
**AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN
VALTAKUNNALLINEN KEHITTÄMINEN - AUTOALA**

Malli alan koulutuksen kehittämiseen



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma

Visamäki syksy 2014

Timo Repo

VISAMÄKI

Teknologiaosaamisen johtaminen

Tekijä	Timo Repo	Vuosi syksy 2014
Työn nimi	Ammatillisen peruskoulutuksen valtakunnallinen kehittäminen – Autoala Malli alan koulutuksen kehittämiseen	

TIIVISTELMÄ

Työn tavoitteena oli autoalan ammatillisen peruskoulutuksen laadun parantaminen sekä luoda malli alan valtakunnalliseen koulutuksen kehittämiseen. Koulutuksen laadun kehittäminen on yksi keskeinen painopiste niin Suomessa kuin Euroopan Unionissakin. Kehittämistyö on toteutettu vuosina 2009 – 2014.

Työ on laaja kehittämishanke, joka aloitettiin vuonna 2009 käynnistämällä selvitys autoalan koulutuksen tilasta, sen perusteella käynnistettiin kaksi alan koulutuksen kehittämishanketta ja työ päättyi vuonna 2014 tuotettuun malliin valtakunnallisesta alan koulutuksen kehittämisestä.

Työssä kuvataan sitä prosessia, jolla on selvitetty autoalan koulutuksen yleistilannetta ja kehittämistarpeita sekä miten on luotu valtakunnallisten kehittämishankkeiden avulla autoalalle jatkuvan kehittymisen mallia. Mallin mukaisella toiminnalla tavoitellaan laajaa vuorovaikutusta sekä monipuolista kehittämissyhteistyötä autoalan koulutuksen järjestäjien välille.

Kehittämisen taustana on toiminut opetus- ja kulttuuriministeriön laadunhallintastrategia ja Opetushallituksen vertaisarvioinnin ohjeistus. Työn taustoituksessa on käytetty opettajuutta, autoalaa ja autoalan opettajuutta koskevia tutkimuksia sekä johtajuuteen ja työyhteisön ohjaukseen liittyviä teorioita.

Työssä olen hyödyntänyt aiemmassa ammatissani autoalan opettajana sekä nykyisessä työssäni Opetushallituksessa hankkimaani tietoa ja taitoa ammatillisesta peruskoulutuksesta, autoalasta, alan koulutuksesta sekä kehittämishankkeista. Ensisijaisen tärkeää kehittämisen kannalta on ollut hankkeisiin osallistuneiden autoalan ammatillisen koulutuksen toimijoiden asiantuntijuus ja osaaminen.

Avainsanat ammatillinen koulutus, laadun hallinta, vertaisarviointi, vertaisarvioinnin kriteeristö

Sivut 81 s. + liitteet 16 s.

VISAMÄKI

Degree Programme in Technological Competence Management

Author Timo Repo **Year** autumn 2014

Subject of Master's thesis Developing vocational education and training on the national level in the automotive field
The general model of development

ABSTRACT

Keywords Vocational education and training, quality management, peer review, peer review of criteria, automotive field

The goal of this thesis was to improve the quality of initial vocational education and training in the automotive field and to create a model for developing vocational education in general. The development of the quality of education is one of the key priorities both in Finland and in the European Union. The development work was carried out in 2009 - 2014.

The development project started in 2009 by launching a study of the state of education and the development needs in the automotive sector. On the basis of that analysis, two development projects were started. The model of continuous development of vocational education and training is created on the work that has been carried out in these projects. The model is based on extensive interaction and multifaceted cooperation between education providers.

The basis of the development work is in the strategy of quality management and the recommendation of peer review. The Ministry of Education and Culture has published the strategy and the Finnish National Board of Education has published the recommendation. Also the results of research on teaching, and specially teaching in the automotive field of vocational education and training, leadership and counselling in workspace are used in this thesis.

The author is experienced teacher and now working as an expert on vocational education and training in the automotive, logistics and aircraft mechanics fields in the Finnish National Board of Education. This has enabled to use all the aforementioned professional experience in the thesis. The most important factor in the development has been the involvement of the teachers and other experts and their expertise.

Pages 81 p. + appendices 16 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1.	Kehittämisen tavoitteet.....	1
1.2.	Työn rakenne ja eteneminen	2
2	KUVAUS TOIMIALASTA	2
2.1.	Tilastokeskuksen toimialaluokitus	3
2.2.	Autoala	4
2.2.1.	Autoalan työtehtävät ja ammatit.....	6
2.2.2.	Osaaminen tulevaisuudessa	6
3	AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA	8
3.1.	Ammatillisen koulutuksen järjestäjä	11
3.2.	Autoalan ammatillinen peruskoulutus.....	12
3.3.	Alan asettamia vaatimuksia ammatilliselle koulutukselle	14
3.4.	Ammatillinen opettaja.....	16
3.4.1.	Opettajaselvitys	18
3.4.2.	Autoalan ammatillisen koulutuksen opettajat	19
4	LAATU JA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUTYÖ	23
4.1.	Laadun historiaa	24
4.2.	Ammatillisen koulutuksen laatu ja sen kehittäminen.....	24
4.3.	Kriteeristö koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan itsearviointia varten	30
4.4.	Laadun varmistaminen	31
4.5.	Vertaisarviointi osana laadunhallintaa	32
5	JOHTAMINEN	34
5.1.	Johtajuus ja työyhteisö	35
5.2.	Työyhteisön johtaminen.....	36
5.3.	Pedagoginen johtaminen	41
5.4.	Muutoksen johtaminen.....	42
6	AMMATTIALAN AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN - AUTOALA	44
7	KEHITTÄMISEN VAIHE YKSI – TILANNEKARTOITUS.....	47
7.1.	Lähtötilanteen selvittäminen	49
7.2.	Päätelmät selvityksestä ja jatkotoimenpiteet.....	53
8	KEHITTÄMISEN VAIHE KAKSI - KEHITTÄMISHANKKEIDEN KÄYNNISTÄMINEN.....	54
8.1.	Hankkeiden käynnistämisestä	55
8.2.	Autoalan kehittäminen eEsa-hankkeessa	57
8.2.1.	Vertaiskehittämisen toteutus eEsa-hankkeessa	59
8.2.2.	Vertaiskehittämistapaamiset oppilaitoksissa	62
8.2.3.	Alueellisen vertaiskehittämisverkoston kehittäminen	62

8.3. Autoalan vertaisarvioinnin kehittäminen Tako-hankkeessa	63
8.3.1. Kriteeristön laadinta Tako-hankkeen työssäoppimisen vertaiskehittämiseen	63
8.3.2. Vertaiskehittämisen toteutus Tako-hankkeessa.....	66
8.3.3. Muutoksen johtaminen, Luksian rehtorin haastattelu	67
9 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	71
9.1. Hankkeessa tuotetut kriteeristöt	72
9.2. Malli alan koulutuksen kehittämiseen.....	73
10 TOIMINTAEHDOTUKSET JA SIIRRETTÄVYYS MUILLE ALOILLE	74
LÄHTEET	77

Liite 1	Autoalan perustutkinnon tavoitteet
Liite 2	Autoalan perustutkinto, Auton korjaaminen –tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset
Liite 3	Autoalan koulutuksen vertaisarvioinnin kriteerit (eEsa)
Liite 4	Vertaiskehittämisen taustatiedot (Tako)
Liite 5	Työssäoppimisen vertaiskehittämisen apukysymykset (Tako)
Liite 6	Työssäoppimisen vertaiskehittämisen kriteerit (Tako)

1 JOHDANTO

Ammattikasvatus on määritelty organisoiduksi kasvatustoiminnaksi, jonka avulla nuoret ja aikuiset voivat toteuttaa tavoitteellisesti etenevää oppimista, päämääränä ammatissa tarvittavien valmiuksien hankkiminen ja kehittäminen sekä edellytysten luomiseksi itsenäiselle ammatilliselle toiminnalle ja jatkuvalla kehitykselle ammatissa. (Ruohotie 2000, s.284) Ammattikasvatuksen haastetta lisää työelämän muutokset, niistä johtuvat ammattien sekä osaamistarpeiden muutokset.

Ammattiosaamisella ja ammattikoulutuksella on keskeinen merkitys yhteiskunnan taloudellisen kilpailukyvyn ja hyvinvoinnin kannalta. Työmarkkinoilla tarvitaan monipuolista ammattitaitoa ja vahvaa osaamista sekä osaamisen jatkuvaa uudistamista. Suomen ammatillisen koulutuksen taso on korkea. Yhtenä mittarina toimii kansainväliset ammattitaidon kilpailut, joita järjestetään Euroopan (Euroskills) ja maailman tasolla (World Skills). Suomalaiset nuoret ammattiosaajat ovat menestyneet järjestetyissä kilpailuissa hyvin.

1.1. Kehittämisen tavoitteet

Ammatillisen koulutuksen laadun parantaminen on yksi keskeinen painopiste niin Suomessa kuin Euroopan unionissakin. Suomessa koulutuspoliittisena tahtotilana on olla maailman osaavin kansa vuoteen 2020 mennessä. Haaste on kova, mutta sen saavuttaminen ei silti ole mahdotonta. On kuitenkin selvää, että ilman yhteisiä ponnisteluja sitä ei saavuteta. Työelämän vaateisiin ja niiden muutoksiin vastatakseen ammatillisen koulutuksen tulee jatkuvasti kehittyä. Osaamisen pysyminen korkealla tasolla ja koulutuksen laadun kehittyminen turvaavat myös suomalaista kilpailukykyä globaaleilla markkinoilla.

Koulutusalat poikkeavat toisistaan, joskin yhtäläisyyksiäkin löytyy, joidenkin alojen kesken jopa laajasti. Yhtäläisyyksien osalta tässä työssä esitetyt menettelyt lienevät siirrettävissä muillekin aloille. Työssä keskitytään autoalan ammatillisen peruskoulutuksen kehittämiseen.

Autoalan historia liittyy vahvasti ihmisen liikkumisen tarpeeseen. Alan teollisuudessa on aina hyödynnetty innovatiivista tekniikkaa, sekä yhdistellen olemassa olevia tekniikoita että luoden ja kehittäen uutta tekniikkaa. Mitä teknisemmäksi ja monimuotoisemmaksi auto oheislaitteineen ja autoilu sinänsä ovat muuttuneet, sitä enemmän on myös tarvittu osaajia alan eri toimintoihin, kuten valmistukseen, huoltoon, korjaukseen ja myyntiin sekä moninaiseen alihankintaan. Alalla toimijoilta on edellytetty erityisesti teknistä osaamista, nykyisin osaamisvaateet ovat hyvin moninaiset. Autojen teknisen kehityksen vauhti on viime vuosina kiihtynyt entisestään.

Autoalan koulutuksen kehittämisen syklin tulisi olla lyhyt edellä mainitusta alan kehittymisen kiihtyvistä syklillä johtuen. Nykyisin

monilla aloilla tapahtuu jatkuvaa kehitystä, autoala lienee yksi nopeimmin kehittyvien joukossa. Alalla toimivien tulisikin nähdä tämä kehittyminen ja muutoksen nopeus mieluisana haasteena, joka edellyttää säännöllistä työskentelyä ja kehitystoimintaa ajan tasalla pysymiseksi (kuva 1 ja kuva 7).



Kuva 1. Moottoripyörä 60-luvulta (Kuva T. Repo)

1.2. Työn rakenne ja eteneminen

Tässä työssä kuvataan sitä prosessia, jolla on selvitetty autoalan koulutuksen yleistilannetta ja kehittämistarpeita sekä miten on luotu valtakunnallisten kehittämishankkeiden avulla autoalalle jatkuvan kehittymisen mallia. Mallin mukaisella toiminnalla tavoitellaan laajaa vuorovaikutusta sekä monipuolista kehittämissyhteistyötä autoalan koulutuksen järjestäjien kesken.

Työ aloitettiin vuonna 2009 käynnistämällä selvitys autoalan koulutuksen tilasta ja päättyi vuonna 2014 tuotettuun malliin valtakunnallisesta alan koulutuksen kehittämisestä.

2 KUVAUS TOIMIALASTA

Työelämän eri alat poikkeavat toisistaan mm. niissä suoritettavien toimintojen ja tehtävien sekä toimintaympäristöjen osalta. Ala määrittää ja sen tulee määrittää järjestettävän koulutuksen sisältöä ja toteutustapaa, sillä tavoitteena on mahdollistaan opiskelijan sujuva työllistyminen juuri

kyseisen alan työpaikkoihin ja tehtäviin. Toimialojen erilaisia luokituksia on muutamia.

2.1. Tilastokeskuksen toimialaluokitus

Tilastokeskuksen luokituksia ja niiden mukaan laadittuja tilastoja käytetään esimerkiksi ennustettaessa eri alojen työvoimatarpeen kehittymistä. Opetushallituksen yksi tehtävä on ennakoida eri alojen työvoimatarpeiden kehitystä ja laatia laskelmia koulutuspaikkatarpeista. Ennakointitietoja käytetään sekä valtakunnallisessa että paikallisessa koulutuksen suunnittelussa.

Tilastokeskus jakaa toimialat vuoden 2008 toimialaluokituksen mukaan seuraavasti pää- ja alaluokkiin:

Päälukitus (alaluokat):

- A Maatalous, metsätalous ja kalatalous (01-03)
- B Kaivostoiminta ja louhinta (05-09)
- C Teollisuus (10-33)
- D Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta (35)
- E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito (36-39)
- F Rakentaminen (41-43)
- G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus (45-47)
- H Kuljetus ja varastointi (49-53)
- I Majoitus- ja ravitsemistoiminta (55-56)
- J Informaatio ja viestintä (58-63)
- K Rahoitus- ja vakuutustoiminta (64-66)
- L Kiinteistöalan toiminta (68)
- M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (69-75)
- N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta (77-82)
- O Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus (84)
- P Koulutus (85)
- Q Terveys- ja sosiaalipalvelut (86-88)
- R Taiteet, viihde ja virkistys (90-93)
- S Muu palvelutoiminta (94-96)
- T Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eriyttämätön toiminta tavaroiden ja palvelujen tuottamiseksi omaan käyttöön (97-98)
- U Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta (99)
- X Toimiala tuntematon

Autoalan keskeisimmät toiminnot löytyvät tässä luokituksessa pääluokan G alaluokasta 45, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien myynti ja korjaus. (Suomen virallinen tilasto, Toimialaluokitus. 2008,)

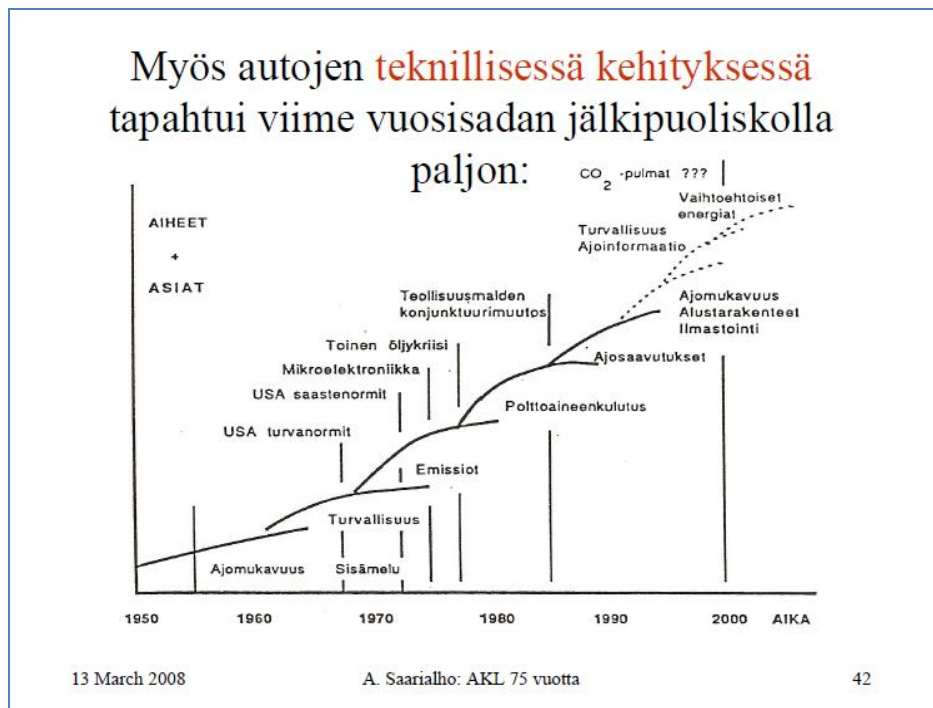
Yritysten lukumäärä toimialoittain jakaantui vuonna 2009 siten, että toimialalla A, Maatalous, metsätalous ja kalatalous, toimi lukumääräisesti eniten yrityksiä, yhteensä 18 prosenttia kaikista yrityksistä. Seuraavaksi eniten yrityksiä oli luokassa G Tukku- ja vähittäiskauppa;

moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus, jonka osuus oli 15 prosenttia, ja luokassa F Rakentaminen, jonka osuus oli 12,5 prosenttia kaikista yrityksistä. (Suomen virallinen tilasto (SVT). 2009. Yritysten toimialarakenne)

Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus -toimialan yhteenlaskettu työntekijämäärä on 38 645. Tähän henkilömäärään kuuluvat uusien ja käytettyjen moottoriajoneuvojen tukku-, välitys- ja vähittäiskaupassa, huollossa ja korjauksessa sekä moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien osien ja tarvikkeiden tukku-, välitys- ja vähittäiskaupassa toimivat.

2.2. Autoala

Autoala on kansainvälinen ala, jolla tekninen kehitys on nopeaa ja kehittymistä ja koulutautumisen tarvetta ohjaavat tietoisesti suuret, monikansalliset autoalan yritykset. Autoalalla on tunnistettavissa useita globaaleja megatrendejä ja niistä johtuvia vaikutuksia, kuten kestäväan kehityksen ja tekniseen kehitykseen liittyen erilaiset energiamuodot, saasteettomuus ja energiatehokkuusvaatimukset, väestökehitykseen liittyen auton ostokäyttäytymisen muutos ja liikenneturvallisuus.



Kuva 2. Autojen teknistä kehittymistä eri vuosikymmeninä (Saarialho. 2008. s. 42)

Autotekniikka ja autot kehittyvät koko ajan. Autojen varusteet monipuolistuvat, ja niihin liitetään uusia teknisiä ominaisuuksia ja laitteita. Tekninen kehittyminen ja uudet tekniset ratkaisut muuttavat työtehtäviä mekaanisesta auton korjaamisesta vian löytämisen suuntaan. Samalla autojen huollon tarve on vähentynyt.

Työ- ja elinkeinotoimistojen ylläpitämän TE-palvelujen ammattinetti - verkkosivuston (Ammattinetti. 2014. Autoala) mukaan autoala muodostuu:

- autojen ja autotarvikkeiden myynnistä,
- huolto- ja korjaustoiminnasta,
- polttoaineiden myynnistä ja
- katsastustoiminnasta.

Suomessa autoalan yritykset voidaan jakaa karkeasti niihin, jotka ovat erikoistuneet johonkin toimintaan ja niihin, jotka tarjoavat asiakkailleen useita palveluja ja tuotteita. Autoliikkeet myyvät uusia ja käytettyjä henkilöautoja sekä hyötyajoneuvoja. Suurilla autokauppaketjuilla on liikkeitä ympäri maata. Osa autoalan yhtiöistä tuo uusia autoja Suomeen. Henkilöautoja tuodaan Suomeen useasta maasta, eniten Saksasta, Ranskasta, Englannista ja Japanista. Käytettyjä henkilöautoja tuodaan vuosittain alle 30 000. (Ammattinetti. 2014. Autoala)

Vuosittain Suomessa myydään yli 100 000 uutta autoa. Käytetyn auton kauppaja tehdään vuosittain noin 550 000–600 000, joista noin puolet tehdään merkkiliikkeissä, neljäsosa muissa autoliikkeissä ja neljäsosa vaihtaa omistajaa kuluttajien välisessä kaupassa. (Ammattinetti. 2014. Autoala)

Taulukko 1. Autokanta Suomessa 2012, ei sisällä Ahvenanmaan lukuja (Autoalan tiedotuskeskus 2012)

Autokanta Suomessa		
	2012	Muutos edellisvuoteen
	kpl	%
Henkilöautot	3 036 618	2,6
Pakettiautot	375 059	3,8
Kuorma-autot	128 080	4,4
Linja-autot	14 885	4,9
Muut autot	12 293	-1,4
Kaikki yhteensä	3 566 935	2,8

Autoliikkeiden palveluihin kuuluu autokaupan lisäksi jälkimarkkinat, joka on noin kaksi kolmasosaa autoliikkeiden tuloksesta. Jälkimarkkinoihin kuuluvat auton oston jälkeiset toiminnot, kuten esimerkiksi varaosien myynti, huolto- ja rengaspalvelut sekä vauriokorjaukset. Yrityskohtaisesti vaihtelee, mitä palveluja tarjotaan. Autojen huoltoja, korjauksia, peltikorjauksia ja maalauksia tehdään sekä merkkikorjaamoissa että ns. vapaissa korjaamoissa ja maalaamoissa. Suomessa toimii useita rengasliikkeitä, jotka myyvät ja asentavat autojen renkaita ja vanteita sekä tarjoavat näihin liittyviä muita palveluja. Huoltoasemien toiminta on nykyisin lähinnä polttoaineiden jakelua, ravitsemispalveluita ja jossain

määrin myös tavallisimpien autotarvikkeiden myyntiä, varsinaisen huolto- ja korjaustoiminta on harvinaista. (Ammattinetti. 2014. Autoala)

2.2.1. Autoalan työtehtävät ja ammatit

Autoalan työtehtävät ovat monipuolisia erilaisissa yrityksissä, kuten autoliikkeissä, maahantuojien toimipisteissä, varaosaliikkeissä, autokorjaamoissa, huoltoliikkeissä, rengasliikkeissä, automaalaamoissa, katsastusasemilla, autotehtailla, kuljetusliikkeissä ja huoltoasemilla. Tehtävissä tarvitaan ammattitaitoa, johon kuuluu mm. autotekniikan tuntemus, työmenetelmien sekä työvälineiden hallinta ja asiakaspalvelutaidot. Autoalalla työskennellessä tarvitaan oma-aloitteisuutta, yhteistyötaitoja sekä myynti- ja markkinointitaitoja. Alalla työskentelevistä, noin 27 500 henkeä v. 2014, suunnilleen 44 prosenttia on mekaanikkoja, 40 prosenttia autokaupan toimihenkilöitä, 8 prosenttia teknisiä toimihenkilöitä ja 8 prosenttia ylempiä toimihenkilöitä. (Ammattinetti. 2014. Autoala)

Tyypillisiä tehtäviä ovat ajoneuvojen vianetsintä, huolto- ja korjaustyöt, kolari- ja ruostevaurioiden korjaaminen, ajoneuvon maalaus, varaosien, tarvikkeiden ja autojen myynti. Autoalalla työskennellään myös markkinoinnin, ostotoiminnan, asiakaspalvelun ja neuvonnan, katsastuksen ja vahinkotarkastuksen tehtävissä sekä suunnittelu-, esimies- ja johtotehtävissä. (Ammattinetti. 2014. Autoala)

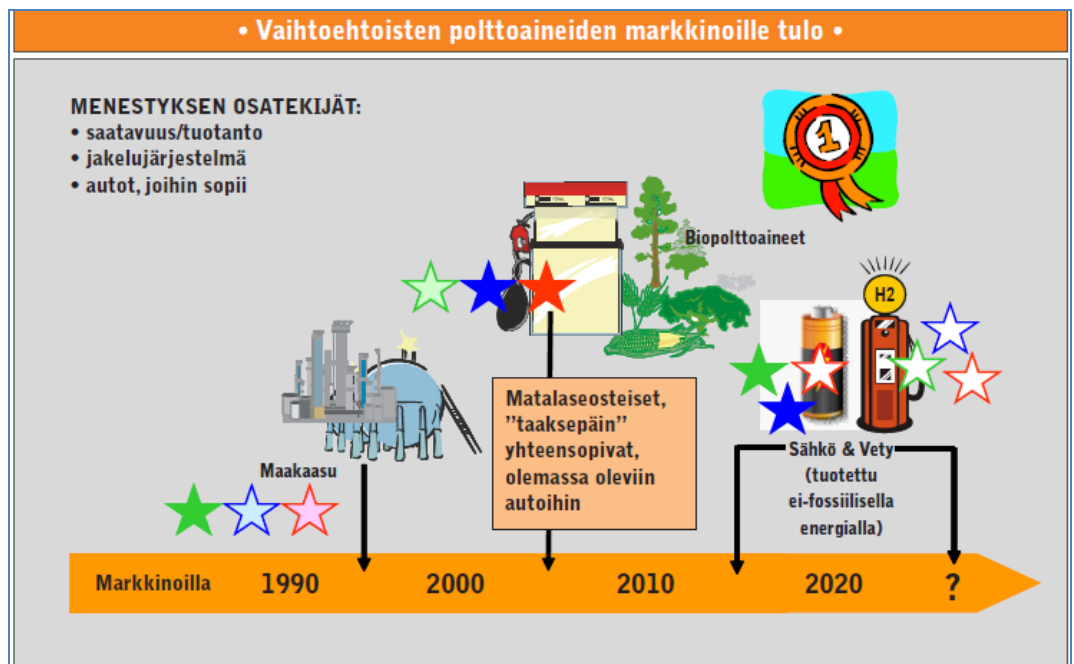
Autoalan ammattinimikkeitä ovat esimerkiksi ajoneuvoasentaja, mekaanikko, henkilöautomekaanikko, kuorma-automekaanikko, autokorinkorjaaja, korimekaanikko, automaalari, automyyjä, huoltoneuvoja, työnjohtaja, varaosamyyjä, myyntipäällikkö, korjaamopäällikkö, huoltopäällikkö, autokatsastaja ja varastomies. Autoalalla on luonnollisesti myös markkinointia ja viestintää, toimistotehtäviä, asiakaspalvelun tehtäviä, tietotekniikan ja hallinnon tehtäviä talous- ja henkilöstöhallinnossa. (Ammattinetti 2014. Autoala)

2.2.2. Osaaminen tulevaisuudessa

Toimialan tulevaisuutta ennakoidaan monella tavalla, kuten työelämän ja toimintaympäristöjen muutoksia, tarvittavan työvoiman määrää sekä tulevaisuuden työtehtäviin liittyvää osaamista. Opetus- ja kulttuuriministeriö säätelee osaltaan ja koulutuksen järjestäjät osaltaan tutkinto- ja aloittajataivoitteita. Näiden päätösten apuna käytetään mm. Opetushallituksen Mitenna ennakointilaskelmia. Jokisen ja Saarimaan mukaan (Jokinen & Saarimaa 2013 s. 69) osaamisen ennakoinnin haasteena on, miten kyettäisiin tunnistamaan ne nykyiset rakenteet ja systeemiset toimintamallit, jotka vaikuttavat toiminnan taustalla. Tulevaisuuden työelämästä ja siitä, millaista työn tekeminen tulevaisuudessa on, voi muodostaa erilaisia kuvia. Tulevaisuuskuvien erilaisuudesta riippumatta ne muodostuvat usein melko samankaltaisista muuttujista, joiden perusteella kehitystä kuvailaan.

Autoalan nopea kehitys on synnyttänyt useita hankkeita, joissa on pyritty selvittämään autoalan tulevaisuuden osaamistarpeita. Toimialalla tarvittavaan osaamisen vaikuttaa tekniikan kehittyminen. Tulevaisuutta autoalalla ennakoidaan usein juuri teknisen kehittymisen kautta, vaikkakin tarvittavaan osaamiseen sillä ei aina ole suoraa yhteyttä. Esimerkiksi sähköisten ratkaisujen lisääntyminen autoissa lisää huollon ja korjauksen näkökulmasta lähinnä sähköisten huoltokohteiden määrää, mikäli siihen liittyvä osaaminen on jo ennestään olemassa. Alan toimintaympäristössä on myös tapahtunut muutoksia, joilla on vaikutuksia tarvittavaan osaamiseen.

Pöllänen (2010, s.12) on arvioinut tutkimuksessaan, että teknologian kehittyessä lähestytään vähitellen älykästä autoa ja älykästä liikennettä. Hän arvioi, että autojen välinen tai auton ja infrastruktuurin välinen kommunikointi on yksi yleistyvä teknologia seuraavan 10 vuoden aikana. Raportissa arvioidaan myös sähkökäytön auton energiana yleistyvän, ensin tekniikkana, jossa sähkömoottorin lisäksi on myös polttomoottori, ja myöhemmin myös täyssähköautoina. (Pöllänen 2010, s.12)



Kuva 3. Vaihtoehtoisten polttoaineiden markkinoille tulo (Laurikko, Nylund, Ikonen & Ruotsalainen. s.18)

Raportissa (Laurikko, Nylund, Ikonen & Ruotsalainen. s.12-16) Auton tekniseen kehittymiseen vaikuttaa hyvin vahvasti saatavissa oleva energia. Teknisestä kehityksestä on tehty erilaisia skenaarioita erilaisiin energian muotoihin liittyen. Koko autoilun historian ajan autoja liikuttanut öljy on saamassa rinnalleen varteenotettavia vaihtoehtoja, suurin osa näistä vaihtoehtoista on ollut jo pitkään tiedossa, mutta niiden yleistyminen edellyttää taloudellista kannattavuutta.

Auto- ja kuljetusalan ennakoitiselvityksessä Huhtala (Huhtala. 2013. s. 58) haastatteli Aalto yliopiston professori Juhalaa ja Oulun yliopiston professori Haatajaa alan kehitysnäkymistä. Heidän näkemystensä mukaan autoissa lisääntyy entisestään elektroniikan, ohjelmistojen ja tietoliikenteen osuus. Osaamisena suunnittelussa, tuotannossa ja ylläpidossa tämä heidän mukaansa tarkoittaa ohjelmistojen toimintaperiaatteiden ja ohjelmavirheiden ymmärtämistä, ohjelmointikykyä sekä ohjelmistopäivityksiin liittyvää osaamista. Näiden lisäksi tarvitaan elektroniikkaan liittyvän vianmäärityksen osaamista, joka korostuu entisestään ja ajoneuvojen välisen ja ajoneuvoista ympäristöön välittyvän tietoliikenteen osaamista. Myös korkeampiin jännitteisiin liittyvä osaaminen, erityisesti turvallisuusasiat, korostuvat, sillä sähkö- ja hybridiajoneuvot tulevat lisääntymään. Kemiaan liittyvä osaamistarve lisääntyy erilaisista ajoneuvojen polttoainevaihtoehdoista johtuen. Ajoneuvojen korirakenteiden ja –materiaalien edelleen kehittymisen myötä erityislujien terästen, alumiinien ja muovien korjaamiseen liittyvä osaamistarve lisääntyy.

Ammatillisen toisen asteen ajoneuvoasennuksen koulutuksen tulevaisuuden osaamisvaatimusten osalta he arvioivat seuraavia osa-alueita tärkeiksi:

- huolto- ja korjaustyöt,
- vikadiagnostiikka,
- asiakaspalvelu,
- sähköajoneuvojen huolto- ja korjaustyöt,
- elinkaarihallinta,
- ympäristövaatimukset,
- energian säästö ajoneuvoissa ja työkoneissa,
- kielitaito ja kulttuurien tuntemus,
- yrittäjyysvalmennus
- kuorma-autojen ja perävaunujen päällirakennetekniikka,
- työkoneiden hydraulii- ja ohjausjärjestelmät sekä huolto- ja korjaustyöt,
- hitsausmenetelmät,
- kaivoskoneiden huolto- ja korjaustyöt. (Huhtala. 2013. s. 59)

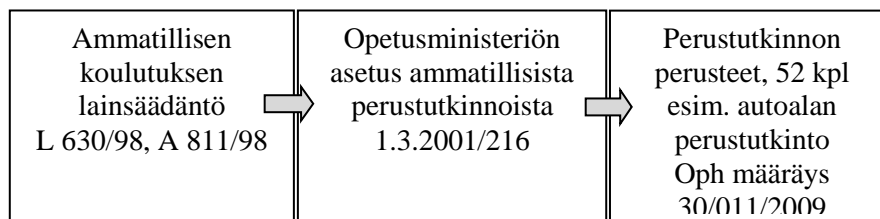
3 AMMATILLINEN KOULUTUS SUOMESSA

Ammatillista koulutusta toteutettaessa koulutuksen järjestäjää velvoittaa lainsäädäntö. Keskeisimmät säädökset ammatillisen peruskoulutuksen osalta on laissa ammatillisesta koulutuksesta, L 630/98, jossa säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista sekä asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta, A 811/98. Lain mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Laki velvoittaa koulutuksen järjestäjiä ottamaan erityisesti huomioon työelämän tarpeet ja koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja

muun työelämän kanssa. Opiskelijoille tulee antaa ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Lisäksi tärkeää on tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi.

Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta, A 811/1998, ja Valtioneuvoston päätöksessä tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa, VNp 213/1999, edellytetään, että perustutkintoon johtavaan koulutukseen sisältyy ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista, ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia ja ammattitaitoa täydentäviä yhteisiä opintoja, vapaasti valittavia opintoja sekä opinto-ohjausta. Ammatilliset perustutkinnot on tarkoitettu työmarkkinoille, toimialalle tai ammattiin tulotutkinnoiksi. Perustutkinnon perusteet laaditaan niin, että tutkinto tuottaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon yhdellä tutkinnon osa-alueella.

Ammatilliseen perustutkintoon johtava koulutus toteutetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (L 630/1998) ja asetuksen (A 811/1998) mukaisesti pääosin oppilaitoksessa eli koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaan perustuvana koulutuksena. Koulutukseen sisältyy työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta eli työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa.



Kuva 4. Ammatillisessa peruskoulutuksessa noudatettavia säädöksiä

Ammatillinen toisen asteen koulutus kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriön tutkintojärjestelmään. Voidakseen toimia ammatillisen koulutuksen järjestäjänä ja saada koulutukselle rahoitusta, tulee koulutuksen järjestäjällä olla opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä koulutuksen järjestämislupa. Lupa voi sisältää rajoitteita koulutuksen järjestämiseen.

Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (A 811/98, A 881/03) määritellään koulutusalat seuraavasti:

- humanistinen ja kasvatusala;
- kulttuuriala;
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala;
- luonnontieteiden ala;
- tekniikan ja liikenteen ala;
- luonnonvara- ja ympäristöala;

- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala; sekä
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Autoalan koulutus kuuluu tässä luokituksessa tekniikan ja liikenteen koulutusalaan.

Ammatilliseen koulutukseen kuuluu peruskoulutuksen lisäksi myös ammatillinen lisäkoulutus. Koulutusjärjestelmässä ammatillisen toisen asteen tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ammatilliseen peruskoulutukseen kuuluvia perustutkintoja on opetus- ja kulttuuriministeriön tutkintorakenteessa 52 kappaletta. Lisäkoulutuksen tutkintoja ovat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot. Niiden lukumäärä (324) on huomattava ja ne ovatkin tyypillisesti kapea-alaisempia perustutkintoihin verrattuna.

