

Työelämäyhteistyön kehittäminen jalometalli- alan perustutkinnoissa

Case Salpaus

LAB-ammattikorkeakoulu

Muotoilija (YAMK), Uudistava johtaminen

2023

Jaana Hanhiniemi

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jaana Hanhiniemi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2023
	Sivumäärä 78	
Työn nimi Työelämäyhteistyön kehittäminen jalometallialan perustutkinnoissa Case Salpaus		
Tutkinto ja koulutusala Muotoilija (YAMK), Uudistava johtaminen		
Ohjaavan opettajan nimi, titteli ja organisaatio Heidi Uppa, muotoilija, projektitutkija (TaM)		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Minna Vesaaja, koulutusalan päällikkö, Koulutuskeskus Salpaus		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö tutkii jalometallialan perustutkintojen työelämässä oppimisen lisäämistä. Työelämässä tapahtuva oppiminen osana perustutkintoja perustuu lakiin, mutta jalometallialalla työelämässä oppiminen on vähäistä johtuen työelämän pienyrittäjävaltaisuudesta ja alan oppimiseen liittyvistä ominaisuuksista.</p> <p>Lähestymistapana tässä kehittämishankkeessa on tapaustutkimus. Menetelminä käytettiin, teemahaastattelua, havainnointia and benchmarkingia. Monisyiseen tilanteeseen koottiin lopulta toimintamalli muotoiluajattelun menetelmin.</p> <p>Tuloksena hankkeesta kerätystä tiedosta vahvistuu tieto pienten ja suurten yritysten eroista työelämäyhteistyössä. Toisaalta ilmenee, että opiskelijoiden asennetta ja tietoisuutta työelämäjaksoista on lisättävä. Jalometallialan opiskelijoille kootaan työelämässä oppimiseen aktivoiva toimintamalli, jonka avulla esimerkiksi oman osaamisen markkinointia kehitetään koko opintojen ajan. Aiheet malliin nousevat kehittämishankkeessa kerätystä aineistosta. Mallin testaaminen jää myöhempään vaiheeseen.</p>		
Asiasanat muotoiluajattelu, yhteissuunnittelutyöpaja, tapaustutkimus, teemahaastattelu, työelämässä oppiminen, ammatillinen perustutkinto, jalometalliala		

Abstract

Author(s) Jaana Hanhiniemi	Type of Publication Thesis, UAS Number of Pages 78	Published 2023
Title of Publication Increasing work-life cooperation in Vocational Basic Studies in Goldsmithing Case Salpaus		
Degree, Field of Study Master of Culture and Arts		
Name, title and organization of the supervising teacher Heidi Uppa, Designer and Project Researcher (MA)		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Minna Vesaaja, Education Manager, Salpaus Further Education		
<p>Abstract</p> <p>This thesis examines how to increase of learning in the working life of basic degrees studies in the goldsmithing industry. On-the-job learning as part of basic degrees is based on law, but in the goldsmithing industry this is minimal due to the dominance of small entrepreneurs in the working life and the learning-related characteristics of the industry.</p> <p>The approach in this development project is a case study. Focused thematic interviewing, observation and benchmarking were used as qualitative research methods for the development task. In the end, an operating model was put together for the complex situation using the methods of design thinking.</p> <p>As a result, the information collected in the project strengthens the knowledge about the differences between small and large companies in working life cooperation. On the other hand, it appears that students' attitude and awareness of working life periods must be increased. For the students of the goldsmithing industry, an activity model is put together that prepares the student for on-the-job learning. In the model, for example, the marketing of one's own expertise is developed throughout the studies. The topics for the model emerge from the material collected in the development project, mostly from the co-creation workshop. Testing the model will be done at a later stage.</p>		
<p>Keywords</p> <p>design thinking, co-creation, case study, focused interview, work-life cooperation, basic vocational education, goldsmithing</p>		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Jalometallialan perustutkintojen työelämäyhteistyön kehittäminen	2
2.1	Työelämässä oppimista lisittävä.....	2
2.2	Kehittämistehtävän tavoitteet.....	3
3	Kehittämistyön lähestymistapa ja menetelmät	5
3.1	Tapaustutkimus	5
3.2	Muotoiluajattelu.....	5
3.3	Teemahaastattelu	7
3.4	Havainnointi	8
4	Jalometallialan koulutus, toimintaympäristö ja osapuolet toisella asteella	10
4.1	Jalometalliala	10
4.1.1	Jalometallialan koulutuksen historia Suomessa	11
4.1.2	Jalometallialan koulutus tänään.....	14
4.1.3	Jalometallialan koulutus tulevaisuudessa	17
4.2	Ammatillinen koulutus ja sen järjestäminen.....	18
4.3	Amisreformi.....	19
4.3.1	Osaamisperusteisuus	20
4.3.2	Työelämävastaavuus	22
4.3.3	Ammatillisen koulutuksen rahoitus.....	25
4.4	Jalometallialan perustutkintojen muodostuminen	26
4.5	Työelämässä tapahtuva oppiminen	32
4.5.1	Työpaikka.....	32
4.5.2	Opiskelija	33
4.5.3	Työpaikkaohjaaja	34
4.5.4	Opettaja	34
4.5.5	Työelämässä oppimisen haasteet jalometallialalla	35
4.5.6	Päätelmiä jalometallialan koulutuksesta ja nykykäytännöistä.....	39
5	Työelämän edustajien teemahaastattelut ja tulokset	41
5.1	Haastateltavat.....	41
5.2	Haastatteluiden tulokset	43
5.2.1	Työssäoppimisesta	45
5.2.2	Päätelmiä työelämän edustajien haastatteluista.....	49
5.3	Yritysvierailu Salpauksen jalometallialalla	51
6	Benchmarking ja yhteiskehittämistyöpaja	53

6.1	Benchmarking	53
6.1.1	Vertailu alan muihin oppilaitoksiin.....	54
6.1.2	Sasky	54
6.1.3	Tredu.....	54
6.1.4	Päätelmiä oppilaitosvertailusta	55
6.2	Yhteiskehittämistyöpaja	55
6.2.1	Salpauksen jalometallialan opiskelijoiden yhteiskehittämistyöpaja.....	55
6.2.2	Työpajan ensimmäinen vaihe	58
6.2.3	Työpajan toinen vaihe.....	60
6.2.4	Päätelmiä yhteiskehittämistyöpajan tuloksista.....	63
7	Toimintamallin kokoaminen työelämäyhteistyön lisäämiseksi.....	66
7.1	Kehittämisehdotukset	66
8	Loppupohdinta.....	71
8.1	Huomioita käsitteistä.....	74
	Lähteet.....	75

Liite 1. Työelämän edustajien haastattelukysymykset

Liite 2. Teemahaastatteluihin osallistuneet työelämän edustajat.

1 Johdanto

Työelämässä tapahtuva oppiminen on osa ammatillisten perustutkintojen koulutusta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 62 §). Työpaikoilla opitaan alan tehtäviä käytännön työtehtävissä ja työpaikoille annetaan opintojen kuluessa tutkinnon osien näytöt (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 52 §). Jalometallialalla työelämässä oppimista ei ole voitu toteuttaa niin paljon, kun tavoite olisi.

Jalometalliala on Suomessa pienyrittäjävaltainen ala. Pienten pajojen yrittäjilleen henkilöityneet työt ja yrittäjän rajalliset resurssit estävät usein työelämässä oppijan ottamisen. Suuret teolliset tuotantolaitokset ottavat säännöllisimmin opiskelijoita oppimaan, mutta jalometallialalla Suomessa tuotantolaitoksia on enää vähän, eikä niiden kapasiteetti riitä ottamaan maamme kaikkia koru- tai jalometallialan opiskelijoita eri oppilaitoksista suorittamaan vaadittavia työelämäjaksoja tuotannossaan. Toisaalta ammattimme oppiminen onnistuakseen työelämässä lisää oppien, vaatii aikaa vievää perusosaamista.

Ylemmän ammattikorkeakoulun kulttuurialan opintojen, uudistava johtaminen -koulutuslinjan opinnäytetyön työelämälähtöinen tehtäväni oli selvittää jalometallialan työelämässä tapahtuvan oppimisen lisäämistä. Lähestymistapana on käytetty tapaustutkimusta. Tapaustutkimus sopii kehittämishankkeeseen, joka on ajankohtainen ja jossa etsitään mahdollisimman tarkkaa tietoa tutkittavana olevasta kohteesta (Kananen 2013, 54). Tapaustutkimus ei rajaa tutkimusmenetelmiä. Tässä työssä on käytetty tietoperustan keräämiseen erilaisia lähteitä, kuten ministeriöiden julkaisuja, julkisia asiakirjoja ja ammatillisen koulutuksen historiakatsauksia. Laadullisina menetelminä teemahaastattelua ja benchmarkingia ja kerätyn tiedon luokittelun jälkeen ratkaisuehdotuksiin muotoiluajattelun mukaisesti yhteisideointityöpajaa. Opinnäytetyöni kirjallinen osuus raportoi tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen vaiheet ja tulokset.

Olen Lahdessa, Asikkalassa ja Heinolassa toimivan ammatillisen oppilaitoksen, Koulutuskeskus Salpauksen jalometallialan lehtori. Vastuualueena minulla on perustutkintoa suorittavien ohella ammatti- ja erikoisammattia suorittavien opiskelijoiden opinnot. Olen toiminut opettajana Salpauksessa vuodesta 2009-2016. Vuosina 2017-2020 toimin opettajana Tampereen seudun ammattiopistossa Tredussa koru- ja pienesinevalmistuksen osaamisalalla. Palasin Salpaukseen vuonna 2020. Koko opettajan urani aikana vain osa opiskelijoista on osallistunut työelämässä oppimiseen, vaikka oman alan työelämään tutustuminen olisi jokaiselle ammatillisesti erittäin tärkeää ja voimassa olevan lain perusteella pakollista.

2 Jalometallialan perustutkintojen työelämäyhteistyön kehittäminen

Jalometallialan perustutkintojen työelämäyhteistyön kehittämiseen on useita syitä: laki ammatillisesta koulutuksesta, Opetushallituksen (jäljempänä OPH) linjaukset, oppilaitoksen työelämäyhteistyöstä saama rahoitus ja opiskelijoiden työelämä tietouden lisääminen. Tässä luvussa kerrotaan kehittämistyön lähtökohdista tarkemmin.

2.1 Työelämässä oppimista lisättävä

Taideteollisuusalan, jalometallialan osaamisalan perustutkintojen työelämäyhteistyön lisäämisen selvittelyn lähtökohta oli työelämässä tapahtuvan oppimisen vähyys. Tilanne luonnollisesti kärjistyi korona-ajan rajoitusten aikana. Työelämässä tapahtuvan oppimisen vähyys ei johdu ainoastaan työssäoppimispaikkojen vähydestä, vaan myös jalometallialan keskeisistä, kiinteästi alaan liittyvistä ominaisuuksista. Esimerkiksi siitä, että käsityöpajat ovat pieniä. Tässä opinnäytetyössä käytetyt käsitteet pieni yritys tai pieni paja viittaavat yrityksen henkilömäärään. Syy työelämässä tapahtuvan oppimisen vähyteen voi yksinkertaisesti olla myös se, että jalometallialan edellyttämää tarkkuutta, laadukasta työnjälkeä tai monia tekniikoita istuttaa kiviä on mahdotonta oppia nopeasti. Jalometalliala on erityinen osaamisalansa taideteollisuusalan ja käsityöalojen joukossa. Jalometalliala ei tosin ole ainoa, jonka koulutus sovitettuna yhdenvertaisesti toisen asteen tutkinnon perusteisiin ei sinne ongelmitta istu. Myös kelloseppänala on kipuillut toisen asteen koulutuksen yhdenmu kaisten linjausten ja rahoituksen alla (Eduskunta 2020).

Jalometallialan tekijöiltä vaaditaan tarkkuutta ja pitkäjänteisyyttä työn tekemisessä. Omaaloitteisuus, keskittymiskyky ja huolellinen, laadukas työn jälki kuuluvat jalometallialan ammattien vaatimuksiin. Jalometallialan perustutkinnossa opiskellaan vaativia käsityötaitoja, joita opiskelijat ovat vain harvoin päässeet kokeilemaan aiemmissa opinnoissa tai harrastuksissaan. Työssä ja opinnoissa käytettävät materiaalit ovat arvokkaita ja tekemiseen vaadittavan tarkkuuden oppiminen vie aikaa. Sinnikkyys, oikea asenne, virheistä ja toistamiseen tehtävistä harjoituksista oppiminen tuottavat tulosta, koska kukaan ei ole seppä syntyessään, ei varsinkaan kultaseppä.

Tarkkuutta vaaditaan esimerkiksi pienten jalokivien istutuksissa (kuva 1). Kultaisen 0,2 millimetrin vahvuisesta levystä valmistettavan rintakorun putkilukon osan saumojen juottaminen vaatii tekijältään osaamista. Riipusketjun yksittäisen pienen lenkin juottaminen niin, että ketju ei jäykisty korjattavasta kohdasta liikaa juotteen levitessä useampaan lenkkiin onnistuu vasta useamman juotoskerran jälkeen. Juotoksissa juotetta on käytettävä vain tarvittava määrä ja määrän arvioimisen oppii harjoittelemalla. Liika juote voi olla hankalassa

paikassa poistettavaksi juottamisen jälkeen tai se voi myös syövyttää metallinpintaa seuraavan juotoksen aikana, jos sitä ei poista.



Kuva 1. Kivenistutus halkaisijaltaan 1 mm:n timanteille oppilastyönä

2.2 Kehittämistehtävän tavoitteet

Koronapandemiasta huolimatta jalometallialan työssäoppiminen on ollut aiemminkin haastavaa. Laissa ammatillisesta koulutuksesta määrätään niin, että ellei opiskelijalla ole suoritettaviin opintoihin ennen koulutusta työelämässä hankittua osaamista, pitää työelämässä tapahtuvaa oppimista käytännön työtehtävissä hankkia koulutuksen aikana (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 62 §). Työelämässä oppimisen lisääminen oli vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin yksi pääkohdista (OKM b).

Jo ennen korona-aikaa jalometalliala oli muutosten kourissa. Tämä on näkynyt lopetettuina liikkeinä ja pajoina (Kihlman, 2021). Hopeakorumyynti oli laskenut, suuremmat tuotantolaitokset ovat supistaneet tuotantoaan ja lopettaneet osan tuotevalikoimistaan (Niskakangas, 2020).

Korona-pandemian aiheuttamien rajoitusten jäädessä jo hiljalleen taka-alalle, työpaikat ja opiskelijat aktivoituivat uudelleen työelämässä oppimiseen. Jalometallialan kauppa kuulosti yrittäjien puheissa piristyneen ja työpaikkoja oli taas ollut avoinna. Hyökkäyssota Ukrainaan muutti tilannetta jälleen kerran ja moni jalometallialan yrittäjä oli jouluna 2022 ison päätöksen edessä: pystyykö jatkamaan yritystään. Osalla yrityksistä joulukauppa kävi hyvin ja uusia työntekijöitä tarvittiin joulun jälkeenkin. Koulutuskeskus Salpauksesta (jäljempänä Salpaus) on kyselty tekijöitä niin pieniin kuin suurempiinkin jalometallialan yrityksiin töihin.

Itsenäisiä, valmiita tekijöitä jalometallialalta ei heti perustutkinnon jälkeen saa, varsinkin jos opiskelija ei ole saanut kokemusta työelämästä. Työelämässä oppiminen olisi erittäin tärkeä vaihe opinnoissa. Opiskelijat myös pohtivat omaa ammatillista identiteettiään ja esimerkiksi alalle ankkuroitumista. Miten se tapahtuu, jos opintojen aikana ei tule aitoja työelämäkontakteja?

Toisen asteen koulutus saa osan rahoituksesta työelämän palautteiden jälkeen. Tämän vaikuttavuusrahoituksen 10 prosenttisen rahoitusosuuden määrä riippuu palautteen määrästä ja suhteesta muiden oppilaitosten saamaan palautemäärään (Opetus- ja kulttuuriministeriö a).

Tämän opinnäytetyön tavoite on saada paljon ja syvällistä tietoa jalometallialan työelämäyhteistyön tilanteesta tällä hetkellä. Saadun tiedon avulla on tarkoitus pohtia eteenpäin, miten jalometallialan opiskelijat voisivat tämänhetkistä tilannetta paremmin ja useammin saada osan osaamisestaan työelämässä. Tämän työn dokumentoinnin avulla halutaan nostaa aiheen taustoja yleisempään tietoisuuteen ja kehittää toimintamalli, jonka avulla työelämäyhteisyyttä saadaan lisättyä jalometallialan perustutkinnoissa.

3 Kehittämistyön lähestymistapa ja menetelmät

Kehittämistyön lähestymistavan valitseminen antaa työn tekijälle näkökulman ongelman lähestymiseen, strategian aiheen selvittämiseksi. Lähestymistapa ei rajaa menetelmiä, miten kehittämistyö tehdään, vaan samassa kehittämistyössä voidaan käyttää useampia menetelmiä ja työssä voi myös olla ominaisuuksia useammasta lähestymistavasta. Menetelmiä voi soveltaa luovasti kehittämistyön tarpeisiin. (Ojasalo ym. 2020, 51.)

3.1 Tapaustutkimus

Tapaustutkimus sopii opinnäytetöihin, joiden tarkoituksena on löytää mahdollisimman paljon ja tarkkaa tietoa tutkittavasta kohteesta. Tässä opinnäytetyössä on kysymys yhden ammattialan opintojen työelämäyhteistyön kehittämisestä työpaikallani Koulutuskeskus Salpauksessa. Kehittämistyön aloittamista varten minulla on alasta ja sen työelämästä alustavaa tietoa, käsitys tutkimuksen kohteesta. Olen jalometallialan jäsen, mutta en enää sen perinteisessä ammattia harjoittavassa mielessä, vaan opettajana. Tunnen jalometallialan toimijoita laajasti ja minulla on ymmärrys sekä koulutuksen järjestämisestä kahdessa toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa että alan työpaikoista. Esiymmärrys jalometallialan työn luonteesta helpottaa tarkentamaan tutkittavaa aihetta tehtävän eri vaiheissa (Ojasalo ym. 2020, 52–54). Toisaalta tapaustutkimuksen tuottama tieto voi myös ohjata kehittämisen aluetta alun perin ajateltua toiseen suuntaan, tiedonkeruussa saadun aineiston saattelemana (Ojasalo ym. 2020, 54).

Tapaus- eli case-tutkimus tehdään ilmiön luonnollisessa ympäristössä ja vaikka tutkimuskohteita on yksi, tutkimusaineisto kootaan monipuolisesti, eri näkökulmista ja erilaisin menetelmin (Kananen 2013, 54).

3.2 Muotoiluajattelu

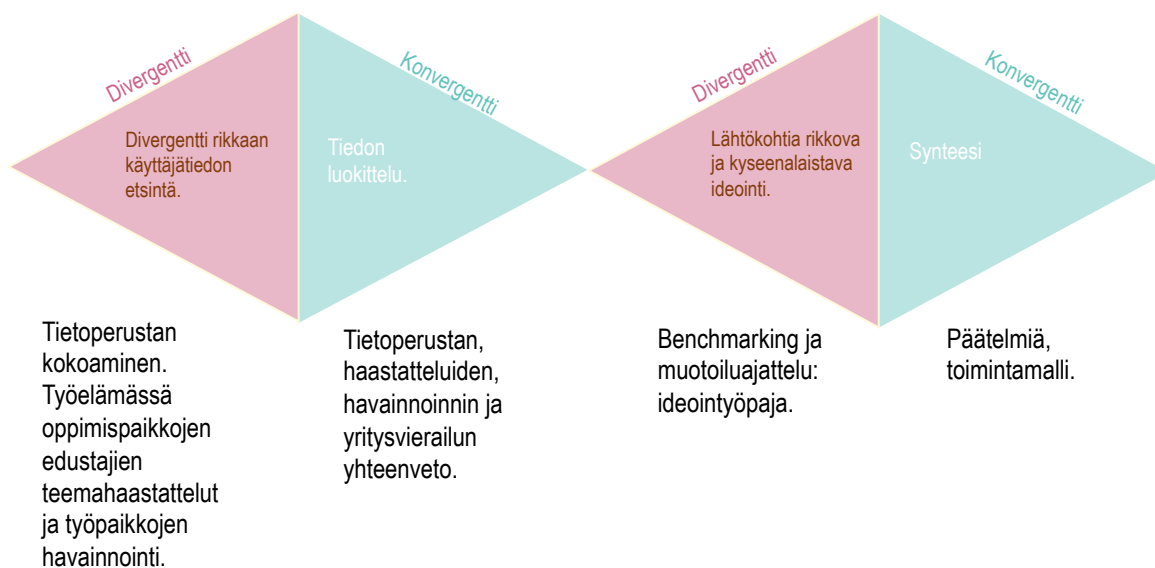
Muotoiluajattelua voidaan soveltaa opinnäytetyöhön tuottamaan ratkaisuja työelämäyhteistyön lisäämiseen ja uusiin työssäoppimisen muotoihin. Tapaustutkimuksen menetelmin teemahaastattelulla ja havainnoinnilla kartoitettiin työelämässä oppimisen toimintaympäristöä ja haasteita. Benchmarkingia käytettiin selvittämään muiden toimijoiden ratkaisuja. Muotoiluajattelun hyödyntäminen työelämäyhteistyön kehittämisessä on erittäin käyttökelpoinen menetelmä. Yhteissuunnittelutyöpajassa ideoitiin ratkaisuja edellä mainituilla menetelmillä kerätyn aineiston haasteisiin ja siihen otettiin mukaan opiskelijat, joita aihe läheisesti koskettaa. Muotoiluajattelu soveltuu tähän kehittämistehtävään, koska suunnittelun kohteena olevassa toiminnassa on mukana ihmisiä, toiminta yhdistää toimijoita ja oppilaitosorganisaation, toiminta suuntautuu tulevaisuuteen ja halutaan mahdollisimman paljon sekä

erilaisia näkökulmia ammattialamme koulutuksen työelämäyhteistyön kehittämiseen (Kälviäinen 2021). Muotoilun toimintaan liittyy yhteisen ymmärryksen syntyminen, mitä alamme myös kaipaa ja se, että ideoita voi kehitellä sekä testata nopeasti.

Lopullisen analyysin kehittämiskohteiden onnistumisesta voi saada vasta kun kehitetyt toimintamallit on viety käytäntöön. Oman opinnäytetyöni aika ei riitä tulosten palautteen saamiseen ja tässä yhteydessä esitän toimintamallin työelämäyhteistyön lisäämiseen. Aikataulusyistä tässä työssä keskitytään työelämässä oppimista lisäävien ratkaisujen kehittämiseen ja työ on rajattu mallin tasolle. Kehittämistyössä kerätyn aineiston ja opiskelijoiden yhdessä ideoimien ehdotusten pohjalta kootaan opiskelijoita työelämässä oppimiseen aktiivisesti valmentava toimintamalli. Tulosten sisällyttäminen opetuksen toteutussuunnitelmiin sekä palautteen keruu tapahtuu opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää muissakin käsityöalan koulutuksissa, joissa tilanne on työelämässä oppimisen suhteen samanlainen kuin jalometallialalla. Toimintamallin hyödyntäminen voi olla mahdollista, jos työn lähtöasetelmat on kuvattu yksityiskohtaisesti ja tilanteen sovellettavuus vaikuttaa sopivalta. Opinnäytetyön lukija ja tulosten siirtäjä ottaa vastuun tulosten soveltamisesta omiin tarkoituksiinsa. Siirrettävyys on yksi tapaustutkimuksen luotettavuuden osoittamistapa. (Kananen 2013, 121.)

Kehittämistyön prosessin etenemistä esitän tuplatimantilla (kuvio 1), joka pohjautuu Mirja Kälviäisen (2017) muotoilun prosessikortteihin. Prosessikortit on kehitetty British Councilin vuonna 2004 julkaisemaan Double Diamond -mallista. Tuplatimantti jäsentää muotoiluprosessin tiedon hankinnan laajentamista ja tiivistämistä sen eri vaiheissa.



Kuvio 1. Kehittämisprosessin kuvaus Mirja Kälviäisen prosessikorttien pohjalta luodun timanttikuvion avulla

Opinnäytetyössäni timanttimallin vaiheet eivät toistuneet puhtaasti timanttikuvion mukaisesti. Kuviolla voi kuitenkin pelkistää kehittämishankkeen vaiheiden vaihtelut, jossa aiheen laajentaminen ja tiivistäminen vaihtelevat.

3.3 Teemahaastattelu

Tapaustutkimuksen tutkimusmenetelmäksi sopii hyvin laadullinen tutkimusmenetelmä, teemahaastattelu (Ojasalo ym. 2020,5; Kananen 2013, 93). Teemahaastattelua pidetään puolistrukturoituna tiedonkeruumenetelmänä siksi, että aihepiiri on kaikille haastateltaville sama, mutta kysymykset voivat hieman vaihdella (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Teemahaastattelu tuottaa rikkaampaa aineistoa, kuin strukturoidut tai puolistrukturoidut kyselyt. Haastattelussa voi nousta esiin etukäteen suunnittelemattomia asioita, joita voi tarkentaa keskustelun edetessä ja näin syventää aiheen käsittelyä. Haastattelutilanteissa voi suoraan nousta esiin myös ehdotuksia, joita voi hyödyntää lopulta työelämäyhteistyön lisäämiseen.

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on haastava ja siihen on valmistauduttava hyvin. Teemahaastattelu on toisaalta myös joustava aineistonkeruumenetelmä: haastatteluun määritellään teema, ei jokaista kysymystä. Aihepiirien ollessa kaikille samat, haastattelijan on esitettävä keskustelun alustukset mahdollisimman neutraaleina, kuunneltava vastaajaa, esitettävä tarkentavia mutta ei-ohjaavia lisäkysymyksiä vastauksista nousseista teemoista. (Kananen 2013, 96–98.)

Jalometallialan yritykset ovat pääosin pieniä 1–3 henkilön työpajoja, joten haastattelut ovat yksilö-, korkeintaan pienryhmähaastatteluja. Haastateltavat valitaan kuitenkin sen mukaan, että haastateltavalla on päätösvalta ottaa opiskelijoita oppimaan kyseiselle työpaikalle (Kananen 2013, 94). Haastattelut nauhoitetaan ja tallennetaan tietokoneelle.

Kehittämistutkimuksen tekijän toimiessa itse aineiston kerääjänä, voi tekijä aloittaa aineiston analyysin ensimmäisen haastattelun jälkeen tai jopa sen yhteydessä (Hirsjärvi & Hurme 2015, 136). Analyysimenetelminä laadulliseen tutkimukseen esitetään paljon erilaisia keinoja, jonka tarkoituksena on löytää mahdollisimman syvästi tietoa tutkittavasta tapauksesta. Laadulliseen tutkimukseen ei ole määriteltyjä tai oikeaksi todistettuja analyysimenetelmiä (Hirsjärvi & Hurme 2015, 136). Aineisto ja tutkimuksen tavoite määrittää sopivaa analysointitapaa.

Haastatteluaineiston analyysi on siis sisältöä analysoiva. Tämän tutkimuksen luonne ohjaa etsimään aineistosta nousevia selityksiä, jotka selittävät esimerkiksi sitä, miksi kulta-sepäalan pajoihin ei oteta opiskelijoita työelämässä oppimaan, mikä voisi lisätä työelämässä oppijoiden määrää ja miksi pieni osa jalometallialan ammattilaisista ottaa oppijoita omiin pajoihin. Aineiston analyysi alkaa haastattelujen litteroinnilla. Tässä litterointi tehdään

propositiotasoisesti eli aineistosta kirjoitetaan muistiin keskeiset ajatukset (Kananen 2013, 100). Tallenteet säilytetään mahdollista myöhempää tarkastelua varten. Osittaminen tapahtuu aineistosta nousevien luokkien ja käsitteiden perusteella. Synteesivaiheessa edellä mainittuja elementtejä yhdistellään kehittämistyön kannalta merkityksellisiksi johtopäätöksi (Kananen 2013, 105).

Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 169) mukaan aineiston kokoaminen loogiseksi kokonaisuudeksi voidaan toteuttaa eri tavoin. Tulokset voidaan taulukoida, kuvittaa tai vaikka koota tarinaksi ja ne auttavat myös analysoinnissa. Lopullisia ratkaisuja työelämäyhteistyön kehittämistä varten uskon tarinamuotoisten kokonaisuuksien auttavan muotoiluprosessin ideointimallien luomisen aloitusvaiheessa.

Laadullisen kehittämistutkimuksen luotettavuus todetaan toisin kuin määrällistä tutkimusta hyödynnetyissä aineistonkeruumenetelmissä. Laadullista tutkimusaineistoa ei voida mitata samoin kriteerein kuin määrällistä tutkimusaineistoa. Monipuolinen lähdeaineisto on yksi tapaustutkimuksen luotettavuuden vahvistavia tekijöitä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu myös siihen, että koko kehittämistyön prosessi on huolellisesti suunniteltu, toteutettu ja perusteltu (Kananen 2013, 118). Tässä opinnäytetyössä käytetään laadullisia tutkimusaineiston keräysmenetelmiä. Haasteltaviksi valitaan monipuolisesti erilaisia tehtäviä ja erilaisissa yrityksissä jalometallialan tuotannossa tekevästä ammattilaisista. Jos tapaustutkimuksessa käytetään myös määrällistä tutkimusaineistoa, luotettavuusarviointi tehdään määrällisen tutkimuksen tapaa tarkastella luotettavuutta (Kananen 2013, 122).

3.4 Havainnointi

Havainnointi on hyvä menetelmä useimpiin kehittämistöihin. Ilmiön keskellä tarkkaileminen antaa haastattelun lisäksi ajantasaista tietoa kehittämishankkeen tapahtumiin ja jopa todentaa haastattelussa ilmenneitä aiheita. Havainnointia on syytä kirjata tuoreeltaan muistiin (Ojasalo et al. 2020, 42). Tässä kehittämistyössä havainnointi on osa tiedon keruuta. Ei merkittävässä osassa, vaan lähinnä lisäämässä saadun tiedon paikkaansa pitävyyttä. Haastattelun tapahtuessa yrittäjän työtiloissa on selvästi nähtävissä esimerkiksi se, onko työpaikalla ylimääräistä kultasepänpöytäpaikkaa, joka on ensisijainen edellytys opiskelijan työssäoppimisen mahdollisuudelle.

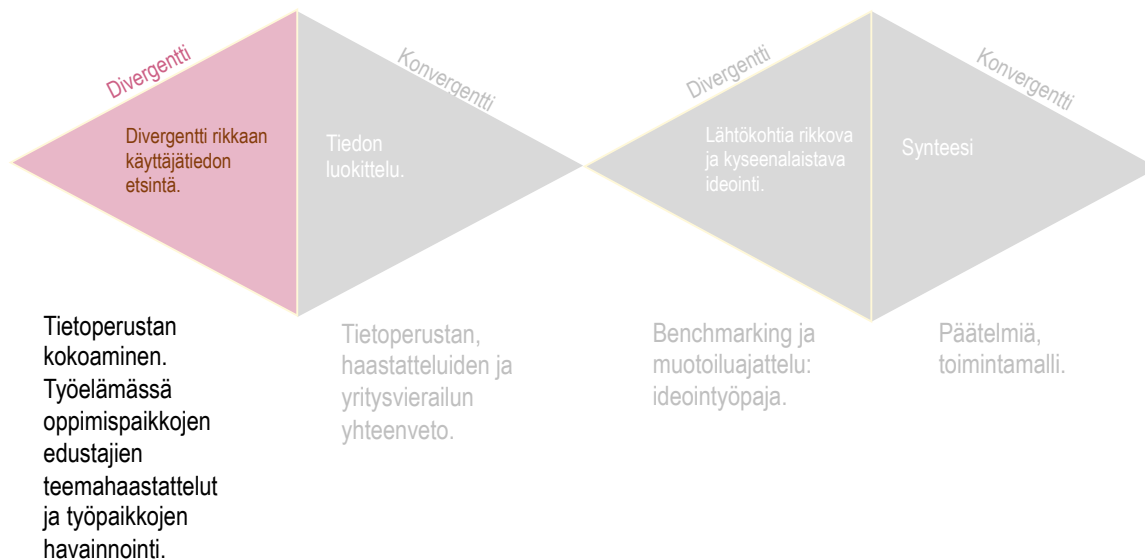
Tämän opinnäytetyön vaiheet kirjataan muistiin päiväkirjaan. Tapaustutkimuksessa tärkeitä kohtia arvioidaan sen perusteella, onko valinnat tehty oikein (Kananen 2013, 115). Kananen (2015, 118) antaa ratkaisuksi luotettavuuden lisäämiseksi tarkan dokumentoinnin koko kehittämistyön ajalta. Laadua lisää myös se, että kehittämistyöhön kerättyä aineistoa käydään

läpi heti haastattelujen jälkeen, kun tilanne on vielä tuoreessa muistissa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 185).

