

Katariina Järvinen

**TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN
KEHITTÄMINEN
TYÖNANTAJA-ASIAKKAAN ÄÄNI
– HANKKEEN AVULLA**

Opinnäytetyö
Matkailu- ja palveluliiketoiminta YAMK

2018



Ammattikorkeakoulu

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Katariina Järvinen	Restonomi (YAMK)	lokakuu 2018
Opinnäytetyön nimi		
Työelämäyhteistyön kehittäminen Työnantaja-asiakkaan ääni –hankkeen avulla		45 sivua 5 liitesivua
Toimeksiantaja		
Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto		
Ohjaaja		
Päivi Lahikainen		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Työnantaja-asiakkaan ääni – hankkeen avulla miten työelämäyhteistyötä voi kehittää ammatillisen oppilaitoksen ja työelämän välillä Etelä-Kymenlaakson alueella.</p> <p>Työn tarkoituksena oli kartoittaa työelämäyhteistyön nykytilannetta, ongelmakohtia ja ratkaisuehdotuksia yhteistyön kehittämiseksi. Selvitystyötä tehtiin vuoden 2017 aikana pidettyjen asiakaskuuntelutilaisuuksien, kyselytutkimuksen ja teemahaastattelujen avulla. Kyselytutkimukseen vastasi 34 työelämän edustajaa, lisäksi teemahaastateltiin kolme työelämän edustajaa eri aloilta.</p> <p>Teoriataustassa tarkastellaan uudistunutta ammatillista koulutusta ja sen vaikutuksia koulutuksen järjestäjälle, työelämälle, opiskelijalle ja oppilaitos-työelämäyhteistyölle. Lisäksi tarkastellaan toimintaympäristöä, työelämän muuttumista sekä opettajan ja työpaikkaohjaajan tärkeää roolia ohjauksellisessa yhteistyössä osaamisen tavoitteiden saavuttamiseksi.</p> <p>Tutkimus osoitti, että työelämä haluaa olla aktiivisesti mukana koulutuksen ja kouluttamisen toteuttamisessa ja kehittämisessä. Tiedonkulkuun, opettajan parempaan tavoitettavuuteen ja työpaikalla läsnä olemiseen sekä opiskelijan työelämätaitojen kehittämiseen halutaan selkeästi kehittämistoimenpiteitä. Hyvä dialoginen yhteys ja verkostoituminen selkeyttää koulutuksen suunnittelua työelämän muutosten ennakoinnissa ja muutoskohtaamisessa elinikäisen oppimisen periaatetta noudattaen.</p> <p>Tuloksia voidaan hyödyntää oppilaitos-työelämäyhteistyön kehittämisessä osaamisen tavoitteiden saavuttamiseksi muuttuvassa työelämässä.</p>		
Asiasanat		
ammatillinen koulutus, työelämä, yhteistyö, kehittäminen		

Author (authors)	Degree	Time
Katariina Järvinen	Master of Hospitality Management	October 2018
Thesis Title		
Development of cooperation between working life and Vocational college in the project Työnantaja-asiakkaan ääni		45 pages 5 pages of appendices
Commissioned by		
Etelä-Kymenlaakso Vocational College		
Supervisor		
Päivi Lahikainen		
Abstract		
<p>The aim of the thesis was to find out how to develop the cooperation between working life and Vocational College in the area of Southern Kymenlaakso region. The purpose is to find out the level of the cooperation at the moment, the problematic situations and to find proposed solutions to them by using the project Työnantaja-asiakkaan ääni.</p>		
<p>The research was conducted as a qualitative triangulation survey during the year 2017. In the first phase there was an event for listening to the working life representatives (employers), in the second phase a Webropol questionnaire via E-mail was implemented and additionally three persons were theme interviewed.</p>		
<p>The theoretical background examines the reform of vocational education, which started on 1.1.2018, consisting of what are the influences of the new law towards education providers, working life, students and cooperation together. The theory part also includes information about the competence requirements and coaching skills of teachers and workplace tutors. The rapid progress of technology modifies work in every sector and demanding digital knowledge, new working methods and skills and lifelong education. Open dialogue and cooperation between education providers and working life is truly needed to make quick reactions possible when facing changes in working life.</p>		
<p>The research showed that working life wants to be in near contact with education providers when planning new education that is needed now and in the future. The results also showed that there are development needs in the flow of information and teachers's availability. Students' working skills and knowledge of regulations needed practice. Teachers were seen as an important channel between school, student and work and they should coach more in the workplaces.</p>		
<p>The results of the survey can be utilized in planning and implementing of working life cooperation.</p>		
Keywords		
vocational education, working life, cooperation, developing		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPPILAITOKSEN JA TOIMINTA-ALUEEN TYÖELÄMÄKUVAUS	6
3	UUDISTUNUT AMMATILLINEN KOULUTUS	9
3.1	Laki ammatillisesta koulutuksesta.....	9
3.2	Ammatillisen koulutuksen reformi	9
3.3	Koulutuksenjärjestäjä.....	14
3.4	Opiskelijalle kohdistuvat muutokset	16
3.5	Työelämään kohdistuvat muutokset	18
4	TYÖNANTAJA-ASIAKKAAN ÄÄNI –HANKKEEN KUVAUS JA TAVOITTEET	21
5	TYÖNANTAJA-ASIAKKAIDEN KUULEMINEN	24
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	24
5.2	Asiakaskuuntelutilaisuudet ja niiden tulokset.....	25
5.3	Kyselytutkimus ja sen tulokset.....	28
5.4	Yksilöhaastattelut ja niiden tulokset	32
6	TUTKIMUKSEN HYÖTY, VALIDIUS JA VERTAILTAVUUS.....	37
6.1	Tutkimuksen hyödynnettävyys.....	37
6.2	Tutkimuksen vertailtavuus	38
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	39
7	POHDINTA	40

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Asiakaskuuntelutilaisuuksien kirjaukset

Liite 2. Webropol-kyselylomake

1 JOHDANTO

Kehittämistyön tarkoituksena on tarkastella ammatillisen oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön kehittämistarpeita ammatillisen koulutuksen muutoksessa Etelä-Kymenlaakson alueella. Viitekehyksenä on ammatillisen koulutuksen reformi, mikä alkoi jo vuonna 2014, ja uusi lainsäädäntö astui voimaan 01.01.2018. Reformi on Juha Sipilän hallituksen yksi kärkihankkeista. Edeltävien vuosien aikana on ammatillisen koulutuksen rahoituksesta leikattu paljon, mikä on heijastunut oppilaitosten toimintaan esimerkiksi lähiopetustuntien vähenemisenä, ryhmäkokojen suurentumisena ja oppimisympäristöjen muuttumisina. Samaan aikaan Hotti (2016) toteaa tutkimuksessaan, että Suomen kilpailukyky tarvitsee työelämän ja koulutuksen korkean laadun ja yhteistyön ylläpitämistä sekä elinikäiseen oppimiseen kannustamista menestyäkseen globaalissa kilpailussa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto mikä on aloittanut reformin tuoman ammatilliseen koulutukseen, ohjaukseen ja rahoitukseen kohdistuvan muutoskohtaamisen eri hankkeiden ja koulutusten avulla hyvissä ajoin ennen lain voimaan astumista. Työelämäyhteistyön kehittämiseen kohdistuvan *Työnantaja-asiakkaan ääni* –hanke ja hankkeesta saadut tulokset ovat tässä työssä tarkastelun kohteena. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kehittämiskohteita työelämän ja oppilaitosyhteistyön parantamiseksi ammatillisen koulutuksen ja työelämän muutoksessa. Tietoa kerättiin vuoden 2017 aikana asiakaskuulemistilaisuuksien, kyselytutkimuksen ja haastattelujen avulla.

Työelämän ja ammatillisen oppilaitoksen yhteinen tavoite on osaavan työvoiman kouluttaminen alueen työelämän tarpeisiin. Työelämä tarvitaan ja halutaan tiiviimmin mukaan niin ammattiin kouluttamisessa kuin koulutustarpeiden alueellisessa määrittämisessä ja päivittämisessä. Työelämän valmius ottaa vastaan lisääntyvä määrä opiskelijoita oppimaan vaatii hyvää yhteistyötä, joustavaa yhteydenpitoa ja riittävää tietoa opiskelijan tavoitteisesta oppimisesta kohti ammattia ja digitaalisuuden hyödyntämistä. Oppimisympäristönä työelämä ei ole uusi. Reformin tuoma muutos mahdollistaa opiskelijan tutkintotavoitteisen oppimisen autenttisessa työelämäympäristössä koulutussopimuksen tai oppisopimuksen avulla. Tämä

muutos tarvitsee hyvää organisaatiojohtamista, opettajien ja ohjaustyössä toimivien sitouttamista pitkäjänteiseen kehittämistyöhön, uusien käytänteiden jalkauttamista arkeen ja muutospositiivista asennoitumista sekä uudistuneen lain että työelämän muutoksen edessä nyt ja tulevien vuosien aikana.

2 OPPILAITOKSEN JA TOIMINTA-ALUEEN TYÖELÄMÄKUVAUS

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymän Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, EKAMI. Koulutuskuntayhtymä perustettiin vuonna 2005 Kotkan, Haminan, Pyhtään, Miehikkälän ja Virolahden alueen elinkeinoelämän sekä julkisen sektorin tarpeisiin vastaamaan ammatillisen koulutuksen järjestämisestä, työpajatoiminnasta ja etsivän nuorisotyön järjestämisestä Etelä-Kymenlaakson alueella. Muuttuva työelämä tarvitsee osaajia ja osaamisen päivittämistä.

Koulutuskuntayhtymään kuuluu kaksi tytäryhtiötä, joista *Ekami Consulting Oy:n* tehtävänä on tarjota kaikille avoimia täydennys- ja pätevyyskoulutuksia sekä räätälöidä yrityskohtaisia koulutuksia ja *Primus High Tech Oy:n* tehtävänä on ylläpitää Kymenlaakson alueella korkean teknologian toimintakeskusta osallistuen siihen liittyvään opetus-, tutkimus-, kehitys- ja koulutustoimintaan. Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa on tarjolla yli 60 tutkinnon lisäksi vielä suurempi määrä osatutkintoja. Opiskelijoita on n. 6000 ja työntekijöitä 350. Ekamin toiminta-ajatus kiteytyy yhdessä toimimiseen ja vastuullisuuteen. Tavoitteena on se, että Ekami tunnetaan vuonna 2020 laadukkaasta koulutustarjonnasta, yksilöllisestä oppimisesta, tiiviistä yhteistyöstä työyhteisöjen kanssa sekä kehittämisaktiivisuudesta. (Ekami 2018.)

Etelä-Kymenlaakson elinkeinorakenne on voimakkaassa uudistumisessa. Kymenlaakson liitto on kirjannut tavoitteekseen kilpailukykyisen, houkuttelevan ja elinvoimaisen maakunnan rakentamisen ja ottanut käyttöön älykkään erikoistumisen RIS3-strategian, mikä tarkoittaa talouden muutosprosessia. Talouden kehittämisessä ja uudistamisessa on keskeistä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta mm. hanketoiminnan avulla.

Kymenlaakson RIS3-strategia kuvaa maakunnan erityisosaamista ja niitä vahvuuksia millä erottaudutaan muista alueista. (Kymenlaakson liitto 2018.)

Kymenlaakson RIS3-strategiaa kuvataan seuraavan kuvan avulla:



Kuva 1. Kymenlaakson RIS3 kärjet. Kymenlaakson Liitto 2018.

Elinkeinorakenteen kehittämiseen tarvitaan alueella toimivien koulutuksenjärjestäjien, ammattiopiston ja ammattikorkeakoulun, laadukasta koulutustarjontaa. Tämä mahdollistuu toimivan yhteistyön ja hyvän dialogisen yhteyden avulla oppilaitosten ja työelämän välillä. Ammatillista osaamista, siis osaajia, tarvitaan. Yllä olevaan kuvaan perustuen voidaan todeta, että RIS3-kuvan mukaista erikoisosaamiseen ja vahvuuksiin perustuvaa koulutusta järjestetään jo alueella, mutta kehittämistoimenpiteitä tarvitaan edelleen. Tätä tehtävää hoitamaan on Kymenlaakson Liitto asettanut ammatillisen koulutusjaoston, minkä tehtävänä on koulutuksen kehittämissuunnittelun koordinointi ja koulutustarjonnan mitoittaminen sekä koulutusten sisältöjen kehittäminen tulevaisuuden työelämän tarpeita ennakoiden. Koulutusjaoston jäseninä ovat oppilaitosten rehtorit ja koulutusten tilaajat. (Kymenlaakson Liitto 2018.)

Kymenlaakson Kauppakamarin tekemän vaikuttavuussuunnitelman 2016 - 2017 mukaan alueelle tarvitaan metsäteollisuuden rakennemuutoksen tilalle elinkeinorakenteen monipuolistumiseksi uusia kasvuhakuisia ja innovatiivisia yrityksiä sekä jo toiminnassa olevien yritysten toimintaedellytysten kehittämistä. Alueella on edelleen toimivan metsäteollisuusklusterin ympärillä huippuosaamista bio- ja energiasektoreilla. Digitalisaatio ja IT-alan innovaatiot, kasvava peliteollisuus ja logistiikka Suomen suurimman yleissataman HaminaKotka Satama Oy:n ja raideliikenteen avulla luovat merkittävän elinkeinorakenteen alueelle työllistäen suuren määrän alueen asukkaista. Matkailu oheispalveluineen nähdään alueen vetovoimatekijänä ja kehittämiskohteena. (Kymenlaakson Kauppakamari 2017.)

Kauppakamari on kirjannut alueen elinkeinoelämän kehittämisen tavoitteiksi yritysten ja kuntien yhteistyön kehittämisen, digitalisaation edistämisen yritystoiminnassa sekä alueen pk-yritysten kasvun ja kansainvälistymisen tukemisen. Toimenpiteinä on kirjattu mm. yhteistyön lisääminen eri toimijoiden välillä sekä digitalisaation edistäminen koulutuksen avulla. (Mts.)

Elinkeinorakenteen ja työelämän muutos ei koske pelkästään eteläistä Kymenlaaksoa vaan SITRAN (2017) megatrendi –julkaisun mukaan robotisaatio, keinoäly, automaatio ja erilaiset digitaaliset alustat muuttavat jo nyt ja tulevaisuudessa kaikkia aloja niin Suomessa kuin globaalistikin johtaen työn ja ammattien muuttumiseen sekä jatkuvaan osaamistarpeiden päivittämiseen.

Yle uutisten julkaisu huhtikuussa 2018 otsikolla *Raportti: 20 suurta muutosta ja yli 200 tulevaisuuden työtä – Mikä on sinun uusi ammattisi?* havainnollisti häkellyttävästi tulevaisuuden työn muuttumisen teknologian rajun kehittymisen myötä. Julkaisussa todetaan, että ammatit ja työpaikat katoavat ja uusia tulee tilalle etenkin robotisaation vuoksi. Uusina mahdollisina ammatteina julkaisussa mainitaan esimerkiksi robottipoliisi, tekoälylobbari, omavaraiskonsultti, onnellisuusoperaattori, virtuaaliravintoloitsija, etäkokki, digimuotoilija, liikenne-eetikko (käsittelee liikenteen eettiset ja juridiset asiat) kaupunkilennonjohtaja ja tavaroiden kaukolastaaja. Positiivisena asiana julkaisussa todetaan, että vaikka robotisaatio vie suuren määrän entisistä vanhoista töistä, se myös luo uusia töitä. Kouluttautumisen tarve siis säilyy.