Autoalan ammatilliset tutkinnot:

Autoalan perustutkinto (tutkintoon sisältyy kuusi koulutusohjelmaa)

- *Ajoneuvoasentaja, autotekniikan koulutusohjelma*
- *Autokorinkorjaaja, autokorinkorjauksen koulutusohjelma*
- *Automaalari, automaalauksen koulutusohjelma*
- *Automyyjä, automyynnin koulutusohjelma*
- *Pienkonekorjaaja, moottorikäyttöisten pienkoneiden korjauksen koulutusohjelma*
- *Varaosamyyjä, varaosamyynnin koulutusohjelma*

Autoalan ammattitutkinnot:

Autokorimekaanikon ammattitutkinto
Automaalarin ammattitutkinto
Automyyjän ammattitutkinto
Henkilöautomekaanikon ammattitutkinto
Metsäkoneasentajan ammattitutkinto
Pienkonemekaanikon ammattitutkinto
Raskaskalustomekaanikon ammattitutkinto
Rengasalan ammattitutkinto
Varaosamyyjän ammattitutkinto

Autoalan erikoisammattitutkinnot:

Autoalan myyjän erikoisammattitutkinto
Autoalan työnjohdon erikoisammattitutkinto
Autokorimestarin erikoisammattitutkinto
Automaalarimestarin erikoisammattitutkinto
Automekaanikon erikoisammattitutkinto

Työelämän muutosten ja yhteiskunnan kehityksen myötä ammatillinen peruskoulutus on muodostettu laaja-alaisiksi tutkinnoiksi. Niissä on keskeisenä ammatillinen osaaminen ja joustavuutta sekä valinnan mahdollisuuksia tukevat opintopolut. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä on vähitellen kehittynyt nykymuotoonsa erilaisista

tutkinnoista. 2000-luvun tutkintorakenteen ja tutkintojen kehittämisen on pyritty yhtenäistämään, selkiyttämään ja tekemään järjestelmää entistä läpinäkyvämmäksi. Kehittämistyölle paineita ovat luoneet mm. työmarkkinat, koulutuksen ja työelämän keskinäiset suhteet, kansainvälinen kehitys sekä nuorten koulutuskysyntä.

3.1. Ammatillisen koulutuksen järjestäjä

Ammatillisen koulutuksen järjestäjänä voi olla kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö, säätiö tai valtion liikelaitos, jolle opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt koulutuksen järjestämisluvan. Ammattikoulutuksen järjestäjäverkko on koko maan kattava. Järjestäjäverkon opiskelijamäärältään suurimman ryhmän muodostavat monialaiset, usein seudulliselta tai maakunnalliselta pohjalta rakentuneet kuntayhtymät, jotka vastaavat sekä ammatillisen perus- että lisäkoulutuksen järjestämisestä alueidensa työelämän tarpeiden pohjalta.

Vuonna 2013 koulutuksen järjestäjiä oli yhteensä 134, joista ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishakurekisterin mukaan autoalan perustutkintoon tähtäävään koulutukseen opiskelupaikkaa tarjosi 45 koulutuksen järjestäjää yhteensä 74 opetuspisteessä.

Ammattikoulutuksen järjestäjien määrä on kymmenen viime vuoden aikana vähentynyt merkittävästi, koska ammatillisia oppilaitoksia ylläpitäviä järjestäjiä on yhdistynyt entistä suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Suurin osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä järjestää sekä ammatillista peruskoulutusta että ammatillista lisäkoulutusta.

Opetus- ja kulttuuriministeriö antaa koulutuksen järjestämistä varten ammatillisen koulutuksen järjestämisluvan ja siihen sisältyvän koulutustehtävän. Koulutuksen järjestäjät vastaavat järjestämislupansa sallimissa rajoissa koulutuksen organisoinnista omalla alueellaan, miten suuntaavat koulutuksen alueensa elinkeino- ja työelämän tarpeiden mukaisesti, sekä opetussuunnitelmiansa sisällöistä tutkinnon perusteiden pohjalta. Koulutuksen järjestäjän päätäntävaltaan kuuluu myös se, millaisia oppilaitoksia tai toimipisteitä ne ylläpitävät. Tyypillisesti sama koulutuksen järjestäjä toteuttaa useiden koulutusalojen koulutusta.



Kuva 5. Esimerkki suuren koulutuksen järjestäjän organisaatiosta, Helsingin kaupungin opetusviraston organisaatio (Jalonen 2011. s. 6)

3.2. Autoalan ammatillinen peruskoulutus

Ammattikoulujärjestelmä on kehittynyt useasta erillisestä järjestelmästä 1970-luvun vaihteessa, Ammattikasvatushallituksen perustaminen 1960-luvulla oli alku ammatillisen koulutuksen muotoutumisessa yhtenäiseksi järjestelmäksi. Tuohon asti eri oppilaitosten hallinto ja valvonta kuului eri hallinnonaloille, jonka vuoksi oppilaitosmuodot ja koulutusalat olivat kehittyneet hyvinkin erilaisiksi. (Klemelä. 1999, s. 13) Ammattikasvatushallitus ja Kouluhallitus yhdistyivät vuonna 1991 Opetushallitukseksi.

Valtio ja kunnat rahoittavat yhdessä ammatillisen peruskoulutuksen. Ammatillisten perustutkintojen perusteet määrittelevät tavoitteet koulutuksen tuottamalle osaamiselle, jonka laadunvarmistuksena toimivat yhteistyössä työelämän kanssa järjestettävät ammattiosaamisen näytöt. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on tehdä koulutuksen toteuttamista varten opetussuunnitelma Opetushallituksen laatimien valtakunnallisten tutkinnon perusteiden pohjalta. Opetussuunnitelman tulee olla tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukainen, mutta samalla sen tulee ottaa huomioon alueelliset tarpeet. (Autoalan perustutkinto. 2009. s. 23 – 25)

Tutkinnon peruste on määräys, jota koulutuksen järjestäjän on koulutusta toteuttaessaan noudatettava. Tutkinto on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa ja muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia, sekä ammatillisessa peruskoulutuksessa myös ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista (yhteiset opinnot) ja vapaasti valittavista tutkinnon osista. (Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano. 2012. s. 23)

Opetushallitus on laajassa sidosryhmäyhteistyössä laatinut jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon valtakunnalliset tutkinnon perusteet, jotka sisältävät tutkinnon osittain vaadittavan ammattitaidon, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat, samoin ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Tutkinnon perusteissa (Autoalan perustutkinto. 2009. s. 9-22) on kuvailtu yleisesti tutkinnon suorittaneen osaaminen sekä tutkinnon osittain tarkemmin autoalan työprosesseissa edellytettävä ammattitaito. Lisäksi ammatillisessa peruskoulutuksessa on tavoitteena tukea opiskelijoiden kehitystä ihmisinä ja yhteiskunnan jäseninä, sekä antaa tietoja ja taitoja jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuoliseen kehittämiseen sekä tukea elinikäistä oppimista.

Ammatillisia tutkinnon osia laadittaessa tutkinnon osat on muodostettu ja nimetty työelämän toimintakokonaisuuksien pohjalta. Ne tuottavat tietyn pätevyyden kyseisen työkokonaisuuden tekemiseen. Tutkinnon valmistelussa on myös otettu huomioon, että erilaisilla tutkinnon osien valinnoilla saavutetaan työelämässä tarvittava laaja-alainen osaaminen sekä erikoistuneempi osaaminen. Tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset eli oppimistulokset on kuvattu konkreettisenä työn tekemisenä, josta ilmenee, mitä tutkinnon suorittaja tekee. (Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano. 2012. s. 29)

Autoalan ammatillista peruskoulutusta varten on opetushallinnon tutkintorakenteessa autoalan perustutkinto, jonka laajuus on 120 opintoviikkoa. Tutkinnon perusteet on Opetushallituksen antama määräys, jolla ohjataan koulutuksenjärjestäjiä. Tutkinnon perusteet on laadittu yhdessä työelämän, opettajien ja alan opiskelijoiden kanssa. Nyt voimassaoleva autoalan perustutkinnon peruste on tullut määräyksenä voimaan 1.8.2009 (Autoalan perustutkinto. 2009. s. 12) ja sisältää kuusi koulutusohjelmaa:

- Autokorinkorjaaja, autokorinkorjauksen koulutusohjelma
- Automaalari, automaalauksen koulutusohjelma
- Automyyjä, automyynnin koulutusohjelma
- Ajoneuvoasentaja, autotekniikan koulutusohjelma
- Varaosamyyjä, varaosamyynnin koulutusohjelma
- Pienkonekorjaaja, moottorikäyttöisten pienkoneiden korjauksen koulutusohjelma

Seuraavassa on esimerkki autoalan perustutkinnon autotekniikan koulutusohjelman (ajoneuvoasentaja) ”auton tai moottoripyörän huoltaminen” -tutkinnon osasta ja sen ammattitaitovaatimuksista.

”Opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa

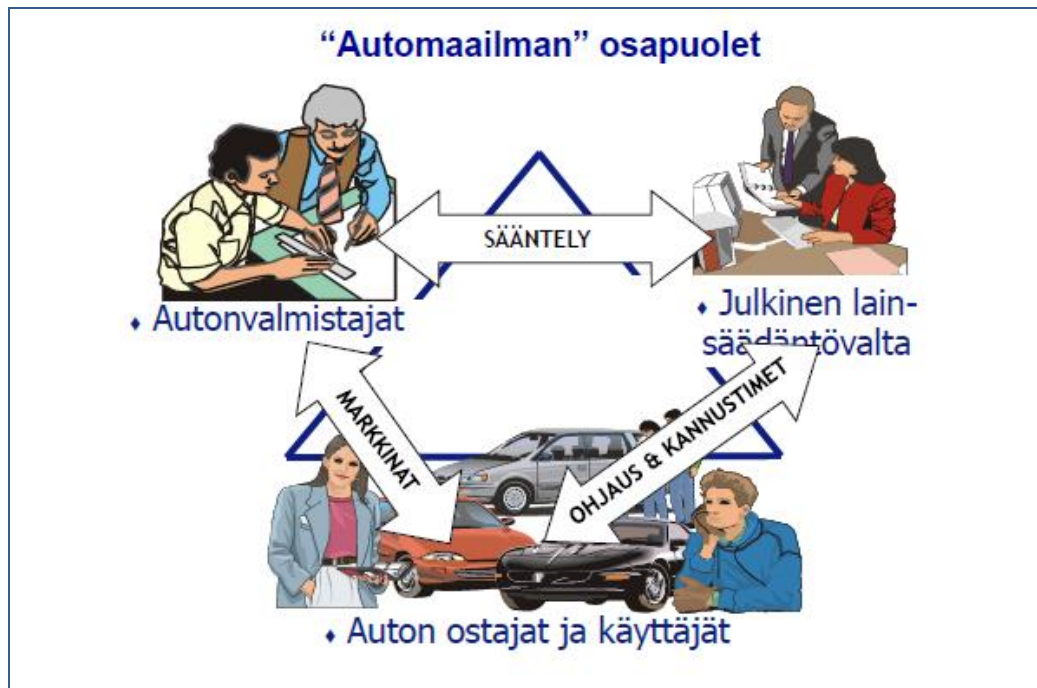
- tehdä auton tai moottoripyörän pesun, vahauksen ja tarkastaa mahdolliset korivauriot
- tunnistaa huollon yhteydessä esiin tulevat korroosioneston puutteet ja osaa neuvoa asiakasta jatkotoimenpiteitä varten
- tehdä auton tai moottoripyörän kuntohuollon
- tehdä auton tai moottoripyörän määräaikaishuollon valmistajan huolto-ohjelman mukaan

- jakopään huolto-osien vaihdon
 - jarrujen huolto-osien vaihdon
 - tehdä pyörien tarkastuksen ja tuntee rengasmääräykset sekä osaa tehdä rengastyön
 - käyttää auton tai moottoripyörän huoltoon tarkoitettuja työvälineitä ja laitteita sekä säilyttää ja huoltaa niitä oikealla tavalla
 - hoitaa asiakaspalvelutilanteen
 - käyttää huoltotarvikkeita sekä jätteiden lajittelun ja uusiokäytön
 - huolehtia ympäristönsuojelusta, työturvallisuudesta ja työpisteen siisteydestä
 - ottaa huomioon korjausehdot ja autoalan keskeisen lainsäädännön vaikutukset omassa työssään
 - käyttää tieto- ja viestintätekniiikan laitteita ja alan ohjelmistoja
 - alalla tarvittavan sanaston
 - tunnistaa töissään turvallisuusriskit ja tietää miten välttää vaaratilanteet ja miten vaaratilanteissa tulisi toimia, sekä tuntee yleistiedon ensiavun antamisesta
 - edistää toiminnallaan työssään ja työyhteisössään yritystoiminnan tuloksellisuutta
 - ylläpitää työkykyään
- Opiskelija tai tutkinnon suorittaja tuntee
- yrittäjyyden periaatteet huoltotöissään”
- (Autoalan perustutkinto. 2009, s. 30–31.)

Autoalan toisen asteen peruskoulutukseen koulutuspaikkoja tarjosi vuoden 2013 kevään yhteishaussa 45 koulutuksen järjestäjää, joista osalla koulutusta järjestetään useammassa opetuspisteessä, yhteensä opetuspisteitä on 74. Autoalan koulutusta järjestetään eri puolilla Suomea ja saavutettavuus on hyvä. Vuonna 2013 koulutukseen haki 3819 hakijaa, jotka olivat laittaneet autoalan perustutkinnon ensimmäiseksi hakuvaihtoehtokseen. Kaikkiaan hakijoita oli 12265 henkilöä, jotka olivat laittaneet joksikin hakutoiveekseen (hakutoiveet 1-5) autoalan perustutkinnon koulutuksen. (Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishakurekisteri. 2013.)

3.3. Alan asettamia vaatimuksia ammatilliselle koulutukselle

Auton valmistajilta tulee velvoittavia ohjeita esimerkiksi autojen huollon ja korjauksen toteutukseen. Lisäksi autokorjaamoissa tapahtuvaa toimintaa koskee monet liikenneturvallisuuksien, työturvallisuuksien ja ympäristöosaamiseen liittyvät velvoitteet. Nämä ovat yhteisiä velvoitteita niin Suomessa kuin kansainvälisestikin.



Kuva 6. Autoalan osapuolia (Laurikko 2014. s. 23)

Autoalalle on lähes mahdotonta päästä töihin ilman autoalan tai muun teknisen alan koulutusta. Autojen merkkiorganisaatiot edellyttävät omia erityisiä koulutuksia, samoin turvallisuussäädöksistä johtuen autojen tiettyihin osiin saa suorittaa toimenpiteitä ainoastaan tietyn koulutuksen saaneet henkilöt. Näitä ovat esimerkiksi ilmastointilaitteet ja turvalaitteet, jotka sisältävät pyrotekniikkaa ja sen vuoksi edellyttävät erityiskoulutusta. Sähköautotekniikan mukana on autoihin tullut hengenvaarallisia jännitteitä, joiden kanssa toimiminen edellyttää uusia pätevyyskysymyksiä.



Kuva 7. ”Tulevaisuuden auto” by Google (Templates.com. 2008)

VTT:n johtava tutkija Juhani Laurikko (2014, s. 133) esitteli autoalan opettajille alan nykytilaa ja kehitysnäkymiä luennossaan ja hänen mukaansa keskeistä on nyt ja tulevaisuudessa:

- henkilöautojen tekniikka kehittyy jatkuvasti
- käyttöön otetaan uusia polttoaine- ja energiavaihtoehtoja, jotka edellyttävät uusia voimalaiteratkaisuja
- elektroniikan (ja sähkövoimatekniikan) osuus kasvaa huimaa vauhtia
- sovellukset laajenevat uusiin turvaominaisuuksiin ja vähitellen ”itseksensä ajaviin” autoihin
- uusi tekniikka edellyttää aivan uusia taitoja autojen huollon ja korjaamisen parissa työskenteleviltä
- ”nörttiyden” tarve lisääntyy
- korkeajännitekomponenttien sähköturvallisuudesta on huolehdittava

Muutamit autossa tapahtuneet tekniset edistysaskeleet ovat muuttaneet tarvittavaa osaamista nopeastikin, esimerkiksi tietokoneohjauksen lisääntyminen auton eri toiminnoissa, joka on lisännyt sähköteknisen ja tietoteknisen osaamisen tarvetta huolto- ja korjaustoiminnoissa. Tämän kaltaisia, uusia osaamisvaateita tuovia, muutoksia on lähiaikoina edelleen näkyvissä. Työelämän edellyttämä laadukas, turvallinen ja ajantasainen osaaminen asettavat autoalan koulutukselle ja sen reagointiherkkyydelle suuria vaatimuksia. Koulutus on keskeinen tekijä autoalan toimijoiden menestymiselle sekä yleisemmin yhteiskunnallisesti merkittävän osa-alueen, liikenteen toimivuudelle.

3.4. Ammatillinen opettaja

Opettajuudesta on erilaisia mielikuvia. Ammatillisen opettajan uralle hakeutuvien mielikuvaa opettajuudesta valottavat Annala ja Heinonen (2009, s. 19), heidän mukaansa opettajaksi hakeutuvien mielissä opettaja nähdään henkilönä, joka esiintyy, puhuu ja opettaa ja siten siirtää osaamistaan muille. Ammatillisen opettajan työn arki paljastuu vähitellen joksikin muuksi, jossa työ on haastavaa ja jatkuvaa kehittymistä vaativaa. Opettajan työ on muuttunut omasta esiintymisestä oppijoihin keskittyväksi ja oppimisen edistämiseksi, syyksi muutokseen nähdään oppimiskäsitysten kehittyminen sekä yhteiskunnan ja työelämän muutokset.

Ammatillisen opettajan kelpoisuusvaatimukset on määritelty opetushenkilöstön kelpoisuudesta annetussa asetuksessa (986/98 luku 5). Ammatillisen opettajan kelpoisuuden antaa opetustehtävän kannalta soveltuva korkeakoulututkinto ja vähintään 60 opintopisteen tai vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot. Lisäksi ammatilliselta opettajalta vaaditaan vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus opetustehtävän sisältöä lähinnä vastaavissa tehtävissä.

Opetushenkilöstön kelpoisuusasetusta on muutettu hiljattain, vuonna 2010, jolloin mm. työkokemusta koskevaa kohtaa tarkennettiin siten, että aiemman alalla toimimisen sijaan työkokemuksen tulee olla tarkemmin opetustehtävän sisältöön liittyvää. Lisäksi säädökseen lisättiin mahdollisuus poiketa soveltuvan korkeakoulututkintoa koskevasta vaatimuksesta, mikäli soveltuvaa korkeakoulututkintoa ei ole tai jos opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa. Tällöin opettajalta edellytetään soveltuvaa erikoisammattitutkintoa, (mikäli sellaista ei ole niin muuta soveltuvaa tutkintoa tai koulutusta) pedagogiset opinnot ja viiden vuoden työkokemus opetustehtävään liittyen.

Opettajien osaamiseen kohdistuvia haasteita ovat lisänneet mm. yhteiskunnan ja työelämän muutokset ja kasvavat osaamistarpeet sekä uudistukset koulutuspolitiikassa ja rakenteellisessa kehittämisessä. Kansallista koulutuspoliittista tahtotilaa ilmaistaan Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. 2012. s. 61), jonka mukaan ammatillisen koulutuksen lisäksi opetushenkilöstön työelämäjaksoille pääsy turvataan ja hyödynnetään opettajien työelämäjaksoja koulutuksen järjestäjien ennakkointityössä ja työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

Nykyaikaisen pedagogiikan ja uuden opettajuuden käyttöönotto on Jalosen (2011. s. 46) mukaan keskeistä. Niissä korostuvat oppijan rooli oppimisessa. Oppija on aktiivisena oman oppimisprosessinsa tekijä eli oppiminen edellyttää oppijan omaa toimintaa ja vastuuta oppimisesta. Tässä prosessissa opettaja on oppimisen johtaja, joka johtaa, ohjaa ja järjestää oppimistilanteita. Jalosen mukaan keskeistä on myös oppimisyhteisö, jossa oppimistehtäviä tehdään yhdessä toisten opiskelijoiden kanssa ja vastuuta otetaan oman oppimisen lisäksi myös vertaisoppijoista.

Opettajan tehtäviin kuuluu suunnitella ja ohjata oppimista myös työssäoppimisen aikana työpaikoilla, jossa osaamisen arviointi tapahtuu ammattiosaamisen näytöillä yhdessä työpaikkojen edustajien kanssa. Jalosen mukaan myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua tulee seurata. Kaikkiaan työelämäyhteistyö on tärkeä osa toiminnan ydintä, joka koskee sekä oppilaitosta organisaationa että jokaista opettajaa. (Jalonen. 2011. s. 46)

Ammatillisen opettajan ydinosaamisesta on erilaisia määritelmiä. Aarnio, Enquist ja Koli (2007. s. 288) ovat kuvanneet ammatillisen opettajuuden monipuolista olemusta. Heidän mukaansa opettajan tulee olla oman ammatti- tai substanssialansa asiantuntija mutta sen lisäksi vuorovaikutusosaaja, kokonaisvaltaisen kasvun ja oppimisen edistäjä, vaihtelevissa toimintaympäristöissä työskentelijä sekä itsensä että työnsä kehittäjä. Tämä tarkoittaa heidän mukaansa sitä, että opettajan työn kivijalan, ammattialan osaamisen ja oppijan ammatillisen kehittymisen edistämisen lisäksi opettajan menestykselliseen työhön kuuluu entistä enemmän välittäminen ja opiskelijan koko persoonallisuuden kehityksen tukeminen.

Opettajan kelpoisuudesta annettu asetus määrittelee opettajaksi pääsyn edellytykset, kelpoisuudesta opettajan usein pitkän uran aikana ei ole säädöksiä. Jokainen työ opettaa tekijäänsä, mutta kuitenkin sellaisissa ammateissa, joissa pitäisi olla mieluummin aikaansa edellä, työssä oppien ei voi saada parhaita tuloksia aikaan.

Korkeakoulujen arviointineuvosto totesi jo vuonna 2000 että opettajien koulutusta on kehitettävä koko uran kestäväksi jatkumoksi. Peruskoulutus on kehitysprosessin aloittava osuus ja täydennyskoulutuksella on tarkoitus ylläpitää ja jatkaa prosessia. (Kuulusa-Kuoppala, 2006. s. 15)

3.4.1. Opettajaselvitys

Ammatillisen toisen asteen opettajien osaamisen nykytilaa ja tulevaisuuden osaamistarpeita on kartoitettu Opetushallituksen rahoittamassa tutkimushankkeessa ”Osaava opettaja 2010–2020 – Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen 2010”.

Tutkimuksessa (Paaso & Korento. 2010, s. 42-43) ammatillista osaamista tarkasteltiin teema-alueen kautta:

- käytännön työkokemus
- ammattialan tiedot ja taidot
- alan kehittäminen ja täydennyskoulutus sekä
- oman osaamisen kehittäminen ja täydennyskoulutus.

Pääsääntöisesti opettajilla todettiin olevan vahvaa työkokemusta ja monipuolista kokemusperäistä tietoa sekä käytännön tuntemusta, ei kuitenkaan kaikilla opettajilla. Opettajien työelämäjaksojen keston lyhytaikaisuus nähtiin heikkoutena sekä vanhan ammattitaidon päivittämättömyys. Vanhentuneet tiedot ja taidot koettiin ammatillisen koulutuksen laadun uhkatekijöiksi. Ratkaisuksi tähän nähtiin mm. työn teko vuoroin oppilaitoksessa ja alan työelämässä. (Paaso & Korento. 2010, s. 42-43)

Omaa osaamistaan osa opettajista pyrkii aktiivisesti kehittämään ja uudistamaan, osallistumaan työelämäjaksoille, kokeilemaan uutta ja kouluttautumaan. Osaamisen päivittämisestä puuttuu kuitenkin systemaattisuus ja uhkana on takertuminen menneeseen, koulutuksien vähäinen määrä, alan työelämästä vieraantuminen sekä oppilaitosten ja työehtosopimusten jäykkyys. Alan kehittämisen mahdollisuuksina nähtiin Taitaja-toiminta (Skills), työnkierto ja teknologian kehittämis- ja toteuttamishankkeet. (Paaso & Korento. 2010, s. 42-43)

Opettajat toimivat erilaisissa verkostoissa, tosin kyselyyn vastanneista neljäsosa ei kuulu mihinkään koulutuksen tai työelämäyhteistyön verkostoon. Alueen tai alan yhteistyöverkostoon kuuluu noin neljäsosa vastanneista. (Paaso & Korento. 2010, s. 46)

Yhteisöllisyys ja työyhteisön kehittämisen osalta vastaajat totesivat, että opettajien työajat rajoittavat yhteistyön tekemistä, yhteisön asioiden

hoitamiseen osallistuminen on vähäistä, vahvuuksina nähtiin opetussuunnitelmayhteistyö. (Paaso & Korento. 2010, s. 86-87)

Tutkimuksen mukaan yhteistyö työpaikkojen ja koulutuksenjärjestäjien ja opettajien välillä on lisääntynyt opiskelijoiden työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen myötä. Yhteistyön lisäksi myös yhteistyötaidot ja verkostoituminen ovat lisääntyneet työssäoppimisen johdosta. Alan osaamistarpeiden ennakointi sekä työelämän osaamisvaatimusten ja tarpeiden tuntemus vaihtelee aloittain ja opettajittain. Opettajilla on hyvät yhteydet työelämään, mutta on aloja ja opettajia, joiden tulisi kehittää osaamistaan ja yhteyksiään. Yhteisten toimintatapojen, yhteisen kielen ja ajan löytämisessä on kehittämistä, uhkana kuitenkin on ajan ja resurssien puute, lisääntyvät paperityöt, opettajien asenteellisuus ja haluttomuus kehittää omia taitojaan. (Paaso & Korento. 2010, s. 49)

Työssäoppimisen kehittäminen on ollut ammatillisen koulutuksen kehittämisen painopistealueita jo pitkään, ja sen merkitys koulutukselle tulee todennäköisesti vain kasvamaan. Muuttuvan työelämän haasteissa opetushenkilöstön ammattitaidon on vaikea pysyä samassa tahdissa. Opettajille tietämys muuttuvasta työelämästä välittyy erilaisten opettajien ja työelämän foorumien kautta myös opetustavoitteisiin. Työssäoppiminen auttaa saamaan aitoa dialogia työelämän ja oppilaitoksen välille, esimerkiksi autojen elektroniikka, koritekniikka ja muokin tekniikka kehittyä jatkuvasti, jolloin opiskelijoiden on työssäoppimisen avulla luonnollista saada käsitys uusien autojen kehityksen vaiheesta. Työssäoppimisen kehittyminen säännönmukaiseksi toimintamalliksi vaihtelee aloittain. Työssäoppimisen osaamisen ja ohjaamisen työnjako on vielä osin selkeytymätöntä. Työssäoppimista tulisikin kehittää laadukkaammaksi prosessiksi, samoin työssäoppimisen yhteydessä toteutettavien ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä työpaikoilla on selvityksen mukaan paljon kehittämistä niiden järjestämisessä sekä laadunvarmistamisessa. (Paaso & Korento. 2010, s. 52-53)

Opettajien uranaikaisen, alakohtaisen työelämäosaamisen ajantasaistamisen tarve on suuri ja tulee kasvamaan entisestään tulevaisuudessa. Teoriatietojen pohjalta ei yksistään voi opettaa käytännön ammattia. Työelämässä ammatit myös lähenevät toisiaan, osaaminen laajenee yli alojen, syntyy uusia työtehtäviä ja ammatteja. Työelämäjaksolla opettaja toimii työelämän toimintaympäristössä ja saa kuvan oman alansa työelämän ammattitaitovaatimuksista. Opettajien työelämäjakso on tavoitteellinen kokonaisuus, jonka aikana opettaja päivittää taitojaan opettamallaan alalla. (Paaso & Korento. 2010, s.54)

3.4.2. Autoalan ammatillisen koulutuksen opettajat

Autoalan ammatillista peruskoulutusta järjestetään samojen, valtakunnallisten tutkinnon perusteiden mukaisesti eri puolilla Suomea. Eroja on lähinnä siinä, etteivät kaikki koulutuksen järjestäjät tarjoa kaikkia mahdollisia valinnaisia tutkinnon osia omana koulutuksenaan. Alan asettamat haasteet koulutuksen ajanmukaisuudelle ovat myös hyvin

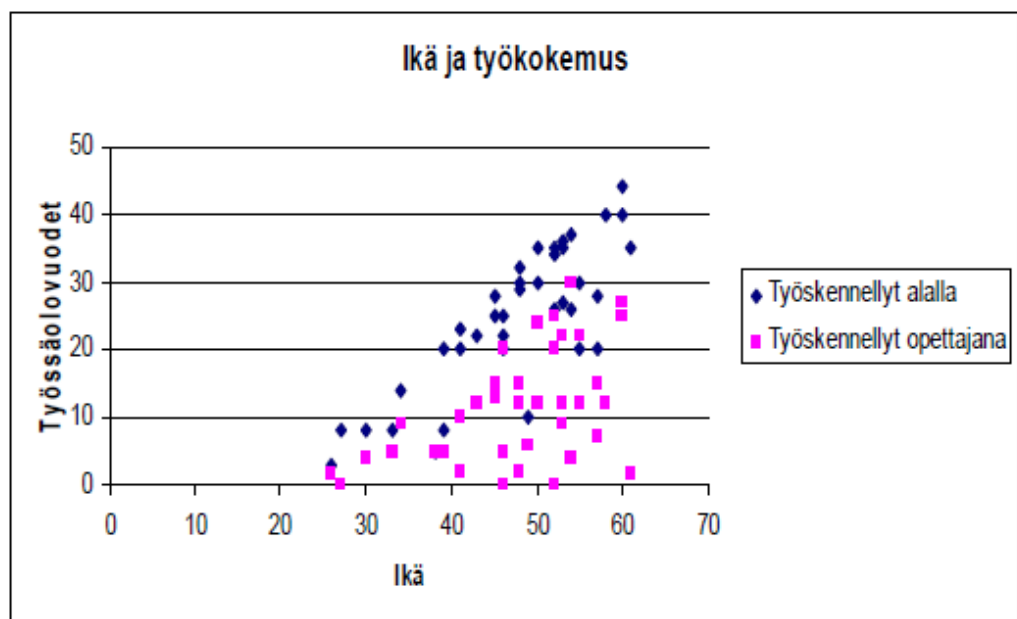
samanlaiset alueesta riippumatta, mutta silti eri toimijoiden yhteinen kehittämistoiminta on poikkeuksia lukuun ottamatta melko vähäistä, joskin kehittymisen merkkejä on näkyvissä. Yhteistyö esimerkiksi Taitajakilpailujen yhteydessä on kehittynyt, samoin sosiaalisessa mediassa on kehittymässä autoalan opettajien yhteisöjä.

Autoalan opettajat ovat pohjakoulutukseltaan pääosin autoinsinöörejä. Aiemmin insinöörikoulutus toteutettiin teknillisissä oppilaitoksissa opistolinjalla, nykyisin ammattikorkeakouluissa. Insinöörien koulutus ei suoraan valmista käytännön työtehtävien, kuten ajoneuvoasentajan työtehtävien osaamiseen tai niiden taitojen opettamiseen. Työtehtävien kautta voi kuitenkin valmistautua näihin tehtäviin. Opetushenkilöstön kelpoisuusasetuksen työkokemusvaateen täsmentämisellä koskemaan tarkemmin opetustehtäviä, lienee jatkossa merkitystä siten, että opettajien lähtötilanteen osaaminen kohenee entisestään tältä osin.

Ammattikorkeakoulujen insinöörikoulutuksen opetussuunnitelmat poikkeavat toisistaan, niille ei ole yhteisiä, valtakunnallisia perusteita. Myös ammatillisen opettajakoulutuksen sisällöt ovat koulutuksen järjestäjästä riippuvaisia. Jalonen (2011. s. 38) on analysoinut niitä ja havainnut, että vaikka niissä on eroavuuksia, eri koulutussisällöistä on löydettävissä kolme pääosaamisaluetta:

1. ohjausosaaminen, joka sisältää pedagogisen ja kasvatustieteellisen osaamisen,
2. kehittämisosaaminen, joka sisältää myös itsensä kehittämisen sekä alan ja opetuksen kehityksen seuraamisen sekä ennakoinnin
3. yhteisö-, yhteistyö-, verkosto- ja vuorovaikutusosaaminen.

Ammatillisen opettajan substanssiosaamisen opetus ei kuulu opettajakoulutuksen sisältöön, mutta siitä saa jonkinlaisen kuvan opetusharjoittelussa sekä pohjakoulutus- ja työkokemusvaatimuksesta. (Jalonen. 2011 s. 38)



Kuva 8. Autoalan opettajien työkokemus alalta ja opettajan työstä (Karhulahti. 2011, s.10)

Karhulahden (2011, s. 10) autoalan opettajista tekemästä selvityksestä voi päätellä, että autoalan opettajana tehdään pitkää uraa, kuva 8. Kuvassa näkyy kunkin vastaajan alalla työskentelyn kokonaistyössäolovuodet sekä vastaajan opettajana toimimisen vuodet. Hyvin monella vastaajista on alalla toimimisen aikaa muutamasta vuodesta noin kymmeneen vuoteen, ja opettajana toimimisen vuosia kymmenestä kolmeenkymmeneen vuoteen. Hyvin yleisesti ammatillisilla opettajilla nämä sijoittuvat työuraan siten, että työuran alussa ollaan alan yritysten palveluksessa jonka jälkeen siirrytään opettajaksi. Alan asiantuntemuksen ajantasaisuuden säilymisen ja kehittämisen näkökulmasta tämä tuo haasteita työelämäyhteyksien laadulle, työelämäjaksoille ja muulle opettajien täydennyskoulutukselle. Paaso ja Korento ((2010, s. 139) ovatkin todenneet rakennusalan opettajien osaamisen arvioinnin yhteydessä, että opettajan tulisi osata itse tehdä opetettavat asiat ja koska rakennusalalla opettajakunta on ikääntynyttä, he näkisivät hyväksi, että opettajat toimisivat muutaman vuoden välein alan työtehtävissä osaamisen päivittämiseksi.

Huhtalan (2013. s. 220-221) selvityksen mukaan auto-, kuljetus- ja ilmailualojen yhteisenä huolena oli opettajien täydennyskoulutus; osaamisen ylläpito ja kehittäminen. Kyseiset alat ennustivat tulevaisuuden näkemyksissään alakohtaisia rakennemuutoksia, jotka edellyttävät myös uudenlaista osaamista. Huhtalan mukaan nykyisin vain osa opettajista pitää yllä osaamistaan ja opettajien täydennyskoulutus tulisikin rakentaa siten, että koulutuksiin osallistumista edellytettäisiin kaikilta opettajilta.

Täydennyskoulutusta on tarjolla hyvin monenlaisiin teemoihin ja aiheisiin liittyen. Valtion rahoittaman opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen tavoitteena on yleisesti ottaen kehittää ammatissa tarvittavaa osaamista, edistää henkilöstön elinikäistä oppimista, koulutusjärjestelmän toimivuutta ja opetuksen laatua sekä tukea koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanoa. Runsaasta koulutustarjonnasta koulutuksen järjestäjät ja opettajat voivat valita osaamistarpeisiinsa soveltuvaa koulutusta. Alakohtaista osaamista on julkisin varoin tarjolla rajallisesti.

Autoalalla järjestetään vuosittain alakohtaiset opettajapäivät, joihin omien havaintojeni perusteella osallistuu opettajista vain pieni osa ja vain osasta oppilaitoksia. Koulutuspäivien ohjelma rakentuu tavallisesti sekä autoalan teknisistä että muista koulutusta koskevista ajankohtaisista teemoista.

Malliesimerkkeinä aktiivisesta valtakunnallisesta yhteistyöstä voi mainita lentokoneasennuksen ja kuljetusalan koulutuksen toimijat. Lentokonealan ammatillista peruskoulutusta toteuttavia oppilaitoksia on seitsemän. Suoritettava tutkinto on lentokoneasennuksen perustutkinto. Lentokonealalla on säännöllisesti vuosittaiset kokoukset, joihin osallistuu edustajia kaikista oppilaitoksista. Sen lisäksi osalla oppilaitoksia on säännöllisiä yhteyksiä ulkomaisiin kouluttajiin mm. kansainvälisten seminaarien yhteydessä. Kuljetusalan tutkinto on logistiikan perustutkinto. Kuljetusalan kouluttajat ovat järjestäytyneet Suomen Toisen Asteen Logistiikan Opettajat (Stalo) ry:ksi, jonka yhtenä tavoitteena on kohentaa opettajiston ammattitaitoa. Suurin osa kuljettajaopettajista kuuluu Stalo

ry:een. He järjestävät vuosittain erilaisia seminaareja, joissa kehitetään yhdessä osaamista ja kuljettajakoulutusta.