Työn tulokset ja tulkinta voidaan vahvistaa niillä, joita haastatellaan. Saturaation, kylläisyyspisteen merkitys luotettavuusmittarina on tuottaa itseään toistavia vastauksia. (Kananen 2013, 120.) Saturaatio siis lisää tulosten luotettavuutta, mutta kertoo myös, milloin tutkimusaineistoa on kerätty tarpeeksi.

4 Jalometallialan koulutus, toimintaympäristö ja osapuolet toisella asteella

Tässä ja seuraavassa luvussa raportoidaan jalometallialan opiskelun tietoperustan keräämisestä. Tässä luvussa tietoperustaa kerätään erilaisista kirjallisista aineistoista, kuten ministeriön julkaisuista, julkisista asiakirjoista ja ammatillisen koulutuksen tutkimuksesta. Prosessikuvauksessa (kuvio 2) vaihe on divergentti, aihetta laajentava vaihe.



Kuvio 2. Prosessissa on kehittämishankkeen tiedon laajentamisen vaihe

4.1 Jalometalliala

Kun puhutaan jalometallialasta, tarkoitetaan hopeasepän-, kaiverrus- ja kultasepänalaa. Nämä sisarusalat tunnettiin aiemmin koulutuksen kirjallisissa aineistoissa kultasepänalana. Jalometalliala kuvaa kaikkia erikoistumisaloja, eikä ohjaa suoraan ajattelemaan pelkästään kullasta valmistettuja koruja tai esineitä. Metallin mukaan alat eivät rajoitu edes silloin, kun puhutaan vain kultasepänalasta.

Kultasepällä tarkoitetaan korujen ja pienten esineiden valmistajaa. Materiaali kultasepän tuotteissa voi olla esimerkiksi kulta, hopea, titaani, zirkonium tai teräs. Hopeaseppä valmistaa korpusesineitä: maljoja, vateja, aterimia tai kynttilänjalkoja. Hopeasepän valmistamat tuotteet ovat kultasepän valmistamia kookkaampia. Kultasepän ja hopeasepän työssään käyttämät tekniikat ovat osin erilaisia ja tekemisessä painottuvat eri tekniikat, vaikka yhteneväisyyksiäkin on paljon. Hopeasepän työssä on paljon metallin vasaralla muokkaamista, materiaalia käytetään määrällisesti enemmän, kun taas kultaseppä valmistaa pieniä osia mm. sahaten, viilaten ja liittäen niitä toisiinsa ja istuttaa jalokiviä monella eri tavalla. Kaiver-taja puolestaan kaivertaa näihin kaikkiin esineisiin kuvia, kuvioita, kirjaimia tai sanoja tuotteiden ollessa jo täysin valmiita ja viimeisteltynä.

Jalometallialan ammattijako nimikkeiden mukaan ei ole täysin kansainvälinen. Norjassa sølvsmed (hopeaseppä) on jalometallialan ammattilainen, joka valmistaa hopeariskuja, kansallispukujen kanssa käytettäviä rintakoruja. Ranskassa orfèvre valmistaa tuotteita jalometalleista. Orfèvre-joallier (myös jalokivikauppias) tai -bijoutier kertoo koruja valmistavasta jalometallialan tekijästä. Pelkkä orfèvre voi olla Ranskassa hopeaseppän tuotteita valmistava henkilö, siitäkin huolimatta, että sanan ensimmäinen osa ”or” tarkoittaa kultaa.

4.1.1 Jalometallialan koulutuksen historia Suomessa

Jalometallialan koulutus oli maassamme ammattikuntalaitoksen ohjailemaa oppimista 1900-luvulle saakka (Timonen 1988, 12–19). Jokainen 14-vuotias, avioliitossa syntynyt poika saattoi hakeutua oppipojaksi (Klemelä 1999, 32). Moni suomalainen poika lähti kultaseppän oppiin Pietariin. Suomessa ei ollut montaa yritystä, jossa olisi voinut kouluttautua alalle (Tillander-Godenhielm 2011, 9). Esimerkiksi Henrik Wigström aloitti oppipoikana tanskalaisen Petter Madsénin pajassa vain 11-vuotiaana kotikaupungissaan Tammisaaressa 1873 ja siirtyi Pietariin 1875. Wigström teki pitkän uran ensin Mihail Perhinin pajalla ja lopulta Fabergélla johtavana seppänä 1903–1917. (Tillander-Godenhielm 2011, 85–86.)

Kun ammattikuntalaitokset lakkautettiin 1868 ja oppisopimusopiskelu vapautui kaikista säännöistä, oppipoika-kisälli-mestari -koulutus kärsi vastuunkantajien ja yhteisten sääntöjen puuttuessa (Klemelä 1999, 37 ja Timonen 1988, 12). Timonen kuitenkin toteaa teoksessa *Suomalainen koru*, että jalometallialan ammattikunta piti koulutusta otteessaan aina 1970-luvulle saakka (Timonen 2016, 15).

Jalometallialallakin kiinnitettiin huomiota ammattikuntalaitoksen lakkauttamisesta aiheutuneeseen koulutuksen tason laskuun. Keskusteltiin opiskelijoiden huonoista asuinolosuhteista ja riittämättömästä peruskoulutuksesta. Suomen Kultaseppien liiton perustamiskouksessa 1905 Helsingissä, kulta- ja hopeaseppien edustajat ilmaisivat huolensa alan peruskoulutuksesta ja koko alan tulevaisuudesta. Aluksi liitto reagoi tilanteeseen tutustumisen jälkeen antamalla suosituksia oppipoikien paremmasta huolehtimisesta. Esitettiin myös, että oppipojat suorittaisivat ylemmän kansakoulun ja että oppiaika nostettaisiin viiteen vuoteen. Vuoden 1908 liiton kokouksessa nostettiin ensimmäistä kertaa esiin ehdotus koulussa tapahtuvasta jalometallialan ammattiopetuksesta. Kultaseppäkoulu perustettiin lopulta 30 vuotta myöhemmin Helsinkiin Meritullinkadulle. (Timonen 1988, 12–15.)

Kultaseppäkoulussa vuonna 1938 aloitti opiskelun kymmenen poikaa ja kaksi tyttöä (kuva 2). Opetus suunniteltiin kolmevuotiseksi, jonka jälkeen piti suorittaa vielä vuosi työharjoittelua. Näin saatiin silloin voimassa olevan ammattitutkinnon suorittamiseen vaaditut neljä vuotta alalla täyteen ja opiskelija saattoi suorittaa jalometallialan ammattitutkinnon.

Koulusta valmistuneiden ammattinimikkeet olivat hopeaseppä, kaivertaja tai kultaseppä. (Timonen 1988, 17.)



Kuva 2. Kultaseppäkoulu Helsingissä 1940-luvulla, kuva teoksessa kultaseppäkoulutusta 50 vuotta 1938 –1988 (Timonen, 1988, 14)

Ensimmäiset opettajat kultaseppäkoulussa olivat Pietarin vallankumousta paenneiden mestareiden opissa kasvaneita jalometallialan seppiä, mm. kultaseppämestari Georg Buchert ja hopeaseppämestari Johannes Niemi. Opettajat valittiin kultaseppäkouluun 1980-luvulle asti koulun johtokunnan ja eläkkeellä siirtyvän opettajan kanssa käydyn perusteellisen harkinnan ja lopulta kutsun periaatteella. (Timonen 2014, 24–25.)

Meritullinkadun tilat kävivät pian ahtaiksi sodan jälkeen, jolloin opiskelijamäärä kasvoi ja tilanne paheni vuonna 1948, kun koulu muuttui nelivuotiseksi. Ammattitutkinnon saattoi suorittaa koulun päätteeksi, koska neljä vuotta alalla oloa täytyi. Kultaseppälle kertyi kouluopinnoissa neljän vuoden aikana yli neljä tuhatta kultatyön ammattiopetuksen tuntia (taulukko 1) rehtori Rannan kaudella 1957–1971. Tuolloin opetusta muutettiin painottamalla linjavajalinnan hopea-, kaiverrus- tai kultaseppälinja opintoja.

Kultaseppäkoulu muutti Alppikadulle, josta saatiin vähitellen lisää tilaa, mutta rakennusta odotti purkutuomio ja vuodesta 1963 käynnistyi kultaseppäalan opetuksen tilojen selvitys. Vaihtoehtoja koulun sijoittamiseksi löytyi useampia, läheltä ja kauempaa. Helsinki ei ollut kiinnostunut kultaseppien opetuksesta, joten yhteyttä otettiin lähikaupunkeihin Tampereä myöten. Sopimukseen päästiin Lahden kaupungin kanssa ja koulu muutti Lahteen 1971. (Timonen 1988, 14–15.)

Oppiaine	1.vuosi	2.vuosi	3.vuosi	4.vuosi	Yhteensä
Äidinkieli	40	-	-	-	40
Ammattitalous	-	-	80	-	80
Kansalaistieto	-	-	-	40	40
Liikuntakasvatus	40	40	40	40	160
Käsivaraispiirustus	40	80	40	-	160
Muovailu	-	120	80	-	200
Tekstaus	40	40	80	-	160
Ammattitekniikka	80	80	80	80	320
Tyylioppi	-	40	40	-	80
Ammattiopirustus	80	40	40	-	160
Työvälineoppi	40	-	-	-	40
Aineoppi	40	-	-	-	40
Kultatyö	400	1080	1160	1600	4240
Hopeatyö	400	-	-	-	400
Kaiverrus	400	120	120	-	640
Metallinpakotus	160	120	-	-	280
Yhteensä	1760	1760	1760	1760	7040

Taulukko 1. Kultaseppäkoulun lukusuunnitelma vuodelta 1960, teoksessa Kultaseppäkoulutusta 50 vuotta 1938–1988 (mukailtu, Timonen 1988, 18)

Vuonna 1966 opiskelijoiden valitsemiseksi otettiin käyttöön soveltuvuuskokeet, koska kansakouluarvosanat käsitöistä ja kuvaamataidosta eivät vastanneet kultaseppäalan opinnoissa vaadittavia taitoja. Soveltuvuuskoea kutsuttiin kätevyyskokeeksi, joka kertoi enemmän jalometallialan vaatimuksista kuin todistuksen arvosanat. (Timonen 1988, 17–18.)

Vuonna 1965 perustettu ammattikasvatushallitus siirrettiin 1968 opetusministeriön alaisuuteen. Tuolloin ammattikasvatushallituksen hallinnon alaisuudessa olivat lähes kaikki ammattikoulutuksen alat, myös aiemmin maataloushallituksen alaisuudessa olleet kotiteollisuus- ja kotitalousoppilaitokset. (Klemelä 1999, 294–295). Tämän seurauksena kultaseppäkoulun opetusohjelmat alkoivat kiinnostaa ammattikasvatushallitusta ja jalometallialan ammattikunta joutui luovuttamaan loputkin vastuustaan suomalaisen ammattikoulutuksen hallinnon keskittämisen ja yhtenäistämistoimissa (Timonen 1988, 18 ja Klemelä 1999, 295).

Lahteen muuton aikoihin suunnitelmat kultaseppäkoulun muuttamiseksi muiden taideoppilaitosten mukaan kolmivuotiseksi eivät koskaan toteutuneet. Toteutumatta jäi niin ikään kultaseppäalan kaksivuotisen perustasteen ja nelivuotisen opistoasteen perustaminen keskiasasteen koulunuudistuksen yhteydessä. Koulu eikä ammattikunta olleet tyytyväisiä vuoden mittaisen yleisjakson teoriapainotteisuuteen eikä siihen, että opiskelijavalinta olisi tapahtunut jälleen vain todistusarvosanojen perusteella (Timonen 1998, 19).

Kultaseppäkoulu muuttui opistoksi 1.1.1986 (Timonen 1998, 20). Lahdessa olevista käsi- ja taideteollisuusalan oppilaitoksista muodostettu Muotoiluinstituutti yhdistettiin Lahden ammattikorkeakouluun 1995, jolloin sinne perustettiin koru- ja esinemuotoilun koulutusohjelma (Timonen 2014, 31). Kultaseppäartesaanien, toisen asteen opetus alkoi Muotoiluinstituutissa 1993, mutta siirrettiin vuonna 2000-luvulla Koulutuskeskus Salpaukseen (Timonen 2014; Tikkunen 2023). Lahden ammattikorkeakoulun johto päätti lakkauttaa Muotoiluinstituutissa toimineen korumuotoilun koulutusohjelman 2017 (Ojanperä 2017).

Niin kauan, kun kultaseppäalan opinnot olivat alan ammattikunnan hallinnassa ja suunnitteleminen, opetuksen painopiste oli ammatillisissa opinnoissa. Alalle soveltuvuutta testattiin pääsykokeissa alan määrittelemien soveltuvuuskokein. Tärkeää oli, että opiskelijat saivat opiskella mahdollisimman paljon valitsemansa linjan ammatillisia aineita ja tehdä ammattiin tähtääviä harjoitustöitä ennen työkentälle lähtemistä ja ammattitutkinnon suorittamista neljän alalla olovuoden jälkeen.

4.1.2 Jalometallialan koulutus tänään

Jalometallialalla on vaalittu koulutuksessa hyvin perinteistä teknistä, monipuolista käsityötaitojen opettamista. Akateemikko Bertel Gardberg kirjoitti kultaseppäkoulun 50-vuotisjuhla-julkaisun tervehdyksessään lauseen:

”...4-vuotinen kultaseppäkoulun kurssi on ainoastaan valmistautumista siihen mitä tapahtuman pitää. Koko elämä on opin hankkimista.” (Gardberg 1988, 10)

Gardbergin toteamus oli osuva jo silloin, kun opiskeluaikaa oli ruhtinaalliset neljä vuotta.

Nykyiset jalometallialan perusopinnot kuuluvat toisen asteen ammatillisiin taideteollisuusalan tutkintoihin ja kestävät jalometallialan osaamisalalla 2,5–3 vuotta. Periaatteessa puhutaan osaamisperusteisesta näkökulmasta, jossa aika ei ole opin määre, ainoastaan osaaminen. Käsityötaidon hankkiminen on siitäkin huolimatta loppuelämän työ.

Jalometalliala on saanut edellisessä tutkinnon uudistuksessa vuonna 2018 yhden oman alakohtaisen, pakollisen tutkinnon osan taideteollisuusalan tutkinnon perusteisiin. Muut tutkinnon osat on kirjoitettu niin, että ne palvelevat kaikkia muitakin taideteollisuusaloja ja ovat jalometallialalla osaamisalan valinnaisia tutkinnon osia. Oppilaitokset ja osaamisalat huomioivat toteutuksissa näiden kaikkia palvelevien tutkinnon osien kohdentamisen ammatillisesti oman alan materiaaleihin ja tekniikoihin. On selvää, että paljon alan erikoistekniikoista on jouduttu jättämään pois toteutuksista, koska opintojen kesto on nykyisellään niin lyhyt. Toisaalta tämä vuosituhansia lähes samanlaisena – tekemisen osalta – pysynyt alamme,

on saanut menneiden lähivuosikymmenten aikana uusia valmistusmenetelmiä ja työvälineitä, jotka on myös huomioitava opetuksessa. 3D-mallinnus tuotteen valmistamisessa on tätä päivää jo pienimmissäkin pajoissa. Mallintaminen onnistuu kuitenkin parhaiten, kun tekijällä on käsillä tekeminen ja materiaalien tuntemus hallinnassa.

Perustutkinnon jälkeen voi hankkia työkokemusta ja suorittaa ammattitutkinnon sekä vielä myöhemmin tai kun ammattitaito on laadultaan huippua, erikoisammattitutkinnon. Salpauksessa nämä toisen asteen opintoihin kuuluvat tutkinnot voi suorittaa, jos opiskelijalla on työpaikka. Opiskelu tapahtuu oppisopimuksella.

Suomessa vuonna 2021 valmistuneen Heli Kauhasen Korualan koulupolku -selvityksen mukaan korualan opintoja voi opiskella yhdeksässä eri toisen asteen oppilaitoksessa ja kahdessa korkeakoulussa. Jalometallialan perustutkinnon voi suorittaa selvityksen mukaan viidessä oppilaitoksessa ja neljässä tutkinnon perustana on tuotteen suunnittelun ja valmistuksen osaamisala (Kauhanen 2012, 22–38). Kouluista valmistutaan hyvin erilaisin taidoin. Toisesta toisen asteen oppilaitoksesta valmistunut opiskelija voi aloittaa perustutkinnon uudelleen toisessa toisen asteen jalometallialan oppilaitoksessa.

Suomessa ei voi enää opiskella puhtaasti korumuotoilua korkeakouluissa. Lahden ammattikorkeakoulun korumuotoilun lakkauttamisen perusteena oli mm., että korumuotoilu oli muusta Muotoiluinstituutin koulutuksesta erillinen linja, eikä korumuotoilijoita tarvita valmistuvaa määrää (Pirilä, 2017). Kuopiossa Savonia-ammattikorkeakoulun Savonia Muotoilussa voi painottaa opintonsa kahden muun opintolinjan ohella tuotemuotoiluun, joka pitää sisällään korumuotoilun, muodin ja teollisen muotoilun opintoja (Kauhanen 2021, 47).

LAB ammattikorkeakoulussa Lappeenrannan kampuksella voi opiskella kuvataiteen koulutusohjelmassa korutaidetta. Korutaide on taiteellista ilmaisua korun mittakaavassa, herkkyydessä tai tekniikoin. Käsitteenä korutaide on laaja, eikä tässä yhteydessä ole merkityksellistä lähteä syvällisempään käsiteanalyysiin. Korutaidelinja ei vastaa jalometallialan työelämän tarpeisiin.

Salpauksessa jalometallialan opiskelijat ovat pääosin aikuisia. Muutamien vuosien takainen naisvaltaisuus on syrjäytymässä ja opiskelijoissa on taas enemmän myös miehiä. Aikuiset opiskelijat vaihtavat alaa tullessaan opiskelemaan jalometallialaa ja ovat erittäin motivoituneita, määrätietoisia ja keskittyvät opintoihonsa. Nuorimmilla, suoraan peruskoulusta tullilla opiskelijoilla on vaikeuksia ymmärtää, että käsityötaitojen laadukas työnjäljen saavuttaminen vaatii intensiivistä tekemistä ja työpöydän ääressä istumista ihan koko koulupäivän ajan.

Suomessa annettavan korualan koulutuksen oppilaitokset, niissä suoritettavat tutkinnot ja opintojen sisällöistä taulukossa 2.

oppilaitos	tutkinnot, tutkintonimike, opintojen sisällöstä
TOINEN ASTE	
Axxell utbildning AB Överby Kultasepäpala www.axxell.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , jalometallialan osaamisala, artesaani, kultasepäpala Taideteollisuusalan ammattitutkinto , jalometallialan osaamisala, kultaseppä
Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, Sasky www.sasky.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , tuotteen valmistuksen osaamisala, korusuunnittelu ja valmistus, artesaani <ul style="list-style-type: none"> - opinnoissa keskeinen materiaali sekä korusuunnittelussa että valmistuksessa on lasi
Kouvola seudun ammattiopisto Kulttuurin toimipiste www.ksao.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , tuotteen valmistuksen osaamisala, koru- ja pienesinevalmistus, artesaani <ul style="list-style-type: none"> - opinnoissa tutustutaan perinteisten korumateriaalin lisäksi kiven, puun, metallien ja muovien käsittelyyn
Koulutuskuntayhtymä Osao Kaukovainion yksikkö, tekniikka ja jalometalliala www.osao.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , jalometallialan osaamisala, artesaani, kultasepäpala Taideteollisuusalan ammattitutkinto , jalometallialan osaamisala, kultaseppä <ul style="list-style-type: none"> - tärkeä osa opetusta on tietokoneavusteinen suunnittelu ja valmistus
Saamelaisalueen koulutuskeskus www.sogsakk.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , saamenkäsityön osaamisala, korukivi ja jalometalli, artesaani <ul style="list-style-type: none"> - saamelaiskäsityön perinteitä ja pohjoisen materiaalit
Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos Sasky www.sasky.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , jalometallialan osaamisala, artesaani, kultasepäpala tai kaiverrus Taideteollisuusalan ammattitutkinto , jalometallialan osaamisala, kaivertaja tai kultaseppä <ul style="list-style-type: none"> - keskeiset kultasepäpalan käsityötekniikat
Koulutuskeskus Salpaus www.salpaus.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , jalometallialan osaamisala, artesaani, kultasepäpala tai kaiverrus Taideteollisuusalan ammattitutkinto , jalometallialan osaamisala, kaivertaja tai kultaseppä Taideteollisuusalan erikoisammattitutkinto , jalometallialan osaamisala, kaivertajamestari tai kultaseppämestari <ul style="list-style-type: none"> - perinteiset ja uudet suunnittelu- ja valmistustekniikat
Savon ammattiopisto www.sakky.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , jalometallin osaamisala, artesaani, kultasepäpala <ul style="list-style-type: none"> - kädentaidot, kultasepäntekniikat ja kierrätysmateriaalit sekä eri materiaalien yhdistäminen
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu www.tredu.fi	Taideteollisuusalan perustutkinto , tuotteen valmistuksen osaamisala, koru- ja pienesinevalmistus, artesaani <ul style="list-style-type: none"> - ei puhtaasti kultasepäpalan koulutusta, hopea, teräs ja eri kuparimetallien työstö, valutekniikat -

AMMATTIKORKEAKOULUT	
LAB ammattikorkeakoulu Skinnarilan kampus www.lab.fi	Kuvataiteen koulutusohjelma , kuvataiteilija AMK <ul style="list-style-type: none"> - opinnoissa 240 opintopisteestä 5 opintopistettä ja mahdollinen opinnäytetyö (yhteensä 15 opintopistettä) korutaidetta
Savonia-ammattikorkeakoulu Savonia Muotoilu www.savonia.fi	Koru- ja jalometallimuotoilu , muotoilija AMK <ul style="list-style-type: none"> - muotoilun koulutusohjelmassa voi painottaa opintoja tuotemuotoiluun, jossa voi valita korumuotoilun

Taulukko 2. Korualan koulutus Suomessa. Taulukko koottu Kauhasen (2021) kartoituksen pohjalta.

Hopeasepäalan koulutuksesta luovuttiin sekä Salpauksessa että Toholammin käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa hopeasepäalan työpaikkojen puuttumisen vuoksi ja ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä tehtyjen leikkausten myötä.

4.1.3 Jalometallialan koulutus tulevaisuudessa

Yleisesti koulutuksen tulevaisuus tuo mukanaan monia muutoksia. Ne saavat alkunsa esimerkiksi työelämän muutoksesta, digitalisaation vaikutuksesta ja ilmaston muutoksesta. Koulutuksen muutoksen skenaariot esittävät koulun jatkuvan ennallaan, koulutuksen muuttuvan yhä yksilöllisemmäksi digitaalisen tekniikan mahdollistamana, koulun muuttuvan oppimiskeskuksiksi tai oppimisen tapahtuvan missä ja milloin kukin sitä haluaa. Nämä eivät ole tulevaisuutta sellaisenaan, vaan mahdollisia tulevaisuuksia tai osia tulevaisuudesta. (Nyyssölä 2022, 12–13.)

Tänään ja lähitulevaisuudessa jalometallialan osaamistarpeita ovat yhä enenevässä määrin tietokoneella tapahtuvan suunnittelun, 3D-mallintamisen ja tulostamisen taidot, mutta myös viimeistely- ja kivenistuttamistaidot sekä korjausosaaminen. Ilman laatuosaamista ja käsi-työtaitoja ei onnistu tulostettujen kappaleiden valmiiksi saattamisessa tulevaisuudessa. Jalometallialan osaaminen on käsityöammateista yksi suurinta tarkkuutta vaativaa, eikä ihan jokaisesta alalle haluavasta ole ammattilaiseksi. Opiskelijalta vaaditaan erittäin pitkäjänteistä kultasepäpöydän ääressä istumista, työvaiheiden toistoja toistojen perään, laadun jatkuvaa tarkkailua ja parantamista, jotta ammatin käsityötaitojen vaatimukset ja oppi tulee omaksutuksi.

Salpauksen jalometallialan koulutuksessa on huomioitu tulevaisuuden tuotantoa helpottavat ja nopeuttavat prosessit, mutta vaalitaan yhä käsityötaitoa, jota ilman eivät tulostetut kappaleet ole muuta kuin keskeneräisiä elementtejä.

Jalometallialan oppimista toisella asteella halutaan painottaa yhä enemmän työpaikoilla tapahtuviksi. Suuntaus koskee kaikkia muitakin toisen asteen aloja. Jalometallialalla tämän

toteuttaminen on erityisen haastavaa. Suurin osa Suomessa olevista jalometallialan yrityksistä ovat pieniä pajoja, joissa on töissä omistajan lisäksi ehkä yksi tai korkeintaan kaksi muuta jalometallialan taitajaa. Opettamisen vastuuttaminen heidän harteilleen on usein mahdoton tehtävä yrittäjän omat taloudelliset ja työaikaresurssit huomioiden. Pienissä jalometallialan työpaikoissa opiskelijan ottaminen tutkintoon johtavaan opiskeluun joko koulutus- tai oppisopimuksella ei onnistuu ilman kunnollista korvausta.

Jalometalliala tarvitsee silti yhä tekijöitä. Kaikki työpaikat eivät ehdi tai heillä ei ole riittäviä resursseja ohjata opiskelijaa. Tämä on koulutuksesta käydyissä keskusteluissa tulkittu jopa niin, tarvitaanko jalometallialan ammattilaisia enää, että pitääkö jalometallialan tekijöitä edes kouluttaa, jos työssäoppimispaikkoja ei alan opiskelijoille ole. Tulkinta on väärä. Jalometallialan osaajia tarvitaan ja jokainen yritys joutuu joka tapauksessa kouluttamaan uuden, perustutkinnosta valmistuneen työntekijän tehtäviinsä, mikä vie ehkä kaksikin vuotta (Kortelainen 2023). Ihan alusta yrityksillä ei ole mahdollista työntekijöitä kouluttaa siinä määrin, kuin nyt ammatillisessa koulutuksessa reformin jälkeen haluttaisiin.

4.2 Ammatillinen koulutus ja sen järjestäminen

Laki ammatillisesta koulutuksesta määrää Suomessa ammatillisen koulutuksen järjestämisestä. Lain päämääränä on ammatillisen osaamisen lisääminen ja päivittäminen niissä opilaitoksissa, joita laki koskee. Koulutus voi olla ammatillista tutkintokoulutusta, työvoimakoulutusta tai yrityksen henkilöstölle suunnattua koulutusta. Koulutuksen järjestäjä on usein oppilaitos, joka on saanut koulutuksen järjestämisluvan. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 21–23 §.)

Linjaukset koulutuksesta tekee Suomessa eduskunta. Eduskunta päättää myös koulutuksen lait ja rahoituksen. Koulutuspolitiikan suunnitteleva ja toimeenpaneva elin on valtioneuvosto yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) kanssa. Jälkimmäinen hoitaa strategiset linjaukset, on valtion rahoittaman koulutustarjonnan valvoja ja koulutuslainsäädännön sekä valtioneuvoston päätösten valmistelija. Opetushallituksen toiminta on määritelty laissa Opetushallituksesta 564/2016. Opetushallituksen tärkeimmät tehtävät ovat koulutuksen kehittäminen ja koulutuspolitiikan toimeenpaneminen. Opiskelijoiden oikeuden turvana esimerkiksi oikaisu- tai oppilasarvointiasioissa toimii aluehallintovirasto (AVI). Kunnilla taas on velvollisuus järjestää perusopetusta alueensa lapsille. Toisen asteen koulutuksesta voi vastata kunnat, kuntayhtymät, rekisteröidyt yhteisöt ja säätiöt. Ammatillista koulutusta järjestää myös valtio ja sen liikelaitokset. (Opetushallitus a.)

Esimerkiksi Tampereella kaupunki toimii toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjänä, mutta Lahden alueella Koulutuskeskus Salpauksen toiminnasta vastaa yhdentoista kunnan koulutuskuntayhtymä (Koulutuskeskus Salpaus 2022a ja Tredu 2022).

Opetushallituksen sivulla on määritelty ammatillisen koulutuksen tavoitteista seuraavasti:

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista sekä kasvua sivistyneeksi ihmiseksi ja yhteiskunnan jäseneksi. Se kehittää osaltaan työelämää ja vastaa työelämän osaamistarpeisiin, edistää yrittäjyyttä sekä tukee elinikäistä oppimista. Ammatillinen koulutus antaa myös mahdollisuuden jatkaa opintoja korkeakoulussa. (Opetushallitus b.)

Ammatillisesta koulutuksesta annettu laki ja sitä täsmentävä asetus määräävät ammatillista perusopetusta, ammattitutkintoja sekä erikoisammattitutkintoja. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat alojen vaativampia tutkintoja. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien taitojen erikoisosaamista (Mestarikiltaneuvosto). Nämä kaikki ovat toisen asteen ammatillisia tutkintoja.

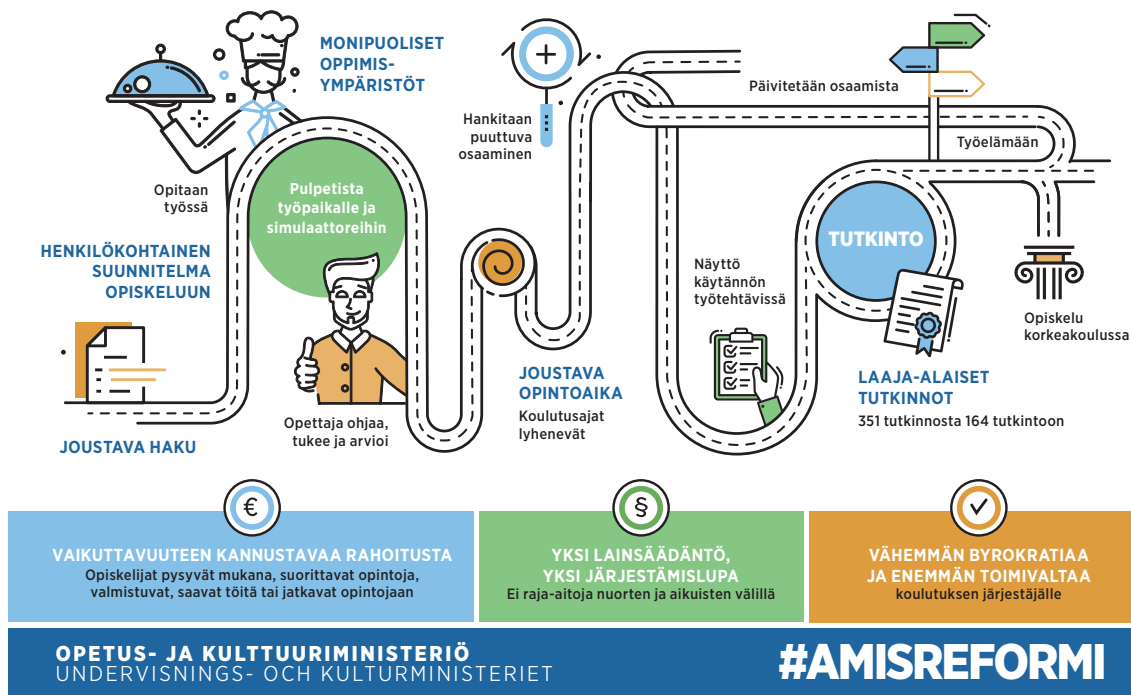
Ajassa taaksepäin katsottuna, Suomessa ammatteihin oppiminen siis alkoi työpaikoilta, joilta opetus siirrettiin oppilaitoksiin. Nyt opetusta ollaan siirtämässä taas takaisin enemmän työpaikoille. Ammattiin opiskelua, työelämässä oppimista lisäämällä halutaan koulutuksen vastaavan enemmän työelämää ja työelämän tarpeita sekä tähtäävän myös ennakointiin: työelämän tarpeiden muuttumiseen ja muutosten joustavaan omaksumiseen.