Yle uutisten julkaisu pohjautui Eduskunnan Tulevaisuusvaliokunnan tekemään julkaisuun 1/18 Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018 – 2037 yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. (YLE uutiset, 2018)

3 UUDISTUNUT AMMATILLINEN KOULUTUS

3.1 Laki ammatillisesta koulutuksesta

Laki ammatillisesta koulutuksesta 1. luvun yleisissä säädöksissä todetaan, että ammatillisten tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen tarkoitus on ylläpitää ja kohottaa väestön ammatillista osaamista sekä antaa mahdollisuuden ammattitaidon näyttämiseen osaamisen hankintatavasta riippumatta. Edelleen lain tarkoitus on kehittää työ- ja elinkeinoelämää vastaten sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä ja antaa yrittäjyyteen valmiuksia. Lain tarkoitus on tukea ja kannustaa elinikäiseen oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun sekä ylläpitää työ- ja toimintakykyä. (Finlex 531/2017.)

Laissa todetaan myös, että koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijoiden kasvua sivistyneiksi, tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi antaen samalla jatko-opintovalmiuksia, ammatillisen kehittymisen ja persoonallisuuden monipuolisen kehittymisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (Finlex 531/2017.)

Lain 4 § toteaa vielä erikseen yhteistyön työ- ja elinkeinoelämän kanssa siten, että: *”Tutkinnoissa, koulutuksessa ja niiden järjestämisessä tulee ottaa huomioon työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Tutkintoja ja koulutuksia suunniteltaessa, järjestettäessä, arvioitaessa ja kehittäessä sekä osaamistarpeita ennakoitaessa tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa.”* (Finlex 531/2017.)

3.2 Ammatillisen koulutuksen reformi

Pääministeri Juha Sipilän hallitus sopi 29.05.2015 strategisesta hallitusohjelmasta, mikä esitettiin eduskunnalle. Hallituksen esitys eduskunnalle HE39/2017 strategiseen hallitusohjelmaan sisältyi viisi

painopistealuetta, ja niiden alle sisällytettiin 26 kärkihanketta. Ammatillisen koulutuksen reformi eli toisen asteen ammatillisen koulutuksen uudistaminen oli yksi Osaaminen ja koulutus –painopisteen kuudesta kärkihankkeesta. Toimintasuunnitelma kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi määriteltiin 2015 - 2019 väliselle ajalle.

Ammatillisen koulutuksen reformia valmisteltiin pitkään yhtenä osana Sipilän hallituksen kärkihankkeista. Työelämäyhteistyön kehittäminen entistä toimivammaksi edesauttaa koulutuksenjärjestäjän koulutussuunnittelua tulevaisuudessa, samalla kun työelämän tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin. Hanketoiminta mahdollistaa, viime vuosien ammatillisen koulutuksen rahoitusleikkauksista huolimatta, koulutuksenjärjestäjän koulutusten kehittämistoimenpiteiden jatkumisen. Tätä työtä kirjoitettaessa Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymälle 620 000 euron strategiarahaa koulutuksen kehittämiseen. Koulutuskuntayhtymän rehtori tiedottaa, että merkittävä osa rahoituksesta menee henkilöstön kouluttamiseen. (Kymen Sanomat 4.7.2018.)

Toimintasuunnitelma

Toimintasuunnitelmaan määriteltiin kaksi selkeää tavoitetta; ensimmäisenä lain uudistaminen vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja toisena tehdä ammatillisen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. Hallituksen esityksessä, HY39/2017, esiteltiin eduskunnalle uuden lain tarve ja muutosehdotukset astuvaksi voimaan vuoden 2018 alussa vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Edellinen ammatillisen peruskoulutuksen (630/1998) ja ammatillisen aikuiskoulutuksen (631/1998) lait astuivat voimaan 01.01.1999. Nämä kumotaan, ja jatkossa käytössä tulee olemaan yksi yhteinen laki. Tavoitteena on se, että Suomi on vuonna 2025 koulutuksen, osaamisen ja uudenaikaisen oppimisen kärkimaa. Tämä tarkoittaa sitä, että korkea osaaminen, kestävä kehitys ja uudistaminen antavat työ- ja elinkeinoelämällä kilpailukykyisen perustan. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017a.)

Reformin uudistukset

Reformissa uudistettiin ammatillisen koulutuksen rahoitusta, toimintaprosesseja, ohjausta, tutkintojärjestelmää ja järjestäjäjärakenteita.

Tavoitteena on uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperusteiseksi ja samalla aikaa asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lakimuutos yhdistää uudeksi yhdeksi laiksi aiemmat erilliset ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen lait. Tavoitteena on myös purkaa päällekkäisyyksiä ja sääntelyitä sekä lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Yksilölliset opintopolut konkretisoituvat, samalla kun mahdollistetaan ja helpotetaan osaamisen ja ammattitaidon päivittämistä muuttuvassa työelämässä koko yksilön työuran ajan.

Ammatillisen koulutuksen uudistaminen on välttämätöntä, sillä tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista. Todennäköisesti entisiä ammatteja katoaa, uusia ammatteja syntyy ja osaamisen tarpeet muuttuvat. Lisäksi vähenevä rahoitus tukee uudistamisen välttämättömyyttä. Koulutuksen järjestäjiä kannustetaan toiminnan tehostamiseen.(Mts.)

Tarve jatkuvalle oppimiselle

Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen kirjoittaa työn murroksesta Valtioneuvoston kanslian julkaisemassa julkaisussa otsikolla *Suomen tulevaisuus rakentuu jatkuvalle oppimiselle*. Hän tuo esiin työn murroksen koskevan kaikkia toimialoja ja jokaista suomalaista. Hän toteaa, että miljoona suomalaista tarvitsee seuraavan 10 vuoden aikana lisäkoulutusta. Digitalisaatio, robotisaatio, tekoäly, asenteiden ja arvojen muutokset sekä elinkeinorakenteen muuttumisen voima luo uusia työtehtäviä ja vaatii uudenlaista osaamista. Perinteinen yksi polku koulusta työelämään ja sieltä aikanaan eläkkeelle on jäämässä pois. Osaamisen päivittäminen ja uudelleen koulutus on oletettavasti jokaisen edessä monta kertaa työuran aikana. Juuri tähän ammatillisen koulutuksen reformi on luotu. (Grahn-Laasonen 2018.)

Grahn toteaa edelleen, että koulutusta on tarjottava niin, että siihen pystyy osallistumaan elämäntilanteesta riippumatta ja osaamista voidaan hankkia eri tavoin, ei pelkästään muodollisen koulutuksen ja tutkintojen kautta. Hän korostaa myös yksilön vastuuta oman osaamisen kehittämisessä. (Mts.)

Työelämäosaaminen

Hanhisen (2010,16) mukaan työelämäosaaminen on kokonaisuus, mitä voi hankkia ja täydentää oppilaitoksen ja työelämän ulkopuolelta hankitulla

osaamisella. Työelämäosaamisen tarkoitus on tähdätä työorganisaation onnistuneisiin työsuorituksiin ja työorganisaation menestymiseen. Hanhinen määrittelee työelämäosaamisen tutkimuksessaan seuraavasti:

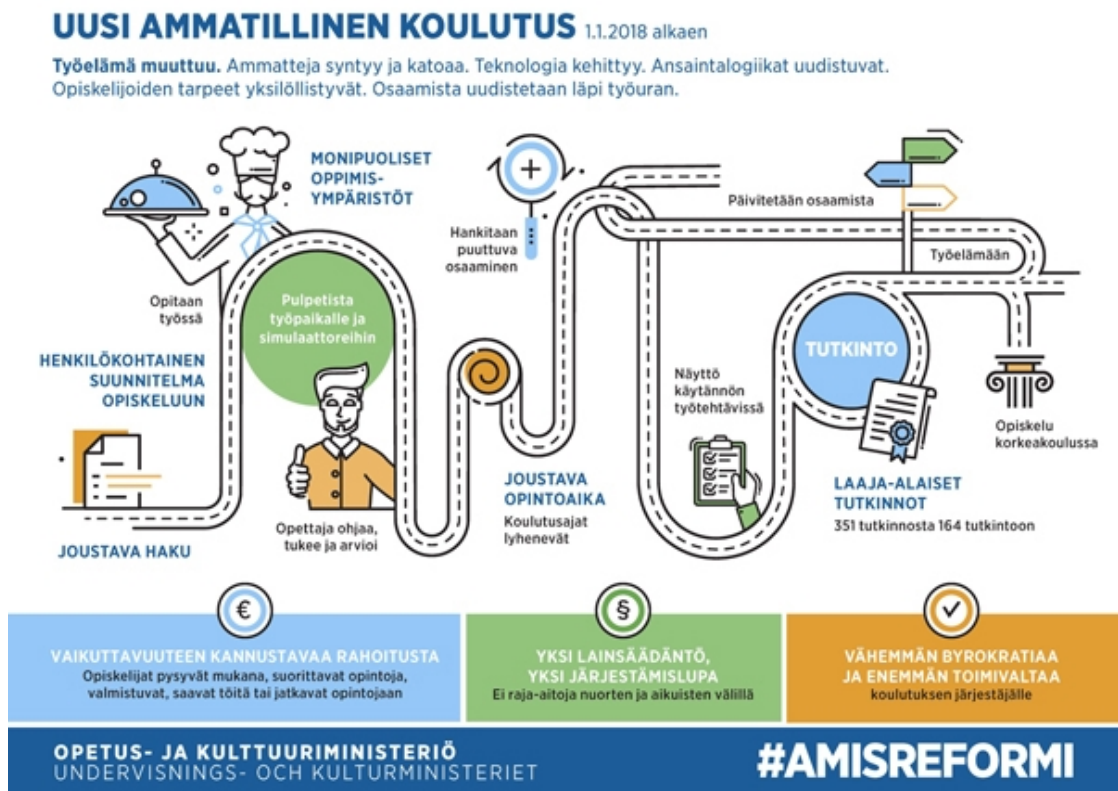
”Työelämäosaaminen on työntekijän tai työorganisaation menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita, joiden taustalla ovat ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessit. Työelämäosaaminen lisää yksilön ja organisaation joustavuutta vastata työelämän muutoksiin.” (Hanhinen 2010, 98.)

Hanhisen (2010) mukaan työelämäosaaminen on laaja-alainen kokonaisuus ja jakaa sen kolmeen käsitteen osaan; *ammattitaito, kvalifikaatio ja kompetenssi*. Ammattitaito koostuu tiedoista, taidoista ja yksilön ominaisuuksista muokaten yksilön toimintakykyisyyttä, työntekijä on siis kykenevä ammatillisesti suorittamaan häneltä edellytetyn työtehtävän osaamisvaatimuksineen. Kvalifikaatio tarkoittaa työntekijän pätevyyttä, eli niitä taitoja, joita työelämä vaatii tai odottaa tuottavaan työskentelyyn organisaatiossa. Työelämän muuttuminen vaikuttavat kvalifikaatioihin ja tämä edellyttää työntekijältä jatkuvaa oman ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämistä tulevaisuutta varten. Kompetenssia voidaan määritellä sanalla osaaminen, eli työkontekstissa kykyä selviytyä työtehtävistä. Kompetenssia Hanhinen (2010,11) tarkastelee käsitekartan avulla jaotellen osaamisen kolmeen osioon; affektiiviseen, konatiiviseen ja kognitiiviseen kykyyn. Tässä todetaan, että työntekijän kompetenssiin vaikuttavat affektiivisina tunneäly ja temperamentti, motivaatio ja tahtotila. Konatiivisilla kyvyillä tarkoitetaan yksilön päämääräkäyttäytymistä ja vastuunkantamista omassa toiminnassa sekä motivaation tahtotilan suuntaamista osaamisen kehittymiseen itsearvioimalla samalla omaa toimintaa kriittisesti. Kognitiivisiin kykyihin vaikuttavat koulutus ja perityt ominaisuudet ympäristön muokkausvaikutuksia unohtamatta, mikä johtaa älykkyyden ja esimerkiksi ongelmanratkaisukyvyyn ja tietovarannon kehittymiseen. (Hanhinen 2010, 60.)

Työelämäosaamisen hankinta ja uudistaminen läpi työuran

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa *Uusi ammatillinen koulutus* -kuvassa voidaan havaita reformin tuomien muutosten vaikutus osaamisen ja oppimisen hankinnassa monipuolisissa ja erilaisissa oppimisympäristöissä

yksilöllisyyden polun korostuessa:



Kuva 2. Uusi ammatillinen koulutus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Ammatillisen koulutuksen reformissa uudistetaan ja digitalisoidaan koulutuksen järjestäjän toimintamalleja ja oppimisympäristöjä tavoitteena saavuttaa osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyteen perustuvat toimintaprosessit. Tätä varten on luotu kehittämisohjelma, mikä edellä mainittujen toimintaprosessien uudistamisen lisäksi keventää hallintoa ja vahvistaa opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista.

Koski-integraatiopalvelu

Uudistukseen sisältyy myös Koski – integraatiopalvelun (Kansallisten opiskeluoikeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu) käyttöön ottaminen. Tämä palvelu kokoaa yhteen luotettavaan rekisteriin oppijan tiedot kaikista opinnoistaan yksittäisestä opintosuorituksesta kokonaiseen tutkintoihin. Palvelusta saadaan tieto opinto-oikeuksista sekä tutkintojen keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Tämä palvelee eri hallinnonaloja kuten koulutuksenjärjestäjiä, kuntia, Kelaa, Työ- ja elinkeinopalveluja, yksittäisen kansalaisen saaman hyödyn lisäksi. Rekisterin tietoja voidaan hyödyntää yksilön uusien opintojen suunnittelussa, henkilökohtaistamisissa, hyväksi luvuissa ja työn saamisessa. Henkilökohtaisen tunnistautumisen avulla voi

tarkistaa omat tiedot Oma opintopolku-palvelusta; ylioppilastutkinnot vuodesta 1990 lähtien, korkeakoulututkinnot 1995 lähtien ja tammikuun 2018 jälkeen rekisteriin kirjautuvat kaikki peruskoulu-, lukio- ja ammatillisten opintojen suoritukset. Koski-palvelun odotetaan etenevän vaiheittain täyteen laajuuteen ja olevan valmis vuonna 2019.

