että koulutusorganisaatio on monimuotoisuudessaan yksi monimutkaisimmista. Haasteita asettaa ammatillisen koulutuksen työn kohdistuminen sekä nuoriin 15–19 vuotiaisiin opiskelijoihin, ja samanaikaisesti toimitaan pörssiyrityksien kanssa työssäoppimisyhteistyössä. Työssäoppimisen johtamisella pyritään selkeyttämään ja yhdenmukaistamaan oppilaitoksen toimintatapoja.

4.1 Työssäoppimisen johtaminen ammattiopisto Kiteellä

Työssäoppimisen johtaminen on ammattiopisto Kiteellä järjestetty Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelman mukaisesti. Tässä suunnitelmassa on kuvattu työssäoppimisen eri osapuolten vastuut ja velvoitteet. Ammattiopisto Kiteellä koulutuspäällikkö päättää ja nimeää oman vastualueensa työssäoppimista ohjaavat opettajat

vuosisuunnittelua tehtäessä. Työssäoppimisen ohjaamiseen nimetyt opettajat vastaavat toiminnasta työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelman mukaisesti. Työssäoppimisen kaikki suunnittelu tapahtuu opiskelijahallintojärjestelmässä. Kaikkea dokumentointia ei kuitenkaan voi tehdä opiskelijahallintojärjestelmään vaan osa tarvittavasta dokumentoinnista on tulostettuna opiskelijan mukana ja talletettuna oppilaitoksen palvelimelle. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2013.)

Koulutuspäällikön vastuuseen kuuluu työssäoppimisen resursointi vuosisuunnittelun yhteydessä. Koulutuspäällikkö ohjaa opettajat tekemään yhdessä opiskelijoiden ja työssäoppimispaikkojen kanssa työssäoppimisen suunnitelmat. Työssäoppimisen ohjaamiseen nimetyt opettajat ohjaavat käytännön sopimusten ja suunnitelmien tekemisen yhteistyössä opiskelijan ja työssäoppimispaikan kanssa. He vastaavat siitä, että työssäoppimisen suunnittelutoimintaa tehdään työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelman ohjeiden mukaisesti. Koulutuspäällikkö pyrkii kehittämään koulutuksen järjestämisen tarvitsemia työelämäsuhteita ja hän neuvottelee tarvittavista kumppanuussopimuksista. Koulutuspäällikkö vastaa hänelle nimettyjen tutkintojen työssäoppimisen toimintojen kehittämisestä eri tahojen antama palaute huomioiden.

Työssäoppimisen eri osapuolten keskeiset työturvallisuusvastuut on määritelty perustuen työturvallisuuslakiin (738/2002) ja lakiin ammatillisesta koulutuksesta (630/1998). Lisäksi on huomioitava asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) ja opetusministeriön muistio (2003). Ennen työssäoppimisjakson työn aloittamista työssäoppimispaikka ja työssäoppimisen ohjaaja varmistavat yhdessä opettajan kanssa, että opiskelijalla on edellytykset tehdä työtä ohjeita noudattaen, turvallisesti ja terveyttään vaarantamatta. Työturvallisuutta korostavan työssäoppimisen aloittamisen yhteydessä tehtävä työpaikan varmistaminen on tärkeä osa ohjaavan opettajan työssäoppimisen ohjausvastuuta. Kuviossa 6 on kuvattu työssäoppimisen osapuolten vastuunjako työturvallisuuden näkökulmasta. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Opetussuunnitelman yhteinen osa kaikille aloille)



Kuvio 6. Työssäoppimisen osapuolten vastuunjako (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010)

4.2 Kehittämistoiminnan tavoitteet työssäoppimisen järjestämisessä

Ammattiopisto Kiteen kehittämistoimintaa tehdään suunnitelmallisesti Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjan linjauksien mukaan. Toimintaympäristön muutoksista ja haasteista on muodostettu selkeät tavoitteet kehitettävälle toiminnolle. Toimintaa ohjaava arvo on vastuullisuus kaikessa toiminnassa. Menestystekijöiksi on määritelty asiakaslähtöinen toiminta, hyvinvoivat ja motivoituneet opiskelijat, toimiva työelämäyhteistyö ja osallistuvat kumppanuudet, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö, uutta luova pedagoginen osaaminen, muutostrohkeus ja muutosten hallinta, talouden hallinta, työelämälähtöinen, monipuolinen koulutustarjonta. (Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä 2011, 1–2.)

Strateginen perusvalinta on, että opiskelijat valmistuvat ohjeajassa ja sijoittuvat hyvällä menestyksellä työelämään. Ammatillisen osaamisen pedagogiikkaa uudistetaan luomalla uudenlaisia oppimisympäristöjä, opiskelumahdollisuuksia ja nykyaikaisia teknologian käyttötapoja. Työssäoppimisen mahdollisuuksia ja yrittäjäyhteistyötä kehitetään jatkuvasti. Tarvittavista toiminnoista on selkeät proses-

sikuvaukset, joiden mukaan järjestelyt toteutuvat laadukkaasti. Henkilökohtaistamisella luodaan tehokkuutta ja yksilöllisiä oppimispolkuja. (Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä 2011, 1–4.)

Osaamisen kehittämällä lisätään organisaation toimintakykyä tavoitteen mukaiseen toimintaan. Jotta osaamista voidaan kehittää, on sitä tutkittava. Osaamisen johtamisessa on kyse organisaation toimintakyvyn ylläpitämisestä ja lisäämisestä. Osaamisen johtaminen on pitkäaikainen prosessi, johon sisältyy paljon pitkän aikavälin kokemuseräistä tietoa. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on tukea ja varmistaa yhteisön yhteistä osaamista. Osaamista kehitetään, jotta organisaatio pystyy vastaamaan paremmin perustehtävänsä tavoitteisiin. Jatkuva osaamisen kehittäminen on edellytys kilpailussa menestymiselle. Asiantuntijaorganisaatio toteuttaa tehtävänsä suhteessa asiakkaisiin pääasiassa henkilöiden osaamisen kautta. Asiantuntijaorganisaatio on käytännössä vain osaamista myyvä tai kehittävä organisaatio, tämä asettaa sille erityiset vaatimukset osaamisen johtamisessa. Osaamisen johtamisella varmistetaan, että organisaatiolla on riittävät kompetenssit, kapasiteetti ja resurssit tuottaa uutta myytävää asiakkaalle. (Silander, Ryymin & Mattila 2012, 27–31.)

Työssäoppimisen laadukas onnistuminen on yksi tärkeimmistä ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden kehittymismahdollisuuksista. Työssäoppimisen järjestämisessä on paljon kehitettävää ihan jo senkin vuoksi, että työelämän kehitys ja muutokset ovat nopeita ja suuria. Pitäisi kyetä yhä nopeammin ja yhä tehokkaammin mahdollistamaan oikeanlaisen ammattitaidon muodostuminen uusille lähitulevaisuuden työntekijöille. On onnistuttava niin, että työssäoppimalla saavutettu osaaminen ja yritysten työntekijälle asettamat osaamistarpeet kohtaisivat. On pyrittävä keskustelemaan monien erilaisten työssäoppimisen kumppaneiden kanssa ja viemään tietoa yhteistyön mahdollisuuksista.

4.3 Työssäoppimisen johtamisen kehittäminen

Työssäoppimisen johtamista ja sen kehittämistä on tutkittu opetushallituksen toimesta nykyisten tutkinnon perusteiden toimeenpanosta saakka. Johtaminen työssäoppimisen yhteydessä vaihtelee eri koulutuksen järjestäjien kesken eikä

työssäoppimisen toiminnan vakiomallia ole olemassa. (Viitala, 2006, 12–20.) Yritysten näkökulmasta oppilaitosjohdon rooli työssäoppimisen toimintojen kehittämisessä on suuri. Yritykset odottavat työssäoppimisen johtamiselta selkeästi määriteltyjä vastuuta ja ennalta arvattavaa toimintatapaa. Käytänteiden kehittyminen on mahdollista vain yritysysteistyön kautta. Tavoitteena tulee olla koulutuksen järjestäjän järjestelmällinen toimintatapa ja sen mukanaan tuoma kilpailukyky. (Hannula, 2006, 3–6.)

Työelämän tarpeiden ja osaamisen ennakointi on osa suunnitelmallista toimintaa, joka edellyttää koulutuksen järjestäjältä johtamisen kehittämistä. Keskeinen tavoite on varmistaa opiskelijan osaaminen muuttuvien työelämän vaatimusten mukana. Työssäoppimisen toiminnan organisointi, kehittäminen ja työelämälähtöisyys ovat keskeisiä johtamisen tavoitteita. Koulutuksen järjestäjä päättää, miten se johtaa prosessin toteutumista, jotta tavoitteisiin päästäisiin. Työssäoppimisen johtaminen on osa pedagogisen johtamisen kokonaisprosessia. (Opetushallitus, 2012 b, 60–65.)

Työssäoppimisen toiminnan johtaminen on osa pedagogista johtamista. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjan mukaan erityinen painoarvo on työelämän asettamilla osaamisvaatimuksilla, jotka sekä laajenevat, että edellyttävät entistä minitaitoisempia työntekijöitä. Tämä edellyttää koulutuksen järjestäjältä joustavia oppimisen mahdollistavia koulutusmahdollisuuksia yhteistyössä työelämän kanssa. Johtamisen kohteet määräytyvät strategiatyön tavoitteiden mukaan. Tärkeäksi muodostuu työelämäyhteistyö, työssäoppiminen. Johtamisen kohteet, prosessit ja vastuut muodostavat saumattoman jatkumon strategian ja toteutuksen välille. Työssäoppimisen johtamisen tavoitteena on toteuttaa käytännössä koulutuksen järjestäjän ylemmän johdon strategiassaan työssäoppimiselle asettamia tavoitteita. (Ammattiosaamisen kehittämissyhtiö AMKE Oy. 2011-2012, 4–22.)

5 Kehittämistehtävänä työssäoppimisen johtamisen kehittäminen

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kerätä ja koostaa tietoa ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestämisen ja suunnittelun eri käytänteistä ammattiopisto Kiteellä. Tietoa kerätään työssäoppimisen eri osapuolten haastattelujen ja keskustelujen kautta. Tavoitteena on kehittää työssäoppimisen järjestämisen johtamista ammattiopisto Kiteellä siten, että pyritään varmistamaan tutkintojen kehittyvä toimintatapa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissiikirjassa asetettujen tavoitteiden tukemiseksi.

Kehittämistehtävässä pyritään määrittelemään johtamisen kehittämissiirtoja, joiden avulla työssäoppimisen järjestämisen johtamista voidaan kehittää. Kehittämissiirtojen tavoitteena on johtamista kehittämällä pyrkiä takaamaan tasalaatuisempaa ja osapuolet paremmin huomioivaa työssäoppimisen järjestämistä. Kehittämistehtävän tavoitteena on vastata tutkimuskysymykseen, kuinka työssäoppimisen järjestämisen johtamista voidaan kehittää ammattiopisto Kiteellä.

Opinnäytetyöni kehittämisteema on noussut esiin työssäoppimisen painoarvon kasvamisesta ammatillisessa koulutuksessa. Näkemykseni mukaan työssäoppimisen merkitys ammatillisen koulutuksen toteutuksessa vahvistuu edelleen. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissiikirjassa painotetaan työssäoppimisen merkitystä ja tehdään merkittävä linjaus työssäoppimisen määrän lisäämiseksi siten, että nykyisellä strategiakaudella (2012–2015) työssäoppimisen määrää nostetaan kaikissa tutkinnoissa keskimäärin 30 opintoviikkoon, kun tutkinnonperusteissa edellytetään 20 opintoviikkoa. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2011, 3.)

Lisäksi kehittämissiikirjassa korostetaan, että ”Työelämän asettamat osaamisvaatimukset sekä laajenevat että syvenevät. Osaavien alan ammattilaisten on oltava entistä monitaitoisempia, mutta samalla myös erityisosaamista omaavia työntekijöitä”. Tähän esiin nostettuun haasteeseen pyritään vastaamaan työssäoppimisen määrää nostamalla. On tärkeää pohtia kuinka johtamista on kehitettävä, jotta lisätystä työssäoppimisen määrästä saadaan haluttuja tuloksia. Tässä

kehittämistyössä pyrin omalta osaltani edellä mainittuun vastaamaan. (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2011, 3.)

Kehittämisasiakirjan toimintaympäristön muutoksista mainitaan ”Kulutussyhteiskunnassa yksilöt, niin nuoret kuin aikuisetkin, hakevat osaamisperustaista ja asiakaslähtöistä koulutusta ja haastavat perinteisinä pidetyt oppimisen ja opiskelun muodot.” Kehittämisasiakirjassa todetaan, että onnistumista seurataan ”tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen, asiakaspalautteet (opiskelijat ja työelämä), koulutettujen työpaikkaohjaajien ja ammattitaidon arvioijien määrät sekä työelämässä suoritettujen ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkinnon suorittaneiden määrät.” (Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2011, 1–2.)