4.3 Amisreformi

Vuonna 2015 Sipilän hallitus teki toimintasuunnitelman ammatillisen koulutuksen uudistamiseksi. Tämä koettiin tärkeäksi tulevaisuudessa tarvittavien uudenlaisen ammatillisen osaamisen takaamiseksi. Osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys nostettiin ammatillisen koulutuksen keskiöön. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä opiskelijaa ja työelämää. Uudistuksen myötä laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja laki aikuiskoulutuksesta yhdistettiin. Oppimista työpaikoilla lisättiin, samoin yksilöllisiä opintopolkuja ja sääntelyä purettiin (OKM b ja kuvio 3). Muutoksia oli tehtävä myös ennen kaikkea siksi, että koulutukseen käytettävää rahaa oli vähemmän (Honka 2017).

UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



Kuvio 3. Opetus- ja kulttuuriministeriön reformista kertova kuvio (OKM c)

4.3.1 Osaamisperusteisuus

Sipilän hallituksen ammatillisen koulutuksen reformin yhdeksi päälinjaksi nostama osaamisperusteisuus esiintyy jo Kataisen hallituksen ohjelmassa 2011 (Valtioneuvosto Kukkonen ja Raudasoja mukaan 2018, 9). Osaamisperusteisuus on silti huomattavasti tätäkin vanhempi käsite.

Osaaminen on itsestään selvyyys koulutuksen tuottamana tuloksena opiskeluun, mutta käsitteenä sitä voi tarkastella laajemmin. Osaamisperusteisuus on suhteessa työelämävästävyyden kanssa. Osaamisperusteisuudessa voidaan tarkastella taitojen osaamista, mutta myös oma-aloitteisen toiminnan muuttumista työtehtävien oppimisen tuloksena. (Kukkonen & Raudasoja 2018, 10–11.) Lauri Vähätalon pro gradu -tutkielmassa osaamisperusteisuus ammatillisella toisella asteella nähdään työelämäyhteistyötä lisäävänä, opiskelijan yksilönä keskittyvänä ja opiskelijalle motivoivampana koulutuksena (Vähätalo 2017, 27).

Osaamisperusteisuuden pelkistetty ydin amisreformissa on, että opiskelija opiskelee vain niitä asioita, jotka häneltä opiskeltavan osaamisalan ammattitaitovaatimuksista puuttuu.

Tämä näkökulma on tärkeä etenkin aikuisopiskelijoiden kohdalla, jotka hakevat pätevyyttä osaamiselleen tai vaihtavat alaa, mutta osaamista ja koulutusta on jo mahdollisesti toiselta alalta. Opiskelun alussa jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (myöhemmin HOKS), jonka avulla kartoitetaan mm. opiskelijan aiemmin oppimaansa: tietoja ja taitoja. HOKSaus voi tarkoittaa hyvin erilaisia, yksilöllisiä opiskelupolkuja yhtä aikaa aloittavan opiskelijaryhmän sisällä. Kun kaikilla opiskelijoilla on oma suunnitelma, jonka mukaan opetus etenee, vaatii se opettajilta uutta opettamisen tapaa, erilaisia opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä.

Osaamisperusteisuuden yhteydessä puhutaan jo aiemmin opitun tunnistamisesta ja tunnistamisesta. Jalometallialalla osaamisperusteisuuden huomioiminen on mieluummin päinvastoin tapahtuvaa henkilökohtaistamista. Enemmän sitä, kuinka paljon itse asiassa pitää opiskella tekemistä, että on tarpeeksi harjaantunut tarkkoihin jalometallialan tekniikoihin. Jalometallialalla varhaisen työelämäyhteistyön lisäämisen sijaan opiskelua tai harjaantumista jalometallialan tehtäviin koulussa opiskellen tarvittaisiin enemmän. Esimerkkinä jalometallialan perustekniikka: juottaminen. Jalometallialan tuotteiden juotossaumojen pitää olla ehdottomasti toisiinsa aukottomasti sopivia, jotta juotossaumasta voi tulla siisti ja pitävä. Sauman ulkonäköön vaikuttaa myös juotteen määrä. Jos kappaleen osat eivät ole täysin yhteensopivat, voivat ne käytössä, seuraavassa juotoksessa tai muokkauksen yhteydessä irrota toisistaan. Juotossaumaan voi myös tulla ikävän näköisiä pieniä reikiä tai uria uudelleen lämmitettäessä. Jos ei ole koskaan käsityönä tehnyt sahaamalla, viilaamalla tai muuten viimeistelemällä metallilevyjen, esimerkiksi sormusaihion päiden yhteensovittamista, vie opettelu aikaa. Varsinkin kun työ on tehtävä materiaaleja tuhlaamatta, jalometallit tarkasti talteen keräten.

Jalometallialalla useimmilla opiskelijoiksi valituilla ei ole aiemmin opittuja jalometallien käsittelyyn tai tekemiseen perustuvia taitoja. Moni käsityöhön perustuvan tekniikan osaaminen kyllä auttaa opiskelijaa motorisesti tai hahmottamisessa. Opiskelijoilla voi myös olla harrastuneisuutta kuvataiteiden tai tarkan tekemisen osa-alueilta, joista on hyötyä opiskelun kokonaisuutta ajatellen. Jos varsinaista jalometallien käsittelyyn liittyvää osaamista taas on, se voi poiketa oppilaitoksen antamasta opetuksesta, joten opiskelija usein haluaa osallistua kaikkeen opetukseen, että oppisi toisen tavan tehdä tai saada rutiinia ja varmuutta käsityötaitoihinsa. Opiskelija ei siis useinkaan halua, että hänen aiemmin osaamistaan tunnustetaan.

Käsityöalalla jokainen etenee omaan tahtiinsa, ongelmakohdat ovat aina jokaiselle yksilöllisiä, joten opetus on aina ollut enemmän tai vähemmän yksilöllistä. Kunkin opiskelijan osaamisen taso selviää viimeistään tutkinnon osien opiskelun loppuvaiheessa, ennen

tutkinnon osan näyttöä, sen suunnitteluvaiheessa. Ohjeena on, ettei opiskelijaa saa päästää näyttöön, ellei opiskelijalla ole mahdollisuutta läpäistä näyttöä hyväksytysti. Opettaja siis antaa opiskellusta tutkinnon osasta näyttötehtävän opiskelijalle vasta, kun on varma, että opiskelija osaa ja hänellä on mahdollisuus suorittaa näyttö hyväksytysti. Jos opiskelija on esimerkiksi ollut töissä jalometallialan yrityksessä ennen opiskeluaan tai on opiskellut aiemmin esimerkiksi muotoilijan opinnot ja haluaa HOKSin yhteydessä tunnistamista ja tunnustamista osaamiselleen, voi opettaja varmistaa jonkun tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset pelkällä näytöllä. Näin täytyy tehdäkin, jos opiskelijalla ei ole osaamisestaan oppilaitoksesta saatua virallista todistusmerkintää ja haluaa tämän osaamisen tunnustettavan. Vaikka esim. muotoilijan koulutuksen saanut osaa suunnitella ja on opiskellut tuotteen suunnittelun, ei esimerkiksi toisen asteen opintojen tutkinnon osaa *Malliston suunnittelu ja valmistaminen* voi hyväksyä pelkän todistuksen perusteella, ellei opiskelija aiemmissa opinnoissa ole nimenomaan suunnitellut jalometallista korusarjaa ja lisäksi toteuttanut sitä.

Kun ammatillisen koulutuksen reformissa oppiminen muuttui osaamisperusteiseksi, ei aikaa enää voi määrittää opintojen suorittamiseen. Jos osaamista ei ole tarpeeksi tapahtunut, opiskelijan suunniteltuun HOKSiin on tehtävä muutos ja lisättävä aikaa opiskeluun. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan tehty muutos antaa oppilaitokselle lisää rahoitusta kyseisen opiskelun suorittamiseksi.

4.3.2 Työelämävastaavuus

Työelämä on toivonut, että heitä kuunnellaan koulutuksen järjestämisessä ja toteutusten suunnittelussa, jotta koulutus vastaisi ajantasaista työelämän tarvetta. Koulutuksen järjestäjät ovat tehneet monia opetusministeriön ja opetushallituksen päättämiä toimenpiteitä niin, että työelämää kuunnellaan, eikä koulutus tuota valmistuneita vain ns. koulutusammatteihin vaan nimenomaan tekijöitä työammatteihin. Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena oli myös koulutuksen kohdistuminen työelämän tarpeisiin (OKM b). Tämä edellä oleva toive koskee työelämää yleensä, ei kohdistetusti jalometallialaa.

Työelämässä oppimista lisättiin kaikkiin toisen asteen tutkintoihin vuosina 1998–2001, (Hui-kari 2006, Alarinnan mukaan 2017, 8). Tutkinnon osien osaamisen arvioimiseksi lisättiin ammattiosaamisen näytöt vuonna 2006. Työelämä sidottiin vastuuseen näyttöjen suunnittelusta, järjestämisestä ja arvioinnista. Näillä haluttiin sitoa tutkintoja vahvasti käytännön työelämään. (Alarinta 2017, 8.) Sen lisäksi, että opiskelijoilla on ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa työelämäjaksoja, myös opettajat jalkautuvat työelämään saadakseen opetukseen ajantasaista tietoa työelämästä.

Aarnio ja Pulkkinen (2015, 6) selittävät Opetushallitukselle tekemässään raportissa työelämävastaavuus-käsitettä. Käsite kattaa ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteydet, työelämälähtöisyyden, työpaikkaoppimisen ja työvaltaisuuden. Työelämävastaavuus koskee ammatillisia toimijoita sidosryhmineen.

Aarnio ja Pulkkinen perustavat työelämävastaavuuden käsiteanalyysin kolmeen eri vastaavuuteen: paikkojen, sisältöjen ja muodon vastaavuuteen. Paikkavastaavuus vastaa mihin (ammatti, työt, tehtävät), sisältövastaavuus vastaa mitä (minkälaisia oppeja kyseiseen tehtävään) ja muotovastaavuus miten edellä mainittu koulutus annetaan. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 10.)

Muotovastaavuus vastaa kuinka lähelle työelämän tapaisia tilanteita opetuksessa päästään mm. eri oppimisympäristöissä ja opetuksen yhteydessä tehtävissä harjoituksissa. Tällöin työelämän edustajien mukanaolo opetuksen suunnittelussa on olennaisen merkittävää. Työelämälähtöisyys ei tarkoita ainoastaan työelämässä oppimista, vaan myös jo oppilaitoksissa tapahtuvan opetuksen suunnittelemista niin, että se valmistaa opiskelijaa työelämään jo ennen siellä tapahtuvaa oppimista. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 10–11.)

Salpauksen oppimisympäristö vastaa erittäin hyvin varusteltua kaivertajan työhuonetta tai kultasepänpajaa: erilaiset tekniikat, myös uusimmat, on huomioitu valmistuksessa. Jalometallialan opinnot alkavat materiaaleihin tutustumisella opiskelemalla aineoppia ja metallien käsittelyä. Opinnoissa harjoitellaan käsityönä valmistettavia erilaisia koruja. Koruihin istutetaan eri tekniikoin aitoja jalokiviä, koristellaan pinta emaloiden tai kaiverruksin. Opinnoissa harjoitustyönä valmistettuihin koruihin tehdään mekanismit lähes poikkeuksetta käsityönä.

Asiantuntijuuden yksilökeskeisestä näkökulmasta tarkasteltuna yksilö oppii oppilaitoksessa (muodollinen koulutus) työn tekemiseen tietoja ja taitoja, joita soveltaa työelämäänsä. Oppilaitoksen kvalifikaatiofunktio on täyttynyt, kun opiskelija on päteväytyt ja hänellä on työelämän tiettyssä ammatissa tarvittava osaaminen. Työvaltaisuus kasvattaa oppijaa työelämään pohjautuvan pedagogiikan menetelmillä yhteisöllisesti työhön, sen kulttuuriin ja hiljaisen tiedon yhteyteen. Työelämässä tämä oppiminen tapahtuu aidoimmillaan ja muodollisesti opittu saa rinnalleen käytännössä oppimista. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 11.)

Jalometallialan perustutkinto-opinnot kestävät Salpauksessa 2,5–3 vuotta. Siinä ajassa ammattia ei opi kokonaan. Käsityöammatti on opin kartuttamista koko työelämän ajan. Opinnoissa opitaan perusasiat, työelämässä opitaan mihin kaikkeen ja miten taitoja on sovellettava. Työn tekemisen joutuisuudessa ammattilaisen tason saavuttaa vasta vuosien kuluessa. Tärkeintä onkin tässä tarkkuutta vaativassa työssä oppia ensin valmistamaan tuotteet hyvin: laadukkaasti ja siististi. Vasta sen jälkeen voi työskennellä joutuisammin.

OPH haluaa työelämältä palautetta jokaisesta työelämässä oppijasta (Opetushallitus c). Työpaikkakyselyllä halutaan arvioita koulutuksen järjestäjästä. Kyselyn aiheita ovat esim. ohjaukseen liittyvät asiat, sopimusten teko ja työpaikan luonteen huomioimiseen työssäoppimisjaksolla eli miten koulutuksen järjestäjä huomioi esimerkiksi työelämävastaavuuden koulutuksessaan. Työpaikan edustaja ja työelämässä oppijan ohjaaja vastaavat omiin kyselyihinsä. Työpaikan edustaja saa työpaikkakyselyn OPH:lta kaksi kertaa vuodessa ja ohjaaja korkeintaan kaksi kertaa kuukaudessa. Ongelmana oppilaitosten kannalta on se, että työelämä ei vastaa tähän palautteeseen kovin ahkerasti (Saarelainen, 4.8.2022 syyslukukauden ensimmäinen henkilöstökokous). Kyselyyn vastaamisprosentti vaikuttaa oppilaitoksen saamaan vaikuttavuusrahoituksen määrään. Tähän työpaikan edustajien vastaamisen aktivoimiseen kaikkien pitäisi panostaa enemmän.

Paikkavastaavuus on työelämävastaavuuden alue, joka kohdentaa opiskelijoita tiettyihin töihin. Paikka- ja sisältövastaavuus kulkevat käsikädessä. Koulutuksen sisällön ja koulutettavien määrän pitäisi vastata työelämän tarpeita tehtävien osaamisen ja työelämään tarvittavan henkilömäärän mukaisesti. Nämä tarpeet eivät aina kohtaa todellisessa elämässä. Julkista keskustelua on käyty esimerkiksi siitä, kouluttaako ammatillinen toinen aste liian laajasti kolmen vuoden perustutkinnoissaan. Vastavalmistuneilta voidaan myös odottaa paljon enemmän osaamista, kuin mitä perustutkinnoissa opitaan. Edellisissä tapauksissa puhutaan yli- ja alikouluttamisesta. Ohikouluttamisesta puhutaan, kun opiskelija ei voi käyttää kaikkea oppimaansa työelämässä. Liikakouluttaminen taas tuottaa liikaa valmistuneita tietylle alalle. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 12.)

Jalometallialan opinnoissa ei voi opettaa liikaa erilaisia taitoja tai sisältöjä. Kun työelämä haluaa uuden tekijän, hänen on mielellään osattava mahdollisimman monia tekniikoita. Jalometallialan työpaikat eroavat monin tavoin toisistaan. Yhdessä työpaikassa työ on valujen siistimistä, osien yhteen liittämistä ja ehkä pintojen siistimistä. Toisessa taas pitäisi osata istuttaa eri käsityötekniikoin jalokiviä koruihin. Joku paja valmistaa kaikki käsin ja silloin tehdään koru alusta loppuun levy- tai kankimateriaaleista muokaten.

Yhteiskunnan kannalta paikkavastaavuuteen liittyy myös mm. hyvinvointipoliittisia tavoitteita. Hyvän elämän edellytykset ovat monella elämänalueella mahdollisempia, kun kansalaisilla on koulutusta vastaava työtä. Kuitenkin niin, että työelämän vaatimukset eivät nouse määräävän asemaan koulutusjärjestelmässä. Tasapaino yksilön ja työelämän vaatimusten välillä takaa sen, että yksilö jaksaa tehdä töitä mahdollisimman pitkään (pitkät työurat) ja menestyy työssään. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 13.)

Ammatillinen koulutus tuottaa työelämään osaajia, joiden osaaminen näkyy ammattitaitona, asiantuntemuksena tai kompetensseina. Sisältövastaavuuden osa-alueen toteutumisen

pitää näkyä vahvimmin tutkinnon perusteissa ammattitaitovaatimuksina niin, että ne vastaavat työelämän vaatimuksiin. Sisältövastaavuus ei tarkastele opetusta, vaan sitä mitä opiskelija oppii tutkinnon perusteissa määriteltujen vaatimusten perusteella. Tutkinnon perusteissa lähtökohtana pitää olla osaamisen tarpeen kartoittaminen, joiden perusteella asetetaan osaamistavoitteet, ammattitaitovaatimukset. Se miten opetuksen järjestelyssä on kunkin tutkinnon osan kohdalla onnistuttu opetuksella, ohjauksella, oppimisharjoituksilla ja eri oppimisympäritöissä, tarkistetaan lopulta näytöissä. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 14.)

Osaaminen voidaan nähdä ammattitaitona, työelämäosaaminen laajemmin sosiaalisina, elinikäisinä valmiuksina oppia ja oman ammattialan käytännön taitoina. Valmius soveltaa ja selviytyä muutoksissa, yllättävissäkin tilanteissa kompleksisessa työelämässä on osaamisen ja valmiuden yhdessä muodostamaa kompetenssia, ammatillista pätevyyttä, jota ei kuitenkaan saa sekoittaa muodolliseen, todistuksella todennettuun pätevyyteen. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 15.)

Kvalifikaatiot ovat työelämän asettamia vaatimuksia työntekijälle. Pentti Väisänen ehdottaa, että kvalifikaatiot (2003, 35) olisivat vuorovaikutusta, jotka muodostuvat yksilön pätevyyden ja työn asettamien ehtojen välillä. Kvalifikaatioita on useita: tuotannollistekniset (ammatilliset tiedot ja taidot), motivaatiokvalifikaatiot (oma-aloitteisuus, sitoutuminen, itseohjautuvuus, jne.), sosiokulttuuriset (yhteistyö, vuorovaikutus jne.) ja innovatiiviset (jatkuva oppimista työssä ja työstä, työn kehittämistä jne.) kvalifikaatiot. (Väärälä, Väisänen mukaan 2003, 36.)

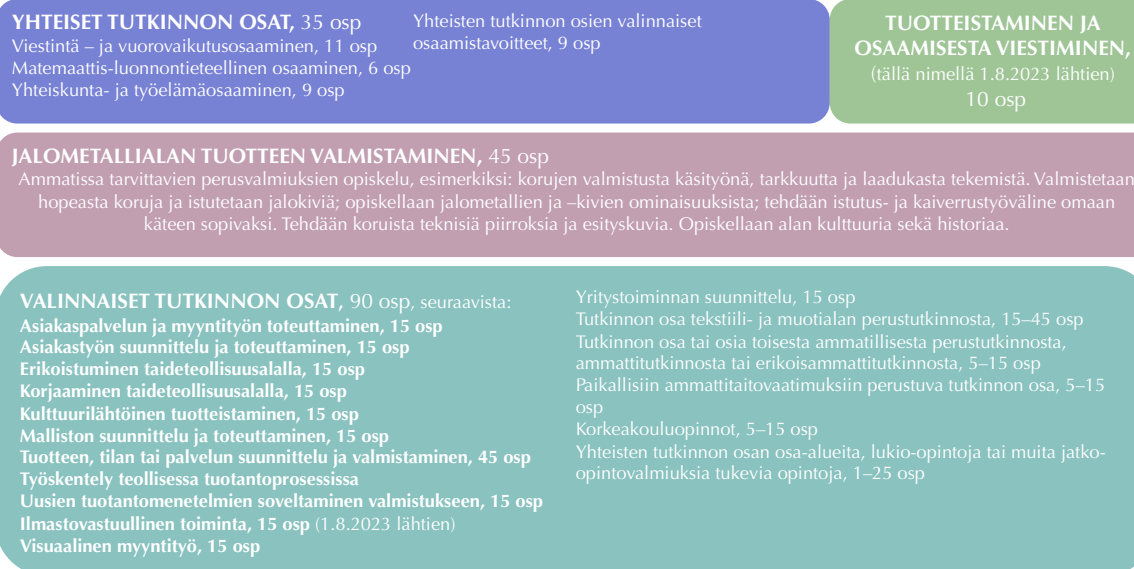
4.3.3 Ammatillisen koulutuksen rahoitus

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen, amisreformin, yhteydessä ammatillisen koulutuksen nuorten ja aikuisten rahoitus yhdistettiin. Rahoituksen ammatillisiin koulutuksiin myöntää opetus- ja kulttuuriministeriö. Rahoitus jakaantuu kolmeen eri osaan: perusrahoitukseen (70 %) suoritusrahoitukseen (20%) ja vaikuttavuusrahoitukseen (10%). Perusrahoitus myönnetään koulutuksen järjestäjille tavoitteiden mukaisten opiskelijavuosien perusteella. Suoritusrahoitus lasketaan oppilaitoksessa opiskeltujen tutkintojen ja osaamispisteiden perusteella. Vaikuttavuusrahoitukseen vaikuttavat opiskelijoilta ja työnantajilta saadut palautteet, työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen sekä palautteen määrä suhteessa muiden koulutustenjärjestäjien saamiin palautteisiin.

Rahoitus on monimutkainen ja siihen vaikuttaa muun muassa mihin kustannusryhmään koulutus kuuluu tai toteutetaanko koulutus oppilaitosopiskeluna vai oppisopimuksella. (OKM a.)

4.4 Jalometallialan perustutkintojen muodostuminen

Jalometallialan perustutkinnot kuuluvat toisen asteen taideteollisuusalan tutkintoihin. Salpauksesta valmistuneet ovat jalometallialan osaamisalan artesaaneja ja syventävät opintonsa joko kaiverrukseen tai kultasepäntöihin. Tutkinto muodostuu pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista, yhteensä 180 osaamispisteen (jäljempänä osp) verran. Pakollisia ovat osaamisalan oma tutkinnon osa, *Jalometallialan tuotteen tai kaiverrustyön valmistaminen*, 45 osaamispisteen kokonaisuus sekä kaikille taideteollisuusalan perustutkinnoille yhteinen pakollinen tutkinnon osa *Osaamisen tuotteistaminen ja markkinointi taideteollisuusallalla*, 10 osp, 1.8.2023 lähtien nimeltään *Tuotteistaminen ja osaamisesta viestiminen*. Valinnaisia ammatillisia tutkinnon osia voi valita yhteensä 90 osaamispisteen verran joko taideteollisuusalan opinnoista, toisesta toisen asteen ammatillisesta tutkinnosta 5–15 osp, tekstiili- ja muotialan tutkinnosta 15–45 tai ammatillista osaamista tukevista korkeakouluopinnoista 5–15 osp. Alalle voidaan myös tehdä paikallinen toteutus, paikallisiin työelämän vaatimuksiin, jota voi valita 5–15 osp:n verran (kuvio 4).

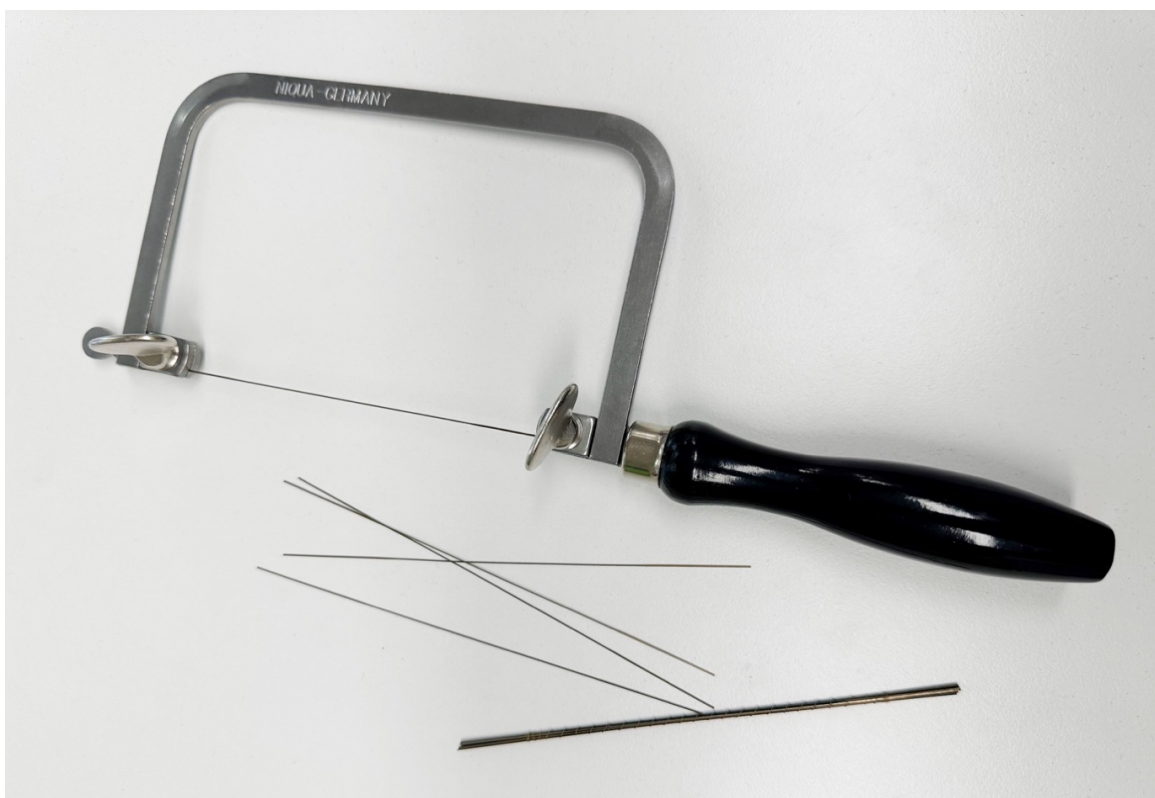


Kuvio 4. Taideteollisen perustutkinnon muodostuminen, jalometallialan osaamisala (mukailltu, ePerusteet)

Pakollinen 45 osp:n tutkinnon osa suoritetaan lähes poikkeuksetta Salpauksen oppimisympäristössä. Tutkinnon osan aikana opiskellaan kaikki perustiedot ja -taidot, joita jalometallialan ammatteihin harjaantuminen edellyttää. Pakollinen tutkinnon osa on kuitenkin vasta alku jalometallialan oppimiseen: materiaaleihin tutustumista, tarkkuuden ja viimeistellyn laadun ymmärtämistä, juotoksia, pintojen viimeistelyä ja niin edelleen perustekniikoiden

opettelua. Kaikkea sitä, miten jalometalleista kootaan tuotteita erilaisista pienistä elementeistä yhdistellen.

Jalometallialan tuotteen tai kaiverrustyön valmistaminen tutkinnon osa suoritetaan jalometallialan opinnossa ensimmäisenä siksi, että kaikilla olisi samat perustaidot seuraavissa tutkinnon osissa. Harjoitukset tehdään hopeasta lukuun ottamatta ihan ensimmäisiä sahaus- ja porausharjoituksia tai kaverusharjoituksia. Niissä käytetään kupari- ja / tai messinkilevyjä. Suurin osa aloittavista opiskelijoista ei ole ennen opintojen alkua nähnyt jalometallialan työvälineitä tai käyttänyt niitä. Kultasepänalan opiskelijat aloittavat ammatin käsityötaitojen opinnot tärkeästä jalometallialan työvälineestä, kultasepän sahasta (kuva3).



Kuva 3. Kultasepän saha ja sahan ohuet terät

Kaivertajat valmistavat tutkinnon osassa omaan käteen oikean mittaisen kaivertimen ja muokkaavat aihioista viistekaivertimeksi käsityönä myös terän, jolla kaiverrus metalleihin, aluksi kupariin, tapahtuu. Ohut kaiverruslevy voidaan kiinnittää pakettilakalla puulevyyn, ettei metallilevy jousta kaiverrettaessa. Riippuen tuotteesta, kaiverrettava esine voidaan myös kiinnittää painavaan, helposti pyörivään kaiverruskuulaan (kuva 4) kaivertamista varten.

Kaiverruksessa opitaan alkuun tarkkaa viivojen piirtämistä vesivärillä pinnoitetulle kuparilevyllä, ei liian voimakkaasti, ettei levyyn tule jälkeä kynästä. Kun siirrytään kirjaimiin pitää niiden kallistua samansuuntaisesti. Piirrokset kaiverretaan lopuksi omalla kaivertimella.

Tutkinnon osassa kultasepänopinnot valinneet valmistavat koruja ja kaiverrusopinnot valinneet opiskelijat kaiverruksia, oppimistehtävien vaatimustason hiljalleen lisääntyen.



Kuva 4. Kaiverrus (Hämäläinen 2022)

Jalometallialan ainoa oma ja pakollinen tutkinnon osa *Jalometallialan tuotteen tai kaiverrustyön valmistaminen* -tutkinnon osa on kuitenkin OPH:ssa kirjoitettu niin, että jo tässä jalometallialan opintojen ensimmäisessä näytössä pitäisi toimia asiakkaan kanssa yhteistyössä suunnitellen tälle toiveiden mukainen jalometallialan tuote tai kaiverrus ja lopulta näyttöön myös valmistaa suunniteltu tuote. Jos opiskelija pääsisi oppimaan työelämään ensimmäisen tutkinnon aikana, mikä on erittäin epätodennäköistä, on vielä epätodennäköisempää, että hänen annettaisiin hoitaa asiakkaan kanssa tilaustyön vastaanottaminen. Tässä vaiheessa opintoja opiskelija on vasta raapaissut alan pintaa ja sitä valmistuksen alkeissa. Opiskelija ei vielä voi edes tietää mitä kaikkea ja miten voidaan valmistaa. On ehdotettu, että järjestäisimme näytön vasta myöhemmin, mutta se taas vaikuttaa opiskelijan opintorekisterissä osaamispisteiden karttumiseen ja voi vaikuttaa opiskelijan omaan rahoitukseen, kun opintoja ei näytä kertyvän.

Toisen asteen jalometallialan tutkinnon tavoite on tuottaa pääasiassa käsityötaitoisia jalometallialan tekijöitä. Suunnittelun opinnot tässä ensimmäisessä tutkinnon osassa tai koko tutkinnossa ovat kuitenkin sivuasiana tekemisen taitojen noustessa tärkeimmäksi tavoitteeksi tässä vaiheessa tutkinnon opiskelua.

Seuraavaksi ja ensimmäiseksi valinnaiseksi tutkinnon osaksi jalometallialan kollegio suosittelee toista 45 osp:n kokonaisuutta, *Tuotteen, tilan tai palvelun suunnittelu ja valmistaminen*. Siinä taitoja ja tarkkuutta hiotaan toistamalla opittuja valmistusmenetelmiä. Valmistetaan eri korukategorioihin kuuluvia tuotteita ja yhdistetään tuotteisiin edellisessä tutkinnon osassa opittuja kivenistutustekniikoita, opitaan valmistaman mekanismeja tai erilaisia kaiverrusmenetelmiä ja kaiverretaan erilaisia kirjaintyyppejä.

Ellei opiskelija halua valita edellä mainittua 45 osp:n kokonaisuutta, hän voi valita jonkun muista valinnaisista, joita Salpauksen jalometallialan tarjonnassa on. Opiskelija voi valita valinnaisiin opintoihin myös tutkinnon osan toisesta toisen asteen taideteollisesta tutkinnosta tai korkeakouluopintoja. Jokainen opiskelija etenee oman HOKSin eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmansa mukaisesti.

Opetushallitus linjaa tutkinnon muodostumisesta niin, että pakollisessa tutkinnon osassa jokainen opiskelija omaksuu oman osaamisalan keskeisen osaamisen ja valinnaisissa voisi lisätä tai jopa monipuolistaa ammatillista osaamistaan Tutkinnon osien sisältöjen on tarkoitus vastata työelämän tarpeita. (Opetushallitus d.)

Ongelmana jalometallialalla suhteessa työelämäntarpeisiin ja OPH:n linjaamiin tutkinnonperusteissa esitettyihin vaatimuksiin on se, että aika ei riitä opettamaan kaikkia niitä taitoja, joita työelämässä edellytetään, työelämän laatu- ja aikatauluvaatimusten mukaisesti edes 2,5–3 vuoden opinnoissa. Ei varsinkaan ensimmäisessä pakollisessa tutkinnon osassa. Tästä syystä opiskelijoilla on mahdollista saada työelämässä oppimisen jakso vasta ihan opintojensa lopussa.