Tutkintojen laaja-alaistuminen

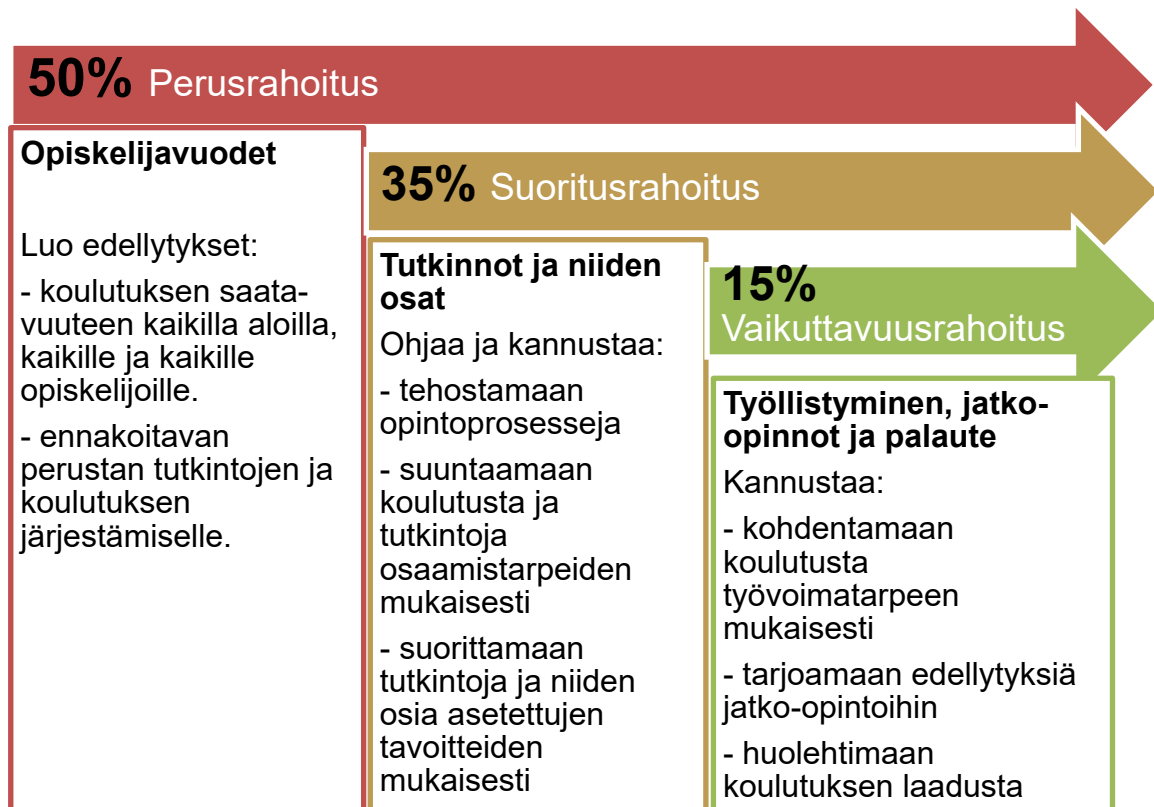
Tutkintojärjestelmä muuttuu. Uudistuneessa ammatillisessa koulutuksessa hankitaan se osaaminen mikä oppijalta puuttuu. Tutkinnot laaja-alaistuvat, samalla kun tutkintojen määrä vähenee, aiemman 350 tutkinnon sijaan n.160 tutkintoon. Vuoden 2019 alkaessa tutkintoja on seuraavasti: ammatillisia perustutkintoja 43, ammattitutkintoja 65 ja erikoisammattitutkintoja 56. Tutkintojen laaja-alaistumisella pystytään entistä joustavammin vastaamaan muuttuvan työelämän osaamistarpeisiin ilman, että muutostarpeen edessä olisi tarpeen luoda uutta tutkintoa, kuten aiemmin. Tarkoitus on, että kaikki uudistuvat ja muuttuvat tutkinnot on otettu käyttöön 1.1.2019 mennessä. Tutkintojen perusteita valmistellaan Opetushallituksen, työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa yhteistyössä. Uusi laki tuo mukanaan muutoksia koulutuksenjärjestäjälle, työelämälle ja opiskelijalle. Muutokset astuvat voimaan vaiheittain vuoden 2018 alusta lähtien.

3.3 Koulutuksenjärjestäjä

Koulutuksenjärjestäjälle kohdistuu oppilaitoksen toimintaprosessien, ohjauksen ja työelämäyhteistyön uudelleen suunnittelu sekä edelleen kehittäminen. Kuitenkin, ehkä suurin muutos, mikä vaikuttaa koulutuksenjärjestäjän toimintaan, on rahoituksen uudistuminen. Eduskunta hyväksyi Opetus- ja kulttuuriministeriön esittelemän uuden rahoitusmallin 30.06.2017. Uusi rahoitusmalli astuu voimaan vaiheittain vuoden 2018 alusta alkaen.

Uuteen rahoitusmalliin on koottu neljä peruselementtiä; perusrahoitus, suoritusrahoitus, vaikuttavuusrahoitus ja lisäksi strategiarahoitus, mikä saa olla enintään 4 % kokonaisrahoituksesta kohdistuen mm.

kehittämishanketoimintaan.



Kuva 3. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön 2017 julkaisua mukaellen.)

Rahoitusjärjestelmän *Perusrahoitus* (50 %) luo mahdollisuuden koulutusten saatavuudelle kaikilta aloilta kaikille opiskelijoille ja antaa samalla vakauden ja ennakoitavan perustan koulutuksen ja tutkintojen järjestäjälle. *Suoritusrahoitus* (35 %) koostuu tutkintojen ja niiden osien suorittamisesta. Tällä tavoin pyritään ohjaamaan ja kannustamaan koulutuksen ja tutkintojen suuntaamista osaamistarpeen mukaisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti sekä tehostetaan opintoprosesseja. *Vaikuttavuusrahoitus* (15 %) koostuu työllistymisestä, kannustaen samalla koulutuksen kohdentamista aloille, joilla on työvoimatarvetta, antaa edellytykset jatko-opintoihin ja huolehtii koulutuksen laadusta ja työelämävastaavuudesta palautteen keräämisen kautta. *Strategiarahoitus* saa olla enintään 4 % kokonaisrahoituksesta. Strategiarahoitusta voidaan käyttää esimerkiksi fuusioiden tukemiseen sekä kehittämishanketoimintaan.

Rahoitusuudistuksen vaiheittaisella käyttöönotolla annetaan koulutuksenjärjestäjälle aikaa sopeuttaa ja tehostaa nykyistä järjestelmäänsä vastaamaan uutta tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen perustuvaa

rahoitusjärjestelmää. Tämä toteutuu siten, että rahoitusuudistuksen suurin osuus eli perusrahoituksen osuus on vuosien 2018 ja 2019 aikana 95 % ja kahtena seuraavana vuonna perusrahoituksen osuudet ovat 70 % ja 60 %. Koulutuksen järjestäjä voi lisäksi hakea strategiarahoitusta kehittämistoimintaan jopa useana vuotena peräkkäin. Tavoitteena on se, että pitkäkestoisessa kehittämistoiminnassa koulutuksenjärjestäjä ja OKM yhdessä käyvät säännöllistä vuoropuhelua ja seuraavat asetettujen tavoitteiden toteutumista antaen samalla läpinäkyvyyttä toimintaan sekä ennakoimista mahdollisen kehittämistoiminnan jatkorahoituksen saamiseen. (Ammatillisen koulutuksen reformi, 2017a.)

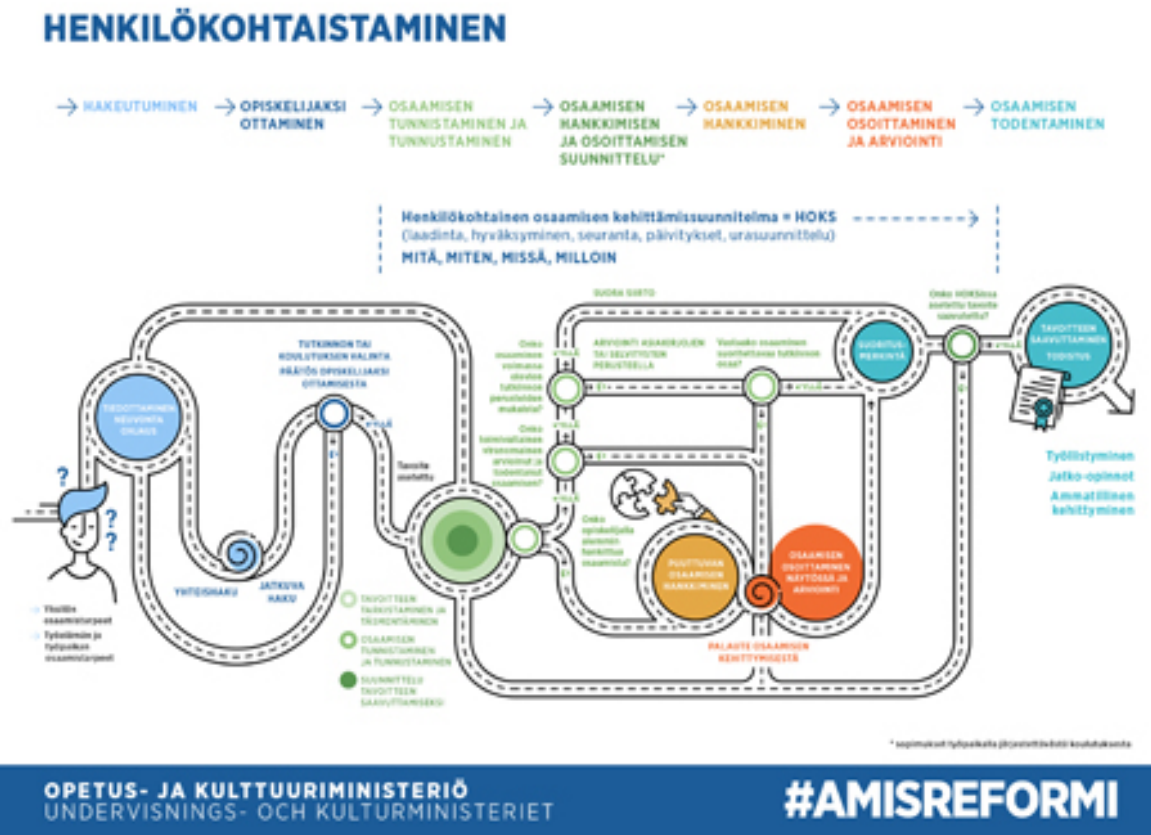
3.4 Opiskelijalle kohdistuvat muutokset

Uusi ammatillinen koulutus tuo muutoksia ja uusia mahdollisuuksia myös opiskelijalle. Koulutukseen hakeutuminen ja opintojen aloittaminen mahdollistuu läpi vuoden. Kaikille opiskelijoille otetaan käyttöön yhtenäinen henkilökohtaistamisprosessi. Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Henkilökohtaistaminen tehdään jokaiselle ammatillisen koulutuksen koko tutkinnon, osatutkinnon tai valmentavan koulutuksen opiskelijalle. HOKS:ssa kartoitetaan ja tunnustetaan jo hankittu osaaminen sekä suunnitellaan ja keskitytään puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Opiskelijalle rakennetaan yksilökohtainen joustava opinto- ja tutkintopolku ja samalla kartoitetaan myös mahdolliset tarvittavat tukitoimet. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Opiskelijan osaamisen tunnustaminen on säädetty koulutuksenjärjestäjän velvollisuudeksi. Digitaalisen eHOKS:n tavoitteena on yhtenäistää toimintamalleja, sekä helpottaa koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhteistyötä opiskelijan opintopolun suunnittelussa, toteuttamisessa, hyväksymisessä ja päivittämisessä. Tavoitteena on, että digitaalinen eHOKS on käytettävissä 1.1.2019 alkaen. (Mts.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön *Henkilökohtaistaminen* -kuvassa havainnollistetaan opiskelijan HOKS:n rakentumisen vaiheet prosessina alkaen hakeutumisvaiheesta osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, tarvittavan osaamisen hankkimiseen ja osaamisen osoittamiseen

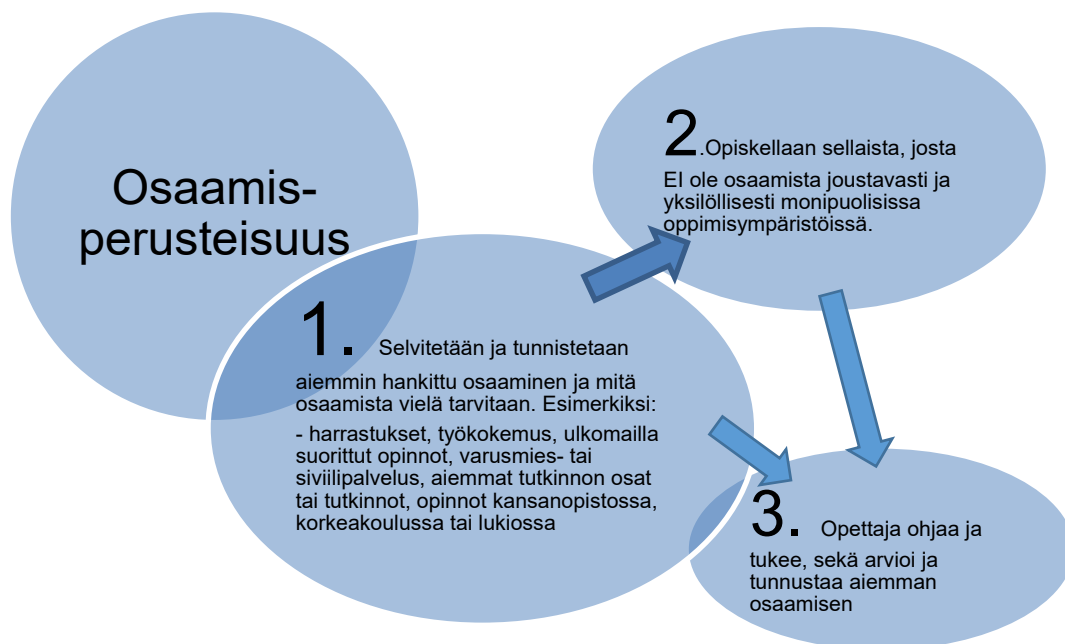
arviointitilanteessa. HOKS-prosessissa huomioidaan myös työelämään tai jatko-opintoihin siirtymisen vaihe sekä ammatillinen kehittyminen.



Kuva 4. Henkilökohtaistaminen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Henkilökohtaistamiseen liittyvä osaamisen tunnistaminen näytetään käytännön työtilanteissa. Opiskelija on voinut hankkia osaamista useista eri paikoista, ei pelkästään oppilaitosmaailmasta. Osaamisperusteisuus todentuu ja tarvittava osaamisen hankkiminen tarkentuu. Opiskelijan etu on koulutusajan ja tarvittavan osaamisen tavoittamisen mahdollinen nopeutuminen päällekkäisten opintokokonaisuuksien poistuessa. Opiskelijan opinnot kootaan KOSKI – integraatiopalveluun, mistä opiskelija voi tarkistaa jo suoritettavat opinnot ja hyödyntää koostetta oman koulutuksen suunnittelussa elämän eri vaiheissa. Koko tutkintoa ei tarvitse opiskella kerralla ja aiemmin suoritettavat opinnot tai hankittu ja tunnustettu osaaminen on hyödynnettävissä milloin tahansa uutta opiskelua suunniteltaessa.

Asiakaslähtöistä osaamisperusteisuus- toimintamallia voidaan tarkastella Opetus- ja kulttuuriministeriön 2017 julkaisemaa kuvaa mukailen oheisen mallin avulla:



Kuva 5. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön 2017 kuvaa mukaillen.)

