

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Uusiutuvan energian koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Jouni Seppänen

OPETUSSUUNNITELMAN KEHITTÄMINEN SAKSAN DUALE-
OPPISOPIMUSJÄRJESTELMÄN MUKAAN

Opinnäytetyö
Lokakuu 2016

**OPINNÄYTETYÖ****Lokakuu 2016****Uusiutuvan energian koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6900Tekijä
Jouni SeppänenNimeke
Opetussuunnitelman kehittäminen Saksan Duale-oppisopimusjärjestelmän mukaanToimeksiantaja
Savon koulutuskuntayhtymä

Tiivistelmä

Tämän kehittämistehtävän keskipisteenä oli uusi laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja valtakunnallisista opetussuunnitelman perusteista. Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli Savon ammatti- ja aikuisopiston metsäalan opetussuunnitelman uusiminen. Kehittämistehtävässä käsiteltiin metsäalan tutkintokohtaista opetussuunnitelmaa ja se koostui metsähoidosta ja puunkorjuusta. Kehittämistehtävässä selvitettiin Saksan menestyksekkään ammattikoulutuksen menestystekijöitä ja menetelmiä.

Tutkimuskirjallisuutta apuna käyttäen tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tapaustutkimusta, jossa menetelminä olivat haastattelut ja havainnointi.

Tämän laadullisen tapaustutkimuksen tuloksena selvitettiin, kuinka Duale-oppisopimusjärjestelmä Saksassa toimii. Duale-oppisopimusjärjestelmän keskeisenä asiana oli käytännönläheinen koulutus yritysten ja ammattikoulujen yhteistyössä. Etuna tässä järjestelmässä oli, että opiskelijat omaksuvat ammattiaan varten tärkeät työelämätaidot työn ja opiskelun ohessa. Uudessa ammatillisessa opetussuunnitelmassa huomiointiin perusteet yrityksissä tapahtuvaa koulutusta varten.

Kieli
suomi

Sivuja 30

Asiasanat

opetussuunnitelma, ammattikoulutus, Duale,



THESIS
Oktober 2016
Studiengang Erneuerbare Energie
Masterstudium

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6900

Autor
Jouni Seppänen

Titel
Das Entwicklung des Rahmenlehrplans nach Deutsches Duale-System

Beauftragt von
Savon koulutuskuntayhtymä

Abstrakt

Im Mittelpunkt dieser Studie waren das neue Berufsbildungsgesetz und die Ausbildungsverordnung für die Berufsschulen. Das Forschungsziel dieser Arbeit war der neue schuleigene Rahmenlehrplan für die Savon ammatti - ja aikuisopisto. Dieser Rahmenlehrplan umfaßte die Bereiche Waldpflege und Holzernte. Die Studie ermittelte Erfolgsfaktoren und Methoden für die erfolgreiche Berufsbildung in Deutschland.

Unter Zuhilfenahme von Forschungsliteratur wurde die Methode einer qualitativen – Fallstudie gewählt. Diese qualitative Fallstudie wurde mittels Befragung und Beobachtung durchgeführt.

Die Ergebnisse erlauben das duale Ausbildungssystem in Deutschland besser zu verstehen. Im Zentrum des dualen Ausbildungssystems steht die praxisnahe Ausbildung durch den Betrieb und die Berufsschule. Das System zeigt auf, daß den Studenten neben der Arbeit und des Studiums auch weitere wichtige Fähigkeiten am Arbeitsplatz für Beruf und Leben vermittelt werden. Diese Grundlage für die betriebliche Ausbildung wurde in den neuen Rahmenlehrplan für die Berufsschule aufgenommen.

Sprache

Seiten 30

Finnisch

Schlüsselwörter

Rahmenlehrplan, Berufsausbildung, Duale,

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Toisen asteen ammatillinen koulutus	5
2.1	Opetussuunnitelma ammatillisissa oppilaitoksissa	5
2.2	Opetussuunnitelma Savon koulutuskuntayhtymässä.....	8
3	Kehittämistyön tausta ja tavoitteet	8
3.1	Kehittämistyön kohteen tunnistaminen	9
3.2	Kehittämistyön tausta	10
3.3	Kehittämistyön tavoitteet.....	10
3.4	Kehittämistyön perusta	11
4	Kehittämistyön menetelmät ja toteutus	12
4.1	Lähestymistavan valitseminen	12
4.1.1	Tapaustutkimus	12
4.1.2	Tapaustutkimusten jaottelu	13
4.2	Kehittämistyön menetelmät.....	14
4.2.1	Kysely- ja haastattelumenetelmät	16
4.2.2	Muut menetelmät	18
4.3	Kehittämistyön toteutus	20
4.3.1	Johdantohaastattelut	20
4.3.2	Haastattelut.....	21
5	Tulokset	22
5.1	Saksan oppisopimusjärjestelmä	23
5.2	Saksan mallin vahvuudet opetussuunnitelma työssä.....	24
6	Pohdinta.....	28
	Lähteet.....	30

1 Johdanto

Savon koulutuskuntayhtymä on suuri toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Savon koulutuskuntayhtymä (Sakky) tarjoaa niin nuorille kuin aikuisille ammatillista koulutusta ja lisäksi lukiokoulutusta. Savon ammatti- ja aikuisopisto tarjoaa ammatillista koulutusta Pohjois-Savossa kahdeksalla eri paikkakunnalla. Ammatillisen koulutuksen lisäksi se tarjoaa ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta, valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta sekä maahanmuuttajille suunnattua koulutusta. Varkaudessa ammatillisen koulutuksen lisäksi toimii lukio. Ammatillista aikuiskoulutusta annetaan työelämäpalveluiden organisaation puitteissa. Koulutustarjonnassa on myös erilaisia koulutus- ja kehittämispalveluja niin yksilö- kuin yritystasollekin. Savon oppimiskeskus tarjoaa työ- tai virkasuhteessa tapahtuvaa koulutusta, jossa ammattitaito opitaan työtä tekemällä omalla työpaikalla ja täydennetään ammatillisella koulutustarjonnalla oppisopimuskeskuksen toimesta. Oppisopimuksella voi suorittaa kaikki ammatilliset perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Kuntayhtymän omistaa 18 pohjoissaavolaista kuntaa, vuosittain opiskelijoita on noin 21 000 ja henkilöstömäärä on noin 1000.

Kehittämistyön aihetta kartoittaessa käytiin läpi eri aihealueita mitkä palvelisivat Savon koulutuskuntayhtymän tarvetta. Kehittämistyöstä tuli osa opetussuunnitelmaprosessia, koska tiedossa olivat Opetushallituksen linjaukset opetussuunnitelmien uudistamisesta vuonna 2014. (Savon koulutuskuntayhtymä. 2016.)

2 Toisen asteen ammatillinen koulutus

Perusopetuksen oppimäärälle rakentuvan toisen asteen koulutuksen muotoja ovat lukio ja ammatillinen koulutus. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on yleensä ammatillinen perustutkinto. Koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Ammatilliseen perustutkintoon johtava koulutus kestää tavallisesti kolme vuotta. Ammatillinen perustutkinto on laajuudeltaan vähintään 180 osaamispisteen kokonaisuus. Perustutkinto muodostuu 135 osaamispisteen ammatillisista opinnoista, 35 osaamispisteen yhteisistä opinnoista ja vapaasti valittavista 10 osaamispisteen opinnoista. Perustutkinnot voi suorittaa myös aikuiskoulutuksessa näyttötutkintona, jolloin opintojen kesto on noin puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa on sisällytetty työssäoppimista. Sen tavoitteena on tukea opintojen työelämälähtöisyyttä ja vahvistaa ammatillisen peruskoulutuksen laatua. Työssäoppiminen tukee opiskelijan siirtymistä työelämään. Työssäoppiminen lisää oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä, joka osaltaan vahvistaa koulutuksen laatua ja ohjaa opintojen sopivuutta työelämän tarpeisiin. (Opetusalan ammattijärjestö. 2016.)

2.1 Opetussuunnitelma ammatillisissa oppilaitoksissa

Ammatillinen perusopetus on laissa määriteltyä koulutusta ja sen puitteissa suoritettavista tutkinnoista. Koulutusta voidaan antaa myös tutkintoon johtamattomana työhön ja itsenäiseen elämään valmentavana koulutuksena. Laissa määrätään ammatillinen perusopetus annettavan koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaan tutkintoon johtavana koulutuksena.