Salpauksessa oppilaitoksen oppimisympäristö jalometallialalla on uusi ja monipuolinen. Opiskelijoiden käytössä ovat mikroskoopit, paineilmakaivertimet, 3D-mallinnusohjelmat, reesiinitulostin, täysautomaattinen valukone ja laserhitsauslaite. Meillä voi emaloida, harjotella metallinpakotusta ja kaivertaa käsin sekä digitaalisilla kaiveruskoneilla ja kiinnittää juotettavat kappaleet PUK-hitsaamalla.

Perustaitojen karttuessa opitaan yhä tarkempia tekniikoita ja opetellaan soveltamaan niitä eri tuotteisiin. Työelämän vaativiin haasteisiin vastaamme opettamalla opiskelijoillemme jo perusopinnoissa jalometallialan kuningaslajin eli pienten viistehiottujen kivien raeistutustekniikan. Raeistutus opitaan *Erikoistuminen taideteollisuusallalla* -tutkinnon osassa, jos

opiskelija valitsee raeistutuksen erikoistumistutkinnon osan sisällöksi. Tähän tutkinnon osaan voi valita myös muita erikoistumisopintoja, kuten emaloinnin, joka on usein kaivertajien valinta. Useimmat kultasepäalan opiskelijat valitsevat raeistutuksen tietäen sen olevan tärkeä istutusmuoto. Tekniikka vaatii onnistuakseen täsmällistä tarkkuutta, harjoittelua ja tekijältään pitkäjänteisyyttä työn alusta alkaen. Aluksi valmistetaan tekijän omaan käteen sopiva työväline: 1,5 mm kapea tasokaiverrin kivialueen ympärille tulevien viisteiden leikkaamista varten (kuva 5).



Kuva 5. Henkilökohtainen tasokaiverrin ja lähikuva kaivertimen terästä

Sormukseen tehtävän pavé-istutuksen työssä on monta vaihetta, joista jokainen on suoritettava huolellisesti, jotta kivet ovat lopputuloksessa suorassa rivissä ja kivien taulut samalla tasolla. Pavé on ranskaa ja tarkoittaa katukiveä, mukulakiveä. Pavement tarkoittaa englannin kielellä jalkakäytävää tai ranskaksi päällystystä, kivettyä pintaa. Kultasepät tekevät pinnan jalokivillä metalliin. Metallin pintaan merkitään ensin kivien paikat metalliharpilla (kuva 6).



Kuva 6. Metallin pintaan on tehty merkinnät kivien paikoista

Kiville porataan aluksi pienet reiät. Seuraavaksi kivet sovitetaan kiven halkaisijan kokoisella pallonmuotoisella terällä täsmällisiin riveihin. Ennen kivien kiinnittämistä leikataan kaivertimella kivien ympärille alustavat viisteet ja kivien välit avataan ja materiaalia poistetaan ra-
keiden ympäriltä (kuva 7).



Kuva 7. Kivet sovitettu, välit leikattu ja istutusalueen ympärille leikattu viisteet

Kivet kiinnitetään oikean kokoisella raepunsselilla painaen rae kauniin pyöreäksi kiven reunan päälle. Lopuksi istutusalueen sivut ja kulmat siistitään kaivertimella. Tämä kaikki tehdään mikroskoopin alla ja tarvittaessa voidaan käyttää apuna paineilmakaiverrinta. Kivien koko näissä harjoituksissa on halkaisijaltaan 1,75 -2 mm (kuva 8).



Kuva 8. Kuva valmiista kivien raeistutusharjoituksesta sormusrungossa, pavé-istutus

Tämä tekniikka vaatii tekijältään erityisen paljon keskittymistä ja harjoittelua. Tässäkään lajissa kukaan ei ole seppä syntyessään. Virheitäkin pitää tehdä, että niistä voi oppia. Tätä tekniikkaa ei työelämässä ole aina aikaa opettaa palkatulle sepälle. Siksi se opetetaan Salpauksessa jo perusopetuksen valinnaisessa tutkinnon osassa. Raeistutuksen osaaminen on etu opiskelijalle työnhaussa.

Opiskelun loppuvaiheessa osa opiskelijoista alkaa vähitellen aktivoitua työelämässä tapahtuvaan oppimiseen. Jos työpaikka on löytynyt, mietitään, mikä tutkinnon osa olisi sopivin juuri tällä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

4.5 Työelämässä tapahtuva oppiminen

Opetushallitus on nimennyt elinikäisen oppimisen avaintaidoiksi esimerkiksi elinikäisen oppimisen, ongelmanratkaisutaidot sekä viestintä- ja yrittäjyysvalmiudet. Näiden avulla jokainen voi selvitä muuttuvassa työelämässä. Koulutus, joka vastaa työelämää, antaa valmiuksia näihin taitoihin, jotka tukevat tekijöiden valmiuksia muuntautua tulevaisuuden työelämässä. (Aarnio & Pulkkinen 2015, 44–45.)

Toisen asteen koulutusta voi tapahtua erilaisissa oppimisympäristöissä. Oppilaitos on yksi ympäristö ja työpaikka toinen. Laki velvoittaa, että jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon opiskelevan opiskelijan opintoihin kuuluu työelämässä järjestettävää oppimista, oman alan oikeissa työtehtävissä (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 62§). Salpauksessa jalometallialalla opiskelun alussa opitaan ammattiin tarvittavat perusasiat: teoreettiset aiheet, käsillä tekemisen perustaidot, -tekniikat sekä työturvallisuus. Tärkeimpiä teoreettisia asioita ovat materiaali- ja aineoppi sekä ammattikemia, jalometallialan tuotteen suunnittelu, tekniset- ja esityskuvapiirtämiset sekä jalokivioppi. Käsillä tekemisen perustaitojen oppiminen aloitetaan sahaamalla metallilevyihin kuvioita ohuen ohuella sahanterällä. Työturvallisuus on jokaisessa työpaikassa opetettava erikseen, mutta työturvallisuuden noudattamisen tärkeys opitaan ensimmäisinä opiskelupäivinä. Jalometallialalla käytetään erilaisia kemikaaleja, koneita ja laitteita, joiden turvallinen käyttö opetellaan aina opettajan tai työpaikalla työpaikkaohjaajan ohjauksessa.

4.5.1 Työpaikka

Käsityöalojen opiskelussa opiskelijat usein opintojen alussa ihmettelevät miten samaa asiaa voi alan toinen opettaja opettaa täysin eri tavalla. Työpaikoille mennessään he huomaavat, että siellä on vähintään yksi tapa lisää toteuttaa ja valmistaa tuotteita verrattuna oppilaitoksen tapaan. Tämän oivaltaminen auttaa ymmärtämään miksi elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat tärkeitä nyt ja tulevaisuudessa.

Työpaikalle oppilas lähtee oppimaan tutkinnon osan tai osia siitä. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksolla opiskelija pääsee tutustumaan oman alansa kollegioon ja työtehtäviin aitiopaikalla, työelämässä. Aina, kun opiskelija pääsee oppimaan alan vanhemmalta tekijältä, siirtyy opiskelijalle tärkeää alan ja tekijän omaa hiljaista tietoa. Työpaikalla opiskelijalle muodostuu käsitys omasta sen hetkisestä ja toisaalta työelämässä vaadittavasta ammattitaidosta. Samalla opiskelija alkaa rakentamaan omaa ammatillista identiteettiään (Hyvönen 2008, 15–16). Työpaikka taas saa katsauksen tulevista tekijöistä alalle ja ehkä omaan yritykseensä.

Etukäteen on varmistettava, että työpaikalla oppiminen onnistuu tutkinnon osan perusteiden mukaisesti ja työturvallisesti. Kyseessä ei siis ole työharjoittelu, vaikka työpaikalle mennessään opiskelijalla on jo oltava tieto opittuna sitä, mitä työpaikalla tutkinnon osassa opiskellaan (Jokinen ym. 2009, 5). Työelämässä tapahtuvan oppimisjakson pituus ja ajankohta suunnitellaan yhteistyössä työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan kanssa. Työpaikoilla opiskellaan tutkinnon osa tai osia perustutkinnosta. Opiskelun työelämässä pitää täyttää tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset. Oppimistehtävät suunnitellaan yhdessä (työpaikka, opiskelija ja opettaja), ellei työpaikalla kyseisen tutkinnon osan oppiminen ole jo tuttua.

4.5.2 Opiskelija

Opiskelijan velvollisuudet ovat yhtäläiset yrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Työpäivät ovat samanpituiset, kuin työpaikan vakituksilla työntekijöillä. Loma-aikojen sattuessa työssäoppimisjaksolle, opiskelija sopii oman lomansa sijoittumisen yrityksen tehtäviin työnantajan kanssa tai pitää lomansa samaan aikaan kuin oppilaitoksessa ollessaan.

Oppilaitos tukee työpaikan etsimisessä, mutta työelämässä tapahtuvan oppimiseen tarkoitettua työpaikan etsiminen on parhaimmillaan opiskelijan tehtävä. Opiskelijan oma-aloitteisuus työpaikan etsimisestä ja työnantajan luottamuksen herättämisestä työelämässä tapahtuvaan oppimiseen juuri hänen yrityksessään antaa parhaat mahdolliset lähtökohdat oppimiselle. Opiskelija selvittää, koska hänen työelämässä tapahtuva oppimisjaksonsa voisi tapahtua ja jalometallialan yrityksen tehtävät, tutkinnon osan suunnittelua varten. Lopullinen suunnitelma tehdään yhdessä opiskelijan, työelämän edustajan ja opettajan kanssa.

Opiskelija raportoi opettajalle työtehtävistään ja mahdollisista muutoksista työelämässä tapahtuvalla oppimisen jaksolla.

4.5.3 Työpaikkaohjaaja

Työpaikalla pitää olla nimetty työpaikkaohjaaja opiskelijalle (Jokinen ym.2009, 51). Työpaikkaohjaajille on olemassa työpaikkaohjaajan koulutus. Ohjaan.fi -sivuilla on tietoa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvästä ohjaamisesta. Syksystä 2022 Koulutuskeskus Salpaus tarjoaa työpaikkaohjaajille kaksi koulutusta opiskelijan opiskelumuodosta riippuen (Koulutuskeskus Salpaus 2022 b). *Onnistu työpaikkaohjaajana* -koulutus on tarkoitettu koulutussopimuksella työpaikoilla opiskelevien opiskelijoiden ohjaamiseen ja *Onnistu mentorina* -koulutus taas oppisopimuksella työpaikoilla opiskelevien yrittäjien ohjaamiseen.

Yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa opettaja suunnittelee opiskelijan oppimista ja näytön. Näytön arviointikeskustelu käydään yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Aina nämä eivät onnistu kaikkien läsnä ollessa. Opiskelija kerää siinä tapauksessa koko näytön ajan esim. kuvamateriaalia, jota näyttämällä arviointitilanteessa voi selvittää eri arviointikoh-
tia. Näytön työ on esillä tai ainakin siitä on otettu runsaasti kuvia, jos se oli työ, jonka asiakas on jo ehtinyt hakea ennen arviointia.

4.5.4 Opettaja

Opettaja varmistaa, että työpaikka soveltuu kaikilta osin tutkinnon osan suorittamiseen. Työpaikalla pitää olla riittävästi työtehtäviä, kultasepän työpöytä, työvälineitä, tilat ja laitteet. Opettaja tarkistaa myös mitä vakuutuksia yrityksellä on kartoittaen mahdollisten vahinkojen sattuessa vastuuosapuolet silloin, kun kyseessä on koulutussopimus.

Jalometallialan perustutkinnoissa työelämässä tapahtuvaan oppimiseen tehdään useimmiten koulutussopimus. Opiskelija on silloin koulun vakuutusten piirissä, saa joko ateriorvauksen tai käy oppilaitoksella syömässä lounaan. Koulutussopimus tehdään aina alle kuukauden mittaisiin työelämässä tapahtuviin oppimisjaksoihin. Koulutussopimuksen aikana opiskelijalle ei makseta palkkaa työstä.

Opettaja tekee nämä sopimukset, joko koulutussopimuksen tai oppisopimuksen opiskelijan työelämässä tapahtuvan oppimisen jaksolle. Oppisopimus tehdään silloin, kun palkallinen työelämässä tapahtuva oppiminen jatkuu vähintään kuukauden ajan ja töitä on viikossa vähintään 25 tuntia. Oppisopimus tehdään yhdessä työnantajan, opiskelijan ja oppilaan kanssa keskustellen. Oppisopimuskeskustelussa opiskelijalle tehdään myös henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) ja oppisopimus solmitaan työpaikan kanssa. Työpaikka maksaa opiskelijan palkan, hoitaa vuosiloma-asiat, vakuutukset, työturvallisuusasiat ja työterveyshuollon (Koulutuskeskus Salpaus 2022c.) Opettaja varmistaa, että työpaikka soveltuu työelämässä tapahtuvaan oppimiseen ja tutkinnon osaan, jonka

opiskelija on valinnut, myös oppisopimuksessa. Oppisopimuksella opiskellessa otetaan huomioon kulloisenkin työpaikan erityiset osaamisen tarpeet opiskelijan HOKSiin, mutta pakollisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset pitää täytyä tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Opettaja pitää yhteyttä työelämässä oppijaan ja työpaikkaan. Opettajaan voi opiskelija, työssäoppimisen ohjaaja tai työpaikan edustaja olla yhteydessä ensisijaisesti ja tarvittaessa. Opettaja selvittää kulloisenkin yhteydenoton aiheen tai hoitaa sen eteenpäin. Opettaja arvioi yhdessä työelämän edustajan kanssa opiskelijan työelämässä opiskellun tutkinnon osan näytön.

4.5.5 Työelämässä oppimisen haasteet jalometallialalla

Työssäoppiminen on todella tärkeä osa opintoja monesta eri näkökulmasta. Jalometallialan opiskelijat pääsevät oppimaan työelämään vaihtelevalla menestyksellä, mutta liian harvoin. Kaikkien pitäisi lain mukaan suorittaa osa, mielellään suurin osa, opinnoistaan työelämässä, mutta kokemus on osoittanut, että useilta pienten pajojen edustajilta kysyttäessä ottaisivatko he työpaikaleen opiskelijaa, vastaus on usein: ”ei” tai ”jos on joku todella hyvä”. Millin osien tarkkaa ja laadukasta kädenjälkeä vaativan ammatin opiskelijat eivät voi olla vielä tosi hyviä. Työelämässä oppiminen on jalometallialalla ongelmallista. Tässä kappaleessa esitetyt haasteet ovat Salpauksen jalometallialan kollegion kokemuksia vuosien varrelta.

Jalometallialan opinnot Lahdessa ovat enemmän kansallista tarvetta vastaavaa kuin pelkästään paikallisiin tarpeisiin perustuvaa. Lahden oppilaitokset (kts. historiakappale) ovat tarjonneet vanhan perinteen mukaista, arvostettua jalometallialan opetusta, joten Lahteen tullaan opiskelemaan yhä joka puolelta Suomea. Salpaukseen tulee myös opiskelijoita, joilla voi olla jo toinen toisen asteen koru- ja pienesineiden valmistuksen tai jalometallialan artesaanitutkinto. Ammattikorkeakoulun suunnitteluopinnoista tai taidealan oppilaitoksista valmistuneet tulevat hakemaan tekniikkaosaamista jalometallien käsittelyyn, muokkaukseen ja tuotteiden valmistamiseen. Työelämässä tapahtuvaan oppimiseen ei riitä kaikille opiskelijoille työpaikkoja Lahdessa tai sen lähikunnissa. Jos opiskelija joutuu hakemaan työssäoppimispaikan kauempaa, kuin missä opiskelee, hänelle tulee joko matkustuskustannuksia tai jopa kaksinkertaisesti asumiskustannuksia.

Työelämässä tapahtuvan oppimisen jaksoja perustellaan teknisen kehittymisen ja työn tekemisen murroksella (Grönfors Aron 2019, 30 mukaan), mutta jalometallialalla tämä kehitys on ollut viimeaikaista 3D-mallintamista tai laser-hitsausta lukuun ottamatta hyvin maltillista. Mallintaminen jalometallialan työprosesseissa luonnistuu parhaiten, kun hyvät käsityötaidot ovat ensin hallussa.

Suurimmat vaikeudet hyvien työssäoppimispaikkojen löytymiseen Suomessa jalometallialla ovat itse yrityksissä. Kaikki jalometallialan organisaatiot ovat Suomessa PK-yrityksiä eli sellaisia, joiden henkilöstömäärä on alle 250. Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän, Asiakastieto.fi ja Finder.fi -sivuilla selviää, että näistä yrityksistä Kalevala Korulla Oy:llä on 76 vuonna 2022 ja Laatu-koru Oy:llä 64 työntekijää vuonna 2021, joista korutuotannossa 20 ja 11 jalometallialan työntekijää. Suurin osa sarjatuotantoa valmistavista ovat PK-sektorin pienimpiä yrityksiä eli tilastokeskuksen ajantasaisen käsitteen mukaan organisaatioita, joissa henkilöstöä alle 50 työntekijää (Tilastokeskus). Kuopiolaisella Lumoava Finland Oy:llä oli vuonna 2022 45, Kultakeskus Oy:llä vuonna 2021 45, Malmin Korupaja Oy:llä vuonna 2022 19 ja Kultasepät Narsakka Oy:llä vuonna 2022 16 työntekijää. Luvut ovat yrityksen kokonaishenkilöstämääriä, ei pelkästään valmistuksessa olevien määrä, mutta ne kertovat henkilöstömäärällään koko yrityksen toiminnasta. Suomessa jalometallialan tilaustyönä koruja valmistavat yritykset ovat suhteellisen pieniä. Useimpien yritysten henkilöstömäärä on selvästi alle 10 henkeä. Monessa jalometallialan verstaassa on 1–3 työntekijää.

Yrityksistä johtuvan vähäisen työssäoppimisen mahdollisuuksien odotettiin kuitenkin muuttuvan, kun aloille haettiin koronan jälkeen uusia tekijöitä eläköitymisten vuoksi. Ukrainaankohdistuneen hyökkäyssodan jatkuminen pitkään kuitenkin hidasti tätä suuntausta. Kultasepänpajat kokeilevat työntekijän sopivuutta omiin tehtäviinsä juuri työelämässä tapahtuvan oppimisen kautta. Toivottavasti työelämän kynnys ottaa työelämässä oppijoita alenee viime vuosina pilkahdelleen työvoimapulan vuoksi.

Pienissä kultasepänpajoissa opiskelija voisi oppia alan töitä monipuolisimmin. Yritys, joka tekee asiakkaalle asiakkaan toiveiden mukaan, valmistaa monipuolisesti erilaisia töitä, erilaisin menetelmin. Ongelmana on työn ja laadun henkilöityminen yrityksestä vastaaville seipille tai kaivertajille. Pienessä yrityksessä kaivertajilla tai kultasepillä ei myöskään ole aikaa ohjata oppijoita niin intensiivisesti kuin perustutkintoon opiskeleva vielä tekemisessään ehdottomasti ja jatkuvasti tarvitsee. Opiskelijoiden osaaminen on laadultaan ja tarkkuudeltaan keskimäärin vasta ihan opintojen lopussa sellaista, että tilaustöitä tekevät jalokivikoruihin erikoistuneet pajat voisivat ottaa heitä työpaikoilleen oppimaan. Silloinkin työnantaja haluaisi vastinetta opetukselleen, mutta opiskelijan työnopeus ei vielä riitä tuomaan taloudellista tulosta työpaikalle valmistamillaan töillä. Jalometallialalla on ensin opetettava laadukas ja tarkka työn jälki, vasta sitten voi nopeuttaa työtahtiaan.

Opiskelun kannalta opettajakollegio on nähnyt myös negatiivista edistymistä työssäoppimispaikoilla. Opiskelija on lähtenyt oppimaan työelämää hiukan liian aikaisin osaamisensa nähden ja päässyt niillä taidoillaan työpaikalle, jossa tehdään jalometallialan halvempaa sarjatuotantoa turisteille. Viimeistely ei ole työpaikan tärkein tavoite, vaan

tuotteiden nopea myyntiin saaminen. Tällaisen jakson jälkeen on todella vaikeaa saada opiskelijaa luopumaan – poisoppimaan – huonosta laadusta töiden viimeistelyssä. Työelämän edustaja ei välttämättä edes näe laatuongelmaa valmistusprosessissa, jonka kuitenkin pitäisi olla avainasemassa jalometallialan töitä tai näyttöä arvioitaessa. Vaikka opettaja antaa arvosanan, opiskelija huomioi vain työnantajan positiivisemman palautteen. Kesken-eräinen laatu ei välttämättä toimi muilla työnantajilla.

Kollegion kanssa olemme keskustelleet myös työelämässä oppijoiden työn hinnoittelusta. Muiden alojen yritykset mainostavat silloin tällöin edullisia opiskelijatyönä tehtyjä töitä. Kollegiomme näkee tässä ristiriitoja. Työhön menee enemmän aikaa, kun ammattilaiselta, sen ohjaamiseksi tarvitaan ammattilaisen työpanosta sekä opiskelijan työpanosta. Mutta hinta on alhaisempi. Toisaalta on ymmärrettävää, että hinta on halvempi, kuin ammattilaisen valmistamassa tuotteessa. Laatu ei välttämättä ole ammattilaisen laatua, eikä nopeus. Sillä voi myös olla vaikutusta yrittäjän maineeseen joko hinnoittelussa tai työn laadussa. Alan yrittäjät eivät myöskään pidä koulun opiskelijatöiden hinnoittelua reiluna, koska se on alan muuta tasoa selvästi edullisempaa.

Nuorimmat peruskoulusta valmistuneet ja juuri lukiosta valmistuneet ovat kaikilta taidoiltaan ja keskittymiskyvyiltään vanhempia opiskelijoita keskeneräisempiä. Heidän motivaationsa tai sosiaaliset taidot eivät ole samaa luokkaa kuin vanhempien opiskelijoiden. Nuorimmat opiskelijat myös vielä pohtivat omaa tulevaisuuttaan, jolloin kädentaitojen opinnot voivat toimia välivuosina oman tulevaisuuden ammatin opintojen etsimisessä. Näissä tapauksissa työpaikalla tapahtuva oppiminen ei välttämättä ole hyvä ratkaisu opiskelijan motivaation puutteen vuoksi. Sen seurauksena oppilaitos voi jopa menettää hyvän työssäoppimispaikan. Varsinkin pienet työpaikat ovat herkkiä opiskelijan ei-toivotulle käyttäytymiselle.

Kulttuurialan opintoja on vähennetty ammatillisella toisella asteella vuonna 2016 valtioneuvoston hyväksymän suunnitelman mukaisesti 1810:een opiskelijaan. Vielä vuonna 2009 opiskelijoita aloitti 3650 (Tilastokeskus). Olemme useammankin osaamisalan kollegoiden kanssa taideteollisuusosalalla keskustelleet siitä, kuinka opiskelijoiden mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet viime vuosina todella paljon. Kulttuurialoilla on aina kollegoiden kesken tiedetty, että osa opiskelijoista opiskelee kuntoutuakseen. Jalometalliala tarjoaa tähän myös mahdollisuuden hyvin itsenäisen ja palkitsevan opiskelun muodossa, nuoria opintoihin ohjaavien mielestä. Jalometallialan ei kuitenkaan opiskelun alussa välttämättä ole palkitseva. Työpöydän ääressä pitää jaksaa istua pitkäjänteisesti ja sietää epäonnistumista. Alussa moni vaikuttaa etenevän pettymyksestä toiseen, ennen kuin onnistumiset palkitsevat. Virheitä saa ja pitää tehdä, niistä oppii parhaiten, kun virhetapahtumat käy läpi. Mielenterveyden ongelmien kanssa painivalle tämä ei ole palkitseva tapa kuntoutua.

Mielenterveysongelmat eivät ole pelkästään taideteollisten alojen tämänhetkinen ongelma. Näiden kuntoutuakseen opiskelevien määrä tuntuu tällä hetkellä todella suurelta määrältä aloillamme, kun opiskelupaikkoja on keskimääräistä vähemmän missään kädentaitojen tai luovilla aloilla. Kuntoutuakseen opiskeleva opiskelija ei välttämättä ole kypsä työelämässä oppimiseen. Mielenterveysongelmat vaikuttavat opiskelijan rohkeuteen hankkia työelämässä oppimistyöpaikkaa tai edes opettajan ohjaamana lähteä työelämässä oppimaan. Toisaalta heitä ei voisi aina edes lähettää työelämäänsä heidän epävakaan kuntonsa vuoksi.

Työpaikoilla, joihin opiskelijoita otetaan toisinaan oppimaan jopa ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen, pääsee opiskelija yleensä tekemään rutiininomaisia jo koulussa opittuja työtehtäviä. Turhaa ei työssäoppiminen ole silloinkaan, jos opiskelijan asenne on kohdillaan: organisointikyky kasvaa, rutiinitehtävien suorittamiseen tulee nopeutta ja opiskelija näkee mitä ammatillisia taitoja vielä pitää opiskella. Tämä voi jopa lisätä opiskelumotivaatiota. Tuotantolaitosten suurin anti oppimiseen ovat hyvä työelämässä oppimiseen suunniteltu ohjelma, valmistusmenetelmien kirjo ja sarjatyörutiinit sekä valmistustapojen ero verrattuna oppilaitokseen. Sarjatuotantolaitoksissa on myös sellaisia tuotantovälineitä ja -koneita, joita ei pieniin pajoihin ole mahdollisuutta hankkia. Valmistus tapahtuu hyvinkin erilaisin prosessein, kun käsityönä oppilaitoksessa valmistettaessa.

Oppilaitosopiskelussa on jalometallialan kannalta monia hyviä puolia. Opiskelijoilla on oltava aikaa oppia laadukas työnjälki opiskeluvaiheessa, oppilaitoksella. Vasta sitten kun viimeistely on opittu tekemään laadukkaasti ja opiskelija on saanut itsevarmuutta onnistumisistaan, voi nopeuttaa tekemistään. Ihan kaikkia mahdollisia töitä ei voi etukäteen harjoitella, mutta mahdollisimman paljon on parempi, jolloin myös tekninen soveltamisen taito kasvaa. Oppilaitoksen työt eivät ole vielä kenenkään tärkeitä esineitä. Opiskelijan tai työnantajan ei tarvitse pelätä, että opiskelija pilaa jonkun omistaman ehkä vanhan ja arvokkaan esineen.

Oppisopimus on hyvä tapa saada tutkinto ja ehkä samalla myös työpaikka. Opettajien näkökulmasta moni käsityöhön perustuva, usein toki myös aikaa vievä, tekniikka saattaa kuitenkin unohtua, kun perustutkinnossa niitä ei ehdi opettaa ja työpaikoilla niitä ei juuri enää käytetä. Työpaikoilla tekemisen menetelmät karsiutuvat, koska työt pitää saada tehtyä nopeasti ja yhdessä työpaikassa tehdään tuotteet vain tietyllä tavalla. On selvää, että työpaikoilla tuotteet valmistetaan, miten on parhaaksi havaittu, eikä lähdetä kokeilemaan uusia tapoja tai palata menneisiin käsityövaltaisiin, aikaa vieviin ja kalliisiin työstötekniikoihin.

Oppilaitoksilla pitäisi olla myös vanhojen tekniikoiden säilyttämisen velvollisuus niitä opettamalla. Usein kiirehditään kohti uusinta tekniikkaa, kun jossain tapauksissa voisimme elvyttää vanhan osaamista esimerkiksi entisöintityötä ajatellen. Moni jalometallialan osaaja ei

esimerkiksi käytä metallinpakotusta töissään. Tekniikka on hidas eikä monella olisi varaa maksaa työstä sille kuuluvaa tuntihintaa. Tekniikka soveltuu kuitenkin erinomaisesti yksilölliseen ilmaisuun ja käsityötaiteen tekemiseen, joissa hinta ei määräydy materiaalien ja tekemiseen käytetyn ajan pohjalta.

4.5.6 Päätelmiä jalometallialan koulutuksesta ja nykykäytännöistä

Alamme opintojen historia osoittaa, että ammattikuntamme on pitänyt mahdollisimman pitkään kiinni opintojen järjestämisestä itsellään. Vielä 1980-luvulla opinnot Kultaseppäkoulussa Lahdessa kestivät 4 vuotta. Ammattikuntajärjestelmästä peräisin oleva 4 vuoden alalla olo oli ratkaiseva vielä tuolloin. Leimausoikeus oli sidottu ammattitutkintoon, jonka saattoi suorittaa vasta oltuaan alalla 4 vuotta ja se laskettiin koulutuksen alkamisesta. Nyt leimausoikeuden saa kuka tahansa, jolla on oma yritys.

Jalometalliala oli 1980-luvulla huolissaan ammatillisten aineiden vähenemisestä. Jos 1960-luvulla opiskelijan valitseman pääaineen (hopeasepän-, kaiverrus- tai kultasepänlinja) ammattityö opinnot olivat yhteensä 4240 tuntia neljän vuoden aikana, olivat ne vuodesta 1985 lähtien enää 1102 tuntia samassa ajassa.

Jaamme yhä saman huolen. Opiskelijat ehtivät kokeilla jotain mekanisme tai tapaa istuttaa jalokiviä ehkä kerran opintojensa aikana. Käsityötaidon oppiminen on sekä toistamista että virheistä oppimista. Joku työvaihe voi vaatia toistoja toistojen perään, että sen omaksuu. Virheet pitää analysoida itselleen, että ymmärtää miksi virhe tapahtui. Tämä kaikki vie aikaa. Jalometallialan taitojen oppimiseen ei ole oikotietä.

Työelämässä oppimista pitää lisätä opetus- ja kulttuuriministeriön laatiman lain, Opetushallituksen ohjeistuksen ja tutkinnonperusteiden mukaan. Vaikka laki ammatillisesta koulutuksesta sanoo, että opiskelijan pitää saada ammatillisessa koulutuksessa oppia työelämässä käytännön työtehtävissä, ellei sellaista ole ennestään siltä alalta, jota opiskelee, ei lain mukaan yksi työssäoppimisjakso riitä. Kaikkien tutkinnon osien näytöt pitäisi myös suorittaa työelämässä ja vain perustellusti näytön voi tehdä oppilaitoksella (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 52§). Salpauksessa jalometallialan opiskelijat suorittavat työelämässä oppimisen jakson tutkinnon osan näytön työpaikalla, muut näytöt pääsääntöisesti oppilaitoksella. Jos opiskelijalla on jäänyt kesken joku tutkinnon osa työelämäjakson alkaessa, opiskelija on saattanut täydentää kesken jääneen tutkinnon osan työelämässä oppimisen yhteydessä ja näin antaa työelämässä kaksi näyttöä.

Vaikka opiskelija ei menisi työpaikalle oppimaan, olisi pelkän näytön työpaikalla suorittamisen suunnittelu jokaiselle opiskelijalle jokaiseen näyttöön työlästä ja haastavaa toteuttaa.

Lahdessa ei pääsisi koko ryhmä suorittaman näyttöjään työpaikoille, niin montaa alan yri-
tystä ei alueella ole.

Salpauksessa työelämään lähtijät lähtevät yleensä opiskelun loppuvaiheessa. Kaikki opis-
kelijat eivät pääse työelämään oppimaan edes sitä yhtä tutkinnon osaa. Syyt voivat henki-
lökohtaisia, lähinnä mielenterveyteen liittyviä. Samoin alueelliset erot eri paikkakuntien työ-
elämässä oppimisen mahdollisuuksiin ovat suuret. Etelä-Suomessa tilanne on helpompi,
muualla heikompi. Myös työssäoppimispaikkojen väliset erot työtehtävien osalta ovat suu-
ret. Tärkeintä lienee kuitenkin tekemisen näkeminen oikeassa työelämässä.

Opiskelijat asuvat opintojensa aikana Lahdessa, eikä Lahdessa tai lähikunnissa ole kaikille
työelämässä oppimispaikkaa. Työelämässä oppiminen aiheuttaa mahdollisesti matka- ja
asumiskustannuksia, minkä lisäksi muut käytännön järjestelyt olisivat ongelmallisia. Jos
työelämässä oppiminen tapahtuisi ajallisesti myös opintojen keskellä, joutuisi opiskelija
asumaan joka kerta työelämäjakson aikana mahdollisesti muualla, kuin Lahdessa ja mak-
samaan kahta vuokraa noilta jaksoilta tai muuttamaan Lahden ja työelämäpaikkakunnan
välillä useasti 2,5–3 vuoden sisällä. Vuokra-asuntojen vuokrasopimukset tehdään pääsään-
töisesti vuodeksi. Opiskelijalla voi lisäksi olla iltä- ja viikonlopputyöpaikka Lahdessa. Se työ
päätyisi aina työelämässä oppimisen ajaksi. Opiskelijoiden resurssit ovat rajalliset. Työelä-
mäyhteistyön suunnittelussa on kohdistettava ajatukset opintojen loppupuolelle, jolloin työ-
elämässä oppimispaikka voisi ajoissa suunnitellusti olla myös jossain muualla kuin opiske-
lupaikkakunnalla ja irtautuminen opiskelukaupungista helpompaa viimeisen jakson ajaksi.