Auto- ja lentokone- ja kuljetusalalla on yhteistä se, että ammattitaitovaatimuksia säätelevät opetusalan säädösten lisäksi eurooppalaiset sekä kansalliset säädökset. Lentokonealalla kansainvälinen sääntely on erityisen tiukkaa ja voikin olettaa, että Suomessa pienen koulutusalan ainoita keino saavuttaa kansainvälisten sääntöjen mukainen toiminta on ollut yhteistyö. Autoalalla monet koulutukselle asetetut vaatimukset ovat kansainvälisten autonvalmistajien asettamia ja sitä kautta työpaikkojen edellyttämiä osaamisvaatimuksia, joita koulutuksen järjestäjien on noudatettava jotta tutkinnon suorittaneet voisivat työllistyä. Kuljetusalan laaja koulutuksen järjestäjien verkko on lähempänä autoalan kouluttajien määrää mutta siitä huolimatta yhteistyö kuljetusalan opettajien kesken on vireää. Ainakin yksi syy lienee yhtenäisemmin ja tiukemmin säädellyssä alassa.

Perinteisesti opettajan työ on ollut yksin opiskelijoiden kanssa työskentelyä, jolloin säännöllisesti toistuvat, työntekijöiden yhteiset kokemusten jakamis- ja keskustelutilaisuudet ovat olleet harvinaisia. Tämä on toki riippunut pitkälti työyhteisöstä ja sen rakenteista.

Mikäli koulun tai auto-osaston kulttuuri on sellainen, että sosiaaliset tilanteet ovat kahvitaukoja, joissa puhutaan mieluummin muusta kuin työstä ja toisaalta virallisia kokouksia, arviointikokouksia tms, jossa keskitytään tiukasti asiaan eikä jaeta kokemuksia, niin kukin voi säilyttää individualistisen käsityksensä työnsä ja organisaation tavoitteista eikä työyhteisön yhteinen käsitys perustehtävästä muodostu lainkaan ja se jää vain kirjoitetuksi sanaksi.

Karhulahden mukaan (2011, s.31) ammatillisen tiedon saamiseen autoalan opettajat käyttävät yleisesti entisiä työpaikkojaan, työelämään siirtyneitä, valmistuneita opiskelijoita, autoalan lehtiä sekä osalla oppilaitoksia tiedonsaannin kanavana ovat yhteiskumppanit, kuten korjaamoketjut ja automaahantuoajat. Merkille pantavaa tässä on se, ettei vastauksissa nouse esiin toiset opettajakollegat. Myöskään verkostomainen toiminta ei tule tutkimuksessa esiin tiedon saannin kanavana.

Karhulahden (2011, s.31) mukaan autoalan opettajat eivät saa automaattisesti tietoa opettajille suunnatusta täydennyskoulutuksesta, vaan heidän tulee olla aktiivisia koulustilaisuuksien selvittämisessä. Sen sijaan luvan saaminen koulutusorganisaatiolta koulutukseen osallistumiseksi on vastaajien mukaan helppoa.

Selvityksessä verrattiin autoalan opettajien osaamista voimassa oleviin perustutkinnon perusteisiin, eli siis siihen, mikä on keskeistä autoalan opetuksessa. Kartoitukseen osallistui kuuden oppilaitoksen yhteensä 38 opettajaa. Selvityksen mukaan opettajien tekninen osaaminen on hyvällä tasolla, mutta esimerkiksi pedagogisten taitojen osalta olisi enemmänkin kehitettävää. (Karhulahti. 2011, s. 14-21)

4 LAATU JA AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAATUTYÖ

Laatu on suppeasti ajateltuna tuotteen tai palvelun teknistä laatua tai laajemmin prosessien tai järjestelmien laatua. Laatua on määritelty hieman eri näkökulmista. Yleisesti määritelmät korostavat laadun täsmällisyyttä ja mitattavuutta. Silén esittää kuusi toisistaan poikkeavaa näkökulmaa laatuun, (1995, s. 13) tuotantokeskeisesti ajateltuna se on Silénin mukaan tuotteen tai palvelun virheettömyyttä tuottajansa asettamien kriteerien perusteella, suunnittelukeskeisen näkökulman mukaan laadukas tuote vastaa teknisiltä ominaisuuksiltaan asiakkaan odotuksia, systeemikeskeisyys korostaa useista osatekijöistä koostuvaa, optimaalista kokonaisuutta laatuna, arvokeskeisyys puolestaan korostaa hyötyarvoa eli tuotteen tai palvelun kykyä täyttää käyttäjän tarpeet, asiakaskeisyydessä tarkastellaan tuotteen tai palvelun hintaa suhteessa asiakkaan tarpeisiin ja kilpailijakeskeisessä laatumääritelmässä laadukas tuote tai palvelu on vähintään yhtä hyvä kuin kilpailijoilla.

Alun perin laatumääritykset ovat koskeneet tavaroiden tuottavuutta, mutta myöhemmin myös palvelujen laatu on nähty tärkeäksi. On ollut luonnollista pyrkiä määrittelemään palvelun laatu ensin tuotteen laadun mukaisesti. (Lumijärvi & Jylhäsaari 2008, s. 50) Palvelun laatuun voidaan kuitenkin liittää muitakin määreitä, vaikkapa oikeudenmukaisuus, tasa-arvoinen kohtelu tai palvelun saatavuus läheltä.

Liiketoiminnassa laatu on toimintaedellytysten, toiminnan ja sen tulosten perustehtävän ja strategian mukaisuutta. Tuotteessa tai palvelussa laatu on lupauksen mukaisuutta. Laatu merkitsee asiakaslähtöisiä valintoja, suunnitelman mukaista toimintaa ja aiottuja tuloksia.

Suomen menestyminen globaalissa kilpailussa arvioidaan yleisesti perustuvan osaamiselle ja korkealle laadulle. Ammatillisen koulutuksen laaja-alaiset tehtävät sekä työelämän ja yksilöiden muuttuviin tarpeisiin vastaaminen asettavat lisävaatimuksia koulutuksen laadulle.

”Meidän on tehtävä kovasti töitä, sillä monet kilpailijamaistamme ovat heränneet paljon aikaisemmin. Yhteinen tavoitteemme on rakentaa Suomesta korkean laadun maa.”

Joukko suomalaisia yritysjohtajia otti voimakkaasti kantaa laadun puolesta yhteisesti allekirjoittamassaan julkilausumassa vuonna 1995. Heidän mielestään mahdollisimman monet organisaatiot tuli saada systemaattisesti kehittämään toimintaansa laadun näkökulmasta. (Ehnrooth, Härmälä, Ihamuotila, Kinnunen, Ollila, Piehl, Rantala, Sundberg, & Voutilainen. 1995)

Myös Elinkeinoelämän Keskusliitto Ek (2010, s. 6) on korostanut laadun ja osaavan henkilöstön merkitystä menestyvien yritysten kulmakivinä ja siksi työvoima- ja koulutuspoliittisessa linjauksessaan vuonna 2010 vedonnut koulutuksen laadun puolesta. ”Koulutuksen laatu tulee nostaa kehittämisen painopisteeksi kaikilla koulutusasteilla. Laatua on myös

arvioitava säännöllisesti. Koulutuksen ohjausjärjestelmän, koulutusjärjestelmän asiakkaiden ja koulutuksen järjestäjien käyttöön tarvitaan ajankohtaista tietoa koulutuksen laadusta ja sen tuottamasta osaamisesta. Koulutuksen laadun kehittäminen paikallistasolla edellyttää, että koulutuksen järjestäjien laatu- ja arviointiosaamista vahvistetaan.”

4.1. Laadun historiaa

Laatuajattelulla on tekniikan alalla pitkä historia. Laatuun liittyy sekin, kun Ranskan tiedeakatemia vakioi maassa käytetyt mitat ottamalla käyttöön metrijärjestelmän vuonna 1791. Tähän asti yhtenäisyyteen perustuvaa laatutoimintaa oli jarruttanut yhtenäisen mittajärjestelmän puute. Myös laadun vaihtelun tarkkailussa tarvittavissa mittaustekniikoissa tapahtui kehitystä.

Laatujohtamismallin katsotaan saaneen alkunsa Japanista 1950-luvulla. Mallin syntymiseen on ollut vaikutusta hävityllä sodalla ja kilpailukyvyyn kohottamisen tarpeella juuri Japanissa. Sieltä malli on levinnyt Yhdysvaltoihin ja Eurooppaan. (Lumijärvi & Jylhäsaari. 2000, s. 20-22)

Erityisesti tuotantoprosessien kuvaaminen ja vaiheittainen eteneminen laaturvirheiden tunnistamisessa koettiin hyväksi toimintamalleiksi. Japanilaisessa laatujärjestelmässä perustettiin työryhmiä, laaturyhmiä laadun kehittämistä varten. Niiden kautta saatiin organisaation sisäistä potentiaalia hyödynnettyä uusien innovaatioiden löytämiseksi. Laaturyhmien ansiosta saatiin japanilaisiin organisaatioihin rinnakkaisrakente, jossa innovatiiviset ja myös nuorten uudet kehittämisajatukset voitiin nostaa esiin loukkaamatta perinteistä esimies – alainen –asetelmaa. (Lumijärvi & Jylhäsaari. 2000, s. 20-22) Suomessa laatutoimintaa on teollisuuden ja yritystoiminnan piirissä ohjannut ISO 9000 –standardit, joiden tarkoituksena on auttaa organisaatioita tuottamaan sellaista laatua, jota asiakkaat niiltä edellyttävät.

Suomeen laatujohtamismalli tuli 1980-luvun alkupuolella, ensin yritysmaailmaan ja sen jälkeen julkiselle sektorille. Laatukehitys oli nopeaa niissä yrityksissä, jotka toimivat voimakkaasti kilpailuilla aloilla ja erityisesti ulkomaankaupassa. (Lumijärvi & Jylhäsaari. 2000, s. 24)

4.2. Ammatillisen koulutuksen laatu ja sen kehittäminen

Laadun varmistamisen ja kehittämisen merkitys ammatillisen koulutuksen järjestäjille, oppilaitoksille, oppisopimustoimijoille ja muille koulutusviranomaisille on lisääntynyt kaikkialla Euroopassa. Opetusministeriö vahvisti ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen vuonna 2008, jonka tehtävänä on tukea ja kannustaa ammatillisen koulutuksen järjestäjiä kehittämään toimintansa laatua kohti huipputasoa, erinomaisuutta. Sen tarkoituksena on myös, että se on sovellettavissa sekä koulutuksen järjestäjien tasolla että

toimintayksikkötasolla ja että ne soveltuvat laatutyössään eri vaiheissa oleville. (Okm. 2008, s. 3)

Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalaiseksi viitekehykseksi (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, EQAVET) on annettu vuonna 2009. Se sisältää laadunvarmistuksen eri vaiheet: suunnittelu, toteutus, arviointi ja tarkistus. Viitekehys sisältää yleisiä periaatteita, laatuvaatimuksia ja mittareita laadunvarmistuksen perustaksi. Yksi keskeinen tavoite on tukea koulutuksen järjestäjien itsearviointia.

EQAVET -viitekehys perustuu ammatillisen koulutuksen järjestäjien käyttämiin laadunvarmistusjärjestelmiin ja sen mukaisesti laadunvarmistusta voidaan toteuttaa hyvin erilaisin tavoin. Osaava henkilöstö on merkittävässä roolissa vahvistettaessa kilpailukykyä, ja laadunvarmistus voi osaltaan edesauttaa tätä. Tärkeä osa laadunvarmistusta on opetuksen ja oppimisen laadunvalvonta eikä jälkikäteen kerätty palaute yksistään riitä. Johdon tärkeänä tehtävänä on varmistaa, että ammatillinen koulutus vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Laadunhallintasuositus kannustaa lisäksi ammatillisen koulutuksen järjestäjiä kokemusten vaihtoon, hyvien käytäntöjen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen sekä toisilta oppimiseen. (EQAVET. 2012, s. 7)

Suositus on otettu huomioon Ammatillisen koulutuksen laatustrategiassa (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9) Laatustrategia sisältää mm. linjauksen tukea eri vaiheissa olevien koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan kehittämistä systemaattisesti ja pitkäjänteisesti mm. vertaisarvioinnin avulla.

Ammatillisen koulutuksen laadun jatkuva parantaminen on yksi keskeisistä painopisteistä niin Suomen kuin EU:nkin koulutuspolitiikassa. Suomessa ammatillisen koulutuksen kansallisen laadunhallintajärjestelmä muodostuu koulutuksen järjestäjien laadunhallinnasta, kansallisesta ammatillisen koulutuksen ohjauksesta sekä koulutuksen ulkopuolisesta arvioinnista. Koulutuksen laadun kehittämiseksi toteutetaan Suomessa useita hankkeita, Opetushallitus myönsi laatustrategian toimeenpanon tueksi valtionavustusta vuonna 2013 yhteensä yhdelletoista alueelliselle verkostolle. (Oph ajankohtaista. 2013)

Ammatillisen koulutuksen laatustrategia on tarkoitettu työvälineeksi opetushallinnolle sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Linjausten on tarkoitus myös ohjata ja tukea koulutuksen järjestäjien muodostamien laadunhallinnan verkostojen toimintaa. Strategiset linjaukset antavat johtamisen välineitä eri tasoilla toimiville (Okm. 2011, s. 11 - 12)



Kuva 9. Ohjeelliset EQAVET – viitekehyksen mukaan rakentuneet rakennuspalikat jotka sisältävät ne keskeiset toiminnot, joiden avulla voidaan parantaa laadunvarmistuksen prosesseja (EQAVET. 2012, s.3)

Ammatillisen koulutuksen laadunhallintaa ohjataan keskeisimmin toiminnan ja rahoituksen säädöksillä sekä niiden lisäksi esimerkiksi Valtioneuvoston vahvistamalla koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmalla (Kesu), valtion talousarviolla, ammatillisen koulutuksen järjestämisluvalla, tutkintorakenteella ja tutkintojen perusteilla, opetushenkilöstön kelpoisuusvaatimuksilla sekä opetushallinnon kehittämis- ja informaatio-ohjauksella.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. 2012. s. 40) todetaan, että koulutuksen laatu on kokonaisuutena parantunut, mutta laatu ei ole tasaisesti parantunut, sillä koulutuksen järjestäjien välillä on edelleen suuria eroja. Odotukset laatua kohtaan samaan aikaan kasvaneet. Vuonna 2012 noin kolmasosalla ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on ollut toimiva laadunhallintajärjestelmä, ja useilla laadun kehittäminen on vasta alkuvaiheessa. Ammatillisen koulutuksen laadun parantamiseksi on kuitenkin toteutettu monipuolisia ja laaja-alaisia toimenpiteitä. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2011- 2016 on tavoitteeksi asetettu ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan vahvistaminen siten, että kaikilla koulutuksen järjestäjillä on vuoteen 2015 mennessä toimiva laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukeva järjestelmä.

Euroopan unionin elinikäisen oppimisen ohjelman 15 kansallista toimistoa on laatinut QALLL –suositukset laadunhallinnan eurooppalaisessa QALLL -verkostossa (Quality Assurance in LifeLong Learning). Suositukset perustuvat vertailevaan analyysiin 39:stä hyvää käytäntöä edustavasta hankkeesta, kumppanimaissa järjestettyjen QALLL -konferenssien ja 11 kansallisen QALLL -asiantuntijapaneelin tuloksiin sekä selvitykseen hyviä käytäntöjä edustavien hankkeiden tulosten kestävyydestä. (QALLL -suositukset. 2012, s. 3)

QALLL –suosituksissa (2012. s. 19) nähdään opettajien laadunhallinnan osaaminen laadun parantamisen kannalta niin merkittäväksi, että siinä ehdotetaan aloitettavaksi opettajille, kouluttajille ja muille käytännön toimijoille pakollinen, heille kohdennettu laadunhallintakoulutus. Suosituksissa korostetaan tarvittavan laatujohtajaa, jolla on asianmukaiset erikoistaidot sekä laadunhallintaan sitoutunutta johtoa. Välttämättömäksi nähdään myös opetushenkilökunnan osallistuminen laadunhallinta- ja arviointiosaamisen rakentamiseen, koska sillä on keskeinen rooli

oppimisprosessin laadunparantamisessa. Ilman opetushenkilöstön osallistumista laatutyöhön laadunhallinnan ja arvioinnin nähdään jäävän pinnalliseksi ja yksistään hallinnolliseksi prosessiksi.

Taulukko 2. Toisiaan täydentävät QALLL suositus (Quality Assurance in LifeLong Learning) ja Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus (Lammi-Rajapuro. 2013.)

QALLL –suositus (2012) (Quality Assurance in LifeLong Learning)	Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus (2008)
<p>Ammatillisen ja aikuiskoulutuksen yhteiset toimintatavat: molempia hyödyttävän tiedonvaihdon ja yhteistyön lisääminen ammatillisessa ja aikuiskoulutuksessa (no.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - lisätään yhteisymmärrystä laadunhallinnan käsitteistä, standardeista, menetelmistä, välineistä sekä soveltamisesta - edistetään järjestelmällistä tiedonvaihtoa kaikilla tasoilla laadunhallinnan käytäntöjen vaihdon tukemiseksi 	<p>Johtajuus (no.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - koulutuksen järjestäjä kehittää riittävän yhtenäiset laadunhallinnan periaatteet toimintoihinsa, eri toimintayksiköihinsä sekä eri koulutusmuotoihin <p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...koulutuksenjärjestäjä seuraa jatkuvasti muiden toimintaa ja kehittää omaa toimintaansa hyödyntäen muiden kokemuksia...
<p>Laatukulttuuri: laatukulttuurin kehittäminen ja vaaliminen (no.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - kehitetään arviointikäytäntöjä käyttämällä itsearviointikulttuuria ja vertaisarviointimenetelmiä keskeisinä työkaluina - parannetaan laadunhallintaan ja arviointiin liittyviä ammatillisia kehittymismahdollisuuksia 	<p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5)</p> <ul style="list-style-type: none"> - koulutuksen järjestäjä mahdollistaa toisten organisaatioiden toiminnan seuraamisen ja analysoinnin, jotta toisten kokemuksia voidaan hyödyntää oman toiminnan kehittämisessä
<p>EQAVET –laatuympyrä: jatkuvan kehittymisen takaamiseksi käytetään koko laatuympyrää (no.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> - laadunhallinta on laaja-alainen asia: liitetään se organisaation strategiaan - luodaan laatukulttuuri ja kannustetaan organisaatiossa intoa oman toiminnan parantamiseen - keskitytään oppijoihin ja oppimistuloksiin - luodaan vähitellen ”positiivisen epäonnistumisen kulttuuri” eli organisaatio, jossa epäonnistumisia sallitaan matkalla kohti parempia tuloksia 	<p>Toimintojen tarkastelu kokonaisuutena (no.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koulutuksen järjestäjä toimii toimintajärjestelmän puitteissa asettamiensa tavoitteiden suuntaisesti ja parantaa toimintaansa jatkuvasti omista lähtökohdistaan käsin - Koulutuksen järjestäjä viestii henkilöstölleen, että laadunhallinta on osa jokaisen koulutusorganisaatiossa toimivan työtä <p>Asiakassuuntautuneisuus (no.2)</p>

	<p>- Koulutuksen järjestäjä luo toimintatavat, joilla koulutus- ja kehittämisspalveluita voidaan tuottaa yksilöllisten tarpeiden pohjalta</p> <p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5)</p> <p>- Oppivan organisaation toimintakulttuuri tukee uusien käytäntöjen kokeilemistä ja auttaa varautumaan samalla siihen, että nämä eivät välttämättä sovellu omaan toimintaan</p>
<p>Laadunhallintamalleja ja –indikaattoreita: helppokäyttöisten ja joustavien laadunhallintamallien käyttö ja mielekkäiden indikaattorien kehittäminen/valinta (no.4)</p> <p>- Valitaan selkeä, helppokäyttöinen ja helposti hallinnoitava laadunhallintajärjestelmä ja räätälöidään se omiin tarpeisiin</p> <p>- pidetään laadunhallintajärjestelmä dynaamisena, tarkistetaan ja muutetaan sitä tarpeen mukaan</p> <p>- Vahvistetaan keskittymistä oppijoihin ja oppimistuloksiin</p>	<p>Toimintojen tarkastelu kokonaisuutena (no.1)</p> <p>- koulutuksen järjestäjällä on dokumentoitu toimintajärjestelmä, jonka avulla se suunnittelee ja ohjaa toimintaansa kokonaisvaltaisesti... koulutuksen järjestäjä seuraa ja arvioi säännöllisesti toimintajärjestelmänsä toimivuutta ja tekee siihen tarvittavia muutoksia</p> <p>Tuloshakuisuus (no.4)</p> <p>- koulutuksen järjestäjä seuraa ja arvioi säännöllisesti koulutus -ja oppimisprosessien tuloksellisuutta</p>
<p>Työssäoppiminen: kehitetään työssäoppimisen laadunhallintaa (no.6)</p> <p>- käytetään kansainvälisissä vaihdoissa ja hankkeissa kehitettyjä laadunhallintavälineitä –ja mekanismeja malleina ja lähtökohtana</p> <p>- annetaan opettajille mahdollisuus säännöllisiin työelämäkokemuksiin</p>	<p>Henkilöstö voimavarana (no.6)</p> <p>- Koulutuksen järjestäjä luo opettajille edellytykset osallistua työelämäjaksoille sekä mahdollistaa työelämäyhteyksien jatkuvan kehittämisen sekä työnkierron</p>
<p>Ohjaus: olemassa olevien ohjauksen ja neuvonnan laadunhallintamallien hyväksikäyttö (no.7)</p> <p>- laaditaan ohjauksen ammattilaisten taito- ja pätevyysvaatimuskuvauksia</p> <p>- laaditaan laatustandardit ohjauspalveluille</p>	<p>Toimintojen tarkastelu kokonaisuutena (no.1)</p> <p>- Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että laadunhallinta on osa koulutuksen järjestäjän strategista suunnittelua ja jokapäiväistä toimintaa</p> <p>Toimivat prosessit (no.7)</p> <p>- Koulutuksen järjestäjä kehittää selkeät ja toimivat menettelyt, joilla opiskelijoiden aikaisemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja opiskelua henkilökohtaistetaan</p>

<p>Ammattitaidon ja henkilöstön kehittäminen: laadunhallinta ammattitaidon ja henkilöstön kehittämisen erottamattomaksi osaksi (no.8) - lisätään tietoisuutta laadunhallinta- ja arviointiosaamisen tarpeesta osana ammatillisen ja aikuiskoulutuksen opettajien profiilia - kehitetään pätevyysvaatimuksia ja koulutetaan opetushenkilökuntaa laadunhallinnassa ja (itse)arvioinnissa</p>	<p>Toimintojen tarkastelu kokonaisuutena (no.1) - Koulutuksen järjestäjä viestii henkilöstölleen, että laadunhallinta on osa jokaisen koulutusorganisaatiossa toimivan työtä</p> <p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5) - Koulutuksen järjestäjä oppii omasta toiminnastaan ja kannustaa henkilöstöään jatkuvasti etsimään mahdollisuuksia organisaation toiminnan parantamiseen</p> <p>Henkilöstö voimavarana (no.6) - Koulutuksen järjestäjä kannustaa henkilöstöä osaamisen kehittämiseen, jakamiseen ja hyödyntämiseen</p>
<p>Tulosten levittäminen ja hyödyntäminen: hankkeiden vaikuttavuuden parantaminen tuloksia levittämällä ja hyödyntämällä (no.9) - kiinnitetään huomiota hankekumppaneiden valintaan: onko yhteisiä mielenkiinnon kohteita, uskoa tuotteisiin, luottamusta omaan suoriutumiskykyyn sekä laajat verkostot - rajataan levitystoimia: räätälöityä tietoa kohderyhmille, sopivalla tavalla, kansalliset erot huomioiden</p>	<p>Tuloshakuisuus (no.4) - Koulutuksen järjestäjä varmistaa, että toimintamuotojen ja toimintayksiköiden tavoitteet ja toiminta muodostavat kokonaisuuden, joka tukee järjestäjän strategisten tavoitteiden toteuttamista</p> <p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5) - Koulutuksen järjestäjä luo edellytykset henkilöstönsä innovaatiopotentialin hyödyntämiselle tarjoamalla mahdollisuuksia seurata oman alansa kehitystä sekä osallistua erilaisiin kehittämishankkeisiin ja muuhun toiminnan kehittämiseen</p>
<p>Innovaatiot laadunhallinnassa: innovaatioiden edistäminen ammatillisen ja aikuiskoulutuksen laadunhallinnassa (no.10) - ammatillisissa ja aikuisoppilaitoksissa on kehitettävä laatu-kulttuuria - tehdään laadunhallinnasta osa henkilökunnan ammattipätevyyttä ja tehtäviä - keskitytään oppimistuloksiin ja kehitetään strategioita ja malleja oppimistulosten integroimiseksi laadunhallintaan, mkl. epävirallinen ja arkioppiminen</p>	<p>Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen (no.5) - Koulutuksen järjestäjä mahdollistaa toisten organisaatioiden toiminnan seuraamisen ja analysoinnin, jotta toisten kokemuksia voidaan hyödyntää oman toiminnan kehittämisessä - Koulutuksen järjestäjä edistää toimintaprosessiensa kehittämiseen liittyvien aloitteiden tekemistä sekä niiden pohjalta tehtävien tarpeellisten kehittämistoimien käynnistämistä - Koulutuksen järjestäjä kannustaa henkilöstöä osallistumaan oman alansa ja työnsä kehittämiseen</p>

Ammatillisen koulutuksen rahoituksessa koulutuksen laatuun
kannustetaan kiinnittämään huomiota kohdentamalla 3 %

perusrahoituksesta tuloksellisuuden perusteella. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointikohteet on ryhmitelty vaikuttavuuteen, prosessituloksiin ja henkilöstöön. Koulutuksen vaikuttavuutta mitataan opiskelijoiden työelämään sijoittumisella ja jatko-opintoihin siirtymisellä. Koulutuksen prosessin tuloksellisuutta kuvaavat opiskelijoiden keskeyttämisen vähentyminen ja opintojen kesto. Henkilöstön osaamista ja sen kehittämistä kuvaavat opettajakunnan muodollinen kelpoisuus ja henkilöstön kehittämiseen kohdenneet voimavarat.

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät voivat osallistua myös vuosittain opetus- ja kulttuuriministeriön järjestämään laatupalkintokilpailuun. Laatupalkinnon arviointikriteerit perustuvat Euroopan laatupalkintomalliin.

4.3. Kriteeristö koulutuksen järjestäjien laadunhallinnan itsearviointia varten

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman edellytyksen, että jokaisella koulutuksen järjestäjällä on vuonna 2015 toimiva laadunhallintaa ja laadun jatkuvaa parantamista tukeva järjestelmä (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. 2012. s. 40), täyttymisen mittaamiseen koulutuksen järjestäjille on tuotettu kriteeristö laadunhallinnan itsearviointia varten. Kriteeristöön on tehty neljä arvioinnin tasoa kullekin arviointikohteen osalle: puuttuva, alkava, kehittyvä tai edistynyt.

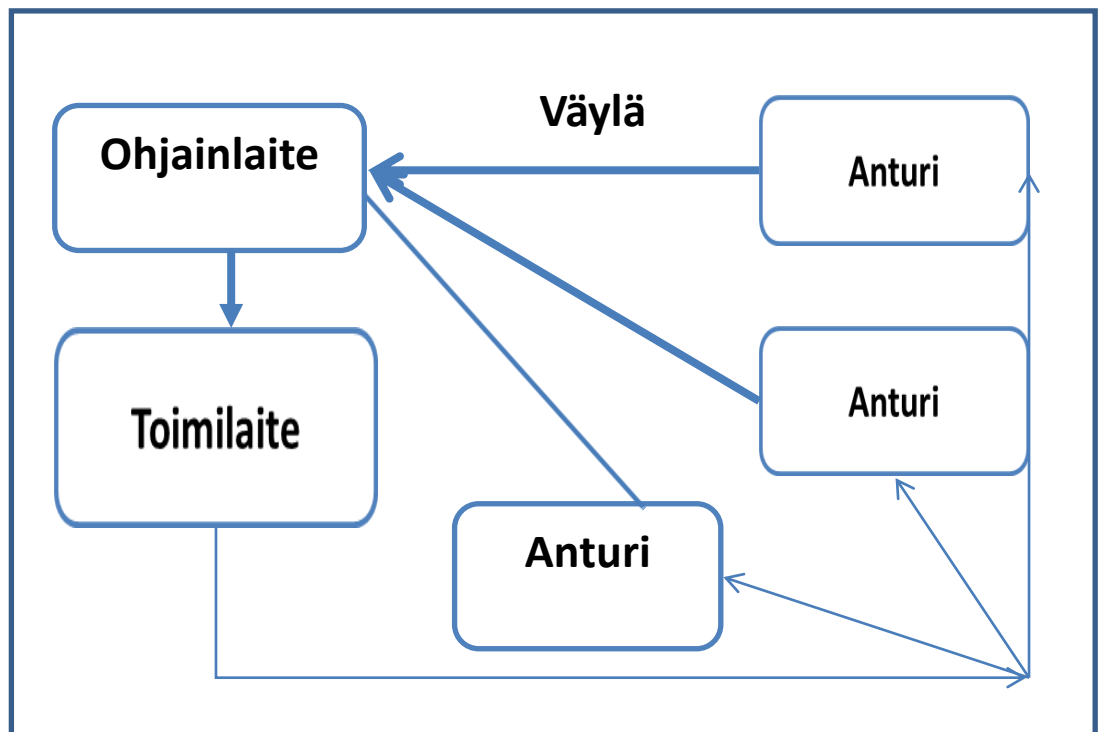
Seuraavassa on muutama poiminta laatutyöryhmän tuottamasta kriteeristön luonnoksesta:

- Poiminta luonnoksen kohdasta 4. Perustatehtävien laadunhallinta, kriteeristä ”edistynyt”
 - ”Ulkoiset sidosryhmät ovat tarkoituksenmukaisella tavalla mukana kehittämistyössä. Verkostoyhteistyö tukee erinomaisesti koulutuksen järjestäjän perustehtävien toteuttamista.” (Kriteerit taulukko. 2013, s. 9-10)
- Poiminta luonnoksen kohdasta 5. Koulutuksen järjestäminen, Tutkintotavoitteinen koulutus, kriteeristä ”edistynyt”
 - Koulutuksen suunnittelu: ”Koulutusprosessin suunnitteluun liittyvät laadunhallinnan laadukkaat ja vakiintuneet menettelytavat edistävät koulutuksen suunnittelun laatua ja tukevat koulutuksen suunnittelua. Koulutuksen ja kehittämis- ja palvelutehtävien suunnitteluprosessia arvioidaan ja parannetaan.”
 - Koulutuksen toteutus: ”Koulutuksen ja kehittämis- ja palvelutehtävien toteutukseen liittyvät laadunhallinnan systemaattiset ja vakiintuneet menettelytavat tukevat koulutuksen laadun jatkuvaa parantamista. Menettelytapoja arvioidaan ja parannetaan. Koulutuksen järjestäjällä on systemaattiset menettelytavat, joilla se varmistaa, että kaikki opiskelijat saavat tarpeidensa ja edellytystensä kannalta riittävästi korkealaatuista opetusta, ohjausta ja tukipalveluja eri

oppimisympäristöissä tutkinnon perusteiden edellyttämien osaamisvaatimusten saavuttamiseksi.” (Kriteerit taulukko. 2013, s. 12-13)

4.4. Laadun varmistaminen

Tekniikassa järjestelmää, joka muuttaa toimintaansa kriittisistä kohdista keräämiensä tietojen perusteella, kutsutaan automaatioksi. Automaatiojärjestelmä muuttaa toimintaansa toiminnan vaikutuksista kerätyn ja prosessoidun tiedon perusteella. Järjestelmään asetetaan tiedonkeruun antureita toiminnan kannalta kriittisiin kohtiin. Antureita voi olla esimerkiksi laskemassa tuotettua määrää tai tarkkailemalla tuotetun tuotteen laatuominaisuutta, kuva 10.



Kuva 10. Yksinkertainen kuva automaatiosta

Toimiva laatu järjestelmä toimii automaatiojärjestelmän tavoin. Toimivassa laatu järjestelmässä on pohdittu mitkä asiat ovat tärkeitä toiminnan kannalta ja harkittu miten niiden toimivuutta seurataan (anturit), mikä on se elin joka käsittelee saadut tiedot (ohjainlaite) sekä miten pitäisi reagoida mahdollisiin poikkeamiin sekä mitä toimenpiteitä niistä pitäisi seurata (toimilaite). Tärkeää sekä automaatiossa että laadun hallinnassa on se, että kysymys on kokonaisesta systeemistä ja sen toiminnan hallinnasta. Automaatiossa useilla asioilla on yhteys keskenään ja ne voivat vaikuttaa toiminnan kokonaislaatuun, esimerkiksi mikäli pesukoneessa nestepinta jää liian alhaiseksi, on pesutulos mitä todennäköisimmin huono. Koulutuksessa esimerkiksi opiskelijoiden heikko opiskelumotivaatio

vaikuttaa sekä oppimistuloksiin että todennäköisesti myös työllistymiseen opintojen jälkeen.

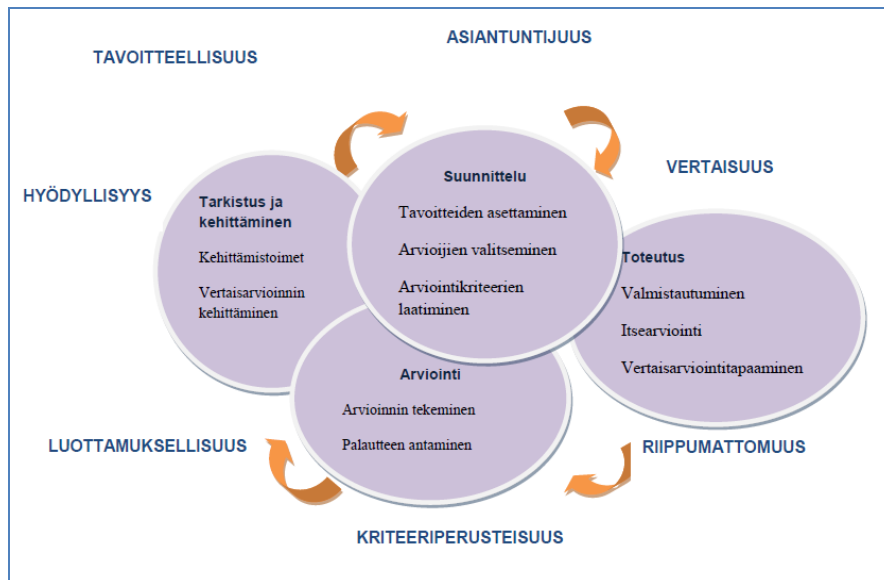
Koulutuksen laatujärjestelmän toimivuus on haasteellinen. Jo toiminnan tulosten kannalta keskeisten tekijöiden määrittäminen on hankalaa, koska koulutuksella on useita tavoitteita ja tehtäviä. Ammatillisella peruskoulutuksella esimerkiksi on ammattiin valmistamisen lisäksi kasvatusvelvoite; tavoite kasvattaa opiskelijat hyviksi, yhteiskunnassa menestyviksi kansalaisiksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö edellyttää koulutuksen järjestäjältä toimintajärjestelmää (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. 2012. s. 40) Toimintajärjestelmä on järjestäjäkohtainen. Koulutuksen järjestäjän määrittelemän laatupolitiikan mukaisesti toimintajärjestelmä muodostaa organisaatiossa systemaattisesti noudatettavan laadunhallinnan eri keinojen ja menetelmien kokonaisuuden. Toimintajärjestelmä auttaa tarkastelemaan, kehittämään ja ohjaamaan toimintaa kokonaisuutena asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Laadunhallintasuositus korostaa, että muotoa tärkeämpää on käytännössä toimiva ja systemaattiseen toimintaan sekä kehittämiseen kannustava järjestelmä.