5.1 Kehittämistehtävän menetelmiä

5.1.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisiksi nimitetyt tutkimukset rakentuvat aiemmista tutkittavasta aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja niistä muotoilluista teorioista sekä kirjallisuudesta. Tutkimusotteet eivät kuitenkaan ole rajoittuneita tietynlaisiin aineistoihin, vaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää esimerkiksi tilastoja tai analysoida aineistoa määrällisesti. Toisaalta määrällisessä tutkimuksessa puolestaan voidaan hyödyntää aineistoina tekstejä tai muita vastaavia yleensä laadullisiksi määriteltyjä aineistoja. Esimerkiksi tapaus- ja toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää molempia tutkimuksellisia tapoja sekä monenlaisia aineistonkeruu-menetelmiä. Aineistonkeruumenetelmiä voivat olla haastattelut, elämäkerrat, kirjeet, havainnointi, keskustelut ja päiväkirjat. Tutkittavasta tapauksesta tehdään harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta aineiston kokoamiseksi. Suhteellisen pienet aineistokootkin tutkitaan, aineistosta tehdään laadullinen analyysi. Analyysin tehtävä ei niinkään ole olettamuksen todentaminen vaan oikeastaan pikemminkin niiden keksiminen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimusaiheen valitsemisen ja teoriaan perehtymisen jälkeen on pohdittava, mitä tutkittavaan aiheeseen liittyen haluaa tietää. Usein aloitteleva opinnäytteen

tekijä haluaa tutkia aihetta, joka on aivan liian laaja sellaisenaan. Aihetta täytyy rajata, sillä kaikkea ei voi saada mahtumaan yhteen tutkimukseen. Mahdollisimman tarkkojen tutkimusongelmien asettamisen jälkeen ajatus suuntautuu paremmin siihen, mitä itse asiassa on tarkoitus tutkia. Vaikka tutkimusongelmat muuttisivatkin matkan varrella, ongelmat selkeytyvät vasta tutkimusprosessin edetessä. Kuitenkin ennalta määrittelyllä on tärkeää tehtävänsä pitää tutkimus kassassa ja estää opinnäytetyön tekijää menemästä tutkimuksen kannalta epäolennaisille sivuraiteille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa tutkimuksessa teoriaa voidaan käyttää apuvälineenä, joka mahdollistaa esimerkiksi tulkintojen tekemisen kerätystä tutkimusaineistosta. Aineistolähtöisesti tutkimusta tehtäessä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, mikä tarkoittaa sitä, että teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Aineistolähtöinen analyysi saattaa vaikuttaa sattumanvaraiselta ja intuitiiviselta. Tarkoitus on kuitenkin reflektoida tekojaan, arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä siten, että lukija saa tietoa tutkimuksen taustoista ja tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista sekä tulkinnoista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Täydellinen objektiivisuus ei kuitenkaan tutkimuksessa ole mahdollista. Kenenkään ei ole mahdollista irrottautua itsestään ja sulkea pois täysin omaa ajatteluaan ja asennettaan. Riittääkin, että tutkija pyrkii aktiivisesti tiedostamaan omat asenteensa ja uskomuksensa, ja koettaa parhaansa mukaan toimia siten, etteivät ne vaikuttaisi tutkimukseen liiaksi. Poikkeuksena on esimerkiksi toimintatutkimus, jossa tutkija voi itsekin olla aktiivinen toimija kentällä ja mukana tavoittelemassa muutosta. Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta, sillä tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin sen tulisi pyrkiä. Joka tapauksessa on selvää, ettei laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta voida arvioida aivan samalla tavalla kuin määrällisen. Pätevyys laadullisessa tutkimuksessa, etenkin jos tutkimuksen ei oletetakaan kuvaavan suoraviivaisesti todellisuutta, voidaan ymmärtää pikemminkin uskottavuudeksi. Kysymys on siitä, kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia vastauksia ja

kuinka hyvin hän tuottaa nämä konstruktiot ymmärrettäväksi myös muille. Tutkimuksella voidaan aina vain raapaista tutkittavan ilmiön pintaa. Tutkittavaa ilmiötä kyetä koskaan kuvaamaan raportissa täysin sellaisena kuin se tutkimustilanteessa tutkijalle ilmenee. Tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista, tarkoitus on pyrkiä rajaamaan epäolennaisuudet pois. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

5.1.2 Tapaustutkimus

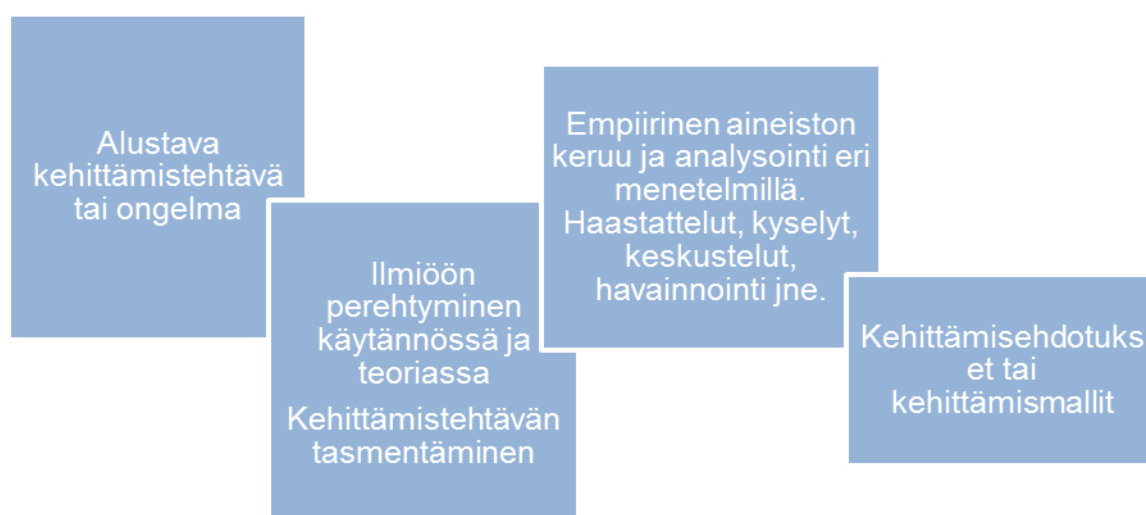
Tapaustutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapahtumaa, rajattua kokonaisuutta tai yksilöä käyttämällä monipuolisia ja eri menetelmillä hankittuja tietoja. Tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan, kuvaamaan ja selittämään kohde tapauksia pääasiassa kysymysten; miten ja miksi avulla. Tyypillistä tapaustutkimukselle on valita tutkimuskohteeksi yksittäinen tapaus, tilanne, tapahtuma. Tarkastelussa kiinnostuksen kohteena ovat usein prosessit. Yksittäistapauksia pyritään tutkimaan niiden luonnollisessa ympäristössään kuvailemalla yksityiskohtaisesti tutkittavaa ilmiötä. Kuvailevat menetelmät eivät välttämättä pysty selittämään ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Tavoitteena on tutkimuskohteen ominaispiirteiden systemaattinen, tarkka ja totuudenmukainen kuvailu paremman kuvan saamiseksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 53.)

Olennaista on, että tutkittava tapaus muodostaa jonkinlaisen kokonaisuuden. Tapaustutkimuksessa käytetään erilaisia tiedonkeruu ja analyysitapoja, eikä näin ollen niitä voida pitää ainoastaan aineistonkeruun tekniikkana. Tapaustutkimuksen teko ei siis rajoita menetelmävalintoja. Tapaustutkimuksen käytössä ovat kvantitatiiviset kuin kvalitatiivisetkin menetelmät. Tapaustutkimusta tehdään myös monella eri tieteenaloilla, esimerkiksi kauppatieteissä ja oikeustieteissä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tapaustutkimuksiksi voidaan lukea myös monet projektit ja kehittämistyöt tai arviointitutkimukset. Tapaustutkimus onkin kirjava käsite, eikä sitä voida yksiselitteisesti pelkistää nimittämään vain tiettyjä tutkimuksia. Lisäksi kaikkien laadullisten tutkimusten voidaan tavallaan ajatella olevan tapaustutkimuksia koska tutkitaanhan niissä tiettyjä tapauksia. Tapaustutkimuksen kohdalla voidaan erityisesti

pohtia edustavuutta ja tulosten yleistämistä. Vaikka tapaustutkimuksessa voidaan käyttää niin kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisia menetelmiä, tutkimuksen arvioinnissa painottuvat yleensä laadullisen tutkimuksen arviointiin liittyvät seikat. Tapausta tutkimalla pyritään lisäämään ymmärrystä tietyistä ilmiöstä pyrkimättä kuitenkaan yleistettävään tietoon. Yleensä tapaustutkimus valitaankin menetelmäksi, kun halutaan ymmärtää kohdetta syvällisesti ja huomioida siihen liittyvät olosuhteet ja taustat. Vaikka kyse onkin tietyistä, yksilöllisestä tapauksesta, arvioinnissa on kuitenkin hyvä pohtia tuloksia myös laajemmassa mittakaavassa. Esimerkiksi tulee pohtia sitä, miten tutkimuksella saatuja tuloksia voitaisiin mahdollisesti soveltaa muuhun toimintaamme. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kehittämistyössä tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi, kun halutaan tuottaa kehittämissuhteita. Tapaustutkimuksen eri vaiheet on esitetty kuviossa 7. Tapaustutkimuksessa voidaan luoda kehittämissuhteita tai ratkaisuehdotuksia. Tapauksen voi muodostaa esimerkiksi prosessi tai jokin tutkittava toiminto. Tapauksen tutkimiseen käytetään useita eri tiedonhankintamenetelmiä rinnakkain. (Ojasalo ym. 2009, 38.)



Kuvio 7. Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo ym. 2009, 54)

Aineistonkeruumenetelmän valitseminen ei ole mitenkään yksinkertaista. Samoja tutkimustehtäviä ja tutkimusongelmia voidaan lähestyä hyvinkin eri tavoin, eikä yhtä ainoaa oikeaa tai sopivaa menetelmää ole olemassa. Kyse on näkökulman

valitsemisesta tai useiden näkökulmien yhdistämisestä. On myös hyvä muistaa, että valmiitakin aineistoja on olemassa. Aineiston mahdollisimman tarkka rajaaminen on tärkeää. Tutkimaan voi lähteä hyvinkin pienestä aineistosta ja pyrkiä tekemään silti päteviä tulkintoja. Omaan aineistoon on tutustuttava perin pohjin. Tulkinnat eivät saa perustua aineiston satunnaisuuksiin. Peruslähtökohtana laadullisen tutkimuksen aineiston rajaamisessa on sen teoreettinen edustavuus. Tutkittava tapaus nähdään esimerkkinä jostakin yleisestä toiminnasta. Aineiston keruuta ohjaa ennalta jäsentynyt teoreettinen viitekehys. Kylläntymisen käsitteen voidaan ajatella olevan yhteydessä myös tulosten yleistettävyyteen. Melko pienestäkin aineistosta voidaan tehdä yleisempiä päätelmiä kun aineisto alkaa toistaa itseään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tapaustutkimuksella saadaan monipuolinen kuva tutkittavasta tapauksesta. Aineistot kerätään havainnoimalla tutkimukseen liittyviä asioita, keskustelemalla haastateltavien kanssa ja analysoimalla kirjallisia aineistoja tai raportteja. Keskusteluja ja haastatteluja käytetään tiedonkeruumenetelminä. Koska tapaustutkimus liittyy ihmisen toiminnan tutkimiseen käytännön tilanteessa, saadaan nopeasti käsitys sen hetkisestä toimintatavasta. Asiantuntija voi myös itsenäisesti selvittää nykytilanteeseen johtaneita syitä havainnoimalla eri lähteistä. (Ojasalo ym. 2009, 55.)

5.1.3 Haastattelu

Lomakehaastattelu on haastattelumuoto, jossa haastateltava täyttää kyselylomakkeen ohjatusti. Haastattelussa käytetään lomaketta, jossa on valmiita kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja. Kysymykset esitetään samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville. Haastateltavien tulee valita parhaiten sopiva vastausvaihtoehto. Lomakehaastatteluihin sisällytetään myös avoimia kysymyksiä, jotka täsmentävät laadullisia tai määrällisiä tavoitteita. Avoimien kysymysten määrä ja vastausten laajuus määrittää sen, voiko strukturoidun aineiston avovastauksia soveltaa laadullisen analyysin tarpeisiin. Strukturoidulla haastattelulla voidaan kerätä aihealueeseen liittyvää aineistoa laadullisen tutkimuksen tulosten lisäaineistoksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 74.)

