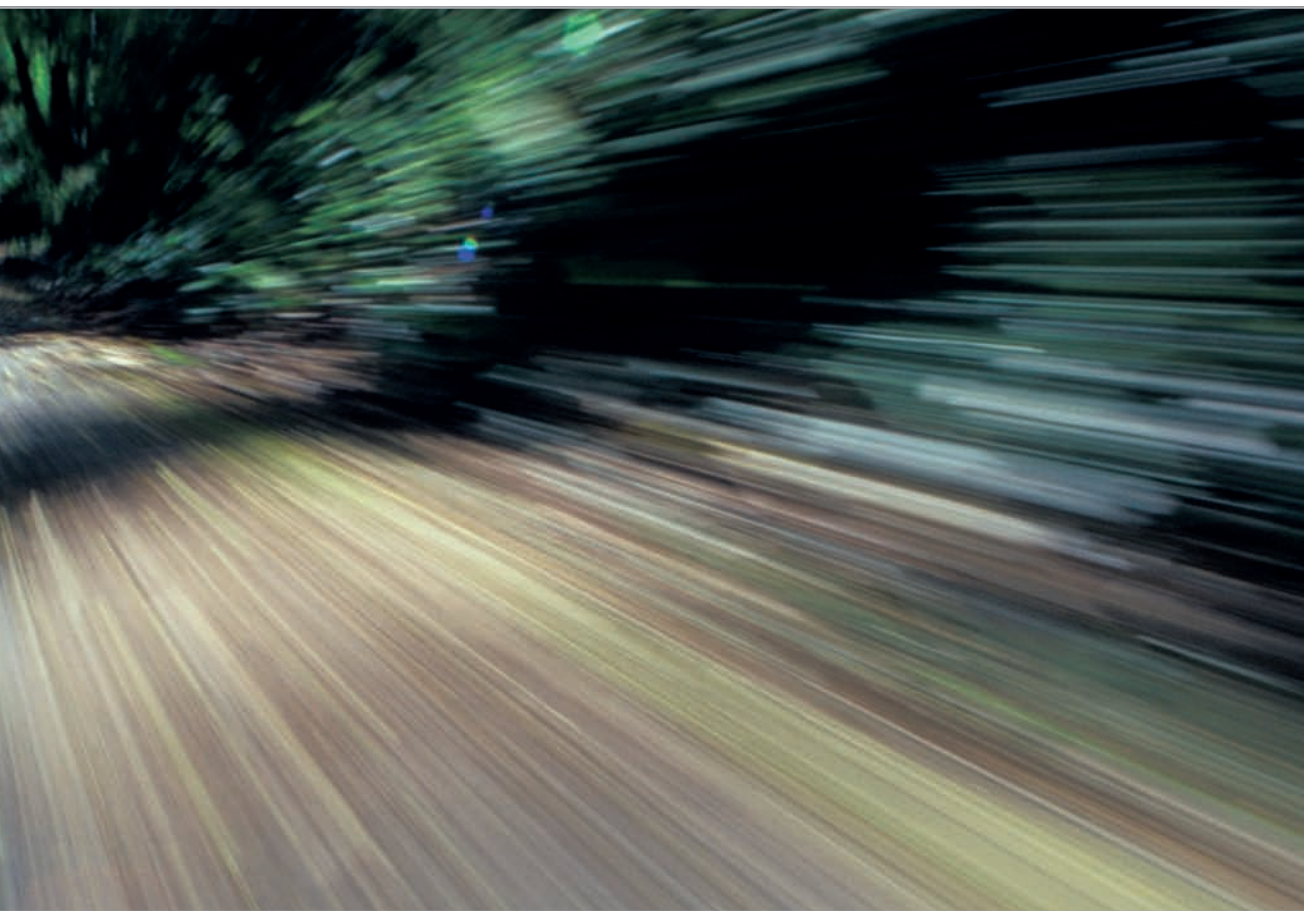




Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

KOKEVA Osaaja -hanke:
Työelämäyhteistyötä ammatilliseen perustutkintokoulutukseen



**Matti Kurikka, Anita Eskola-Kronqvist, Mika Heinonen,
Heikki Hannula, Jorma Kuisma & Tuomas Eerola**

KOKEVA Osaaja -hanke:

Työelämäyhteistyötä ammatilliseen perustutkintokoulutukseen

**Matti Kurikka, Anita Eskola-Kronqvist, Mika Heinonen,
Heikki Hannula, Jorma Kuisma & Tuomas Eerola**

**Hämeen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

Matti Kurikka, Anita Eskola-Kronqvist, Mika Heinonen,
Heikki Hannula, Jorma Kuisma & Tuomas Eerola

KOKEVA Osaaja -hanke:
Työelämäyhteistyötä ammatilliseen perustutkintokoulutukseen

ISBN 978-951-784-529-8 (PDF)
ISSN 1795-424x
HAMKin e-julkaisu 14/2010

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA – PUBLISHER

Hämeen ammattikorkeakoulu
PL 230
13101 HÄMEENLINNA
puh. (03) 6461
julkaisut@hamk.fi
www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto: HAMK Julkaisut