Eduskunnan päätöksen mukaisesti on säädetty laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998.

1. Luku

1 § Soveltamisala (3.10.2014/787)

Tässä laissa säädetään ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista sekä tutkintoon johtamattomasta valmentavasta koulutuksesta. (20.3.2015/246)

Muusta kuin 1 momentissa tarkoitettusta ammatillisesta koulutuksesta säädetään ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998).

2 § Koulutuksen tarkoitus (3.10.2014/787)

Tässä laissa tarkoitettun koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä ja yrittäjyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista.

3 § Ammatillinen peruskoulutus ja valmentava koulutus (20.3.2015/246)

Ammatillinen peruskoulutus on 14 §:ssä tarkoitettun koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaan suoritettavaa koulutusta, joka johtaa ammatilliseen perustutkintoon.

Tutkintoon johtamattomana valmentavana koulutuksena voidaan järjestää ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavaa koulutusta sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaa koulutusta.

Tässä laissa tarkoitettun koulutuksen yhteydessä opiskelijoille voidaan järjestää opetukseen läheisesti liittyvää muuta toimintaa.

(Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. 2016.)

Tutkinnoista ja opetuksesta laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998 määrää tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteissa määrätään tutkintonimikkeet, tutkinnon muodostuminen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista ja niiden laajuus osaamispisteinä sekä osaamisen arviointi.

14 § Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelma [\(3.10.2014/787\)](#)

Koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä 13 §:ssä tarkoitettujen tutkinnon perusteiden tai 13 b §:ssä tarkoitetun valmentavan koulutuksen perusteiden mukainen opetussuunnitelma, jossa päätetään järjestettävästä koulutuksesta. Opetussuunnitelma hyväksytään erikseen suomenkielistä, ruotsinkielistä ja saamenkielistä sekä tarvittaessa muulla kielellä annettavaa koulutusta varten.

[\(20.3.2015/246\)](#)

Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilölliseen osaamisen hankkimiseen ja osoittamiseen.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin opetussuunnitelmassa päätettävistä asioista.

(Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. 2016.)

Opetussuunnitelma perustuu valtakunnallisiin opetussuunnitelman perusteisiin. Opetussuunnitelma on määritetty valtioneuvoston asetukseen. Koulutuksen järjestäjät tekevät oman asetukseen perustuvan opetussuunnitelman, joka on sen toiminnan ja opetuksen perusta.

2.2 Opetussuunnitelma Savon koulutuskuntayhtymässä

Savon koulutuskuntayhtymässä opetussuunnitelma on pedagogisen toiminnan tärkein asiakirja ja perusta oppilaitoksen toiminnalle. Opetushallitus päättää ammatillisten tutkintojen perusteista, joissa opetussuunnitelman sisällöstä on määrätty. Opetussuunnitelma muodostuu yhteisestä osasta oppilaitoksen kaikille koulutusaloille ja tutkinnoille. Yhteisen osan täydentää sen lisäksi tutkinnoittain ammatilliset tutkinnon osat ja valinnaiset tutkinnon osat.

Yhteiset tutkinnon osat muodostuvat viidestä eri osiosta, nämä ovat: viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen, yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen, sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen sekä vapaasti valittavat tutkinnon osat.

Ammatillista perus- ja aikuiskoulutusta koskevat uudistetut ammatillisten perustutkintojen perusteet ja muut määräykset tulivat voimaan 1.8.2015.

3 Kehittämistyön tausta ja tavoitteet

Tutkimuksellisen kehittämistyön perusta voi olla käytännön ongelman ratkaisua, organisaation kehittämistarpeita tai tarve muutokseen tuottamisessa, toteuttamisessa tai toiminnoissa. Tutkimuksellista kehittämistyötä ohjaavat käytännölliset tavoitteet, joihin haetaan tukea teoriasta. Tutkimuksen hyödyllisyys muodostuu vahvasti saavutusten onnistuneesta siirtymisestä käytäntöön ja hyvien käytäntöjen vakiintumiseen. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014, 18 -20)

Kehittämistyö on vaiheittainen prosessi, joka alkaa kehittämiskohteen tunnistamisella, tavoitteiden asettamisella ja suunnitelman luomisella siitä, miten asetetut tavoitteet saavutetaan. Toisena vaiheena on suunnitelman toteuttaminen ja julkistaminen. Kolmas ja viimeinen vaihe on arviointi, missä prosessin lopputulosta arvioidaan. Käytännön työssä vaiheet eivät ole näin selkeästi jakaantuneet

ja prosessin aikana voidaan myös joutua palaamaan aikaisempaan vaiheeseen uudelleen.

3.1 Kehittämistyön kohteen tunnistaminen

Kehittämistyön tulee palvella sen tekijää omassa työympäristössään. Se voi käsitellä liiketoimintamallia, uutta tuotetta tai palvelua ja markkinointia. Kehittämistyö voi keskittyä myös prosessien kehittämiseen, tehostamiseen sekä niiden uudistamiseen tai uusien mallien kehittämiseen. Omassa työtehtävässäni toisen asteen opettajana tulivat eteen opetushallituksen tekemät ratkaisut ja muutokset opetussuunnitelmiin ja niiden tavoitteisiin. Ammatillisen koulutuksen reformin tarkoituksena on järjestelmän ja erilaisten oppijoiden henkilökohtaiset sekä yksilöllisemmät opintopolut. Kehittämistyön tekemisen ja uuden opetussuunnitelman valmistelu sopivat hyvin samalle aikajanelle. Mielenkiintoiseksi kehittämistyö muodostuu sen tavoitteen osalta. Toiminta perustuu uuden luomiseen, ei niinkään ongelman määrittämiseen ja sille ratkaisun löytämiseen. Työn tavoitteena on uuden mallin luominen opetussuunnitelmaksi ja sen muutosten implementoiminen uuteen työkuultuuriin ja ympäristöön.

Uutta mallia ja toimintatapaa opetussuunnitelmaa varten lähdettiin miettimään siltä pohjalta, kuinka siihen liittyvää tietoa saadaan käytännöistä ja kuinka olisi mahdollista perehtyä saatavilla olevaan tietoon. Työelämässä ja työyhteisöissä on paljon kokemukseen perustuvaa hiljaista tietoa, jota ei ole dokumentoitu. Opetuksen vuorovaikuttuneisuus ja eri oppimisympäristöissä tapahtuva opettaminen kullakin spesifisellä ammattialalla on tunnustettu toimivan vahvasti alueella, missä hiljaisen tiedon merkitys on olemassa. Kehittämistyössäni tavoitteen myös hiljaisen tiedon tutkimista ja sen käyttöönottoa uuteen opetussuunnitelmaan. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja oman osaamisen päivittäminen tulee yhä ajankohtaisemmaksi pärjätäkseen omalla ammatti-alalla nyt ja tulevaisuudessa. Osaltaan toisen asteen koulutuskin joutuu luopumaan mallista kokonaisten tutkintojen suorittamisesta kohti tutkinnon osia ja niistä muodostuvaan osaamisen kehittämiseen. Yksi suurista muutoksista on rahoitusmallin uudistuminen opiskelijoiden läsnäolosta maksettavasta lukukausimaksusta.