Salpauksen jalometallialan oppilaitosnäytöt arvioidaan nyt oppilaitoksella opettajan ja työ-
elämän edustajan kanssa. Arvioinnissa pitää olla kerralla useampi näyttötyö arvioitavana.
Työelämän edustaja saa arvointikäynnistään palkkion. Nämä oppilaitosnäytöt tehdään op-
pilaitoksessa projekteissa, joihin opiskelija hankkii tai saa ulkopuolisen asiakkaan.

5 Työelämän edustajien teemahaastattelut ja tulokset

Tähän kehittämishankkeeseen haluttiin haastatella alan työelämän edustajia ja selvittää heidän näkemyksiään alan tämänhetkisestä tilasta sekä ajatuksia ja toiveita työelämässä oppimisen suhteen. Tavoitteena oli selvittää perusteellisemmin, vastaako työelämän ajatukset jalometallialan opettajakollegion saamia palautteita työelämän kentältä yleisemmin ja onko viestejä ymmärretty oikein ja sitä, miten tutkintojen perusteet ja OPH:n linjaukset istuvat jalometallialan työelämään. Tässä luvussa raportoidaan jalometallialan työelämän edustajien teemahaastattelut.

Jalometallialan kentän ajatuksia opiskelun työelämässä oppimisen jaksoihin kerättiin teemahaastattelumenetelmän avulla. Haastattelut nauhoitettiin ja tallennettiin tietokoneelle, analysoitiin tuoreeltaan haastattelutilanteiden jälkeen ja litteroitiin propositiotasoisesti Excel-taulukko-ohjelmaan. Haastattelukäynneistä ja havainnoista työpaikoilla tehtiin päiväkirjamerkintöjä.

Kysymykset tai keskusteltavat aihealueet tässä opinnäytetyön teemahaastattelussa oli jaoteltu taustoittaviin kysymyksiin ja kysymyksiin ottaako yritys työelämässä oppijoita, oliko joskus ottanut, mutta ei ota enää ja kysymyksiin, jos ei ollut ottanut eikä ota työelämässä oppijoita. Taustakysymyksissä kysyttiin esimerkiksi vastaajan ikä, koulutus, yrityksen paikkakunta ja yrityksen pääasialliset tuotteet. Edelleen taustoituksessa kysyttiin muun muassa, minkälaisena näkee tulevaisuuden osaamistarpeet, mikä on ollut oman saamisen kannalta tärkeä oppimisen paikka ja työelämässä oppimisen tärkeydestä omissa opinnoissa. Työelämässä oppijoista kysyttiin kokemuksia, jos niitä oli. Kysyttiin mitä taitoja työelämässä oppijalta odotetaan, missä vaiheessa ja kuinka pitkissä jaksoissa oppiminen työelämässä olisi haastateltavan mukaan otollisinta. Yrittäjille avattiin, mistä jalometallialan opinnot koostuvat tänä päivänä ja tiedusteltiin työpaikkaohjaajan koulutuksesta.

Tämän kehittämistyön haastattelukysymykset muokkautuivat haastattelujen edetessä ja osittain haastateltavien erilaisten taustojen tai ammatin työtehtävien vuoksi. Haastatteluissa keskustelu eteni eri haastateltavien kohdalla eri suuntiin, jolloin kysymykset muuttuivat kohdentumaan haastateltavan työpaikan olosuhteita selittäviksi. Osalla jalometallialan pienissä pajoissa työ koostuvat pääosin alihankinnasta esimerkiksi ketjuliikkeille tai suuremmalle yritykselle, toisilla ne ovat suoraan asiakkaille suoritettavia tilaus- ja korjaustöitä.

5.1 Haastateltavat

Tähän tapaustutkimukseen haastateltiin yhteensä kymmentä jalometallialan työpaikan edustajaa. Yksi yrittäjäpariskunta kieltäytyi vedoten siihen, että haastattelu veisi liikaa

yrittäjän työaikaa. Haastattelun alkuun kysyttiin henkilöiden taustatietoja ja minkälaisia tuotteita yritys tuottaa, ellei se ollut yleisesti tiedossa. Iältään jalometallialan koulutuksen saaneet haastateltavat olivat 35–62-vuotiaita ja he ovat toimineet alalla opinnoista valmistuttuaan 7–37 vuotta. Haastateltavista seitsemän oli yksin yrittäjiä, joista 5 toimii yhdessä toisen tai useamman muun yrittäjän kanssa samoissa tiloissa ja kaksi yksin. Kolme haastateltavista toimii sarjatuotannossa jalometallialalla. Pienten pajojen tuotteet ovat kihla- ja vihki-sormuksia tai alihankintana timanttisormuksien viimeistelyä ja jalokivien istuttamista.

Yhdeksän haastateltavista on jalometallialan ammattilaisia, tekijöitä ja yksi on henkilöstöpäällikkö, joka vastaa suuremman tuotannon henkilöstöstä sekä työelämässä oppijan ottamisesta. Hänellä ei ole jalometallialan koulutusta. Neljä haastateltavista on kaivertajan koulutuksen tai sekä kaivertajan että kultasepän koulutuksen saaneita ja työt voivat olla kultasepäntöitä tai molempia. Yhdellä molempien tutkinnon suorittaneista kaiverrukset olivat päätyönä, muilla kultasepäntyöt. Kahdeksalla haastateltavalla oli ollut työpaikallaan ainakin joskus opiskelija oppimassa työpaikallaan.

Haastateltaviksi tässä opinnäytetyössä valittiin ensisijaisesti Lahden ja Salpauksen opiskelualueen lähimpien kuntien jalometallialan työelämässä oppimispaikkojen edustajia. Koska Lahdessa on asukasmäärä huomioiden rajallisesti jalometallialan toimijoita ja jalometallialan koulutus Salpauksessa vastaa valtakunnalliseen tarpeeseen, oli perusteltua haastatella jalometallialan yrittäjiä tai yrityksen edustajia myös pääkaupunkiseudulta, Seinäjoelta, Tampereelta, jopa Kuopiosta. Nämä Lahden alueen ulkopuoliset työssäoppimispaikat valikoituivat sen mukaan, että niissä on ollut, niihin on menossa tai niihin otetaan työelämässä oppijoita.

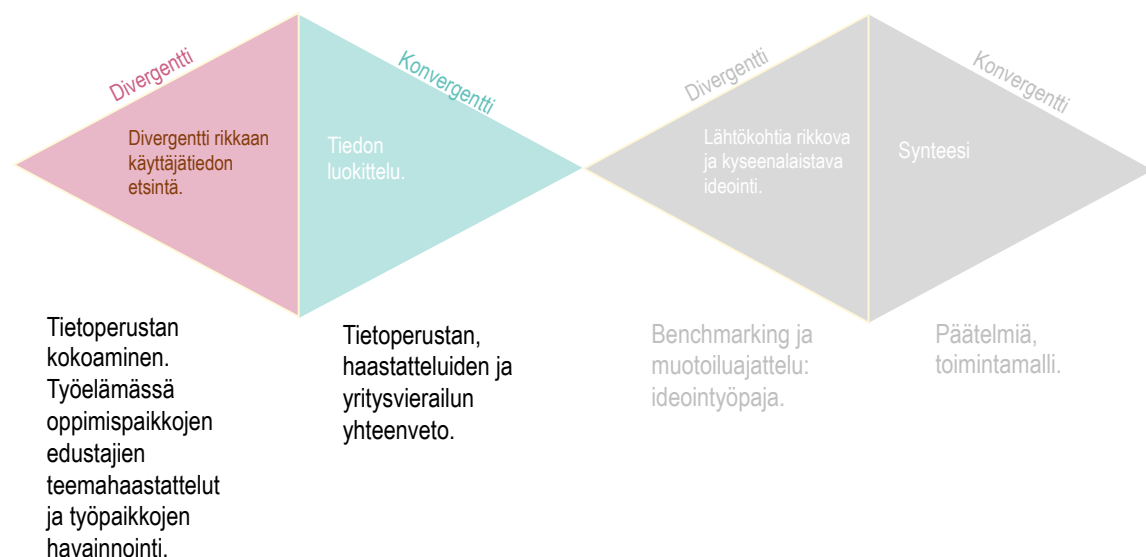
Pienten pajojen edustajien haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikoilla, jolloin saatettiin havainnoida työpaikkaa ja sen mahdollisuuksia toimia työssäoppimispaikkana. Opettajan tehtäviin kuuluu selvittää, voiko työpaikka toimia työssäoppimispaikkana. Havainnointi on yksi tämän opinnäytetyön tiedonkeruunmenetelmä ja se mahdollisuus olisi menetetty puhelinhaastattelussa. Jalometallialan sarjatuotannon edustajat haastateltiin kaikki puhelimitse työpaikkojen etäisyyden ja aikataulujen vuoksi. Havaintoja ei siksi tehty kolmen suuremman tuotannon edustajille. Nämä kolme yritystä ovat tuttuja ja jalometallialan opetukseen jo hyväksi havaittuja työssäoppimispaikkoja aiempien työssäoppimisjaksovierailujen perusteella. Yksi haastateltava valitsi haastattelujakseen automatkan, jolloin hänellä oli paras mahdollisuus ajaessaan vastailla kysymyksiin.

Haastateltavat ovat yrityksissä joko yrittäjiä tai vastaavat opiskelijan työelämässä oppimaan ottamisesta. Haastateltavat valittiin niin, että osan tiedetään ottaneet työelämässä oppijoita ja osan tiedetään kieltäytyneen. Teollisen tuotannon tiedetään suhtautuvan pieniä yrityksiä

suopeammin työelämässä oppijan ottamiseen ja sitoutuvan ottamaan heitä useammin kuin pienten yritysten. Haastateltavien monipuolisella valinnalla haluttiin selvittää ne syyt, jotka vaikuttavat opiskelijan työpaikalle oppimaan ottamiseen. Toisaalta haluttiin selvittää, onko jotain tehtävissä, kun opiskelijoita ei oteta työpaikalle oppimaan. Haastattelut tehtiin pääosin vuoden 2023 tammi-helmikuussa. Kolme haastattelua tehtiin jo edellisen vuoden puolella.

5.2 Haastatteluiden tulokset

Haastattelun aihealueet koskivat jalometallialan koulutusta tällä hetkellä, tulevaisuuden suuntauksia jalometallialalla ja osaamistarpeita, yrittäjyyttä sekä työelämässä oppimisen mahdollisuuksia. Lukuun ottamatta henkilöstöpäällikköä, haastattelut sivusivat myös jalometallialan ammatillisuutta ja siihen kasvamisen kokemuksia. Menetelmänä olleen teema-haastattelun perusajatus on teema, aihealueet, josta keskustellaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Haastattelu ei jokaisen haastateltavan kohdalla noudattanut kysymysten järjestystä, eikä kaikkia kysymyksiä kysytty jokaiselta, koska tietoa nousi teemaan liittyvässä keskustelussa haastattelutilanteissa. Kysymykset, jotka löytyvät liitteestä 1, olivat haastattelijan oman muistin tueksi. Tässä kehittämishankkeessa tehdyn haastattelun saturaatiopisteen saavuttaminen tapahtui eri kysymysten kohdalla ja eri kysymyskategorioissa kahden-kolmen haastateltavan kohdalla. Koko prosessissa alkaa konvergentti eli tietoa kokoava vaihe (kuvio 5).



Kuvio 5. Kehittämistehtävässä teemahaastatteluiden, havainnoinnin ja tietoperustan ko-koava vaihe

Kolme suuremman tuotannon yritystä valmistavat pääosin korusarjoja tai massatuotantoa: sydämiä, ristejä, pisaroita eri korukategorioissa tai koruja, joiden markkinoimiseen käytetään tarinoita. Haastateltavien yrittäjien tuotantomenetelmät vaihtelivat levystä prässäys-tekniikalla valmistetuista kevyistä sarjatuotetuista koruista, valutuotteisiin ja pienempien pajojen yksittäistuotteisiin, jotka valmistetaan täysin käsityönä tai 3D-mallinnettuna valutuotteina, käsin viimeisteltynä. Pienten yritysten tuotanto koostuu asiakkaille suoraan tilaus-työnä valmistettavista koruista, korujen korjaustöistä, alihankintatöistä tai kaiveruksista ja näiden yhdistelmistä toiselle valmistavalle yritykselle tai vähittäismyyntiliikkeille.

Tulevaisuuteen liittyvistä trendeistä alan pienet yrittäjät näkivät yhä tarvetta kivijalkaliik-keille, kun kyseessä on yksilöllisesti tilatut tuotteet. Henkilökohtaista kontaktia tekijän ja asi-akkaan välillä tarvitaan. Haastateltavat eivät nähneet verkkokauppaa yksilöllisten korujen myyntiväylänä. Kihla- ja vihkisormukset muodostavat yhä pääasialliset tuotteet pienillä ja-lommetallialan pajoilla. Henkilökohtainen suunnittelu, personointi, suoraan asiakkaalle ja yk-silöllisesti muotoillut korut tulevat haastateltavien mukaan lisääntymään. Toisaalta nähtiin jo nyt, että huonosti valmistettujen tuotteiden määrä on kasvanut ja kasvaa edelleen. Tuot-teet ovat tuontikoruja, teollisesti ja kelvottomasti valmistettuja. Peräänkuulutetaan laaduk-kaammin valmistettuja tuotteita. Korjaussepistä alkaa olla pula ja toisaalta osa tuotteista on niin huonosti valmistettuja, ettei niitä voi korjata. Korjausosaamista pitäisi olla enemmän ja korjaajilla myös hyvät kivenistutustaidot sekä muiden materiaalien tuntemus jalometallien lisäksi. Vastavalmistuneelle jalometallialan artesaanille korjaustyöt nähtiin parhaana oppina tekniikoiden soveltamisessa, joka taas edesauttaa oikean valmistustavan löytymiseen.

Sarjatuotannon edustaja, joka myy kevyttä levystä valmistettua tuotantoa linjasi asiakkaan toiveet niin, että asiakkaat haluavat yhä enemmän personoituja tuotteita massatuotannon hinnalla. Toinen sarjatuotannon edustaja kertoi tuotteen kotimaisuuden nousseen erittäin tärkeäksi tekijäksi asiakkaan ostokäyttäytymisessä. Heidän tarinalliset korut myyvät yhä bulkkituotantoa selvästi enemmän. Bulkkituotannolla hän tarkoitti esimerkiksi tarinattomia risti-, laatta- ja sydänriipuksia. Vasta kotimaisuuden ja tarinan jälkeen asiakas katsoo hintaa ja laatu tulee vielä tätäkin myöhemmin. Kolmas sarjatuotannon edustaja oli tällä hetkellä neuvoton tulevaisuuden suuntauksista heidän osaltaan erittäin huolestuttavan markkinati-lanteen vuoksi.

Suunnittelun avuksi lisääntyy yhä 3D-mallintaminen ja malleista valetut aihiot. Haastatelta-vista useampikin muistutti, että mallinnetut ja valetut tuotteet ovat vasta aihioita. Kun tuot-teet valmistetaan ja opetetaan valmistamaan 3D-mallintamalla, ne ovat vasta puolivalmiita elementtejä. Niiden pinnat tarvitsevat hiomista ja kiillottamista, osat pitää juottaa yhteen ja kivet pitää istuttaa paikoilleen yhä mallinnettuihinkin koruihin. Mallintamisen osaamista,

mutta myös tuotteen loppuun valmistamista ja siihen liittyvää materiaalitietoutta ja ennen kaikkea käsityötaitoja viimeistelyä varten, pidetään tärkeänä tulevaisuuden osaamistarpeena.

Uudet materiaalit muodostavat haasteensa. Osa materiaaleista ei ole enää ihan uusia, mutta jalometallien hintojen huima nousu on lisännyt esimerkiksi titaanin ja zirkoniumin käyttöä sormuksissa. Tällä hetkellä sota rajoittaa osaa muiden metallien saatavuutta. Uusiin materiaaleihin tulevista kaiverruksista ei haluttaisi maksaa. Laboratoriotimanttien tulo markkinoille on lisännyt niiden kysyntää halvemman hinnan vuoksi.

5.2.1 Työssäoppimisesta

Kaikki haastateltavat pitivät työpaikalla oppimista tärkeänä tai jopa supertärkeänä osana omaa oppimistaan alalle. Kaikilla haastateltavilla ei työelämässä oppiminen ole kuulunut virallisesti opintoihin. Oppi työelämästä on saatu joko opintojen aikaisesta kesätyöpaikasta tai työstä ennen kultasepäalan opintoihin hakeutumista.

Työelämässä oppimisen tärkeyteen haastateltavilla itsellään oman työelämäkokemuksen perusteella oli monia syitä alkaen siitä, että työelämä on ihan oma maailmansa kouluun verrattuna. Oli esimerkiksi perustavanlaatuista ymmärtää, että ihan kaikki työt ovat omistajilleen erittäin tärkeitä, niiden vaihtelevista materiaaliarvoista huolimatta. Silti pitää uskaltaa tarttua erilaisiin töihin, mutta hullunrohkea ei voi olla asiakkaan työn kanssa. Mainittiin esimerkin, innokkaan oppi-isän, positiivisen mallin vaikutus omaan tekemiseen. Työelämässä oppi työpaikkojen erilaiset tavat valmistukseen, kannattavan tekemisen ymmärtämisen, hinnoittelua ja minkälaisista töistä raha oikeasti tulee. Arvostettiin myös alasta suorapuheisesti puhuvaa, rehellistä työelämän edustajaa. Yksi haastateltava oli oppinut, että jalometallialalla muotitrendit eivät toimi ja että kyseessä on yksi niistä aloista, joiden raaka-aineet ovat kestävimmillään juuri pienissä pajoissa sulatettuna, kierrätettynä uusiksi ajattomiksi tuotteiksi. Työpaikoilla opittiin tekemisen soveltamista, siellä sai myös kokeilla, mikä lisäsi innokkuutta tekemiseen. Yksi haastateltava puhui työpaikalla oppimisen olevan lopullista oppimista, mutta toinen sanoi pohtineensa miten työpaikalla tehdyn työn voisi tehdä toisin. Työpaikalla oppiminen oli tärkein opin paikkana, mutta siihen oli saanut hyvät eväät koulusta.

Kolmella pienellä yrityksellä ei ollut suunnitelmaa, että ne edes miettivätkä lähitulevaisuudessa työelämässä oppijan ottamista. Lisäksi kaksi pienen yrityksen yrittäjää ei juuri nyt voisi ottaa opiskelijaa tilaongelmien vuoksi. Pienyrittäjistä yhdellä oli parhaillaan opiskelija työelämässä tapahtuvan oppimisen jaksolla ja toisella sopimus parin kuukauden kuluttua

alkavasta jaksosta. Suuremman tuotannon työntekijöistä vastaavat ottavat parhaiten työelämässä oppijoita, mutta kaksi niistä on suhteellisen kaukana oppilaitoksestamme.

Syynä siihen, ettei kolmella yksin yrittävällä ollut mahdollisuutta ottaa opiskelijaa työpaikalleen oppimaan oli, että heillä ei ollut aikaa opettaa, koska yrittäjän pitää itsekkin tehdä reippaasti tienatakseen oma palkkansa. Syy siihen, ettei opiskelijaa oteta työelämäjaksolle oli, että työkuorma on niin suuri, ettei ehtisi opastaa ja omat työt pitäisi tehdä siten yöllä. Yrittäjät olivat itse saaneet alihankinta- tai tilaustyönsä oman tekemisen laadun ja käsialan mukaan, jolloin he eivät voisi siirtää työn valmistamista toiselle, heille itselleen henkilöityneen osaamisen vuoksi. Yrittäjien laatuvaatimukset olivat erittäin korkeat yrityksestä lähtevien töiden suhteen. Opiskelijat eivät näiden yrittäjien mukaan vielä yllä samaan tasoon. Yrittäjällä on myös paljon mietittävää omassa päässään selviytyäkseen, joten yrittäjä ei nähnyt olevansa itse siinä henkisessä kunnossa, että opiskelijan opettamisesta tulisi mitään. Nämä yrittäjät eivät myöskään nähneet opiskelijaa auttavana osapuolena kiireessä, päinvastoin ja opiskelijoihin oltiin myös petytty. Myöskään muihin oman yrityksen tehtäviin ei yrittäjän mielestä opiskelijoista ollut avuksi, koska esimerkiksi somemarkkinointi ei ole jalometallialan ydinosaamista tai yrittäjä ei itsekään osaisi ohjata siihen liittyvää tutkinnon osaa. Edellisten lisäksi kaikilla yrittäjillä ei edes ollut ylimääräistä kultasepäntyöpyötyäpaikkaa, johon opiskelijan voisi sijoittaa työskentelemään tai ylimääräisiä hyviä jalometallialan käsityövälineitä. He kuitenkin ajattelivat ja toivoivat voivansa joskus ottaa työelämässä oppijoita.

Vaikka jalometallialan ammattilaiset vastasivat haastattelussaan työelämässä tapahtuneen oppimisen olleen merkittävä vaihe omissa opinnoissaan, he eivät voineet itse ottaa opiskelijaa oppimaan omalle työpaikalleen. Kaikkien mielestä vasta työelämään tutustuminen opintojen aikana tai sen jälkeen koettiin ammatillisen osaamisen kannalta tärkeäksi. Yrittäjät kokivat vastuun ohjata opiskelijaa hyvin, jos he ottaisivat opiskelijan pajalleen oppimaan. Moni yrittäjä tekee epätyypilliseen aikaan omat työnsä, mutta opiskelijaa pitäisi heidän mielestään ohjata jo aamusta. Yrittäjä saattoi tulla työpaikalleen vasta iltapäivällä, mutta ei omasta mielestään haluaisi alistaa opiskelijaa samaan vuorokausirytmiiin. Vastuu kuvastui myös niistä vastauksista, joissa yrittäjä haluaisi olla itse henkisesti hyvässä kunnossa, kun ohjaa opiskelijaa.

Oppilaitoksessa oppimisessa ei nähty puutteita eikä esitetty mitään lisäoppia, joka voisi edesauttaa yrittäjiä ottamaan oppijoita yrityksiinsä. Haastateltavat kertoivat osaamisen olevan yksilöllistä ja ettei kaikista kuitenkaan tule ammattilaisia alalle. Oppilaitos voi parhaimmillaan antaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia ja mahdollisimman paljon iltapaja-aikaa. On opiskelijasta itsestään kiinni, miten tuon mahdollisuuden käyttää. Motivaation nähtiin tärkeimmäksi opettajaksi.

Suuremman tuotannon vastaavat kertoivat työelämässä oppijan kulkevan läpi heitä varten suunnitellun ohjelman mukaisesti koko tuotantoprosessin ja oppien siinä matkan varrella tuotannon erilaisia vaiheita. Työelämässä oppijalta ei sarjatuotannossa oikeastaan odoteta mitään tiettyjä taitoja tai osaamista, mutta ensimmäisen vuoden opiskelut saivat olla jo hallussa, eli perustaidot. Pienten pajojen vastaavat ottaisivat mieluummin ihan loppuvaiheen opiskelijan työpaikalleen oppimaan. Toiveena kaikilla työelämän edustajilla oli hyvä asenne oppimiseen, opin vastaanottamiseen ja sopivasti sosiaalisuutta. Yksi heistä arvosti aikuisopiskelijoita, joiden motivaatio eri tehtäviin oli ihan toisenlaista nuorempiin verrattuna.

Työelämässä tapahtuvaan oppimiseen otettiin opiskelijoita molemminpuolisen edun ja hyödyn vuoksi. Opiskelija tarvitsee työssäoppimista opintojensa osaksi ja yrittäjä näkee opiskelijassa mahdollisen tulevaisuuden resurssin tai alihankkijoita omille töille. Näin varsinkin suuremmissa tuotannoissa. Työelämässä oppija saatettiin nähdä yritykselle riskinä, jos asenne ja osaaminen eivät kohtaa. Riski on kuitenkin pieni, koska opiskelijan jakso päättyy aikanaan. Teollisessa tuotannossa moni työntekijä on palkattu työpaikalle työssäoppimisen yritykselle tuoman kokemuksen perusteella. Pienet pajat haluaisivat opiskelijasta olevan heti apua heidän työlleen. Vaikka työelämässä oppimisen ohjaus vie aikaa ainakin yhdeltä työntekijältä, ei tätä nähty ongelmana suuremmissa tuotannoissa. Työelämän ohjaaja oppii itsekkin paljon ja työelämän edustajat haluavat jakaa osaamistaan. Tiedossa on, että kaikista alan opiskelijoista ei kuitenkaan tule tekijöitä, mutta työelämässä oppimisen jakso on työpaikalle kuitenkin palkkaamista ja koeaikaa edullisempi tapa nähdä ne mahdolliset potentiaaliset tulevaisuuden tekijät.

Kaksi suuremman tuotannon vastaavaa pohti haluavansa mielellään myös miehiä työelämässä tapahtuvaan oppimiseen. Toinen siksi, että tarvitsee välillä oikeasti kookasta työntekijää painavien materiaalmäärien muokkaamiseen ja toinen henkisen tasapainon vuoksi. Molemmat olivat huolissaan alan naisistumisesta.

Vain kahdella työpaikalla haastateltavista oli koulutettu työpaikkaohjaaja. Haastateltavista pienten pajojen edustaja eivät kokeneet ohjauskoulutusta tarpeelliseksi. Yksi ilmaisi asian niin, ettei opettaisi vaan enemmänkin ohjaisi.

Useimmilla työpaikoilla ajateltiin, että pitempi, intensiivinen jakso työelämässä oppimista on parempi kuin lyhyet. Työpaikoilla on omat tapansa, joihin sopeutuminen vie aikansa. Hybridiehdotusta kannatti kaksi. Teollisesta tuotannosta vastaava ehdotti, että se voisi toimia, jos sen suunnittelisi hyvin ja työpaikkaosuus jatkuisi ajallisesti tavallisen työpaikalla oppimisjakson mittaiseksi. Hybridissä opiskelija olisi osan viikosta oppilaitoksella ja osan työpaikalla. Yksin yrittäjä, jonka vuorokausirytmä on poikkeava, ehdotti aamupäiviksi oppilaitosopiskelua.

Kestävän kehityksen tuominen esille aiheutti mielenkiintoisia reaktioita. Kyseenalaistettiin kierrätysjalometallien käytön mainostavia tekijöitä. Keskusteluissa ilmeni vanha totuus, että alamme on kierrättänyt aina materiaalinsa ja että nyt asiaa oli osa yrittäjistä alkanut mainostamaan täysin uutena asiana. Ehdotettiin, että Suomesta tuskin sai jalometalleja, jotka eivät olisi kierrätettyjä.

Työelämässä oppimiseen tarjoavat parhaiten paikkoja teollisesti sarjatuotantoa valmistavat yritykset. Heillekin pääsee vain 1–2 opiskelijaa kerrallaan, yrityksestä riippuen. Näiden työpaikkojen ongelma on, että ne eivät ole kaikki Lahden läheisyydessä. Suurimmissa tuotannoissakin ohjaavan työntekijän oma työteho laskee, mutta se riski on otettava ja riski on määräaikainen, koska työelämässä opitaan vain koulutussopimukseen merkitty aika.

Pienet pajat tarjoavat hyvin vaihtelevasti mahdollisuuden opiskelijoille oppia heidän työpaikallaan ja pääosin ne sijaitsevat ympäri Suomea. Haastateltavista yksi ehdottoman kielteisesti opiskelijan ottamisesta työelämäjaksolle suhtautunut kommentoi, tiedusteltaessa olisiko tehtävissä mitään, mikä saisi hänet ottamaan opiskelijan, että hän kaikesta huolimatta voisi suostua, heikolla hetkellään. Yksi yksinyrittäjästä pohti tämänpäiväisten nuorten elämänasennetta. Moni nuorista ei enää tee mitään käsillään. Hänen mukaansa pitäisi tehdä paljon ja epäonnistua ja onnistua. Uskaltaa aloittaa epäonnistumisten jälkeen yhä uudelleen. Tämä pitkäjänteisyys ja epäonnistumisen jälkeinen turhautumisen voittaminen hänen mielestään puuttuu useimmilta nykynuorilta.

Uutisissa (Yle 17.2.2023) vaadittiin, että ammatillisten oppilaitosten pitäisi kohdentaa tukinnot enemmän aloille, joilla on avoimia työpaikkoja. Ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden korkeille työttömyysluvuille halutaan tehdä jotain. Vuonna 2021 esitettiin uutisissa niin ikään ehdotus, että kaikki nuorten ammatillinen peruskoulutus pitäisi tapahtua työpaikoilla. Kohdentuisiko näin koulutus vain tarpeeseen, eikä aloille koulutettaisi liikaa ihmisiä. Kaikille haastateltaville esitettiin myös ajatus, että miltä ajatus kuulostaisi, jos kaikki nuorten ammatillinen peruskoulutus muuttuisi työelämässä tapahtuvaksi oppisopimuskoulutukseksi. Kukaan haastateltavista ei nähnyt tätä realistisena vaihtoehtona sellaisenaan, vaikka Saksan mallista myös tykättiin. Paikkoja ja resursseja työpaikoilla ei olisi opettamiseen. Pidettiin utopistisena ajatuksena. Paljon muutoksia pitäisi tapahtua, että oppisopimuskoulutus toimisi pelkkänä koulutusmuotona käsityöaloille. Työpaikoilla, varsinkaan pienillä pajoilla ei olisi mahdollisuutta ottaa vastuuta kouluttamisesta, ei olisi talous- eikä aika-resursseja. Pahimmillaan pelkkä työpaikalla oppiminen nähdään yksipuolisena, yhden työpaikan tapana tuottaa jalometallialan tuotteita. Pohdittiin myös, löytyisikö sellaisia seppiä, jotka ottaisivat vastuun tekemisen opettamisesta omille harteilleen.

Haastateltavat eivät suoraan esittäneet mitään keinoja, miten työelämäyhteistyötä voitaisiin lisätä, koska alan tilanne on tällä hetkellä erittäin vaikea. Ihmiset eivät osta mitään ylimääräistä sodan seurauksena syntyneen taloudellisen varovaisuuden vuoksi. Ehdotettiin, että opiskelijat kävisivät tutustumassa alan työpaikkoihin, kävisivät juttelemassa tai pyytäisivät päästä ammatilliselle TET-jaksolle. Kaikki eivät kuitenkaan innostuneet näistäkään ylimääräisistä työpaikoilla pyörijöistä. Mahdollisen projektin vetäminen yhdessä oppilaitoksen kanssa veisi sekin liikaa aikaa, jota yrittäjällä ei ole. Ainoana mahdollisuutena nähtiin jonkunlaisen mahdollisuuden tarjoaminen resurssien muodossa yrittäjälle, että voisi ottaa työelämässä oppijan työpaikalleen. Arviointeihin yritykset voisivat osallistua ja osa jo osallistui, myös he, jotka eivät voi tällä hetkellä ajatella ottavansa työelämässä oppijaa.

5.2.2 Päätelmiä työelämän edustajien haastatteluista

Työelämän edustajien haastattelut vahvistivat aiempaa käsitystä jalometallialan opiskelijoiden työelämässä oppimisen haasteista. Kaikista haastateltavista vain sarjatuotannon edustajat olivat myönteisiä ottamaan jatkuvasti työelämässä oppijoita. Yksi sarjatuotannon edustaja ei juuri nyt voinut ottaa opiskelijoita työpaikalle huonon taloudellisen tilanteen vuoksi, mutta hänkin näki työssäoppimisjaksoissa erittäin paljon positiivista. Suurimmat työnantajat kertoivat lisäksi selkeät ajankohdat, jolloin heille voisi tulla oppijoita ja mikä ajankohta ei kävisi ollenkaan. Tämä tieto auttaa oppilaitoksen työssäoppimisen ajankohdan suunnittelussa.

Sarjatuotannossa opiskelijaa kierrätetään useissa eri tuotannon vaiheissa. Salpauksessa työssäoppimiseen sarjatuotantolaitoksissa voidaan ottaa vähemmän käytetty tutkinnon osa *Työskentely teollisessa tuotantoprosessissa*. Se vastaa paremmin työssäoppimisen sisältöä sarjatuotantoyrityksissä ja helpottaa näytön suunnittelua kuin usein käytetty *Asiakastyön suunnittelu ja toteuttaminen*.