4.5. Vertaisarviointi osana laadunhallintaa

Vertaisarviointi on kehittävän arvioinnin menetelmä, joka tuottaa tietoa kehittämistoiminnan tueksi. Vertaisten muodostama ryhmä arvioi toisen vertaisen organisaation tai hankkeen toimintaa ja tuloksia. Vertaisarvioinnin avulla saadaan esille sekä toiminnan vahvuudet että kehittämiskohteet. Vertaisarviointi kehittää molempien osapuolten osaamista ja antaa kehittämideoita myös vertaisarvioijan oman organisaation kehittämiseen. Vertaisarvioinnin käyttöä suositellaan Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksessa (Okm. 2008, s. 12) laadun arvioinnin, kehittämisen ja keskinäisen oppimisen välineenä ammatillisessa koulutuksessa.

Vertaisarviointia on viime vuosina käytetty useissa ammatillisen koulutuksen hankkeissa parantamaan hankkeiden tuloksellisuutta ja laadun varmennukseen sekä kehittämistoimintaan. Hankkeissa vertaisarviointia on sovellettu useammalla tavalla, mutta yhteisinä piirteinä toteuttamisessa on ollut arviointialueen ja kohteiden valinta sekä rajaaminen, vertaisarviointiryhmän muodostaminen, vertaisarviointitapaaminen ja palaute vertaisarvioinnista. Itsearviointi on todettu olevan tärkeä osa vertaisarviointia. (Räkköläinen & Kotimäki. 2011, s.1-2)



Kuva 11. Laadunvarmuksen viitekehys EQAVET ja vertaisarviointimenetelmän laadunvarmennus (Räkköläinen & Kotimäki. 2011, s.4)

Vertaisarviointi on ”vertaisten” tekemä ulkoinen arviointi, jolla pyritään tukemaan laadun varmistamista ja kehittämistä arvioinnin kohteena olevassa organisaatiossa. Arvioinnin tekee vertaisarvioijista koostuva ryhmä. Vertaisarvioijat ovat ulkopuolisia henkilöitä, jotka työskentelevät vastaavassa ympäristössä ja ovat arvioitavan aihepiirin asiantuntijoita ja ammattilaisia. Läheisesti sukua vertaisarvioinnille on vertaisoppiminen, joka voidaan määritellä kollegojen väliseksi oppimismenetelmäksi, jonka avulla asiantuntijat jakavat omaa asiantuntemustaan ja antavat toisilleen palautetta, tukea ja apua. (Huhtala. 2004, s, 80)

Vertaisarvioinnin lähikäsitteitä ovat benchmarking, oppiva organisaatio ja itsearviointi, joita kaikkia hyödynnetään vertaisarvioinnissa. Benchmarkingilla tarkoitetaan parhaista käytännöistä oppimista, oman yksikön tai organisaation toiminnan systemaattista vertailua muiden yksiköiden tai organisaatioiden toimintaan. Oppivaan organisaatioon kuuluu esimerkiksi jatkuva oppiminen, osallistava toimintakulttuuri ja jatkuva toiminnan arviointi sekä henkilöstön ja johdon sitoutuminen toiminnan tavoitteisiin. Itsearviointi tarkoittaa organisaation ja siellä toimivien henkilöiden oman toiminnan tulkinnallista analyysia. Itsearvioinnissa tarkastellaan, saavutetaanko toiminnan tavoitteet ja tapahtuuko se mahdollisimman järkevästi. Itsearviointi auttaa organisaatiota tunnistamaan senhetkisen tilanteensa, asettamaan uusia tavoitteita ja käynnistämään kehittämistoimintaa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. (Okm. 2008, s. 31 - 33)

5 JOHTAMINEN

Johtamista tarvitaan eri tasoilla, myös koulutuksen kehittämisessä. Tarvitaan sekä kansallisella tasolla tapahtuvaa johtamista että paikallisella tasolla toimivaa johtamisjärjestelmää, jolla varmistetaan koulutuksen laatua aina siihen asti, kun opiskelija kohtaa työelämän tutkinnon suoritettuaan.

Laadunhallintasuosituksen mukaan (Okm. 2008, s. 15) johtamisella on keskeinen merkitys korkealaatuisten ammatillisen koulutuksen palveluiden tuottamisessa ja toiminnan jatkuvassa kehittämisessä. Johdon tulee sen mukaan määritellä organisaatiolle selkeä visio ja suunta sekä luoda edellytykset toteutukselle. Näin voidaan laadunhallintasuosituksen mukaan koulutuksen järjestäjän toiminnassa saavuttaa systemaattinen kehittäminen, lisäksi tarvitaan toimintaympäristön muutoksista ja omasta toiminnasta säännöllisesti koottua tietoa päätöksenteon tueksi. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan myös aktiivista yhteistyötä javertailutietoa elinkeino- ja muun työelämän, toisten koulutuksen järjestäjien sekä muiden ammatillisen koulutuksen toimijoiden ja sidosryhmien kanssa.

Koulutusorganisaatiossa johdon ja kunkin henkilöstöryhmän roolit voivat mennä ristiin, kuten on vaarana asiantuntijaorganisaatioissakin. Kouluttaja saattaa tulla johdolle kuuluvalla alueelle, koska hän on oman työnsä ja työyhteisönsä kehittäjä. Johto saattaa vastaavasti pohtia tiimille tai kouluttajalle kuuluvia opetuksellisia asioita. Avain kehittyvään verkostojä ja tiimikouluun on rooleista, osaamisesta sekä tehtävistä puhumisesta. (Helakorpi & Mahlamäki-Kultanen. 2009, s. 13)

Helakorpi ja Mahlamäki-Kultanen (2009, s. 13-14) näkevät, että oppilaitoksen johtaminen on ensisijaista pedagogista johtamista, jonka perustana on opiskelijoista huolehtiminen ja hyvien oppimisedellytysten luominen. Painotukset ovat heidän mukaansa erilaisia tarkasteltaessa asioita kuntayhtymän tasolla, koulutusyksikötasolla tai yksilön tasolla. Yhtymätasolla painottuvat strategiat, hallinnointi, henkilöstön kehittäminen sekä ulkoinen ja alueellinen verkostoituminen. Yksikötason tarkastelussa edellä mainitut ovat painoarvoltaan vähäisempiä ja keskeisempää on pedagogisen johtamisen ydin: opetussuunnitelmien kehittäminen, yhteistyön organisointi, oppimisympäristöstä huolehtiminen ja opiskelijoihin liittyvät painotukset. Yksilötason näkökulmassa painottuu edellisten lisäksi omasta osaamisesta ja sen kehittämisestä huolehtiminen sekä vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Helakorpi ja Mahlamäki-Kultanen pitävät tärkeänä, että koulussa tarkastellaan osaamisen hallinnan ja yhteisöllisen tiedon kehittämisen näkökulmasta johdon ja tiimien sekä johdon ja yksilöiden välistä suhdetta.



Kuva 12. Ammatillisen koulutustoiminnan osatekijät hyvinvoivan oppimisympäristön näkökulmasta (alpo.fi)

Yksi esimerkki koulutuksen moninaisuudesta, kuva 12, sekä koulutuksen laatuun ja kokonaisuuden johtamiseen sekä hallintaan liittyvistä tekijöistä on kirjattu ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaaliin. Sinne on luotu tarkistuslista, joka sisältää monipuolisesti kohteita ja arvioinnin kriteereitä hyvinvoivan oppimisympäristön arvioimiseksi. Kriteeristöissä on mm. arvioinnin kohteita opetushenkilöstön ja opiskelijoiden fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen sekä hyvinvointiin liittyen. Hyvinvointiportaalin mukaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen keskiössä on henkilöstön hyvinvointi, jolla on portaalin mukaan suora yhteys myös opiskelijoiden hyvinvointiin. (alpo.fi)

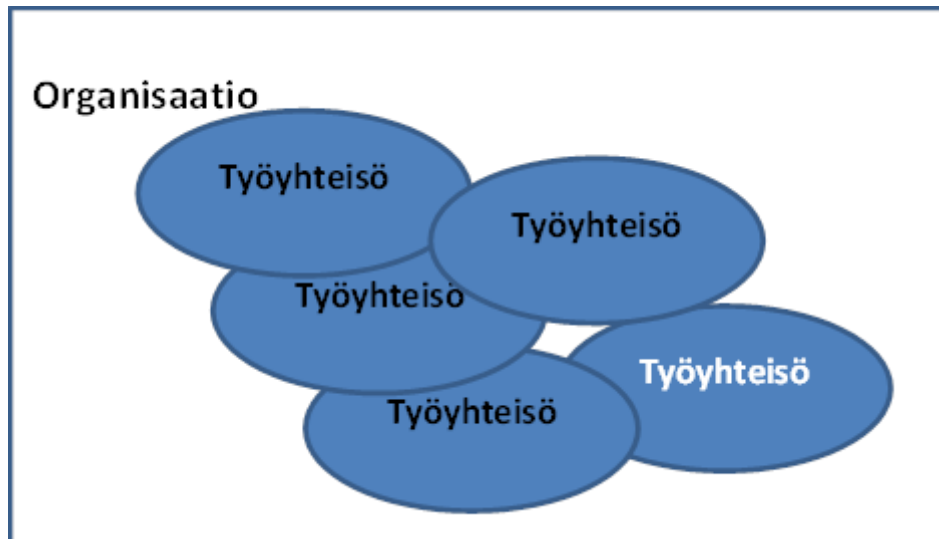
5.1. Johtajuus ja työyhteisö

Sipiläinen (2012, s.240 – 242) on käsitellyt johdon ja johtajuuden käsitettä. Hänen mukaansa johtajuus on vastuullista asennetta johtamisen takana, kokonaisvaltaista työstä ja työntekijöistä huolehtimista. Hän näkee johtamiskulttuurin perustan muodostuvan siitä, miten johtaja ja johtoryhmät ymmärtävät ja miten reagoivat heihin vaikuttaviin sisäisiin ja ulkoisiin odotuksiin, resurssien vähyyteen, kilpailuun, aikapaineisiin sekä ristiriitaisiin säädöksiin ja mahdollisuuksiin. Jokainen johtaja johtaa sekä asioita että ihmisiä, asioiden johtaminen liittyy tuotteiden ja palvelujen prosesseihin sekä hallintoon; ihmisten johtaminen on työyhteisön muodostumiseen ja kehittymiseen liittyvää ohjaamista siten, että työyhteisö suoriutuu perustehtävän mukaisesti.

Johtoryhmän hän määrittelee yrityksen pienoismalliksi, yhteistoimintaelimeksi sekä yksikön johtajan työrukkaseksi. Johtoryhmän tehtävät Sipiläinen jakaa kahteen tasoon, mitä- ja miten-tasoon. Mitä-tasoon kuuluu mm: visio, strategia, toimintasuunnitelma, talouden suunnittelu- ja seurantajärjestelmät, rekrytointi-, koulutus-, palkitsemis- ja kehittämisstrategiat sekä toteuttamisjärjestelmät. Miten-taso liittyy

kiinteästi vuorovaikutukselliseen työkuultuuriin, se mahdollistaa dialogin ja siinä asioiden muuttumisen ja kehittymisen yhteistyössä. Johdon tehtäväksi hän näkee kaikkia kunnioittavan vuorovaikutuksen tukemisen, mikä mahdollistaa työyhteisön asiantuntijuuden ja osaamisen parhaan käytön. Sipiläisen mukaan johtoryhmän vastuulla on mitä- ja miten-tason toimivuus ja kehittyminen. (Sipiläinen. 2012, s.240 – 242)

Työyhteisö Sipiläinen mukaan muodostuu yhteisen perustehtävän omaavista työntekijöistä ja esimiehistä. Suurissa työyhteisöissä voi olla useita osatyöyhteisöjä. Johto muodostuu lähiesimiehistä, heidän esimiehistään ja johtajista sekä johtoryhmistä. Työyhteisölle Sipiläinen näkee kaksi perustehtävää: ensimmäinen liittyy asiasisältöön eli substanssiin ja toinen työskentelyolosuhteisiin, työyhteisön tulisi saavuttaa sellaiset työskentelyolot, joissa on hyvä tehdä työtä. Työyhteisössä kaikki sen jäsenet ovat Sipiläisen mukaan vastuussa omasta johtajuudestaan, oman työnsä tuloksista, suunnittelusta, laadukkaasta toteutuksesta sekä ammatillisesti hyvästä vuorovaikutuksesta. (Sipiläinen. 2012, s. 242)

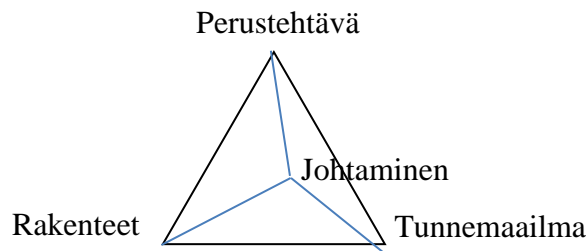


Kuva 13. Organisaatio ja työyhteisöt (Kallasvuo. 2010, s. 79)

Koulutuksen järjestäjien organisaatio sekä siihen kuuluvat oppilaitokset (kuva 5) muodostuvat useista työyhteisöistä sekä moniportaisista esimies-alaisuhteista. Myös opiskelijat ja opiskelijaryhmät muodostavat omia työyhteisöjään, joissa korostuu opettajan ja opettajien rooli johtajana. Opiskelijan osalta hän toimii osana useaa työyhteisöä, koska työssäoppimisjaksoilla hän osallistuu jälleen uuteen työyhteisöön.

5.2. Työyhteisön johtaminen

Työyhteisön toimivuuden perusteet muodostuu Kyrönsepän (2012, s. 32) mukaan perustehtävästä, johtajuudesta, rakenteista sekä dynaamisista eli yhteisön tunnemaailman tekijöistä, kuva 13.



Kuva 14. Työyhteisön toimivuutta määrittävät tekijät (Kyrönseppä. 2012, s. 38)

Johtamisessa on tärkeää säilyttää organisaation perustehtävä keskiössä mutta ottaa huomioon, kuinka organisaation rakenteet ja inhimilliset tekijät vaikuttavat perustehtävässä onnistumiseen. Jotta työyhteisön ihmiset työskentelisivät tavoitteellisesti, tarvitaan johtajuutta, joka tulisi Kyrönseppän (2012, s. 33) mukaan olla aina määriteltyä.

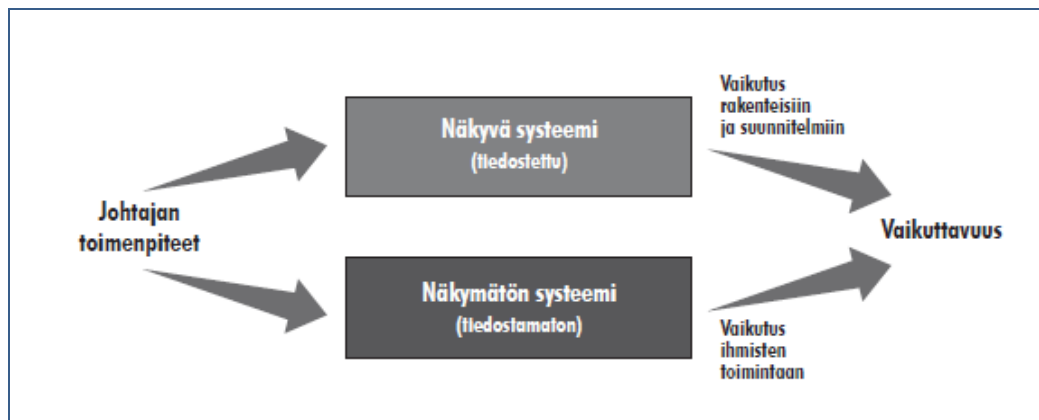
Työyhteisö on olemassa perustehtävän tekemistä varten. Työyhteisön jäsenten tulee tietää, mikä on työyhteisön perustehtävä. Ongelma saattaa muodostua siitä, että perustehtävästä ei vallitse yhteistä käsitystä. Siten johtamisella tulee varmistaa yhteinen käsitys perustehtävästä ja myös saada aikaan henkilöstön sitoutuminen siihen. Lisäksi eri työyhteisöillä on erilaisia perustehtäviä, jotka saattavat sotkea ajatuksia omasta perustehtävästä. Perustehtävä määrittelee Kyrönseppän (2012, s. 33) mukaan miksi yhteisö on olemassa ja mikä on sen tehtävä.

Rakenteet kannattelevat toimintaa. Rakenteet pitävät sisällään sekä perustehtävään että johtajuuteen liittyvät rakenteet. Rakenteet tarvitaan, niillä mahdollistetaan työn tekeminen ja yhteistyö. Johtajuuteen liittyviä rakenteita on esimerkiksi miten ja minkäkokoisiksi työyhteisöt muodostuvat, miten muodostuu väliportaan tai lähijohtajuus, muodostetaanko tiimejä jne. Perustehtävään liittyviä rakenteita ovat esimerkiksi asiakaspintaan liittyvät ratkaisut, palaverikäytännöt. Rakenteiden kehittämisen yhteydessä niiden toimivuutta pyritään parantamaan. Yleensä rakenteet on määritelty esimerkiksi johtosäännössä tai vastaavassa mutta työpaikalla ei välttämättä toimita niiden mukaisesti. (Kyrönseppä. 2012, s. 33, 39)

Dynaamiset eli inhimilliset tekijät ovat työyhteisössä arkipäivää, koska toimiminen työyhteisössä on inhimillistä toimintaa. Erilaisissa työtilanteissa koetaan tunteita. Kun työnteko ei suju odotusten mukaan, työntekijä kokee ärtyisyyttä, pettymystä ja väsymystä. Onnistumisen kokemukset tuottavat iloa. Työssä koetut tunteet ovat yhtä merkityksellisiä kuin työssä syntyvät ajatuksetkin. Tunteiden käsittely on vaativaa, työyhteisöä kuitenkin auttaa tunteisiin liittyvä kommunikointi. Vuorovaikutustilanteissa syntyy tunteita, ja myönteisten tunteiden ja kokemusten kokeminen kehittää työyhteisöä kehittämällä työssä viihtymistä ja auttaa jaksamisessa. (Kyrönseppä. 2012, s. 40)

Seuraavassa kuviossa, kuvio 1, kuvataan lopputulokseen vaikuttavia tekijöitä, sekä näkyviä että näkymättömiä. Helakorven ja Mahlamäki-Kultasen (2009. s. 10-11) mukaan näkymättömän systeemin muuttujiin,

joita ovat myös tunteet ja uskomukset, voidaan vaikuttaa ja päästä parempaan vaikuttamiseen. Heidän mukaansa arvopohjan, toimintaperiaatteiden ja prosessien uudistaminen vaikuttavat organisaatioon syvällisemmin kuin rakenteelliset uudistukset.



Kuvio 1. Johtajan toimenpiteiden vaikuttavuus (Helakorpi & Mahlamäki-Kultanen. 2009. s. 10)

Vaikka tiedämme nykyään paljon sosiaalisista systeemeistä, siis ihmisten muodostamista ryhmistä ja niiden dynamiikoista, meidän on kuitenkin vaikea käytännössä hyödyntää tätä ymmärrystä. Sen sijaan nojautumme ratkaisuihin, jotka häivyttävät pois inhimilliset tunteet, ihmisten väliset suhteet ja taustalla vaikuttavat alitajuiset uskomukset. Tähän vaikuttaa usein myös sekä esimiesasemassa olevien kuin työntekijöidenkin luonnontieteellinen koulutus. Tällöin työyhteisön ongelmia lähdetään mieluummin ratkaisemaan luonnontieteen keinoin.

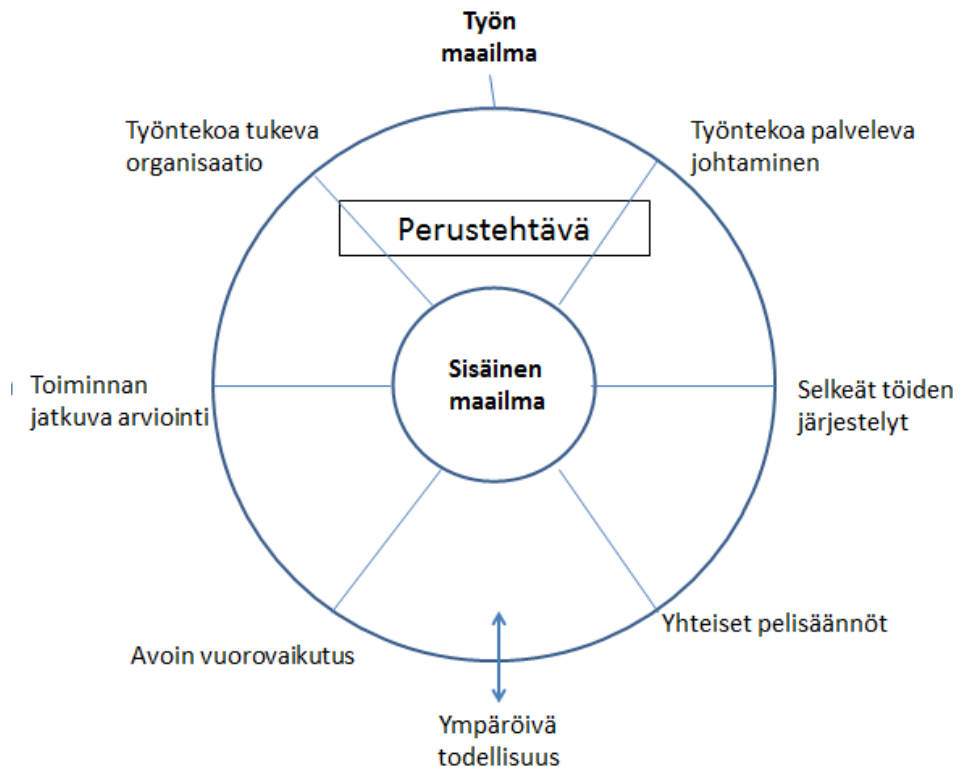
Perustehtävän toteutumisen kannalta on tärkeää, että henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi. Työn mielekkyys ja motivaatio eivät ole kuitenkaan pysyviä vaan niiden säilymiseksi joudutaan tekemään työtä. Taulukossa 3 on kuvattu ihmisen käyttäytymistä ohjaavia lainalaisuuksia, jotka vaikuttavat mm. työmotivaatioon ja muutoksiin sitoutumiseen. Johtamisessa ja työyhteisöä kehitettäessä on tärkeää pitää huolta mielekkyysperiaatteen, itsemääräämisyrittämisen ja tuen tarpeen riittävästä huomioimisesta. (Järvinen. 2013, s. 98)

Taulukko 3. Ihmisen käyttäytymistä ohjaavan lainalaisuudet (Järvinen 2013, s. 98)

Päivittäinen työtoiminta		Käyttäytymistä ohjaavat lainalaisuudet		Työyhteisön muutokset
Työn tarkoitus, tavoitteet ja merkitys kokonaisuuden kannalta	<	Mielekkyysperiaate	>	Muutoksen syyt, tarkoitus, hyöty, toteutus
Työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, työn hallinta	<	Itsemääräämisyrittäminen	>	Henkilöstön kuuleminen, muutosten

			yhteinen suunnittelu, osaaminen ja kokemuksen hyödyntäminen
Kiinnostus, palaute, perehdytys, koulutus	<	Tuen tarve	>
↓	↓		↓
Työmotivaatio		Johtaminen	Sitoutuminen muutoksiin

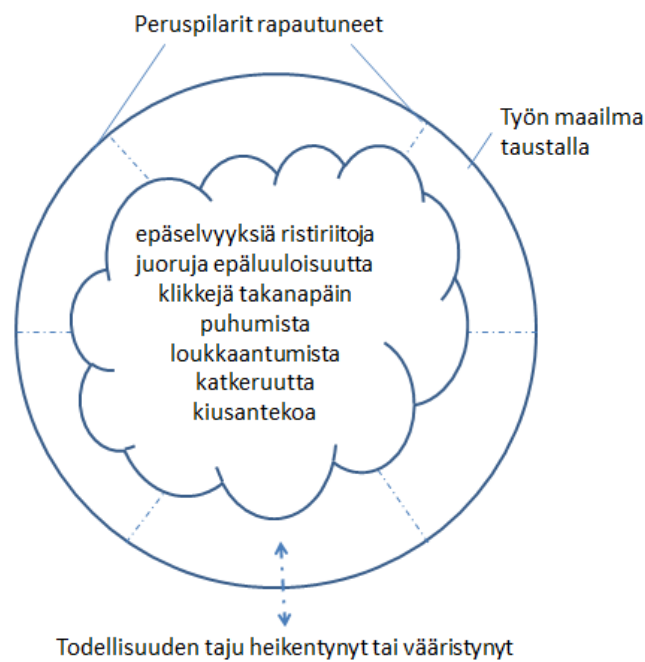
Alussa kuvatun toimivan työyhteisön kuvaa voi tarkastella myös yksityiskohtaisemmin Pekka Järvisen laatiman kuvion tapaan. Järvisen tarkastelussa keskeistä on nähdä työyhteisössä vallitsevan työn maailman ja sisäisen maailman välinen tasapaino. Hyvin toimivassa työyhteisössä perustehtävällä on keskeinen asema ja työn maailma hallitsee työntekoa ja kanssakäymistä työpaikalla. Sisäisellekin maailmalle eli työyhteisön sosiaalisille suhteille ja vapaammalle kanssakäymiselle on oma tilansa mutta se ei ohjaa työyhteisöä.



Kuva 15. Toimivan työyhteisön kaksi puolta. (Järvinen 2013, s. 52)

Järvisen malli kuvaa hyvin perustehtävän ja rakenteiden tärkeyttä toimivassa työyhteisössä. Malli ei unohda myöskään inhimillisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisössä, joko perustehtävää tukien tai vallaten alaa perustehtävältä ja siten heikentäen toimintaa.

Mallissa, kuva 15, työn perustehtävä on keskiössä ja sen toteutumista tukevat työn peruspilarit: työn tekoa tukeva organisaatio ja johtaminen, selkeät töiden järjestelyt ja pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi. Johtamisella luodaan henkilöstölle puitteet eli rakenteet toteuttaa työtehtävät niin, että työssä voi kokea työn sujumista ja onnistumista. Työn maailman ja sisäisen maailman keskinäisestä suhteesta kertoo se, että kun työn perusedellytyksistä on huolehdittu, työyhteisön vapaamuotoinen yhdessäolo on toimivaa ja entisestään vahvistaa työpaikan me-henkeä. Mikäli työpaikan perusasiat eivät ole kunnossa, sisäinen maailma ei tue perustehtävän toteutumista. (Järvinen 2013, s. 31 - 32)



Kuva 16. Tehoton ja huonovointinen työyhteisö (Järvinen 2013, s. 55)

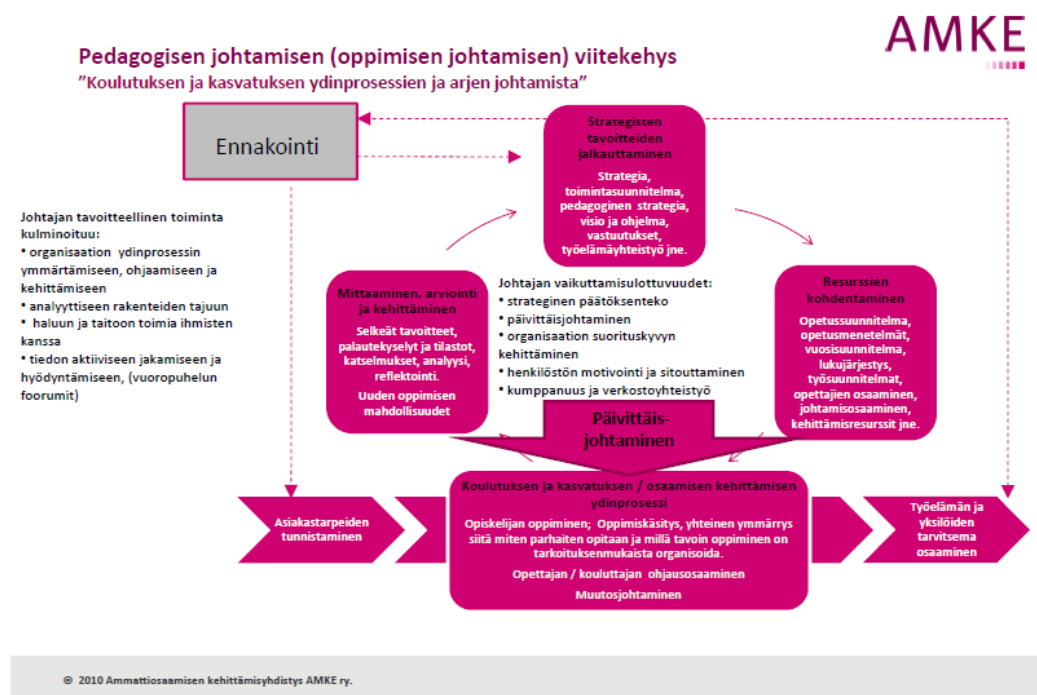
Mikäli perustehtävä ei ole selkeä, on vaarana, että sisäinen maailma alkaa kasvaa. Sisäisen maailman pysyessä hallituissa rajoissa, se luo ryhmään kannustavaa me-henkeä ja vahvistaa ryhmän toimintaa ja luottamusta. (Järvinen 2013, s. 56)

Edellä kuvattu auttaa ymmärtämään koulutuksen järjestäjien organisaatioissa tapahtuvan toiminnan moninaisuutta sekä jakamaan sitä tarkasteltaviin osiin. Oppilaitoksen työyhteisöissä opiskelijat ovat myös mukana perustehtävää toteuttamassa ja sosiaalisessa yhteisössä. Tämän lisäksi opiskelijat muodostavat oman työyhteisönsä, todennäköisesti useita työyhteisöjä, joissa saattaa muodostua kuvattua, kuva 16, kaltainen tilanne ja sisäinen maailma. Opiskelijoiden mukaan ottaminen oppilaitoksen kehittämiseen on edennyt viime vuosina, joka on toiminnan kehittämisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

5.3. Pedagoginen johtaminen

Koulutuksen järjestäjät ovat nähneet pedagogisen johtamisen (oppimisen johtamisen) entistä tärkeämmäksi ja ovatkin määrätietoisesti pyrkineet kehittämään sitä. Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE, jonka jäsenyhteisöt järjestävät ammatillista koulutusta eri puolella Suomea, toteutti pedagogisen johtamisen eri osa-alueiden johtamiskäytäntöjä ja johtamismenetelmiä kehittävän ”Strategiset tavoitteet laadukkaaksi toiminnaksi” - kehittämishankkeen vuosina 2011–2012. Hankkeessa muodostettiin työryhmiä pedagogisen johtamisen eri osa-alueiden kokonaisuuksille:

- opetussuunnitelmatyön ja opetussisältöjen johtaminen
- yksilöllisten opintopolkujen johtaminen
- oppimisympäristöjen ja oppimismenetelmien kehittämistyön johtaminen
- opetushenkilöstön osaamistarpeet ja niiden ennakointi ja
- johtamisen toteutumisen arviointi (AMKE & Sedu. 2013, s. 5)



Kuva 17. Pedagogisen johtamisen viitekehys (Lassila. 2012)

Kehittämishankkeen yhtenä tuloksena syntyi itsearviointina toteutettava tilannearviomalli, pedagogisen johtamisen katselmus. Se auttaa organisaatiota tarkastelemaan pedagogisen toiminnan johtamisen valmiutta sekä helpottaa tavoitteiden määrittelyä tulevalle kehitystyölle.

Itsearviointimalli on rakennettu niin, että se olisi helppo toteuttaa eri koulutuksen järjestäjäorganisaatioissa ilman suurta ennakkovalmistelua. Arvioitavat kohteet on jaoteltu organisaation eri tasoille. Malli sisältää väittämiä, joiden kautta voi arvioida omaa tilannetta. Arvioinnin yhteydessä kirjataan vahvuudet, kehitettävää ja mahdolliset mittarit, joilla tilannetta arvioidaan. Arviointiryhmään suositellaan edustajia johdon eri tasoilta, opiskelijoiden, opetus- ja ohjaushenkilöstön, henkilöstöpalveluiden sekä laatu- ja arviointityön henkilöstöstä. Katselmusta voi käyttää myös vertaisarvioinnin välineenä. (AMKE & Sedu. 2013, s. 17)

5.4. Muutoksen johtaminen

Luomalan (2008, s. 5) mukaan muutoksessa on olennaista ajattelutavan muutos. Hänen mukaansa ei riitä, että johdettaisiin vain muutoksia, vaan muutoksessa korostuu, että myös ihmisiä on johdettava muutoksissa. Muutokseen saatetaan suostua vain pakon edessä, jos sittenkään tai kehittämisestä ja siihen liittyvistä muutoksista on voinut tulla arkipäivää. Johtaminen on merkittävä osa muutosta ja siten vaikuttaa oleellisesti muutoksen onnistumiseen. Muutoksissa ei selvitä asioiden teknisellä johtamisella, vaan muutoksissa on ihmisten johtaminen keskiössä.

Autoalalla on totuttu jatkuvaan muutokseen auton jatkuvan teknisen kehityksen osalta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että samalla olisi totuttu työyhteisössä jatkuvaan kehittämiseen ja sen johdosta tapahtuviin muutoksiin. Hankkeessa on keskeistä muutoksen aikaansaaminen ja koska muutoksessa olennaista on ajattelutavan muutos, on keskityttävä sen aikaansaamiseen. Valtakunnallisessa alan koulutuksessa ajattelutavan muuttuminen on myös siksi tärkeää, että tarvittavista toimenpiteistä päättää kukin koulutuksen järjestäjä itse.

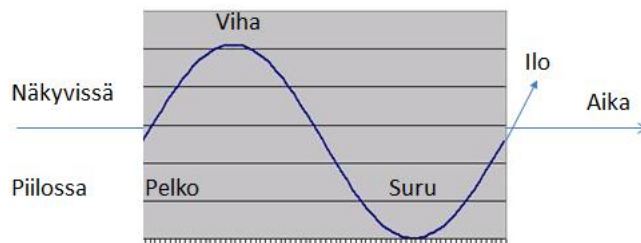
Muutokseen suhtautumiseen vaikuttaa aiemmat kokemukset muutoksista. Onnistumisen kokemukset aiemmista muutoksista auttavat uusissa muutostilanteissa. Useampia muutoksia kokeneet työntekijät suhtautuvat muutokseen muita rauhallisemmin ja rakentavammin. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 51)

Arikosken ja Sallisen mukaan (2007, s. 53 - 54) muutokseen joutuvien asenteeseen vaikuttaa suuresti se hetki, jolloin he kuulevat muutoksesta. Mikäli muutoksesta tiedon saanti hoidetaan taitamattomasti, voi toimivakin ryhmä taantua. Kukaan ei reagoi pelkästään viestiin, ihmiset tulkitsevat myös käytöstä ja sen takana olevia motiiveja. Tulkintaan vaikuttaa ennakoasenteet ja odotukset. Tulkinnan oikeaan osumista vääristää ilman todellisuusperustaa olevat ennakkokäsitykset asioista ja niiden välisistä yhteyksistä. Muutos voidaan esimerkiksi yhdistää käsitykseen, ettei muutokselle ole todellista tarvetta tai että muutos johtuu esimiehen kunnianhimoista tai halusta tehdä vaikutus. Tämän vuoksi tarvitaan muutoksen johtamista, joka tässä tilanteessa on uskottavien perusteluiden esittämistä. Vastaavasti esimies voi kokea työntekijöiden

kritiikin muutosta kohtaan itseensä suunnatuksi henkilökohtaiseksi arvosteluksi.