Jatkossa rahoitusta saa tutkinnon osista sekä valmistuneiden ja työllistyneiden lukumäärän mukaan. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,22 - 27)

3.2 Kehittämistyön tausta

Kehittämisen kohteena olevan opetussuunnitelman nykytila ja siihen tutustuminen on kehittämistyön kannalta oleellista. Nykyinen opetussuunnitelman omalla toimialallani on hyvin tunnettu, mutta myös valtakunnan opetussuunnitelmaan sisältyvät tutkinnon osat sisältävät tietoa, joka on olennaista nykyisessä toimintaympäristössä. Toiminta-alan ymmärtäminen ja sen lainalaisuuksien tunnistaminen helpottavat kehittämistyön tekemistä, kun toimitaan omalla ammattialalla ja kohteena on oman organisaation kehittäminen. Suomessa opetus on julkisin varoin toteutettua toimintaa ja toiminta kokonaisuudessaan on julkista. Julkisen toiminnan ollessa toimintaa ohjaamassa on Internetistä saatavilla tietoa, jonka paikkansapitävyyteen ja ajankohtaisuuteen voi luottaa. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,28 - 32)

Käytännössä kehittämisresusseiltaan heikompien työntekijäryhmien osallistuminen kehittämiseen on rajallista. Kehittämistoimintaa on vaikea rakentaa ideaalimaailman mukaisesti; muutenkin vahvempien toimijoiden ääni kuuluu eniten. Tämä seikka tulee ottaa huomioon ja olla tietoinen kehittämistoiminnan rajoituksista sekä huolehtia asiantuntijälähtöisesti myös ääneltään heikompien huomioiduksi. (Seppänen-Järvelä, Karjalainen 2007, 41)

3.3 Kehittämistyön tavoitteet

Kehittämistyössä kehitetään opetussuunnitelmaa ja huomioidaan valtakunnan uusiin opetusperusteisiin perustuvan työelämä-yhteistyön kasvava osuus ja sen vaatimukset. Uudistuvan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on saada elinkeinoelämälle moninaisin eri koulutusratkaisuin uutta työvoimaa. Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat osaltaan luoneet jatkuvan koulutustarpeen myös aikuisten osalta. Samanaikaisesti valtakunnassa koulutukseen kohdistuu sääs-

töpainetta, ja haastavuutta lisää koulutuksen uudistaminen samanaikaisesti tehtävien säästötoimenpiteiden kanssa. Osa säästötoimenpiteistä on siirtää ammatillisen koulutuksen toteuttamista työelämään.

Tässä kehittämistyössä on tavoitteena opetussuunnitelman uudistaminen Savon Koulutuskuntayhtymässä ja siihen saksan Duale –systeemin havainnointi sekä sen mahdollisuuksien hyödyntäminen uuden opetussuunnitelman laadinnassa.

3.4 Kehittämistyön perusta

Opetusta on Suomessa kehitetty vuosien ajan aktiivisesti. Meille on luotu järjestelmät, joilla ohjataan koulutuksen järjestämistä, koulutuksen laatua, tutkintojärjestelmää, tutkintoja ja tutkinnon perusteita. Suuret uudistukset toisen asteen koulutuksessa ovat olleet koulutuksen kolmivuotisuus ja sen kautta saavutettu yleinen jatko-opintokelpoisuus, sekä myöhemmässä vaiheessa tullut uudistus: työpaikoilla tapahtuva opiskelu ja työssä oppiminen sekä näytöt.

Toisen asteen koulutusta ohjaavat lait, säädökset, tutkinnot ja niiden perusteet. Valtakunnassa opetusta ohjataan luvun järjestäjä- ja oppilaitostasolla. Kehittämistyöni tavoitteena on hyvän käytännön todentaminen ja sen käyttöönotto. Ajatuksena on, että projektissa tutustutaan metsäalan koulutukseen Saksassa sekä käydään pilotoimassa Saksan mallin mukaista hyvää käytäntöä. Sen jälkeen havaitut hyvät käytänteet siirretään meillä tapahtuvaan normaaliin toimintaan. (Seppänen-Järvelä, Karjalainen 2007, 64)

Keskinäisen oppimisen tehostamiseksi voidaan käyttää vertaisoppimisen menetelyä. Tässä menetelmässä esimerkiksi eri maat laittavat hyvän käytäntönsä muiden maiden arvioitavaksi ja oppivat siitä. Muut maat voivat tarkastella, voisivatko he oppia jotakin kyseisen maan hyvästä käytännöstä ja mikä olisi siirrettävissä heidän omaan toimintaansa.

4 Kehittämistyön menetelmät ja toteutus

4.1 Lähestymistavan valitseminen

Kehittämisen sidonnaisuus ajassa vaikuttaviin trendeihin ja muutostavoitteisiin heijastuu osaltaan myös lähestymistapaan ja menetelmiin. Kehittämistyötä tehtäessä lähestymistavoiksi voidaan valita eri tutkimusstrategioista parhaiten sovellettavissa oleva lähestymistapa. Lähestymistavat ovat osin päällekkäisiä ja kehittämishankkeessa voi olla piirteitä useasta lähestymistavasta. Tähän kehittämistyöhön lähestymistavaksi valikoitui tapaustutkimus eli case study, joka konkretisoitui aihesuunnitelman esittämistilaisuudessa. (Seppänen-Järvelä, Karjalainen 2007, 19)

4.1.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimus (case study) on strategia, jonka tavoitteena on tuottaa kehittämissuhteita tutkimuksen kohteesta. Tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi, kun halutaan ymmärtää syvällisesti jonkin organisaation tilannetta ja tehtävänä on ratkaista siellä ilmennyt ongelma. Tapaustutkimuksella haetaan kehittämissuhteita tai ratkaisuja havaittuun ongelmaan. Tapaustutkimuksessa ei siis käytännössä lähdetä viemään muutosta eteenpäin eikä varsinaisesti kehittämään mitään tuotetta. Tapaustutkimuksen englanninkielisessä nimessä "case" eli tapaus viitataan tutkimuksen kohteena olevan organisaation tietyn osan tutkimiseen. Tyypillistä tapaustutkimukselle on useiden erilaisten tiedonhankintamenetelmien käyttö, jotta saadaan kohteesta syvälinen sekä kokonaisvaltainen kuva. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,37)

Tapaustutkimuksella haetaan hyvinkin yksityiskohtaista tietoa, jonka avulla ymmärretään kehitettävää kohdetta todellisessa tilanteessa ja sen omassa toimintaympäristössä. Tapaustutkimuksen keinoin haetaan vastausta kysymyksiin "Miten?" ja "Miksi?". Tapaustutkimuksella ei ole tarkoituksena päästä tilastolliseen yleistettävyyteen vaan tutkitaan paikalliset, ajalliset ja sosiaaliset tilanteet

ja yhteydet. Tapaustutkimuksessa korostuukin tutkimuksen kohteen valinta, joi- ta on yleensä yksi. Tutkimuksen kohde valitaan kehittämistyön tarpeiden ja ke- hittämistyölle asetettujen tavoitteiden mukaan. Tutkimuksen kohde, josta hae- taan tarkempaa tietoa, voi olla organisaatio tai yritys, sen osasto, henkilöstö-, tuote- tai asiakasryhmä, järjestelmä tai prosessi. Tutkimuksen kohteena voi olla myös tämän ajan elävässä elämässä oleva ilmiö. Yhteiskuntatieteellisesti ta- paustutkimukselle on tyypillistä ilmiöiden tutkiminen, jotka määräytyvät ajan, paikan tai jonkin muun kriteerin mukaan (tapahtuma, toiminto, maantieteellinen alue, yksilö, ryhmä jne.). Tapaustutkimuksessa on tärkeää, että tutkimuksen kohdetta ymmärretään kokonaisuutena eli tapauksena. (Eriksson, Koistinen 2005, 4-5; Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,51-53)

4.1.2 Tapaustutkimusten jaottelu

Tapaustutkimuksen kirjallisuudessa tutkijat ovat esitelleet erilaisia tapaustutki- musten tyyppejä. Tapaustutkimuksen tyypit on jaoteltu sen mukaan, mitä tutki- muksella tavoitellaan. Seuraavassa esitellään kirjallisuudessa esitettyä jakoa: kuvaileva tapaustutkimus (descriptive case study), selittävä tapaustutkimus (in- terpretative case study) sekä uutta teoriaa kehittävä tapaustutkimus (explorato- ry case study).