Haastatteluiden perusteella syyt siihen, ettei opiskelijoita oteta pieniin yrityksiin työelämään oppimaan jalometallialalla, ovat itse yrityksissä, heidän kiireessään, osaamisen erikoistuneisuudessa, alihankintatöiden vaativuudessa, aiempien opiskelijoiden toiminnassa tai vaan sen hetkessä mielialassa. Pienissä yrityksissä opiskelijan ottaminen työelämässä oppimaan on hyvin epäsäännöllistä ja jopa ailahtelevaa. Yksi työpaikalla oppimiseen ehdotetun kielteisesti haastattelun alkuun suhtautuvista yrittäjistä hänkin saattaisi suostua ”heikolla hetkellä”. Vastauksen perusteella opiskelijan markkinoinnilla ja oman osaamisen osoittamisella ja myymisellä työnantajalle on merkittävä rooli työpaikan haussa ja sillä voi olla positiivinen vaikutus tähänkin työelämän edustajaan.

Opiskelun työelämäyhteistyön lisäämisen suunnittelua helpottaa silti ainoastaan sarjatuotantoyritysten vastaukset. Pienten pajojen työelämässä opiskelujaksojen varaan ei voi laskea. Mutta jokainen opiskelija voi tehdä itse määrätietoista, ennakoivaa ja jatkuvaa osaamisensa markkinointityötä. Oppimispaikka työelämän pienemmässä yrityksessäkin on mahdollinen.

Kukaan työelämän edustajien haastateltavista ei varsinaisesti ehdottanut mitään, mitä oppilaitos voisi tehdä sen parantamiseksi, että työelämä ottaisi opiskelijan useammin työpaikalleen oppimaan. Yhden haastateltavan vastauksesta löytyi kuitenkin selvä taidollinen puute. Opiskelijan valmistama ja näyteikkunaan laittama tuote oli ”hajonnut” eli juotokset eivät olleet pitäneet korussa, jota työnantaja oli myöhemmin asiakkaalle näyttänyt.

Työelämän edustajat pitivät pitkää jaksoa työelämässä oppimiseen parhaimpana kaikille osapuolille ja työelämässä oppimisen toivottiin tapahtuvan opintojen lopussa, kun osaamista jo on. Tähän ajatukseen eivät istu heti ensimmäisestä tutkinnon osasta alkaen työelämässä suoritettava oppiminen tai työelämässä pelkkien näyttöjen antaminen.

Pienissä yrityksissä toivottiin lisäksi kullin käsittelyn osaamista. Kullasta eivät opiskelijat vielä ensimmäisen vuoden aikana valmista koruja. Kultamateriaaleista valmistaminen on aika lailla opiskelijan valinta. Kullasta valmistaminen olisi tärkeää kaikille opiskelijoille. Vaikka opiskelijan ei ole pakko lunastaa koulutöitään, on kullin grammahinta niin korkea, että oppilaitoksen ohjeen mukaan oppilaan on silti maksettava kullasta valmistuneen tuotteen valmistuksen aikana muodostunut hävikki.

Se missä oppilaitos voisi opiskelijaa työelämän mukaan tukea, olisi antaa mahdollisimman paljon aikaa tehdä koululla. Haastateltavat muistelivat jalometallialan iltapajoja, jotka nyt on karsittu minimiin. Iltapajoissa ei ollut opetusta, mutta opettaja oli paikalla työturvallisuuden vuoksi. Iltapajoissa saattoi tehdä omia töitä, erilaisia kokeiluja tai jatkaa koulun harjoitustöitä. Nyt iltapaja on opetusta, eikä omia töitä saa tehdä. Kerran viikossa tiistaisin työaika on pidennetty kello kahdeksaentoista. Aiemmin koululla sai työskennellä kello kahteenkymmeneen kahtena iltana viikossa.

Osaajia tarvitaan tulevaisuudessa 3D-mallintamiseen, mutta myös tuotteiden laadukkaan valmistamiseen. Haastateltavat korostivat viimeistelytaitojen osaamista ja sitä, että hallitaan eri tuotantomenetelmät ja materiaalit, tarvitaan osaajia tarkkojen tuotteiden valmistamiseen. 3D-mallinnettu on vasta piirretty ja valmis valu on vasta aihio. Käsityötaitojen ja laadukkaan työnjäljen opettaminen ovat yhä keskeisiä tehtäviä. Korjaussepistä alkaa olla pula, mutta suoraan koulun penkiltä jalometallialan perustutkinnoista ei korjaajia valmistu. Korjaaminen vaatii paljon kokemusta erilaisten korujen valmistuksesta, jalokivien istuttamisesta ja rohkeutta, mutta tervettä varovaisuutta asiakkaan oman tuotteen käsittelemisessä.

Jos pieniin yrityksiin otettaisiin työelämässä oppijoita, yrittäjät haluaisivat, että oppijoista olisi myös heille hyötyä tai että opiskelija tekisi jotain omatoimisesti. Näkökulma on ymmärrettävä, mutta totuus on, että opiskelijoista ei juuri vielä tässä vaiheessa ole apua yrittäjän ruuhkiin tai nopeatempoisiin tehtäviin. Opiskelija tarvitsee opintojensa tueksi – työelämässäkin ollaan nimenomaan oppimassa – usein neuvoja, ja ohjeistusta, vaikka jalometallialan tekemisen perusasiat jo osataan. Silloin yrittäjän oma tekeminen keskeytyy. Salpauksessa vierailleen tuotantoyrityksen edustajilla oli realistisin ajatus työssäoppimisen merkityksestä, kun he kartoittivat sillä tulevaa työvoimaa. Kokenutkin seppä tarvitsee heidän mukaansa pari vuotta, että työ alkaa sujua kaikilta osin uudessa työympäristössä.

Oppisopimusmalliin eivät suuret tuotantolaitokset halunneet siirryttävän, vaikka sitä on julkisessa keskustelussa aika ajoin väläytelty ammatillisen koulutuksen puheissa. Koulutusopimusmalli on työnantajan kannalta parempi, edullisempi. Työnantaja ohjaa koulutusopimusopiskelijaa ja saa ilman sitoutumista havainnoida opiskelijan kykyjä suoriutua työstä työelämässä oppimisen jakson ajan. Riski on lyhytaikainen ja eikä siitä koidu työnantajalle palkkakustannuksia. Oppisopimus taas on vähintään kahden vuoden sopimus, jossa työnantaja maksaa palkan oppisopimusopiskelijalle.

Työelämäyhteistyö kutistui syystä koronapandemian aikana. Työelämän edustajien haastattelut tehtiin pandemian rajoitteiden purkamisen jälkeen. Koronapandemian jälkeen oli taas töitä, joten yrittäjät ehkä paneutuivat niihin, kun vihdoinkin taas pystyivät menetetyn ajan ja menetettyjen tulojen paikkaamiseen. Ajankohta on saattanut vaikuttaa jonkun verran yrittäjien asenteisiin ja haastattelujen tuloksiin. Haluttiin mahdollisesti keskittyä oman tekemisen tavoitteisiin ja selviytymiseen. Ukrainassa käyty sota aiheutti lisäharmeja energian ja jalometallialan raaka-aineiden kallistuttua.

5.3 Yritysvierailu Salpauksen jalometallialalla

Tämän kehittämishankkeen haastatteluiden ja niiden analysoinnin valmistuttua, Salpauksen jalometallialalla vieraili yksi Suomessa toimiva jalometallialan perheyritys. Tällä yrityksellä on sekä omaa korutuotantoa että 12 kello- ja korumyymälää Etelä-Suomessa. Korutuotannossa valmistuu sarjatuotantona yrityksen omaa tuotemerkkiä kantavia timanttikoruja, mutta myös asiakkaille suoraan heidän toiveistaan suunniteltuja ja valmistettuja yksilöllisiä koruja.

Yritys esitteli yritystä oppilaitoksellemme ja jalometallialan opiskelijoille oppimisympäristönä. Yritys siis halusi työpaikalleen opiskelijoita oppimaan heidän omissa oppimisympäristöissään. Tämän yrityksen motiivit olivat samat kuin aiemmin haastateltujen, suuremman tuotannon edustajien eli tulevaisuuden resurssien kartoittaminen. Heidän kultasepistään oli

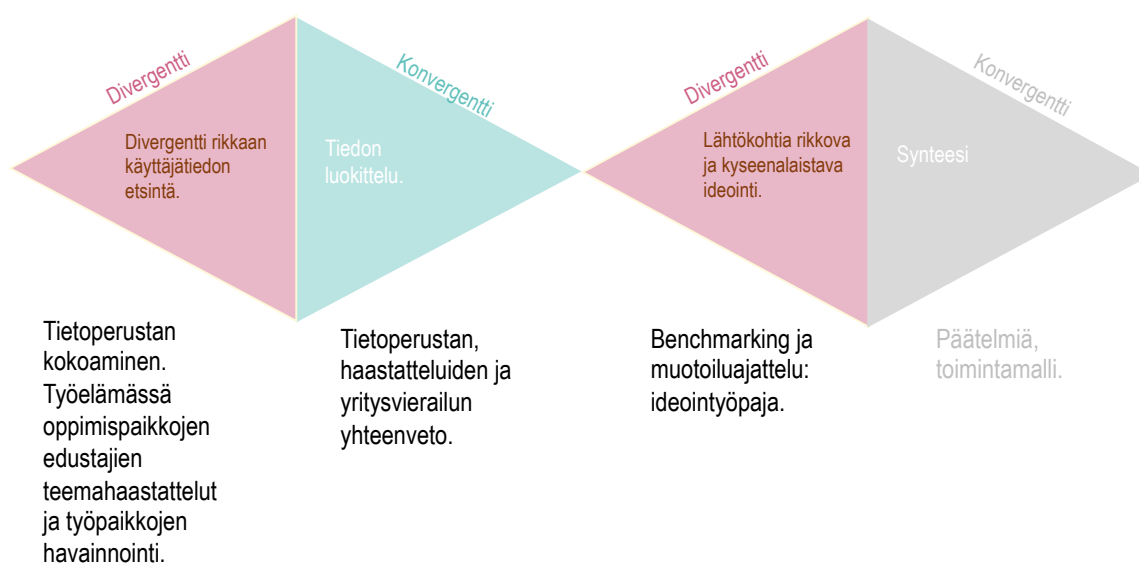
moni eläköitymässä lähivuosina ja tarve uusille tekijöille on ilmeinen. Työntekijän rekrytointi on haastava työ. Haastattelu ei välttämättä kerro mitään tekemisen taidoista ja kultasepän työpöydän ääressä tehtävä soveltuvuustesti - penkkitesti - taas ei kerro työntekijän sosiaalisesta luonteesta. Työelämässä opiskelevan soveltuvuuden työpaikan tarpeisiin selvittäminen on helpompaa ja riskittömämpää, kuin työntekijän palkkaaminen haastattelun ja niin sanotun ”penkkitestin” perusteella. Työssäoppimisjakso kestää viikkoja, joka päättyy sovitusti ja jonka aikana selviää yleensä niin taidolliset, sosiaaliset kuin asenteellisetkin ominaisuudet.

Tässä yrityksessä ymmärretään, että kukaan palkattu ei silti ole suoraan valmis tekijä. Valmiiltakin sepältä menee jopa pari vuotta oppia työpaikan tavat ja tekeminen niin, että hän tuottaa hyvin. Heidän mielestään olisi tärkeää tietää jo etukäteen minkälaisia mahdollisia tekijöitä on valmistumassa. Työelämässä oppimisen jakso on siinä avainasemassa.

Opiskelijan perehdytys työtehtäviin ja ohjaus on suunniteltu mahdollisimman vähän vakituisen, ohjaavan työntekijän omaa työsuoritusta häiritseväksi. Teollisessa tuotannossa opiskelijaa kierrätetään koko tuotantoketjun läpi, pois lukien kaikkein vaativimmat työvaiheet. Näillä työpaikoilla on yleensä nimetty työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa hänelle suunnatuissa kaikissa työtehtävissä. Tässä yrityksessä, jokaisessa eri työpisteessä ohjaa siitä vastaava työntekijä, ei yksi ja sama ohjaaja. Näin yhden vakituisen ammattilaisen oma työteho ei oleellisesti laske, kun talossa on opiskelija ohjattavana. (Kortelainen 2023.)

6 Benchmarking ja yhteiskehittämistyöpaja

Työelämän edustajien haastatteluissa työelämässä oppimisen haasteista tuli esille paljon kohtia, joita on niin sanottuna hiljaisena tietona ollut jalometalli- ja korualan kollegiolla jo pitkään. Työelämässä oppimisen osapuolia ovat myös oppilaitokset ja opiskelijat. Tässä kehittämishankkeessa haluttiin vielä tietoa muiden oppilaitoksen ratkaisuksista haastavaan tilanteeseen sekä opiskelijoiden näkemyksiä aiheeseen. Koko prosessissa alkaa uudelleen divergentti eli laajentava, tietoa lisäävä vaihe (kuvio 6).



Kuvio 6. Tiedon laajentamisen vaihe: benchmarking ja opiskelijoiden yhteiskehittämistyöpaja

6.1 Benchmarking

Suomessa taideteollisuusalan jalometallialan tai korun valmistamiseen johtavia perustutkin-toja järjestetään yhdeksässä oppilaitoksessa (Kauhanen 2021, 15). Kaikkia koulutuksen järjestäjiä sitoo laki ammatillisesta koulutuksesta, oppilaitoksilla on samat tutkinnon perus-teet ja OPH:n ohjeet opetuksen järjestämiseksi. Hyvien käytäntöjen jakaminen koulumaail-massa toisella asteella on tavanomainen tapa ratkaista koulutuksen järjestämiseen liittyviä haasteita.

Benchmarking tarkoittaa organisaatiomaailmassa toisiinsa verrattavissa olevien organisaa-tioiden mahdollisuutta ottaa oppia toisistaan erilaisissa käytännöissä. Tavoitteena on hyö-tyä benchmarkingin kohteena olevan organisaation hyvistä toimintatavoista ja soveltaa niitä omaan toimintaan. Benchmarking edellyttää kohteiden huolellisen suunnittelun niin, että oman organisaation kehittämiseen tarvittava tieto on sovellettavissa. Benchmarkingiin so-veltuu erilaiset tiedonkeruun menetelmät. (Ojasalo ym. 2020, 186.)

6.1.1 Vertailu alan muihin oppilaitoksiin

Työelämässä oppimiseen liittyvien haasteiden olosuhteet oppilaitoksissa ovat suhteellisen samanlaiset pois lukien alueelliset erot. Etelä-Suomen oppilaitosten alueilla on useampia jalometallialan yrittäjiä ja tuotantolaitoksia. Tässä kehittämishankkeessa otettiin yhteyttä kahteen Pirkanmaan alueella toimivan oppilaitoksen opettajaan ja tiedusteltiin puhelinhaastattelussa, miten heillä on ratkaistu työelämässä oppiminen osana opintoja. Pirkanmaa valikoitui alueellisesti. Pirkanmaan oppilaitosten työssäoppimispaikat lähellä ja kauempana ympäristökunnissa vastaavat Koulutuskeskus Salpauksen alueen työelämän oppimispaikkoja.

6.1.2 Sasky

Sasky koulutuskuntayhtymän jalometallialan opinnoissa jokaisen opiskelijan opintoihin kuuluu yksi kahden kuukauden työssäoppimisjakso. Tämän kahden kuukauden aikana opiskellaan jokaisesta opiskelijan HOKSiin kuuluvasta tutkinnon osasta yksi osa-alue, joka sitten arvioidaan työelämässä tapahtuvan oppimisen yhteydessä. Näin heillä toteutuu osa työelämässä oppimista jokaisessa tutkinnon osassa vähän. Laki määrää myös, että kaikissa näytöissä toisen arvioijan pitää olla työelämän edustaja, myös oppilaitosnäytöissä. Tässä oppilaitoksessa molemmat opettajat toimivat yhä yrittäjinä, joten vaihdellen arvioinnissa heillä toinen toimii opettajana ja toinen työelämän edustajan oppilaitosnäytöissä. (Lehtinen 2023.)

6.1.3 Tredu

Tampereen seudun ammattiopiston Tredun opettaja harmitteli kuinka harvoin opiskelijat saavat työelämässä oppimisjaksoja opintoihinsa. Tämän opettajan mielestä kulttuurialojen opiskelupaikat ovat muuttuneet liiaksi kuntouttaviksi opiskelupaikoiksi. Kuntoutettavia opiskelijoita on jo enemmistö, eikä niitä opiskelijoita voi laittaa työelämässä oppimaan henkilökohtaisten syiden vuoksi, opettajan kertoman mukaan. Keskimäärin kaksi opiskelijaa ryhmästä pääsee kerran opintojen saa aikana työelämän oppimisympäristöihin, muut jäävät paitsi käytännön työelämän kokemuksiin. Tässä oppilaitoksessa oppilaitosnäytöissä arvioijana on kaksi opettajaa. Oppilaitoksessa on ollut jo pitkään osuuskuntatoimintaa, jonka yhteydessä on voinut tehdä työelämän tyyppisiä tehtäviä, esimerkiksi tuotteita koulun myymälään. Koulutussopimusta opiskelijalle ei kuitenkaan voi tehdä osuuskuntaan. (Kivistö-Rahasto 2023.)

6.1.4 Päätelmiä oppilaitosvertailusta

Benchmarking lisäsi tietoutta kehittämishankkeen keskeisten haasteiden olemassaolon todenperäisyydestä korualan opinoissa muissakin oppilaitoksissa. Haastattelut eivät tuoneet varsinaisesti ratkaisuja tai ehdotuksia, joita voisi ajatella työelämän lisäämisen haasteisiin Salpauksessa.

Salpauksessa ei voi kaksi opettajaa olla arvioijina edes silloin, vaikka toimisi yrittäjänä opettajan tehtävien ohessa. Opettajan työsuhde estää työelämän edustajana toimimisen ja näytön toisena arvioijana toimimisen Salpauksen oppilaitosnäytöissä.

Opiskelijoiden lisääntyneet mielenterveysongelmat ja kuntouttavaksi koettu opetus aiheuttavat osan työssäoppimisen haasteista Salpauksessakin. Tähän ongelmaan pitää kehittää monialaisen työryhmän kanssa omanlaisensa ratkaisu, mutta se työ ei ole tämän kehittämishankkeen tehtävä.

6.2 Yhteiskehittämistyöpaja

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on löytää ratkaisuja lisätä jalometallialan opiskelijoiden perusopintojen opiskelua työelämässä. Opiskelijat lähtevät työelämään oppimaan, joten he ovat työelämässä oppimisen keskiössä työnantajien kanssa. Tässä kehittämistehtävässä haluttiin kuunnella myös opiskelijoiden ajatuksia työssäoppimisesta ja mahdollisia ideoita haasteiden eri osien ratkaisemiseksi.

Yhteissuunnittelulla, co-designilla tai co-creationilla tarkoitetaan kehitettävän kohteen ja siihen liittyvien osapuolien yhteistä suunnittelua. Ajatuksena on tuoda taustoiltaan mahdollisimman erilaisten ihmisten ajatuksia ja ideoita ongelmien ratkaisuun (Koskinen, 2018). Suunnittelijat eivät aina ole tuotteen loppukäyttäjiä, jolloin monialainen ideointiryhmä tuo tavallisen käyttäjän jokapäiväisen käyttökokemuksen tai mahdollisten ongelmakohtien ratkaisuvaihtoehtoja mukaan suunnitteluun (Kaskinen ym 2013, 18). Yhteissuunnittelua voidaan toteuttaa moniin erilaisiin kehittämis- tai suunnittelutehtäviin palvelumuotoilusta, oppimiseen tai tuotteen suunnittelun tehtäviin (Kälviäinen; Koskinen 2018). Se on perusteltua ongelmallisissa haasteissa, kun halutaan mahdollisimman monenlaista tietoa ratkaisun tueksi.

6.2.1 Salpauksen jalometallialan opiskelijoiden yhteiskehittämistyöpaja

Salpauksen työssäoppimisen kehittämiseen pidettiin opiskelijoille yhteiskehittämistyöpaja. Työpaja järjestettiin Salpauksen jalometallialan tiloissa opiskelupäivänä 18. huhtikuuta 2023. Osa pajaan osallistuvista opiskelijoista asuvat pääkaupunkiseudulla tai

Hämeenlinnassa ja matkustavat Lahteen päivittäin opiskelemaan, joten oli selkeää järjestää paja lähipäivän aikana. Kahden tunnin mittainen paja ennen lounasta ei vienyt liikaa aikaa opinnoilta, opiskelijat pääsivät ajallaan vapaa-ajan viettoon ja mielenkiinto yhteiskehittämispajan aiheisiin säilyi.

Kehittämishankkeen tekijänä toimin tilaisuuden fasilitaattorina. Fasilitaattorin tehtävänä on järjestää tilaisuus, etsiä sopiva tila, jossa tilaisuus pidetään, hankkia materiaalit, kertoa tilaisuuden säännöt ja kunnioittavasta suhtautumisesta toisiin pajan osallistujiin ja heidän ideoihinsa (IDEO). Ideointipajatilaisuuden tärkein tavoite on saada mahdollisimman runsaasti rajoittamattomia ideoita, hulluja ehdotuksia ja sellaisiakin ehdotuksia, joista voisi yhdessä muodostua muun hankitun aineiston kanssa ratkaisuja työelämäyhteistyön lisäämiseen. Oma roolini oli pelkästään toimia fasilitaattorina, mahdollistaa työpajan toteutuminen, pitää yllä hyvää ilmapiiriä, tauottaa pajaa ja ohjeistaa tarvittaessa. Opettajana omat ideani olisivat voineet ohjata liikaa opiskelijoiden ajatuksia, jos olisin osallistunut ideointiin. Työpajan tarkoituksena oli kerätä opiskelijoiden ideoita ja myöhemmin sovittaa ne yhteen lainsäädännön, opetussuunnitelmien ja oppilaitoksen toteutussuunnitelmien kanssa jalometallialan opettajakollegion yhteistyönä yhteiseksi toimintamalliksi opintojen työelämäyhteistyön lisäämiseksi. Tämä työ aloitetaan jo ennen kesälomia ja jatketaan syksyllä. Työn suunnitteluun tarvitaan sekä kaiverruksen että kultasepäalan opettajia.

Kehittämistyöpajaan osallistui neljä miestä ja viisi naista, iältään 26–54-vuotiaista opiskelijaa (kuva 9). Opiskelijat olivat eri vuosikurssien opiskelijoita juuri aloittaneista pian opintonsa päätökseen saavia. Yhdeksän opiskelijaa muodostivat kolme kolmen hengen ryhmää, jotka keskustellen ja ideoiden vastasivat kahteen kolmen kysymyksen aihealueeseen. Osallistujat tuntevat toisensa erinomaisesti johtuen pienestä kuudenkymmenen opiskelijan osaamisalastamme ja päivittäisistä kohtaamisista kaikkien yhteisesti käytettävissä jalometallialan tiloissa. Siksi en nähnyt tarpeelliseksi erillistä esittelyä. Ryhmiin opiskelijat jakautuivat itsenäisesti ja kun ryhmät vaikuttivat hyviltä, en puuttunut jakoon. Opiskelijoille muistutettiin vielä turvallisen tilan säännöistä ja heidän sekä vastaustensa nimettömyydestä. Yhteiskehittämistyöpajan henkilöistä tulisi tieto vain opiskelijamäärän osalta. Kerrottiin myös, että tilaisuus videoidaan ja nauhoitetaan vain ja ainoastaan tekijän muistiinpanoiksi ja että videomateriaali hävitetään tapahtuman muistiinkirjoittamisen jälkeen. Lupa työpajasta otetun valokuvan käyttämiseen kysyttiin jokaiselta opiskelijalta.



Kuva 9. Ideointityöpajaan osallistui yhdeksän opiskelijaa kolmen hengen ryhmissä

Työpajassa kerrallaan pohdittavat ja ideoitavat aiheet oli kirjoitettu valmiiksi eri pöydille värikkäille tulosteille. Aiheeseen syntyneet ideat jokainen kolmen hengen ryhmän jäsen kirjoitti saman sävyiselle post-it lapulle niin, että ideat eri aiheisiin pysyivät tallessa värikoodinsa ansiosta. Post-it laput liimattiin kysymyspaperissa kiinni olleeseen tyhjään A3-paperiin. Ideat oli lopussa helppo rullata talteen pöydiltä ja skannata digitaalisiksi tiedostoiksi (kuva 10).



Kuva 10. Ideointityöpajan ideat kirjattiin post-it -lapuille ja koottiin papereille värikodeittain

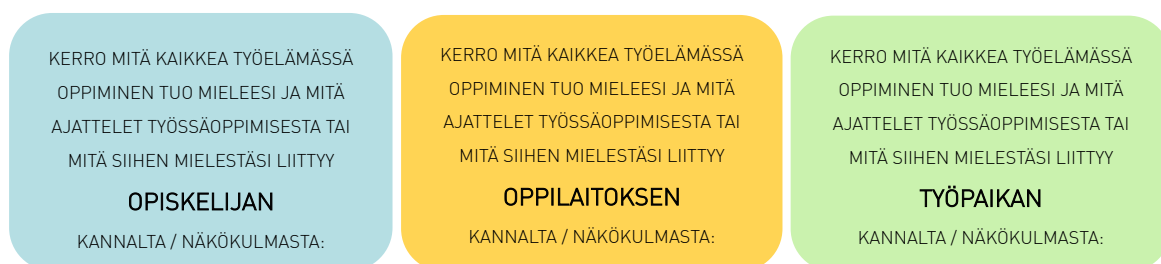
Yhden ideointiaiheen äärellä viivytettiin 15 minuuttia kerrallaan. Ennen kun vaihdettiin seuraavaan pöytään ja uuden aiheen äärelle, käytiin ryhmien kanssa läpi päällimmäiset

ajatukset juuri käsillä olleesta aiheesta, napattiin ehkä hedelmiä, suklaata ja juotavaa mukaan ja jatkettiin ideointia.

Yhteisideointitilanne rajattiin selkeästi vain kahden teema-alueen kysymysten pohdintaan. Alkuun verryteltiin pohtimalla eri työssäoppimisosapuolten rooleja ja niihin liittyviä sidonnaisuuksia, kaikkea asiaan liittyvää yhden osapuolen näkökulmasta kerrallaan. Tällä haluttiin opiskelijoiden pohtivan työssäoppimiseen ja sen osapuoliin liittyviä käytännön asioita. Tilaisuus oli työssäoppimisen lisäämiseen tähtäävä ideointityöpaja, joten jo tähän ensimmäiseenkin osaan tuli myös ehdotuksia toimijoiden aktiivisuuden lisäämiseksi. Tärkein tieto mitä tästä ensimmäisestä tehtävästä kerättiin, olivat opiskelijoiden omat ajatukset opiskelijan roolista työelämässä oppimisen yhteydessä. Toinen vaihe koski opiskelijan toiveita ja roolia työelämässä oppimisessa. Ohjatun ideoinnin lisäksi oli pajan lopussa avoin kysymys, jos jotain muuta kuin kysyttyä nousi aiheesta mieleen.

6.2.2 Työpajan ensimmäinen vaihe

Ensimmäisen tunnin kysymykset (kuvio 7) koskivat työelämässä oppimisen osapuolia.



Kuvio 7. Ideointityöpajan ensimmäisen vaiheen kysymykset

”Kerro mitä kaikkea työelämässä oppiminen tuo mieleesi ja mitä ajattelet työssäoppimisesta tai mitä siihen mielestäsi liittyy opiskelijan kannalta / näkökulmasta.”

Vastauksista saattoi lukea mahdollisuuksina verkostoitumista, koulussa opitun ja oikean työtahdin näkemistä, uusien tekniikoiden, näkökulmien tai erilaisten työtapojen oppimista, itsensä markkinoimisen mahdollisuutta, itseluottamuksen kasvua, vastuunkannon sisäistämistä ja parhaan opin saamisen mahdollisuudesta. Harjoittelun jälkeen on mahdollisuus työllistyä ja työssäoppimisjakso näyttää hyvältä cv:ssa.

Haasteita nähtiin enemmän. Mistä opiskelijana voi löytää sopivan työssäoppimispaikan ja miten opiskelija voi varmistua, että työssäoppimispaikka tarjoaa hyödyllistä ammattiin liittyvää tekemistä. Työssäoppimisen kokemuksiin olivat vaikuttaneet aiemmat työharjoittelut, joihin oli sisältynyt sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Asenne oli muodostunut näistä edellisten opintojen työelämän kokemuksista ja tehnyt varovaiseksi. Pelättiin, että

työharjoittelija voidaan laittaa tekemään muita kuin alan töitä ”ilmaisena” työvoimana. Työharjoitteluun lähteminen tuntui vaikealta, vastuulliselta, koska koulu on turvallinen ympäristö ja työpaikka jännittää. Koulussa luodaan mielikuva korkeista standardeista ja se jännitti: *”riitänkö harjoittelussa”*. Pohdittiin, milloin opiskelijalla on tarpeeksi hyvät taidot mennä työelämässä oppimaan. Myös työpaikkojen kovat odotukset mietityttivät: *”otamme opiskelijoita vain Lahdesta”*. Koulussa nähtiin kanssaopiskelijoiden vertaistuki tärkeänä, mutta työpaikalla opiskelija voi olla talon huonoin tekijä. Pohdittiin, että jos on pieni paja, toimiko kemiat ja milloin opiskelijan taidot ovat riittävät työpaikalle. Osa haasteista liittyi elämiseen ja sen tuomiin rajoituksiin. Antaako oma rahallinen tilanne periksi, että voi lähteä työelämässä oppimaan. Miten, jos omalta tai opiskelupaikkakunnalta ei löydy työpaikkaa työelämässä tapahtuvaan oppimiseen, tai miten opiskelun ohella oleva, ei opiskelualan työpaikka suhtautuu työssäoppimiseen ja miten pärjää, kun opintoihin liittyvästä työssäoppimisesta ei saa palkkaa. Ihan minne vaan Suomessa ei voi lähteä työelämässä oppimaan. Muistutettiin myös, että opiskelija on oppimassa, pitää osata ja uskaltaa kysyä apua. Pohdittiin taitoja ja itseluottamusta lähteä työelämäänsä oppimaan. Pitää osata olla rehellinen omista erityistarpeista ja puhua etukäteen opettajan kanssa työelämässä oppimiseen liittyvistä huolista.

”Kerro mitä kaikkea työelämässä oppiminen tuo mieleesi ja mitä ajattelet työssäoppimisesta tai mitä siihen mielestäsi liittyy oppilaitoksen kannalta / näkökulmasta.”

Mahdollisuuksia opiskelijoiden mielestä ovat oppilaitoksen näkyvyys alalla, palaute työelämästä arvokasta oppilaitokselle ja verkostoituminen. Vastauksissa arveltiin, että opettajille voi olla helpotus opiskelijan lähtiessä työharjoitteluun, jos opinnot koulussa eivät ole aiemmin sujuneet. Pohdittiin myös, että opiskelijat näyttävät taidoillaan välittömän palautteen työelämäänsä: onko opetus onnistunut ja onko se laadukasta ja toisin päin: oppilaitos seuraa miten oppiminen sujuu työpaikassa. Työelämäänsä mahdollisesti harjoittelun jälkeen sijoittuvien opiskelijoiden määrä kiinnostaa oppilaitoksia. Verkostoituminen sekä yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä nostettiin esille.

Oppilaitoksen tehtävinä nähtiin portfolion tekemisen huolehtimisesta työpaikan saamisen edellytykseksi, oikeudellinen vastuu työpaikalla oppimisessa, sosiaalisten sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja aikatauluista ja vastuullisuudesta kiinnipitäminen työelämässä oppimista varten. Paperityöt, vakuutukset, ruokaraha ja sopimus ovat oppilaitoksen tehtäviä samoin opiskelijan erityistarpeiden huomioiminen ja työpaikan sopivuus opiskelijalle. Oppilaitoksen tehtävänä on myös varmistaa, toteutuuko opetussuunnitelma työssäoppimispaikalla. Oppilaitos voisi myös tiedustella minkälaisia oppijoita työpaikoille halutaan. Oppilaitoksen täytyy arvioida missä vaiheessa opiskelijan taidot ovat ja missä vaiheessa työssäoppiminen on mahdollista, hyödyllisintä ja sopivaa opiskelijan taitotasolle.