Tutkija ja haastateltava keskustelevat haastattelusta riippuen enemmän tai vähemmän järjestelmällisesti tai laajasti tutkimusaiheeseen liittyvistä asioista. Tutkimushaastattelulla on selkeä päämäärä, joka on tutkimustehtävän suorittaminen. Haastattelua käytetään tutkimusaineiston saamiseksi, ja aineistoa puolestaan on tarkoitus analysoida ja tulkita tieteellisen tutkimustehtävän selvittämiseksi. Haastattelut voidaan jakaa lomakehaastatteluun eli strukturoituun haastatteluun, jossa on valmiiksi muotoillut järjestelmälliset kysymykset ja vastausvaihtoehdot, sekä puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin eli avoimiin haastatteluihin, joissa kysymysten esittämistavat vaihtelevat ja joissa ei ole tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja. Haastattelun avulla tavoitellusta tiedosta riippuu se, kuinka tarkka tai muodollinen haastattelu kysymyksineen on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelut voivat olla laajuudeltaan hyvinkin erilaisia ja haastateltavien määrät voivat vaihdella tarpeesta riippuen. Haastateltavat voidaan valita tutkimukseen saatavuuden tai harkinnan mukaan. Haastattelujen jälkeen aloitetaan saadun aineiston analysointi, jossa se pyritään luokittelemaan ja siitä pyritään löytämään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Haastatteluaineisto on hyvä käydä läpi ja analysoida melko pian aineiston keruun jälkeen, koska tieto on silloin tuoretta ja hyvin haastattelijan muistissa. Analysoinnin pohjalta on myös mahdollista palata haastattelurunkoon ja tehdä mahdollisia muutoksia, jos esimerkiksi tarvitaan jotain lisätietoa. (Ojasalo ym. 2009, 96–100.)

5.2 Opinnäytetyön kehittämismenetelmät

Opinnäytetyössä kehittämismenetelminä käytin haastatteluja, vapaamuotoisia keskusteluja ja havainnointia. Haastattelin ja kävin keskusteluja ammattiopisto Kiteen opetushenkilökunnan, työpaikkaohjaajien ja ammattiopisto Kiteen opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen yritysten edustajien kanssa. Aloitin aineiston keräämisen keväällä 2013 ja työnantajahaastattelut tein syksyllä 2013. Perehdyin ja analysoin olemassa olevia työssäoppimisen suunnitelmia eri tutkinnoissa. Käytin ja hyödynsin tutkimuksessani olemassa olevaa ammattiopistoista kerättyä tietoa työssäoppimisen käytännöistä ja menettelyistä.

Toteutin kyselyhaastattelun ammattiopisto Kiteen opetushenkilöstölle lomakkeen avulla. Siihen vastasivat kaikki 25 ammatinopettajaa nimettömästi. Lisäksi huomioin työssäni opetushenkilöstön kanssa käymiäni vapaamuotoisia keskusteluja, jotka liittyivät kehittämistehtävän aiheisiin. Haastattelin työssäoppimispaikkojen edustajia teemahaastattelulomakkeen mukaisesti (liite 1). Haastatteluja toteutin 12 eri yrityksen edustajalle. Haastateltavat valitsin siten, että he edustivat ammattiopisto Kiteen merkittäviä ja pitkäaikaisia työssäoppimiskumppanuuksia. Pyrin valitsemaan myös sellaisia yrityksiä, joissa työssäoppimista järjestetään useissa tutkinnoissa.

Työssäoppimisen eri osapuolten näkemysten avulla pyrin selvittämään, kuinka hyvin työssäoppimisen tavoitteisiin käytännössä päästään. Näitä tuloksia tulkitsemalla pyrin johdattelemaan johtamisen kehittämissuhteita, joiden avulla ammattiopisto Kiteen työssäoppimisen järjestämisen johtamista voidaan edelleen kehittää vastaamaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissuhteen tavoitteita.

Valitsemani kehittämismenetelmät sopivat hyvin tämän opinnäytetyön tavoitteisiin. Lomakekysely opetushenkilöstölle oli nopea toteuttaa näin laajalle tutkimusjoukolle. Kyselyllä sain kuitenkin riittävästi tietoa tutkimuskysymyksistä. Työntajahaastattelut olivat laajempia ja syvempiä, ja haastattelujen avulla sain selville työssäoppimisen johtamisen kehittämiskohteita ja jopa kehittämissuhteita.

5.2.1 Aineiston keruu

Selvitin ammattiopisto Kiteen työssäoppimisen järjestämistä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissuhteen linjausten mukaisesti. Tulosten mukaisesti johdattelin tarvittavia kehittämistarpeita työssäoppimistoiminnan johtamisessa esimiestyön kehittämiseksi. Johtamisen kehittäminen pyrkii varmistamaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissuhteen mukaisen laadun toteutumista työssäoppimisen yhteydessä. Haastattelujen, keskustelujen avulla selvitetään ammattiopisto Kiteen toimintaa työssäoppimisen järjestämisessä suhteessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissuhteen tavoittei-

siin. Tutkin opiskelijahallintajärjestelmästä työssäoppimisen suunnitelmia eri tutkinnoista tai muista käytettävissä olevista erillisistä työssäoppimisen suunnitelmista. Pohdin, kuinka eri tutkinnot käytännössä suunnittelevat ja järjestävät työssäoppimista. Laadukkaan työssäoppimisen järjestämistapa on määritelty ja kuvattu Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelmassa.

Keskustelin ammattiopisto Kiteen yritys- ja yhteisökumppaneiden kanssa työssäoppimisesta ja työssäoppimisen yhteydessä järjestettävistä ammattiosaamisen näytöistä. Keskustelujen pohjana ovat olleet Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjan tavoitteet, jotka liittyvät työssäoppimiseen. Pysin selvittämään keskustelujen avulla kuinka työssäoppimispaikkojen ohjaajat toimivat ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen järjestämisessä. Tavoitteena oli löytää kehittämismahdollisuuksia työssäoppimisen johtamisen kehittämiseksi. Pysin keskusteluissa työssäoppimispaikkojen kehittämissihteereitä ja rakentavaa kritiikkiä. Keskusteluteemat ja kysymykset, joiden jäsentämänä työssäoppimispaikkojen edustajien haastattelut ja keskustelut toteutuivat, ovat liitteessä 1.

5.2.2 Aineiston analysointi

Analyysi tarkoittaa laadullisessa tutkimuksessa tavallista aineiston tutkimusta, kuten sen lukemista huolellisesti, tekstimateriaalin järjestelyä, sisällön ja rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista. Pohdinnalla pyritään tuottamaan itselle vastaukset kysymyksiin mitä aineisto sisältää, mistä siinä kerrotaan, millä tavoin ja missä määrin aineistoa käytetään. Aineiston analyysi voi olla myös sen luokittelemista sisällöllisen aineksen perusteella esimerkiksi eri aiheiden ja teemojen mukaan. Tarkoituksena on saada aineisto selkeämpään ja tiiviimpään muotoon. Tutkija lisää aineiston informaatioarvoa analysoimalla sitä. Tämä tarkoittaa aineiston saattamista tiiviimmäksi sekä sen tulkintaa. Lisäksi tarkoitetaan vuorovaikutusta tutkijan oman ajattelun, muun tutkimusmateriaalin kuten teorian ja kerätyn aineiston välillä. Analyysin tavoitteena on, että analyysin valmistuttua tutkijalla on käytettävissään jotain enemmän kuin alkuperäisessä muodossa oleva aineisto. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009–2012, 74.)

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä pidetään sisällönanalyysia. Sillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia väljänä teoreettisena kehyksenä. Sisällönanalyysin toteuttaminen voidaan jakaa neljään eri toimenpiteeseen. Ensin tulee päättää, mikä aineistossa tutkijaa kiinnostaa. Aineisto käydään läpi ja merkitään kiinnostavat asiat, jolloin kaikki muu jää pois tutkimuksesta. Kerätään merkityt asiat yhteen ja näin erotellaan muusta aineistosta. Tämän jälkeen aineisto teemoitellaan, tyypitellään tai luokitellaan ja kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92.)

Olen jäsentänyt haastattelujen materiaalin keskusteluteemoittain. Pyrkimyksenäni on ollut saada hajallaan oleva materiaali tiivistettyä ja jäsennettyä niin, että sen avulla on voinut tehdä johtopäätöksiä ja tulkintoja. Aineistosta tekemiäni johtopäätösten ja tulkinnan perusteella minulle on muodostunut näkemys toimintatavoista ja menettelyistä. Olen pyrkinyt vertailemaan työssäoppimisen järjestämiseen osallistuvien tahojen näkökulmia teemoittain. Aineiston tulkinnassa olen vertaillut esiin tulleita näkökulmia tässä työssä aiemmin esittelemäni teorian kanssa. Kehittämisehdotukset ovat muotoutuneet työn edetessä. Aineiston keuruun yhteydessä sekä analysoinnin ja pohdinnan aikana esiin nousseet kysymykset ovat alkaneet ikään kuin kiertää kehää. Mahdollisia ratkaisuaatuksia on alkanut muodostua. Aineistosta saadun tiedon lisäksi olen käyttänyt henkilökohtaista työkokemustani ja näkemystäni kehittämisehdotusten muodostamiseksi.

6 Tulokset

Työssäoppimisen johtamisen nykytilan tuloksia on selvitetty opettajien näkökulmasta heidän mielipiteensä kautta. On pyritty selvittämään opettajien omaa näkemystä työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamisesta nykyisellä työssäoppimisen toimintavan johtamisella. Tutkimuksessani olen erityisesti painottanut perehtymistä tekniikan ja liikenteen koulutusalojen työssäoppimisen tavoitteiden toteutumiseen. Työssäoppimispaikkojen ohjaajat ovat arvioineet onnistumista suhteessa työssäoppimisen johtamisen tavoitteisiin, joita esitetyt kehittämissasiakirjan keskusteluteemat edustavat. Työssäoppimispaikat ovat myös antaneet suoraa palautetta työssäoppimisen järjestelyistä. Opiskelijahallintojärjestelmästä on

perehdytty työssäoppimisen suunnitelmiin ja tehty niiden perusteella päätelmiä työssäoppimisen johtamisen näkökulmasta. Lisäksi on pohdittu, kuinka hyvin työssäoppimisen johtamisessa tarvittava informaatio on esimiehen käytettävissä.

6.1 Ammattiopisto Kiteen arviointia työssäoppimisen järjestämisestä

Suuri osa ammattiopisto Kiteen opetushenkilökunnasta on kokenut työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöt positiivisena ja tarvittavaa ammattitaitoa edistävänä toimintatapana. Heidän oman arvionsa mukaan tällä toimintatavalla saadaan aikaan oikeanlaista oppimista ja osaamista tehokkaasti ja työelämälähtöisesti. Ammattiosaamisen näytössä mitataan heidän mukaansa tutkinnonperusteiden asettamien arviointikriteereiden edellyttämää osaamista. Työpaikkaohjaajien työpaikkaohjaajakoulutusta on ollut riittävästi. Työpaikkaohjaajien osaaminen on heidän mukaansa riittävällä tasolla ohjaamisen ja arvioinnin toteuttamiseksi.

Opetushenkilökunnan kanssa käydyissä keskusteluissa tekniikan aloilla nousi esiin kehittämistarpeita työssäoppimisen suunnittelun ja kokonaisuuden toteuttamisessa. Tärkeä ennakointityö ja ennalta suunnittelu on ollut haasteellista. Suunnittelualusta ei ole heidän mielestään myöskään ole ohjannut suunnittelua riittävästi. Keskusteluissa on myös tullut esiin joidenkin työssäoppimispaikkojen ohjausmahdollisuuksien rajallisuus. Opiskelijan ohjaustarve varsinkin työssäoppimisjakson alussa on joidenkin opiskelijoiden kohdalla hyvin suuri. Työpaikkaohjaajan koulutusta ei vielä ole kaikilla työpaikkaohjaajilla. Työpaikkaohjaajia on ollut vaikea saada osallistumaan koulutukseen.

Työssäoppimisen järjestelyihin osallistuvilta ammattiopisto Kiteen opetushenkilökunnalta kysyttiin, kuinka paljon työssäoppimista toteutuu tutkinnon opiskelijoille. Kaikissa tutkinnoissa yhteiseksi tavoitteeksi asetettu 30 opintoviikkoa työssäoppimista toteutuu kaikilla perustutkinto-opiskelijoilla. Tämä tavoite työssäoppimisen määrän lisäämisestä keskimäärin vähintään 30 opintoviikkoon on kirjattu Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjaan. 30 opintoviikon työssäoppimistavoite otettiin ammattiopisto Kiteellä strategiakauden alettua kaikkiin tutkintoihin tavoitteeksi.