Muutokset sisältävät aina uusia tilanteita, joista ihmisellä ei ole välttämättä kokemusta. Muutokset herättävät myös tunteita, eivätkä tunteet jää naulakkoon työpaikallakaan. Tunteet ovat tärkeitä viestejä, joista pitää olla tietoinen ja joita on työstettävä. Vaikka on epämukavaa tuntea surua, niin sureminen vie kuitenkin elämässä eteenpäin. Torjutut tunteet ovat sen sijaan kuin kiviä repussa. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 43)

Tunteiden ymmärtämiseksi on rakennettu malli. Mallin rakentamisessa ovat auttaneet ne kokemukset, joita kirjoittajat ovat koonneet useiden eri organisaatioiden onnistuneista ja epäonnistuneista muutoksista. Tunteiden oikeanlainen huomioiminen ja käsittely tukee ryhmän ja organisaation perustehtävän toteutumista. Esimiestä auttaa tieto siitä, missä vaiheessa tunnealtoa mennään. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 55 - 56)



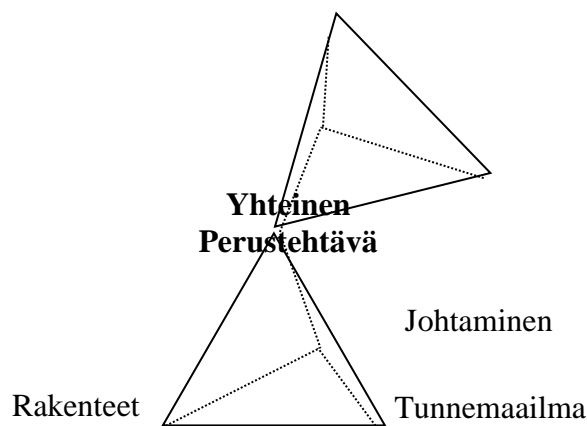
Kuvio 2. Perustunteet muutoksessa. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 56)

Muutos etenee vaiheittain, se sisältää kolme perusvaihetta: muutosvastarinnan, surutyön, eli vanhasta poisoppimisen ja uuden oppimisen eli muutoksen varsinaisen toteuttamisen. Muutosvastarinta alkaa muutosaallossa pelko-vaiheessa ja päättyy viha-vaiheen loppuun, tässä pelko kypsyy näkyväksi kritiikiksi. Toinen vaihe, surutyön tai vanhasta poisoppimisen vaihe seuraa viha-uhma -vaihetta. Uuden oppimiseen eli muutoksen toteuttamiseen päästään, kun vanhoista toimintamalleista on luovuttu ja päästään nauttimaan muutoksen tuomista uusista asioista. Kaikki vaiheet edellyttävät aikaa ja työntekijät mahdollisesti kuhunkin vaiheeseen sopivaa tukea. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 68 -70)

Esimiehellä on muutoksessa useita, haastavia rooleja, kuten muutoksen kokijan, työntekijän muutoksen ymmärtäjän ja tulevaisuuteen valmistujan roolit. Myös omista voimavaroista on pidettävä huoli, voidakseen tukea toisia, täytyy pitää huolta myös itsestään. Esimieskin tarvitsee aikaa läpikäydäkseen muutoksen aallot kokijana, hän tarvitsee myötäelämisen taitoa ja lisäksi kyetä ennakoimaan muutoksen aikaansaaman tilanteen tarvitsemia resursseja ja osaamisia. (Arikoski & Sallinen. 2007, s. 83 - 84)

6 AMMATTIALAN AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN - AUTOALA

Ammatillisen koulutuksen asiantuntijan työhön Opetushallituksessa kuuluu vastuualueensa koulutusalojen koulutuksen kehittäminen. Yhtäläisyyksiä alojen kesken on löydettävissä, kuten Opetushallituksen antamat määräykset tutkinnon perusteista, jotka asettavat kullekin alalle koulutustavoitteen ja siten yhteisen perustehtävän, kuva 18. Yhtäläisyyksiä alojen kesken on myös siinä, että koulutusta kehitetään yhdessä alan työelämän ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Sen sijaan alalla toimivien yritysten keskimääräinen koko, lukumäärä ja toiminnan laajuus sekä alalla työskentelevien työntekijöiden määrä, osaamisvaatimukset yms. vaihtelevat. Valtakunnalliseen alan kehittämistyöhön vaikuttaa alan toimijoiden keskinäisen yhteistyön määrä ja laatu.



Kuva 18. Valtakunnallisesti autoalan koulutusorganisaatioilla on yhteinen perustehtävä, joka johtuu valtakunnallisista tutkinnon perusteista (kuva mukaeltu Kyrönseppä. 2012, s. 38)

Toimivan yhteistyöverkoston kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, erityisesti siksi, että kukin koulutuksen järjestäjä päättää itse toimintaansa liittyvistä linjauksista ja yksityiskohdista, kuten johtamisesta ja koulutustoiminnassa käytettävistä rakenteista, kuva 14 ja 18, sekä siksi, että opettajien vastuulla on ensisijaisesti koulutuksen kehittäminen paikallisella tasolla.

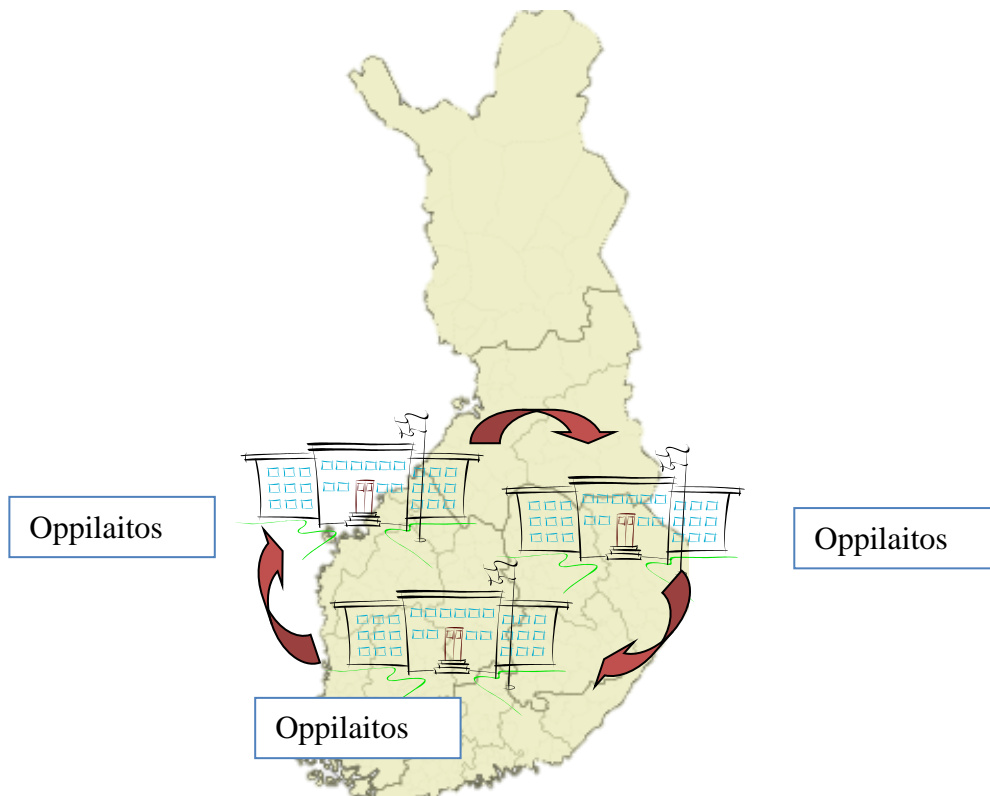
Tämän työn tavoitteena on kuvata toteutettua autoalan ammatillisen peruskoulutuksen valtakunnallisen kehittämisen prosessia. Prosessin tarkoituksena on luoda alan koulutukselle jatkuvan kehittämisen malli.

Alan koulutuksen kehittämisen prosessiin kuului useita vaiheita. Ensimmäisenä vaiheena toteutettiin alan ammatillisen peruskoulutuksen valtakunnallinen tilannekartoitus. Kartoituksen perusteella arvioitiin keskeisempiä kehittämistarpeita, jonka perusteella käynnistettiin kaksi verkostomaista kehittämishanketta.

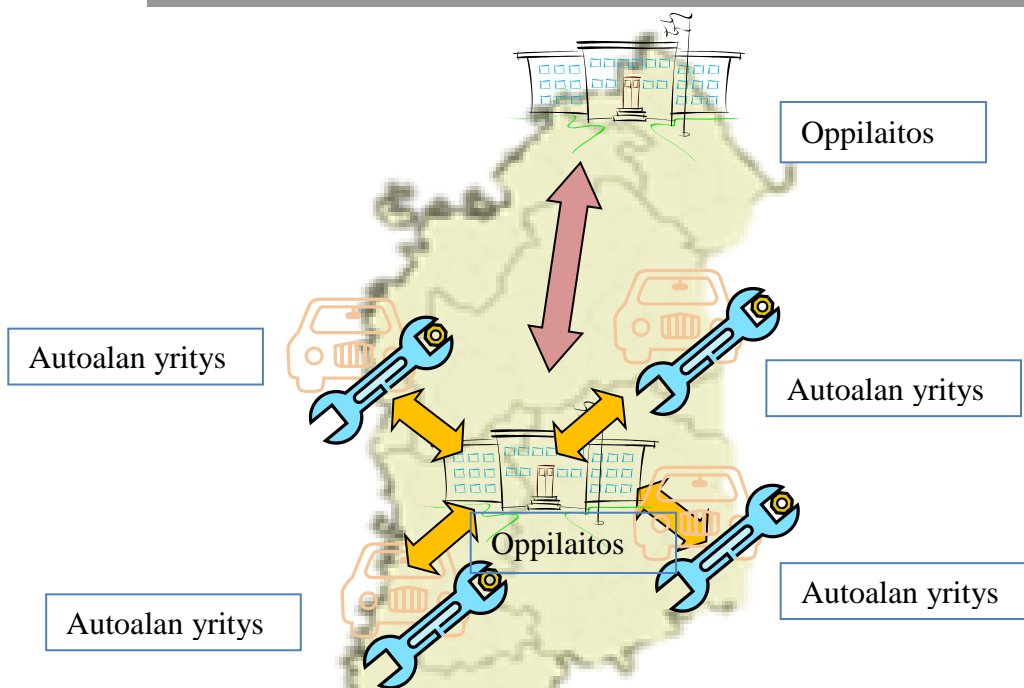
Kehittämishankkeen keskeisenä tavoitteena on koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden kehittäminen. Kehittämistyötä tapahtui sekä koulutuksen järjestäjäkohtaisesti, kuva 20, että valtakunnallisesti, kuva 19.

Valtakunnallisen kehittämistyön keskeisenä ajatuksena oli kokonaisvaltaisuus siten, että tavoitteena oli kaikkien alan koulutukseen osallisten organisaatioiden kehittyminen osana kokonaisuutta. Siten tavoitteena on kehittää alalle soveltuva, yhteisesti hyväksytty ja toimiva jatkuvan yhteistyön ja koulutuksen laadunkehittämisen malli, joka soveltuisi toteutettavaksi osana koulutuksen perustehtävää.

Koulutuksen järjestäjä- tai aluekohtaisessa kehittämisessä hankkeessa pyrittiin luomaan itse- ja vertaisarvioinnin kriteeristö, jonka avulla koulutuksen järjestäjän auto-osasto voi itsenäisesti, tai mieluummin toisen vertaisen kanssa arvioida omia kehittämistarpeitaan ja kehittää edelleen jatkuvan kehittymisen mallia, joka olisi liitettävissä osaksi koulutuksen järjestäjän laadun kehittämisen toimintajärjestelmää.



Kuva 19. Hankkeen tavoite valtakunnallisella tasolla: autoalan koulutusta järjestävät koulutuksen järjestäjät / oppilaitokset kehittävät yhdessä koulutuksen laatua yhteisesti sovitussa verkostossa



Kuva 20. Hankkeen tavoite paikallisella (alueellisella) tasolla autoalan koulutuksen kehittämiseksi; autoalan koulutusta antavat oppilaitokset vertaiskehittävät laatuaan yhdessä alueen työelämän toimijoiden kanssa

Koulutuksen järjestäjien velvollisuutena on tuottaa osaajia ja osaamista alueen yritysten käyttöön. Vaikka paikallisuus on hyvä asia, on sillä omat heikkoutensa kehittymisen näkökulmasta. Toimimalla yksinomaan paikallisesti on vaarana, että näkökenttä kehittymisen näkökulmasta kapeutuu ja alalla laajemmin meneillään oleviin muutoksiin ei osata varautua. Pahimmillaan tämä voi tarkoittaa sitä, että vähitellen koulutetaan osaajia eilisen tarpeisiin. Autoala on globaali ala, jossa kehitystyötä tapahtuu jatkuvasti ja siksi on tärkeää, että kehitystyötä myös koulutuksen osalta tehdään kaikilla osa-alueilla.

Autoalan toimijat, sekä yritykset että alan koulutusta antavat koulutuksen järjestäjät, toimivat pääsääntöisesti paikallisesti, kuva 20. Autokorjaamon asiakaskunta muodostuu pääosin toimialueen asiakkaista. Joillakin toimijoilla on yhteyksiä valtakunnallisesti, kuten esim. automaahantuojaan merkkiorganisaation paikallisella toimipisteellä muuhun verkostoon.

Ammatillinen peruskoulutus on julkinen palvelu ja on luonteeltaan julkiseksi palveluksi luontevasti soveltuva. Samalla tämä tarkoittaa sitä, ettei koulutuksen järjestämiseen ole varsinaista kilpailua eikä siksi sinällään pakottavaa tarvetta koulutuksen laadun kehittämiseen yhteiskunnan kustantaman koulutuksen olemassaolon näkökulmasta. Yrityksissä toiminnan kehittämisestä sekä jatkuvasta parantamisesta on tullut osa jokapäiväistä toimintaa, vaikka sitä ei aina hallitusti toteutettaisikaan. Jatkuvasti muuttuva ympäristö luo paineita organisaation kilpailukykyyn säilyttämiseksi ja tehokkaan toiminnan varmistamiseksi, lisäksi auton valmistajat edellyttävät korjaamoilta laatuun liittyviä asioita.

OECD:n julkaiseman tutkimuksen mukaan (Centre for Educational Research and Innovation. 2009, s. 43-45) julkisen sektorin koulutuksen kehittämisen ja innovoinnin esteitä on löydettävissä mm. muutosvastarinnasta, organisaation ja innovatiivisuuden välisestä jännitteestä, innovatiivisuuden tuen puutteesta organisaatiossa sekä siitä periaatteesta, että virheistä rangaistaan ankarammin kuin mitä erinomaisesta suorituksesta palkittaisiin. Julkisella sektorilla on useita toimintaa ohjaavia säädöksiä, joissa on säädetty virheellisen toiminnan seuraamuksista mutta ei ole juurikaan palkitsemisjärjestelmiä.

Julkisiin palveluihin kohdistuu laadun ja tehokkuuden kehittämisen paineita enenevässä määrin mm. maailman talouden tilasta johtuen. Ammatillisessa koulutuksessa kilpailua on lähinnä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Ammatillisen peruskoulutuksen laadun kehittäminen ei ole lähtenyt liikkeelle ensisijaisesti kilpailun lähtökohdasta vaan koulutuspoliittisista päätöksistä, jotka konkretisoituvat siinä, että koulutuksen järjestäjiltä edellytetään laatuun liittyvää toimintajärjestelmää vuoteen 2015 mennessä.

7 KEHITTÄMISEN VAIHE YKSI – TILANNEKARTOITUS

Autoalan peruskoulutuksen toimijoista oli työni kautta Opetushallituksen alakohtaisena asiantuntijana ennakkoon se tieto, ettei alalla ole kehittäjäverkostoa, jolla olisi yhteinen visio alan kehittämisen tarpeista ja yhteistyön kehittämisestä. Työelämästä ei ollut tullut Opetushallitukseen viestejä koulutuksen osuvuudesta, lukuun ottamatta joitakin yhteydenottoja tutkinnon suorittajien määriin ja joidenkin alueiden työvoiman riittävyyden näkökulmasta.

Vuosittain julkaistavien, alakohtaisten hakijatilastojen mukaan alalle riitti hyvin hakijoita. Hakijamäärissä oli kuitenkin aluekohtaisia eroja. Koulutuksen järjestäjien välillä on suuria eroa hakeutumisessa valtakunnallisiin kehittämishankkeisiin. Tämä tulee esille Opetushallituksen julistaessa hankerahoitusta haettavaksi. Hakemuksissa toistuvat samat toimijat, jotka ovat olleet aktiivisia hakijoita ja kehittäjiä aiemminkin. Samoin valtakunnallisten tutkinnon perusteiden uudistustyötä tehtäessä aktiivisia ovat yleensä samat koulutuksen järjestäjät. Tilanne on kuitenkin kehittynyt parempaan suuntaan viime vuosina, jolle osaselityksenä lienee valtakunnallinen koulutuksen järjestäjäverkon viimeaikainen kehittäminen, joka on käytännössä tarkoittanut järjestäjien yhdistymisiä.

Taulukko 4. Autoalan kehittämistyön vaiheet

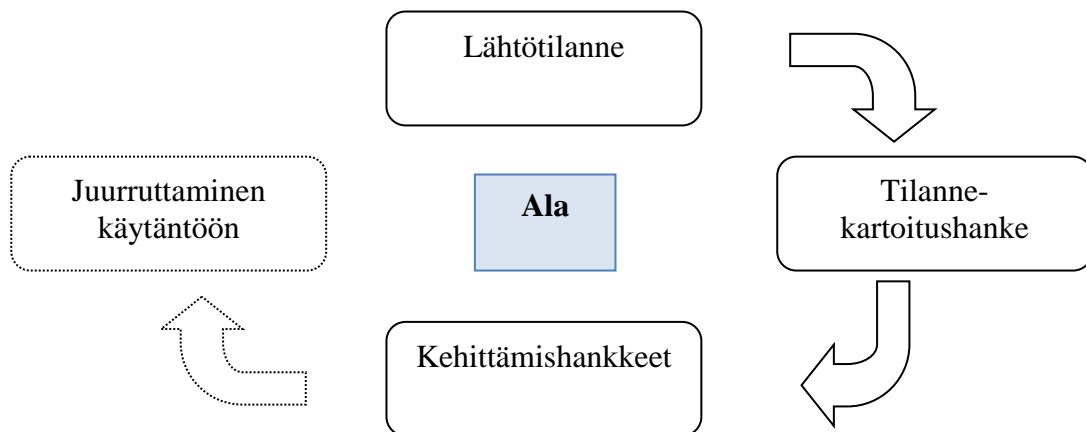
VAIHE JA TOIMINTO		AIKA	MITÄ TEHTIIN	TULOKSET
Vaihe 1	Tilannekarttoitus Selvitystyö	2010 - 2011	hankittiin tietoa autoalan peruskoulutuksen tilasta	Auttoi valitsemaan kehittämiskohteet
Vaihe 2	Hanke 1 Luksia, Sataedu, Keuda	”Tako” 2011 - 2012	Työelämälähtöisyyden kehittäminen, vertaisarviointi/- kehittäminen	Kehitettiin koulustoimintojen ja rakenteiden työelämä- ja opiskelijalähtöisyyttä. Toteutettiin hankkeen verkostoon kuulumattomien, kahden oppilaitoksen välinen vertaisarviointikokeilu
	Hanke 2 Kajaani, Vaasa, Raisio	”eEsa” 2011 - 2012	Uuden tekniikan (sähköauto-) opetuksen kehittäminen, opetuksessa sähköisen tiedonsiirron hyväksikäytön kehittäminen, vertaisarviointi/- kehittäminen	Osallistettiin lukuisa määrä hankkeen verkostoon kuulumattomia oppilaitoksia yhteistyöhön (vertaisarviointiin)
Vaihe 3	Auto- ja sähköalan opettaja- ja kouluttajapäivät Jyväskylä	23.- 25.3.2012	Tiedotettiin hankkeesta ja tuloksista seminaarin yhteydessä	Etsittiin halukkaita vertaiskehittämisen kokeiluun
	Miniseminaari Taitaja-kisojen yhteydessä, Joensuu	15.5.2013	Kutsuttiin autoalan koulutuksen järjestäjät tiedotustilaisuuteen, jossa tiedotettiin hankkeiden tuloksista ja hyvistä	Innostettiin osallistujia muodostamaan kehittämisverkostoja
	Hanke 1 ja hanke 2 tulosten julkistusseminaari, Helsinki	17.4.2013	käytännöistä.	

Vaihe 4	Mallin teko	2014	Kehittämistyön tuloksena tehtiin malli alan koulutuksen kehittämiseen	Prosessimalli kuva 23
---------	-------------	------	---	-----------------------

7.1. Lähtötilanteen selvittäminen

Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa autoalan koulutuksen kehittäminen on aloitettu tilannekartoituksella. Tilannekartoitusta varten määrittelin alan peruskoulutuksesta selvitettävät asiat, joiksi valitsin:

- pedagogisten järjestelyjen ja käytössä olevien laitteiden (koulutuksen järjestäjän omissa tiloissa sekä työssäoppimipaikoissa) toimivuuden arviointi
- laadunvarmistuksen menettelyt ja toteutus yhdessä yritysten ja opiskelijoiden kanssa
- työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista tukeva ohjaus ja verkko-opetus sekä muut teknologiaa hyödyntävät opetus- ja ohjausmenettelyt



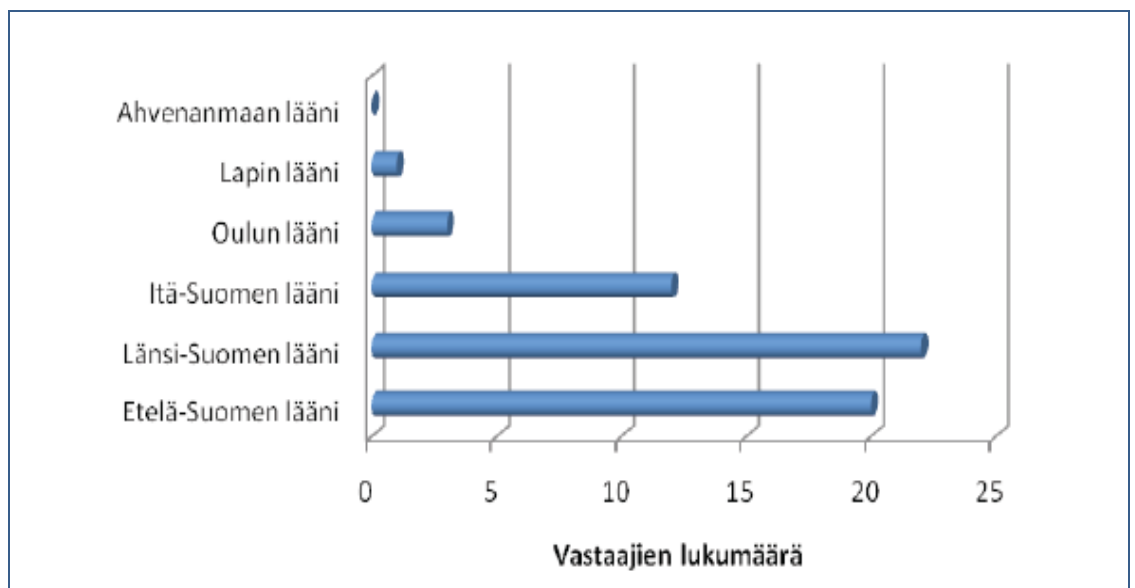
Kuvio 3. Kehittämishankkeen vaiheet, vaihe 1 – tilannekartoitus, vaihe 2 – kehittämishankkeet, vaihe 3 – käytännöiksi juurruttaminen

Tilannekartoituksen rahoitusta varten tein vuonna 2009 esityksen kartoituksen tarpeellisuudesta Opetushallitukselle, jossa tehtiin varaus hankkeelle valtionavustuksista. Tilannekartoituksen toteuttajaa haettiin valtionosuusrahoituksen edellyttämällä avoimella haulla. Kartoituksen toteuttajaksi haki useampi koulutuksen järjestäjä, joista parhaiten hakuehdot täyttävänä valittiin Rauman ammattiopisto (2010 alkaen osa Länsirannikon koulutus Oy WinNovaa) toteuttamaan hanke. Hankkeen raportti on julkaistu Opetushallituksen raportit ja selvitykset sarjassa (Lindberg & Paavola. 2011).

Tilannekartoitukseen (Lindberg & Paavola. 2011) liittyvä kysely toimitettiin autoalan perustutkintoa järjestäviin oppilaitoksiin, osalle

autoalan perustutkinnon opiskelijoita (3. vuoden opiskelijat) sekä autoalan tyypillisille työssäoppimispaikoille, eli autokorjaamoille. Selvityksellä haettiin vastauksia valtakunnallisesti autoalan ammatillisen peruskoulutuksen osalta seuraaviin kysymyksiin:

- Onko oppilaitoksilla ajanmukainen ja soveltuva laitteisto opetuksen toteuttamiseen omissa tiloissaan?
- Onko oppilaitoksien toiminta-alueella riittävästi työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen soveltuvia alan työpaikkoja
- onko työpaikoilla riittävästi oppimista sekä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista tukevaa toimintaa ja laitteistoa?
- Millaisia erilaisia pedagogisia järjestelyjä autoalan perustutkinnon koulutuksessa käytetään?
- Miten käytetyt pedagogiset ratkaisut tukevat oppimista?
- Millaisia esteitä erilaisten pedagogisten järjestelyjen käytölle esiintyy?
- Miten autoalan koulutuksen laadunvarmistusta käytännössä toteutetaan?
- Miten ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositusta sovelletaan autoalan koulutuksessa?
- Millaisia verkko-opetus- ja -ohjausmenetelmiä autoalan opetuksessa käytetään?
- Miten autoalan opetuksessa hyödynnetään nykyaikaista teknologiaa, esimerkiksi mobiililaitteita



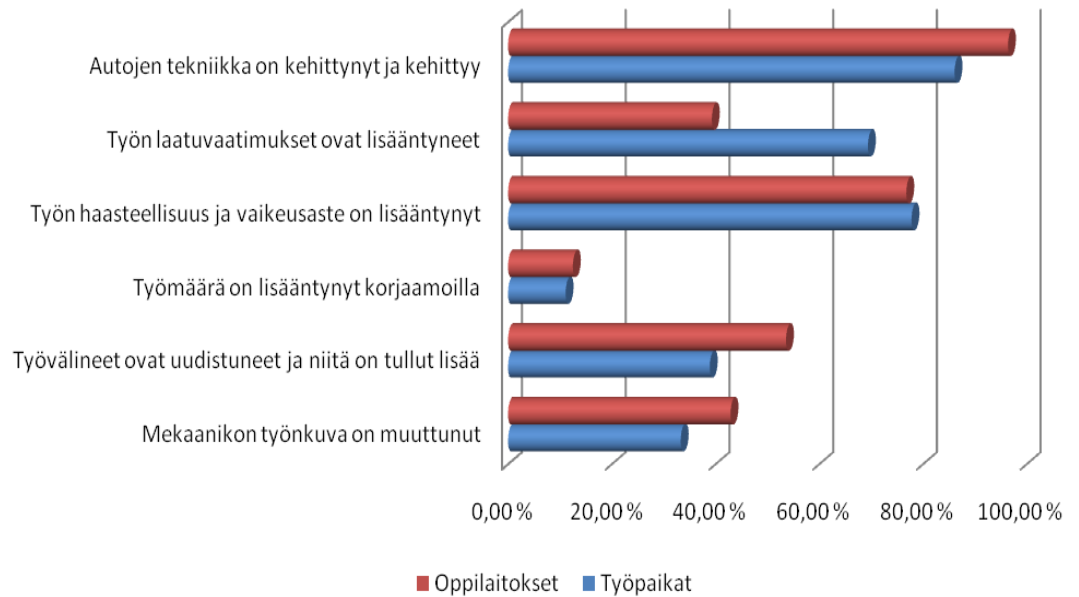
Kuvio 4. Oppilaitoskyselyyn vastauksia antaneiden oppilaitosten määrät ja sijoittuminen lääneittäin. Vastausprosentti 83%, Kysely lähetettiin 70:een oppilaitokseen. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 6)

Oppilaitoksille lähetettyyn kyselyyn saatiin erittäin hyvin vastauksia, kyselyn vastausprosentti oli 83 (kuvio 4). Opiskelijakyselyyn ja autokorjaamoille toimitettuun kyselyyn vastasi noin joka viides.

Selvityksestä ilmeni, että paineita autoalan koulutuksen kehittämiseksi tulee auto- ja korjaamotekniikan kehittymisestä, työn haastavuudesta ja

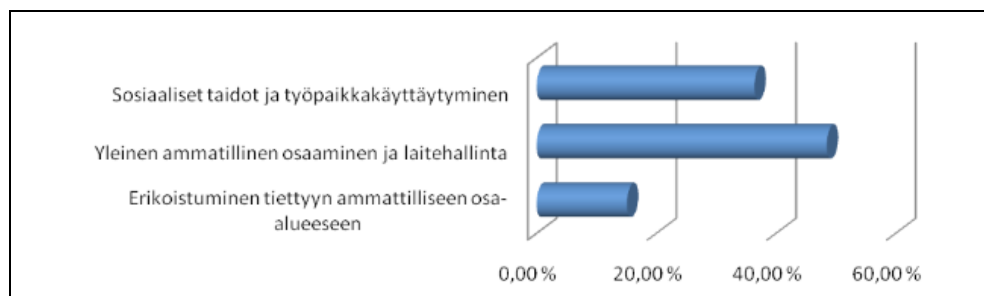
sosiaalisten taitojen osaamistarpeen lisääntymisestä sekä työn laatuvaatimusten lisääntymisestä. Selvityksen mukaan työssäoppiminen ja erityisesti ammattiosaamisen näytöt koettiin selvityksen toteutushetkellä vielä sen verran vakiintumattomiksi, että niiden edellyttämien taitojen hallinnan vuoksi opettajien tulisi hankkia uutta osaamista sekä kehittää työelämän kanssa toteutettavaa verkostomaista toimintatapaa. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 8)

Autoalan koulutuksen muutospainneiden syitä



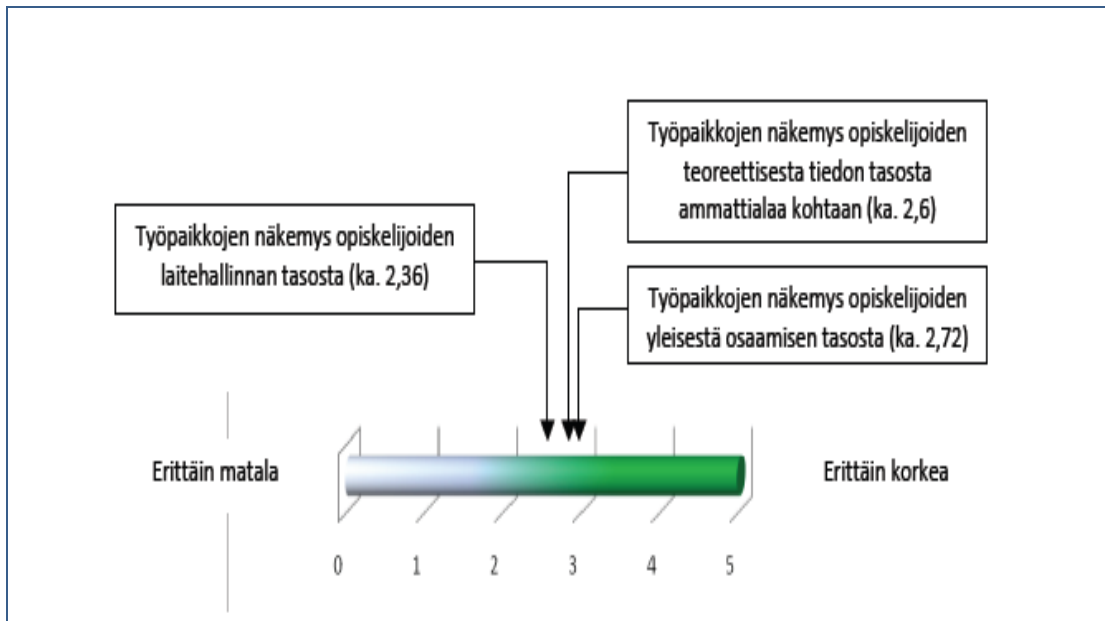
Kuvio 5. Autoalan koulutuksen muutospainneiden syitä oppilaitosten ja autoalan työelämän näkökulmasta (Lindberg & Paavola. 2011. s. 8)

Oppilaitoksien opetuksen käytössä oleva laitteisto todettiin pääsääntöisesti nykyaikaiseksi ja alan ammatilliseen peruskoulutukseen soveltuvaksi. Autoalan työn laatuvaatimusten kasvun arvioinnissa työpaikkojen ja oppilaitosten edustajien näkemykset poikkesivat selvästi. Oppilaitosten edustajat arvioivat laatuvaatimusten kasvun selvästi pienemmäksi kuin työelämän edustajat. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 8)



Kuvio 6. Työpaikkojen arvio autoalalla tärkeistä osaamisen alueista (Lindberg & Paavola. 2011. s. 9)

Selvityksen mukaan (Lindberg & Paavola. 2011. s. 9) työelämän edustajat pitivät opiskelussa yleistä ammatillista osaamista tärkeimpänä kehitettävänä ominaisuutena, toisena sosiaalisia taitoja ja työpaikkakäyttämistä ja kolmantena johonkin ammatilliseen osa-alueeseen erikoistumista, kuvio 6. Opiskelijoiden vastauksissa näitä samoja kohteita pidettiin myös tärkeimpinä, josta voinee päätellä, että opiskelijoilla on realistinen ja oikeansuuntainen käsitys siitä, mitä heiltä työelämässä odotetaan.



Kuvio 7. Työpaikkojen näkemys opiskelijoiden osaamisesta (Lindberg & Paavola. 2011. s. 23)

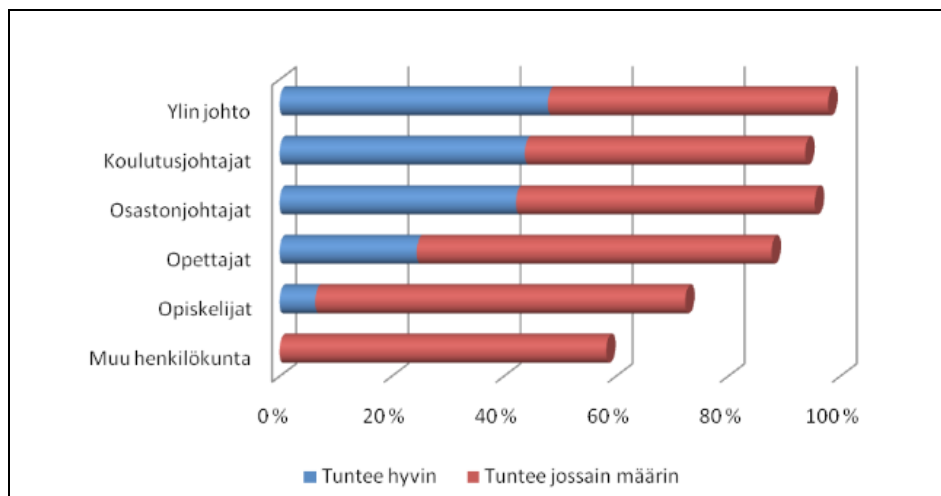
Työelämän vastaukset opiskelijoiden osaamisen tasosta asettuivat hyvin lähelle vastausasteikon keskiarvoa, kuvio 7. Opiskelijoiden yleisen osaamisen taso arvioitiin parhaimmaksi. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 23)

Tietoverkkojen ja sosiaalisen median merkitystä koulutuksessa arvioitiin merkittäväksi ja sen nähtiin saavan aikaan positiivisia vaikutuksia oppimiselle ja opetukselle. Etenkin työssäoppimisen yhteydessä on toteutettu verkossa tapahtuvaa yhteydenpitoa. Kehitettävää tässä asiassa todettiin kuitenkin olevan. Erityisesti henkilökohtaisen opiskelun tukemiseen ja kehittämiseen tulisi selvityksen mukaan panostaa tulevaisuudessa. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 39 - 40)

Työssäoppimispaikkojen saatavuus ja niiden soveltuvuus arviointiin eli ammattiosaamisen näyttöihin, todettiin selvityksessä hyväksi. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 29 - 33). Tämä kertoo myös siitä, että valtakunnallisten tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ovat yhteneviä työelämän osaamisvaatimusten kanssa.