3.5 Työelämään kohdistuvat muutokset

Työelämälle ammatillisen koulutuksen muutos näkyy etenkin siinä, että yhä suurempi osa ammatillisesta opinnoista ja osaamisen näytöistä pyritään toteuttamaan autenttisessa työelämäympäristössä. Tarkoitus ei ole kuitenkaan se, että kouluttamisen vastuuta siirretään työelämälle, vaan vastuu koulutuksesta, koulutuksen tavoitteista, ohjauksesta ja koulutuksen hallinnoinnista säilyy edelleen koulutuksenjärjestäjällä. Yhteistyön tiivistyminen antaa mahdollisuuden nopeampaan ja joustavampaan reagointiin työelämän muuttuessa niin valtakunnallisesti kuin alueellisesti. Koulutuksen lähtökohta on tarjota entistä parempaa palvelua yrityksille sekä julkiselle sektorille työelämälähtöisyyden periaatteen vahvistumisen myötä. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että yrityksen tarpeisiin voidaan räätälöidä muutakin ammatillista koulutusta kuin tutkintotavoitteista koulutusta. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Opettajan ja työpaikkaohjaajan ohjauksen ja tuen antajan rooli korostuu oppijan onnistuneessa oppimisprosessissa työelämässä. Suunnitelmallisuus, aikataulun suunnittelu ja sen noudattaminen on kaikkien osapuolien etu, etenkin oppijan. Tiedonkulku ja hyvä yhteistyö edesauttaa tätä. Toppari (2015,45) kirjoittaa Pro gradu- tutkielmassaan opettajan työn edellyttävän

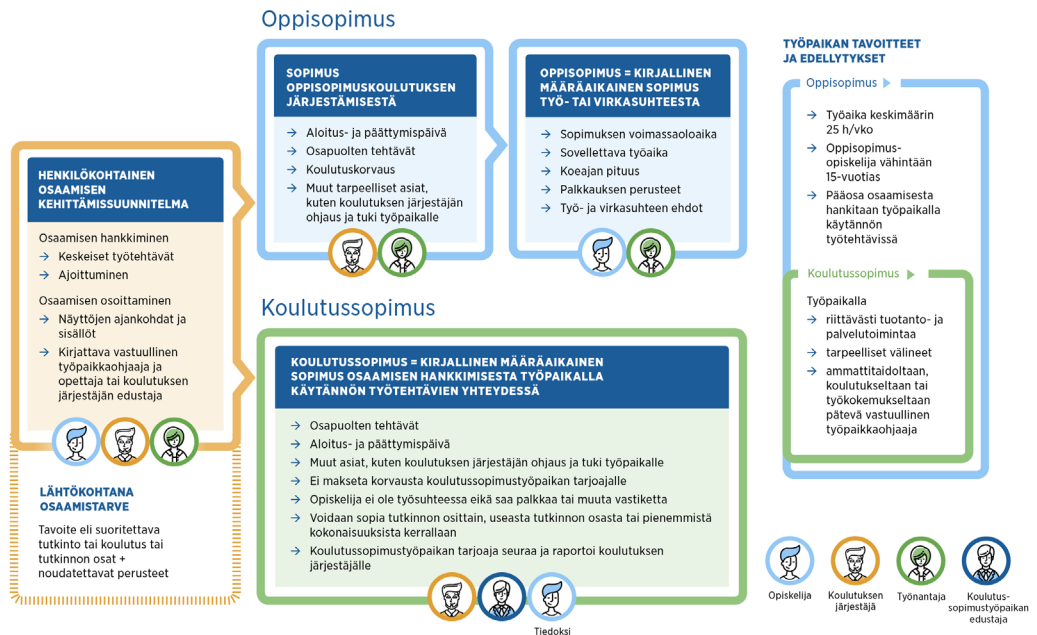
työelämäyhteistyön ylläpitämistä ja kehittämistä. Tämä toteutuu työpaikalla käyntien, ohjaus- ja arviointitilaisuuksien kautta. Tällaisella opettaja-työelämä verkostoitumisella on merkityksellisyyttä tieto-aidon molemmin suuntaiseen liikkumiseen; työelämä saa osaamista ja koulutuksen järjestäjä kehittämistoiveita uuteen tarvittavan osaamisen hankintaan.

Koulutussopimus ja oppisopimus

Opiskelija voi suorittaa opintojaan työelämässä koulutussopimuksen, oppisopimuksen tai joustavasti molempia yhdistellen tarpeen mukaan. Jotta edellä mainitut sopimukset voidaan tehdä, on huolehdittava, että koulutustyöpaikalla on koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilöstöä ottamaan vastuun opiskelijan ohjaamisesta sekä riittävästi palvelu- tai tuotantotoimintaa ja työtehtäviin tarvittavat tarpeelliset työvälineet. Koulutuksenjärjestäjä on velvollinen perehdyttämään työpaikkaohjaajan ja osaamisen arvioijan tehtävään. Koulutustyöpaikka ja työpaikkaohjaaja seuraavat, että opiskelija pääsee suorittamaan HOKS:ssa sovittuja asioita ja työtehtäviä saavuttaakseen asetetut tavoitteet. Molempien sopimuksien lähtökohta on osaamistarve ja tavoitteina tutkinto tai koulutus tai tutkinnon osat. Koulutussopimuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa työpaikkaan eikä saa tekemistään työtehtävistä palkkaa, kun taas oppisopimus perustuu määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen ja näin ollen opiskelijalle maksetaan palkkaa. Oppisopimuksen sopimisen yhteydessä tehdään kirjallinen määräaikainen sopimus työ- tai virkasuhteesta ja sopimukseen määritellään: koeajan pituus, palkkauksen perusteet sekä keskimääräinen viikkotyöaika (n. 25 h / viikko). Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle maksetaan kulukorvausta. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Helpottaakseen työelämän, opiskelijan ja koulutuksenjärjestäjän oppisopimus- tai koulutussopimusprosessien etenemistä on Opetus- ja kulttuuriministeriö tehnyt havainnollistavan materiaalin yhteistoimintaa helpottamaan sekä selkeyttämään jokaisen roolia ja toimintamallia. Kuvan avulla voidaan todeta sopimusten erilaisuus ja samalla saada käsitys siitä ketkä ovat paikalla, kun tehdään oppisopimus ja ketkä silloin, kun tehdään koulutussopimus. Lisäksi kuvasta käy ilmi ne asiat, mitkä tulee sopia. (Mts.)

OPPISOPIMUKSEN JA KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLIT



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERSVNINGSG- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

Kuva 6. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017)

Ammatillisen koulutuksen reformin tuomiin muutoksiin on panostettu suuresti havainnollistavien kuvien, Ammatillisen koulutuksen reformin verkkosivujen sisältämien ohjeiden, erilaisten videotallenteiden sekä uuden lainsäädännön ja eri säädösten avaamisen kautta. On ymmärretty, että reformin tuoma muutos ammatillisessa koulutuksessa on vaikutukseltaan suuri. Tästä huolimatta työelämä, koulutuksenjärjestäjä ja myös opiskelija, on käytännön tasolla aivan uudenlaisen toimintamallin kehittämisessä mukana väistämättä. Uudet toimintamallit ja niiden kehittäminen ovat tulevien vuosien prosessi. Tähän tarvitaan hyvää yhteistyötä. Oppimisympäristöjen muuttuminen kouluympäristöstä työelämään ja verkko-oppimisympäristöön on tuonut koulutustarpeita henkilöstölle, opiskelijoille sekä myös työelämälle.

Työelämän monikulttuuristuminen

Samanaikaisesti uuden ammatillisen koulutuksen lakimuutoksen astuttua voimaan eletään Suomessa, kuten myös lähes koko Euroopassa, työelämän monikulttuurisuuden voimakasta kasvua. Tämä tuo osaltaan haasteita työelämässä oppimiseen kulttuuristen ja kielellisten vaikeuksien ja

eroavaisuuksien muodossa. Euroopan komission Monikulttuurisuus työelämässä Eurobarometrin (2012) mukaan 98 % suomalaisista kannattaa työnantajille ja esimiehille kohdistuvaa monimuotoisuuskoulutusta kulttuuristen taustojen ja tapojen ymmärtämiseen johtamisen onnistumiseksi.

Monikulttuurisuus voidaan nähdä ja kokea kuormitustekijänä työyhteisössä, mikäli tarvittavaa koulutusta ei ole saatu. Monikulttuurisuus on vakiinnuttanut paikkansa Suomen työelämässä ja onnistunut lopputulos vaatii ennakkoluulottomuutta, positiivista ihmiskäsitystä, luottamusta ja ennen kaikkea suvaitsevaisuutta. (Lahti 2014, 22-24.)

4 TYÖNANTAJA-ASIAKKAAN ÄÄNI –HANKKEEN KUVAUS JA TAVOITTEET

Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto koordinoi vuoden 2017 aikana Työnantaja-asiakkaan ääni-hanketta mihin osallistui Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston lisäksi Point College (Porvoo International College), Ammattienedistämislaitossäätiö AEL ja Invalidisäätiö/Keskuspuiston ammattiopisto. Hankkeessa kahden ensimmäisenä mainitun toiminta painottui toimintamallin kehittämiseen työnantaja-asiakkaan äänen tarkemmaksi kuulemiseksi ja kaksi jälkimmäistä painottavat toimintaansa koulutuskonsortiomallin kehittämiseen. Vuoden aikana järjestettiin yhteisiä AC-verkostotapaamisia hankkeen puitteissa yhteistyön ja kokemusten vaihtamiseksi.

Hankkeen talous 75 000 € koostui Opetushallituksen myöntämästä 75 % osuudesta ja hankkeeseen osallistuvien 25 % omarahoituksesta. Hanketta toteutettiin ajalla 01.01. - 31.12.2017. Hankkeella ei ollut muita tuloja. Hankeyhteistyö Etelä-Kymenlaakson ja pääkaupunkiseudun, etenkin Itä-Uudenmaan kanssa, on järkevää maantieteellisen läheisyyden ja työvoiman liikkuvuuden vuoksi.

Hankkeessa tarkastelu kohdistui työnantaja-asiakkaan äänen kuulemiseen jo toimivien yhteistyömallien edelleen kehittämiseksi ja uusien toimintamallien löytämiseksi. Tämän opinnäytetyön tekijän rooli oli perehtyä hankkeeseen, koota, tarkastella ja kerätä lisätietoa haastattelujen, asiakaskyselyn ja

asiakaskuuntelutilaisuuksien perusteella ja antaa tulokset hankkeen käyttöön vuoden 2017 loppuun mennessä sekä hyödynnettäväksi hankkeen loppuraporttiin tammikuun 2018 loppuun mennessä.

Taulukko 2. Työnantaja-asiakkaan ääni hankkeen kuvaus ja tavoitteet:

<h2>Hankkeen kuvaus;</h2> <p>Osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden edistäminen, ideahaku</p>		
<p>Hankkeen painopistealue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osaamisperusteiset oppimiskäytännöt ja –ympäristöt • Koulutuksen ja tutkintojen järjestäminen • Yhteisöllisyyden vahvistaminen • Ratkaisujen hakeminen kokeilutoiminnalla <p>ml. Digitalisaation edistäminen</p>	<p>Hankkeen tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luoda työnantaja-asiakkaille toimivia vaikuttamisen kanavia koskien oppilaitoksen toimintaa. • Syventää tietämystä työnantaja-asiakkaiden tarpeista ja toiveista. • Työpaikkakouluttajat mukaan oppimisen sisällön ja tutkintosuoritusten suunnitteluun. 	<p>Hankkeen tulokset:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muodostetaan asiakasläheinen, osaamisperusteisuuteen pohjautuva työelämäyhteistyön toimintamalli. • Koulutuksen järjestäjällä on tiedossa millaista tukea ja palveluita työnantajat tarvitsevat. • Opetushenkilöstöllä on käytössä ajantasainen tieto työnantajien tarpeista ja toiveista osaamisperusteisen ammatillisen koulutuksen toteuttamiseksi.

Kuva 7. Hankkeen kuvaus Hankejulkaisua mukaillen, 2017.

Hankkeen painopistealueisiin kuuluivat digitalisaation edistäminen, yhteisöllisyyden vahvistaminen verkostoitumalla sekä tiedon ja kokemusten vaihtaminen. Hankkeen tavoitteena oli saada työelämän edustajat, työnantaja-asiakkaat, mukaan tiiviiseen yhteistyöhön oppilaitoksen antamalla mahdollisuuden kertoa työelämän toiveista, tarpeista, yhteistyön epäkohdista ja koulutustarpeista.

Hankkeen avulla haluttiin korostaa työpaikkakouluttajien erittäin tärkeää roolia opiskelijan osaamisen hankkimisessa ja samalla toivottiin työpaikkaohjaajien osallistuvan oppimisen sisällön ja tutkintosuoritusten suunnitteluun. Hyvä vuorovaikutteinen yhteistyö opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä tiedon siirtämisessä korostuu. Hankkeen tuloksena luodaan asiakasläheinen osaamisperusteisuuteen perustuva yhteistyömalli, mitä lähdetään yhdessä kehittämään eteenpäin kohti nyt ja tulevaisuudessa muuttuvaa työelämää. Tiivis yhteistyö mahdollistaa koulutuksenjärjestäjän antamaan sitä tukea ja palveluja, mitä muuttuva työelämä tarvitsee. Hankkeen asemaa

työelämäyhteistyön kehittämisessä voidaan selventää seuraavan mallin avulla:



Kuva 8. Työnantaja-asiakkaan ääni - hankkeen toimintamalli.

Hankkeen sijainti oppilaitos-työelämäyhteistyön keskiössä mahdollisti laaja-alaisesti työelämältä saadun palautteen vastaanottamisen asiakaskuulemistilaisuuksien avulla yhteistyön toimivuudesta, ongelmakohtista ja kehittämisehdotuksista. Samalla hankkeessa mukana olleet pystyivät antamaan (sen hetkisten tietojen perusteella) vastauksia työelämän esittämiin kysymyksiin uuden ammatillisen koulutuksen lain tuomista muutoksista kohdistuen koulutuksenjärjestäjään, opiskelijaan ja työelämään. Hankkeen asiakaskuuntelutilaisuudet toimivat erinomaisena alustana alueen työelämän edustajien verkostoitumisessa ja dialogisena väylänä oppilaitoksen ja työelämän välillä. Työelämäyhteistyön kehittämisen tarve sekä alueellinen elinkeinoelämän kehittäminen kouluttautumisen avulla selkiytyi.

Asiakaskuuntelutilaisuudet mahdollistivat autenttisten koulutustarpeiden kartoittamisessa, eli millaisia uusia osaajia työelämä tarvitsee ja mitä osaamisen päivystarpeita työelämällä itsellään on? Vuorovaikutteinen keskustelu mahdollistaa tulevien pitempiaikaisten kumppanuussopimusten solmimisen alueella toimivien työelämäkumppaneiden kanssa. Kumppanuussopimuksilla tavoitellaan pitkäaikaisia yhteistyötoimia oppimisen ja osaamisen kehittämiseen lähialueen työelämässä.

5 TYÖNANTAJA-ASIAKKAIDEN KUULEMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

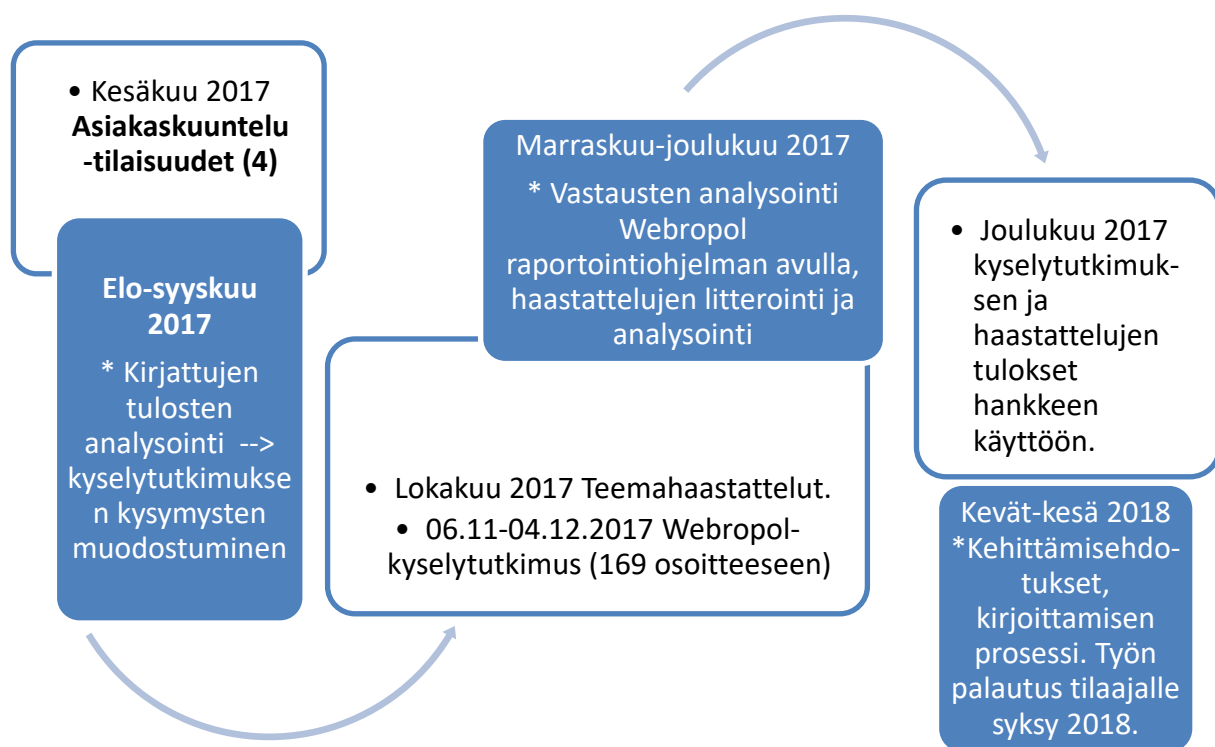
Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työelämän näkemystä siitä, miten yhteistyö on tähän saakka sujunut, mitä epäkohtia on ilmennyt ja millaisia kehittämisehdotuksia työelämä ehdottaa yhteistoiminnan kehittämiseksi toimivampaan suuntaan. Tutkimuskysymykseksi muodostui: Miten oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä voidaan kehittää?