Opetushenkilöstöltä kysyttiin, kuinka suuri osa ammattiosaamisen näytöistä toteutuu työelämässä työssäoppimisen yhteydessä. Ammattiopisto Kitee on asettanut tavoitteekseen, että keskimäärin 75 % ammattiosaamisen näytöistä toteutuisi työssäoppimisen yhteydessä. Vastaukset jakoutuivat siten, että kuuden vastaajan mukaan tavoitteena oleva 75 % ylittyi. Seuraavien kuuden vastaajan mukaan päästään lähelle tuota 75 %:n tavoitetta. Yhden vastaajan mukaan tavoitteesta jäädyään selvästi. Tämän vastaajan mukaan vain alle 50 % näytöistä tapahtuu työssäoppimisen yhteydessä. Keskusteluissa vuoden 2013 aikana on todettu, että 75 %:n tavoitteeseen ollaan vähitellen pääsemässä. Tätä osoittaa myös taulukko työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä ammattiopisto Kiteellä 2012–2013 (Taulukko 1). Haastetta ovat tuoneet erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyt. Erot ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä tutkintojen välillä ovat melko suuria. Tavoite ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä työssäoppimisen yhteydessä on ensisijainen kehittämiskohde. Vastaajien mukaan tähän toimintatapaan ollaan entistä enemmän menossa myös tekniikan tutkinnoissa ammattiopisto Kiteellä. Hyvät ja laajat työelämäsuhteet tulevat olemaan ratkaisevassa asemassa ammatillisen koulutuksen kehittämisessä lähemmäs tarjolla olevan työn edellyttämää osaamista.

Taulukko 1 Ammattiopisto Kitee, ammattiosaamisen näytöt 1.8.2012–31.7.2013
(Pohjois-karjalan koulutuskuntayhtymä 2013)

Koulutusala	Määrä	Työssä- oppimis- jaksolla	%
Liiketalouden perustutkinto	87	64	73,6 %
Maatalousalan perustutkinto	184	118	64,1 %
Kone- ja metallialan perustutkinto	120	63	52,5 %
Sähkö- ja automaa- tiotekniikan perustutkinto	48	20	41,7 %
Puualan perustutkinto	12	0	0,0 %
Verhoilu- ja sisus- tusalan perustutkinto	79	38	48,1 %
Rakennusalan perustutkinto	113	55	48,7 %
Cateringalan perustutkinto	3	0	0,0 %
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto	51	47	92,2 %
Sosiaali- ja terveys- alan perustutkinto	66	66	100,0 %
Yhteensä	763	471	61,7 %

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä sekä tutkinnon perusteiden tavoitteista suhteessa tarjolla oleviin konkreettisiin mahdollisuuksiin on käyty vuosien mittaan hyviä ja rakentavia keskusteluja useissa eri yhteyksissä. Kysymykseen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen laadukkaasta järjestämisestä omassa tutkinnossa kaksi vastaajaa koki pystyvänsä toimimaan asettamansa laadun mukaisesti. Yhdeksän oli sitä mieltä, että yli puolet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen järjestelyistä on heidän tutkinnossaan kaikilta osiltaan onnistuneita. Heidän mukaansa osa tavoitteista ei kaikilta osiltaan kuitenkaan toteudu joko kattavuuden tai suunnitelmallisuuden näkökulmasta. Jakson aikana tulee muutoksia tai ongelmia, joiden vaikutusta ei kokonaan voi korjata tai poistaa. Kahden vastaajan mielestä alle puolet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksista onnistuu suunnitellusti. Mahdolliset ongelmat syntyvät usein liian myöhäisestä ja vajavaisesta suunnittelusta. Lisäksi jakson aikana voi tulla paljon muutoksia työtehtäviin tai opiskelija omalla toiminnallaan aikaansaa sen, että suunnitelma ei toteudukaan.

Ammattiopisto Kiteen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen toteutuu suunnitellusti tutkinnonosittain (Taulukko 2). Kehittämistarpeita on dokumentointiin, aikataulutukseen, suunnittelun laajuuteen ja täsmällisyyteen liittyvissä kysymyksissä. Työssäoppimisen järjestelyissä hyödynnetään tarjolla olevia järjestelmiä ja ohjeistusta. Esiin nousevat kehittämistarpeet esimerkiksi työelämäpalautteissa ohjaavat vähitellen uusiutumista ja muutosta. Keväällä 2014 julkaistaan uudistetut tutkinnon perusteet. Niiden mukanaan tuomia mahdollisia muutoksia halutaan odottaa. Uudistuksia pyritään tekemään siten, että uudistetut tutkinnon perusteet tulevat huomioiduiksi.

Taulukko 2. Lukuvuoden 2011–2012 työssäoppiminen ammattiopisto Kiteellä (Pohjois-karjalan koulutuskuntayhtymä 2013).

Kitee	TOP jaksot	Opinto- viikot	keski- määrin ov/opisk	Eri oh- jaajia	Eri opet- taji	Eri opiske- lijoita	Oh- jaus/ opet- taja	Oh- jaus/ oh- jaaja
AMOK	441	2673	6,1	281	25	298	17,7	1,6

6.2 Työssäoppimispaikkojen ohjaajien arvioita työssäoppimisen järjestämisestä

Työssäoppimisen järjestelyissä mukana olevien yritysten työssäoppimisen ohjaajina toimivien henkilöiden haastattelut toteutin pääasiassa esivalmistellun lomakkeen mukaisesti keskustellen. Kysymysten teemat ovat Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämisasiakirjan työssäoppimista koskevien tavoitteiden mukaisesti johdateltuja. Yrityksistä kyselyyn valikoitui sattumanvaraisesti sellaisia yrityksiä, jotka ovat olleet säännöllisesti mukana koulutusyhteistyössä jo pidemmän aikaa. Hain työssäoppimisyriitysten yritystiedot ammattiopisto Kiteen opiskelijahallintojärjestelmän tietokannasta. Pyrin haastattelemaan yrityksen henkilöistä niitä, joilla on laajin kosketuspinta ja kokemus työssäoppimisasioissa.

Haastatteluissa esiin nousi asioita, joita olen koostanut ja kuvannut teemoittain. Kehittämisasiakirjassa mainitaan, että työelämän asettamat osaamisvaatimukset sekä laajenevat, että syvenevät. Osaavien alan ammattilaisten on oltava entistä monitaitoisempia, mutta samalla myös erityisosaamista omaavia työntekijöitä. Haastatteluissa puhuttiin ammattiopisto Kiteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen riittävästä laajuudesta (30 opintoviikkoa), jotta työnantajan näkökulmasta riittävä ammattitaito ja osaaminen tehdä työtä pystytään saavuttamaan tutkinnon opiskeluaikana. Puolet haastatelluista piti työssäoppimisen määrää riittävänä suhteessa työtehtävien tekemiseen. Heidän vastauksissaan kerrottiin, että jos ongelmia on, ne ovat muualla kuin työssäoppimisen määrässä. Ne haastatellut, jotka pitivät työssäoppimisen määrää liian vähäisenä, kertoivat että riittävän osaamisen saavuttaminen vie moninkertaisen ajan kuin nyt on käytettävissä. Näihin ammatteihin ja töihin liittyy usein vaativia koneiden tai järjestelmien käyttöä. Monille haastatelluille työssäoppiminen ei ollutkaan tuttu käsite, vaan he kyselivät työharjoittelu termin perään. Tämä osoittaa, että termi työssäoppiminen ei siis vieläkään ole rantautunut lopullisesti työelämän arkikieleen. Työssäoppimisen tunnetuksi tekemisessä kannattaisi varmaan vielä tehdä töitä ihan valtakunnallisesti.

Kehittämisasiakirjassa mainitaan ammatillisen koulutuksen pyrkimys toimivaan työelämäyhteistyöhön ja osallistavaan kumppanuuteen. Haastatteluissa työnantaja asemassa olevien kanssa kysyin, oletko palkannut suoraan ammatillisesta

koulutuksesta valmistuneen henkilön työntekijäksi, ja millaiset ovat kokemuksesi tästä. Useat työnantajan asemassa olevat vastaajat olivat palkanneet työntekijöitä niin, että olivat palkanneet ammatillisesta koulutuksesta vastavalmistuneen henkilön. Kokemukset olivat pääsääntöisesti hyviä. Erityisen hyviä kokemukset olivat silloin kun yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyö oli pitempiaikaista, ehkä suunnitelmallistakin. Hyvänä koettiin se, että työssäoppimisen aikana pääsee näkemään opiskelijan kehittymistä ja voi arvioida tämän potentiaalia työntekijäksi. Jotkut työnantajat olivat jopa tarjonneet työpaikkaa työssäoppimassa olleelle opiskelijalle ”sitten kun valmistut”, koska pitivät opiskelijan soveltuvuutta heidän työtehtäviinsä erinomaisena. Ilman työssäoppimista ja opiskelijan ja työnantajan kohtaamista opiskelun yhteydessä, tämä ei olisi ollut mahdollista.

Paljon teknisien laitteiden käyttöosaamista vaativissa tehtävissä on tyypillistä, että vastavalmistunut palkataan oppisopimukseen. Tähän selityksenä oli usein, että riittävä osaaminen voidaan saavuttaa vasta useamman vuoden kuluessa. Nämä tehtävät liittyivät usein numeerisesti ohjattujen koneiden käyttämiseen ja ohjelmointiin. Myös vaativat suurten kokonaisuuksien kunnossapito tai kokoonpanotehtävät eivät onnistu suoraan tutkintoon valmistuneelta. Esimerkiksi sähköalan ammatissa on myös lainsäädännöllisiä edellytyksiä työkokemuksesta ennen kuin tutkintoon valmistunut saa itsenäisesti toimia ammatissaan. Näiltä osin tämä pätevyysedellytys liittyy usein teknologiateollisuuteen tai sähkön jakeluyhtiöiden työsuhteisiin.

Ammattiopisto Kiteen tavoitteen mukaan ammattiosaamisen näytöt järjestetään pääsääntöisesti aidoissa työtilanteissa työpaikoilla. Haastatteluissa työpaikoilla puhuttiin mahdollisista kyseisten yritysten järjestämisestä ammattiosaamisen näytöistä ja heidän kokemuksista niistä. Suurin osa haastatelluista on ollut mukana järjestelyissä. Kokemukset olivat hyviä, ja soveltuvia työtehtäviä oli kohtuullisesti olemassa. Ammattiosaamisen näyttö on hyvä tapa osoittaa osaamisensa varsinkin kun se tehdään asiakastyönä työryhmän mukana työtä tekemällä. Ammattiosaamisen näytön painoarvo ja työssäoppimisen kokonaisuus on jäänyt monelle työpaikalle osittain epäselväksi. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnitelmat koettiin usein kapea-alaisiksi. Näyttöjen suunnitelmien toivottiin olevan kuvaus osallistumisesta työkokonaisuuteen eikä erillinen tehtävä. Ne haastatellut, joiden oma

opiskelu oli lähiajalla tapahtunutta, osasivat koulutusjärjestelyt huomattavan hyvin. He myös suhtautuivat myönteisesti yrityksen mahdollisuuksiin osallistua ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyihin. Heidän mukaansa ammattiosaamisen näyttöön soveltuvia työtehtäviä löytyy hyvin. Numeroarviointi koettiin usein hankalaksi tasojen määrittelyjen vuoksi. Myös aikataulujen yhteensovittaminen koulun kanssa saattaa olla välillä haastavaa. Yllättävän moni työelämän edustaja oli sitä mieltä, että ammattiosaamisen näytön arviointi pitäisi olla työelämän edustajan taholta hyväksytty/hylätty menettelyllä eikä arvosanoilla.

Haastatteluissa käsiteltiin työpaikkaohjaajan koulutusta ja sitä, kuinka monta koulutettua työpaikkaohjaajaa kyseisessä yrityksessä oli. Ne yritykset, joissa oli koulutettuja työpaikkaohjaajia, pitivät koulutusta tarpeellisena ja hyödyllisenä. Yleensä koulutettuja työpaikkaohjaajia oli yksi. Useat yritykset, joissa oli koulutettu työpaikkaohjaaja, olivat sitä mieltä, että ohjaajia olisi oltava useampia, jotta työtä voisi luontevammin jakaa useammalle. Jotain selkiytymätöntä työpaikkaohjaajan roolissa on, koska käytännössä kaikilla oli oma mielipide siitä, miten työpaikkaohjaajan tehtävä tulisi olla määritelty.