Vastauksista näkyi, että opiskelijat olivat ymmärtäneet, että suurin osa näytöistä olisi hyvä toteuttaa työpaikoilla, mutta heidän ajatuksensa myös oli, ettei se meidän alalla olisi kovin realistista, mikä oppilaitoksen tulisi ymmärtää samoin kuin että työelämässä oppimisen paikkojen on rajallisuus ympäri Suomea. Työssäoppimiseen määrätty ajankohta olisi alallamme mahdoton, opiskelijoiden mielestä.

Pidettiin outona, miten vähän oppilaitoksella on panostettu harjoittelupaikan etsintään, pohdittiin, että on ehkä luotu negatiivista kuvaa joidenkin opettajien taholta, miten vaikeaa työharjoitteluun on päästä; toivottiin lisää kannustusta harjoitteluun lähtemiseen ja ehdotettiin voisiko oppilaitos luoda listan harjoittelupaikoista, joissa on syntynyt onnistuneita harjoittelukokemuksia.

”Kerro mitä kaikkea työelämässä oppiminen tuo mieleesi ja mitä ajattelet työssäoppimisesta tai mitä siihen mielestäsi liittyy työnantajan kannalta / näkökulmasta:”

Opiskelijat näkivät työpaikan mahdollisuutena tarjota työpaikkaa opiskelijalle, jos opiskelija on kiinnostunut, verkostoitumista ja opiskelija tuomia tuoreita tuulia. Ehdotettiin myös, että työpaikat voisivat tuoda työharjoittelua enemmän esille vaikka sosiaalisessa mediassa: mitä työharjoittelija tekee, puhua prosessista kannustavasti, mikä voisi innostaa opiskelijaa hakemaan yritykseen työelämässä oppimaan. Arveltiin, että työpaikka voisi mahdollisesti tarjota työtä opiskelijalle, jos opiskelija on kiinnostunut ko. työpaikasta. oppilaitoksen suhdetta työpaikkaan pidettiin tärkeänä.

Enemmän nähtiin haasteita työpaikan suunnalla. Pohdittiin resurssien riittämistä: onko osaamista vastaavaa tekemistä, opiskelijan ohjaamisen tarvittavaa aikaa ja henkisiä resursseja, työvälineitä tai työpöytäpaikkaa. Mietittiin myös, onko opiskelija luotettava, tuleeko aikataulun mukaisesti töihin ja voiko työpaikka antaa hänelle vastuuta. Pohdittiin, toimiiko työnantajan ja opiskelijan kemiat. Nähtiin myös työpaikan vastuu oppilaan oppimisesta, työturvallisuudesta ja hyvän kokemuksen tuottamisesta.

6.2.3 Työpajan toinen vaihe

Toisen tunnin kysymykset (kuviot 8) koskivat opiskelijaa suhteessa työelämässä oppimiseen, siihen asennoitumiseen ja aktivoitumiseen.

MITÄ
TOIVOT / ODOTAT
TYÖSSÄOPPIMISELTA?

MITÄ OPISKELIJA VOI ITSE
TEHDÄ TYÖSSÄ-
OPPIMISPAIKAN
SAAMISEN ETEEN?

MITEN OPISKELIJOITA
VOISI AKTIVOIDA
TYÖELÄMÄSSÄ
OPPIMISEEN?

Kuvio 8. Yhteiskehittämistyöpajan toisen vaiheen kysymykset

Ensimmäiseen kysymykseen *"Mitä toivot / odotat työssäoppimiselta?"* opiskelijat vastasivat odottavansa verkostoitumista, kurssin suorittamista tai opintojen etenemistä. Työn tekemiseen halutaan uutta oppia, työkokemuksia, uusia työtapoja, näkökulmia, konsteja, taitojen karttumista ja moderneja erikoistekniikoita sekä rutiinin omaista tekemistä, sarjatyötä ja nopeutta tekemiseen. Yhdessä lapussa luki vain: kultaa ja timantteja. Toivottiin lisää luottoa ja itseluottamusta omiin taitoihin, omien taitojen kartoitusta, oman kehityksen dokumentointia, rakentavaa ja kehittävää palautetta alaa harjoittavilta ammattilaisilta sekä materiaalia portfolioon: nimekäs työharjoittelupaikka näyttää hyvältä cv:ssa. Odotetaan hyvää ohjeistusta, joustavuutta ja ymmärtäväisyyttä, positiivista ilmapiiriä tai rauhallista ohjausta sekä positiivisia kokemuksia oikeiden töiden kautta. Haluttiin myös verkostoitumista, uusia tuttavialta, inspiraatiota ja innostumista. Odotuksena on asiakaskohtaamisia ja -töitä, rehellistä selkeää kokonaiskuvaa alasta, uusia kiinnostavia projekteja: pääsee mukaan linnanjuhlien korujen tekoon. Halutaan haastaa itsensä töissä niin teknisesti kuin henkisesti. Toivotaan avointa ympäristöä uusille ideoille työpaikalla, mahdollisuutta tutustua liiketoimintamalliin ja pohdittiin, saako mahdollisesti työpaikan, voiko tehdä omia tilaustöitä tai malliston.

Toiseen kysymykseen *"Mitä opiskelija voi tehdä itse työssäoppimispaikan saamisen eteen?"* opiskelijat kirjasivat paljon asioita. Opiskelija voi jo ennakoon verkostoitua, markkinoida itseään sosiaalisessa mediassa, koota ja ylläpitää laadukasta osaamisportfolioa, valmistella oman hissipuheen, tuoda innostusta alaa kohtaan esiin ja markkinoida itseään omalla tyylillään sekä nostaa omaa osaamista ja persoonaa esiin. Henkilökemioilla nähtiin merkitystä – ole siis kiva tyyppi, etene hyvällä asenteella, opettele sinnikkyyttä ja hyvää supliikkia. Opiskelija voi osallistua alan kilpailuihin, jotka kertovat tekijän ammattitaidosta, paineensietokyvystä ja tuovat näkyvyyttä. Oman ammattitaidon ylläpitäminen nähtiin tärkeänä, ylimääräiset alan kurssit ja erikoistaitojen opettelu sekä omien vahvuuksien tunnistaminen edesauttavat työssäoppimispaikan hakemisessa. Muistutettiin myös oheistaitojen – valokuvaus, videokuvaus, markkinointi – osaamisen merkityksestä.

Työssäoppimispaikan etsintää kannatta alkaa ajattelemaan ajoissa ja etsiä itselleen realistisesti soveltuvia työssäoppimispaikkoja työmatkan suhteen, mutta toisaalta laajasti myös oman reviirin ulkopuolelta. Voi kysyä suosituksia ja kokemuksia opiskelijoilta ja opettajilta. Pitää rohkeasti ottaa yhteyttä, soittaa tai lähettää sähköpostia kiinnostaviin yrityksiin. Tässä nähtiin myös huolen aiheita: jos uskaltaisi soittaa ja kysyä tai käydä tutustumassa. Voi tehdä yhteistyötä oppilaitoksen opettajan tai kuraattorin kanssa. Laittaa oman lääkityksensä tai elämäntilanteensa kohdalleen. Yksi opiskelija oli vastauksessaan sitä mieltä, että tällä hetkellä tuntuu, että opiskelija tekee itse melkein kaiken, tosin tämä varmaan on ehkä ideakin.

Kolmanteen kysymykseen *"Miten opiskelijoita voisi aktivoida työelämässä oppimiseen?"* ehdotettiin palkan tai muun korvauksen maksamista tai stipendin antamista työssäoppimajakson ajalle. Vaihtoehtona voisi olla ideoijien mielestä lyhyet osa-aikaiset palkkatyöt opiskeluaikojen ulkopuolella, jotka korvaisivat työelämässä oppimisen. Opiskelijat aktivoituisivat myös, jos pääsisivät enemmän työpaikkavierailuille yrityksiin, mahdollisiin työharjoitteluyrityksiin tai alan messuille ulkomaille (Inhorgenta) tai jos harjoittelun jälkeen luvattaisiin työpaikka.

Aktiivisuus lisääntyisi, jos yrityksiltä tulisi selkeitä työharjoittelutarjouksia tai olisi työpaikojen esittelyitä. Yritys voisi ilmoittaa mitä taitoja halutaan, minkä vuosikurssin opiskelija pitää olla ja mitä töitä saa tehdä. Opiskelija voi aktivoitua myös, jos etsii työpaikan jonkun tietyn tekniikan oppimiseen. Opiskelijat ehdottivat yhteistyöprojektia jonkun yrityksen kanssa tai yrityksen opiskelijoille järjestämää kilpailua aktivoivana tekijänä. Muutaman opiskelijan yhteistyöprojekti isomman yrityksen kanssa tai jatkuva yritys-oppilaitos -yhteistyö voisi houkuttaa hakemaan aktiivisemmin oppimaan työelämää, jos opiskelijat olisivat mukana tekijöinä yhteistyössä. Opiskelijan kynnystä lähteä etsimää työpaikkoja oppimista varten laskee, jos työelämän oppimispaikoista olisi tehty visuaalisesti näyttäviä Power Point- tai videoesityksiä työpäivien aikataulusta, opiskelijan valmistamista töistä ja työpaikasta ja työssä oppimisen kokemuksista yleensä. Tämä olisi opiskelijoiden katsottavissa yhteisesti jaettavassa kansiossa tai Elsa-Moodlessa.

Oma jalometallialan osasto voisi tehdä opiskelijoiden mielestä paljon aktivoidakseen opiskelijoita hakemaan työelämässä oppimispaikkoja. Haluttiin patistelua ja rohkaisua oppilaitoksen suunnalta työssäoppimispaikkojen hakemiseen. Toivottiin nettisivuja, joissa olisi työssäoppimispaikat selkeästi ilmoitettuna tai listaa työssäoppimispaikoista. Opettajat voisivat pitää ATK-tunnin, jonka tehtävänä olisi tutkia ja etsiä työssäoppimispaikkoja ja tiedot kerättäisiin kaikilta opiskelijoilta kaikkien tietoon.

Selkeää opastusta työssäoppimisen jaksoon kaivattiin opettajilta. HOKS-keskusteluissa voisi jo vähän suunnitella ajankohtaa mahdolliselle harjoittelulle ja mikä tutkinnon osa siihen sopisi. Voisi olla yleinen ohje, jonka mukaan edetä, toivottiin valmiiksi täytettävää lomaketta, opettajien avustusta hakuprosessissa ja joitain auttamaan aikatauluissa. Jos harjoittelu olisi enemmän standardi, eikä valinta, voisi asennoituminen asiaan olla erilaista, oli yhden opiskelijan kommentti.

Pajan loppuksi sai lisätä vapaaehtoisia kommentteja, jos ideointipaja oli nostanut mieleen jotain tärkeää. Tähän tuli kaksi kommenttia. Opiskelija kommentoi, että kuulopuheilla on ollut vaikutus omaan suhtautumiseen työssäoppimispaikkaa hakiessa. Opetushenkilökunnan pitäisi miettiä minkälaista asennetta oma viestintä luo työssäoppimiseen liittyen.

Negatiivisia asenteita joitain paikkoja kohtaan on ilmassa, mutta opiskelija ei tiedä mitä ne paikat ovat. Toinen opiskelija pohti, miten työpaikka suhtautuu sukupuolivähemmistön edustajaan.

6.2.4 Päätelmiä yhteiskehittämistyöpajan tuloksista

Työpajan tuloksia tarkastellessa nousee useissa kommentteissa esille se, että viestiä Salpauksen jalometallialan työssäoppimisesta osana opintoja ei ole selvitetty tarpeen vaatimalla tavalla opiskelijoille. Kommentit ”Jos harjoittelu olisi standardi, eikä valinta, voisi asennoituminen asiaan olla erilasta” tai ”outoa miten vähän on panostettu harjoittelupaikan etsintään”, kertovat olennaisen. Opiskelijat eivät ole tietoisia siitä, että laki velvoittaa perustutkinnossa tutustumaan työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa, käytännön työtehtävissä jalometallialan työtehtäviin, ellei sitä kokemusta ole hankittu jo ennen opiskelua. Eikä tätä lakiin perustuvaa velvollisuutta ole kerrottu tarpeeksi painokkaasti opiskelijoille. On myös mahdollista, että opiskelija, jonka opiskelukunto ei ole mahdollistanut työssäoppimista ja hänen on annettu henkilökohtaisista syistä jäädä pois työelämässä oppimisesta, on kertonut asian eteenpäin muille, jotka taas ovat ymmärtäneet koko työelämässä oppimisen olevan valinnaista.

Opiskelijoiden kehotukset opettajille patistaa ja rohkaista hakemaan työelämän oppimipaikkoja kertoo, että opettajilla olisi enemmän mahdollisuutta synnyttää positiivisia asenteita työelämässä tapahtuvaan oppimiseen. Pohdittavaksi jää onko tämä seurausta koronapandemia-ajan vallitsevasta tilasta, jolloin ei ollut ollenkaan mahdollisuutta olla työelämässä oppimisen jaksoilla, oppilaitoksessa opiskelukin katkesi pitkiksi ajoiksi. On mahdollista, että kun kaikki mahdolliset ylimääräiset kontaktit haluttiin vähentää koronapandemian aikana ja opiskelu sekä näytöt suoritettiin vain oppilaitoksissa, poikkeustilanteiden sallivampi ajattelu jäi päälle.

Läpi molempien aihealueiden ja kaikkien kysymysten vastauksissa näkyy päällimmäisenä se, että opiskelijat eivät ole saaneet tarpeeksi tietoa työssäoppimisesta. Opiskelijat ideoivat sellaisia toimenpiteitä, esimerkiksi listoja työpaikoista, joita on kyllä ollut käytössä aiemmin.

Koulutuksen korkeaa tasoa pidetään yleensä hyvänä asiana, mutta työssäoppimisen suhteen se nähtiin jännitystä luovana, kun koulussa luodaan korkeat standardit tekemiseen. Onko opiskelija riittävä tai opiskelijan hämmästynyt kommentti siitä, kun työpaikan edustaja on kertonut ottavansa opiskelijoita vain Lahdesta, vaikka työpaikan kysyjä on *Lahden koulu*. Korkea taso koetaan myös odotuksia luovana, joka taas aiheuttaa jännitystä opiskelijassa. Tässäkin opettajien on avattava tosi selkeästi, että mitä vaativammat opiskelun

standardit ovat, sitä parempaa on opiskelijoiden työn jälki ja sitä helpompaa on saada työssäoppimispaikka ja myöhemmin työllistyä.

Ensimmäisen vaiheen kysymysten vastaukset osoittavat, että opiskelijoille ei ole kerrottu tarpeeksi selvästi, miten opinnot ja työelämässä oppiminen käytännössä toteutuu. Opiskelijan oma rooli oli näistä kolmesta kuitenkin selkein. Syystä annettiin kriittistä palautetta ja selkeitä ohjeita työelämässä oppimisen järjestelyihin kysymyksissä, jotka kohdentuivat oppilaitoksen rooliin työelämässä oppimiseen.

Opiskelijat pyysivät listoja mahdollisista työssäoppimispaikoista ja selkeitä ohjeita, miten ja missä vaiheessa työelämässä oppimisen voisi parhaiten suorittaa.

Opiskelijat ehdottivat myös työpaikkojen panostusta esitellä omaa yritystään sekä mitä opiskelija siellä työelämäjaksollaan voisi tehdä ja oppia. Toivottiin ala huomioiden visuaalisesti kaunista ja siten houkuttelevaa kuva- tai videomateriaalia. Tämä toive voisi toteutua suurempien tuotantojen kohdalla. On realistisempaa, että pienemmissä pajoissa työelämässä oppimassa oleva opiskelija tekee esityksen jaksostaan seuraajilleen koulun tiedostoihin.

Toisen vaiheen kysymyksiin opiskelijan työelämässä oppimisen toiveista saa suoraan hyvää aineistoa kehittämishankkeen toimintamalliin, työelämässä oppimisen aiheista tehtävään aineistoon. Opiskelijat ideoivat hyviä toimenpiteitä, joita he myös itse voisivat tehdä työssäoppimispaikan saamisen eteen. Pääosin ymmärrettiin, että asiaan pitää panostaa jo ajoissa, eikä riitä, että panostetaan vain ammatillisiin taitoihin vaan myös oheistaitoihin. Hyvän omasta osaamisesta viestivän markkinoinnin merkitystä ei voi korostaa liikaa. Työelämä on todistetusti huomionut, jos opiskelija on tehnyt hyvää sosiaalisen median markkinointiaineistoa. Alkuvuodesta 2023 sosiaalisessa mediassa olevan, itse valmistamista koruista tehdyn kuva-aineiston perusteella opiskelija sai työssäoppimispaikan, joka pian vaihtui oppisopimuspaikaksi ja työllisti yhden opiskelijoistamme. Työnantaja kertoi nähneensä kuvista jopa työnlaadun, joka on erittäin tärkeä kriteeri työhön ottamiseen.

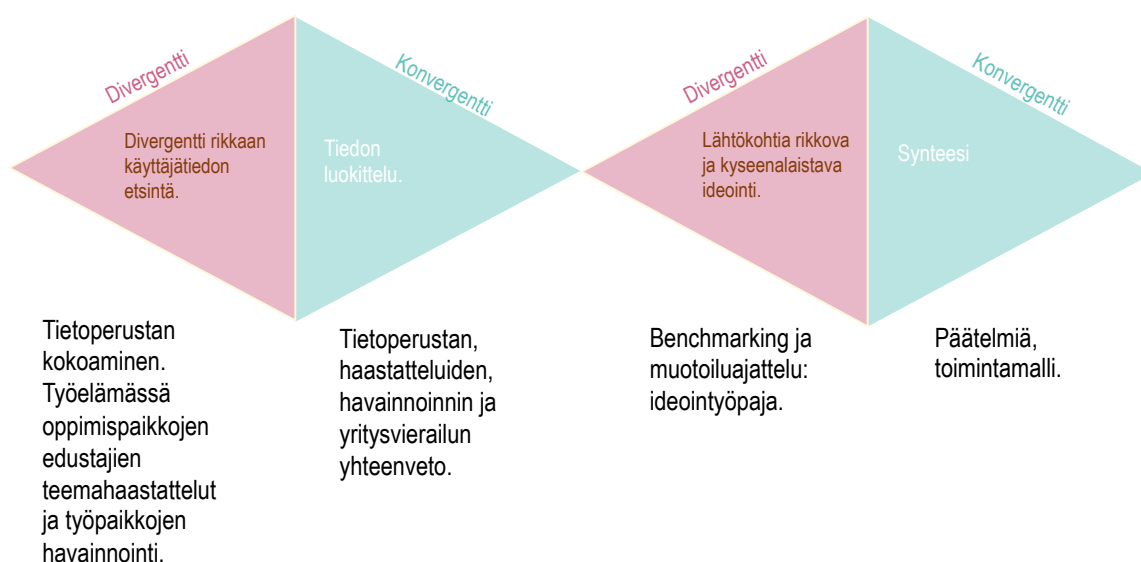
Keskusteluissa ideointipajan aikana ja myös vastauksissa osa nuorista ilmaisi pelkäävänsä käyttää puhelinta. Myös tälle asialle on tehtävä jotain. Viestit ja sähköpostit voivat unohtua, mutta puheluun yrittäjä vastaa.

Kysymykseen miten opiskelijoita voisi aktivoida työelämässä oppimiseen toivat lisää ideoita työssäoppimisjakson suunnittelua ja järjestämistä ohjaavan opetusmateriaalin kokoamiseksi. Ideoinnissa ehdotettiin selkeitä työvälineitä, jotka helpottaisivat työelämässä oppimisen paikan hakua: esimerkiksi listat työpaikoista, haku atk-luokassa koko ryhmälle. mutta myös asennetta työelämän suuntaan korjaavia toimenpiteitä: vierailut yrityksiin ja messuille.

Opiskelijat olivat avainasemassa ja kokivat palkitsevana saada olla mukana uusien toimintamallien yhteiskehittämistyöpajassa. Työpajan tuloksena saatiin monia hyvä ja käyttökelpoisia ehdotuksia, jotka auttavat asenteisiin ja käytännön järjestelyihin työssäoppimisen lisäämiseksi. Opettajakollegion tehtäväksi jää koota asenteita muuttava ja työelämässä opimiseen innostava aineisto.

7 Toimintamallin kokoaminen työelämäyhteistyön lisäämiseksi

Kehittämishankkeessa kerätty materiaali kootaan tässä kappaleessa hankkeen tavoitteen mukaan työelämässä oppimista lisääviksi toimenpiteiksi. Työelämän edustajien haastatte- luissa vahvistui suurten ja pieneten työpaikkojen erot suhtautumisessa työelämässä oppi- miseen. Muiden oppilaitosten käytännöistä ei löytynyt Salpaukselle sopivaa ratkaisua, mutta benchmarking osoitti, että jalometallialan koulutuksen työelämässä tapahtuvan oppi- misen ongelma on yhteinen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Opiskelijoiden ideoin- tityöpaja toi esille paljon aiheita, joista pitää selvästi kertoa työssäoppimisen suhteen kaikille opiskelijoille. Pitää puuttua nimenomaan haasteisiin, mutta vahvistaa mahdollisuuksia, joita opiskelijat olivat kirjanneet. Kyseessä on kehittämishankkeen ja muotoiluprosessin viimei- nen vaihe (kuvio 9).



Kuvio 9. Prosessin viimeinen vaihe, joka kokoaa kehittämishankkeessa kerätyn aineiston toimintamalliksi

7.1 Kehittämisehdotukset

Jalometallialan opinnoissa on tehtävä strateginen muutos asenteisiin työelämässä oppimi- sen lisäämiseksi ja positiivisen ilmapiirin synnyttämiseksi työelämässä oppimista kohtaan. Tekemistä riittää opettajille ja opiskelijoille. Opettajien pitää yhdessä tehdä suunnitelma työ- elämäaineiston valmistamiseksi tässä kehittämishankkeessa kerätyn materiaalin pohjalta. Tärkein tehtävä on aloittaa kaikkien asenteiden muuttaminen työelämässä oppimismyön- teiseksi. Pitää pohtia myös valmiiksi järjestelyt, joiden avulla opiskelijalla on mahdollisuus ja varaa lähteä työelämään oppimaan, vaikka kauemmas, että saa tutkintonsa suoritettua loppuun.

Opettajien on selkeästi kerrottava opiskelijoille työelämässä oppimisen kuuluvan lakiin perustuen osaksi opintoja ja lisättävä tietämystä erilaisista työelämässä tapahtuvan oppimisen paikoista. On aloitettava opintojen alusta uusi ohjeistus, miten hakeminen työelämässä oppimispaikkoihin rakentuu. Tätä työtä varten ei riitä yksi info vaan, koko opintojen alusta opintojen rinnalla kulkeva asenne, joka rakentuu tässä kehittämishankkeessa kerätyn tiedon avulla kohti opintojen loppupuolella tapahtuvaa työssäoppimista.

Vaikka suuremmat tuotannot ottavat opiskelijoita työpaikoilleen oppimaan säännöllisemmin, ei niiden työelämän oppimispaikkojen määrä riitä opiskelijoillemme, kun paikoista kilpailevat muutkin oppilaitokset. Pienet pajatkin ottavat opiskelijoita, vaikka harvemmin. Opiskelijoiden on panostettava hyvään, positiiviseen itsensä markkinoimiseen ja alan pajoissa vierailuun. Perusteltava paikkansa yrityksessä.

Sekä opettajilla että opiskelijoilla on roolinsa työelämäyhteistyön lisäämisessä. Huomioitavat ehdotukset eivät ole vielä valmis opetuksessa toteutettava malli, se tehdään Salpauksen jalometallialan kollegion kanssa yhteistyönä. Aineisto kootaan kaikkien alan opiskelijoiden saavutettavaksi kokonaisuudeksi Salpauksen omalle sähköiselle opetusalustalle Elsaan.

Työelämässä oppimisesta puhuminen

Työelämässä oppimisesta pitää puhua niin, että jokainen opiskelija ymmärtää opintojensa alusta lähtien sen olevan lakiin perustuva osa jalometallialan perusopintoja. Opettajien roolilla on merkitystä myös, miten eri työpaikoista opiskelijoiden kanssa puhutaan ja että jokaiselle opiskelijalle puhutaan työelämässä oppimisen olevan mahdollista sekä tärkeää. Tämä työ alkaa tulevana syksynä 2023 ja kohdistetaan kaikille opiskelijoille.

Työelämässä oppimisen ajankohta

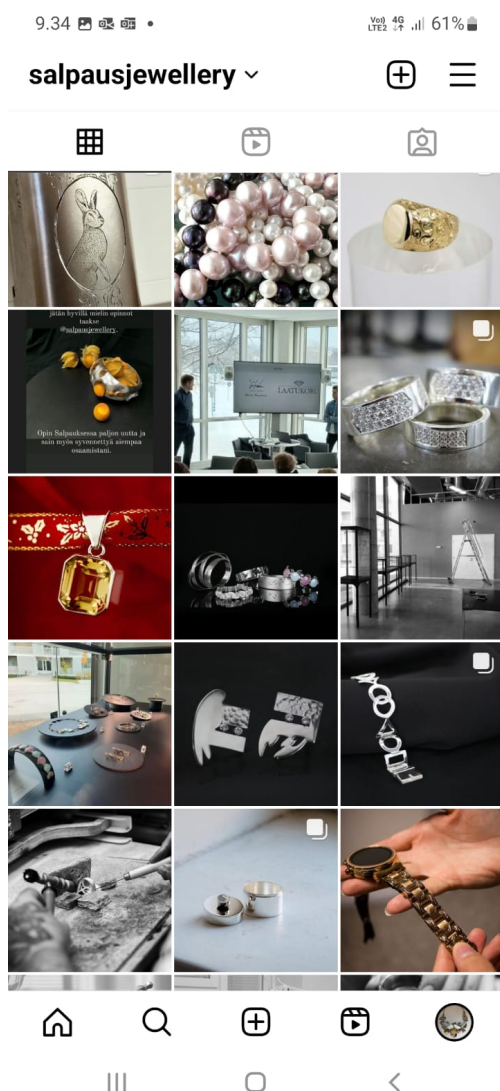
Ideointityöpajan opiskelijat toivoivat, että työelämässä oppimisesta puhuttaisiin jo opintojen alussa ja sille varattaisiin ajankohta HOKS-keskustelussa. Opiskelijoiden olisi helpompi alkaa asennoitumaan asiaa kohti. Meidän alalla se on työelämän ehdotuksenkin mukaan opintojen lopussa, mutta se pitää selkeästi viestiä opiskelijoille.

Tehdään listat kuntoon

Koronapandemian aikana ja sen jälkeen tapahtuneiden muutosten vuoksi on jalometallialan vanhat työelämän oppimispaikat päivitettävä. Listat ovat tärkeitä, että opiskelijat voivat alkaa jo pohtiman, jos eivät saa omalta asuin- tai kotipaikkakunnaltaan työelämässä oppimispaikkaa, että minne muualle voisi suunnata.

Opetellaan taideteollisuusalan oheistaitoja

Salpauksessa jalometallialan opinnoissa on jo nyt panostettu aiempaa enemmän valokuvaamiseen. Korujen kuvaaminen poikkeaa muusta tuotekuvauksesta oleellisesti. Jalometallialan tuotteiden kuvaamisessa on huomioitava valotus, kuvan rakentaminen (sommittelu ja kuvausympäristö) sekä mittakaavan ja pintojen heijasteiden mukanaan tuomat haasteet. Valokuvien lisäksi opiskelijoiden on opeteltava videoimaan. Näiden oheistaitojen opiskeluun ja harjoitteluun opiskelijat ottavat tulevaisuudessa Salpauksen jalometallialan oman Instagram-tilin päivittäväkseen (kuva 11). Rajattuna aikana jalometallialan tiliä päivittäessään opiskelijat tai opiskelijaparit kokeilevat kuvan ja videon käyttämistä markkinoinnissa. Oheistaitoihin kuuluu ylös omasta osaamisesta, alan ammattisanastoa käyttäen, kirjoittaminen. Opetellaan kirjoittamaan tuotteista ja niiden valmistuksesta.



Kuva 11. Opiskelijat päivittävät syksystä 2023 vuorotellen Salpauksen jalometallialan Instagramia valokuvien ja videoin.

Laitetaan portfolioit kuntoon

Kun kaikkia oheistaitoja on opiskeltu ja harjoiteltu voi opiskelija alkaa kokoamaan itselleen portfolioa opintojensa loppua ja työelämässä oppimispaikan saamista varten. Portfolio on päivittyvä markkinointiväline myöhempäänkin tarkoitukseen opiskelijan jo valmistuttua.

Tuki, rohkaisu ja patistelu

Huomioidaan erityisesti ne opiskelijat, jotka tarvitsevat enemmän tukea työelämässä oppimisen prosesseihin. Opetellaan soittamaan ja miten työelämässä oppimisen paikkaa voi ja uskaltaa tiedustella.

Harjoitellaan hissipuhe ja opetellaan kehumaan omaa osaamista ja itseä

Opetellaan kehumista. Osaamista pitää osata tuoda esille positiivisessa valossa. Itsensä markkinoiminen on myös kehumista. Hissipuhe on hyvä olla valmiina, jos tulee tilaisuus yllättäen kysyä työelämässä oppimispaikkaa.

Osallistutaan kilpailuihin

Jokainen havainnoi mahdollisia alan avoimia kilpailuja kotimaassa ja ulkomailla. Osallistutaan niihin tai näyttelyihin. Kilpailuihin osallistuminen tuo näkyvyyttä, on osoitus ammattitaidosta ja paineensietokyvystä.

Vierailut

Suunnitellaan opiskelijoiden kanssa vierailuja alan yrityksiin ja alan tapahtumiin. Vierailu voi kenties poikia työelämässä oppimispaikan.

Aikataulutetaan suurten tuotantojen työssäoppimismahdollisuudet

Otetaan yhteyttä jalometallialan sarjatuotantoyrityksiin ja sovitaan aikatauluja useammalle työelämäjaksolle. Näin jaksojen suunnittelu on helpompaa kaikille. Suuremmat jalometallialan tuotannot ottavat työpaikoilleen yhä työelämässä oppijoita. Näitä työpaikkoja Salpauksella on yhteistyökumppaneina viisi. Kaikki ovat muualla kuin Lahdessa, mutta niihin pääsee n.6 –12 viikon mittaisiin työssäoppimisjaksoihin oppimaan.

Raportti työssäoppimisjaksolta muille visuaalisesti

Opiskelija tekee omasta työssäoppimisjaksostaan kuva- tai videoraportin, jonka aiheet suunnitellaan etukäteen. Kooste jaksosta jää jalometallialan työelämän oppimisen opetusaineistoon seuraaville työelämän oppimisjaksoa suunnitteleville.

Pidetään itsestä ”ääntä”

Tänään markkinointi tapahtuu suurelta osin erilaisilla sosiaalisen median alustoilla. Opiskelijat on opetettava pitämään siellä ääntä positiivisesti ja jalometallialan sääntöjä kunnioittaen osaamisestaan oman tulevaisuutensa vuoksi.

Hybridimalli

Olemme kokeilleet tätä hybridimallia joskus aiemmin, mutta tätä voisi yhä kehittää. Hybridimallissa opiskelija on periaatteessa työpaikalla koulutussopimuksella oppimassa, mutta tekee työtehtävät työnantajan ohjeistuksella ja työnantajan antamana oppilaitoksella. Tähän liittyy muutama juridinen ongelma. Raaka-aineet ja leimaus tuottaa osan ongelmista. Salpauksessa saa valmistaa vain oppilaitoksen tilaamista ja oppilaitoksella leimattavista jalometalleista. Yrittäjän ei kannata ostaa niitä tuotteita, koska niiden raaka-aineen hinta ylittää sen, millä yrittäjä omat raaka-aineensa ostaa. Yrittäjän raaka-aineista koululla ei saa valmistaa eikä niitä voi leimata oppilaitoksen leimoilla. Nämä ongelmat pitää vielä selvittää uudelleen.

8 Loppupohdinta

Tämä opinnäytetyö on kehittämishanke, joka on esimieheni ja organisaationi tilaama. Työn tuloksilla on merkitystä opetuksen järjestämiseen jalometallialalla, mutta toisaalta opinnäytetyöllä on vaikutusta oman ymmärrykseni laajentamisessa sekä näissä kulttuurialan ylemmissä ammattikorkeakouluopinnoissa oppimani teoreettisen tiedon kokeilemista käytännön tehtävissä.