Tutkimuskysymykseen etsitään vastauksia käyttämällä kolmen eri menetelmän yhteiskäyttöä eli triangulaatiota. Hirsjärven (2009, 232-233.) mukaan tulosten validiutta pystytään tarkentamaan juuri käyttämällä eri tutkimusmenetelmiä aineistonkeräämisessä. Tässä tutkimuksessa metodina käytetään laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen polkua. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta ja tutkijana kartoittaa sitä ympäristöä, missä ilmiötä tai tapausta tutkii. Aineiston riittävyys toteutuu silloin, kun samat asiat ilmiössä alkavat kertautua yleisellä tasolla. (Hirsjärvi 2009, 181-182.)

Hirsjärvi (2009) mainitsee, että useimmiten tutkija hankkii oman havaintoaineistonsa itse saaden tällä tavoin välitöntä tietoa, primääriaineistoa, tutkimuskohteesta. Tutkimuskohteen aineistoon voidaan myös saada käsiteltäväksi myös sekundaariaineistoa eli jo aiemmin kerättyä tietoa. Tutkimusaineiston keruussa onkin järkevää miettiä, millä tavoin aineiston kerää, mikä on tarkoituksenmukaista ongelman tai tutkittavan asian ratkaisemiseksi. (Hirsjärvi 2009, 186.)

Aineiston keräämisen menetelminä tässä työssä käytettiin kolmea erilaista tapaa; asiakaskuuntelutilaisuuksien (havainnointi kuuntelemalla, palautteiden kirjaaminen) kirjausten analysointi, kyselytutkimus ja haastattelut. Tämän työn sekundääriaineistona toimi asiakaskuuntelutilaisuuksien palautteista kirjattu koonti ja primääriaineistoina tutkijan tekemät kyselytutkimus sekä haastattelut. Sekundääriaineiston analysointi tarkensi kyselytutkimuksen, sekä haastattelujen kysymysten muodostumista.

Tutkimuksen toteuttaminen ja eteneminen prosessina kronologisesti:



Kuva 9. Tutkimuksen toteuttamisprosessi.

Prosessikaaviosta voidaan todeta, että varsinainen aineiston kerääminen kolmen eri menetelmän avulla toteutettiin varsin lyhyen ajan puitteissa, samoin kuin tulosten analysointi ja palautus hankkeen käyttöön. Varsinainen kehittämissuositusten kirjoittaminen oli pidemmän ajanjakson prosessi.

5.2 Asiakaskuuntelutilaisuudet ja niiden tulokset

Hankkeen puitteissa järjestettiin kesäkuussa 2017 neljä asiakaskuuntelutilaisuutta, mihin osallistui yli 30 työelämän edustajaa. Asiakaskuuntelutilaisuuksien toimintaperiaatteena oli se, että hankkeen ja oppilaitoksen edustajat kuuntelivat millaista palautetta työelämä halusi antaa oppilaitokselle nykyisestä työelämäyhteistyöstä; eli mikä toimii hyvin ja mikä ei toimi riittävän hyvin. Alustukseen käytettiin kysymyksiä:

- Mikä mahdollistaa hyvän oppimisen työpaikalla?
- Mitä konkreettista työelämä toivoo Ekami:lta?

Asiakaskuuntelutilaisuuksissa oli kaksi kirjuria, jotka kirjasivat asiakkaiden, työnantajien ja työelämäedustajien, antamat palautteet, sekä

kehittämisehdotukset. Asiakaskuuntelutilaisuuksien pääpaino oli asiakkaan kuuntelemisessa. Paikkana oli Ekami:n Malmingin kampus Kotkassa.

Asiakaskuuntelutilaisuuksien ajankohdat olivat:

13.06.17 klo 09.00 - 11.30 Kone- ja metalliala, sähkö- ja automaatioalat sekä prosessiteollisuus

13.06.17 klo 13.00 – 15.30 Matkailu- ja ravitsemisala

14.06.17 klo 09.00 – 11.30 Hyvinvointialat

14.06.17 klo 13.00 – 15.30 Liiketalous ja yrittäjyys

Asiakaskuuntelutilaisuuksissa kirjureina toimineet kaksi Ekamin edustajaa kirjoittivat muistion kaikista annetuista positiivisista ja negatiivisista palautteista. Kahta kirjuria käytettiin siksi, että kaikkien palautteiden taltioiminen varmistui. Kirjurien tekemistä muistioista tehtiin yksi koonti. Ongelmakohtien samankaltaisuus voitiin kirjausten perusteella havaita eri ammattialojen välillä. Kirjausten mukaan opiskelijan oppimista ja työelämäyhteistyötä haittaavia selkeitä ongelmakohtia havaittiin olevan neljä: tiedonkulku, opettajan tavoitettavuus ja vähäinen oleminen työpaikoilla, opiskelijoiden osaamisten eritasoisuus sekä työelämätaitojen puuttuminen. Yhteistyöstä annettiin myös hyvää palautetta. Ongelmakohtiin esitettiin rakentavia kehittämisehdotuksia.

Tiedonkulku

Työpaikat kokivat ongelmallisena sen, että työelämässä jaksojen aikatauluista ei saanut riittävän aikaisin tietoa. Tämän koettiin vaikeuttavan oppimisen tavoitteiden selvyttä ja kehittämisehdotuksena toivottiin suunnitelmallisuutta työelämäjaksojen toteutumisen tiedottamiseen hyvissä ajoin, jotta ennakointi työpaikoilla mahdollistuu. Työelämä toivoi lisää avointa tiedottamista esimerkiksi uutiskirjeen muodossa. Edelleen ongelmallisena koettiin yhteydenpito opettajan tavoitettavuuden kanssa, opiskelijan eri tilanteisiin liittyen. Lisäksi ehdotettiin alakohtaista sähköpostia; esim. marata(at)ekami.fi.

Opettajat työpaikoille

Opettajan toivottiin olevan enemmän työpaikalla ja osallistuvan opiskelijan ohjaamiseen ja tukemiseen. Tätä korostettiin useasti. Palautteen mukaan koettiin, ettei opettajan työpaikkaan perehtyminen konkreettisesti ollut

riittävää. Opettajat toivotettiin tervetulleiksi omalle työelämäjaksolle oman substanssiosaamisen päivittämiseen. Kehittämisehdotuksena tuotiin esille opettajajohtoisen opetuksen järjestäminen työpaikalla autenttisessa oppimisympäristössä, osallistuen samalla esimerkiksi työpaikan projektiluonteisiin työtehtäviin. Yhteistyötä toivottiin myös siten, että työelämän puolelta voitaisiin jalkautua opetustilanteisiin oppilaitosympäristöön. Työpaikkaohjaajat toivoivat myös tukea ja selkeitä ohjeita ohjaamiseen opettajalta sekä mainitsivat kouluttautumisen tarpeen.

Opiskelijoiden osaamisen tason erilaisuus

Työelämään oppimaan saapuvien osaamisen tason erilaisuus koettiin ongelmallisena. Työelämä kokee, että perusasiat on opetettava koulussa ennen työpaikalle saapumista. Työelämä toivoo valmiimpia opiskelijoita työpaikoille soveltamaan ja lisäämään oppimistaan. Ongelmakohtana nähdään myös opiskelijan osaamisen tason havaitseminen johtuen opiskelijan rohkeuden ja sosiaalisten taitojen puutteellisuudesta. Kehittämisehdotuksena työelämä ehdottaa, että opiskelijan lähtö- ja tavoitetaso määritellään selkeästi. Lisäksi ehdotettiin työssäoppimiseen porrastamista, koska osaamisen taso saavutetaan eri aikaan.

Työelämätaidot

Työelämän pelisääntöjen sisäistämiseen toivottiin kehittämistä. Tähän esitettiin kehittämisehdotuksena työelämän sääntöjen kertaamista ennen työpaikalle saapumista. Kännykän käyttäminen työvuoron aikana, riittävän levon varmistaminen ennen työvuoroa, eli nukkumisen tärkeyden ymmärtäminen, jotta ehtii aamulla ajoissa töihin, sekä yrittäjämäisen työotteen puuttuminen koettiin ongelmakohtina. Palautteissa nousi esiin myös opiskelijan jännittäminen työelämään saapuessa. Tähän ehdotettiin opettajan ja opiskelijan saapumista työpaikalle tutustumaan yhdessä ennen varsinaisen työelämäjakson alkamista. Edelleen työelämä toivoi, että työelämään saapuja kävisi itse kysymässä työssäoppimispaikkaa ja että opiskelija voisi tehdä ja lähettää itsestään esimerkiksi sähköisen portfolion esitelläkseen hieman itseään ennen työelämäjakson alkamista.

Asiakaskuuntelutilaisuuksista saatujen palautteiden ja kehittämisehdotusten perusteella haluttiin tarkentaa palaute- ja kehittämisaineistoa

kyselytutkimuksen ja teemahaastattelujen avulla. Saaduista palautteista voitiin havaita, että eroavaisuuksia ei ollut eri ammattialojen palautteiden välillä.

5.3 Kyselytutkimus ja sen tulokset

Kyselytutkimuksen avulla haluttiin tavoittaa myös ne työelämän edustajat, jotka eivät päässeet osallistumaan asiakaskuuntelutilaisuuksiin. Hirsjärven (2009, 195-196) mukaan kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että suuren joukon tavoitettavuus mahdollistuu ja vastausten analysointi on nopeasti käsiteltävissä tietokoneen avulla. Hirsjärvi mainitsee toisaalta kyselytutkimuksen heikkouksina aineiston usein todetun pinnallisuuden, epävarmuuden siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet kysymyksiin, sekä kuinka rehellisesti tai huolellisesti vastauksia on annettu.

Kyselytutkimus tehtiin Webropol-kyselyllä 16.11 – 04.12.2017. Webropol-ohjelman käyttäminen kyselytutkimuksessa valikoitui siksi, että tulosten analysointi ja raportointimallit ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä.

Kyselytutkimukseen valmistautumisessa tarkastettiin ja päivitettiin työelämäyhteistyökumppaneiden osoitteisto kyselyjen perille pääsyn varmistamiseksi. Kyselytutkimuksen kysymykset muokattiin yhteistyössä hankkeessa toimivan Ekami:n edustajan kanssa tarkoituksena tarkentaa aiemmin pidetyistä asiakaskuuntelutilaisuuksista saatuja tuloksia.

Kyselytutkimuksessa oli 9 kysymystä. (Liite 2)

Kysymysmalleina käytettiin monivalintakysymyksiä, asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Lisäksi kyselyn lopussa viimeisenä kysymyksenä kysyttiin haluaako, tai onko vastaajan työpaikalla tarvetta työpaikkaohjaajakoulutukselle tai tietojen päivittämiselle. Tässä yhteydessä kahdeksan vastaajaa antoi yhteystietonsa ja ilmaisi koulutustarpeensa. Muutoin kyselyyn vastattiin nimettöminä.

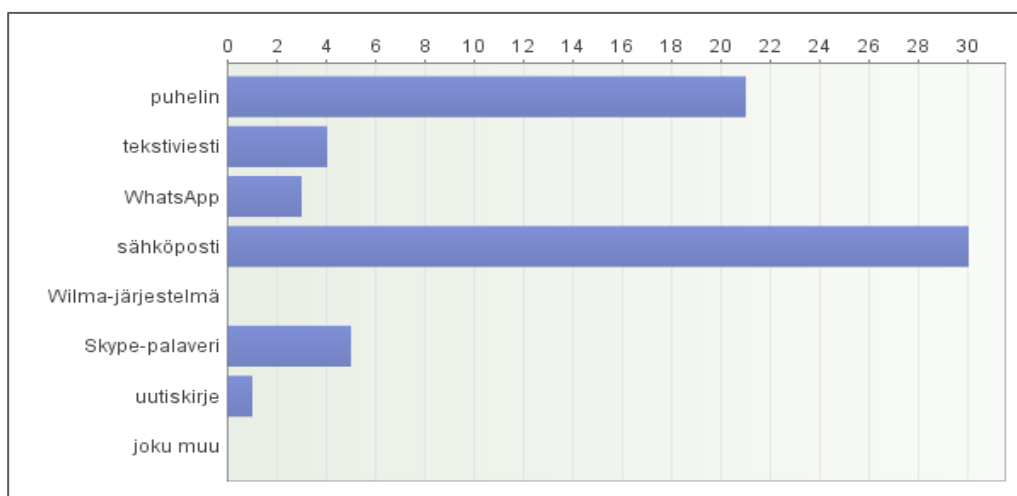
Kysely lähetettiin 169 työelämän edustajalle sähköpostitse, vastausaika annettiin kaksi viikkoa. Vastauksia saatiin ensin 20 ja muistutuspyynnön jälkeen vastauksia oli yhteensä 34. Vastausprosentti oli 20,11 %.

Vastaamattomien lukumäärä oli 135, näistä 24 oli avannut kyselyn mutta jättänyt vastaamatta.

Kyselylomakkeen vastausten tulokset

Aiempien asiakaskuuntelutilaisuuksista saatujen palautteiden perusteella kohdistettiin kysymyksiä työelämän ja oppilaitoksen väliseen yhteydenpitoon ja opettajan tavoitettavuuteen, oppimisen tavoitteiden tietämiseen sekä siihen millaista tukea opettajalta toivottiin työpaikalla. Lisäksi kysyttiin millaista yhteistyötä työelämä haluaa tehdä oppilaitoksen kanssa ja miten yhteistyö on sujunut.

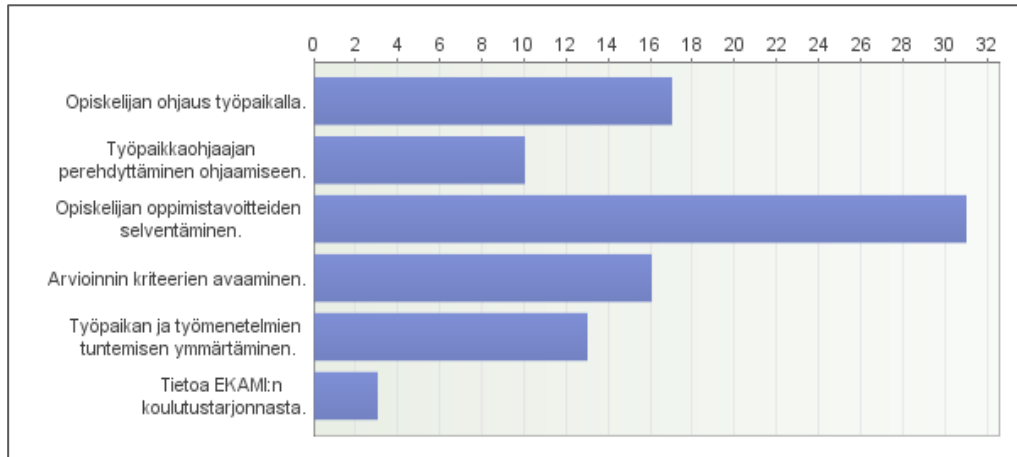
Koska yhteydenpito ja opettajan huono tavoitettavuus koettiin ongelmallisena, haluttiin kyselyssä tarkentaa, millaisia yhteydenpitovälineitä työelämä toivoi käytettävän yhteydenpitoon. Annettujen vastausten (34 kpl) perusteella voidaan tulkita, että sähköposti nähtiin tärkeimpänä yhteydenpitovälineenä, seuraavana oli puhelin ja kolmantena ehdotettiin Skype-palaveria ennen tekstiviestittelyä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että työelämällä ei ollut ehdottaa mitään kyselyssä annetuista ehdotuksista poikkeavaa vaihtoehtoa, toimivampaa yhteydenpitovälinettä.