Haastatteluissa käsitelimme ammatillisen koulutuksen henkilökohtaistamista, jonka tavoitteena kehittämissasiakirjan mukaan on lisätä opiskelijoiden mahdollisuuksia ja luoda yksilöllisiä tutkinto- ja oppimispolkuja. Tavoitteena on, että opiskelija voi suorittaa opintoja ja tutkintoja joustavasti muun muassa verkko-opintoina tai työssäoppimalla. Yksi tällainen mahdollisuus on, että opiskelija opiskelee erityisjärjestelyillä työssäoppimalla koko ammatillista tutkintoa. Tällöin puhutaan laajennetusta työssäoppimisesta. Yritysten kanssa keskustelimme heidän kokemuksistaan tällaisista järjestelyistä. Ne yritykset, joissa oli toteutettu pitkiä työssäoppimisjaksoja suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti olivat tuloksiin erittäin tyytyväisiä. Pitkien jaksojen aikana opiskelija oli pystynyt oppimaan tutkinnon osan tavoitteena olevan osaamisen sekä työpaikan edellyttämän työn. Tätä pidettiin tärkeänä työllistymisen kannalta, koska työnantaja pääsee näkemään pidemmän ajanjakson todellista toimintaa ja tuloksia. Työnantajan näkemyksen mukaan on ihan oikein, että opiskelijalla, jolle soveltuu työn tekemisen kautta oppiminen, mahdollistetaan tämä menettelytapa. Myös se, että osa erityisjärjestelyillä tapahtuneista opiskeluista oli keskeytynyt tai epäonnistunut koettiin hyväksi. Tämä sen

vuoksi, että järjestely osoittaa toimivuutensa. Nähtiin tarpeelliseksi hyväksyä se tosiasia, että jos henkilö ei sovellu tehtävään johon on opiskelemassa, tämä tulee pitkän työssäoppimisjakson aikana esille. Työssäoppiminen keskeytetään ja opiskelija voi ohjautua hänelle paremmin soveltuvaan tehtävään eikä yrityksen ja opiskelijan aika mene hukkaan. Toisaalta monet yritykset eivät tienneet mahdollisuuksista opiskella työvaltaisesti työssäoppimalla.

Kehittämissasiakirjan tavoitteiden mukaan jokainen vakituinen opettaja uudistaa osaamistaan työelämäjaksoilla strategiakauden aikana. Yritysten kanssa keskustelimme myös heidän mahdollisista kokemuksistaan opettajista, jotka ovat olleet työelämäjaksoilla heillä. Kaikki yritykset, joissa oli ollut ammatillinen opettaja työelämäjaksoilla, pitivät kokemusta hyvänä, koska tämä lähensi ja tiivisti yhteistyötä yrityksen ja oppilaitoksen välillä. Aitoja koulutuksen kehittämistarpeita tuli esiin ja uusia yhteistyömuotoja kehittyi ihan luonnostaan. Yritykset joissa ei ollut toteutunut opettajan työelämäjaksoja, pitivät niitä mahdollisina tai tervetulleina. Kukaan ei vastustanut opettajan työelämäjaksoja. Kaikki pitivät nykyistä työelämäjaksojen määrää liian vähäisenä, jotta riittävä kosketus alati uusiutuvaan työelämään säilyisi.

Muutamissa haastatteluissa ei tehty kirjauksia, koska työpaikan edustaja ei halunnut mitään kirjattavan paperille. Noudatin näissä vastaajan pyyntöä, enkä kirjannut mitään. Keskustelut olivat silti hyviä ja niissä nousi esiin hyviä kehittämisehdotuksia. Kaiken kaikkiaan haastattelut yritysten edustajien kanssa olivat kehittäviä ja hedelmällisiä. Aito keskustelu ja rakentava kritiikki on hyvä keino fokuroida kehittämistarpeita. Keskusteluissa koin, että sain luotettavaa käytännön tietoa yhteistyön edelleen kehittämiseksi.

6.3 Työssäoppimisen suunnitelmien arviointia

Tutkin ammattiopisto Kiteen opiskelijahallintojärjestelmästä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön suunnitelmia eri tutkinnoista muutaman vuoden ajalta. Ennen työssäoppimisjaksoa opiskelijaa tulee valmentaa työssäoppimisjaksoa varten. Valmennus toteutetaan pääosin oppimistehtävinä, joiden avulla opiskelija laatii jo omaa työssäoppimissuunnitelmaansa opettajan ja työpaikan tukemana.

Opiskelijan valmentautumiseen työssäoppimisjaksolle kuuluu työssäoppimisen jakson tavoitteiden määrittely tutkinnon perusteiden pohjalta. Tarkennettu suunnitelma laaditaan työpaikan mahdollisuudet huomioon ottaen. Opiskelijan perehdyttäminen arviointiin, arvioinnin kriteereihin ja itsearviointiin merkitykseen on osa ennakkovalmentautumista. Lisäksi määritellään oppimistehtävät oppimispäiväkirja, portfolio, käytettävä oppimisalusta jne. Sovittavia asioita ovat myös työpaikan pelisäännöt, työpaikalla noudatettavat työajat, poissaoloista ilmoittaminen työpaikalle, käyttäytyminen, pukeutuminen työturvallisuuteen liittyvät asiat ja tietosuojaan liittyvät asiat vastuut ja velvollisuudet. Sopimukset ja suunnitelmat laaditaan opiskelijahallintojärjestelmään niille varatuille alustoille.

Työssäoppimisen suunnittelun yksi keskeinen asia on ennakointi ja suunnitelman muodostuminen vähitellen lopulliseen muotoonsa. Alustava perussuunnittelu pitäisikin tehdä kutakin tutkinnon osaa varten viimeistään tutkinnon osan opintojen alkaessa mieluummin vielä tätäkin aikaisemmin. Suunnittelun ennakkoinnilla mahdollistetaan myös esimiehen osallistuminen tarvittaessa tapahtumien kulkuun. Tämän lisäksi ei voi koskaan korostaa liikaa orientoinnin merkitystä oppimisessa. Ennakkoon suunnittelu aikaansaa kaikkien työssäoppimisen osapuolten orientoitumisen asiaan. Työssäoppimispaikka voi valmistautua tulevaan, opiskelija motivoituu osaamisensa kehittämisessä tulevaa työssäoppimista varten. Opettaja voi ohjata opiskelijaa soveltuviin harjoituksiin ja oppimistilanteisiin. Työssäoppimisen suunnitelma täsmentyy ajankohdan lähestyessä niin, että tutkinnon osan tavoitteet ovat selkiytyneet jaksolle lähdeettäessä.

Parhaassa tapauksessa myös ammattiosaamisen näytön alustava suunnitelma on kirjoitettuna reilusti ennen työssäoppimisjakson alkamista. Näin toimittaessa on esimiehellä mahdollisuus seurata ja ohjata toimintaa kokonaisvaltaisesti sekä työnjohdollisesti puuttua ennalta liian vajavaiseen suunnitteluun. Jos esimies ei voi ennakkoon seurata ja ottaa kantaa työssäoppimisen suunnitteluun ja ammattiosaamisen näyttöihin ei hän käytännössä voi johtaa toimintaa reaaliaikaisesti.

Esimiestyön kannalta työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitelmien olisi hyvä olla jäsenetty samalla tavalla riippumatta tutkinnosta. Toiminnan johtaminen on mielekkäämpää, mikäli on mahdollisuus vertailla suunnitelmia

eri tutkinnoista saman perusjäsentämisen kautta. Esimiestyölle on tärkeää, että ennalta valmistautumiseen ja suunnittelun aikataulutukseen on mahdollista paremmin tarjota tukea, jos suunnitelmat ovat järjestelmässä ennakkoon nähtävillä.

Työssäoppimisen määrä on kolmasosa ammatillisten tutkinnon osien opiskelusta, eli 30/90. Näin ollen myös työssäoppimiseen kohdistuvat laadulliset tavoitteet ja vaatimukset ovat laajat.

7 Työssäoppimisen johtamisen kehittämiskohteet

Keskeinen kehittämiskohde ammattiopisto Kiteen tekniikan koulutusalojen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja toteuttamisen johtamisessa on toimintatapojen yhdenmukaistaminen sosiaali-, terveys- ja liikuntaalojen mukaisiksi. Toinen selkeä kehittämiskohde on asiakkuudenhallintajärjestelmä käyttöönotto ammattiopisto Kiteellä. Tällä voidaan vahvistaa ja kehittää työssäoppimisen johtamista. Nämä kehittämiskohteet nousivat esiin selkeästi tutkimusmateriaalista.

Työssäoppimisen johtamisen tulee varmistaa työssäoppimisen tavoitteiden riittävä toteutuminen ja toiminnan tasalaatuisuus tutkinnosta riippumatta. Työssäoppimisen johtaminen tapahtuu suureta osalta työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua johtamalla. Työssäoppimisen johtamiseen tarvitaan menettely, jossa esimiehellä on ennen työssäoppimisen alkamista mahdollisuus perehtyä ja varmistaa työssäoppimisen riittävä ennakkovalmistautuminen. Paras tapa tähän on se, että kaikki työssäoppimisen materiaalit ovat opiskelijakohtaisesti ennakkoon opiskelijahallintojärjestelmässä tai jossain muussa sovitussa järjestelmässä kunkin työssäoppimisen osalta erikseen.

Teknisenä ratkaisuna voisi toimia järjestely, jossa opiskelijahallintojärjestelmän työssäoppimisen suunnitelman tavoite sarakkeessa on linkki opiskelijakohtaiseen suunnitelmien sijaintiin. Tähän kehittämissuositukseen olen päätenyt työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun tasalaatuisuutta eri tutkinnoissa selvitettyäni. Suunnitelmien sisällössä ja laadussa on käytännössä liian

suuria tutkintokohtaisia eroavaisuuksia. Suunnitelmien tarkasteleminen ja johtaminen eivät ole mahdollisia ilman, että ne ovat käytettävissä sovitussa tallennuspaikassa. Koulutuspäälliköltä suunnitelmien tarkasteleminen ja palautteen antaminen niistä tulee vaatimaan alkuvaiheessaan työaikaa. Tällä työssäoppimisen johtamisen kehittämistoimella voidaan saavuttaa tuloksia suunnitelmien yhdenmukaistamisessa ja laadun kehittämisessä.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan toiminnan johtaminen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä on vakuuttavan suunnitelmallista ja hyvin ohjeistettua. Tekniikan koulutusalojen on syytä ottaa mallia heidän toimintatavastaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyissä. Tekniikanalojen tulisi mallintaa soveltuvin osin sosiaali-, terveys-, ja liikunta-alan toimintatapaa ja ohjeistusta. Tällä toimintatavan suunnitelmallisella yhdenmukaistamisella pyritään saavuttamaan haluttua kehitystä ja ennakoitavuutta ammattiopisto Kiteen tekniikan alojen työssäoppimisen johtamiseen, suunnitelmiin ja järjestelyihin. Yhdenmukaisella toimintatavalla viestitään työpaikoille toiminnan suunnitelmallisuudesta ja luotettavuudesta. Toimintatapa on ennakoitavissa, mikä edesauttaa kaikkien osapuolten valmistautumista ja suunnittelua. Haastattellessani työpaikkojen edustajia työssäoppimisen toiminnan ennakoitavuus ja suunnitelmallisuus nousi esiin useita kertoja.

Työssäoppimispaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö ja yhteistyön laajentaminen edellyttää koulutusorganisaatiolta kehitystyötä suunnitelmalliselle, yrityksen tarpeisiin perustuvalla työssäoppimisen johtamiselle. Koulutuspäällikön, opettajien ja muiden koulutusorganisaatiossa työskentelevien työelämäsuhteista on saatava enemmän hyötyä uusien ideoiden esille nostamisessa ja työssäoppimisen kehittämisessä. Koulutusorganisaatioiden tulisi vielä nykyistä selvemmin olla palvelun järjestäjiä suhteessa työssäoppimispaikkoihin. Työssäoppimisen johtamisen tulisi kyetä tuottamaan opettajille ja opiskelijoille tietoa työnantajien uusilta työntekijöiltään edellyttämästä osaamistarpeesta ja esimerkiksi yrityksen kannalta hyvistä työssäoppimisen aikatauluksista.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä on kehittämisasiakirjassaan tavoitteena ottaa ammatillisen koulutuksen käyttöön koko kuntayhtymän kattava asiakkuidenhallintajärjestelmä. Tämän järjestelmän käyttöönotto ammatillisessa peruskoulutuksessa olisi hyvä työssäoppimisen johtamisen väline. Näin työssäoppimisen kehittämistä olisi nykyistä paremmin mahdollista johtaa suunnitelmallisesti yrityksen esiin tuomien tarpeiden suuntaisesti.