Selvityksessä todetaan, ettei autoalalla juuri esiinny yhteistoiminnallisuutta, yhteisiin päätöksiin ja linjauksiin sitoutumista eikä uudistamishenkeä ja että oppilaitoksissa opettajien asenteet ja työn

kuormittavuus estävät pedagogista uudistamista. Yleisesti voi todeta, että visio oppilaitoksen toiminnan uudistamisesta puuttuu. (Lindberg & Paavola. 2011. s. 20 – 23)



Kuvio 8. Laadunhallintasuosituksen tuntemus oppilaitoksissa (Lindberg & Paavola. 2011. s. 35)

Laadunhallintasuosituksen tuntemus on selvityksen mukaan (Lindberg & Paavola. 2011. s. 35) kohtuullisen hyvä oppilaitoksen johtotehtävissä toimivilla, mutta melko heikkoa esim. opettajien keskuudessa, kuvio 8. Autoalan koulutuksen laadun kehittäminen on selvityksen valossa huolestuttavassa tilanteessa, sen mukaan laadun varmistaminen oppilaitoksissa usein tyypistyy kyselyjen tekemiseen ja tulosten toteamiseen ja vain joillakin oppilaitoksilla on pyrkimystä reagoida laadunvarmistuskyselyistä saatuihin vastauksiin. Laatu ja tutkinnon suorittajien osaaminen, riippumatta opiskelupaikasta, ovat kuitenkin keskeisiä tekijöitä, joihin yritysten on voitava luottaa.

7.2. Päätelmät selvityksestä ja jatkotoimenpiteet

Selvityksestä ja taustamateriaalista saatujen tietojen perusteella voi todeta, että suuntaus oppilaitosten ja työelämän yhteyksien kehittämisessä on hyvä. Opiskelijat ovat kohtuullisen tyytyväisiä saamaansa koulutukseen verratessaan sitä omaan käsitykseensä työelämän vaatimuksista. Autoalalta löytyy opiskelijoille hyvin opiskeluun soveltuvia työpaikkoja, mikä näkyy mm. siinä, että työssäoppimispaikkojen arvioidaan soveltuvan hyvin osaamisen arviointiin eli ammattiosaamisen näyttöihin. Oppilaitosten laitekanta on myös selvityksen mukaan hyvällä tasolla.

Keskiverroksi tai hieman keskivertoa paremmaksi arvioidut kohteet ovat vielä kaukana kansallisesta tavoitteesta, kehittymisestä maailman osaavimmaksi kansaksi. Lisäksi selvityksestä nousee selkeitä huolen aiheita, jotka ovat aiempien tutkimusten (mm. Huhtala. 2013 ja Paaso & Korento. 2010) kanssa samansuuntaisia. Näitä ovat mm. laatujärjestelmän mukainen toiminta, tai paremminkin sen puuttuminen ja jo käsityksissä laadukkaasta toiminnasta ja laadun kehittämisestä on suuria puutteita.

Yhteistoiminnallisuuden ja uudistumisen halun puutteet sekä pedagogista uudistumista estävät tekijät, kuten opettajien asenteet ja työn kuormittavuus olivat selvityksen huolestuttavimmat signaalit.

8 KEHITTÄMISEN VAIHE KAKSI - KEHITTÄMISHANKKEIDEN KÄYNNISTÄMINEN

Selvityksen valmistuttua valitsin tuloksissa esiin nousseista kysymyksistä ja kehittämiskohteista mielestäni keskeisimmät sekä esitin Opetushallitukselle rahoitusta varattavaksi autoalan kehittämishankkeen aloittamiseksi.

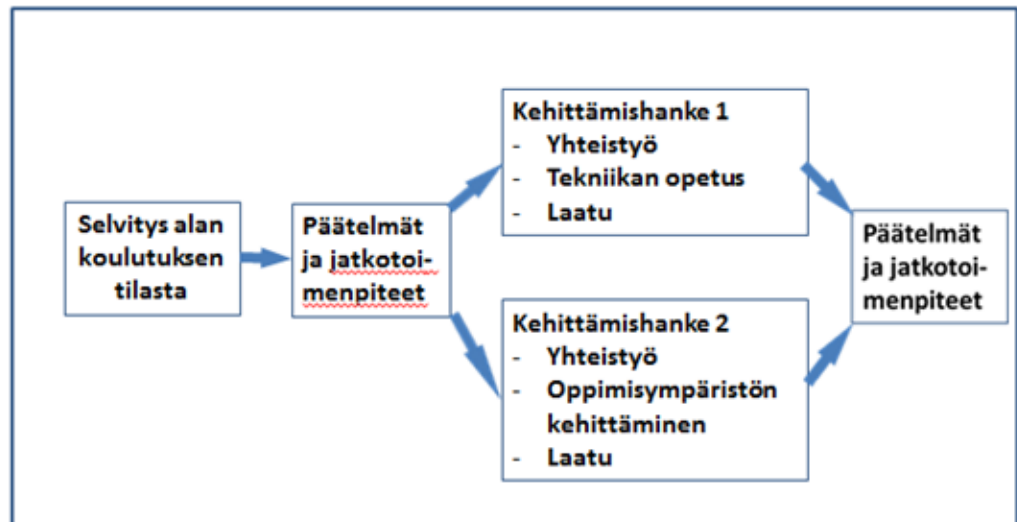
Tehdyn selvityksen pohjalta kehittämisen kohteita olivat koulutuksen laatuun ja sen kehittämiseen tehtävät toimenpiteet, työelämäyhteistyön ja siten työssäoppimisen kehittäminen sekä oppilaitosten ja opettajien keskinäisen yhteistoiminnan kehittäminen. Rahoituksen varmistuttua etsittiin kehittämishankkeelle tekijöitä avoimella, valtakunnallisella haulla valtionavustussäädösten mukaisesti.

Kehitettäväksi valitut kohteet olivat:

- *koulutuksen laadun kehittäminen*
- *yhteistoiminnallisuuden kehittäminen*
- *yhteistyö työelämän kanssa*
- *yhteistyö oppilaitosten kesken*
- *oppilaitos- ja opettajaverkoston luominen.*

Koulutuksen laadun kehittämisen painopisteeksi valitsin laatutyön osiot arviointi ja muutoskohteiden valinta ja välineeksi vertaisarvioinnin. Vertaisarviointi sisältää laadun kehittämisen kannalta keskeisiä elementtejä, kuten itsearviointin, vertaisten arvioinnin sekä tekee näkyväksi kehitettäviä ja muutettavia kohteita. Samalla vertaisarviointi tekee näkyväksi sitä, mistä laadunhallinnassa on kaikkiaan kysymys ja siten lisää tietoisuutta laadun kehittämisestä.

Yhteistoiminnallisuus ja yhteistyö: Yksi kehittämisen keskeisistä elementeistä on yhdessä tekeminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kehittämishankkeisiin välineeksi valittu vertaisarviointi (myöhemmin vertaisoppiminen ja –kehittäminen) tuo mukanaan alalla puutteelliseksi todettua vuorovaikutusta ja kehittää sitä autoalan asiantuntijoiden, oppilaitosten sekä työelämän edustajien välillä.



Kuva 21. Kehittämishankkeen eteneminen, selvitys ja hankkeet 1 ja 2

8.1. Hankkeiden käynnistämisestä

Yhteistoiminnan muotoja suunniteltiin, kokeiltiin ja kehitettiin kahdessa hankkeessa, joissa molemmissa oli mukana kolme koulutuksen järjestäjää.

Toimijoille vertaisarviointi oli uusi käsite ja uusi tapa toimia. Toimijat tutustutettiin aiempaan vertaisarviointihankkeeseen; Yhdessä tekemällä -hankkeeseen, jossa oli kehitetty malli vertaisarviointiin työpaikkaohjaajien koulutuksesta. Laajemmin hankkeessa kehitettiin työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutusta, opettajien työelämäosaamista sekä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kumppaneiden välistä yhteistyötä. Keskeisenä näkökulmana hankkeessa oli laadunvarmennuksen kehittäminen. Kehittämistyö Yhdessä tekemällä -hankkeessa tehtiin monialaisten ja alueellisten verkostojen yhteistyönä. Yhdessä tekemällä hankkeessa oli tuotettu mm:

- Alakohtaiset työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen mallit
- Työpaikkaohjaajien koulutuksen laatukriteerit
- Vertaisarviointimalli työpaikkaohjaajien koulutuksen laadunvarmennukseen
- Työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteisen täydennyskoulutuksen malli
- Työssäoppimispaikkojen laatukriteerit
- Projektin hyvän hallinnoinnin malli.

Yhdessä tekemällä -hanke käynnistettiin 9.3.2009 ja se päättyi 31.8.2012. Hankkeessa kehitettiin työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutusta, opettajien työelämäosaamista sekä koulutuksen järjestäjien ja työelämän kumppaneiden välistä yhteistyötä. Keskeisenä näkökulmana hankkeessa oli laadunvarmennuksen kehittäminen. Kehittämistyö tehtiin monialaisten ja alueellisten verkostojen yhteistyönä.

Hankkeen toimijoiden perehdytystä varten pyysin Yhdessä tekemällä -hankkeessa mukana ollutta Erja Kotimäkeä opastamaan vertaisarvioinnin toteutuksessa sekä auttamaan autoalan koulutuksen vertaisarvioinnin kriteeristön luomisessa.

Perehdytykseen ja kriteerien valmistamiseen käytettiin kaksi päivää ja siihen osallistui jäseniä molemmista kehittämisverkostoista. Kriteeristöjen valmisteluun osallistui autoalan koulutuksen asiantuntijoita, jotka analysoivat autoalan koulutuksen kriittisiä kohtia ja joihin heidän mielestään tuli kiinnittää laadun varmistamisen ja kehittämisen kannalta huomiota.

Työn alkuvaiheessa koettiin, että Opetushallituksen ohjeiden mukainen vertaisarviointi rajoittaa yhteistä kehittämistoimintaa ja edellyttää runsaasti aikaa ja muita resursseja ja on siksi raskaampi, kuin mihin hankkeissa voidaan sitoutua. Lisäksi haluttiin, että hankkeessa voitaisiin kokeilla ja kehittää vapaammin alalle soveltuvaa vertaisten kehittämiseen liittyvää toimintaa, joka mahdollisesti voisi jäädä elämään myös hankkeen päätyttyä. Tämän vuoksi alettiin nimittää vertaisarvioinnin kaltaista toimintaa vertaiskehittämiseksi, jota ei ole tarkkaan määritelty ja joka koostuisi itse- ja vertaisarvioinnista sekä sen jälkeisestä vertaisoppimisesta ja –kehittämisestä, kuva 22.



Kuva 22. Laadun kehittämisen vaiheet, hankkeisiin valitut vaiheet 1 – 3, osittain 1 – 4.

Kuvassa näkyvät kohdat 4 – 6 ovat koulutuksen järjestäjän vastuulla ja vaikka ne ovat laadun kehittämisen kannalta oleellisia, todettiin, ettei hankkeissa ole mahdollista suoraan vaikuttaa niiden toteutumiseen.

8.2. Autoalan kehittäminen eEsa-hankkeessa

Autoalan vertaisarviointia sekä sähköautoon liittyvää opetuksen kehittämistä varten perustettiin kolmen koulutuksen järjestäjän verkostomaisesti toimiva eEsa-hanke. Hanketta toteuttivat Opetushallituksen ohjauksessa Kajaanin, Vaasan ja Raision ammattiopistot. Kajaanin oppilaitos toimi hankkeen koordinaattorina.

Hankkeella oli kaksi päätavoitetta:

- kehittää autoalalle vertaiskehittämisen mallia sekä
- verkko-opetusmateriaalia uusimpaan autotekniikkaan koskien sähköturvallisuutta, tarkemmin sähköauto- ja hybridiautotekniikkaan liittyvää opetusmateriaalia.

Vertaiskehittämisen mallia varten oli osallistuttu aiemmin mainittuun, Yhdessä tekemällä -hankkeen Erja Kotimäen vertaisarvioinnin koulutukseen. Koulutuksessa saatiin käsitys vertaisarvioinnista ja mm. suunniteltiin vertais- ja itsearvioinnin kriteeristön tekeminen sekä vertaisarvioinnin toteutusta.

Kriteeristön kehittämistä varten eEsa-hankkeessa toteutettiin autoalan maahantuojuille kysely autoalan koulutukseen liittyen, taulukko 5.

Taulukko 5. Autoalan maahantuojukselyn kysymyksiä ja vastauksia

1. MIELIKUVA NUORISOASTEEN AUTOALAN AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA	
Mitä ajattelette nykyisen koulutuksen tasosta?	Vaihtelee suuresti etenkin oppilaitoksittain.
Mitkä asiat ovat mielestänne hyvin?	Koulutusverkon kattavuus ja perusasiat. Yleensä tilat ja resurssit.
Missä asioissa ja millä tavoin olisi korjattavaa?	Sähköpuolen osaaminen. Syy-seuraus ajattelutapa (diagnostiikka). Tilojen siisteys ja nykyaikaisuus. Opetusmenetelmien nykyaikaistaminen. Ryhmäkoot, soveltuvuustestit alalle.
Muuta...	Asenne (aloitteellisuus ja käyttäytyminen). Opetushenkilöstön työelämäjakso ja alan koulutuksiin osallistuminen.
2. YHTEISTYÖ OPPILAITOSTEN JA OPETTAJIEN KANSSA	
Mitä toiveita asetatte autoalan koulutusta antaville oppilaitoksille?	Opettajien osallistuminen kursseille ja koulutusmahdollisuuksien lisääminen.
Millaista ja minkä tasoista haluaisitte yhteydenpidon oppilaitoksista teille päin olevan?	Mahdollisuus osallistua OPS:ien laatimiseen ja sisältöön.

Mitä haluaisitte tehdä yhteistyön/koulutuksen tason nostamiseksi?	
Muuta...	
3. AUTOALAN HOUKUTTELEVUUS JA KOULUTUKSEN LAATU	
Mitä maahantuojat haluavat tarjota koulutuksen laadun nostamiseksi?	Kirjallisuus, tekninen tuki, komponentit ja yhteistyö. Mahdollisuus osallistua koulutuksiin.
Kuinka voisimme lisätä alan/koulutuksen haluttavuutta?	Koulutuksen laatua pitäisi nostaa -> eläköitymisen vuoksi alan työllisyystilan jatkuva parantuminen.
Muuta...	
4. AJONEUVOASENTAJAN OSAAMINEN TYÖELÄMÄÄN SIIRYTTÄESSÄ	
Huoltojärjestelmät	Tekninen osaaminen ok, rutiinit ja tasaisuus vaativat kehittymistä.
Alusta	Yleisosaaminen ok, syvällisempi osaaminen puutteellista.
Voimansiirto	Kunnostusosaaminen sekä mittaaminen hukassa
Moottori	Kunnostusosaaminen sekä mittaaminen hukassa
Kori	Tuulilasikorjaukset pitäisi olla opetuksessa, kuuluu asentajien osaamiseen
Yleinen sähkötekniikka	Erittäin puutteellista.
Turvalaitteet	Harvat tuntevat laitteita ollenkaan.
Sähköjärjestelmien osaaminen	Erittäin puutteellista.
Diagnostiikka	Hyvin harva tuntee edes perusasioita.
5. AMMATTITAITOA JA TYÖELÄMÄÄN TUKEVA OSAAMINEN	
Työturvallisuus	Pitää aloittaa asennekasvatus ajoissa, työelämästä saa helposti vääriä malleja.
Ympäristöosaaminen sekä kustannustehokkuus	Pääosin ok, korjaamotaloudesta pitäisi osata perusteet
Kielitaito (äidinkieli/englanti)	ok, englantia pitäisi kehittää.
Tyky (lihaskunto, elintavat ym)	Ok, tupakoinnin kitkeminen?
Luonnontieteelliset aineet (kemia, mat, fys)	Ok
Palkkaus, TES, yrittäjäyys	-
Asiakaspalvelu, ihmissuhdetaidot	Parantamisen varaa etenkin asiakkaan ja asentajan välisessä vuorovaikutustaidossa.
Muuta...	ATK-taitojen kehittäminen.

Kyselyistä saatujen vastausten ja hankkeeseen osallistuneiden asiantuntemuksen perusteella luotiin vertais- ja itsearviointia varten kriteeristö, liite 3

8.2.1. Vertaiskehittämisen toteutus eEsa-hankkeessa

Vertaiskehittämisen toteutusta varten esiteltiin hanketta ja sen tavoitteita autoalan opettajapäivillä 23. – 24.3. 2012. Esittelyn yhteydessä kysyttiin halukkuutta osallistua hankkeen vertaiskehittämiseen.

Hankkeelle ja vertaiskehittämislle haettiin ja saatiin näkyvyyttä alan toimijoiden keskuudessa myös siten, että sekä Opettaja-lehti (51-52/2012) että Suomen Autolehti (1/2013) kirjoittivat artikkelit hankkeessa aloitetulle autoalan oppilaitosten keskinäiselle vertaiskehittämislle ja mistä siinä on kyse alan koulutuksen laadun ja vertaisten yhdessä toteuttaman kehittämisen näkökulmasta.

Hankkeessa toteutettiin vertaiskehittämiseen perehdyttävä koulutustilaisuus. Tilaisuuteen osallistui 22 autoalan koulutusta järjestävää oppilaitosta, taulukko 6. Tilaisuuden ja vertaisryhmien vetäjänä toimi eEsa-hankkeesta Vaasan ammattiopistoa edustava Teemu Mäenpää. Osallistujat jakaantuivat neljästä kuuteen hengen pienryhmiin ja niissä käytiin pääpiirteittäin läpi vertaiskehittämisen toimintamalli sekä eEsa-hankkeessa toteutettu arviointikriteeristö. Ryhmät ja niissä toteutuneet keskustelut todettiin mielenkiintoisiksi ja toimiviksi sekä vertaiskehittämiseen liittyviä käytäntöjä avaaviksi.

Taulukko 6. eEsa-hankkeessa toteutettuun vertaiskehittämiskeskustelu –tilaisuuteen osallistuneet oppilaitokset

1	Ammattiopisto Lappia
2	Etelä-Karjalan ammattiopisto
3	Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto
4	Etelä-Savon ammattiopisto
5	Heltech, Helsinki
6	Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä
7	Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
8	Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä
9	Koulutuskeskus Salpaus
10	Kouvolan aikuiskoulutuskeskus
11	Pirkanmaan ammattiopisto
12	Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä
13	Raahen ammattiopisto
14	Raision ammattiopisto
15	Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto
16	Suupohjan ammatti-instituutti
17	Turun ammatti-instituutti
18	Uudenkaupungin ammatti- ja aikuisopisto
19	Vaasan ammattiopisto
20	Vantaan ammattiopisto Varia
21	WinNova
22	Yrkesinstitutet Practicum

Vertaiskehittämiskeskusteluissa toteutetuista itsearvioinneista ja analyyseistä yhteenvetona voidaan todeta seuraavia, käytössä olevia toimintatapoja:

a) Koulutuksen suunnittelu

Koulutuksen suunnittelun osuudessa selvisi erilaisia versioita, miten koulutuksen järjestäjät laativat oman opetussuunnitelmansa autoalalle:

- ”tyhjältä pöydältä” käyttämällä pohjana valtakunnallista autoalan tutkinnon perusteita,
- mukauttamalla käytössä olevaa koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaa uuteen tai
- käyttämällä käytössä olevaa ja muuttamalla tarvittavat sanat.

Keskustelujen mukaan opetussuunnitelman suunnitteluun osallistuu osa auto-osaston opettajista opettajien oman kiinnostuksen mukaan.

Opetusjärjestelyitä suunniteltaessa:

- huomioidaan opettajan osaaminen, tosin suunnittelussa saatetaan mennä kapea-alaisesti suuntautuneiden opettajien ehdoilla tai
- sama opettaja opettaa joko koko kolme vuotta tai lukuvuosittain samat opettajat toteuttavat opetuksen tai
- kaikki opettajat opettavat kaikkia oman osaamisalan mukaan tai
- osa opetuksesta saman ryhmänohjaajan toteuttamana alusta loppuun ja lisäksi muut opettajat osallistuvat opetukseen opettajien vahvuuksien mukaan.

b) Koulutuksen tiedotus ja markkinointi

Koulutuksen tiedotuksessa oli käytössä seuraavia tapoja:

- Peruskoululaisia viedään autokorjaamoyrityksiin vierailulle,
- TET-jakson aikana auto-osasto esitellään 9-luokkalaisille,
- peruskoulun 8-luokkalaiset kiertävät oppilaitoksessa,
- järjestetään täsmäpäiviä 9-luokkalaisten vierailuja varten.

c) Organisoitavat oppimistavan mukaan

Oppimistavan mukaan ei yleisesti opetusjärjestelyjä suunnitella, eikä opiskelijoiden oppimistapoja systemaattisesti kartoiteta. Yksilöllisiin oppimistapoihin syventyminen koetaan hankalaksi opetusaiheittain jaetussa opetusjärjestelmässä. Opiskelijoita ohjataan myös itsenäiseen tiedon etsimiseen sekä opastetaan opiskelijoiden keskinäiseen tiedon etsimiseen.

d) Koulutuksen sisällöt

Opettajat saavat palautetta työelämästä työssäoppimisen yhteydessä. Mikäli työssäoppimisjaksot toteutetaan 2. ja 3. vuoden opintojen yhteydessä on niiden opettajien tiedon saaminen hankalaa, jotka toteuttavat 1. vuoden opetusta. Yritysvierailuilla hankitaan myös tietoa työelämästä.

Ammattiosaamisen näytöistä

- merkittävä osa tapahtuu koulussa tai
- toteutetaan työelämässä TO-jaksojen yhteydessä, jolloin tarvittaessa niitä täydennetään oppilaitoksessa.

e) Opetusmenetelmät

Opetusmenetelmät vaihtelevat opetusaiheittain. Käytössä olevia toimintatapoja ovat mm:

- opiskelijat toimivat toistensa opettajina
- opiskelijat tekevät opetusmateriaalia
- opiskelijat tekevät autoalan töitä, sekä harjoitustöinä että asiakastöinä
- työtehtävien toistojen seuraamista rutiinisuoritusasteen saavuttamiseksi (ei ole kaikilla käytössä)
- yleinen menettely näyttäisi olevan työlistan käyttö, johon opiskelija merkitsee tekemänsä työt ja suoritukset.

f) Henkilöstön kehittäminen

Autoalan opettajat vaikuttivat pääosin motivoituneilta, vaikka heillä on runsaasti opetuksen lisäksi muita koulutuksen järjestäjän antamia tehtäviä. Opettajat kokevat koulutuksessa tapahtuvat muutokset liian usein tapahtuviksi ja ongelmallisiksi. Opetushenkilöstöä kehitetään, he voivat osallistua sekä ammatillisesti että pedagogisesti suuntautuneeseen koulutukseen, mutta kouluttautuminen ei ole suunnitelmallista. Opettajien mahdollisuus osallistua työelämäjaksoille oli vaihtelevaa. Työelämäjaksoille osallistuminen koetaan tärkeäksi mahdollisuudeksi pitää yllä omaa korjaamo-osaamista.

g) Koulutuksen tehokkuus

Suurin osa autoalan opiskelun aloittaneista valmistuu suunnitellusti, karkea arvio oli, että noin 20:sta opiskelun aloittaneesta opiskelijasta 16 saa tutkintonsa valmiiksi suunnitellussa ajassa. Mikäli opiskelija keskeyttää, käsitellään keskeyttäminen esimerkiksi johtoryhmän tasolla. Ensisijaisten hakijoiden määrä aloituspaikkoihin nähden on hyvä, noin kaksinkertainen ja valmistuneista noin puolet työllistyy suoraan autoalalle.

h) Oppimisympäristö

Auto-osastojen käytössä olevat tilat olivat tasoltaan ja toiminnoiltaan vaihtelevat. Asiakaspalvelutila puuttuu useista oppilaitoksista, vaikka niissä tehdään asiakastöitä. Opiskelijoille on erilaisia oppimisympäristöjä sekä ryhmäkohtaiset pukuhuoneet ja henkilökohtaiset kaapit, joskin joissakin oppilaitoksissa näissäkin oli puutteita.

8.2.2. Vertaiskehittämistapaamiset oppilaitoksissa

Vertaiskehittämistapaamisia eri oppilaitoksiin toteutettiin eEsa-hankkeessa kymmenen, kuvassa 22 kuvatulla tavalla. Oppilaitokset, joissa toiminta toteutettiin, olivat hankkeessa mukana olleet Kajaanin, Vaasan ja Raision oppilaitokset sekä:

- Tampereella toimiva Pirkanmaan koulutus konserni – kuntayhtymä, PIRKO, (nykyisin Tampereen seudun ammattiopisto Tredu), sekä
- Vihdin Nummelassa toimiva Länsi-Uudenmaan ammattiopisto Luksia
- Oulun seudun ammattiopiston Muhoksen yksikkö
- Oulun seudun ammattiopiston Kempeleen yksikkö
- Turun ammatti-instituutti
- Helsingissä toimiva Heltech (nykyisin Stadin ammattiopisto)
- Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Vertaiskehittämistapaaminen sisälsi itsearvioinnin sekä vertaisarvioinnin. Aikaa tapaamisiin käytettiin kaksi päivää jokaisessa oppilaitoksessa. Itsearviointia varten oppilaitokseen toimitettiin hankkeessa tuotettu arviointikriteeristö. Vertaisarviointi toteutettiin siten, että käytiin yhdessä läpi itsearviointia ja pysähdyttiin erityisesti niihin kohtiin, joissa itsearvioinnissa oli todettu olevan kehitettävää. Näin saatiin yksilöityä kunkin kehittämiskohteet sekä jaettua merkittävimmät hyvät käytänteet. Toiminnan aikana oli todettu tarve vertaiskehittämisen käynnistämisen kehittämistoiminnan seurannalle.

8.2.3. Alueellisen vertaiskehittämisverkoston kehittäminen

Alueellista vertaiskehittämisen verkostoa kehitettiin eEsa-hankkeessa kolmen oppilaitoksen kesken, Vaasan ammattiopiston, Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymän ja Koulutuskeskus Sedun kanssa. Verkostossa toiminta perustui vertaiskehittämiseen, eli itsearviointiin ja vertaisarviointiin sekä vertaisoppimiseen. Verkosto kokoontui kolme kertaa hankkeen aikana, kerran jokaisella paikkakunnalla.

Vertaiskehittämisen verkosto ehdotti, että vertaiskehittämisen lisäksi, tai sijasta, voisi pitää alueellisia autoalan kehittämispäiviä, joissa osan ohjelmasta muodostaisi verkaiskehittämiseen liittyvät teemat ja osan autoalan ajankohtaiset asiat.

Alueellisen verkoston toteutumista edistäisi jonkinlainen aluekouluttaja verkosto, joka saisi valtakunnallista ohjausta ja ehdotuksia käsiteltäviksi asioiksi. Koulutuksen avulla edistettäviä asioita toivottiin esimerkiksi autoalan yritysten etujärjestöltä, Autoalan Keskusliitto ry:ltä. Merkittävää oli, että vertaiskehittämisverkoston toiminta koettiin mielekkääksi ja tarpeelliseksi sekä autoalaa kehittäväksi.

8.3. Autoalan vertaisarvioinnin kehittäminen Tako-hankkeessa

Oppilaitoksen työelämälähtöisen ajoneuvokorjaamon perustamisen ja työssäoppimisen laadullisen valvonnan kehittämisen, Taitokorjaamo eli Tako – hankkeeseen osallistui kolme koulutuksen järjestäjää, jolle Opetushallitus myönsi hankerahoituksen. Hankkeeseen osallistui Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksian, Nummelan toimipiste, Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedun, Kokemäen toimipiste ja Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan, Porin ammattiopisto. Myöhemmin Porin ammattiopisto luopui hankkeesta ja sen tilalle hankkeeseen kolmanneksi toimijaksi tuli Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, Nurmijärven ammattiopisto.

Luksialle, joka toimi hankkeen koordinaattorina, myönnettiin kehittämishankkeen koko rahoitus Opetushallituksesta joulukuussa 2010. Hankkeella oli vuoden 2011 alussa käynnistymisvaikeuksia, erityisesti verkostoitumisen ja verkostossa toimimisen osalta. Hanke lähti kuitenkin etenemään, kunhan kaikille osallistujille vähitellen valkeni, miten yhdessä edetään tavoitteiden mukaisesti.

Tako – hankkeen kokonaistavoitteena oli autoalan ammatillisen peruskoulutuksen laadun kehittäminen vuonna 2009 uudistettujen tutkinnon perusteiden mukaisesti sekä vertaiskehittämisen toimintatavan kehittäminen toimijoiden kesken.

Yksilöidympinä tavoitteina oli muodostaa kestävä työelämän ja oppilaitosyhteistyön verkostot opetuksen tueksi sekä kehittää oppilaitoksessa ja työssäoppimisessa tapahtuvan oppimisen tarkoituksenmukaista yhdistelmää. Tavoitteena oli myös uudenaikaistaa oppilaitosten opetustiloina toimivat ajoneuvokorjaamot työelämän mukaisiksi ja muut oppimisympäristöt vastaamaan autoalan nykyisiä vaatimuksia sekä lisäksi valinnaisuuden lisääminen opiskelijoille, tutkinnon perusteen mukaan, työssäoppimisen avulla ja siten vastata myös paremmin ympäröivän elinkeinoelämän tarpeisiin. Johtavana ajatuksena oppilaitoksen ajoneuvokorjaamon kunnostuksessa oli, että autohuollon työ ei ole vain auton huoltamista ja vikojen korjaamista, vaan ennen kaikkea sitä, että asiakasta palvellaan mahdollisimman hyvin.

Vertaiskehittäminen Tako-hankkeessa tehtiin kahdesta temasta: Työssäoppimisesta sekä oppilaitoksen opiskelijoiden toteuttamasta ajoneuvokorjaamotoiminnasta. Työssäoppimisen vertaisarviointia varten laadittiin työssäoppimisen laadulliset kriteerit. Kriteerien laadintaa varten selvitettiin, miten työssäoppiminen ja koulutus tulisi järjestää niin, että opiskelijoiden, elinkeinoelämän ja yhteiskunnan tarpeet tulisivat huomioiduiksi tarkoituksenmukaisesti sekä kustannustehokkaasti.

8.3.1. Kriteeristön laadinta Tako-hankkeen työssäoppimisen vertaiskehittämiseen

Kriteeristön laadintaa varten haastateltiin nykyisiä ja entisiä opiskelijoita. Heillä oli sekä onnistuneita että epäonnistuneita kokemuksia työssäoppimisesta. Lisäksi haastateltiin opiskelijoita ohjaavia opettajia,

korjaamoiden asentajia ja työnjohtoa sekä korjaamopäälliköitä. Näiden lisäksi kriteerien laadintaa varten tutustuttiin onnistuneisiin työssäoppimisen hankkeisiin.

Keskeisimmät kysymykset ja selvitettävät asiat olivat:

- minkälainen on hyvä työssäoppimispaikka
- miten työssäoppiminen saadaan onnistumaan
- miten työssäoppimiseen tulisi valmistautua
- mitä ovat ne seikat, jotka johtavat työssäoppimisen epäonnistumiseen.

Opiskelijoiden haastattelut tehtiin lähinnä tavallisten keskustelujen lomassa. Haastatteluissa kartoitettiin myös epäonnistumisen kokemusten syitä ja sellaisiakin asioita, joita ei virallisesti haluttaisi kertoa.

Työssäoppimista ohjaavien opettajien haastattelut toteutettiin tavallisten keskusteluiden lomassa ja tarkennettiin osittain puhelimitse tehdyillä tarkentavilla kysymyksillä kokonaiskuvan selvittämiseksi.

Työssäoppimispaikoilla toimiville, työssäoppimista ohjaaville asentajille ja korjaamojohdolle kyselyt toteutettiin työssäoppimisen ohjauskäyntien yhteydessä.

Saatujen vastausten tueksi, ja vielä valtakunnallisesti laajemman kokonaiskuvan saamiseksi, eri koulutuksen järjestäjien autoalan opettajien kanssa keskusteltiin aiheesta opettajille tarkoitetuissa koulutustilaisuuksissa. Lisäksi hankkeen toimijoita kävi tutustumassa Kainuun ammatti-instituutin toimipisteessä Kajaanissa sekä haastattelemassa heitä työssäoppimisen toteutukseen liittyen.

Selvityksen mukaan työssäoppiminen on korjaamoille ja sen johdolle tärkein työvoiman rekrytoinnin väline, lisäksi työssäoppiminen nähdään tärkeäksi siitä syystä, että sen aikana voidaan vaikuttaa tulevien asentajien osaamiseen ja mahdollisesti myös asenteisiin. Parhaimmillaan työssäoppiminen voi kehittää korjaamon toimintatapoja ja toimintakulttuuria.

Yhteenvedo saaduista vastauksista jaoteltuna haastatellun kohderyhmän mukaan:

1. Opiskelijoiden vastauksia siitä, mikä vaikuttaa työssäoppimisjakson onnistumiseen
 - etukäteen, ennen työssäoppimisjakson alkua, toteutettu tutustuminen työssäoppipaikkaan
 - oma asenne
 - tietää etukäteen mitä opiskelulta odotetaan
 - hyvä fiilis, mukavat työkaverit
 - pääsee tekemään itse, oma nosturipaikka,
 - saa vastuuta ja oppimista edistäviä töitä
2. Ohjaavien opettajien vastauksia

- työssäoppija otetaan vakavasti
- ajatellaan pitkäjänteisesti; ei pyritä hyötymään opiskelijasta liian nopeasti ja ollaan valmiita antamaan uusia mahdollisuuksia
- työpaikka on opiskelijalle sopiva ja ohjaaja soveltuva
- opiskelijalle on sopivia, tavoitteen mukaisia töitä, joita saa tehdä itsenäisesti
- työpaikalla autetaan opiskelijaa asennoitumaan oikein työssäoppimiseen ja korjaamalla työskentelyyn
- johdetaan uuden oppimiseen ja uusiin tavoitteisiin opiskelijan osaamisen mukaan

3. Työssäoppimista ohjaavien asentajien vastauksista poimittuja

- opiskelijalle on sopivasti aikaa
- opiskelijalle on monipuolista tekemistä
- opiskelija asennoituu työssäoppimiseen oikein, haluaa oppia
- tavoitteet ovat selkeät ja tutustuminen hoidetaan hyvin

4. Korjaamon johdon vastauksista poimittuja

- opiskelijan perehdytys ja ohjaus on valmisteltu etukäteen
- opiskelijan taitotaso ja tavoitteet tiedetään
- työssäoppimisesta järjestetään käynti ennen jakson alkua
- löydetään hyvä ja motivoitunut ohjaaja opiskelijalle, henkilökemiat toimivat
- opiskelijalla on hyvä motivaatio
- puututaan ajoissa epäkohtiin

Yhteenveto kaikista vastauksista on koottu seuraavaan taulukkoon

Taulukko 7. Johtopäätelmät työssäoppimisen vertaiskehittämisen kriteeristöä varten toteutetusta selvityksestä Tako-hankkeessa

1	Työssäoppimisen tavoitteiden on oltava opiskelijalle sopivia
2	On löydettävä oppimistavoitteisiin parhaiten sopiva työssäoppimispaikka
3	Opettajan on käytettävä riittävästi aikaa työpaikkaohjaajan ohjaamiseen
4	Opiskelijan asenteen työhön ja työssäoppimispaikan vaatimukseen on oltava sopiva
5	Työssäoppimispaikalla on oltava realistinen käsitys työssäoppimisesta
6	Opiskelijan on saatava osaamisen kehittämisen kannalta sopivan haastavia töitä
7	Ohjauksen on oltava riittävää
8	Opiskelijan on kyettävä selviytymään myös rutiini- ja itselleen epämieluisista töistä
9	Opiskelijan on voitettava aktiivisuudellaan ohjaajan luottamus

10	Seurannan tulee olla riittävän tiivistä, jotta ongelmiin voidaan puuttua ajoissa
11	Työssäoppimispaikalla tulee olla miellyttävä ilmapiiri

Vertais- ja itsearvioinnin kriteeristö laadittiin haastatteluiden tulosten ja hankkeeseen osallistuneiden asiantuntijuuden perusteella. Laadinnassa pyrittiin siihen, ettei arvioinnista tulisi liian työlästä ja siksi kysymyksien määrää rajoitettiin. Kriteeristö sisältää väittämiä, joita arvioidaan, miten hyvin kyseinen asia toteutuu, mitä kehittämistoimenpiteitä tarvitaan ja kuka on vastuuhenkilö.