Kuva 10. Mitkä ovat mielestäsi toimivimmat yhteydenpitovälineet (koulun ja työpaikan välillä) henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi?

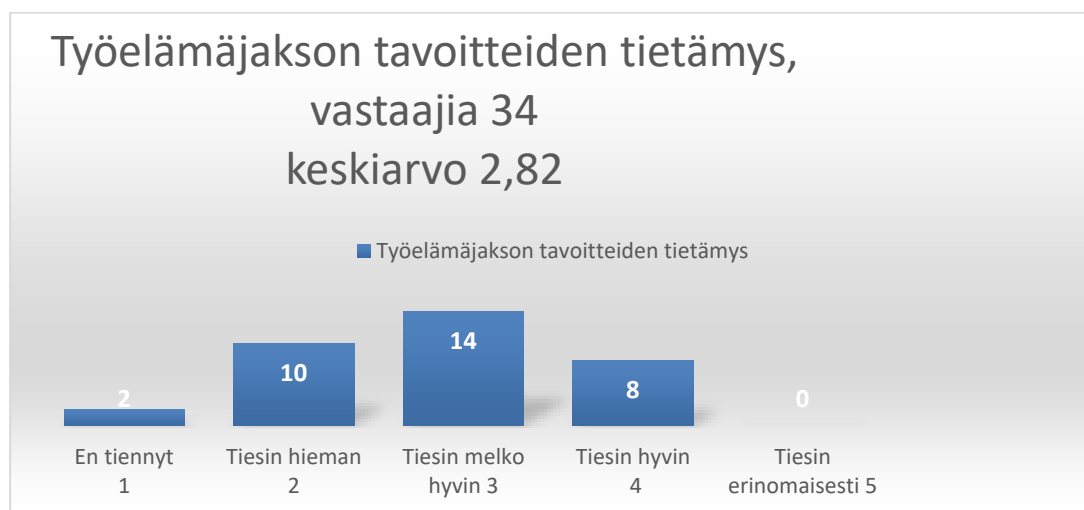
Toisessa kyselylomakkeen kysymyksessä kartoitettiin sitä, millaista tukea opettajalta toivottiin saavan työpaikalla. Vastauksista ilmeni, että työelämä toivoi opettajalta tukea eniten opiskelijan oppimistavoitteiden selventämiseen. Toiseksi tärkeimpänä tukimuotona nähtiin opiskelijan konkreettinen ohjaaminen työpaikalla ja lähes yhtä tärkeänä pidettiin arvioinnin kriteerien avaamista. Vahvasti toivottiin myös opettajalta työpaikan ja työmenetelmien tuntemista, sekä työpaikkaohjaajan perehdyttämistä ja ohjaamiseen.

Positiivisena vastauksena voitiin tulkita myös työelämän kiinnostuneisuus tiedonsaantiin EKAMI:n koulutustarjonnasta. Seuraava kuva havainnollistaa annetut vaihtoehdot sekä saadut vastaukset vastaajien lukumäärän ollessa 34.



Kuva 11. Valitse 3 keskeisintä yhteistyömuotoa, joissa toivot opettajalta tukea työpaikalla.

Kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin sitä, kuinka hyvin työpaikalla tiedettiin mitä työelämäjaksoilla tulisi opetella eli mitkä ovat oppijan työelämäjakson tavoitteet. Annettujen vastausten mukaan kukaan vastaajista ei ollut tiennyt työelämäjakson tavoitteita erinomaisesti, vain kahdeksan oli tiennyt tavoitteet hyvin ja kaksi ei tiennyt tavoitteista mitään. Vastausten keskiarvo välillä 1 (En tiennyt) ja 5 (tiesin erinomaisesti) oli vain 2,82.



Kuva 12. Työelämäjakson tavoitteiden tietäminen.

Kyselylomakkeen muista kysymyksistä voidaan todeta seuraavat asiat: joka kolmas työelämän edustaja toivoi oppijan ottavan itse yhteyttä työpaikkaan

etsiessään työelämäjaksopaikkaa ja suurimmassa osassa työpaikoista oli työpaikkaohjaajien määrä riittävä. Työpaikkaohjaajien määrää kysyttäessä kahdeksan vastaajaa (23,5 % kysymykseen vastanneista) kuitenkin ilmoitti, ettei heillä ole työpaikkaohjaajia riittävästi työpaikallaan. Oletettavasti nämä kahdeksan jättivät viimeisen kysymyksen yhteydessä yhteystietonsa, jotta kouluttautumisen tarjonta heille mahdollistui.

Miten työelämä halua kehittää yhteistyötä EKAMI:n kanssa?

Yhteistyön kehittämisehdotuksia kirjoitettiin vastauslomakkeisiin runsaasti. Merkityksellistä on se, että kehittämistoiveet kohdistuivat jälleen jo aiemmin tunnistettuihin ongelmakohtiin; tiedottamiseen työelämäjaksojen alkamisesta riittävän aikaisin, opettajien kanssa säännölliseen vuoropuheluun ja yhteydenottoon, tietoon opetussuunnitelmasta tavoitteineen, arvioinnin yhdenmukaisuuteen, opiskelijoiden työelämätaitojen puutteellisuuteen ja lisäksi opettajia toivottiin jälleen osallistumaan työelämäpäiviin pystyäkseen paremmin ohjaamaan opiskelijaa joissakin käytännön asioissa jo ennakkoon.

Työelämä ehdotti vastauksissaan konkreettisia projektiluontoisia yhteistyömuotoja. Vastaajat ehdottivat mm. erilaisten teematilaisuuksien järjestämistä, mihin voisi laatia työ- ja toimintasuunnitelmia yhteistyössä. Tilan somistaminen nähtiin hyvänä yhteistyömuotona, samoin erilaiset asiakaspalvelutilanteet ja esimerkiksi asiakastyön kellotus hinnoittelua ja ajankäytön suunnittelua varten. Sähköalan osaamisen karttumiseen nähtiin hyvänä yhteistyömuotona yksinkertaisempien töiden tekeminen, kaapelien vedot ja asennukset. Ehdotettiin myös opiskelijoiden CNC-sorvin käyttämisen mahdollisuutta tuotantokappaleiden valmistukseen konepajaympäristössä opettajan kanssa.

Millaisia yhteistyön kokemuksia on ollut?

Päällimmäisenä huolena mainittiin opettajien vähenevä työaika ja siten vähäinen läsnäolo työpaikoilla työelämäjaksojen aikana. Tämä heikentää yhteistyötä. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaaminen on koettu haasteellisena. Tiedonkulku mainittiin tässäkin yhteydessä heikoksi, esimerkkinä harjoittelujakson peruuntuminen, mistä ei tiedotettu ollenkaan. Oppimisen tavoitteiden tietämättömyys on näkynyt opiskelijoiden kohdalla epätietoisuutena siitä, mitä tehtäviä heidän tulisi työelämäjakson yhteydessä

suorittaa. Toisaalta osa vastaajista kokee yhteistyön olleen sujuvaa, hyvää ja vuorovaikutteista.

Kyselylomakkeen vastauksista havaittiin samankaltaisia ongelmallisia kohteita asiakaskuuntelutilaisuuksien palautteiden. Ongelmakohtat ja siten kehittämistoiveet kohdistuivat tiedottamiseen, opiskelijan työelämätaitojen osaamiseen ja aikataulullisten asioiden korjaamiseen ennakoinnissa. Opettajia toivottiin lisää työpaikoille, oppimistavoitteita ja arviointikriteerejä tulisi avata ja selkeyttää työpaikalle paremmin sekä opiskelijoiden osaamisen tason erilaisuus ja sen tietämättömyys koettiin ongelmallisena. Työpaikkaohjaajat toivoivat tukea ja ohjausta omaan rooliinsa ohjaajana toimimiseen. Vastauksista ilmeni työpaikan halu auttaa ja ohjata työpaikalla oppijaa. Kyselytutkimus vahvisti asiakaskuuntelutilaisuuksista saatua palautetta. Tutkimusta haluttiin vielä vahvistaa kolmannella tavalla eli haastattelujen kautta.

5.4 Yksilöhaastattelut ja niiden tulokset

Tähän tutkimukseen tehtiin kolme teemahaastattelua. Hirsjärven (2009, 206-208) mukaan haastattelun etuna voidaan nähdä se, että vastaajaksi toivotut henkilöt yleensä saadaan tutkimukseen mukaan ja lisäksi se, että haastateltava on useimmiten tavoitettavissa mahdollista jatkotutkimusta tai aineiston täydentämistä ajatellen. Hirsjärvi myös toteaa, että haastatteluilla on aina kaksi puolta; toisaalta haastateltava voi antaa ns. suotavia vastauksia tai vastauksia asioihin joita ei edes kysytä. Ratkaisevaa on se miten haastateltava tulkitsee haastateltavaa. Teemahaastattelun etuna nähdään se, että haastattelun aihepiiri on tiedossa, vaikka kysymysten tietty järjestys ja tarkka muoto puuttuvat.

Yksilöhaastatteluihin varattiin tunti aikaa ja haastatteluajat oli sovittu etukäteen. Haastatteluaineisto taltioitiin äänitteeksi myöhemmin tapahtuvaa aineiston litterointia ja analysointia varten. Hirsjärven mukaan on tarkoituksenmukaista kirjoittaa tallennettu laadullinen aineisto sanasanasesti puhtaaksi, sillä harvemmin päätelmiä tehdään suoraan tallennenauvoista. Ennen litteroinnin tekemistä on hyvä tietää, onko tarpeen litteroida koko aineisto vai kannattaako tehdä se valikoiden. (Hirsjärvi 2009, 222.) Tässä

työssä litterointi toteutettiin sanasanaisesti kokonaisuudessaan, jotta vastausten analysoinnin vaiheessa oli mahdollista tarkistaa sanottujen asioiden autenttisuus.

Haastattelut pidettiin rakennusalan yrittäjän toimistossa, kaupan alan liikeyrityksen toimistotilassa ja kahvila-ravintolayrittäjän työhuoneessa. Haastattelun runkona oli keskustelun avaus, kysymykset ja dialogin ohjailu. Haastateltavat eivät olleet osallistuneet aiemmin pidettyihin asiakaskuuntelutilaisuuksiin, joten he eivät tienneet aiemmin työelämän edustajien antamista yhteistyön palautteista tai kehittämis ehdotuksista. Haastateltavista työelämän edustajista kaksi oli Kotkan kaupungin alueelta ja yksi Haminan kaupungin alueelta. Kaikki haastateltavat ovat tehneet useiden vuosien ajan yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Haastateltavina oli kaksi naishenkilöä ja yksi mieshenkilö. Haastateltavat olivat kaikki yli 40-vuotiaita. Kahdessa ensimmäisessä haastattelussa paikalla oli työelämän edustaja, hankkeen edustaja sekä tämän opinnäytetyön tekijä. Kolmannessa haastattelussa paikalla olivat työelämän edustaja ja opinnäytetyön tekijä.

Haastattelujen ajankohdat olivat:

17.10.2017 klo 09 – 10.00 Rakennusalan yrittäjä

25.10.2017 klo 10 – 11.00 Kaupan alan liikeyrityksen vastaava henkilö

30.10.2017 klo 09 – 10.00 Kahvila-ravintola-alan yrittäjä.

Haastattelun tavoitteena oli saada avoimen keskustelun myötä vastauksia ja mielipiteitä kaikille haastateltaville esitettyihin samoihin kysymyksiin:

- Mikä mahdollistaa hyvän oppimisen työpaikalla?
- Mitä ongelmakohtia ja kehittämis ehdotuksia voit mainita oppilaitos ja työelämäyhteistyöhön?
- Saatko riittävästi tietoa työharjoittelujakson oppimisen tavoitteista?
- Minkälaista työelämäyhteistyötä oppilaitos voisi yrityksen kanssa tehdä ja miten sitä voisi kehittää?

Haastattelujen yhteydessä keskusteltiin myös uudesta ammatillisen koulutuksen laista ja sen vaikutuksista haastateltavien esittämien vastakysymysten kautta.

Haastattelujen tuloksia yhteistyön nykytilanteesta ja ongelmakohtista

Haastattelujen vastauksista käy ilmi, että kaikilla kolmella haastateltavalla oli positiivinen asenne opiskelijoiden vastaanottamiseen työpaikoille.

Haastateltavat kertoivat, että oppiminen autenttisessa työelämässä on hyvä asia ja kokivat hyvänä, että ammatillista koulutusta uudistetaan työelämässä oppimisen suuntaan. Samalla kuitenkin todettiin, että perusasiat on jatkossakin opeteltava ensin koulussa ja varsinainen soveltaminen ja oppimisen vahvistaminen jatkuu sitten työelämässä. Vastauksissa todettiin myös, että työpaikoille ei tulla leikkimään vaan yritystoiminta perustuu toiminnan tuloksellisuuteen. Ongelmakohtina nähtiin opettajan puuttuminen työpaikalta, varsinkin jos opiskelijoita on useampi samanaikaisesti työelämäjaksoilla. Koettiin ikävänä ja harmittavana se, että työpaikalla työntekijät eivät ehdi tarpeeksi ohjaamaan opiskelijoita ja opiskelija saattaa turhautua vähäisten työtehtävien vuoksi tai että huomataan, että opiskelija tarvitsisi opettajan tukea ja turvaa oppimisessa. Osaamisen kehittymisen heikentäjänä mainittiin se, että aina työpaikkaohjaaja ei tiedä, mitä opiskelija jo osaa ja mitä olisi hyvä opetella. Edelleen todettiin, että tiedottaminen työelämäjaksojen alkamisesta ei tavoittanut työpaikkoja riittävän ajoissa.

”Aina ei oikein tiedä mitä kaikkea opiskelija osaa, eli mikä olisi se vahvuus ja osaaminen mitä voisi alkaa vielä enemmän hyödyntämään työelämässä. Yrittäjänä haluaisin poimia itselle sopivat opiskelijat tulevaisuutta varten, niinku työntekijöiksi, ja jos teetänkin sellaisia asioita missä nämä taidot ei tulekaan esille niin jää hyvä tyyppi huomaamatta. Ja sitte turhautuu, kun tekee ei niin sopivia asioita.”

Monikulttuurisuus on tuonut sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia työelämäjaksojen aikana. Kielitaidon vähyys ja ohjeiden ymmärtämättömyys ovat aiheuttaneet ongelmia. Toisaalta esiin nousi myös lähialueen väestörakenteen ja sitä kautta asiakaskunnan monikulttuuristumisen tiedostaminen, joten työelämä kokee hyötyvänsä työelämäjaksoista oppimalla monikulttuurisuutta eri taustaisten opiskelijoiden avulla.

”Välillä kielitaito (suomen) on aika puutteellista, mutta sitten taas opiskelijan omasta kielitaidosta on ollut hyötyä asiakaspalvelussa. Kielitaidon

kehittäminen on tärkeää. Varsinkin asiakaspalvelutilanteissa käytettäviin sanoihin pitäisi panostaa ennen työelämäjaksoa. Ja lisäksi tuotteiden nimet ja eri raaka-aineet pitäisi osata.”