Kuvailevan tapaustutkimuksen klassillinen esimerkki on William F. Whyten ”Street Corner Society”. Siinä kuvataan tutkimuksessa nimetyin alueen alakult- tuuria ja sen keskeisiä tapahtumia. Klassisen tapaustutkimuksen tavoitteena on pidetty hyvän kuvauksen tai tarinan tuottamista. Tavoitteena on kertoa tapauk- seen liittyvistä kulttuurisista merkityksistä. Kuvailun tavoitteena on myös havai- tun tai innovatiivisen käytännön kuvailu arkipäivän tilanteessa. Tällöin tapaus- tutkimusta nimetään illustroivaksi tapaustutkimukseksi. Illustroiva tapaustutkimus kuvaa usein sitä, mitä on jo saavutettu käytännön työelämässä. Tällainen kuvaileva tapaustutkimus on hyödyllinen tarjotessaan tietoa olemassa olevien käytäntöjen luonteesta ja muodosta. (Eriksson, Koistinen 2005, 11)

Selittävässä tapaustutkimuksessa pyritään selittämään tapausta ja vastaamaan kysymykseen, miksi tapaus on juuri sellainen tai miksi se on kehittynyt juuri sillä tavalla. Selittävä tapaustutkimus on kiinnostunut tosielämän monimutkaisten tapahtumien välisistä kausaalisisista suhteista tai niihin liittyvistä mekanismeista. Selittävän tapaustutkimuksen tavoitteena on kehittää ja tuottaa teorioita, joilla selitetään tehtyjä havaintoja. (Eriksson, Koistinen 2005, 12)

Eksploratiivisessa tapaustutkimuksessa on tavoitteena löytää uusia teoreettisia ideoita, propositionia tai hypoteeseja niistä tekijöistä, jotka tuottavat tiettyjä käytäntöjä. Eksploratiivinen tapaustutkimus toimii esitutkimuksena jotain laajempaa tutkimusta varten. Sen tavoitteena on yleistysten tuottaminen kuvattavista käytännöistä. (Eriksson, Koistinen 2005, 13)

Tässä kehittämistyössä lähestymistapana käsitellään kuvailevaa tapaustutkimusta, jolla pyritään kertomaan olemassa olevien hyvien käytänteiden luonteesta ja muodoista.

4.2 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistyössä on tärkeää käyttää hyväksi juuri siihen tilanteeseen sopivia menetelmiä ja niiden yhdistelmiä, joilla saadaan syvälinen, monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta tapauksesta. Harkittaessa eri menetelmien valintaa tulee työlle asetettu tavoite ja sen vaatimukset olla ohjaamassa valintaa. Lopputuloksen kannalta onkin merkittävää, millaista tietoa tarvitaan ja miten tätä tietoa on tarkoitus käyttää. Menetelmien valinnassa on huomioitava erilaiset näkökulmat ja lähteet, mistä tietoa on saatavilla. Kehittämistyötä ei tehdä enää yksilönä vaan osana ryhmää tai verkostoa, jolloin yhteisölliset menetelmät kuten aivoriihiyöskentely on tullut yleisemmäksi.

Menetelmät voivat olla kvalitatiivisia eli laadullisia tai kvantitatiivisia eli määrällisiä tai niiden yhdistelmiä. Pääsääntöisesti tapaustutkimus yhdistetään laadullisiin menetelmiin. Aineiston kerääminen voi tapahtua suunnitelmallisesti, mutta se voi olla myös erilaisten epävirallisten pöytäkeskustelujen muistiinpanoja. Eri-

tyisesti niin sanotun hiljaisen, sanattoman tiedon keruu edellyttää tutkijalta usein pitkäaikaista läsnäoloa ja itsensä osallistumista kentällä tapahtuvaan toimintaan ja sen havainnointiin. Tapaustutkimuksen aineistot kerätään luonnollisissa tilanteissa ja erilaisia kyselyjä tai haastatteluja tiedonkeruumenetelmänä hyväksi käyttäen. Kehittämistyön menetelmiksi valikoituivat haastattelut ja myös tilanteessa mukana olemalla todellisten tilanteiden havainnointi. Tässä menetelmässä tutkija on lähellä tutkittavia ja voi osallistua heidän toimintaansa. (Eriksson, Koistinen 2005, 27; Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,55)

Tapaustutkimukseen kuuluu tietyt keskeiset työvaiheet, näitä ovat: tutkimuskysymysten muotoileminen, tutkimusasetelman jäsentäminen, tapausten määrittely ja valinta, käytettävien teoreettisten näkökulmien ja teoreettisten käsitteiden määrittely, aineiston ja tutkimuskysymysten välisen vuoropuhelun logiikan selvittäminen, aineiston analyysitapojen ja tulkintasääntöjen päättäminen sekä raportointitavasta päättäminen. Tutkimuksen edetessä tutkimuskysymyksiä voidaan muuttaa, tarkentaa tai muotoilla uudelleen. (Eriksson, Koistinen 2005,19)

Tutkimuskysymysten muotoilu ohjaa aineiston keräämistä ja tulosten jalostamista johtopäätöksiksi. Tapaustutkimuksessa on tärkeää yksittäisten tapauskysymyksen ja kysymyssarjojen selkeä määrittäminen ja niiden muuttaminen sekä tarkentaminen tutkimusprosessin aikana. Tutkimusta suunnittelevan olisi suunniteltava kahdenlaisia kysymyksiä: informaatiokysymyksiä ja asiakysymyksiä. Informaatiokysymykset käsittelevät käytännönläheisiä faktoja ja niitä tulee hyödyntää tapauksen kuvailun kannalta. Asiakysymysten avulla selvitetään tapaukseen liittyviä erityispiirteitä ja ovat itsessään tutkimuskysymyksiä. Asiakysymykset ovat tärkeitä silloin kun pyritään tapauksen kautta havainnoimaan yleisempää ilmiötä. (Eriksson, Koistinen 2005,20)

Tutkimusasetelma määritetään ottaen huomioon tavoitteet, tapausten lukumäärä, tutkittavan ajanjakson ja tutkimuskysymysten luonteen. Poikkileikkaustutkimukset rajoittuvat tiettyyn ajanhetkeen, kohderyhmään ja sen näkemyksiin tarkastelevaa ilmiön tutkimista. (Eriksson, Koistinen 2005,21)

Tapausten valinta on tapaustutkimuksen tärkeimpiä vaiheita, olipa kyseessä yhden tai useamman tapauksen tarkastelu. Tapausten valintaan vaikuttava kysymys onkin ”Mitä voimme oppia tästä tapauksesta?”. Tutkittavat tapaukset on hyvä kartoittaa ennen tutkimuksen aloittamista, koska käytettävä aika on rajallista ja se tulisi pystyä käyttämään tehokkaasti. Valintaa valmisteltaessa siihen vaikuttaakin kohderyhmän halukkuus osallistumiseen ja heillä käytettävissä olevat resurssit niin ajan kuin henkilöstön suhteen. (Eriksson, Koistinen 2005,25)

4.2.1 Kysely- ja haastattelumenetelmät

Kyselyn käyttäminen soveltuu menetelmänä tilanteisiin, missä tutkittava aihealue on hyvin tunnettu, mutta halutaan varmistaa luotettavasti nykytila, jotta päätökset perustuvat luotettavaan tietoon. Kysely siis sopii tilanteeseen, missä halutaan muutosta ja selvitetään lähtötilanne. Kysely on myös hyödynnettävissä tehtäessä väliraportointia saavutettujen välitavoitteiden osalta ja vahvistamaan tehtyjen päätösten ja ratkaisujen oikeellisuudesta. Kyselyt kohdistetaan isolle joukolle ja kyselyt voidaan toteuttaa eri tavoin. Perinteiset menetelmät ovat olleet paperiset kyselyt tai haastattelut puhelimitse tai kasvokkain (face to face). Internetin ja uusien puhelinsovellusten myötä sähköiset kyselyt ovat reaaliaikaisuutensa osalta tulleet merkittävimmiksi. Tulosten syöttämiseen käytetty aika jää pois ja tulokset ovat nopeammin käytettävissä tai tulokset ovat reaaliaikaiset ja päivittyvät jokaisen vastaajan jälkeen. Kyselyn suunnittelu onkin vaihe, joka ratkaisee kyselyn onnistumisen. Kyselyssä tehtävien kysymysten tulisi olla täysin yksiselitteisiä ja käytettävä termistö ymmärrettävissä oleva sekä kysymysten helposti vastattavissa. Kohderyhmän eli perusjoukon määrittäminen on keskeistä, koska siitä valitaan otos. Otoksen onnistumiseen vaikuttaa kyselyyn osallistuneiden riittävä määrä, joka mahdollistaa luotettavien johtopäätöksien teon ja tulosten yleistettävyyden. Tulokset on havainnollisuuden vuoksi yleensä esitettävä erilaisina jakaumina ja tunnuslukuina. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,40-41)