Työssäoppimisen määrällinen tavoite 30 opintoviikkoa toteutuu ammattiopisto Kiteellä kaikissa tutkinnoissa. Ammattiopisto Kitee aloitti heti strategiakauden (2012–2015) alusta työssäoppimisen määrän lisäämisen kehittämisasiakirjan tavoitteiden mukaisesti. Tämän ansiosta keskimäärin 30 opintoviikon tavoite toteutuu kaikissa tutkinnoissa 2013 vuoden lopussa. Työssäoppimisen suunnitelmallisuus, tasalaatuisuus ja laadullinen kehittäminen tulee olla jatkossakin kehittämiskohteena. (Opetushallitus koulutuksen seurantaraportti 2013:8, 15.)

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelma ohjaa toimintaa. Työelämän palautteen huomioiminen työssäoppimisen järjestelyjen kehittämisessä ja työssäoppimisen suunnittelussa kaipaavat lisää huomiota. Työssäoppimisen ennakkosuunnittelu ja työpaikkojen suunnitteluun osallistuminen tulisi mahdollistaa nykyistä paremmin. Riittävän ennakkosuunnittelun toteutuminen ja sen varmentaminen kaipaavat lisää johtamista toimien ja ohjauksen osalta.

Työssäoppimisen yhteydessä järjestettävät ammattiosaamisen näytöt toteutuvat entistä enemmän tavoitteen mukaisesti työpaikoilla. Kuitenkin erot tutkintojen välillä ovat edelleen suuria. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja työpaikkojen osallistumista suunnitteluun on sen vuoksi edelleen kehitettävä. Tavoitteeksi tulee ottaa kaikkien ammattiosaamisen näyttöjen tekeminen työpaikoilla työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Työssäoppimisen suunnittelua tulee kehittää tekniikan koulutusaloilla asettamalla työssäoppimisen suunnitelman tavoitteeksi aina opiskeltavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja siihen liittyvät arvioinnin kriteerit tutkinnon perusteista. Työssäoppijan työtehtävät määritellään ja tarvittaessa kuvaillaan tarvittavat työskentelytavat tai työympäristöt. Yksilöidään

työtehtävien tekeminen, jolla tavoitteena oleva osaaminen saavutetaan. Liitteessä 3 on esimerkki rakennusalan yhden tutkinnon osan tavoitteista.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjan mukaan: ”Vahvistamme kumppanuusstrategialla yhteistyötä työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa ja otamme käyttöön koko kuntayhtymän kattavan asiakkuudenhallintajärjestelmän”. Kehittämissasiakirjan mukainen yritys yhteistyön ja suunnitelmallisen palvelun lisääminen asiakkuudenhallintajärjestelmää tai muuta vastaavaa sähköistä järjestelmää hyödyntämällä kehittäisi työssäoppimisen johtamista asiakaslähtöiseen suuntaan. Järjestelmän avulla saadaan useampien henkilöiden tekemä yritys yhteistyö näkyväksi ja kaikkien hyödynnettäväksi. Samoja asioita ei tarvitse toistaa, vaan voidaan edetä ja kehittää uutta. Asiakkuudenhallintajärjestelmän välityksellä voivat myös koulutuksen järjestäjän ylemmät johtohenkilöt osallistua työssäoppimisen johtamiseen.

Ammatillisen koulutuksen järjestämisen tulee olla asiakaslähtöistä palvelutoimintaa. Työssäoppimisen järjestämissuunnitelman mukaan työssäoppimisen tavoitteena on kehittää työ- ja elinkeinoelämän kanssa verkostoja ja kumppanuuksia. Näiden avulla pyritään varmistamaan opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä ammattinsa mukaiseen työhön. Toisaalta yritysten osaava työvoiman tarve ei ole vähentynyt vaan osaamisen vaatimukset ovat kasvaneet. Työssäoppiminen tukee sekä yrityksen tarpeita saada uusi työntekijä juuri heidän osaamisellaan, että opiskelijan kannalta mahdollistuu opintojen henkilökohtaistaminen opiskelijan toivomalla tavalla. Laaja yhteistyö yritysten kanssa työssäoppimisen toiminnoissa voi kattaa myös tilojen ja laitteiden yhteiskäyttöä ja molempien osaamisen monipuolista hyödyntämistä. Tarkoituksena on, että työssäoppimisprosessia sekä ammattiosaamisen näyttöjä kehitetään yhdessä suunnittelun, ohjauksen, toteutuksen ja arvioinnin näkökulmasta erityisesti yritysten tarpeet huomioiden. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on varmistaa ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta.

8 Pohdinta

Kehittämistyöni tavoitteena oli työssäoppimisen johtamisen kehittäminen niin, että järjestelmällisyys, tuloksellisuus ja työelämäyhteistyö tulevat entistä paremmin huomioon otetuksi. Työssäni nousivat esille selkeästi kaksi eri kehittämiskohdetta. Nämä ovat toimintatapojen yhdenmukaistaminen eri koulutusaloilla ja asiakkuudenhallintajärjestelmän käyttöönotto ammattiopisto Kiteellä. Tätä kautta voidaan vahvistaa ja kehittää työssäoppimisen johtamista. Mielestäni esittämieni kehittämisehdotusten pohjalta on mahdollista päästä näihin tuloksiin. Tarvittavat muutokset ja toiminnan kehittämistarpeet eivät ole erityisen suuria, vaan hyvinkin arkipäiväisiä ja palvelun parantamiseen suuntautuvia. Koulutuksen järjestäminen on ihmisten välistä yhteistyötä, jossa suunnitelmallisuudella ja osapuolten tiedottamisella on suuri merkitys.

Suomessa on vuosittain noin 100 000 ammatillisen koulutuksen opiskelijaa työssäoppimassa. Opiskelijoiden työssäoppimisen määrä on niin suuri, että siihen mahtuu paljon erilaisia käytänteitä. Eri koulutuksen järjestäjillä on erilaisia menettelyjä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja järjestämisen johtamisessa. Myös opetushallituksen tutkimuksissa on noussut esiin työssäoppimisen toimintojen johtamisen erilaisia käytäntöjä. Nämä havainnot tukevat omia päätelmiäni työssäoppimisen järjestämisen johtamisessa ja sen kehittämisessä.

Opinnäytetyötä tehdessäni havaitsin, että eri koulutusaloilla on erilaisia käytänteitä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä. Havaitsin, että Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan toimintatavat ovat suunnitelmallisia ja hyvin ohjeistettuja. Tekniikan koulutusalojen on hyvä ottaa mallia heidän toimintatavastaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyissä. Pyrkimyksenäni onkin hyödyntää soveltuvin osin heidän toimintatapansa ja ohjeistuksensa ammattiopisto Kiteen tekniikan koulutusaloille. Tällä toimintatavan yhdenmukaistamisella pyritään saavuttamaan haluttua kehitystä ja parempaa ennakoitavuutta tekniikan alojen työssäoppimisen järjestelyihin.

Tutkin työssäoppimisen johtamisen toimintatapoja internetissä ja pyrin löytämään esimerkkejä työssäoppimisen suunnittelun seurannan ratkaisuista. Eräällä ammattiopistolla on käytössään järjestelmä, jolla tehdään työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitelmat. Koulutuspäällikkö hyväksyy järjestelmään tehtävät mallipohjat jokaiselle tutkinnonosalle erikseen. Suunnitelmat tehdään näiden mallipohjien perusteella. Ilmeisesti järjestelmään voi tehdä ryhmätunnustasolle meneviä mallipohjia. Näillä mallipohjilla voi suunnittelutoimintaa täsmentää ja kehittää. Esimiehellä on mahdollisuus ennakoon vaikuttaa suunnitelmien rakenteeseen ja sisältöön mallipohjien avulla. (Omnia 2011.)

Erään toisen ammattiopiston toimintatapa on nimittää vastaava opettaja jokaiselle top -jaksolle ja ammattiosaamisen näyttöön. Vastaava opettaja toimii oppilaitoksen esimiehen ohjaamana oppilaitoksen edustajana työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön suunnittelussa valvonnassa ja järjestämisessä. Tehtävänä on opastaa työnantajaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön järjestämisessä tutkinnon perusteiden mukaisesti. Vastaava opettaja raportoi tarvittaessa esimiehelleen ja he yhdessä ratkaisevat tarvittavat asiat. Esimies on yhtenä allekirjoittajana kaikissa työssäoppimisen sopimuksissa ja ammattiosaamisen näytön suunnitelmissa jos näyttö toteutuu ko. työssäoppimisen aikana. Esimies näkee kaikki työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjensuunnitelmat allekirjoitusvaiheessa tai hän voi pyytää niitä nähtäväkseen oikea-aikaisesti. (Optima 2014.)

Opetushallituksen työssäoppimista selvittäneissä tutkimuksissa on otettu kantaa myös työssäoppimisen johtamiseen eri koulutuksen järjestäjien taholla. Niiden mukaan työssäoppimisen johtamiskäytännöt ja johtamisperiaatteet vaihtelevat paljon eri koulutuksen järjestäjien kesken. Myös johtamisen merkitys ja sen myötä työssäoppimisen järjestämisen säännöt vaihtelevat suuresti. Usein painotetaan opettajien ja osastojen toimintavapautta ja itsenäisyyttä työssäoppimisen järjestelyissä. Johtaminen ja vastuu on usein delegoitu suoraan opettajatiimeille tai tutkinnon osastolle. Nämä toimintatavat näkyvät johtajuuden puuttumisena ja toiminnan epäjohtonmukaisuutena. Työssäoppiminen on merkittävä osa ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamisessa. Jopa noin kolmasosa ammatil-

lisen koulutuksen ammatillisten tutkinnon osien sisällöstä on tarkoitus oppia työssäoppimisen kautta. Työssäoppiminen tarvitsee koulutuksen järjestäjän kehittyvää, yhdenmukaista pedagogista johtajuutta. (Räisänen, 2006.)

Olen opinnäytetyössäni tehnyt kaikki kyselyt ja haastattelut luottamuksellisesti ja huolehtinut, että asioita ja annettuja tietoja ei mitenkään voi henkilöidä. Olen pyrkinyt luotettavuuteen ja vertailukelpoisuuteen käymällä keskusteluissa aihekokonaisuutta läpi aina samanlaisen jäsentelyn kautta. Pysin yritysten edustajien kanssa myönteiseen kehittämispainotteiseen ilmapiiriin. Mielestäni tämä onnistui hyvin. Keskustelujen painopiste ja ilmapiiri oli poikkeuksetta hyvä ja kehitysmuutteen.

Ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteiden uudistuessa työssäoppimisen järjestäminen saatetaan ottaa laajemman tarkastelun kohteeksi uudelleen. Mikäli tutkinnon perusteiden uudistuksessa tulee merkittäviä muutoksia työssäoppimisen rooliin, muutosten vaikutukset kannattaa selvittää perusteellisesti. Mielestäni työssäoppimisen merkitys ammatillisen koulutuksen tulevaisuudessa ei ainakaan ole vähenemässä, vaan sen merkitys on edelleen kasvamassa.

Lähteet

- Ammattiosaamisen kehittämissyhtiö AMKE Oy. 2011-2012. Kartta pedagogisen toiminnan johtamiseen. Hämeen Kirjapaino Oy.
- Frisk, T (toim.). 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Vipuvoimaa EU:lta 2007-2013 hanke. http://www.ehr.fi/o/educa/kuvaaminen/repository/documentor/10__afc2b66f0ffdce727030c584a53f9569.pdf 20.12.2013.
- Haapakorpi, A. 2008. Näytöt oppimisen ohjaajana ja ammatillisen kasvun edistäjänä. Opetushallitus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin – vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta? Opetushallitus. Vantaa: Dark Oy.
- Halava, I. & Pantzar, M. 2010. EVA Raportti: Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? Helsinki: Yliopistopaino.
- Hjerppe, R. & Honkatukia, J. (toim.) 2005. Suomi 2025 – kestävän kasvun haasteet. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/j43.pdf. 3.1.2014. (1-24).
- Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Eduka-instituutti Oy. Koulutus ja tutkimus 2007 - 2012. Kehittämissuunnitelma 2007. Opetusministeriön julkaisuja 2008:9. Helsinki: Yliopistopaino.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä. Helsinki: Talentum.
- Modig, M. & Åhlström, P. 2013. Tätä on Lean ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Halmstadt: Pheologia publishing.
- Määttä, T., Kotamäki S., Keränen, S., Pönkä, H. & Heino T. 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Opetushallitus. Helsinki: Haka-paino Oy.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Omnia. 2011. Työssäoppimisen verkkopalvelu. www.top.omnia.fi. 30.11.2013.
- Opetushallitus. 2012a. Arvioinnin opas. Oppaat ja käsikirjat 2012:9. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Opetushallitus. 2012b. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano. Oppaat ja käsikirjat 2012:10. Tampere: Tampereen yliopistopaino OY.
- Opetushallitus. 2012c. Rakennus-, pintakäsittely- ja talotekniikka-alojen oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Oppaat ja käsikirjat 2012:14. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Opetushallitus. 2013a. Ammatillinen koulutus. www.oph.fi/amatillinen_koulutus. 26.11.2013.
- Opetushallitus. 2013b. Opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet. 26.11.2013.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutusja-erjestelmae/?lang=fi>. 26.11.2013.
- Optima. 2014. Ammatillinen koulutus. www.optimaedu.fi. 27.1.2014.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2010. Opetussuunnitelman yhteinen osa kaikille aloille.

- Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä. 2011. Kehittämissasiakirja 2012–2015. http://issuu.com/pkky/docs/pkky_kehitt_misasiakirja_netti?mode=window&viewMode=doublePage. 20.1.2013.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2012. Työssäoppimisen ja ammatti-osaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelma.
- Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2013. Sähköinen työpöytä. http://pkky-sharepoint/tyopoydat/Sivut/opetuksen_ja_ohjauksen_tyopoyta.aspx. 8.1.2014.
- Räisänen, A (toim). 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 21. Jyväskylä: Kopijyvä Oy. (1–39).
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniikka, A. 2006. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinentietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. 15.4.2013.
- Saaranen-Kauppinen, Puusniikka. 2009-2012. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto.
- Silander, P., Ryymin, E. & Mattila, P. 2012. Staroffset. Tietoyhteiskuntakehityksen strateginen johtajuus kouluissa ja opetustoimessa.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.
- Viitala, R. 2012. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Åhman, H. 2005. Menestyvä johtaminen. Porvoo: WSOY.

Liite 1

Opinnäytetyön haastatteluteemoja työssäoppimispaikoissa

Ammattiopisto Kiteen työssäoppimiskumppanuus yrityksille tarkoitettuja kysymyksiä joiden tarkoituksena on selvittää työssäoppimisyhteistyön toimivuutta ja löytää kehittämiskohteita. Keskustelu ja kysymykset liittyvät opinnäytetyöhön jossa selvitetään ammattiopisto Kiteen järjestämän ammatillisen koulutuksen työssäoppimista. Vastaaajia ei kirjata eikä tutkintoja tai yrityksiä yksilöidä millään tavalla. Opinnäytetyön tekijä on Pekka Kipinoinen joka on myös kyselyn tekijä. Kiitän vastauksista ja yhteistyöstä ammatillisen koulutuksen parissa.

Keskusteluteema: ”Työelämän asettamat osaamisvaatimukset sekä laajenevat että syvenevät. Osaavien alan ammattilaisten on oltava entistä monitaitoisempia, mutta samalla myös erityisosaamista omaavia työntekijöitä.” **Kysymys:** Onko ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen määrä ollut riittävä, jotta työnantajan näkökulmasta riittävä ammattitaito ja osaaminen saavutetaan siten, että valmistuva opiskelija osaa tehdä yrityksessä tarjolla olevaa käytännön työtä?

Keskusteluteema: ”Toimiva työelämäyhteistyö ja osallistavat kumppanuudet” **Kysymys:** Oletko palkannut suoraan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneen henkilön työntekijäksi. Millaiset kokemukset sinulla on tästä?

Keskusteluteema: ”Järjestämme ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot pääsääntöisesti aidoissa työtilanteissa työpaikoilla.” **Kysymys:** Onko yrityksessäsi järjestetty ammattiosaamisen näyttöjä, millaiset kokemukset sinulle on jäänyt niistä?

Keskusteluteema: ”Koulutamme työpaikoille työpaikkaohjaajat” **Kysymys:** Kuinka monta koulutettua työpaikkaohjaajaa yrityksessäsi on?

Keskusteluteema: ”Henkilökohtaistamalla lisäämme opiskelijoiden mahdollisuuksia luoda yksilöllisiä tutkinto- ja oppimispolkuja. Tavoitteena on, että opiskelija voi

suorittaa opintoja ja tutkintoja joustavasti muun muassa verkko-opintoina tai työssäoppimalla.” **Kysymys:** Onko yrityksessäsi ollut opiskelijaa joka opiskelee erityisjärjestelyillä esimerkiksi työssäoppimalla koko ammatillista tutkintoa? Kuinka tämä on onnistunut?

Keskusteluteema: ”Jokainen vakituinen opettaja uudistaa osaamistaan työelämäjaksolla strategiakauden aikana.” **Kysymys:** Onko yrityksessäsi ollut opettaja työelämäjaksolla, millaiset kokemukset sinulla on tästä?

Vapaa sana: Mitä muuta haluat tuoda esiin liittyen ammattiopisto Kiteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen yhteydessä esiin tullessiin asioihin?

Liite 2

Työssäoppimisen suunnitelman sisältöä rakennusalan eräästä tutkinnon osasta**4.1.1 Perustustyöt**

TAVOITE

Rakennusalan opiskelija Matti Meikäläinen on työssäoppijana T:MI Perustusrakentajat työmailla. Tavoitteena on osallistua rivitalotyömaan ja omakotitalon perustusten rakentamiseen 8 viikkoa työryhmän jäsenenä oheiset ammattitaitovaatimukset työssä ja arvioinnissa huomioiden. Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija osallistuu yrityksen työhön työntekijöiden mukana ja saa mahdollisuuden sen kautta oppia oheisten tavoitteiden mukaisia sisältöjä.

Ammattitaitovaatimukset:

- suunnitella oman työnsä piirustuksien ja/tai rakennetta koskevan työselityksen avulla
- vastaanottaa, varastoida ja suojata perustustöissä tarvittavia materiaaleja työmaasuunnitelman mukaan
- lukea rakennuspiirustuksia ja tehdä perustustöihin liittyviä materiaalilaskelmia
- tehdä rakennuksen perustuksiin liittyviä täyttö-, tiivistys-, salaoja-, viemäri-, lämmöneristys- ja vedeneristystöitä
- toimia avustajana kaivuvaiheessa ja tehdä mittauksia perusmittavälineillä
- tehdä perustuksiin liittyviä anturoiden muotti-, raudoitus-, betonointi-, -purku- ja jälkihoitotöitä sekä asentaa perustuselementtejä ja tehdä perustusten harkko-muurauksia
- tehdä työhönsä liittyviä aloitus- ja lopetustöitä
- huolehtia väliaikaisten LVIS-asennusten kunnosta sekä avustaa LVIS-asennustöissä
- lajitella jätteet ja uusiokäyttää materiaaleja
- toimia rakennustyömaan muuttuvissa olosuhteissa
- ottaa huomioon työmaan muut urakoitsijat ja toimijat sekä rakentamisen laatuvaatimukset

- kehittää omia vahvuuksiaan tuottavaan toimintaan hyödyntäen työyhteisön asiantuntemusta
- toimia työntekijänä oikeuksiensa, etujensa ja velvollisuuksiensa mukaisesti
- ottaa huomioon työssään materiaalien ominaisuudet ja erilaisten perustusrakenteiden toiminnan pääperiaatteet
- käyttää perustustöiden vaatimia tavallisia työkaluja
 - käyttää henkilökohtaisia suojaimia, ottaa huomioon työturvallisuusnäkökohdat ja ylläpitää työkykyä.

Opiskelija osaa käyttää seuraavia työkaluja:

- betonintiivistin
- kulmahiomakone
- laastin sekoitin
- maantiivistin
- moottorisaha tai ketjusaha
- nostoapuvälineet
- työmaasirkkeli
- teräsleikkuri
- teräksen taivutin
- paineilmanaulain ja kompressori
- porakone
- poravasara tai piikkauskone
- pyörösaha.

On varmistettu, että opiskelijalla tai tutkinnon suorittajalla on voimassa oleva tulityökortti, työturvallisuuskortti ja perustaidot ensiavun antamisesta.

Arviointi

Taulukkoon on koottu arviointikriteerit kolmelle eri osaamisen tasolle sekä arvioinnin kohteet. Ammatillisessa peruskoulutuksessa arvioinnin kohteet ovat samalla tutkinnon osan keskeinen sisältö.

ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
1. Työprosessin hallinta	Opiskelija		
Oman työn suunnittelu ja suunnitelmien tekeminen	suunnittelee ohjattuna omaa työtään	suunnittelee annettujen ohjeiden mukaan oman työnsä	tekee toteuttamiskelpoisen työsuunnitelman itsenäisesti
Työn kokonaisuuden hallinta	noudattaa työaikoja ja toimii ohjattuna työhöjien mukaisesti	noudattaa työaikoja ja annettuja työhöjien	noudattaa työaikoja ja työhöjien sekä neuvottelee mahdollisista poikkeamista
Taloudellinen ja laadukas toiminta	toimii ohjattuna asetettujen laatu- tavoitteiden mukaisesti.	toimii asetettujen laatu- tavoitteiden mukaisesti.	toimii asetettujen laatu- tavoitteiden mukaisesti ja kehittää omaa toimintaansa laatu- tavoitteiden saavuttamiseksi.

ARVIOIN- NIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
2. Työ-me- netel- mien, -väli- neiden ja materiaalin hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija		
Perustustyö- menetelmien hallinta	tekee tavallisimpia perustustöihin liittyviä maarakennus-, viemäri-, salaoja- ja eristystöitä ohjattuna	tekee tavallisimpia perustustöihin liittyviä maarakennus-, viemäri-, salaoja- ja eristystöitä annettujen ohjeitten perusteella	tekee tavallisimpia perustustöihin liittyviä maarakennus-, viemäri-, salaoja- ja eristystöitä piirustusten mukaisesti lähes itsenäisesti
	avustaa mittauksissa	tekee mittauksia perusmittavälineillä ohjattuna	käyttää perusmittavälineitä perustöiden eri vaiheissa
	tekee tavanomaisen anturoiden muotti-, raudoitus-, betonointi-, purku- ja jälkihoitotöitä työryhmän jäsenenä aiheuttamatta häiriö-tilanteita	tekee tavanomaisen anturoiden muotti-, raudoitus-, betonointi-, purku- ja jälkihoitotöitä työryhmän jäsenenä annettujen ohjeiden perusteella	tekee tavanomaisen anturoiden muotti-, raudoitus-, betonointi-, purku- ja jälkihoitotöitä työryhmän jäsenenä piirustusten mukaan
	toimii muuraustyöryhmän jäsenenä aiheuttamatta häiriötilanteita	muuraa ohjattuna perustusharkkoja valmiiden johteiden mukaisesti	muuraa perustusharkkoja valmiiden johteiden mukaisesti

Perustuselementtien asennuksen hallinta	tekee perustuselementtityöhön liittyviä avustavia tehtäviä	toimii ohjattuna työryhmän jäsenenä perustuselementtejä asennettaessa aiheuttamatta häiriötilanteita	toimii työryhmän jäsenenä perustuselementtejä asennettaessa
Työvälineiden ja materiaalin hallinta	käyttää perustustöissä käytettäviä keskeisimpiä työvälineitä ja materiaaleja tutuissa työtilanteissa, mutta tarvitsee välillä ohjausta	käyttää perustustöissä käytettäviä keskeisimpiä työvälineitä ja materiaaleja tutuissa työtilanteissa	valitsee työhön sopivat työvälineet sekä käyttää työvälineitä ja materiaaleja vaihtelevissa työtilanteissa
	suojaa ja varastoi materiaaleja opastettuna	käyttää materiaaleja huolellisesti ja taloudellisesti ohjeiden mukaan	käyttää materiaaleja huolellisesti ja taloudellisesti itsenäisesti
Jätteiden lajittelu	lajittelee jätteet opastettuna.	lajittelee jätteet ohjeiden mukaan.	pitää työympäristön puhtaana ja järjestyksessä koko työvaiheen ajan ottaen huomioon kierrätyksen ja lajittelun merkityksen.

ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
3. Työn perustana olevan tiedon hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija		
Rakennustyömaan vaiheiden tunteminen	tuntee pääpiirteittäin rakennustyömaan valmistuksen vaiheet perustustöistä aina valmiiseen rakenteeseen	tunnistaa rakennustyömaan eri vaiheet siten, osaa varustautua tuleviin työtehtäviin	tuntee työmaan organisaation sekä perustamisen ja ylläpidon niin laajasti, että osaa työskennellä työnjohdon ohjeiden mukaan työtehtävissään
	selvittää opastetuna rakennusalan tyypillisiä yhteistyökumppaneita	selvittää rakennusalan tyypillisiä yhteistyökumppaneita	selvittää rakennusalan tyypillisiä yhteistyökumppaneita ja rakennusalan yritystoiminnan rakenteen
Työmaalla toimiminen	arvioi opastetuna työteon ja yrittäjyyden merkitystä rakennus- alalla	arvioi työteon ja yrittäjyyden merkitystä rakennus- alalla	arvioi kansainvälis- tyvän talouden vai- kutuksia rakennus- alan yritystoimin- nalle
	tietää, miten ra- kentamisen laatu määritellään ja	tuntee laatukäsit- teen ja tietää, miten oma työ vaikuttaa	tuntee rakennus- työtä ohjaavia mää-

	toimii ohjattuna laatumääräysten mukaisesti	laatuun	räyksiä ja lainsäädäntöä ja hyödyntää niitä omassa työssään
	osaa tehdä työ-sopimuksen	tuntee työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia siinä määrin, että tietää omat oikeutensa ja velvollisuutensa	tuntee työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia ja osaa hyödyntää niitä työssään
Materiaalien ominaisuuksien tunteminen	tunnistaa yleisimmät perustustöissä käytettävät materiaalit	tietää materiaalien käyttökohteet ja osaa käsitellä niitä	tuntee materiaalien teknisiä ja fysikaalisia ominaisuuksia
	tunnistaa yleisimmät maalajit ja tietää niihin sopivat yleisimmät perustus- ja rakennuspohjan vahvistamistavat	tuntee eri materiaalien vaikutuksen kuivatukseen, routimiseen, tiivistettyyteen ja kantavuuteen	tuntee routa- ja kosteuseristyksen fysikaalisen toiminnan laatuvaatimukset
Piirustusten tulkitseminen	osaa rakennustyömaan yleisimmät piirustusmerkinnät.	etsii itsenäisesti piirustuksista omiin työtehtäviinsä liittyviä yksityiskohtia.	lukee perustusrakenteisiin liittyviä rakennuspiirustuksia siten, että pystyy niiden perusteella tekemään yksinker-

			taisia materiaalilas- kelmia
			lukee työmaan aluesuunnitelmaa sitien, että pystyy toimimaan sen mu- kaisesti.

ARVIOIN- NIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
4. Elinikäi- sen oppimi- sen avain- taidot	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija		
Terveys, - turvallisuus ja toiminta- kyky	suhtautuu myöntei- sesti turvalliseen toimintaan sekä välttää riskejä työs- sään	vastaa toimintansa turvallisuudesta	kehittää toimin- taansa turvallisem- maksi
	noudattaa työstä annettuja turvalli- suusohjeita eikä ai- heuta vaaraa	noudattaa työyhtei- sön ohjeita ja ottaa huomioon työssään työyhteisön muut jä- senet	havaitsee ja tunnis- taa työhönsä liitty- vät vaarat ja ilmoit- taa niistä

	käyttää turvallisesti ohjeiden mukaisia suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä	varmistaa työvälineiden ja materiaalien turvallisuuden sekä poistaa ja vie huoltoon vialliset työvälineet	arvioi suojainten, työvälineiden ja työmenetelmien soveltuvuutta kyseiseen työhön ja huolehtii itsenäisesti työympäristönsä työturvallisuudesta
	ottaa ohjattuna huomioon toiminta- ja työkyvyn ylläpitämisen työssään.	on motivoitunut terveellisten elintapojen sekä toiminta- ja työkyvyn ylläpitämiseen.	on motivoitunut terveellisten elintapojen sekä toiminta- ja työkyvyn itsenäiseen ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Ammattitaidon osoittamistavat:

Opiskelija osoittaa ammattitaitonsa tekemällä perustustöitä rakennustyömaalla tai muussa mahdollisimman hyvin rakennustyömaan oloja vastaavassa paikassa. Työtä tehdään siinä laajuudessa, että ammattitaidon voidaan todeta vastaavan ammattitaitovaatimuksia.

Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan vähintään:

- ◆ työprosessin hallinta kokonaan
- ◆ työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinnasta perustustyömenetelmien hallinta
- ◆ työn perustana olevan tiedon hallinnasta piirustusten tulkitseminen
- ◆ elinikäisen oppimisen avaintaidoista terveys, turvallisuus ja toimintakyky

Siltä osin kuin tutkinnon osassa vaadittavaa ammattitaitoa ei voida ammattiosaamisen näytössä tai tutkintotilaisuudessa osoittaa, sitä täydennetään muulla osaamisen arvioinnilla, kuten haastattelujen, tehtävien ja muiden luotettavien menetelmien avulla.

Liite 3

Pääkohtia Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kehittämissasiakirjasta 2012–2015**Toimintaympäristö**

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toimintaympäristö muuttuu oleellisesti strategiakauden (2012 - 2015) aikana. Työmarkkinoilla ja työelämässä on tapahtumassa rakenteellisia muutoksia. Esimerkiksi suurten ikäluokkien eläköityminen avaa paljon työmahdollisuuksia samaan aikaan kuin työelämään tulossa olevien määrä pienentyy. Etenkin kasvukeskusten ulkopuolella tämä vaikeuttaa osaavan työvoiman saatavuutta. Työelämän asettamat osaamisvaatimukset sekä laajenevat että syvenevät. Osaavien alan ammattilaisten on oltava entistä monitaitoisempia, mutta samalla myös erityisosaamista omaavia työntekijöitä. Nämä muutokset heijastuvat väistämättä koulutus- ja kehittämisspalveluidemme kysyntään ja kehittyvään laatuun. Työelämä on myös vahvasti kansainvälistymässä, joten globalisoituminen muokkaa ammatillisen koulutuksen arkea ja toimintatapoja.

Julkisen talouden säästötoimet kohdistuvat merkittäväällä tavalla myös ammatilliseen koulutukseen. Vaatimukset koulutuksen tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta kasvavat ja ohjaavat entistä enemmän koulutuksen järjestäjien toimintaa. Syrjäytymisen ehkäisyn ohella väestön ikääntyminen luo julkisten palveluiden järjestämiselle suuria haasteita, joihin hallitusohjelman mukaan vastataan esimerkiksi kuntauudistuksen avulla. Kuntauudistuksen toteutuessa Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän omistajarakenne muuttuu.

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset näkyvät myös yksilötasolla. Opiskelijoiden intressit, lähtökohdat ja valmiudet opiskeluun ja oppimiseen ovat hyvin erilaiset. Nuorten ja aikuisten suhtautumisen koulutukseen ennustetaan muuttuvan. Koulutus on ensisijaisesti hyödyke, jota kulutetaan ja johon kohdistuu aiempaa enemmän yksilöllisiä odotuksia ja vaatimuksia. Kulutusyhteiskunnassa yksilöt, niin nuoret kuin aikuisetkin, hakevat osaamisperustaista ja asiakaslähtöistä koulutusta ja haastavat perinteisinä pidetyt oppimisen ja opiskelun muodot. Tämä

pakottaa koulutuksen järjestäjät kehittämään päämäärätietoisesti uusia ja joustavia oppimisen mahdollistavia toimintatapoja ja -kulttuuria sekä koulutustuotteita yhteistyössä työelämän kanssa. Globalisoituvassa toimintaympäristössä korostuu uudenlaisten toimintatapojen omaksumisen välttämättömyys, mikä tarjoaa meille mahdollisuuksia verkottua ja kehittää toimintaamme. Henkilöstön eläköitymisen vuoksi uuden ja osaavan henkilöstön rekrytointi koulutuksen asiantuntija-tehtäviin tulee olemaan iso haaste.

Arvo

Toimintaamme ohjaava arvo on vastuullisuus.

Missio

Valmennamme opiskelijoista vastuullisia osaajia ja kehitämme työelämää edistääksemme hyvinvointia ja alueen menestystä.

Visio

Olemme erinomaisista oppimistuloksista ja osaamisesta tunnettu kansallinen ja kansainvälinen menestyjä.

Seuranta: PKKY:n tuloksellisuusmittariston tulokset, kansalliset oppimistulosarvioinnit, kilpailuissa menestyminen, kansainvälisen toiminnan määrä ja laatu sekä CIMO:n selvitykset ja arvioinnit.

Menestystekijät

Asiakaslähtöinen toiminta

Hyvinvoivat ja motivoituneet opiskelijat

Toimiva työelämäyhteistyö ja osallistavat kumppanuudet

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Uutta luova pedagoginen osaaminen

Muutosrohkeus ja muutosten hallinta

Talouden hallinta

Työelämälähtöinen ja monipuolinen maakunnallinen koulutustarjonta

Strateginen perusvalinta

Opiskelijamme suorittavat tutkinnon ohjeajassa ja sijoittuvat hyvillä valmiuksilla työelämään, ryhtyvät itsenäisiksi yrittäjiksi tai suuntautuvat jatko-opintoihin.

Vaikuttavuus

Uudistamme ammatillisen osaamisen pedagogiikkaa mm. luomalla uudenlaisia opiskelija- ja työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä ja nykyaikaisen teknologian käyttötapoja. Kehitämme työssäoppimisen käytänteitä ja nostamme ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa työssäoppimisen keskimäärin 30 opintoviikkoon strategiakauden aikana. Järjestämme ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot pääsääntöisesti aidoissa työtilanteissa työpaikoilla. Koulutamme työpaikoille työpaikkaohjaajat ja ammatilliseen ja valmistavaan koulutukseen sekä näyttötutkintotoimintaan ammattitaidon arvioijat.

Seuranta

Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen. asiakaspalautteet (opiskelijat ja työelämä), koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä ja työelämässä suoritettujen ammattiosaamisen näyttöjen määrät

Prosessit

Parannamme läpäisyä ja lyhennämme opiskeluaikoja opiskelijoiden lähtökohdat huomioivan ohjauksen ja opintojen henkilökohtaistamisen avulla. Kehitämme maakunnallista koulutus- ja opintoalakohtaista toimintaa sekä vertaisarvioinnin ja -oppimisen toimintatapoja parhaiden oppimista tukevien käytänteiden löytämiseksi ja levittämiseksi. Uudistamme toiminnan kannalta merkittävimmät prosessit ja yhdenmukaistamme ne soveltuvilta osin tehokkuuden ja taloudellisuuden varmistamiseksi. Minimoimme päällekkäisen tekemisen ja huomioimme toiminnassamme kestäväen kehityksen periaatteet. Luomme innostavia ja osallistavia oppimisympäristöjä. Pidämme työskentelytilat laadukkaina ja parannamme niiden käyttöastetta. Kehitämme sisäistä ja ulkoista viestintää toiminnan laadun, tehokkuuden ja näkyvyyden parantamiseksi. Luomme pedagogisen työn kehittämiseksi ja muulle innovaatiotoiminnalle selkeän toimintakonseptin ja rakenteet. Palkitsemme vuosittain parhaat innovaatiot ja käytännöt.

Asiakaspalvelu

Henkilökohtaistamalla lisäämme opiskelijoiden mahdollisuuksia luoda yksilöllisiä tutkinto- ja oppimispolkuja ja suorittaa opintoja ja tutkintoja joustavasti muun muassa verkko-opintoina, työssä oppimalla ja kansainvälisissä oppimisympäristöissä. Kannustamme opiskelijoita oman ammatillisen osaamisensa ja yrittäjyytensä kehittämiseen sekä osallistumaan kilpailutoimintaan. Parannamme opiskelijaviihtyvyyttä opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteistyönä. Osallistamme opiskelijat toimintamme kehittämiseen. Strategiakauden painopistealueina ovat opiskelijoiden hyvinvointi ja yhteisöllisyys. Vahvistamme kumppanuusstrategialla yhteistyötä työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa ja otamme käyttöön koko kuntayhtymän kattavan asiakkuudenhallintajärjestelmän. Kehitämme koulutustarjontaamme ja toimintaamme vastaamaan erilaisista kulttuurisista taustoista tulevien opiskelijoiden ja monikulttuuristuvan työelämän tarpeita.

Seuranta: tutkintoon johtavan koulutuksen läpäisy (ml. erityisopetuksen läpäisy), asiakaspalautteet (opiskelijat ja työelämä)

Henkilöstön osaaminen ja työkyky

Luomme kuntayhtymään toimivat ja tarkoituksenmukaiset osaamisen johtamisen käytänteet koko henkilöstön erinomaisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Jokainen vakituinen opettaja uudistaa osaamistaan työelämäjaksolla strategiakauden aikana ja osallistuu ammatillisen koulutuksen pedagogiikan kehittämiseen. Mahdollistamme henkilöstön kansainvälisyysosaamisen kehittymisen. Luomme elämänvaihejohtamiseen ja työkiertoon kannustavat tavoitteet ja käytänteet. Teemme jatkuvasti toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Käytämme henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työterveyshuoltoon ja työhyvinvoinnin kehittämiseen vuosittain yhteensä 5 prosenttia henkilöstömenoista.