Yhteistyön kehittämisehdotuksia ja tavoitteiden tietämys

Kehittämisehdotuksina mainittiin projektiluonteiset työt, kuten rakennusalalla korjausrakentaminen, missä toistojen kautta opitaan uuden rakentamisen sijaan korjaaminen. Tällaisessa esimerkkinä käytetyssä kerrostalo- tai rivitalokorjauskohteessa voisi olla isompikin ryhmä samanaikaisesti ja työelämä voisi informoida oppilaitosta etukäteen, kun kohde ja ajankohta ovat tiedossa. Ravintola-alalla ehdotettiin teemapäivien ideointia ja toteuttamista yhteistyössä oppilaitoksen kanssa.

”Voisi pyrkiä saamaan myös useampia pienempiä kohteita lähemmäksi, tällöin isompaa ryhmää voisi jakaa ja opettaja voisi olla mukana seuraamassa useammassa paikassa opiskelijoiden työskentelyä katsoen samalla mikä työtehtävä tai työvaihe olisi suunnitelman mukaan seuraavaksi opiskelijoille sopiva. Ja siirtyminen paikasta toiseen olisi nopeaa.”

”On tärkeää, että opettaja käy heti ensimmäisenä päivänä työmaalla, silloin askeleet lähtevät heti oikeaan suuntaan. Tässä on kehittämistä.”

Haastateltavien mielestä opettajan tavoitettavuutta pitää parantaa varsinkin ongelmallisten tilanteiden kohdalla, jotta asiat saadaan heti korjattua. Haastateltavat toivoivat, että opettaja käy heti ensimmäisenä päivänä työpaikalla. Työelämäjaksolla tapahtuvien näyttöjen aikatauluista toivottiin hyvissä ajoin tietoa, jotta osaamisen tavoite ehditään saavuttaa. Arviointia pidettiin hieman hankalana ja arviointikriteereihin ja tavoitteisiin toivottiin lisäohjeistusta.

”Arviointi on vaikeaa asteikolla 1-3. Se on liian laaja ja kuitenkin pitää laittaa samalle viivalle samalla numerolla eri taitoisia. Pitäisi olla 1-5. (Tässä yhteydessä todettiin hyväksi se, että uuden lain mukana arviointi muuttuu asteikolle 1-5)

Haastateltavien mukaan olisi hyvä, jos työpaikkaohjaaja tietäisi opiskelijasta hieman enemmän. Tietosuojaan liittyvät velvoitteet ymmärretään, ja siksi

ehdotettiin, että opettaja ja opiskelija keskustelisivat etukäteen, mitä asioita opiskelijan olisi hyvä saattaa työpaikalle tiedoksi. Opiskelijan toivottiin myös kertovan mitä haluaa oppia ja harjoitella sekä mitä tarvitsee oppia, jotta henkilökohtaiset tavoitteet selkiytyvät myös ohjaajalle paremmin.

”Alkutapaamisessa voisi olla hyvä, että opettaja on jo keskustellut opiskelijan kanssa mitä asioita olisi hyvä kertoa työpaikalle. Eli informaatio heti alussa.”

Haastateltavat ajattelivat laaja-alaisesti jatko-opintopolkuja omalla lähialueella. Kehittämisehdotuksena mainittiin toive rakennusalan jatko-opintomahdollisuuden tuomisesta omalle lähialueelle eli kouluttautumisen siltaamisen ammatillisen perustutkinnon jälkeen työelämän kautta rakennusmestarikoulutukseen ja ammattikorkeakouluopintoihin. Tällä tavoin omalla paikkakunnalla koulutettu työvoima jäisi oman lähialueen työvoimaksi eikä jäisi muualla tapahtuvalle opiskelupaikkakunnalle. Myös alueella alkanut restonomi-koulutus mainittiin positiivisena ja tarpeellisena matkailualaa palvelevana mahdollisuutena.

Mikä mahdollistaa hyvän oppimisen?

Haastateltavat mainitsivat työelämän olevan ammattiin opiskelussa oikea paikka taitojen kokeiluun ja soveltamiseen. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja työelämän sääntöjen ymmärtäminen ja omaksuminen edesauttavat hyvään oppimiseen. Hyvä vuorovaikutus opettajan ja työelämän välillä auttaa opettajaa ohjaamaan oikeanlaiset opiskelijat heille sopiviin työpaikkoihin hankkimaan tarvitsemaansa osaamista, samalla kun työpaikka saattaa löytää tarvitsemansa tekijän rekrytoitavaksi tulevaisuudessa. Rohkeus, kokeileminen ja virheistä oppiminen nähtiin myös hyvän oppimisen mahdollistajana

”Molemmat osapuolet eli ohjaaja ja opiskelija kuuntelevat toisiaan. Ja huumori auttaa monessa tilanteessa. Saa mokata, mutta niistä pitää oppia ja tilanteet korjata. Ja sitten reiluus. On ymmärrettävä, että pienyritys ei ole leikkipaikka vaan ihan oikeasti tehdään tuloksellista työtä ja jokainen asiakas ja työntekijä siellä on tärkeä. Opiskelija voisi myös itse kertoa mitä haluaisi oppia enemmän, jotta tavoitteet saavutetaan ja osaamista kertyy.”

Haastattelutulosten kokonaisuus

Kolmannen aineistonkeruumenetelmän eli haastattelujen tulokset vahvistivat samoja työelämässä tapahtuvan oppimisen ongelmakohtia, mitkä ovat havaittavissa asiakaskuuntelutilaisuuksien ja kyselytutkimuksen vastausten perusteella. Haastateltavat esittivät työelämäyhteistyön kehittämiseen konkreettisia toiveita. Tiedottaminen, aikataulutukset kohdistuen työelämäjaksojen alkamisiin sekä tavoitteisiin, arviointikriteereihin ja näyttöpäiviin koettiin puutteellisina. Opettajien huono tavoitettavuus ja vähäinen läsnäolo työpaikoilla koettiin edelleen ongelmallisena. Opettajan roolia oppimisessa pidettiin tärkeänä myös työpaikkaohjaajan tukemisessa ohjaamistehtävissä. Työelämän pelisäännöt ja yrittäjämäinen toiminta koettiin heikohkoksi ja tietämys opiskelijoiden erilaisista osaamisen tasoista koettiin hankalana. Näihin toivottiin kehittämistoimia. Positiivisena todettiin, että yleensä tutun opettajan kanssa asiointi on sujunut vuosien aikana hyvin. Mielenkiintoista oli todeta työelämän pohtivan myös opiskelijan uraohjausta ja soveltuvuutta alalle.

Kaikki haastateltavat olivat erittäin positiivisella asenteella haastattelussa mukana ja kokevat työelämän ohjausvelvollisuuden ja tärkeyden uusien ammattilaisten kouluttamisessa.

6 TUTKIMUKSEN HYÖTY, VALIDIUS JA VERTAILTAVUUS

6.1 Tutkimuksen hyödynnettävyys

Tuloksia voidaan hyödyntää alueen työelämäyhteistyön kehittämisessä. Tuloksista voidaan poimia korjausehdotuksia pohdittavaksi ja jalkauttamiseksi opettajien, ohjaajien ja kouluttamisen arkeen. Tuloksista havaittavia toimenpide- ja kehittämissuhteita voidaan soveltaa eri ammattialojen työpaikoilla tapahtuvaan oppimisen kehittämiseen.

Työelämäyhteistyötä voidaan edistää kiinnittämällä huomio työelämässä oppimiseen liittyvien ongelmakohtien ratkaisemiseen ja hyvän vuoropuhelun ylläpitämiseen. Positiivisena asiana nousi asiakaskuuntelutilaisuuksien palautteiden, kyselytutkimuksen vastausten ja haastattelujen perusteella esiin

se, että työelämä on aidosti kiinnostunut yhteistyöstä, kokee sen sekä yritykselle itselle, että yhteiskunnalle tärkeänä, ja haluaa olla mukana koulutusten suunnittelussa, samoin kuin oman osaamisen päivittämisessä. Rakentavia ja konkreettisia ehdotuksia, kuten projekteja, tuotiin esille. Ammatillisen koulutuksen reformi tuo opiskelijoita enenevässä määrin työelämään hankkimaan ammatillista osaamista - tämän työelämä on tiedostanut. Yhteistyön kehittämiseksi on selkeä tarve. Avoimia kysymyksiä ja varmistelua reformin vaikutuksista kuitenkin tuntui olevan. Tulosten perusteella voidaan nähdä erinomainen yhteistyön kehittymisen mahdollisuus kohti kumppanuussopimuksia molemminpuolisen tahtotilan ollessa selvästi havaittavissa. Oppilaitos on suunnitelmallisesti osallistunut kehittämistoimiin eri hankkeiden avulla, kuten tässä työssä tarkastelun kohteena olleen Työnantaja-asiakkaan ääni –hankkeen avulla.

Tutkimuksen avulla saatujen tietojen mukaan työelämä toivoo opettajien osallistuvan enemmän työelämässä ohjaukseen ja samalla toivotaan työpaikkaohjaajien ohjaukseen koulutusta ja ohjeistusta lisää. Opettajien työelämäntuntemusta ja yritystuntemusta halutaan parannettavan osallistumalla työelämäjaksolle ja päivittämään samalla omaa substanssiosaamistaan, sekä työelämä tietouttaan. Myös yrittäjyyskoulutusta ja työelämän pelisääntöjen opettamista koulussa halutaan toteutettavan enemmän. Oppilaitos on jo useita vuosia ollut erinomaisen hyvin mukana mm. Nuori yrittäjyys ry:n NY Vuosi yrittäjänä valtakunnallisessa ohjelmassa. Tämä on osaltaan kasvattanut työelämä taitoja, osaamista ja motivaatiota osaamisen hankintaan kohti omaa ammattia ja työelämää.

6.2 Tutkimuksen vertailtavuus

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan verrata Ruhalahti & Kentta (2018) tekemään DIGIOPE-selvitykseen, minkä Opetushallitus oli tilannut. Selvityksen toteutti HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun Ammatillisen osaamisen tutkimusyksikkö yhteistyössä Owl Group Oy:n ja Oulun ammattikorkeakoulun kanssa. Selvityksessä kartoitettiin digitaalisten välineiden ja sovellusten osaamisen lisäksi työelämän kanssa tehtävän yhteistyön nykytilaa osana opettajan ja ohjaajan työnkuvaa. Selvityksen tekemiseen käytettiin laajaa kyselyä työpajojen ja ryhmäkeskustelujen lisänä,

mikä kohdistettiin ammatillisille opettajille ja ohjaajille ympäri Suomea. Tutkimuksen avulla haettiin tietoa digiosaamisesta ja työelämäyhteistyöstä ammatillisen koulutuksen reformin tueksi. Kyseisen selvityksen mukaan opetuksen siirtyminen työelämään vaatii työssäoppimisen ohjausosaamista kohdistuen myös työpaikkaohjaajan ohjaamiseen. Kehittämisen kohteena nähtiin ammatillisten opettajien työelämäjaksojen epätasainen jakauma oman työelämä tietouden kehittämiseen. Opettajien toivottiin verkostoituvan aktiivisesti työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa. (OPH Raportit ja selvitykset 2017:18, 5-7.)

Selvityksen mukaan työelämäyhteistyön kehittämiseen liittyviin kysymyksiin saatiin vastauksina neljä kehitettävää pääaluetta: resurssointi työelämässä tapahtuvaan ohjaamiseen, henkilökohtaisten yhteydenpitomahdollisuuksien kehittäminen sekä niiden ylläpito, tiedonvälityksen kehittäminen koulutuksenjärjestäjän ja työelämäkumppanien välillä, sekä yhteisten projektien suunnitteleminen ja toteuttaminen työelämässä. Selvityksessä todetaan opettajien olevan koulun ja työelämän välisinä yhteydenpitäjinä avainasemassa ja edelleen todetaan, että opettajilla on halua osallistua työelämäjaksoille enemmän, kuin mahdollisuuksia on tarjolla. (Mts, 25)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen ja edellä mainitun tutkimuksen välillä voidaan selkeästi havaita samankaltaisia työelämäyhteistyön kehittämiskohteita; yhteydenpito, tiedottaminen, opettajien työelämässä tapahtuvan ohjaamisen lisääminen ja yhteisten projektien suunnittelu ja toteutus.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttaa tutkittavan aineiston riittävyys ja sen analysointi. Asiakaskuuntelutilaisuuksiin ei osallistunut ihan niin paljon työelämän edustajia kuin hankkeen edustajat toivoivat, kuitenkin yli 40 osallistujan määrää voidaan pitää hyvänä. Asiakaskuuntelutilaisuuksien hyötynä voidaan nähdä autenttisen palautteen saaminen työelämältä ja runsas määrä kehittämis ehdotuksia. Lisäksi asiakaskuuntelutilaisuuksien tulosten perusteella oli hyvä ja perusteltua jatkaa syventäen selvitystä eteenpäin kyselytutkimuksen ja haastattelujen avulla. Lisäkysymysten

kartoittaminen oli helpompaa ja samalla saatiin mahdollisuus laajempaan työelämän edustajien vastausten tavoitettavuuteen. Asiakaskyselylomakkeita lähetettiin 169, mihin vastasi 34 työelämän edustajaa vastausprosenttina 20,11 %. Vastaajien määrää voi pitää kohtalaisen hyvänä. Myös teemahaastattelujen tuloksista nousi esiin paljon konkreettisia yhteistyön kehittämisen käytänteitä ja toimenpide-ehdotuksia.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olen pyrkinyt tuomaan esille tutkimuksen kolmivaiheisuuden kautta samankaltaisten ilmiöiden toteamisen ja samalla pitäytynyt tarkasti autenttisten kommenttien kirjaamisen työhön lainauksien avulla. Haastateltaville kerrottiin ja varmistettiin haastattelun alussa tieto siitä, että vaikka työskentelen hankkeessa mukana olevassa yrityksessä, en toimi haastattelutilanteessa työroolissani vaan tutkijana, joka opiskelee oman työn ohessa. (Hirsjärvi 2009, 20.)

Haastateltavien henkilöllisyyttä ei voi tästä kirjoituksesta tunnistaa, eikä niitä myöskään myöhemmissä mahdollisissa keskusteluissa paljasteta. Lupa haastattelujen nauhoittamisiin kysyttiin ja haastattelujen nauhoitteet on tarkistaen poistettu sanelimesta litteroinnin jälkeen. Litteroinneissa ei ole haastateltavien nimiä tai yhteystietoja, joten haastateltavien anonyymiys säilyy. Litterointien säilytys on kirjoittajan kotona huolellisesti suljetussa paikassa. Myös asiakaskyselylomakkeiden vastaukset annettiin nimettöminä samoin kuin asiakaskuuntelutilaisuuksissa kirjatut palautteet.

Hanhisen (2010, 136) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on pohdittava kerätyn aineiston riittävyttä ja luotettavuutta sekä arvioitava tutkimusta kokonaisuutena. Luotettavuuden kannalta Hanhinen toteaa, että ongelmallista on se, että tulos perustuu tutkijan subjektiiviseen näkemykseen asiasta. Hanhinen kirjoittaa, että luotettavuuden arviointi perustuu tutkimusaineiston keräämisen lisäksi aineiston analyysiin ja raportointiin.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, ja siinä on käsitelty juuri tällä hetkellä käynnissä olevaa ammatillisen koulutuksen muutosta. Positiivisena

asiana voidaan nähdä koulutuksenjärjestäjän ajoissa aloitettu reformiin valmistautuminen esimerkiksi juuri hanketoiminnan avulla. Muutosten jalkauttamiseen arkeen tarvitaan hyvää organisaatiojohtamista, työntekijöiden muutospositiivisuutta ja ymmärrystä työelämässä ja tulevaisuudessa tapahtuviin työn kuvien muutoksiin. Myös alueen elinkeinoelämä kohdistaa toimintansa erityisosaamiseen ja toimii yhteistyökumppanina alueen koulutuksenjärjestäjien kanssa.