Kriteeristö jaettiin kuuteen osaan:

1. Työssäoppiminen
2. Työssäoppimisen valmistelu
3. Työssäoppimispaikan valinta
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla
5. Arviointi työssäoppimisessa
6. Työssäoppimisen kehittäminen (Liite 6)

8.3.2. Vertaiskehittämisen toteutus Tako-hankkeessa

Aiheisiin laadittujen kriteeristöjen pohjalta niin Luksiassa kuin Sataedussa autoalan opettajat tekivät ensin itsearvioinnin. Arviointi toteutettiin siten, että jokainen opettaja teki oman itsearvioinnin kriteeristöä käyttäen ja nämä koottiin yhdeksi, yhteiseksi käsitykseksi kokouksessa. Itsearvioinnit toimitettiin vertaisoppilaitoksiin ja niiden pohjalta valmistauduttiin vertaiskehittämiskäynteihin.

Vertaiskehittämiskäynnillä vierailevat opettajat haastattelivat yhden opiskelijaryhmän sekä kaikki alan opettajat kriteeristön pohjalta. Itsearvioinnin ja haastattelujen tuloksia vertaillen laadittiin sekä määrällinen että laadullinen palaute. Palautteissa nostettiin esiin kriteeristön pohjalta tärkeimmät kehittämiskohteet ja niihin annettiin kehittämis ehdotukset.

Palautteet käsiteltiin oppilaitoksen auto-osaston kokouksessa, jossa kehitysehdotuksille laadittiin aikataulut ja vastuuhenkilöt.

Yhteiset pohdiskelut oli koettu varsin innostaviksi ja hedelmällisiksi sekä aiheiden pohdintojen yhteydessä oli tullut toiminnoille uusia, selkeyttäviä näkemyksiä. Itsearviointi ja niiden käsittely ryhmässä vaatii aikaa, mutta kriteerien käyttö jäsensi asiaan ja toimintaan perehtymistä sekä auttoi saamaan todellisen toiminnan näkyväksi.

- Vertaiskehittäminen ja hankkeen yhteistyökumppanit ovat lisääntyneet. Vantaan, Hyvinkään, Jyväskylän ja Pohjois-Karjalan ammattiopistot ovat lähteneet viimeisimpinä mukaan.

- Jyväskylän ammattiopistosta on tulossa 13.2 autoalan opettajia vierailemaan Nummelan Luksian autoalalle. He ovat kiinnostuneita, kuinka opiskelijakorjaamo Luksiassa toimii.
- Hankkeen levittämisseminaari pidetään 17.4, eli päivää ennen autoalan opettajapäiviä. Siellä on tarkoitus markkinoida hankkeesta saatuja hyviä käytänteitä.
- Mitä saimme hankkeesta? Pääkohdat: opiskelijakorjaamon mallintaminen (kolme eri vaihtoehtoa), autoalan vertaisarviointikriteeristö (ammattiopistojen työkaluksi) ja autoalan työssäoppimisen laadun kehittäminen (sähköiset ohjausmallit, toimivien käytänteiden rakentaminen yhdessä opiskelijoiden ja työelämän kanssa)
- Hankkeelle on myönnetty jatkoaikaa 31.5.2013 saakka.

8.3.3. Muutoksen johtaminen, Luksian rehtorin haastattelu

Kehittämishankkeen onnistumiseen liittyy vahvasti johtaminen. Selvitin johtamisen roolia Luksian Tako—hankkeessa haastatteleamalla Luksian rehtoria, Seija Katajistoa 8.5.2014.

Haastattelun kysymykset laadin kuvan 14 jaottelun mukaan, jossa on työyhteisön toimivuutta määrittävät tekijät: perustehtävä, rakenteet, tunteet (inhimilliset tekijät) ja johtaminen. Lisäksi jaksotin kysymykset hankkeen etenemiseen liittyen, miten kehittäminen alkoi, mitä tehtiin ensimmäiseksi, prosessin kulku ja mihin hanke päättyi, taulukko 8.

Taulukko 8. Haastattelun kysymysten jaottelu

	a) mistä alkoi	b) mitä ensin	c) prosessin kulku	d) päätös
Perustehtävä	mikä se on? oliko pt selkeä? mikä synnytti kehittämistarpeen? miten opiskelijat osallistuivat? miten työelämä osallistui?	suunnittelu? miten opiskelijat osallistuivat? miten työelämä osallistui?	miten opiskelijat osallistuivat? miten työelämä osallistui? miten opiskelijapalaute muuttui?	miten opiskelijat osallistuivat? miten työelämä osallistui?
Rakenteet	millaiset rakenteet? miten rakenteet oli suunniteltu? miten opetuksen kehittäminen oli toteutettu? tiedottaminen?	millaiset rakenteet? työtavat?	millaiset rakenteet? työtavat?	millaiset rakenteet? työtapojen kehittyminen? tiedottaminen? olennaisivat saavutukset? syntyikö tapa, joka varmistaa jatkuvan kehittymisen?
Inhimilliset tekijät	tuliko signaali henkilöstöltä? osallistuiko henkilöstö kehittämistarpeen määrittelyyn? valta ja vastuu? henkilöstön työviihtyvyys?	muutosvastarinta, miten sitä käsiteltiin? innostuminen? aiheutuiko ristiriitoja?	miten näitä käsiteltiin?	ristiriitojen määrän kehitys? henkilöstön työviihtyvyys? yhteisöllinen kehittyminen? olennaisimmat saavutukset?

Johtaminen	kenellä oli johtamisvastuu? kuka johti käytännössä? valta ja vastuu? tiedottaminen?	Miten henkilöstö saatiin mukaan toteutukseen? Kuka otti johtovastuun? miten johtaminen organisoitui? miten priorisoitui? miten saatiin resurssit?	kuka huolehti, että kehittäminen eteni? työmäärä?	miten henkilöstö saatiin mukaan? vaadittu työmäärä? miten johtaminen organisoitui? tiedottaminen? olennaisimmat saavutukset? vertaiskehittämisen merkitys?
------------	---	---	---	--

Muutoksen johtaminen Tako-hankkeessa

Haastateltava, rehtori Seija Katajisto kertoi yleisesti TAKO-hankkeen lähtötilanteesta, hankkeen kulusta sekä mihin on lopulta päädytty ja miten tavoitteet on saavutettu.

a) mistä kehittäminen alkoi, lähtötilanteen kuvaus

Kehittämistyö alkoi ennen Tako-hankkeen käynnistämistä siten, että Luksian hallinnossa, sekä kuntayhtymässä että tulosalueella, todettiin useiden koulutuksen indikaattoreiden näyttävän huonolta. Näitä tunnusmerkkejä olivat laskeneet hakijamäärät, kriittinen opiskelija- ja työelämäpalaute, opiskelun keskeyttäminen ja sitä kautta valmistuneiden vähäinen määrä, huono maine sekä ajoneuvokorjaamona että oppilaitoksena, auto-osastolla käytännön opetuksessa ei oltu tehty tutkinnon perusteissa tapahtuneita muutoksia ja henkilökunta oli uupunutta.

Perustehtävä

Perustehtävä oli himmentynyt, ei oltu huolehdittu siitä, että se olisi toiminut toimintaa ohjaavana tekijänä. Tämä näkyi mm. siinä, ettei tutkinnon peruste ja opetus suunnitelma ohjannut opettajien työtä riittävästi.

Rakenteet

Myös rakenteellisesti oli ongelma, ettei tutkinnon peruste ohjannut toimintaa, koska se vaikuttaa mm. lukujärjestyksiin.

Inhimilliset tekijät

Inhimillisten tekijöiden näkökulmasta lähtötilanteessa puuttui yhteishenkeä eikä tilanteesta löytynyt vastuunkantajaa. Enemminkin väisteltiin vastuuta toteamalla ”kyllä minä tekisin, mutta kun eivät muut”. Yhteisöllisyyden puute vaikutti myös hyvien ideoiden pysähtymiseen jo alkuunsa.

Johtaminen

Osastolla ei ollut varsinaisesti johtamisvastuuta. Sekä valta toimia että vastuunkanto kokonaisuudesta puuttui.

b) Muutoksen käynnistäminen

Tilannetta lähdettiin korjaamaan hakemalla auto-osastolle muutokseen kykenevää toimeenpanijaa, resurssioimalla osaston toimintojen ja

rakenteiden kehittämiseen sekä johtamiseen. Henkilöstössä tapahtui useita muutoksia. Tässä vaiheessa Luksia sai rahoituksen Tako-hankkeelle, jolla tuettiin käynnistynyttä muutosprosessia.

Perustehtävä

Perustehtävän käsittely aloitettiin perehtymällä valtakunnallisiin tutkinnon perusteisiin ja sen ammattitaitovaatimuksiin sekä työelämän toiveisiin osaamisesta. Työelämä osallistui käytyjen keskustelujen kautta sekä suoritetun kyselyn kautta, jossa selvitettiin työelämän asiakaspalvelun toteutusta.

Rakenteet

Rakenteissa siirryttiin opettajien tiimimäiseen toimintaan. Opetustiloissa tehtiin konkreetit muutokset, tilajärjestelyt tehtiin uusiksi sekä tilat siivottiin. Hankkeelle perustettiin projektiryhmä, jossa käsiteltiin mm. opetussuunnitelmaan ja oppimisympäristöön liittyvät asiat.

Inhimilliset tekijät

Tiimitoiminta auttoi käsittelemään muutosvastarintaan liittyviä asioita, yhdessä tekeminen edisti asioita. Ristiriidat koettiin positiivisiksi ristiriidoiksi ja rakentavaksi kritiikiksi. Hankkeessa saatiin käyttöön parhaalla tavalla sekä älyllinen että henkinen resurssi.

Johtaminen

Hankkeen organisointi toteutettiin edellä kuvatulla tavalla, joka aikaansai sen, että johtamisen vastuuta jaettiin ja sitä kannettiin. Projektipäällikkö sekä koulutusvastaava olivat keskeisessä roolissa. Johtamisesta käytettiin termiä ”johtamispalvelut”, joihin kaikilla oli oikeus.

c) Prosessin kulku

Kehittämisen prosessin aikana opeteltiin käyttämään uudistettuja tiloja sekä menetelmiä. Uutena tähän tuli vertaisten tuki ja apu, joka oli hankkeessa keskeistä.

Perustehtävä

Toteutettiin opetussuunnitelmaa, joka oli tehty valtakunnallisen tutkinnon perusteen mukaan ja jossa oli pohdittu oppimisympäristö asiat uudelleen opiskelija ja työelämälähtöisiksi. Opiskelijoiden osallistuminen oli innostunutta ja opiskelijapalaute positiivista.

Rakenteet

Projektipäällikkö oli tiiviissä yhteydessä toisen koulutuksen järjestäjän, Sataedun, opetuksesta vastaavaan, joka tuki toiminnan kehittämistä edelleen. Oppimisympäristö tarjosi opiskelijalle ja opiskelulle tilaa, opiskelijalähtöisyys oli tärkeää. Työtavoissa merkittävä muutos oli opiskelijan opiskelun henkilökohtaistamisessa, joka parani.

Inhimilliset tekijät

Ristiriitaa ja mustasukkaisuutta aiheutui eri koulutusalojen välillä, koska autoalalla tehtiin merkittäviä muutoksia muiden alojen kehittämisen

odottaessa vuoroaan. Tätä ratkottiin mm. avoimella tiedotuksella. Myös kehittämisessä koettiin uuvahduksen vaiheita.

Johtaminen

Johtamisessa toteutettiin johtamispalvelujen ideaa, esimerkiksi projektipäälliköllä oli rehtorin tuki ja kehittämisessä eteen tulevien kysymyksien käsittelylle varattiin aikaa. Kehittämisen edistymistä seurattiin ja rahoituksen resurssien riittävydestä huolehdittiin. Sanojen ja tekojen takana seisominen on tärkeää muutoksen johtamisessa. Kun arvostelua tuli hankkeen eri vaiheissa, rehtori otti ja kantoi vastuun tehdyistä päätöksistä.

d) Kehittämishankkeen päätös

Hankkeessa kehittyi moni asia, jotka ovat vakiintumassa pysyväksi käytännöksi. Tähän innostaa erityisesti se, että opiskelijoiden ja työelämän palaute on ollut hyvin rohkaisevaa. Oppilaitoksen maine, sekä opiskelupaikkana että ajoneuvokorjaamona, on kohentunut merkittävästi. Opiskelun keskeyttämiset ovat merkittävästi vähentyneet ja koulutukseen hakijamäärät lisääntyneet. Oman toiminnan arviointi ja vertaiskehittäminen on koettu innostavaksi tavaksi arvioida ja kehittää toimintaa. Hankkeessa luotua arvioinnin kriteeristöä on jatkossa helppo käyttää. Toisen koulutuksenjärjestäjän edustaja toimii jatkokehittämisen sparraajana ja tukena edelleen. Henkilöstön keskinäinen toiminta on rakentavampaa kuin aiemmin. Koulutuksenjärjestäjän opetussuunnitelman päivittämiseen on opittu uusi ja parempi tapa.

Toimintaa kuvaavia lukuja

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksian hallituksen julkistamasta lehdistötiedotteesta 19.4.2013 poimittuja, toimintaa kuvaavia lukuja sekä autoalan koulutuksen vetovoimaa kuvaavia lukuja:

Luksian ammattiopistot olivat suosittuja kevään yhteishaussa, ensisijaisten hakijoiden määrä oli lisääntynyt edellisestä vuodesta. Luksian ammattiopistossa on 798 aloituspaikkaa syksyllä 2013. Hakijat tekivät kevään yhteishaussa yhteensä 3 069 hakua (sijoille 1-5). Ensisijaisia hakuja Luksiaan oli 850 eli 1,07 per aloituspaikka.

Luksian suosituimmat alat

Top 5

Eniten määrällisesti ensisijaisia hakijoita/perustutkinto

1. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto 101
2. Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto 76
- 3. Autoalan perustutkinto 75**
4. Hotelli-, ravintola- ja catering alan perustutkinto 66
5. Logistiikan perustutkinto 62

Top 5

Perustutkinnot vetovoimaluvun pohjalta (ensisijaista hakijaa per paikka)

1. Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto 2,40
2. Talotekniikan perustutkinto 2,35
3. Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto 1,90
4. **Autoalan perustutkinto 1,90**
5. Pintakäsittelyalan perustutkinto 1,90

9 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Valtakunnallisen koulutuksen kehittämisen malli suunniteltiin kehittämistyön edetessä. Tärkeä havainto oli se, että kokonaishankkeen alussa hankkeen toimijoilla ei ollut kokonaiskuvaa siitä, mitä ollaan tekemässä. Kokonaiskuvan antaminen prosessista, tavoitteista ja rajauksista hankkeeseen osallistuville on tärkeää, jotta työskentelyn saa käyntiin ja että se on tehokasta alusta lähtien. Kehittämistyön tuloksena syntyi prosessimalli, jota voidaan hyödyntää tulevilla kehittämishankkeissa, myös eri aloilla.

Kehittämistyössä haettiin yhdelle alalle koulutuksellisia kehittämiskohteita sekä ratkaisuja niihin. Teknisten alojen kehittämistoiminnassa on tyypillistä teknisten asioiden painottaminen, esimerkiksi se, että havaittuun ongelmaan hankitaan jokin uusi tekninen laite, jonka hankkiminen ei kuitenkaan johda varsinaisen ongelman ratkaisuun. Hankkeessa saatiin kehittämisen painopiste siirrettyä toisaalta ongelmakohtien laajempaan analysointiin sekä kehittäminen toteutettua laajempina kokonaisuuksiina.

Hankkeeseen lähdetessä oli ennakkotieto, että alalle ei ole tyypillistä koulutuksen yhteinen kehittäminen. Tämä käsitys myös vahvistui hankkeen aikana. Yhtenä hankkeen tuloksena voidaankin pitää sitä, että autoalan kouluttajat saatiin toimimaan verkostomaisesti. Hankkeessa kehittämistoimintaa tehtiin yhdessä toisten saman alan kouluttajien kanssa, jolloin oli mahdollista oppia toisilta ja samalla myös tuoda omaa osaamista yhteiseen käyttöön.

Kehittämishankkeen tuloksena kehittämisen painopiste saatiin vain oman työn tai oppilaitoksen kehittämisestä laajennettua paikallistasolle, koska toimijat kehittivät omaa toimintaansa vertaisverkostoissa. Autoalan kehittämistarpeita ja vertaiskehittämistä tapana kehittää alan koulutusta tuotiin esille järjestämällä aiheen ympärille useita seminaareja ja näkyvyyttä saatiin myös artikkeleilla eri lehdissä. Kehittäjien verkostoitumista tuettiin hankkeessa aktiivisesti.

Usein kehittämistoiminta loppuu kun erillinen kehittämisrahoitus päättyy. Tässä hankkeessa pyrittiin löytämään tapa ylläpitää kehittämistä myös

ilman ulkopuolista rahoitusta. Jatkokehittämisen kannalta tämä tavoite saavutettiin, pienimmillään vertaiskehittämisen kustannukset muodostuvat matka- ja kokouskuluista. Kun toiminta on vakiintuneempaa, voidaan matkakuluissakin säästää toimimalla käyttämällä tietoteknisiä sovelluksia. Edullista on myös järjestää alueellisia kouluttajien tilaisuuksia, joihin hyvin todennäköisesti saadaan alan toimijoita sekä paikallisesta työelämästä että alan keskusjärjestöistä. Keskusjärjestöissä on usein koulutuskysymyksiin erikoistuneita asiantuntijoita, joiden osaamista voidaan hyödyntää alan koulutuksen kehittämisessä.

Hankkeessa toteutui ja kävi ilmeiseksi kehittämistyöhön liittyviä lainalaisuuksia, kuten se, että kehittämiseen tarvitaan eri toimijoiden yhteen saattamista ja vuorovaikutusta. Kehittämistyötä verkostoissa pitää myös johtaa. Onnistuakseen verkostomainen kehittäminen tarvitsee paikallisen johdon tuen. Valtakunnallinen, koulutuksen järjestäjiä velvoittava, laatustrategia antaa jokaiselle toimijalle vallan rakentaa oma laadunhallinnan välineensä, toimintajärjestelmänsä. Siksi ne voivat poiketa paljonkin toisistaan, joka voi olla verkostomaisessa toiminnassa sekä haaste että rikkaus. Toiminnan jatkumisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että hankkeessa toteutetun mallin koulutuksenjärjestäjän osuus kehittämistoiminnasta kytketään koulutuksenjärjestäjän omaan toimintajärjestelmään.

Kehittäminen vaatii johtamista ja vuorovaikutusta. Kehitettäessä kokonaisen alan koulutusta valtakunnallisesti, tarvitaan johtamista sekä kansallisella tasolla että paikallisella tasolla. Kehittämishankkeen johtaminen kansallisella tasolla on verkostossa vaikuttamista, toimijoiden yhteen saattamista, mielipidevaikuttamista, tarvittavan tiedon esiintuomista, avainhenkilöiden kouluttamista ja rahoituksen järjestämistä kehittämiseen. Kuitenkin pysyvät vaikutukset edellyttävät johtamista paikallisella tasolla. Alan kehittämisen tulee olla osa koulutuksen järjestäjän kokonaisvaltaista toiminnan kehittämistä ja siten kehittämisen johtaminen on osa organisaation johtamista. Vertaiskehittämisessä eri organisaatioissa toimivat asiantuntijat tarvitsevat johdon tuen toiminnalleen ja verkostomaisen toiminnan osaamista.

9.1. Hankkeessa tuotetut kriteeristöt

Hankkeessa kehitetyt kriteeristöt autoalan koulutuksen arviointiin ovat keskeisiä työvälineitä itsearviointissa ja vertaiskehittämisessä sekä kehittämiskohteiden löytämisessä, liitteet 3 - 6. Vertaiskehittäjien asiantuntemusta hyödyntämällä voidaan kartoittaa myös eri ratkaisumalleja tunnistettujen ongelmien ratkaisemiseksi. Vaikka ratkaisumalleja ei voi, eikä pidä suoraan kopioida toisista organisaatioista, voidaan niistä kuitenkin ottaa oppia. Toisten virheitä ei tarvitse toistaa, muttei myöskään ”pyörää” tarvitse keksiä uudelleen.

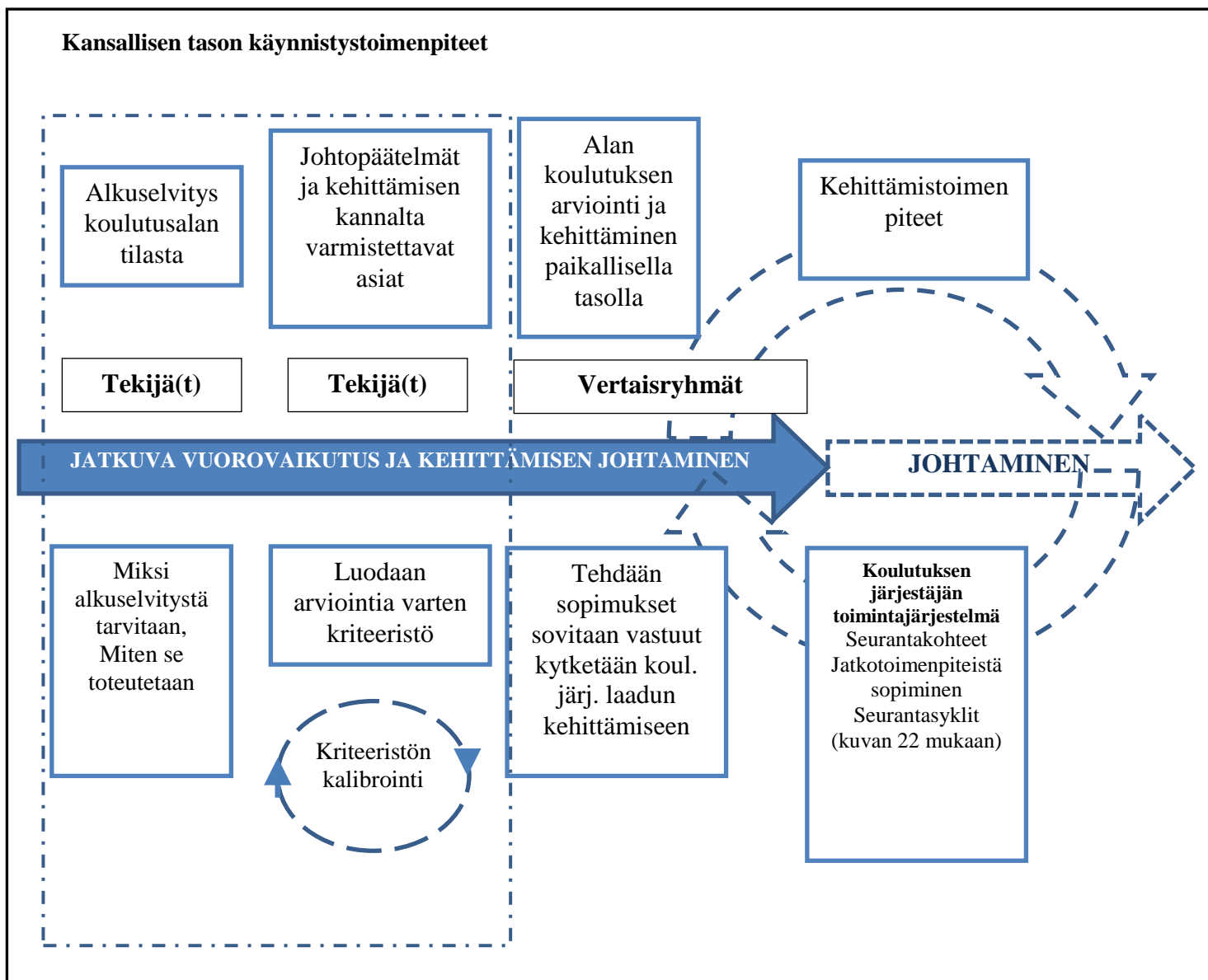
Kriteeristöjen pohjana on käytetty muissa hankkeissa, kuten Yhdessä tekemällä –hankkeessa kokeiltuja ja hyviksi havaittuja malleja. Niistä on muokattu autoalalle soveltuvat kriteeristöt. Käytettäessä kriteeristöjä, niiden ajantasaisuus tulee varmistaa päivittämällä niitä tarvittaessa.

Kriteeristöissä on alakohtaisten kysymysten ohella runsaasti kaikille aloille soveltuvia kysymyksiä.

9.2. Malli alan koulutuksen kehittämiseen

Kehittämistyön tuloksena syntyi valtakunnallinen alan koulutuksen kehittämisen prosessimalli. Mallissa on kuvattuna ne hankkeessa kokeillut ja hyväiksi todetut vaiheet, joiden avulla kokonaiskehittämistä voidaan toteuttaa. Mallia voidaan hyödyntää tulevissa kehittämishankkeissa, myös muilla aloilla.

Valtakunnallinen kehittäminen on kokonaisuus, joka koostuu eri osista. Johtaminen ja vuorovaikutus ovat keskeisiä. Malli jakaantuu osiin niin, että siinä on kuvattuna kehittämisen eteneminen vasemmalta oikealle ja johtamisen sekä toiminnan painopisteen siirtyminen valtakunnallisesta johtamisesta paikalliselle tasolle. Samalla kun oikealla on kuvattuna valtakunnalliseen hankkeeseen keskeisesti liittyvä, alueellinen kehittämistoiminta, kyseinen kehittämistoiminta on se, mitä tavoitellaan saavutettavaksi siten, että alueelliset toimijat toteuttaisivat sitä senkin jälkeen, kun valtakunnalliset toimenpiteet ovat päättyneet. Parhaiten tämä toteutuu kytkemällä se koulutuksenjärjestäjän omaan laadunhallinnan toimintajärjestelmään.



Kuva 23. Malli alan koulutuksen kehittämiseen

10 TOIMINTAEHDOTUKSET JA SIIRRETTÄVYYS MUILLE ALOILLE

Kehittämistyön tarkoituksena ollut koulutuksen laadun kehittäminen on painopisteenä ammatillisen koulutuksen valtakunnallisessa kehittämisessä. Tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan erilaisia tukitoimenpiteitä. Laadun kehittämisessä haasteena on se, miten saadaan kaikki laadun tekijät osallistumaan. Tässä kehittämishankkeessa kehitettyä mallia soveltamalla voidaan innostavalla tavalla osallistaa koko työyhteisöä laadun kehittämiseen ja siksi olisi toivottavaa, että hankkeen tuloksia hyödynnettäisiin rakennettaessa entistä parempaa ammatillista koulutusta.

”Erinomaisuuteen pyrkiessään koulutuksen järjestäjä seuraa jatkuvasti muiden toimintaa ja kehittää omaa toimintaansa hyödyntäen muiden

kokemuksia.” Laadunhallintasuositus

Hankkeessa on saatu tietoa jaettua koulutuksen järjestäjille sekä useita autoalan henkilöitä on osallistunut ja saanut uuden kipinän kehittämistoimintaan. Esteiksi voivat muodostua haastattelussakin esille tullut ”kehittämisväsymys”, jonka ylittämiseksi tarvitaan toimia. Lisäksi se voi estää kehittämistoimintaa, ellei kehittämiselle saada riittävää tukea ja hyväksyntää koko organisaatiossa. ”Lumipallo” on laitettu liikkeelle, oletettavasti vielä tarvittaisiin joitakin toimenpiteitä pitämään ”pallo” liikkeessä ja aikaansaamaan lumivyöryn kaltainen ilmiö, jonka jäljiltä kaikki Suomen autoalan koulutusta toteuttavat oppilaitokset olisivat aktiivisesti mukana alaa ja alan koulutusta kehittämässä.

”Opettajuuteen liittyy yksilön kyky jatkuvasti oppia ja uudistaa toimintaansa yhteisön jäsenenä. Sosiaalisessa systeemissä syntyvien ideoiden ja työyhteisössä ilmenevien taitojen välillä on dynaaminen vuorovaikutussuhde: ilman taitoja ideat voivat olla merkityksettömiä, ja ilman ideoita ei ole tarvetta uusille ja paremmille taidoille.” (Ruohotie, 2007. s. 380)

Jatkokehittämisen arvoinen on hankkeessa esiin noussut idea autoalan alueellisesta kehittämisestä siten, että alueellisuutta vahvistettaisiin muutenkin kuin vertaiskehittämällä. Alueellinen koulutuksenjärjestäjien välinen vertaiskehittäminen muodostaisi pohjan muulle kehittämistyölle. Muuta kehittämistyötä olisi esimerkiksi alueelliset kehittämispäivät, joissa käsiteltäisiin alan koulutuksen ja työelämän kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Alueellisiin tilaisuuksiin toivottaisiin kuitenkin valtakunnallista näkemystä alan tulevaisuuden ja kehittämisen näkemyksiä. Näistä tilaisuuksista saataisiin myös niitä kriteeristöjen päivittämisen ja kehittämisen aiheita, joita tulisi jatkossa koulutuksen osalta arvioida.

Tutkimuksissa todettuja opettajien työn kehittymisen ongelmia ja sitä, onko kehittymisessä tapahtunut muutosta, olisi syytä tutkia hankkeessa toteutettuun malliin osallistuneiden joukossa. Jatkossa voisi tutkia, miten hanketoiminta on vaikuttanut laajemmin koulutuksen laatuun, opettajien ongelmien tunnistamiseen, kehittämisosaamiseen ja intoon tehdä entistä parempaa laatua.

Helsingissä 6.11.2014 pidetyssä Autokauppa 2015 tilaisuudessa korostettiin autoalan tulevaisuuden haasteita, joista keskeisin oli digitalisuuden lisääntyminen. Autoalan tulevaisuuden haasteiden vuoksi hankkeessa tuotettuja, koulutuksen arvioinnin kriteeristöjä tulisi ainakin tältä osin jo nyt päivittää. Lisäksi valtakunnallisten tutkinnon perusteiden ajantasaisuutta tulee seurata ja tehdä myös päivityksiä niihin tarvittaessa. Tutkinnon perusteen päivitystarvetta hieman vähentää perusteiden rakenteessa koulutuksen järjestäjälle suotu mahdollisuus tehdä oma tutkinnon osa paikallisen työelämän tarpeisiin. Alueellisesti toimivasta kehittäjäverkostosta voisi kuitenkin jatkossa odottaa kehittämisohdotuksia myös valtakunnalliseen tutkinnon perusteeseen.

Hankkeessa toteutetun kaltaisen menettelyn voisi arvioida sopivan hyvin usealle muulle alalle. Hankkeen keskeiset peruselementit; koulutuksenjärjestäjät henkilöstöineen ja työpaikat ovat kaikilla aloilla. Tietoteknisten sovellusten käytön lisääntyminen yhteydenpidossa mahdollistaa entistä joustavampia menettelyjä verkostomaisessa toiminnassa ja kehittämisessä.

Alojen erot lienevät keskeisimmin alan työpaikkojen rakenteessa, toimintatavoissa, esim. yhteistyön muodoissa ja tottumuksessa verkostomaiseen toimintaan, alaa ja sen koulutusta ohjaavassa kansallisessa ja kansainvälisessä lainsäädännössä sekä toimijoiden määrissä.

Hankkeessa tuotettu malli on sinällään valmis otettavaksi käyttöön alasta riippumatta. Kehitetyt arvioinnin kriteerit toimivat hyvänä pohjana toiselle alalle kriteerejä muodostettaessa ja ovat osittain otettavissa myös suoraan käytettäväksi.

LÄHTEET

Aarnio, H., Enqvist, J. & Koli, H. 2007. Teoksessa Ammattikasvatuksen soihdunkantaa. Jääskeläinen, Maarit., Laukia, J., Luukkainen, O., Mutka, U. & Remes, P. (toim.). Juva

Alpo.fi. Ammatillisen koulutuksen hyvinvointiportaali. Viitattu 10.9.2013
<http://www.alpo.fi/henkilosto/hyvinvoiva-oppimisymparisto>

AMKE & Sedu. 2013. Strategiset tavoitteet laadukkaaksi toiminnaksi – pedagogisen johtamisen (oppimisen johtamisen) kehittämishanke, 2011–2012. Loppuraportti 31.5.2013. Laatinut Seinäjoen koulutuskuntayhtymä, Koulutuskeskus Sedu ja Ammattiosaamisen kehittämissyhtiö AMKE OY. Viitattu 20.3.2014.

http://www.amke.fi/www/fi/liitetiedostot/2013/muitamateriaaleja/PEDA_hanke_loppuraportti31052013.pdf

Ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen yhteishakurekisteri. 2013. Opetushallituksen KOULUTA-tilastoraportit. Aloituspaikat, hakijat, hyväksytyt ja paikan vastaanottaneet.

Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano. 2012. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:10. Juvenes Print.

Ammattinetti. 2014. Autoala. Viitattu 20.5.2014.

http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/5/97_ammattiala;jsessionid=9247CF948BDE40323D11F154F7BEA4F5

Annala, J & Heinonen, P. 2009. Yhteistoiminnallisuus opettajan työssä. Teoksessa Ammatillisen opettajan käsikirja. Helander, J. (toim.) HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40325/HAMK_AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf?sequence=1

Arikoski, J. & Sallinen, M. 2007. Vastarinnasta vastarannalle – johda muutos taitavasti. Johtamistaidon opisto JTO ja Työterveyslaitos. Otavan kirjapaino, Keuruu.

Autoalan perustutkinto. 2009. Opetushallituksen määräys 30/011/2009. Vaasa.

Autoalan tiedotuskeskus. 2012. AUTOALA SUOMESSA VUONNA 2012. Autokanta. Viitattu 22.10.2013.

http://www.autoalantiedotuskeskus.fi/files/470/AUTOALA_SUOMESSA_VUONNA_2012.pdf

Centre for educational research and innovation. 2009. Working out change – systemic innovation in vocational education and training, OECD 2009, Paris, Series: Educational Research and Innovation

Ehrnrooth, G., Härmälä, J., Ihamuotila, J., Kinnunen, E., Ollila, J., Piehl, H., Rantala, J., Sundberg, M. & Voutilainen, P. Kauppalehti. 1995. Kauppalehti 10.11.1995, sivu 13. Viitattu 10.9.2013
<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/avoinarkisto/trindex.jsp?xid=26777&date=1995/11/10>

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK. 2010. Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset, EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset vuoteen 2015, EK Helsinki, toukokuu 2010. Viitattu 10.9.2013.
(http://ek.fi/wp-content/uploads/Osaava_henkilosto_menestyvat_yritykset.pdf)

EQAVET. 2012. EQAVET -viitekehyksen mukainen lähestymistapa laadunvarmistukseen – Suosituksia ammatillisen koulutuksen järjestäjille. European Quality Assurance for VET. Viitattu 12.10.2013.
http://www.oph.fi/download/146159_EQAVET_building_blocks_brochure_FI.pdf

Helakorpi, S & Mahlamäki-Kultanen, S. 2009. Johtajuus ja koulun uusi toimintakulttuuri. Teoksessa Ammatillisen opettajan käsikirja. Helander, J. (toim.) HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2009.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40325/HAMK_AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf?sequence=1

Huhtala, A.. 2004. Jatkuvan oppimisen kulttuurin luominen työpaikalle: vertaisoppimisen malli työssäoppimiseen, teoksessa Ammattikasvatus – näkyvyyttä ja laatua parantamassa. Honka, J., Susimetsä, M. & Susimetsä, U. (toim.) Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus ja Hämeen Ammattikorkeakoulu. Saarijärvi.