Aloitin työt Koulutuskeskus Salpauksessa jalometallialan opettajana toistamiseen elokuussa 2020, samana syksynä aloitin nämä kulttuurialan ylemmät ammattikorkeakouluopinnot (YAMK). Esihenkilöni tilasi silloin jalometallialan toteutukset ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin, mutta se ei olisi täyttänyt opinnäytetyön kehittämishankkeen kriteereitä. Toteutukset noihin opintoihin tehdään noudattaen tutkinnon perusteita. Esihenkilöni vaihtui vuonna 2021. Opinnäytetyön aihe muuttui aiheseminaarissa käydyssä keskustelussa. Työelämäyhteistyön lisääminen jalometallialan opinnoissa, on ironista kyllä sekin tutkinnon perusteissa ja laissa ammatillisesta koulutuksesta tarkoin määritelty. Tässä opinnäytetyöaiheessa on kuitenkin useampia osapuolia, joiden toimintaa tuli tarkastella selvittääkseni jalometallialan opiskelijoiden työelämässä oppimisen vähyyttä. Uudistavan johtamisen koulutusohjelma antoi työvälineitä tutkia ja pohtia uusia strategisia toimenpiteitä työelämässä oppimista lisääviin toimenpiteisiin. Muotoilun ja tutkimisen opinnoista yhteissuunnittelun työpajaopinnot antoivat menetelmät tutkia ja lopulta ideoida opiskelijoiden – loppukäyttäjien – kanssa työelämäyhteistyön lisäämiseen selkeitä toimintamalleja.

Alan sisältä tulevana tiesin jo aika paljon alan ominaispiirteistä ja etenkin työelämän rakenteesta. Jalometalliala koostuu pääosin pienistä yrittäjistä. Opiskelijoiden sijoittuminen pieniin pajoihin oppimaan työelämätaitoja on erittäin ongelmallista. Se rasittaa yrittäjän taloutta ja vie työaikaa. Rajoitteet ja ongelmat varsinkin koronapandemian jälkeen toivat lisähaasteita yrittäjille, mutta samalla myös opiskelijoiden työelämässä oppimiseen. Silti pienetkin pajat yhä ottavat opiskelijoita pajoihinsa.

Aiheen tutkimisen aloitin jalometallialan koulutuksen historiakatsauksella kirjallisuudesta. Ammattikuntamme on vielä pitkälle ammattikuntalaitoksen lakattua pitänyt rimaa korkealla opintojen ja ammattitaidon laadun varmistamiseksi. Ammattia opetetaan yhä Salpauksessa vanhojen perinteiden mukaan käsityöpainotteisesti. Työelämän edustajien teemahaastattelut ja havainnointi toivat varmistusta siihen, miksi pienten pajojen on usein kieltäydyttävä opiskelijoista, mutta sarjatuotantoa valmistavat yritykset voivat ottaa säännöllisimmin opiskelijoita työpaikoilleen oppimaan. Tämä helpottaa työelämässä oppimisen aikataulujen suunnittelua. Benchmarkkauksella selvisi, että niissäkin kahdessa oppilaitoksessa, joihin

soitin on ongelmia lähettää ohjeiden mukaiselle työssäoppimisen jaksolle opiskelijoita. Ratkaisua tai hyviä käytäntöjä se ei lisännyt oppilaitoksemme opintoihin.

Vasta opiskelijoiden kanssa järjestetty ideointipaja avasi lisää syitä, miksi niin vähän opiskelijoista edes hakeutui työelämässä oppimaan, vaikka koronapandemia on jo rajoitusten osalta selätetty. Yhteissuunnittelutyöpaja ei niinkään tuonut kovin hulluja ideoita, joilla olisi voinut lisätä työssä tapahtuvaa oppimista. Opiskelijoiden vastauksista sen sijaan selvisi, että työelämässä tapahtuvasta oppimisesta ei oltu viestitty tarpeeksi selkeästi sen kuuluvan lakisääteisenä osana opiskelua myös jalometallialalla. Opiskelijoilla oli pikemminkin käsitys, että työelämässä oppimien olisi valinnaista.

Selvittelyyn tarvittiin siis erilaisia menetelmiä löytää perimmäiset syyt alan rakenteen ja historiallisten syiden lisäksi, miksi työssäoppiminen on vähentynyt. Yksi syy on pienyrittäjävaltainen alamme, mutta myös alan laadukkaiden taitojen oppimisen hitaus.

Yrittäjät pohtivat vastauksissaan näkökulmaa, jota jalometallialan kollegio on joutunut painottamaan oman oppilaitoksen käytännöissä: ala ei ole samanlainen, kuin moni muu toisen asteen osaamisala taideteollisuusosalalla. Alan osaamista ja taitoja ei opita yhtä nopeasti, kuin muiden alojen taitoja, koska pohjatietoa jalometallialan työvälineistä, -tekniikoista tai materiaaleista ei opiskelijalla ole opittuna peruskoulusta tai muualta. Taidoissa jalometallialalla on suuremmat tarkkuus- ja huolellisuusvaatimukset, mutta myös monenlaiset työturvallisuusasiat, jotka on huomioitava opintojen alusta alkaen. Yksittäinen opiskelija HOKSataan opintojen alussa, mutta OPH ei ota huomioon opintojen tutkinnon perusteita suunnittellessaan, että myös alojen erityspiirteet voitaisiin käsitellä niiden vaatimilla tavoilla tutkintojen perusteissa ja opetuksen järjestämisessä. Kaikki alat eivät mahdu samoihin muotteihin. Peräänkuulutan jalometallialan tutkintojen perusteiden uudelleentarkastelua. Jopa lakia ammatillisesta koulutuksesta voisi tarkistaa jalometallialan suhteen. Kyseessä on pieni, mutta Suomessa vielä suhteellisen elinkelpoinen ala.

Alamme työelämän edustajat ymmärtävät jalometallialan erilaisuuden. Haastatteluissa yksi yrittäjä kommentoi, että ilmeisesti opetushallitus tekee oppimisesta leikkikoulumaista ja että jalometalliala ei ole verrattavissa muihin: koulutusta ei saisi pilata tai osaajia ei kohta ole. Hän oli pettynyt opiskelijoiden taitoihin. Perusosaamisen pitäisi tulla pienyrittäjävaltaisella alalla oppilaitoksesta ja niin, että opiskeluaika olisi tarpeeksi pitkä. Vasta sitten lähdettäisiin tutustumaan työelämään ja oppimaan työelämän tavat.

Jalometallialan opettajakollegio ei ehkä ole oikealla tavalla osannut tuoda esiin alan erityisyyttä. Olemme kokeneet, että kollegioomme suhtaudutaan välillä niin kuin se olisi ylpeää tai pitäisimme itseämme erityisen erikoisina silloin, kun pidämme puoliamme. Toisille se näyttäytyy sellaisena kenties siksi, että kun työt tehdään jalometallien ja -kivien keskellä, se

vaikuttaisi tekevän myös meistä alan toimijoista enemmän jostain erityisen hohdokkaasta asemastamme tietoisia. Sanomaamme tulkitaan eri asteikolla. Jokainen ala haluaa tietenkin tuoda esiin omat erikoispiirteensä. Jalometalliala on periaatteessa ihan samanlainen kuin mikä tahansa ala, jossa kädet likaantuvat ja tehdään pitkää korutonta päivää käsillä tekemisen tehtävissä, niskat jumissa ja silmät väsyneinä tarkasta työstä. Jalometallialan tekijän päivä kuluu metallia viilaten, juottaen, poraten, kaivertaan, muokaten ja kiillottaen metallipölyn keskellä. Usein yksin omassa pajassaan. Materiaalit ovat huomattavan kalliita ja jo siksi vaativat tekijältään erityistä huolellisuutta. Se, että ne ovat niin kalliita ja osalle saavuttamattomissa olevaa ylellisyyttä, ei tarkoita, että haluaisimme korostaa sitä puolta alastamme, kun osoitamme koulutuksessa alaamme kohdistuvia epäkohtia. Se ei tee jalometallialan toimijoista mitenkään ylellisiä tai erityisiä. Jalometallialan collegio halua muiden ymmärtävän kaikkien näiden osa-alueiden mukanaan tuomat vastuut ja riskit, sekä ennen kaikkea opiskeluun ja oppimiseen liittyvät erityiset vaatimukset.

Samoin kuin alan laatuvaatimukset ovat korkealla, myös alan yrittäjät vaativat itseltään paljon henkisesti ja fyysisesti. He ovat pedantteja, tekevät perusteellisesti ja jos opettaisivat opiskelijaa työssä, hänelle pitäisi luoda erinomaiset mahdollisuudet siihen: olla oikeanlaista tekemistä, hyvät työvälineet, työpöytä ja aikaa opettaa. Kaikki se vie resursseja pienissä yrityksissä yrittäjältä. Työelämän edustajia haastatellessa kysymykseen mikä voisi edesauttaa, että ottaisit opiskelijan työpaikallasi oppimaan, vastauksissa nousi resurssin saaminen, raha, korvaus opettamisesta. Yrittäjän aika on kallista ja osa yrittäjistä oli sitä mieltä, että heillä ei ole aikaa opettaa.

Uudistavan johtamisen opinnoissa opittiin, että organisaation suunnan muuttamiseen tarvitaan strategian uudistamista. Se jalometallialan opintojen toteutuksessa on edessä. Toisaalta jalometallialan kannalta tutkintojen perusteiden muutos olisi tervetulleempi. Jalometallialalla uuden strategian suunnittelussa auttavat yhdessä hankittu taustatieto ja opiskelijoiden ideoimat työelämässä oppimisen jakson suunnittelua helpottavat toimenpiteet. Opettajakollegion tehtäväksi jää koota kehittämisaineistossa esitettyjen kohtien perusteella digitaalinen aineisto opiskelijoille ammattialan oppimisalustalle. Opiskelijat näkivät tärkeänä, että työelämässä tapahtuvasta oppimisesta aletaan puhumaan heti opintojen alussa ja myönteiseen sävyyn, jotta asenteet sitä kohtaan muodostuisivat positiivisiksi.

Ihan siinä määrin alamme ei kuitenkaan työelämässä oppimista voi toteuttaa, kun se tutkintojen perusteissa ja laissa on kirjoitettu. Alan osaaminen vaatii enemmän aikaa, kuin moni muu ammatillisen perustutkinnon taitojen opiskelu. Osa työelämäopista tulee jatkossakin vähittäisellä harjoituksella oppilaitoksen projekteissa, asiakastilanteita simuloiden ja työelämästä tulevien arvioijien avulla, lakia ammatillisesta koulutuksesta hiukan venyttäen.

Olen käynyt hienoja keskusteluja oman alan kollegoiden kanssa haastatteluja tehdessäni. Alan henki ja yhteisöllisyys on mielestäni parantunut, vaikka joku kertoi sen kokeneen kouluksen koronapandemian jälkeen ja sodan aiheuttaman epävarmuuden vuoksi. Osa menetti töitään, osa pitää kiinni kynsin hampain niistä vähistä, eikä yhteydenottoihin ole ehkä aikaa enää niin kuin ennen. Pitää sinnitellä ja yrittää taistella elintilastaan, eikä ehkä haluta puhua töiden vähenemisestä. Positiivisia kokemuksia kollegiosta jäi kuitenkin enemmän. Tutustuin puolittuihin tekijöihin ja sain paljon upeita ammatillisia tarinoita taskuuni. Suomalaiset jalometallialan tekijät ovat sinnikkäitä, käsityön tuoman onnistumisen palkitsemia ja kauneutta rakastavia erittäin taitavia ammattilaisia.

Tämän kehittämishankkeen myötä oma osaamiseni lisääntyi ja pääsin testaamaan näissä opinnoissa opittuja asioita aidoissa tilanteissa. Kehittämistehtävä ei tuottanut tuloksena selkeää ratkaisua jalometallialan työelämässä tapahtuvan oppimisen ongelmatilanteeseen. Syitä työelämässä oppimisen vähyyden ongelmaan on useampia, tilanne on kompleksinen. Opinnäytteeni kuitenkin nostaa ongelmaan kuuluvat osa-alueet useampien tietoisuuteen. Muotoiluajattelu antaa monenlaisiin ongelmatilanteisiin työvälineitä ja polkuja ratkaisun löytymiseen. Yhteissuunnittelutyöpajan kokemukset olivat palkitsevia ja tulevat käyttöön työssäni jatkossakin. Liiketalouden laitoksen opintojen puolelta ymmärrän nyt paremmin hyvän strategian merkityksen. Ja ennen kaikkea sen, että hyväkin strategia pitää jalkauttaa koko sitä koskevalle ryhmälle perusteellisesti.

8.1 Huomioita käsitteistä

Ammatillisessa koulutuksessa työelämässä tapahtuvan oppimisen vakiintunut käsite on työelämässä oppiminen. Emme käytä työharjoittelu-sanaa. Työnantajat ja opiskelijat puhuvat usein virheellisesti työharjoittelusta. Käsitteissä on kuitenkin ero. Toisella asteella työelämä on toinen oppimisympäristö ja verrattavissa oppilaitoksen oppimisympäristöön. Työelämässä oppiminen on oppimista työelämän oppimisympäristössä, työpaikalla koulutustai oppisopimuksella. Tämä harjoittelu-sanan virheellinen käyttö näkyi monissa vastuksissa.

Toinen virheellinen käsite, joka vastauksissa näkyy, on opetussuunnitelma. Ammatillisessa koulutuksessa käytetään tutkinnon perusteet -sanaparia silloin, kun se tarkoittaa OPH:n rajaamia sisältöjä koulutukseen. Toteutussuunnitelma-sanaa käytetään ammatillisessa koulutuksessa siitä, miten opettajat suunnittelevat tutkinnon perusteiden sisällön opettamisen käytännössä.

Lähteet

Aarnio, L. & Pulkkinen, S. 2015. Mitä tarkoittaa ammatillisen koulutuksen työelämävastavuus? Tilannekatsaus 2015. Raportit ja selvitykset. Helsinki: Opetushallitus.

Asiakastieto, yrityshakusivu. Viitattu 17.2.2023. Saatavissa

<https://www.asiakastieto.fi/yritykset/?lang=fi>

Eduskunta. Pöytäkirja 20.2.2020. Sivistysvaliokunta, SiVP 8/2020 vp. Viitattu 11.9.2022.

Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KokousPoytakirja/Sivut/SiVP_8+2020.aspx

ePerusteet. Taideteollisuusalan perustutkinto, tukinon muodostuminen. Viitattu

15.3.2023 Saatavissa <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinenperustutkinto/7599352/rakenne>

Finder, yrityshakusivu. Viitattu 17.2.2023. Saatavissa <https://www.finder.fi/>

Gardberg, B. Tervehdys 50-vuotiaalle Kultaseppäkoululle. Teoksessa Kultaseppäkoulusta 50 vuotta. Kultaseppäopiston 50-vuotisjuhlajulkaisu. Lahden taide- ja käsiteollisuusoppilaitos. Lahti: Markprint Oy, 10.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Honka, N. 2017. Opettajilla synkkä näkemys ammatillisen koulutuksen uudistuksesta – ”Vahvat voivatkin selvitä, heikot jäävät vaille tarvitsemaansa tukea”. Viitattu 29.4.2023.

Saatavissa <https://yle.fi/a/3-9902348>

Hämäläinen, R. 2022. Kaiverrusharjoitus. Preludi. Koulutuskeskus Salpauksen jalometallialan opiskelijatyönäyttely. Espoo: Suomen kello- ja korumuseo.

Hyvönen, L. 2008. Ammatti-identiteetin muodostuminen uudessa uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto, Kasvatustieteen laitos.

IDEO.org. Facilitator's Guide. LABin opetusmateriaali. Viitattu 22.4.2023. Saatavissa

https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/60931/mod_resource/content/1/Facilitators_Guide_08.29.2018.pdf

Jokinen, J., Lähteenmäki, L., Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja.

Kananen, J. 2013. Case-tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kaskinen, T., Korhonen, S., Mokka, R. 2013. Peloton yhteiskehittämisen työkirja. Luo uudet markkinat ryhmien kanssa. Helsinki: Demos.

Kauhanen, H. 2021. Korualan koulupolku. Jalometalli- ja korualan koulupolku -selvitys. Taiteen edistämiskeskus.

Kihlman, H. 2021. Toiminnan johtaja. Suomen Kultaseppien Liitto. Henkilökohtainen tiedonanto 17.3.2021.

Kivistö-Rahnasto, J. Lehtori. Tredu Tampereen seudun ammattiopisto. Henkilökohtainen tiedonanto 23.3.2023.

Klemelä, K. 1999. Ammattikunnista ammatillisiin oppilaitoksiin. Turun yliopisto Koulutus-sosiologian tutkimuskeskuksen raportti 48. Turku: Painosalama Oy.

Kortelainen, K. 2023. Operatiivinen johtaja, henkilöstöjohtaja. Laatukoru Oy. Henkilökohtainen tiedonanto 13.3.2023.

Koskinen, J. 2018. Tulevaisuustietoinen yhteissuunnittelu. Viitattu 22.4.2023 Saatavissa <https://codesign2020.wordpress.com/2018/02/16/tulevaisuustietoinen-yhteissuunnittelu/>

Koulutuskeskus Salpaus 2022a. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://www.salpaus.fi/info/koulutuskeskus-salpaus-kuntayhtyma/>

Koulutuskeskus Salpaus 2022b. Viitattu 28.8.2022. Saatavissa <https://www.salpaus.fi/koulutusesittely/onnistu-tyopaikkaohjaajana/>

Koulutuskeskus Salpaus 2022c. Viitattu 28.8.2022. Saatavissa <https://www.salpaus.fi/wp-content/uploads/2021/10/salpaus-oppisopimuskoulutusopas-A5-V2-08-2021.pdf>

Kälviäinen, M. 2021. Muotoiluajattelu ja tutkimuksellisia lähestymistapoja. LAB ammattikorkeakoulu. Luentodiasarja. Viitattu 8.5.2021. Saatavissa https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/61591/mod_resource/content/1/MK%20Muotoiluajattelu%20ja%20muuta%20tutkimuksellisia%20%C3%A4hestymistapoja.pdf

Kälviäinen, M. 2017. Muotoiluajattelun prosessikortit. Uudistava johtaminen -opintojen opetusmateriaali. LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.4.2023 https://moodle.lut.fi/pluginfile.php/61592/mod_resource/content/1/Muotoiluajattelun%20prosessi.pdf

Kälviäinen, M. Co-Design. Uudistava johtaminen -opintojen opetusmateriaali. LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.4.2023. Saatavissa https://moodle.lut.fi/plu-ginfile.php/60915/mod_resource/content/1/Co-design.pdf

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Viitattu 27.8.2022 ja 22.4.2023. Saatavissa <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Lehtinen, S. 2023. Päätoiminen, määräaikainen tuntiopettaja. SASKY koulutuskuntayhtymä. Henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2023.

Mestarikiltaneuvosto. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://www.yrittajat.fi/mestarikiltaneuvosto/#historiaa>

Niskakangas, T. 2020. Lahjakulttuurin muutos romautti Kalevala Korun tuloksen:” olemme miettineet, millä tavalla tässä tulevaisuudessa pärjätään”. Helsingin Sanomat 13.1.2020. Viitattu 6.5.2021. Saatavissa <https://www.hs.fi/talous/art-2000006370603.html>

Nyyssölä, K. 2022. Koulutus tulevaisuudessa. Ennakointinäkökulmia koulunkäyntiin, kehittämiseen ja osaamiseen. Raportit ja selvitykset. Helsinki: OPH

Ojanperä, S. 2017. Lahden ammattikorkeakoulu lakkauttaa kaksi pääainetta Muotoiluinstituutissa. Viitattu 25.9.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-9474893>

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) a. Ammatillisen koulutuksen rahoitus. Viitattu 1.10.2022. Saatavissa <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>

OKM b. Ammatillinen koulutus. Hallituksen kärkihanke -diasarja. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa [https://okm.fi/documents/1410845/7131162/AM+reformin+p%c3%a4%c3%a4lin-jat+ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n+n%c3%a4k%c3%b6kulma+FINAL.pdf/4df85e27-6b7e-4d38-a437-1939e12fc51b/AM+reformin+p%c3%a4%c3%a4lin-jat+ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n+n%c3%a4k%c3%b6kulma+FINAL.pdf.pdf%20\(2\)](https://okm.fi/documents/1410845/7131162/AM+reformin+p%c3%a4%c3%a4lin-jat+ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n+n%c3%a4k%c3%b6kulma+FINAL.pdf/4df85e27-6b7e-4d38-a437-1939e12fc51b/AM+reformin+p%c3%a4%c3%a4lin-jat+ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4n+n%c3%a4k%c3%b6kulma+FINAL.pdf.pdf%20(2))

OKM c. Viitattu 29.4.2023. Saatavissa [https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM+uusi+ammattillinen+koulutus.pdf/7390dfe9-4ef0-4fd2-aaed-5e5db3a784ca/OKM+uusi+ammattillinen+koulutus.pdf?t=1507539130000%20\(2\)](https://okm.fi/documents/1410845/4297550/OKM+uusi+ammattillinen+koulutus.pdf/7390dfe9-4ef0-4fd2-aaed-5e5db3a784ca/OKM+uusi+ammattillinen+koulutus.pdf?t=1507539130000%20(2))

Opetushallitus a. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/tietoa-meista/opetus-hallituksen-tehtavat>

Opetushallitus b. Tutkinnot ja koulutukset. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>

Opetushallitus c. Ammatillisen koulutuksen työelämäpalaute. Viitattu 6.8.2022. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillisen-koulutuksen-tyoelamapalaute>

Opetushallitus d. Tutkinnon muodostuminen. Viitattu 17.2.2023. Saatavissa <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>

Pirilä, M. 23.2.2017. Muotoiluinstituutin opiskelijat ovat kuohuksissa korumuotoilun ja muotisuunnittelun linjojen lakkautuksesta. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-9476506>

Tilastokeskus. Kulttuurialan koulutus Suomessa. Viitattu 18.9.2022. Saatavissa https://www.tilastokeskus.fi/til/klt/2018/02/klt_2018_02_2020-04-28_kat_001_fi.html

Tillander-Godenhjelm, U. 2011 Fabergén suomalaiset mestarit. Helsinki: Tammi.

Tikkunen, A. Hopea- ja kultaseppäalan lehtori, eläkkeellä. Koulutuskeskus Salpaus. Henkilökohtainen tiedonanto 17.5.2023.

Timonen, E. 1988. Työn ja taidon vuosikymmenet. Teoksessa Kultaseppäkoulutusta 50 vuotta. Kultaseppäopiston 50-vuotisjuhlajulkaisu. Lahden taide- ja käsiteollisuusoppilaitos. Lahti: Markprint Oy, 12-22.

Timonen, E. 2016. Kultaseppänä Suomessa. Teoksessa Suomalainen koru. Helsinki: Tammi, 15-71.

Timonen, E. 2014. Kultaseppänä Suomessa. Teoksessa Itsenäisyyden ajan suomalainen koru. Helsinki: Tammi, 17-100.

Tredu Tampereen seudun ammattiopisto. Viitattu 27.8.2022. Saatavissa <https://www.tredu.fi/tredu/tietoa-meista/>

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja.

Vähätalo, L. 2017. Osaamisperusteisuus osana uudistuvaa ammatillista koulutusta. Opetushenkilökunnan arvioita osaamisperusteisuudesta. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteen tiedekunta. Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma, sosiologia.

Yle uutiset. Viitattu 18.2.2023. Saatavissa <https://yle.fi/a/74-20016556>

Liite 2. Työelämän edustajien haastattelukysymykset

TYÖELÄMÄN EDUSTAJIEN HAASTATTELUKYSYMYKSET

Kerro alkuun, nämä tulevat taustatietoihin, tekstissä haastateltavat ovat anonymoijia:

- kuka olet
- syntymävuosi
- paikkakunta, missä toimit
- koulutuksesi
- yrittäjä/ työntekijä (vastaatko työelämässä oppijoiden vastaanottamisesta?)
- yrityksesi paikkakunta
- minkälaiset tuotteet ovat pääasiallista tuotantoasi jalometallialalla
- kuinka kauan olet ollut alalla

1. Mitkä suuntaukset alan tulevaisuudessa näyttävät ilmeiseltä?
2. Minkälaisia osaajia jalometalliala tarvitsee tulevaisuudessa?
3. Mitä mieltä olet korjausosaamisesta? – kestävästä kehityksestä – valmistamisen tilalla korjausta tai vanhojen korujen tuunausta
4. Pitääkö korjaajan osata valmistaa sama tuote? / Mitä, jos korjaaja ei osaa valmistaa?
(Osaako / osaisiko joku muu käsityöammattilainen korjata korujamme?)
5. Mitkä ovat olleet oman osaamisesi kannalta tärkeimmät oppimisen paikat?
Joku esimerkki/malli / ”mestari”, jonkunlaiset tehtävät/työt, kilpailu, tilaisuus jne. tms?
KERRO esimerkki tai tilanteesta, jossa opit ja mitä erityisesti opit?
6. Olitko omien opintojesi aikana oppimassa työelämässä?
7. Miten tärkeänä osana pidit työelämässä oppimista omissa opinnoissasi?
8. Miten työelämässä oppiminen muutti tekemistäsi omissa opinnoissasi?
9. Pitäisikö opinnoissa korostaa yrittäjyyttä?

Kerrotaan haastateltaville tämän päivän opintojen rakenteesta.

Miltä kuulostaa, kun YLE:n uutisissa 7.4.2021 esitettiin ajatus, että kaikki nuorten ammatillinen peruskoulutus pitäisi tapahtua yksinomaan oppisopimuksella?

Miten ajatus sopii mielestäsi meidän alaan?

Onko yrityksessäsi ollut toisen asteen opiskelijoita oppimassa työelämälähtöisesti?

A = ON > A-kysymykset

B = EI > B-kysymykset

C = ON, mutta ei ota enää > C-kysymykset

A-kysymykset:

1. Kerro miksi otat työelämässä oppijoita yritykseen? – mitä odotat heiltä?
2. Onko työssä oppimaan tulevilla teidän puoleltanne vaatimuksia?
Korjausosaaminen?
Kullan käsittely?
Asiakaspalvelu?
Jotain muuta?
3. Kerro kokemuksia opiskelijoiden työelämälähtöisestä opiskelusta yrityksessäsi?
HYVÄÄ?
HUONOA?
 - Miten mielestäsi tilannetta voisi parantaa?
 - Mitä taitoja tarvitaan mielestäsi enemmän, kuin mitä perustutkinto antaa työelämässä oppimiseen? Tarvitaanko?
 - VAI pitäisikö kahdessa vuodessa oppia mielestäsi jotain muuta / muita taitoja (tai enemmän) kuin mitä PT sisältää työelämässä oppimisen kannalta?
4. Missä opiskelun vaiheessa
 - a. opiskelija
 - b. yrityksenne mielestänne hyötyisi parhaiten työelämässä tapahtuvasta oppimisesta?
5. Miten ohjaatte opiskelijaa hänen tutkinnon osassaan?
6. Onko teillä työpaikkaohjaajan koulutus / perehdytys työelämässä oppimisen ohjaukseen?
 - a. On – hyvä
 - b. Ei – olisitko kiinnostunut työelämässä oppimisen ohjaajan perehdytykseen?
7. Mitä tutkinnon osaa opiskelijat ovat yrityksessänne olleet suorittamassa?
8. Minkä pituisia jaksoja opiskelijat yleensä ovat työpaikallanne?

- a. Mikä olisi mielestänne optimaalisin pituus?
 - b. Olisiko työelämässä oppiminen parempi suorittaa yhtenä jaksosena vai hajautetusti esim. päivä tai kaksi viikossa (osa viikosta koulussa)?
9. Mihin aikaan vuodesta? Mikä olisi teille optimaalisin vuodenaika ottaa opiskelija työelämässä tapahtuvalle opiskelujaksolle?
10. Mitä painotat näytön arvioinnissa?

B-kysymykset:

1. Miksi ei? (Tila-, aika- tms. ongelmat/ syyt?)
2. Näettekö mitään mahdollisuutta mikä saisi teidät ottamaan opiskelijan työelämässä tapahtuvaan oppimiseen yritykseenne?
3. Mitä taitoja tarvitaan mielestäsi enemmän, kuin mitä perustutkinto antaa työelämässä oppimiseen?
VAI pitäisikö kahdessa vuodessa oppia mielestäsi jotain muuta /muuta taitoja (tai enemmän) kuin mitä PT sisältää, jotta työelämässä oppiminen mahdollistuisi teillä?
4. Voisiko opiskelija auttaa huippusesongissa?
5. Voiko opiskelija olla apuna somemarkkinoinnissa ammatillisten opintojen ohella? Olisiko jotain muita vaatimuksia, taitoja, valmiuksia, joita opiskelijan pitäisi hallita, että voisitte ottaa hänet yritykseenne oppimaan työelämässä?
6. Jos ette ota työpaikallenne fyysisesti opiskelijoita, olisiko jokin muu tapa, jolla opiskelija voisi saada teidän yritykseltänne työelämän osaamista?
 - a. Ehdotuksia yrittäjältä....???
7. Jos työpaikallenne ei sovi/ ei mahdollista opiskelijan olisiko mahdollista, että ohjaisitte opiskelijaa /-joita projektissa oppilaitoksella? Projekti voisi olla yrityksenne, toteutus oppilaitoksella. Etänä kokonaan? /Päivän brieffaus, sovitusti ehkä tukea jakson aikana ja päivän arviointi (vierailu)? Arviointi etänä?
8. Mikä olisi mielestänne hyvä pituus työelämäjaksolle opinnoissa?
9. Voisitteko ajatella oppilaitoksessa tutkinnon osan suorittaneen opiskelijan näytön arviointiin osallistuista?
 - a. oppilaitoksella

- b. etänä
- c. työpaikallanne

C-kysymykset:

1. Kuinka monta opiskelijaa teillä oli ollut yrityksessänne, ennen kuin päätitte, ettette enää ota työelämässä oppijoita?
2. Tapahtuiko jotain, kun päätitte, että ette enää ota työelämässä oppijoita?
3. Oliko se ainoa / pääasiallinen syy päätökseenne olla ottamatta opiskelijoita yritykseenne työelämässä oppimisen jaksolle?
4. Näettekö mitään mahdollisuutta, joka saisi teidät ottamaan opiskelijan työelämässä tapahtuvaan oppimiseen yritykseenne?
5. Voisiko muutos koulutuksessa vaikuttaa päätökseen ottaa taas työelämässä oppijoita? Mitä taitoja tarvitaan mielestäsi enemmän, kuin mitä perustutkinto antaa työelämässä oppimiseen? Tarvitaanko? VAI pitäisikö kahdessa vuodessa oppia mielestäsi jotain muuta / muita taitoja (tai enemmän) kuin mitä PT sisältää työelämässä oppimisen kanalta?
6. Olisiko mahdollista, että ohjaisitte opiskelijaa /-joita projektissa oppilaitoksella? Projektin voisi olla yrityksenne, toteutus oppilaitoksella. Etänä kokonaan? /Päivän brieffaus, sovitusti ehkä tukea jakson aikana ja päivän arviointi (vierailu)?
7. Voisitko ajatella oppilaitoksessa tutkinnon osan suorittaneen opiskelijan näytön arviointiin osallistuista?
 - a. oppilaitoksella
 - b. etänä
 - c. työpaikallanne

KAIKILLE, ehkä:

Miten muuten kuin työelämässä opiskelija voisi mielestänne saada käsityksen työelämän todellisuudesta?

- a) tutustumisjakso – mitä opiskelija voisi silloin yrityksessänne tehdä?
- b) minkä mittainen voisi tutustumisjakso olla?
- c) (+raportti tutustumisesta, kirjallinen tehtävä tms?)

Liite 2. Teemahaastatteluihin osallistuneet työelämän edustajat.

Eno Lauri, kultaseppä, hiEno Jewel, Lahti

Hanhiniemi Aimo, kultaseppä, kaivertaja, Kultaseppä A. Hanhiniemi, Seinäjoki

Hartikainen Heikki, kaivertaja, Lumoava Finland Oy, Kuopio

Hänninen Jari, kaivertaja, kultaseppä, Japesdesign Tmi, Tampere

Palander Maritta, henkilöstöpäällikkö, Kalevala Koru Oy, Helsinki

Peltonen Vesa, kultaseppä, Korus Design Oy, Tampere

Pulliainen Petri, kultaseppä, Nautilus Works Oy, Kerava

Seivo Tommi, kultaseppä, Top Gold Oy, Heinola

Sonninen Oona, kultaseppä, kaivertaja, Viiste, Lahti

Tuomaala Hannu, hopeaseppä, kultaseppä, Löwenmark Oy, Lahti