On aiheellista herätä siihen todellisuuteen, että työelämä on valtavassa muutoksessa, joten koulutuksen on oltava muutosreagoinnissa hereillä. Ohjausosuuskunta Otteen puheenjohtaja Sara Peltolan (2017) kirjoituksessa *Kasvatammeko nuoria tulevaisuuteen, jota ei ole* tuodaan esille muutostahdin todellinen nopeus ja hän kuvaa niin Suomen, kuin koko maailman olevan neljännen teollisen vallankumouksen kynnyksellä mm. robotisaation, terveydenhuollon automatisaation, keinoälyn, Big datan ja digitalisaation tuomien työelämään kohdistuvien muutosten vuoksi. Peltolan mukaan koulutus ja ohjaus ovat aina niitä toimintoja, mitkä suuntaavat tulevaisuuteen.

Digitaalisuus on tullut osaksi opetusta ja oppimista. Tammilehto (2016) kuvaa digitaalisuuden roolia merkittävänä palvelen osaamisperusteisuutta kohti osaamistavoitetta. Tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja muutosnopeuteen pyritään vastaamaan digitalisoimallakoulutuksen järjestäjän toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Opettajien perustaidot digitaalisessa opetuksessa ovat hallinnassa, mutta taitojen ja osaamisen syventämistä tarvitaan edelleen. Verkko-opetus ja verkkopedagogiikka, sosiaalisen median ja mobiilioppimisen hyödyntäminen opetuskäytössä ovat vasta alkuvaiheessa, potentiaalia on paljon suurempaan, näin todetaan Opetushallituksen Digioppe-selvityksessä. Ja näinhän se on. Digitaalisuutta hyödyntäen voidaan toimia kustannustehokkaasti vähenevän ammatillisen koulutuksen rahoituksen aikana. (OPH 2017, 7.)

Ammatillisen opettajan työnkuva tulee muuttumaan enemmän ohjaajaksi tai valmentajaksi. Digitalisaatio mahdollistaa monimuotoiset opetustavat myös suuremmille ryhmille, samalla kun yksilölliset oppimispolut lisääntyvät henkilökohtaistamisten vaikutuksesta. Yksilöllisyys ja henkilökohtaistaminen tulee vaatimaan myös oppijan itseohjautuvuuden lisääntymistä. Tämä voidaan

nähdä positiivisena taitona tulevassa työelämässä vastuunkantamisen ja ongelmanratkaisutaitojen kehittymisenä.

Samaan aikaan kannan hieman huolta siitä, että vähenevä rahoitus on jo vienyt ja voi uudistuksen myötä viedä lisää resursseja lähiopetuksesta. Viimeisimmän Valtion nuorisoneuvoston julkaiseman Nuorisobarometrin (2017) tuloksissa todetaan etenkin nuorten toivovan lisää lähiopetustunteja, miksei tämä koskisi myös aikuisempia opiskelijoita? Samassa tutkimuksessa 94 % nuorista uskoo koulutuksen olennaisesti parantavan työnsaantimahdollisuuksia. Ammatilliset opettajat, samoin kuin ammatillisessa koulutuksessa toimivat aineen opettajat, ovat esittäneet saman huolen vähenevistä opetustuntiresursseista. Itseohjautuvuus oppimisessa ei toteudu kaikkien opiskelijoiden kohdalla. Edelleen kannan huolta siitä, takaako tulevaisuudessa osaamisen hankkiminen pienissä osa-alueissa jatko-opintokelpoisuutta korkeakouluopintoihin. Työelämää toki tietyn osaamisen hankkiminen palvelee loistavasti ja työllistyminen mahdollistuu, mutta yksilötasolla opinpolku ja tulevaisuus täytyy myös pysyä mahdollisuutena.

Työnantaja-asiakkaan ääni- hankkeen asiakaskuuntelutilaisuuksista saatujen palautteiden ja kehittämisehdotusten sekä tehdyn tutkimuksen perusteella saatiin vastauksia tutkimusongelmaan. Tulosten ja kehittämisehdotusten avulla on potentiaalia hyvään kehittämissyhteistyöhön oppilaitoksen ja alueen työelämän kanssa. Vaikka uusi ammatillisen koulutuksen laki on nyt käytössä, se ei tarkoita sitä, että kaikki asiat ovat heti toimintakunnossa. Päinvastoin, tästä varsinainen ammatillisen koulutuksen kehittämistyö alkaa.

Tämän kehittämistyön jatkotutkimuksena voisi olla esimerkiksi se, miten työelämän toivoma opettajan lisääntyvä työelämässä oleminen, mikäli resursseja annetaan lisää, parantaa ammatillisen opettajan oman ammatin substanssiosaamista ja miten se näkyy laadullisena kehityksenä opetuksessa opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymisenä. Paranevatko työelämän toivomat opiskelijan ammatilliset perustaidot sekä työelämätaidot ja yrittäjämäinen työote työelämäjaksolle tullessa ja sen aikana ehdotettujen toimenpiteiden avulla?

Haluan uskoa, että ammatillisen koulutuksen reformi on hyväksi Suomen koulutuksen ja osaamisen kehittämisessä ja pysymisessä laadullisesti korkealla tasolla. Tulevaisuus sen näyttää, ja tulevaisuutta on hyvä ajatella positiivisesti.

LÄHTEET

Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto, 2018. Ekami tekijöiden tekijä! WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ekami.fi/ekami/kotkan-haminan-seudun-koulutuskuntayhtyma> [viitattu 20.03.2018].

Finlex, 2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta, 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531> [viitattu 18.02.2018].

Grahn-Laasonen, S. 2018. Suomen tulevaisuus rakentuu jatkuvalle oppimiselle, 25.04.2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vnk.fi/talousneuvosto/talouspolitiikka-sarja/-/blogs/suomen-tulevaisuus-rakentuu-jatkuvalle-oppimiselle> [viitattu 06.07.2018].

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Hotti, S. 2016. Oikealle alalle? Logistiikka-alan ammattikoulutuksen ja työelämän osaamisen todellisuuksien kohtaaminen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.

Kymenlaakson kauppakamari, 2017. Vaikuttamissuunnitelma 2016 -17. Uudistuva elinkeinorakenne. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.google.com/search?q=%5BPDF%5DUudistuva+elinkeinorakenne+-+Kymenlaakson+kauppakamari&sourceid=ie7&rls=com.microsoft:fi-FI:IE-Address&ie=&oe=> [viitattu 19.03.2018].

Kymenlaakson Liitto, 2018. Älykkään erikoistumisen RIS-3 strategia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kymenlaakso.fi/aluekehitys/alykkaan-erikoistumisen-strategia> [viitattu 25.05.2018].

Kymenlaakson Liitto, 2018. Osaamisen ja koulutuksen ennakointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kymenlaakso.fi/ennakointi/osaamisen-ja-koulutuksen-ennakointi> [viitattu 25.05.2018].

Kymen Sanomat, 2018. Ekamille jättipotti Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksesta. Kymen Sanomat 04.07.2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymensanomat.fi/uutiset/lahella/a603fdef-0a2a-4a30-bf75-f8e8cc74590f> [viitattu 05.07.2018].

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Sanoma Pro Oy. Helsinki

Opetushallitus, 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi, 2017a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.minedu.fi> [viitattu 20.03.2018].

Opetushallitus, 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi, 2017b. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://minedu.fi/toimintatavat-ja-oppimisymparistot> [viitattu 25.02.2018]

Opetushallitus, 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi, 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/9e9e6c3a-0660-4a94-882e-f430f601f728> [viitattu 20.03.2018].

Opetushallitus, 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi, 2015c. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.minedu.fi> [viitattu 20.03.2018].

Peltola, S. 2017. Kasvatammeko nuoria tulevaisuuteen, jota ei tule? Ohjausosuuskunta OTE. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ohjausote.com/blogi/kasvatammeko-tulevaisuuteen-jota-ei-tule> [viitattu 18.08.2018].

SITRA, 2017. Megatrendit 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#megatrendit.2017> [viitattu 23.07.2018].

Ruhalampi, S., Kenttä, V. 2017. Ammatillisen koulutuksen digitalisaatio ja työelämäyhteistyö: ”Opeilta ja ohjaajilta löytyy intoa uusille poluille.” Opetushallitus ja HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Raportit ja selvitykset 2017:18. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.opi.fi/julkaisut/2017/ammattillisen_koulutuksen_digitalisaatio_ja_tyoelamayhteisty [viitattu 18.08.2018].

Valtion nuorisoneuvosto, 2018. Nuorisobarometri 2017. Opinpolut ja pientareet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2017/> [viitattu 18.08.2018].

YLE uutiset, 2018. Raportti 20 suurta muutosta ja yli 200 tulevaisuuden työtä – Mikä on sinun uusi ammattisi? Yle uutiset 18.04.2018. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10156148> [viitattu 09.09.2018].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Kymenlaakson RIS3 kärjet. Kymenlaakson Liitto, 2018. Saatavissa: <https://www.kymenlaakso.fi/aluekehitys/alykkaan-erikoistumisen-strategia> [viitattu 25.07.2018].

Kuva 2. Uusi ammatillinen koulutus. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017. Saatavissa: <https://minedu.fi/amisreformi> [viitattu 20.03.2018].

Kuva 3. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön 2017 julkaisua mukaellen)

Kuva 4. Henkilökohtaistaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017. Saatavissa: <https://minedu.fi/henkilokohtaistaminen> [viitattu 20.03.2018].

Kuva 5. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön 2017 kuvaa mukaellen)

Kuva 6. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Saatavissa: <https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen> [viitattu 20.03.2018].

Kuva 7. Hankkeen kuvaus hankejulkaisua mukailleen, 2017

Kuva 8. Työnantaja-asiakkaan ääni –hankkeen toimintamalli.

Kuva 9. Tutkimuksen toteuttamisprosessi.

Kuva 10. Mitkä ovat mielestäsi toimivimmat yhteydenpitovälineet (koulun ja työpaikan välillä) henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi?.

Kuva 11. Valitse kolme keskeisintä yhteistyömuotoa, joissa toivot opettajalta tukea työpaikalla.

Kuva 12. Työelämäjakson tavoitteiden tietäminen.

ASIAKASKUUNTELUTILAISUUKSIEN KIRJAUKSET

Asiakaskuuntelutilaisuuksien tulosten koonti kirjausten mukaisesti:

Ongelmakohtia	Kehittämisehdotuksia
<ul style="list-style-type: none"> - Opettajat toivottiin perehtymään työssäoppimispaikkoihin konkreettisesti, korostettiin monta kertaa. - Työssäoppimisjaksojen aikatauluista ei tietoa. - Valmiimpia opiskelijoita työpaikoille. - Avointa ja monipuolista tiedottamista, tiedottamisessa ongelmia. - Opiskelijan ohjaaminen työpaikalla. - Yhteistyön kasvattaminen - Sosiaalisissa taidoissa ja rohkeudessa puutteita - Työpaikkaohjaajat kokevat lomakkeiden täyttämisen raskaana ja vie aikaa. - Lisää koulutusta ohjaamiseen työpaikkaohjaajille - Opettajan tavoitettavuus opiskelijan tilanteisiin liittyen. -Perehdytyskansio kentälle työpaikkaohjaajille - Opettajat ovat liian vähän työpaikalla. 	<ul style="list-style-type: none"> → Opettajat työelämäjaksolle. → Suunnitelmallisuus työssäoppimisjaksoille → Perusasiat opetettava oppilaitoksessa →Uutiskirje pari krt/ vuosi sähköpostiin ja alakohtaiset s-postit esim: Marata@ekami.fi → Opettajan tulee tuntea työpaikka. → Projektiluontoiset työt yrityksissä, opinnollistetaan työntekoa → Tuen tarve työpaikalla →Lomakkeiden selkeytys / sähköinen materiaali? →Koulutuksen järjestäminen. →Yhteystiedot ja kanavat kuntoon. →Sähköinen kansio? →Työpaikalla opetusta myös opettajan toimesta, oppimisympäristö. Lisäksi ehdotus: Jalkautuminen myös työpaikalta koululle.

<p>-Yrittäjämäisen asenteen puuttuminen.</p> <p>-Työssäoppimispaikan hankkiminen usein opettajan kautta.</p> <p>-Jännittäminen työpaikalle saapuessa.</p> <p>-Opiskelijoiden erilaiset osaamisen tasot.</p> <p>- Kännykän käyttö työpaikalla ja riittävästä levosta huolehtiminen (yöuni) → herääminen ja töihin ehtiminen.</p> <p>-Osaavia työntekijöitä tarvitaan.</p> <p>-Mitä opiskelija osaa ja mitkä ovat tavoitteet?</p> <p>-Mitä ja miten koulussa opetetaan perusasioita?</p> <p>- Millainen opiskelija on tulossa työpaikalle?</p>	<p>→Yrittäjyyskasvatusta enemmän.</p> <p>→Opiskelija hakee itse työssäoppimispaikkansa.</p> <p>→Opiskelija voi tulla (yksin tai myös opettajan kanssa) tutustumaan työpaikkaan aiemmin.</p> <p>→Työssäoppimista voisi porrastaa nykyistä enemmän – osaamistaso saavutetaan eri aikaa.</p> <p>→Työelämän pelisäännöt ja työelämässä jaksamisen asioiden kertaaminen ennen työssäoppimisjaksoa.</p> <p>→Rekrytointiin apua</p> <p>→Lähtö- ja tavoitetaso määriteltävä selkeästi</p> <p>→ Avoimet ovet oppilaitokseen</p> <p>→Opiskelija tekee Portfolion itsestä.</p>
--	--

KYSELYLOMAKE

Business

Työnantaja-asiakkaan ääni

1. Mitkä ovat mielestäsi toimivimmat yhteydenpitämisen tavat (koulun ja työpaikan välillä) henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi?

- puhelin
- tekstiviesti
- WhatsApp
- sähköposti
- Wilma-järjestelmä
- Skype-palaveri
- uutiskirje
- joku muu
- _____

2. Valitse 3 keskeisintä yhteistyömuotoa, joissa toivot opettajalta tukea työpaikalla:

- Opiskelijan ohjaus työpaikalla.
- Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen ohjaamiseen.
- Opiskelijan oppimistavoitteiden selventäminen.
- Arvioinnin kriteerien avaaminen.
- Työpaikan ja työmenetelmien tuntemisen ymmärtäminen.
- Tietoa EKAMI:n koulutustarjonnasta.

3. Oletko kokenut, että olet tiennyt opiskelijan työelämäjakson oppimisen tavoitteet riittävän ajoissa ennen työelämäjakson alkua?

1 2 3 4 5

En tiennyt. ○ ○ ○ ○ ○ Tiesin erinomaisesti.

4. Kenen haluat mieluummin ottavan yhteyttä yrityksesi työelämäjaksopaikkaa kysyttäessä?

Opiskelijan itse.

Opettajan.

5. Miten haluaisit kehittää yhteistyötä EKAMI:n kanssa?

500 merkkiä jäljellä

6. Onko yrityksessäsi riittävä määrä työpaikkaohjaajia?

Kyllä Ei

7. Voisitko mainita joitakin projektiluontoisia töitä, mitä opiskelijaryhmä yhdessä opettajan kanssa voisi tulla suorittamaan yrityksesi?

700 merkkiä jäljellä

8. Millaisia kokemuksia olet saanut yhteistyöstä EKAMI:n kanssa?

700 merkkiä jäljellä

9. Oletko kiinnostunut kuulemaan lisää työpaikkaohjaajakoulutuksesta tai päivittämään sen? Täytä yhteystietosi!

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____

Osoite _____

Postinumero _____

Postitoimipaikka _____

Yritys / Organisaatio _____

Osasto _____