Huhtala, M. 2013. Auto-, kuljetus- ja ilmailualan koulutuksen laadullinen ennakointi. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:10. Viitattu 22.10.2013.
http://www.oph.fi/download/153527_Auto-ja_kuljetusraportti_FINAL_121213.pdf

Jalonen, T. 2011. Mitä ammatillisen opettajan tulee osata? Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. HAMK, Hämeenlinna

Jokinen, L. & Saarimaa, R. 2013. Teoksessa Mahlamäki-Kultanen, S., Hämäläinen, T., Pohjonen, P. & Nyssölä, K. (toim.) Maailman osaavin kansa 2020 – Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:8. Tampere.

Järvinen, P. 2013. Onnistu esimiehenä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Kallasvuo, A. 2012. Teoksessa: Työyhteisön työnohjaus. Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Karhulahti, M. 2011. Opettajien osaamiskartoitus. Insinööriyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Viitattu 22.10.2013
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25264/Karhulahti_Markus_opettajan_osaamiskartoitus.pdf?sequence=1

Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Turun yliopisto, kasvatustieteiden tutkimuskeskuksen raportti 48.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. 2012. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1 Viitattu 22.10.2013
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/ok_m01.pdf?lang=fi

Kriteerit taulukko. 2013. Kriteeritaulukon luonnos kuulemistilaisuudesta 17.5.2013. Opetushallitus verkkosivu. Viitattu 20.5.2014.
http://www.oph.fi/download/149582_Kohteet_kriteerit_taulukko_Kuulemistilaisuus_17052013.pdf

Kuulusa-Kuoppala, R. 2006. Vitsasta ohjaukseen – ammatillisen opettajan matka nykyaikaan. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.4.2013.
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/19709/TMP.objres.71.pdf?sequence=1>

Kyrönseppä, U. 2012. Teoksessa: Työyhteisön työnohjaus. Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Lammi-Rajapuro, K. 2013. QALLL -suosituksen saate. Cimo. Viitattu 23.3.2013
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/27965_QALLL_suosituksien_ja_Opetushallituksen_laadunhallintasuositus_aseointi_2013.pdf

Lassila, H. 2012. AMKE ry Pedagogisen johtamisen viitekehys. Luentodiat. Viitattu 20.5.2014
<http://www.amke.fi/www/fi/liitetiedostot/2012/verkostoseminaaripediahanke.pdf>

Laurikko, J. 2014. Luentodiat. Autoalan opettaja- ja kouluttajapäivät 3.-4.4.2014 Rantasipi Aulanko, Hämeenlinna
http://www.akl.fi/files/2023/Juhani_Laurikko.pdf

Laurikko, J. Nylund, N-O. Ikonen, M. & Ruotsalainen, S. 2010. FOKUS 2015-2020-20X0 Autotekniikka muutoksen edessä - haasteet koulutuksessa. Autoalan ammattikoulutuksen edistämissäätiö. Viitattu 20.5.2014.

http://www.akl.fi/files/1229/AKL_Fokus_FINAL.pdf

LARK. 2012. LARK – Laatu ammattillisen koulutuksen arkeen, Hankkeen toiminta ja saavutetut tulokset –raportti. Viitattu 20.10.2013.

http://www.oph.fi/download/143009_LSTP_hankkeen_tilannekatsaus_LARK.pdf

Lindberg, O & Paavola, A. 2011. Autoalan koulutuksen kehittämistarpeiden selvittäminen. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:24. Viitattu 12.3.2013.

http://www.oph.fi/download/136963_Autoalan_koulutuksen_kehittamistarpeiden_selvittaminen.pdf

Lumijärvi, I & Jylhäsaari, J. 2000. Laatujohtaminen ja julkinen sektori – Laadun ja tuloksen tasapaino johtamishaasteena. Gaudeamus Oy. Helsinki.

Luomala, A. 2008. MUUTOSJOHTAMISEN ABC - Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopiston kaupakorkeakoulu.

Okm. 2008. AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LAADUNHALLINTASUOSITUS. Yliopistopaino, Helsinki.

Okm. 2011. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia 2011–2020. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:9. Viitattu 20.10.2013.

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr09.pdf>

Oph ajankohtaista. 2013. Tukea laadunhallintaan. Opetushallitus verkkosivu. Viitattu 20.5.2014.

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki

Paaso, A. & Korento, K. 2010. Osaava opettaja 2010–2020 – Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Opetushallituksen julkaisuja.

Pöllänen, M. 2010. Talviliikenteen kehittyminen – henkilöautoiluun vaikuttavat muutostekijät. Työraportti 16. Tampereen teknillinen yliopisto. Liikenne- ja kuljetusjärjestelmät. Viitattu 12.12.2013

http://www.tut.fi/verne/wp-content/uploads/talviliikenteen_kehittyminen_raportti.pdf

QALLL –suositukset. 2012. OeAD-GmbH National Agency for Lifelong Learning. Viitattu 23.3.2013

http://extranet.libris.fi/proweb/QALLL_suositukset/QALLL_suositukset_LR.pdf

Ruohotie, P. 2000. Ammattikasvatuksen yliopistollinen opetus ja tutkimus. Teoksessa A. Rajaniemi (toim.), Suomalaisen ammattikasvatuksen historia. Helsinki. OKKA-säätiö ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.

Ruohotie, P. 2007. Teoksessa Ammattikasvatuksen soihdunkantoa. Jääskeläinen, Maarit., Laukia, J., Luukkainen, O., Mutka, U. & Remes, P. (toim.). Juva

Räkköläinen, M. & Kotimäki, E. 2011. VERTAISARVIOINTI OPETUSHALLINNON JA CIMON AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISHANKKEISSA – Ehdotus laadukkaan vertaisarvioinnin toteuttamiseksi. Vertaisarviointifoorumin ehdotus laadukkaan vertaisarvioinnin toteuttamiseksi kehittämishankkeissa. Viitattu 22.10.2013.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/23669_Vertaisarviointin_linjaukset_-_ehdotus.pdf

Saarialho, A. 2008. Auto 120 v - Kavalkaadi suomalaiseen autoiluun. Luentoesitys. Autoalan Keskusliitto 75 v. Viitattu 14.5.2014

http://www.akl.fi/files/397/Professori_Antti_Saarialho_kavalkadi_somalaiseen_autoiluun.pdf

Silén, T. 1995. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Kahden yrityksen kulttuurimuutoprosessin ja TQM-järjestelmän soltemisen tarkastelu. Helsinki. Yliopistopaino.

Sipiläinen, P. 2012. teoksessa: Työyhteisön työnohjaus. Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2008. Toimialaluokitus. [verkkojulkaisu]. Viitattu 25.5.2013.

<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2009. Yritysten toimialarakenteen TOL 2008 -luokituksen mukaan vuonna 2007. Viitattu 25.5.2013.

http://tilastokeskus.fi/til/syr/2007/02/syr_2007_02_2009-02-10_tie_001.html)

Templates.com. 2008. The 29 Finalist of the 5th Peugeot Design Contest Announced! Blogi. Viitattu 1.4.2014

<http://www.templates.com/blog/wp-content/uploads/2008/08/peugeot-blade-by-ying-hui-choo.jpg>

AUTOALAN PERUSTUTKINNON TAVOITTEET

Tutkinnon perusteissa on määritelty yleisesti tutkinnon suorittaneen osaaminen sekä tutkinnon osittain tarkemmin autoalan työprosesseissa edellytettävä ammattitaito.

Autoalan perustutkinnon suorittanut osaa toimia liikenneturvallisuuden huomioiden oma-aloitteisesti, täsmällisesti, luotettavasti ja joustavasti. Hän kykenee oppimaan uusia asioita. Alan tehtävissä on keskeistä osata asiakaskeskeinen, työturvallinen ja ympäristövastuullinen työskentelytapa. Tutkinnon suorittanut osaa toimia laaja-alaisen autoalan osaamisensa turvin erilaisissa ympäristöissä ja muuttuvissa oloissa. Hän pystyy omaksumaan yrityksen laatu- ja ympäristöjärjestelmän mukaisen toiminnan ja myös kehittämään sitä. Hän osaa suhtautua arvostavasti yrityksen sidosryhmiin.

Autoalan perustutkinnon suorittaneella on valitsemansa koulutusohjelman ja muun valinnaisuuden perusteella sellainen työelämän vaatima ammattitaito, että hän voi työllistyä koulutusohjelman mukaisiin tehtäviin. Autoalan perustutkinnon suorittanut osaa palvella asiakkaita eri tilanteissa heidän tarpeidensa ja odotustensa mukaisesti ja hyviä käytöstapoja noudattaen. Hän osaa huolehtia asiakkaiden ja omasta turvallisuudestaan. Hän osaa tehdä luovasti ja rohkeasti ratkaisuja työntekijänä tai ammatinharjoittajana.

Autoalan perustutkinnon suorittanut osaa noudattaa työsuojelumääräyksiä ja -ohjeita sekä osaa ottaa toiminnassaan huomioon keskeisen työsuhdetta koskevan lainsäädännön ja keskeiset seikat oman alansa työehtosopimuksista. Hän osaa huolehtia omasta terveydestään sekä työ- ja toimintakyvystään. Autoalan perustutkinnon suorittanut osaa kohdata ja palvella eri kulttuureista tulevia asiakkaita. Hän osaa toimia valitsemisissaan työtehtävissä kansainvälisissä ympäristöissä. Hänellä on valmiudet tarvitsemansa tiedon hankkimiseen ja vuorovaikutukseen uusimman tieto- ja viestintäteknikan välityksellä. Hän osaa tehdä yhteistyötä yksi- ja monikulttuurisessa työympäristössä.

Autoalan perustutkinnon suorittanut arvioi omaa osaamistaan. Hän osaa arvioida ja jäsentää tietoa. Hän osaa toimia joustavasti ja luovasti uusissa ja erilaisissa tilanteissa sekä kykenee ratkaisemaan työssään ongelmatilanteita. Autoalan perustutkinnon suorittanut osaa toimia alan ammattieettisten periaatteiden mukaan vastuullisesti ja oikeudenmukaisesti sekä noudattaa mm. tehtyjä sopimuksia ja asiakkaita ja työnantajaa koskevaa vaitiolovelvollisuus-, tietosuoja- ja kuluttajalainsäädäntöä.

Hän osaa käsitellä eettisiä ongelmia ja ratkaista ne yleisesti hyväksyttävällä tavalla. Hän osaa käyttäytyä suvaitsevasti ja tasa-

arvoisesti toisia ihmisiä kohtaan. Hän osaa ottaa toiset ihmiset huomioon käyttäytymällä työpaikan edellyttämällä tavalla ja huolehtii työpaikan viihtyisyydestä ja yleisestä siisteydestä. Työskennellessään hän kykenee toimimaan tunteensa halliten erilaisissa palvelu- ja muissa vuorovaikutustilanteissa. Hän osaa vaalia suomalaista kulttuuriperintöä sekä arvostaa omaa ammattiaan ja kykenee kehittämään itseään ja työskentelyään.

Autotekniikan koulutusohjelman suorittanut osaa toimia ajoneuvoasentajan tehtävässä. Hän osaa huoltaa ja korjata asiakkaan ajoneuvon sekä palvella asiakasta. Hän tuntee alansa lainsäädännön asettamat vaatimukset ja osaa varmistaa ajoneuvon liikenneturvallisuuden ja toimivuuden. Hän hallitsee huolto- ja korjaustöihin liittyvät tavallisimmat työmenetelmät ja osaa valita oikeat aineet ja tarvikkeet. Hän tuntee työhönsä liittyvät vastuut ja velvoitteet sekä työn turvalliseen tekemiseen liittyvät työsuojelusäädökset. Hän osaa käyttää alalla yleisesti esiintyviä tiedonhankinta- ja viestintävälineitä.

Autokorinkorjauksen koulutusohjelman suorittanut tietää autokorin rakenteeseen ja materiaaleihin liittyvät asiat sekä osaa erilaisia lämpökäsittelymenetelmiä. Hän joutuu autoa korjattavaksi purkaessaan sekä korjauksen jälkeen kootessaan käsittelemään auton muuta tekniikkaa, kuten esim. mekaanisia osia ja elektroniikkaa. Näistä työvaiheista selvittääkseen hänellä on asennusteknisiä taitoja. Hän osaa käyttää erilaisia korinkorjausmenetelmiä sekä tuntee auton pintakäsittelyyn liittyvät asiat. Autokorinkorjaaja tuntee auton yleisimmät alusta-, moottori- ja sähkölaiterakenteet. Hän selviytyy ammatissa tarvittavista hitsauksista, liitoksista, ohutlevytöistä ja metallien liimauksista. Hän tunnistaa korirakenteiden materiaalit ja osaa niiden edellyttämät korjaukset. Hän osaa tehdä pintaosien oikaisutyöt, korinosien oikaisun, vaihdon ja sovituksen sekä lasien vaihdon ja tuntee korinsähkötekniikan perusteet.

Automaalauksen koulutusohjelman suorittanut hallitsee erilaisten materiaalien pintakäsittelyn, perusmaalaukset sekä auton korjausmaalauksen. Automaalari tarvitsee töissään korikorjaukseen liittyviä taitoja. Hän tuntee auton yleisimmät alusta-, moottori- ja sähkölaiterakenteet ja osaa tehdä niiden yksinkertaiset huollot. Hän osaa irrottaa, merkitä ja kiinnittää korin osat ja tehdä esikäsittelytyöt, auton suojauksen, pohjustustyöt ja ruosteenpoiston. Hän tuntee automaalaamoissa käytettävät hiomakoneet, hiontatekniikat ja -materiaalit, pohjatyöt, pohja- ja ruosteenestomaalit sekä eristys-, hioma- ja täytemaalit. Hän tuntee pintamaalauksen työvaiheet, osaa sekoittaa ja sävyttää värejä ja tehdä paikka- ja häivytyσμαalaukset. Hän tuntee korin muovilaadut ja niihin sopivat esikäsittely-, puhdistus-, pohjustus- ja pintamaalausmateriaalit ja -menetelmät. Hän ottaa työssään huomioon työturvallisuuden, taloudellisuuden, kuluttajansuojalain, korjausehdot ja asiakaspalvelun.

Automyynnin koulutusohjelman suorittanut osaa myydä, markkinoida ja palvella asiakasta. Hän hallitsee autoliikkeen edustamien ajoneuvojen tekniikan sillä tasolla, että asiakaspalvelu ja myyntityö sujuvat joutuisasti.

Hän osaa arvioida sisään ostettavan vaihtoyksikön kunnan luotettavasti. Hän osaa käyttää eri automerkkien ja riippumattomien autoliikkeiden tietokonepohjaisia ohjelmia ja hakemistoja. Hän tuntee varaosa- ja varastoalan tehtäviä varsinkin lisävarustemyynnin osalta. Hän osaa tehdä automyynnin asiakirjat ja rahoitus- ja vakuutuspalvelujen myynnin. Hän osaa laskea varastokustannuksia ja tuntee ajoneuvovaraston hallintaan vaikuttavat tekijät. Hän osaa tehdä liiketoimintaa koskevia ehdotuksia tunnuslukujen perusteella ja tuntee autoliikkeen talouteen vaikuttavat tekijät.

Varaosamyynnin koulutusohjelman suorittanut osaa myydä, markkinoida ja palvella asiakasta. Hän hallitsee ajoneuvojen tekniikan sillä tasolla, että asiakaspalvelu ja myyntityö sujuvat joutuisasti. Hän osaa käyttää eri automerkkien ja riippumattomien varaosaliikkeiden tietokonepohjaisia ohjelmia ja hakemistoja sekä osaa varaosa- ja varastoalan tehtäviä käsin ja koneellisesti esim. automaattisilla laitteilla. Hän osaa tehdä varaston asiakirjat ja varastokirjanpidon käsin tai tietotekniikkaa käyttäen. Varaosamyyjä osaa logistiikan perusvalmiuksiin kuuluvat asiat, kuten tavarantoiminnan, talouden pidon, kierrätyksen ja tietoverkkojen käytön. Hän tuntee varastotalouden ja sen vaikutuksen yrityksen talouteen sekä kansainvälisten materiaaliavirtojen perustoiminnot. Varaosamyynnin tutkinnon suorittaneet sijoittuvat kaupan, teollisuuden, liikenteen ja julkisen sektorin palvelukseen.

Moottorikäyttöisten pienkoneiden korjauksen koulutusohjelman suorittanut osaa kaikkien yleisimpien moottorikäyttöisten pienkoneiden ja työlaitteiden huollon ja korjauksen. Hän osaa toimia asiakaspalvelu- ja korjaamotehtävissä. Hän osaa huoltaa ja korjata asiakkaan tuotteita kannattavasti ja turvallisesti sekä palvella asiakasta. Hän tuntee tiellä liikkuvien pienkoneiden liikennekelvottomuuden vaatimukset ja osaa varmistaa pienkoneen ja sen lisälaitteiden teknisen ja turvallisen toimivuuden. Hän osaa pienkoneiden huoltoihin liittyvät tarkastukset ja tavallisimmat huoltotoimet. Hän osaa valita huollossa ja korjauksessa käytettävät aineet ja tarvikkeet. Hän tuntee korjaamotoimintaan liittyvät asetukset ja sopimukset sekä työhönsä liittyvät työsuojelusäädökset. Hän osaa kommunikoida asiakkaiden ja työtovereiden kanssa. Hän osaa käyttää eri maahantuoja- ja riippumattomien varaosaliikkeiden tietokonepohjaisia ohjelmia ja hakemistoja sekä osaa varaosa- ja varastoalan perustoiminnot.

Lisäksi ammatillisessa peruskoulutuksessa tulee tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista (L630/98, 5 §).”

**AUTOALAN PERUSTUTKINTO, AUTON KORJAAMINEN –TUTKINNON OSAN
AMMATTITAITOVAATIMUKSET****Auton korjaaminen –tutkinnon osa****Ammattitaitovaatimukset**

Opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa

- jarrujen vian haun ja korjaukset
- pyörän tuentaan liittyvän vian haun ja korjauksen
- mitata ja säätää pyörien asentokulmat
- korjata perus-, yksilevykytkimen
- vaihtaa vetoakselin murrosnivelen
- tehdä auton tarkastuksen määräaikaikatsastusta varten
- käynnistinmoottorin ja latausgeneraattorin kunnan määrä-tyksen ja vaihdon
- diagnosoida kansitiivistevaurion
- tehdä ohivuotomittauksen perusmoottoriin
- tehdä pakokaasumittauksen bensiini- ja dieselmoottoriseen autoon
- osaa kunnostaa ajovalot
- käyttää auton korjaukseen tarkoitettuja työvälineitä ja laitteita sekä säilyttää ja huoltaa niitä
- hoitaa asiakaspalvelutilanteen ja neuvoa asiakasta
- ottaa huomioon kuluttajansuojalain ja autoalan keskeisen lainsäädännön vaikutukset omassa työssään
- alalla tarvittavan sanaston
- auton kokonaisrakenteen ja järjestelmien toimintatavan sekä niihin liittyvien fysikaalisten ja kemiallisten ilmiöiden hyödyntäminen
- ottaa huomioon auton turvavarusteet korjauksia tehdessä
- ilmastointilaitteeseen liittyvät työturvallisuus ja ympäristökijät
- käyttää korjaamon tietojärjestelmää

Opiskelija tai tutkinnon suorittaja tuntee

- moottori ohjausjärjestelmän ja sähkökaavioiden periaatteet
- autokorjaamotoimintaan liittyvän pyroteknisten laitteiden käsittelyn
- ympäristö- ja työturvallisuusriskit ilmastointilaitteisiin liittyen
- yrittäjyyden periaatteen korjaustöissä

[Autoalan perustutkinto, Opetushallitus s. 35–36.]

AUTOALAN KOULUTUKSEN VERTAISARVIOINNIN KRITERIT (EESA)

KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
KOULUTUKSEN SUUNNITTELU				
1. Koulutus suunnitellaan autoalan tutkinnon perusteiden pohjalta				Käytetäänkö pohjana valtakunnallista OPS:n perusteita? Tunnetaan valtakunnallisen OPS:n sisältö?
2. Koulutus suunnitellaan yhteistyössä autoalan opettajien kanssa.				Ovatko kaikki auto-osaston opettajat osallisena OPS:n suunnittelussa, teossa, ja käyttämisessä?
3. Opetusjärjestelysuunnittelu toteutetaan opettajien kesken kunkin osaamiseen perustuen				Voiko jokainen opettaja vaikuttaa omaan tuntijaksokaavioon ja työjärjestykseen? Suunnitellaanko työt yhteisesti osaston sisällä?
AUTOALAN KOULUTUKSEN TIEDOTUS JA MARKKINOINTI				
4. Koulutuksen tiedotus ja markkinointi on suunnitelmallista.				Onko markkinointi ohjattua (markkinointiryhmä, tms)? Kenelle suunnataan ja miten?
5. Markkinoinnissa käytetään eri markkinointikanavia ja -välineitä.				Somet, vierailut peruskouluihin ja peruskouluista, rekrymessut, yms
6. Tiedotus ja markkinointi saavuttavat oikean kohderyhmän.				Voidaanko todentaa? Miten esimerkiksi 9-luokkalaiset mieltävät autoalan koulutuksen; miten seurataan?
OPISKELUN ORGANISOINTITAVAT				
7. Opiskelijat osallistuvat oman opiskelusuunnitelman tekemiseen.				Tarkistetaanko vuosittain? Miten huomioidaan aikaisempi osaaminen (nopeuttaako valmistumista)?
8. Opiskelijoiden erilaiset oppimistavat testataan				Testaaminen ja tulosten hyödyntäminen
9. Opetusta ohjataan oman oppimisen kehittämiseen				Miten oppilaiden oman tiedon keräämistä ja ongelmanratkaisutaitoja kehitetään ja ohjataan?

KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
AUTOALAN OPETUSSUUNNITELMAN SISÄLLÖN TOTEUTUMINEN				
10. Opettajilla on jatkuva yhteistyö alueen työelämän kanssa				Myös opettajien oman yhteistyön toteutuminen ja miten? Esim TO-valvonnan yhteydessä?
11. Työssäoppiminen toteutuu työelämässä				TO:n määrä ja resurssit eri vuosina
12. Näytöt toteutetaan TO-jaksojen yhteydessä TO-paikoilla.				Toteutuvatko työelämässä, täydennetäänkö koululla, entä arviointi?
13. Opetuksessa huomioidaan asiakas-töissä tarvittava käytös ja asenne				Oppilaiden käyttäytyminen, kielen käyttö sekä asenne huomioidaan koulussa ja TO-jaksoilla.
14. Opetuksessa panostetaan yrittäjyshenkiseen asenteeseen.				Miten? Entä miten yrittäjyyttä koulutetaan?
15. Opetusresurssien määrä on riittävä laadullisen opetuksen saavuttamiseksi				Opetusresurssit eri vuosina
16. ATTO-aineiden opetuksessa huomioidaan autoalan osaamistarve				Mat., Fys, kielet -> miten sovelletaan autoalan opetuksessa käytännössä?
OPETUKSESSA KÄYTETTÄVÄ MATERIAALI				
17. Opetusmateriaali soveltuu opetuksen sisältöön.				Kirjat, verkko-opetusmateriaali, autoalan tietokantaohjelmat, korjaamo-ohjelmat, jne
18. Opetusmateriaali antaa myös mahdollisuuden yksilölliseen opiskeluun.				Opiskelijoiden saatavissa materiaalia myös omatoimiseen tiedonhakuun ja opiskeluun.

• KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
OPETUSMENETELMÄT				
19. Opetukseen sisältyy asiakas- ja harjoitustöitä				Missä suhteessa eri vuosina?
20. Työvaiheiden toistoja tulee riittävästi rutiinisuuritustason saavuttamiseksi				Miten eri työvaiheiden kertaantuminen varmennetaan?
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN				
21. Opettajat ovat motivoituneita autoalan opettamisesta.				Miten muodolliseen pätevyyteen ohjataan ja miten he tuntevat oman opettamisen haasteen?
22. Koko auto-osaston henkilöstö osallistuu osaston kehittämiseen				Kokoukset, palaverit, yhteiset koulutustilaisuuudet ja muut yhteiset kehitysasiat
23. Opettajat osallistuvat työelämäjaksoille säännöllisesti				Laajuus ja kuinka usein?
24. Opettajat osallistuvat koulutuksiin suunnitelmallisesti				Mahdollisuudet/halukkuus sekä jako autoalan ja pedagogisten koulutusten kesken.
KOULUTUKSEN TEHOKKUUS				
25. Aloittaneet opiskelijat valmistuvat suunnitellussa aikataulussa				Aloittavat/valmistuvat, miten keskeyttäneitä seurataan?
26. Opiskelijat työllistyvät autoalalla				Miten työllistymistä seurataan ja ohjataan? -> kesätyöt ja valmistumisen jälkeen...
27. Ensisijaisia hakijoita on enemmän kuin aloituspaikkoja				Suhde, onko tasokoetta? Tasokokeen hyödyt (motivaation mittausta)?
28. Autosähkötekniikan koulutus on laadukasta				Valmistumisen yhteydessä osattavat asiat: yleismittarin käyttö (akku, laturi, startti ja jännitehäviö) sekä vianhaku diagnostiikkalaitteella.

• KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
OPPIMISYMPÄRISTÖ				
29. Luokkatilojen varustus on nykyaikainen				Tykki(+dokumenttikamera), pääsy nettiin, autolan tietokanta- ja korjaamo-ohjelmistot (mitkä?)
30. Työsalitilat ovat riittävät				Asiakastyötila ja harjoittelutyötila, poikkeako ohjeistuksesta, siisteys...
31. Työvälineet ovat kunnossa ja nykyaikaiset				Millainen käytäntö oppilaiden perustyökaluissa? Entä erikoistyökalut ja jakopään työkalut?
32. Testausvälineistö on riittävä ja ajantasainen				Katsastustarkistuslaitteet, diagnoositesteri ja alustan suuntauslaitteet.
33. Asiakaspalvelutilat ovat kunnossa				Asiakaspalvelutila, ajoneuvon sisäänottotarkastus ja asiakasseuranta
34. Muut auto-osaston tilat ovat kunnossa ja toimivat				Varastot, sosiaalitilat, pukukaapit jne: järjestys ja siisteys.
35. Tilojen siisteys pidetään hyvänä				Millainen on opetustilojen yleisilme ja miten tilojen siisteys hoidetaan?
• KOULUTUKSEN JÄRJESTELMÄLLINEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN				
36. Opiskelijoiden tyytyväisyyttä arvioidaan säännöllisesti.				Arvioidaanko vuosittain, miten tieto hyödynnetään?
37. Autoalan työelämästä kerätään palautetta.				Kerätäänpö työelämästä palautetta kehittämistarpeista?
38. Koulutusta kehitetään systemaattisesti palautteen perusteella.				Sekä oppilailta, että työelämästä saatua palautetta hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä.

VERTAISKEHITTÄMISEN TAUSTATIEDOT (Tako)

1. TAUSTATIEDOT	Määrä / kuvaus
1. Montako a) aloittavaa luokkaa b) opiskelijaa/aloittava ryhmä c) paljonko aloittaneista valmistui aloittaneista (aloittaneet/valmistuneet)	
2. Opiskelijoiden lähiopetuksen määrä viikkotunteina	
3. Missä suhteessa kouluopinnot jakaantuvat teorialuokka- ja työsaliopetukseen lukuvuosittain?	
4. Paljonko työsaliopetuksesta (oppilaitoksessa) on harjoitus/asiakastöitä, vuosijako?	
5. Opiskelijan työssäoppimisen määrä ja ajankohdat lukuvuosittain	
6. Työssäoppimisen ohjausresurssi, h/vko/opiskelija	
7. ATTO -aineiden opetusjärjestelyt sekä määrä jaksoittain ja lukuvuosittain	
8. Ammattiosaamisen näyttöjen ajankohdat ja suorituspaikat tutkinnon osittain	
9. Erityisopiskelijoiden (HOJKS) opiskelu (integroituna vai omana ryhmänään)	
10. Opinnäytetyön tekopaikka (koulu, koti, TOP-jakso..)	
11. Miten opettajien tiimitaitoroolit on selvitetty?	
12. Mikä on opintoalalla käytössä oleva kokonaisresurssi?	
13. Opiskelijakorjaamon ohjauksen	



resurssointi?

TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISKEHITTÄMISEN APUKYSYMYKSET (Tako)

1. Työssäoppiminen	Kysymykset
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.	Oppiminen, motivointi, valmistuminen, työllistyminen, taloudelliset-, sosiaaliset syyt, eriyttäminen, valinnaisuus? Voiko työssäoppimaan lähteä kesken jakson, mikäli tarvetta on?
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty.	Mihin koko työssäoppimisella pyritään? Mikä ohjaa toimintaa? Resurssit, tarve?
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.	Onko kaikissa vaiheissa huomioitu toiminnan mahdollisimman motivoiva vaikutus?
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?	Onko opiskelijalla henkilö, johon hän voi ”kiinnittyä” koko kouluajakseen ja joka voi auttaa hänen kaikissa asioissaan?
2. Työssäoppimisen valmistelu	
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	Hyödynnetäänkö kaikkien opettajien kontakteja ja työelämäosaamista työssäoppimispaikkojen valinnassa?
2. Opiskelijat osallistuvat.	Osallistuvatko opiskelijat oman työssäoppimisensa valmisteluun?
3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.	Asetetaanko opiskelijan omat tavoitteet, kuten kesätyöpaikan saaminen avoimeksi tavoitteeksi, jonka saavuttamiseksi johtavaa toimintaa myös ohjataan?
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.	Oletteko miettineet yhteisesti eri koulutuksen järjestäjien ja työssäoppimispaikkojen kanssa, työssäoppimisen järkevää järjestelyä? Voiko valinnaisia suorittaa toisien koulutuksen järjestäjien ohjauksessa?
5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.	Otetaanko opiskelijan toiveet ja oppimistarpeet huomioon työssäoppimispaikkaa määriteltäessä? Käykö opiskelija itse sopimassa työssäoppimispaikastaan?
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.	Onko arvioinnilla selvitetty nykyinen osaamisen taso ja tämän perusteella oppimistavoitteet työssäoppimisen jaksolle?
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.	Tietääkö opiskelija, minkä tasoista osaamista häneltä edellytetään? Tietääkö työpaikkaohjaaja minkälainen ja minkä tasoinen opiskelija hänelle tulee. Käydäänkö oppimistavoitteet yhdessä ”läpi”?
3. Työssäoppimispaikan valinta	
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijälähtöisesti.	Onko opiskelijan taipumukset, työllistyminen, kesätyöt ja HOPS otettu huomioon työssäoppimispaikkaa valittaessa? Onko työssäoppimispaikalla hyviä töitä ja riittävästi tekemistä?
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.	Tiedättekö minkälaisia toiveita kullakin työssäoppimispaikalla on työssäoppijoiden suhteen? Pystyttekö huomioimaan nämä toiveet työssäoppijaa valitessanne?
3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja	

suvaitseva työilmapiiri.	
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja -ohjaajat.	Osaatteko valita hankalissakin tapauksissa työssäoppijalle sopivan ohjaavan asentajan?
5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.	
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.	Laaditaanko tavoitteet henkilökohtaisesti, vai tulevatko ne suoraan opetussuunnitelmasta opintojen osa kerrallaan? Voiko opiskelija vaikuttaa, minkälaisista opintojen osista hänen tutkintonsa muodostuu?
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.	Miten työssäoppimispaikat hyötyvät koulu yhteistyöstä? Voivatko työssäoppimispaikat käyttää koulun tiloja ja laitteita tarvittaessa?
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla	
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpitoon käytetään monipuolisia menetelmiä.	Onko teillä käytössä jokin oppimisalusta, tai muita menetelmiä työssäoppimisen tehtävien ohjaamiseen, ryhmätöiden keräämiseen ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen?
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.	Tunnustetaanko sovittujen tavoitteiden lisäksi opitut asiat? Arvioidaanko opitut asiat oikeissa tutkinnon osissa? Tehdäänkö väliarviointia jakson aikana. Oppimistavoitteita ja HOPSia tarkennetaan tai muutetaan jakson aikana? Näkyykö arvioinnissa minkälaisia oppimistavoitteita jo on saavutettu?
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulutusyksiköiden kanssa.	Teettekö yhteistyötä eri yksiköiden kanssa työssäoppimisen järjestämisessä ja ohjauksessa? Valinnaisten tai vapaasti valittavien järjestelyt?
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.	Käykö ohjaava opettaja työssäoppimispaikalla vähintään kerran viikossa? Onko käytössä muita yhteydenpidon välineitä?
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty valmiiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.	Onko teillä valmiita toimintamalleja työssäoppimisen ongelmien selvittämiseksi?
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.	Opastetaanko työssäoppimispaikan opiskelijan ohjausta?
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.	Onko työpaikkaohjaajan opastus ja koulutus osa työssäoppimisen ohjausta?
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.	Onko perehdyttäminen suunniteltu yhdessä työssäoppimispaikan kanssa?
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.	Osaako opettaja asennoitua suvaitsevaisesta kaikenlaisiin ohjattaviin, myös tyttöjä ja erilaisia oppijoita?
5. Arviointi työssäoppimisessa	
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.	Täytyykö teidän järjestää lisänäyttöjä jotta saisitte kaikki oppimistavoitteet näytettyä?
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.	Tulevatko arvosanat kursseista, kokeista ja muista arvioinneista, vai näytöistä?
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.	Perustuuko arviointi aina opiskelijan itsearviointiin, jota työpaikkaohjaaja ja opettaja ohjaavat?
4. Osaaminen vaikuttaa opiskeluaikaan.	Joutuuko opiskelija käymään valmiiksi suunnitellun jaksojärjestelmän, vai muodostuuko opintopolku opiskelijan tarpeista? Voiko opiskelija siirtyä seuraavaan tutkinnon osaan, kun edellinen on opittu?

5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksoiden sisältöihin.	Joutuuko opiskelija käymään valmiiksi suunnitellun jaksojärjestelmän, vai muodostuuko opintopolku opiskelijan tarpeista? Voiko opiskelija siirtyä seuraavaan opintokokonaisuuteen, kun edellinen on opittu?
6. Työssäoppimisen kehittäminen	
1. Palautetta kerätään säännöllisesti.	Onko teillä käytössä palautejärjestelmä, jonka avulla saatte kerättyä ja taltioitua sekä laadullisen että määrällisen palautteen?
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	
3. Opiskelijat osallistuvat.	
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.	
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.	
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.	
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.	
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.	Tiedotetaanko työssäoppimisen mahdollisuuksista järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti kaikille mahdollisille työssäoppimispaikoille?
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.	Onko teillä havaittu joitain muita huomioitavia seikkoja työssäoppimiseen tai sen ohjaukseen ja järjestämiseen liittyen?

TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISKEHITTÄMISEN KRITERIT (Tako)

1. Työssäoppiminen	Vastaukset				
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.					
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty.					
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.					
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?					
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.					
2. Opiskelijat osallistuvat.					
3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.					
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					
5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.					
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.					
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.					
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijälähtöisesti.					
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.					

3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.					
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja -ohjaajat.					
5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.					
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.					
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.					
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpitoon käytetään monipuolisia menetelmiä.					
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.					
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulutusyksiköiden kanssa.					
4. Ohjauksen toteutus vastaa tarpeen mukaan.					
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty valmiiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.					
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.					
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.					
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.					
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.					
5. Arviointi työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.					
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.					
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.					
4. Osaaminen vaikuttaa opiskelu-aikaan.					

5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksoiden sisältöihin.					
6. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Palautetta kerätään säännöllisesti.					
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.					
3. Opiskelijat osallistuvat.					
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.					
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.					
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.					
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.					
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.					