Haastattelun avulla saadaan selvitettyä tutkimuskohteesta syvällisempää tietoa ja myös asioiden selventämistä. Haastattelu mahdollistaa myös vaikeiden asioi-

den selventämistä ja niiden havainnointia. Käytettävät haastattelumenetelmät riippuvat siitä, millaista tietoa ollaan hakemassa ja kuinka suurelta joukolta. Haastattelut vaihtelevat laajuudeltaan ja haastateltavien lukumäärän mukaan hyvin paljon ja ne voidaan jakaa standardisoidusta lomakehaastattelusta teemahaastatteluksi, syvähaastatteluksi ja ryhmähaastatteluksi. Aidossa haastateltavan toimintaympäristössä tehtävät haastattelut antavat syvällisemmän kuvan. Paikkaan sidottuja haastatteluja kutsutaan kontekstuaalisiksi haastatteluiksi. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, joka on haastattelijan valmisteleva sekä ohjaava. Haastattelijan tulee pystyä saavuttamaan haastateltavan luottamus sekä motivoimaan häntä haastattelun edetessä. Toteutetun haastattelun tapa vaikuttaa suoraan siihen, kuinka aineistoa tulee käsitellä. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,106-108)

Haastatteluista on monia eri tyyppisiä, joita käytetään käyttötarkoituksiensa mukaan. Strukturoitu haastattelu muistuttaa toteutukseltaan pitkälti kyselyä. Strukturoitua haastattelua tehtäessä haastattelijalla on jo valmiiksi etukäteen tehty kysymykset tai ainakin runko, joka ohjaa haastattelutilannetta. Tarkan haastattelurungon käyttäminen vakioi haastattelun kaikissa tutkimukseen käytettävissä haastattelutilanteissa. Strukturoitua haastattelua astetta vapaampi haastattelu on puolistrukturoitu haastattelu. Puolistrukturoitu haastattelu antaa vapautta vastaajille, joita ei haluta ohjata liikaa. Puolistrukturoitu haastattelu sopii hyvin tilanteisiin, missä ei täysin tunneta tutkimuksen kohdetta. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa voidaan myöhempiä haastatteluja muokata jo tehtyjen haastattelujen mukaan, mikäli havaitaan tekijöitä ja asioita, jotka tulee ottaa huomioon haastatteluissa. Samoin on meneteltävissä tilanteissa, missä havaitaan, ettei saavuteta tavoitellun tiedon tai luotettavuuden kannalta oikeita asioita. Avoin haastattelu on edellä luetelluista haastatteluista helpoimmin toteutettavissa, koska se muistuttaa hyvin paljon keskustelua. Avoin haastattelu vaatii vapaamman dialoginsa vuoksi enemmän aikaa ja taitavan haastattelijan, joka osaa kuunnella ja johtaa keskustelua tiedon hankinnan kannalta oikeaan suuntaan. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,41)

Haastattelut laajenevat ryhmähaastatteluiksi, kun ryhmä ihmisiä keskustelee asiasta, jonka haastattelija on antanut heille tehtäväksi. Ryhmähaastattelu onkin

pitkälti ryhmäkeskustelua ja vapauttaa haastattelijan tekemään enemmän muistiinpanoja ja huomioita perinteiseen haastatteluun verrattuna. Ryhmähaastattelun etuna on ryhmässä vallitseva dynamiikka, joka vie käsiteltäviä aiheita eteenpäin ja ryhmän välinen dialogiin liittyvä ajatusten vertailu, jopa opponointiinkin verrattavissa oleva keskustelu, antaa ryhmälle syvällisempää tietoa kuin yhden henkilön osalta toteutettu haastattelu. Ryhmähaastattelussa kaksi haastattelijaa onnistuu esimerkiksi luomaan rennomman ja keskusteleavamman ilmapiiirin yhteen haastattelijaan verrattuna. Samanaikaisesti toinen haastattelija voi keskittyä muistiinpanoihin, kun toinen pitää yllä keskustelua. Menetelmä on hyvä tilanteissa, joissa aihepiiristä ei ole paljon tietoa tai tieto on luonteeltaan epämääräistä. Haastatteluja suunniteltaessa tulee määrittää, ketä haastateltaviksi halutaan syvähaastatteluun, ja millaisia ryhmähaastatteluja olisi hyvä tehdä.

Haastattelua analysoitaessa luetaan haastatteluaineisto tai kuunnellaan se useaan kertaan läpi riippuen haastatteluaineiston keräilytavasta. Kerätty aineisto luokitellaan, tulkitaan ja tehdään analyysit, joista saadaan tulokset. Haastattelujen määrä ja analysointi riippuvat tutkimuksen luonteesta ja sille asetetuista tavoitteista. Haastattelujen määrällä olisi pyrittävä saavuttamaan kyllästymispiste eli saturaatio. Saturaatiopiste on saavutettu ja haastatteluja on tarpeeksi, kun uudet haastattelut eivät tuota enää mitään uutta tietoa.

4.2.2 Muut menetelmät

Menetelmä, jolla saadaan tietoa todellisista tapahtumista, on havainnointi. Havainnoinnissa ollaan itse osana prosessia ja tilanteissa oma rooli voi olla itse toimintaan osallistuva tai ulkopuolisena tarkkaileva, samanaikaisesti havaintoja tekevä. Havainnoinnin tulee olla suunnitelmallista ja järjestelmällistä sekä samanaikaisesti tulee pystyä tekemään muistiinpanoja tapahtumista. Todellisten tilanteiden havainnoinnilla pystytään varmistamaan annetun informaation todenperäisyyttä ilmiön oikeassa ympäristössä. Kaupan alalla haamuasiointi on paljon käytetty havainnoinnin muoto. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,42; Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,111-113)

Dokumenttianalyysillä kerätään tietoa yhdistettynä muihin menetelmiin. Dokumenttianalyysillä saadaan selville taustoja ja aikajanoja, joista voidaan tehdä päätelmiä tehtyjen ratkaisujen osalta. Dokumenttianalyysissä tulee muistaa kriittisyys; kuka on tuottanut dokumentin ja mihin tarkoitukseen. On myös kyettävä poimimaan runsaista tietolähteistä kerätyistä dokumenteista riittävän tehokkaasti oleelliset asiat. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,43)

Oman toiminnan kyseenalaistaminen ja sen vertaaminen sen hetken parhaaseen käytäntöön tarkoittaa "benchmarkingin" käyttämistä menetelmänä. Tämän menetelmän avulla pyritään tunnistamaan oman toiminnan heikkouksia ja hyviä käytänteitä havainnoimalla ja kopioimalla saada oma toimintaa paremmaksi. Parhaita käytänteitä voidaan valita myös toisilta aloilta, mutta niiden muokkaaminen soveltavaksi omalle alalle asettaa omat vaatimuksensa. Tämä menetelmä on hyvin käyttökelpoinen kehitettäessä laatua, tuottavuutta tai työtapoja. Benchmarking toteutetaan esimerkiksi Internetistä tutkitun riittävän taustatiedon hankkimisen jälkeen vierailulla itse organisaatioon. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,43)

Oman toiminnan havainnollistamiseksi voidaan käyttää menetelmänä prosessikartan piirtämistä. Prosessikartan avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin "Mitä, missä ja miksi?". Havaittuihin ongelmiin pyritään löytämään ratkaisu luomalla prosessikaavio, jossa pyritään ratkaisemaan havaitut ongelmat. Perinteisesti konepajateollisuuden alalla on puhuttu pullonkauloista.

Ryhmässä tehtävää uusien ideoiden synnyttämistä kuvataan aivoriihityöskentelyllä. Tämä työskentelymalli on ehkäpä tunnetuin ja laajimmin käytetty yhteisöllinen ideointimenetelmä. Luovuus ja hyvin vapaasti aiheeseen liittyvä ideointi kuvaavatkin työskentelyä vahvasti. Tavoitteena on laaja joukko uusia ideoita, joita tarkentamalla saadaan kehityskelpoisia ja eteenpäin vieviä ideoita tuottamaan uutta palvelua, tavaraa tai toimintaa. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,44)

Trendien seuraaminen ja niiden kautta tulevaisuuden ennakointi on muodostunut osaksi kehittämistyötä. Trendien seuraaminen ennakointimenetelmänä ei

ole yksinään selkeä menetelmä, mutta se on kiinteästi yhteydessä kehittämistyöhön ja sen menetelmiin. Muutosten havaitseminen edeltä niin ihmisten, organisaatioiden, innovaatioiden kuin lainsäädännönkin osalta valmistaa muutoksiin jo edeltä. Ennakointia hyödyntävä yhteisö on valmiimpi muutoksiin ja niiden vaatimat toimenpiteet voivat olla jo käytössä organisaatiossa. Trendien seuraaminen on osana tämän päivän sosiaalisen median käyttöä ja kykyä kerätä systemaattisesti talteen aineistot, joilla kuvataan uusia ilmiöitä ja arvioidaan niiden kehityksen kulkua. Sosiaalisen median ja tiedonkulun kehittyminen kirjoitusta tekstistä valokuvien jakamiseen, ja viimeisenä videoklippien jakaminen esimerkiksi Snapchat –sovelluksessa, jakaa informaatiota ja elämäntyyleihin liittyvää mielikuvaa yhä nopeammin.

4.3 Kehittämistyön toteutus

Haettaessa tapaustutkimuksen keinoin vastausta kysymyksiin ”Miten?” ja ”Miksi?”, kehittämistyön menetelmäksi valikoituikin laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä aineiston keräämiseksi. Tiedonkeruumenetelmänä kvalitatiivista tutkimusta tehtäessä käytettiin haastatteluja ja todellisten tilanteiden havainnointia.

Aineiston keräämistä varten tutustuin Internetissä Saksan metsäalan koulutukseen ja oppilaitoksiin. Tiedot metsäalan työnantajista, niin julkisista kuin yksityisistäkin, olivat vaikeasti saatavissa. Otin yhteyttä Ponsen henkilöstöpäällikköön ja Ponsse Akatemian rehtoriin Paula Oksmanniin ja tiedustelin häneltä, olisiko hänen kauttaan mahdollista saada tietoa Saksan metsäalan toimijoista. Paula Oksman avusti ensimmäisten kontaktien hankkimisessa.

4.3.1 Johdantohaastattelut

Toteutin johdantohaastattelut FinnMETKO –messuilla Ponsen saksalaisen jälleenmyyjän Wahlers- Forsttechnik GmbH:n toimitusjohtajan kanssa. Tapaamisessa oli mukana metsäalan yrittäjä Dr. Sachsen, joka toimii myös Sachsenin osavaltiossa metsäalan yrittäjien yhdistyksen puheenjohtajana. Tapaamisessa

he kertoivat metsäalan koulutuksesta ja antoivat yhteystiedot heidän suosittelimiinsa kehittämistyöni kannalta merkittäviin tutustumiskohteisiin Saksassa.

Tapaaminen jäseni ja selvensi Saksan Duale – koulutusmallia. Keskustelut heidän kanssaan kuvasivat Saksan mallin käytännön ja teoriaopetuksen jakaantumisen eri toimijoille toisin kuin Suomessa.

4.3.2 Haastattelut

Saksassa vieraillessani tutustuin yhteen ammatillista teoriakoulutusta tarjoavaan ammattikouluun: Oberstufenzentrum Ostprignitz-Ruppin. Sen lisäksi tutustuin kahteen metsäalan ammattikoulutusta tarjoavaan ammattikouluun, jotka kouluttavat metsureita ja metsäkoneen kuljettajia. Koulutus rakentuu metsäalan vierailukohteissani kolmen eri osapuolen kesken: teoriakoulutuksen antava ammattikoulu, työelämän käytäntöjä opettava ammattikoulu ja työnantajat.

Kävin tutustumassa AMK (FH) Eberswaldeen ja heidän toimintaansa sekä heidän kanssaan yhteistyötä harjoittavaan paikalliseen metsäalan ammatillista perustutkintoa tarjoavaan ammattikouluun.

Tapasin työelämän edustajia, niin metsäalan työnantajien yrittäjäjärjestön puheenjohtajan kuin itse yrittäjäkin, sekä keskustelin heidän kanssaan metsäalan koulutuksesta ja siitä, kuinka sitä tulisi kehittää. Haastatteluja tehtiin oikeissa oppimisympäristöissä opetuksen ollessa käynnissä (kuva 1).



Kuva 1. Haastattelutilanne metsäkonekuljettajakoulutuksessa. (Kuva: Markku Kekkonen)

Näistä tapaamisista ja keskusteluista tein muistiinpanot, joita olen käyttänyt tässä kehittämistyössäni. Tapaamisissa sain myös materiaalia heidän opetussuunnitelmiansa ja opetuksen toteuttamisen osalta.

5 Tulokset

Kehittämistyön ensisijaisena tarkoituksena ei saisi olla itse työn tekeminen osana koulutusta. Kehittämistyön tulisi palvella yhteisöä, jota on pidetty työn kohde-ryhmänä työhön ryhdyttäessä. Kehittämistyötä tehtäessä olisi hyvä raportoida organisaatiolle tehtävästä työstä; näin ollen organisaatio pääsee vaikuttamaan ja osallistumaan tehtävään itsensä kannalta kehittämishankkeena eikä ainoastaan osana opinnäytetyötä. Prosessin eri vaiheissa olisi hyväksi, jos osittaisia tietoja kokoamalla saisi julkaisukelpoista materiaalia julkaistavaksi eri tiedotuskanavilla. Näillä toimenpiteillä pystytään herättämään mielenkiintoa lopullista työtä kohtaan. Työn julkaiseminen sen valmistuttua ja valmistelut kohti lopullista

tulosta työn aikana ovat ratkaisevassa asemassa, kuinka raportissa ja sen esittämisessä onnistutaan. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,46)

5.1 Saksan oppisopimusjärjestelmä

Saksan oppisopimusjärjestelmä on ollut Saksassa annettavan ammattikoulutuksen perusta jo vuosisatojen ajan. Oppisopimusjärjestelmä pohjautuu vanhaan käsityöläisten ammattikunnan koulutusjärjestelmään. Koulutusjärjestelmä oli kolmiportainen, edeten käsityöläiseksi aikovan hakeutumisesta oppipojaksi mestarin alaisuudessa koulutettavaksi. Mestarin annettua opetuksensa ja ammattitaidon kehittyttyä riittävälle tasolle, oli vuosien kuluttua mahdollista suorittaa kisällinkoe, ja sen suoritettuaan ryhtyä harjoittamaan käsityöläisenammattiaan itsenäisesti. Taitojen kehittyttyä oli vuorossa mestarin koe. Sen suoritettuaan henkilö saavutti aseman toimia kouluttajana ja sai uusia käsityöläisiksi aikovia oppipoikia itselleen oppiin. Mestari-kisälli -järjestelmästä on muodostunut nykyaikainen oppisopimuskoulutus.

Oppisopimuskoulutusta tarjoavat yritykset ovat velvoitettuja antamaan ammattikoulutuslain mukaista koulutusta, joka on yksilöity koulutussuunnitelmassa. Koulutussuunnitelma (Ausbildungsordnung des Bundes) määrittää sisältöjen minimivaatimukset. Koulutussuunnitelmasta on johdettu ammattien ja ammatitoppilaitosten omat opetussuunnitelmat. Opetussuunnitelma on nimetty Lehrplan für die Berufsschule.

Oppisopimuskoulutus on ensi sijaisesti tarkoitettu peruskoulunsa päättäneille nuorille. Oppisopimuskoulutuksen yhteydessä on mahdollista suorittaa myös kaksoistutkinto (Fachabitur). Oppisopimuskoulutukseen tuleva tekee koulutus sopimuksen työssäoppimispaikan tarjoavan tahon kanssa. Oppisopimuskoulutuksessa olevia opiskelijoita kutsutaan nimellä Azubi. Azubi on lyhennetty virallisesta termistä Auszubildende, joka tarkoittaa koulutettavana olevaa. Oppisopimuksen tehneet yritykset huolehtivat yhdessä koulutuksesta paikallisten ammattikoulujen kanssa. Oppisopimuskoulutuksen jaksotus voi jakaantua kahteen erilaiseen ohjelmaan. Osassa koulutuksia yrityksessä tapahtuva oppi-

minen kestää kolmesta neljään päivään ja yhdestä kahteen päivään opiskellaan paikallisessa ammattioppilaitoksessa. Toinen koulutusmalli jaksottuu viikoille niin, että vuoden aikana opiskellaan oppilaitoksessa yhteensä 12 - 14 viikkoa muutamien viikkojen jaksoissa. Ammattioppilaitoksissa opiskellaan yhteisiä teoria aineita, mitä ovat esim. äidinkieli, englanti ja matematiikka. Yrityksissä on lisäksi omat koulutusyksikkönsä, missä opiskellaan oman ammattialan käytännön asioita.

Oppisopimuskoulutuksen kustannukset tulevat pääosin koulutus sopimuksia tarjoavien yritysten maksettaviksi. Oppisopimusjärjestelmässä työnantajat maksavat opiskelijoille korvausta eli työssäoppijan palkkaa kuukausittain. Summat vaihtelevat aloittain ja alueittain, mutta summa kasvaa taitojen karttuessa, eli luokalta seuraavalle siirryttäessä.

5.2 Saksan mallin vahvuudet opetussuunnitelma työssä

Metsäalan perustutkinnon suorittaminen kestää Saksassa kolme vuotta. Oppisopimuspaikan metsäalalla tarjoaa tyypillisesti Valtion / liitto-osavaltion tai kuntien metsäorganisaatiot. Määrällen pienempänä oppisopimuspaikkoja tarjoavia ovat yritykset ja yksityiset metsäalan toimijat. Työntekijän ohjaus omaa Saksassa pitkät perinteet ja siihen kiinnitetään jo ammatillisen koulutuksen aikana huomiota sen ollessa kiinteä osa koulutusta. Työpaikkakouluttajina toimivat ammattitutkinnon suorittaneet ohjaajat. Perinteiset mestarit ovat edelleen arvostettuja ohjaajia, ja tähän valmentaminen alkaakin jo ammattikoulussa. Metsäalan opinnoissa vanhemman vuosikurssin opiskelijat ohjaavat ja neuvovat nuorempien opiskelijoiden toimintaa niin käytännön harjoitteissa kuin työtehtävissäkin. Nuoret saavat ohjaajakokemusta jo 17 -vuotiaina ja näin osaltaan kantavat vastuuta ryhmän toiminnasta eikä vain omasta suoritteesta. Samalla on havaittavissa ohjaajana toimivien kasvu niin ihmisenä kuin ammatillisellakin puolella. Osaltaan ylemmän vuosikurssin oppilaan ohjatesa muutaman opiskelijan ryhmää jää varsinaisella kouluttajalla enemmän resursseja olla opastamassa juuri sitä ryhmää, missä häntä tarvitaan. Työsali -opetuksessa

havaintoni oli, ettei yksikään ryhmä joutunut odottelemaan, milloin ohjaaja ehtisi heidän luokseen.

Savon ammatti ja aikuisopistolla on annettu ja annetaan metsämestarin erikoisammattitutkinnon valmentavaa koulutusta. Koulutuksessa on osa-alueena antaa valmiudet toimia uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja alan opiskelijoiden työssä oppimisen ohjauksessa. Uudessa opetussuunnitelmassa perustutkinnossa on valinnaisena tutkinnon osana työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen 5 osp (osaamispistettä). Tämä tutkinnon osa valmentaa työssäoppimisen ohjaukseen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun. Koulutuksessa valmistellaan työssäoppimisen suunnitelmia ja perehdytään opiskelijoiden ohjaukseen työpaikalla. Koulutuksessa perehdytään arviointiohjeisiin ja arviointikriteereihin, ohjauskeskusteluihin ja toiminnan kehittämiseen palautteen mukaan.

Oppisopimuskoulutuksen vahvuuksia ovat sen käytännön ja työelämän läheisyys. Oppimista tapahtuu työpaikoilla ja niiden omien työtehtävien ja suoritteiden puitteissa. Koulun ja työelämän välinen rajapinta on matala ja yhä keskeisemmäksi tekijäksi työelämässä toimimiseksi nousseet työelämätaidot rakentuvat huomaamatta oppisopimuskoulutuksen aikana. Työelämätaidot rakentuvat monesta eri kokonaisuudesta, jotka rakentavat toimivan ja tuottavan työyhteisön. Täsmällisyys ja koulutukseen osallistuminen ovat lähtökohta. Azubin luvattomat poissaolot eivät ole ongelma, koska ne vaikuttavat Azubille maksettavaan korvaukseen. Ammattikoulu jaksojen aikana ryhmäohjaaja ja opintojen ohjaajan tehtävä on valvoa poissaoloja ja tarvittaessa puuttua niihin ja raportoida koulutussopimuksen tehneelle yritykselle.

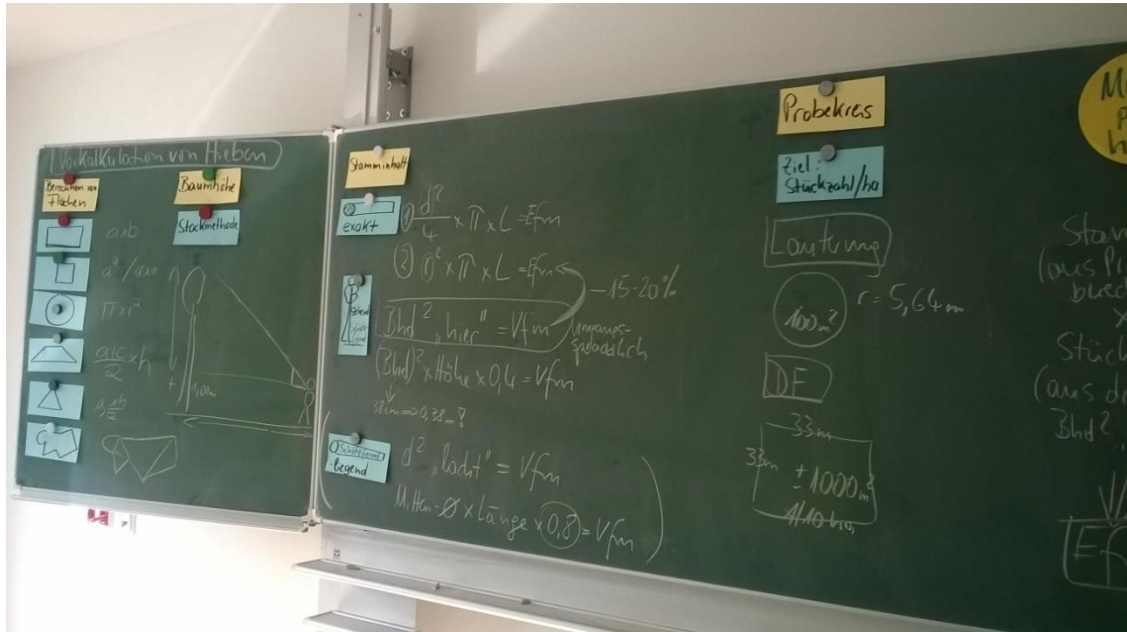
Uudessa opetussuunnitelmassa perustutkinnossa on valinnaisena tutkinnon osana yrityksessä toimiminen 15 osp (osaamispistettä). Tämä tutkinnon osa valmentaa oman alan liiketoiminnan ymmärtämiseen ja yrityksen toiminnan kehittämiseen aktiivisena toimijana. Tutkinnon osassa teemoina ovat liiketoimintaympäristön selvittäminen, liikeidean täsmentäminen ja yrityksen toiminnan suunnittelu, yrityksen työtehtävien tekeminen.

Koulutuksen suorittaneilla myös koulutuspaikka tulee usein ensimmäiseksi työpaikaksi. Koulutuksessa on huomionarvoista koulutuksen käyneiden osalta ammattipätevyyden todistus, joka kelpaa kaikkialla Saksassa ja myös kansainvälisesti. Oppisopimuskoulutuksen merkittävyys nuorison työllistymisen kannalta on merkittävä, koska siirtyä koulutuksesta työelämään on suora jatkumo. Ammattiin valmistumisen jälkeen on mahdollista jatkaa jatkokoulutukseen. Ammattikokemuksen kartuttua on mahdollista hakeutua mestarin tutkintoa suorittamaan tai ammattikoulutuksen yhteydessä tai sen jälkeen suoritetuilla lisäopinnoilla saavuttaa oikeuden hakeutua opiskelemaan ammattikorkeakouluun. Nykyinen työelämän nopea kehitys vaatii työelämässä olevilta jatkuvaa itsensä kehittämistä. Aikaisemmin työelämässä riitti tehdä työnsä siten kuin oli sen aikana oppinut. Kouluttautuminen omassa työtehtävässä tai jatko-opiskeluun hakeutuminen on kiinteä osa työelämävalmiuksien ylläpitoa. Mestarin koulutus on Saksan mallissa osoitus omasta pätevyydestä ja ammattitaidon omaamisesta. Mestarin koulutuksessa Azubien ja uusien työntekijöiden ohjaaminen on merkittävä osa koulutusta ja tutkintoa. Metsäalan ammattikouluttaja sanoikin: ”Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.”

Vapaasti käännettynä sanonnan ajatus on, että ”se, joka ei seuraa aikaansa, jää ajastaan jälkeen”.

Uudessa opetussuunnitelmassa perustutkinnossa on valinnaisena tutkinnon osana huippuosaajana toimiminen 15 osp (osaamispistettä). Tämä tutkinnon osa valmentaa oman alan huippuosaajana toimimiseen vaativissa tehtävissä, joissa tulee hallita alan työt ja työkokonaisuudet. Tutkinnon osa valmentaa arvioimaan ja uudistamaan omaa osaamistaan sekä kehittämään työtä ja työympäristöä.

Saksassa oppitunneilla vieraillessa huomio kiinnittyi ammattiaineita tukevien yhteisten aineiden integrointiin opetuksessa. Matematiikan tunnilla tehtävät rakentuivat oman metsäalan soveltaviin matemaattisiin tehtäviin (kuva 2). Opiskelijat olivat näistä alan soveltavista tehtävistä innostuneita ja todettavissa oli harjoitusten selventävän metsäalan teoriaa ja käytäntöjä.



Kuva 2. Matematiikan integrointi ammattiaineisiin. (Kuva: Jouni Seppänen)

Ammattiaineiden lisäksi opetussuunnitelmaan sisältyvät yhteiset tutkinnon osat 35 ops. Yhteiset tutkinnon osat muodostuvat seuraavasti:

- Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen 11 osp
- Matemaattisluonnontieteellinen osaaminen 9 osp
- Yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen 8 osp
- Sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen 7 osp

Opetussuunnitelmaan on kirjattu opetuksen integrointi yhteisten tutkinnon osien kanssa.

Saksan työelämälähtöinen koulutus rakentuu kokonaisuudessaan työssäoppimiselle ja sitä tukevaan oppilaitoksissa tapahtuvaan opetukseen. Suomessa koulutus on ollut oppilaitoslähtöistä. Saksan oppisopimuskoulutuksen maine on saanut kansainvälistäkin huomiota. Suomessakin on lisätty työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Ammatillisen koulutuksen reformissa siirrymme kohti työelämäläheistä koulutusta. Opetussuunnitelma työssä lisättiin työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja. Ammatillinen peruskoulutus on laajuudel-

taan 180 osaamispistettä ja perustutkintoon sisältyy työssäoppimista vähintään 30 osaamispistettä.

6 Pohdinta

Kehittämistyönä tehtävän kehittämishankkeen viimeinen vaihe on arviointi. Arviointia toimii palautteena kuinka kehitystyössä asetetut päämäärät on saavutettu ja kuinka onnistunut on lopputulos. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014,47)

Ammatillinen koulutus eroaa Suomen ja Saksan välillä merkittävästi toisistaan. Suomen vahvuutena on opetushallituksen ohjeistus. Koulutus Suomessa on yhtenäistä ja koordinoitua sekä organisoitu kulloinkin yhden koulutuksenjärjestäjän toimesta. Saksassa vertailu ja kokonaisuuden hahmottaminen eri toimijoiden kesken on haasteellisempaa. Metsäalalla tutustuessani oppilaat kiersivät kolmessa eri koulutusyksikössä, jotka olivat yleinen ammattikoulu, oman koulutusalan ammattikoulu ja työnantajan koulutusyksikkö. Koulutuksen tulokset ammatillisen koulutuksen osalta on kuitenkin läpäisyltään ja tulokseltaan Suomea paremmat, nuorison työllistyminen ja nuorisotyöttömyysaste. Saksalaiset toki ihailevat Suomen peruskoulun koulutustuloksia, johon ulkomailla on kiinnitetty runsaasti huomiota meidän Pisa -tulosten osalta. Saksan oppisopimus-koulutusta ei voida kopioida suoraan Suomessa käyttöönotettavaksi. Suurin ero on koulutuksen rahoituksessa: meillä rahoituksesta vastaa valtio ja Saksassa koulutusta tarjoavat yritykset.

Yritysten taloudellinen tilanne ohjaa Saksassa oppisopimuspaikkojen määrää. Taloudellisen tilanteen ollessa hyvä yrityksillä on taloudelliset resurssit ja tarpeet hakea Azubeja koulutukseen ja tarjota oppisopimuspaikkoja. Oppisopimusmallissa työelämämarkkinat ovat määräävässä asemassa tarpeiden vaihdellessa suhdanteiden mukaan. Saksassa oppisopimuspaikkoja on enemmän kuin oppisopimusten tekijöitä. Ongelmana on kohtaaminen ja sen syyt. Kohtaamisongelmaa aiheuttaa matalapalkka-alojen vetovoiman puute, mistä kärsivät esim. ravitsemus- ja elintarvikeala, Saksan sisäiset alueelliset erot sekä

opiskelijoiden soveltuvuus koulutukseen. Huomioitavaa onkin metsäalalla julkisten yhteisöjen merkittävyys oppisopimuspaikkojen tarjoajana. Kahdessa vierailmassani metsäalan ammattikoulussa julkisten yhteisöjen osuus oli yli 90 %. Saksan malli vaatii yritykseltä resursseja ja pitkäjänteisyyttä koulutuksen järjestämiseen. Pienet yritykset eivät ole mukana rahoittamassa ja osallistumassa koulutukseen riittävien resurssien puuttuessa. Puutteelliset resurssit tulevat esille rahoituksessa, oppimisympäristön ja opetustilojen puutteina sekä opetukseen ja ohjaukseen kouluttautuneen henkilöstön puutteina. Resurssien puuttuessa pienet yritykset rekrytoivat valmistuneita opiskelijoita suoraan. Julkinen rahoitus tuleeekin suurten julkisten toimijoiden tarjotessa oppisopimuspaikkoja yli oman tarpeen, ja näin osallistumalla koulutuksen rahoittamiseen. Suuret, oppisopimuspaikkoja tarjoavat yritykset, rekrytoivat koulutuksen loppuessa parhaiten menestyneet itselleen ja loput hakeutuvat toisaalle alan töihin.

Suomen ammattikoulutuksen mallia luotaessa ja kehitettäessä eteenpäin on lähempään yhteistyöhön saatava oppilaitokset, yritykset, valtio ja työmarkkinajärjestöt huolehtimaan samalla nuorisosta kuin ammattitaitoisten uusien työntekijöiden kouluttamisesta.

“Tell me and I forget, teach me and I may remember, involve me and I learn.”

- Benjamin Franklin -

Lähteet

- Eriksson, P. Koistinen, K. Monenlainen tapaustutkimus. Savion Kirjapaino Oy, Helsinki 2005. ISBN 951-698-123-2.
- Laine, M. Bamberg, J. & Jokinen, P. Tapaustutkimuksen taito. Yliopistopaino, Helsinki 2007. ISBN 978-952-495-032-9.
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 630/1998. 2016. Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädätö.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. 8.2.2016.
- Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy, Helsinki 2014. ISBN 978-952-63-2695-S.
- Opetusalan ammattijärjestö. 2016. Suomalainen kasvatus- ja koulutusjärjestelmä, toisen asteen koulutus. [Viitattu 24.1.2016]. Saatavissa:
<http://www.oaj.fi/cs/oaj/toisen%20asteen%20koulutus?resolvetemplatefordevice=true>
- Savon koulutuskuntayhtymä. 2016. Esittely. [Viitattu 23.1.2016]. Saatavissa:
<http://www.sakky.fi/fi/Sivut/koti.aspx>
- Seppänen-Järvelä, R. Karjalainen, V. Kehittämistyön risteyskiä. Gummerus Kirjapaino OY, Vaajakoski 2007. ISBN 978-951-33-1853-6.