Hämeenlinna, marraskuu 2010

Sisällys

1. KOKEVA Osaaja -hankkeen toiminta	5
1.1 KOKEVA Osaaja -hankkeen sisältöalueet	5
1.2 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus	6
1.3 Opettajan alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmät	7
1.4 Opettajien ohjatut työelämäjaksot	11
2. Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus.....	13
2.1 Työpaikkaohjaajakoulutus ja työelämäyhteistyö.....	13
2.1.1 Huomio tarpeisiin	13
2.1.2 Toimenpiteet.....	14
2.1.3 Tutkimustuloksia	15
2.2 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus KOKEVA Osaaja -hankkeessa	17
2.2.1 Johdanto.....	17
2.2.2 KOKEVA Osaaja -hankkeen työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus	18
2.2.3 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli.....	19
2.2.4 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusprosessien vaikutus oppilaitoksen yhteisen työpaikkaohjaajakoulutusmallin kehittämiseksi / Mallin arviointia	24
2.2.5 Työpaikkaohjaajamallin toimivuudesta	29
2.2.6 Yhteenveto	30
2.3 Yhteenveto työpaikkaohjaajakouluttajien koulutuksesta.....	30
3. Alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmät	33
3.1 Kone- ja metallialan alakohtainen ryhmä	33
3.1.1 Alakohtaisen koulutusohjelman suunnittelun perusteet	33
3.1.2 Alakohtaisen koulutusohjelman suunnittelu.....	35
3.1.3 Koulutusohjelman toteutus.....	36
3.1.4 Yhteenveto	44
3.2 Tekstiili- ja vaatetusalan, artesaanien alakohtainen ryhmä.....	45
3.2.1 Johdanto.....	45
3.2.2 Substanssiosaamisen lisääminen.....	45
3.2.3 Synnyttää ryhmän opettajien välille toimiva verkosto, jota he pystyvät hyödyntämään hankkeen päätyttyäkin.....	53
3.2.4 Vahvistaa opettajien opetussuunnitelma-osaamista ja antaa välineitä opetussuunnitelmien valmistamiseen sekä alan opetukseen.....	53
3.2.5 Vuorovaikutuksellisen dialogisuuden lisääntyminen	54
3.2.6 Loppuyhteenveto.....	55
3.3 Liiketalouden alan alakohtainen ryhmä	56
3.3.1 Liiketalouden alan osaamisen kehittämisen tavoitteet	56
3.3.2 Liiketalouden alan osaamisen kehittämisen keinot	58
3.3.3 Kohdennettu koulutus	62
3.3.4 Seminaari: Opiskelijan arviointi liiketalouden perustutkinnossa	66
3.3.5 Yritysvierailut	67

3.3.6 Ajantasaisen materiaalin hankkiminen	68
3.3.7 Toiminnan arviointi ja ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa	68
3.4 Sähköalan alakohtainen ryhmä	68
3.5 Yhteenveto alakohtaisten ryhmien toiminnasta.....	70
4. Opettajien ohjatut työelämäjaksot.....	75
4.1 Opettajien työelämäjaksoiden tarpeen teoreettista tarkastelua	75
4.2 Edelliseltä EU-rakennerahastokaudelta nykyiselle.....	77
4.3 Työelämäjaksoiden toteutusperiaatteet KOKEVA Osaaja -hankkeessa ..	79
4.4 TE-jaksoiden toteutus KOKEVA Osaaja /hankkeessa	80
4.5 Tuloksia	81
4.6 Yhteenveto.....	84
Liitteet	89

Matti Kurikka

1. KOKEVA Osaaja -hankkeen toiminta

1.1 KOKEVA Osaaja -hankkeen sisältöalueet

KOKEVA Osaaja on ollut verkostohanke. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun koordinoimassa ja Opetushallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa verkostotoiminnassa on tuotettu sekä työelämän, erityisesti tekniikan alojen ja pk-yritysten tarpeisiin vastaavia työpaikkaohjaajien koulutusmalleja ja aineistoja, jotka perustuvat opiskelijälähtöisiin, yrittäjyyden, huippuosaamisen ja työllistymisen huomioiviin työelämäyhteistyömuotoihin että opetussuunnitelmaratkaisuja ja opetuskäytänteitä, jotka kytkeytyvät opettajien substanssiosaamisen kehittämiseen ja työelämäosaamisen ylläpitämiseen.

Hankkeessa on ollut vuosina 2008 – 2010 kolme sisältöaluetta

1. Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus
2. Alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmät 16.1.2009–28.4.2010. Alat ovat:
 - Sähköala,
 - Kone- ja metalliala,
 - Vaatetusala ja käsi- ja taideteollisuusala (tekstiilin ja vaatetuksen suunnittelu ja valmistus),
 - Liiketalous 1; Asiakaspalvelu ja myynti ja
 - Liiketalous 2; Talous- ja toimistopalvelut
 - Liiketalouden ryhmät yhdistettiin syksyllä 2009
3. Kolmas sisältöalue on opettajien ohjatut työelämäjaksot.

Työelämäyhteistyön kehittämiseksi KOKEVA Osaaja -hankkeen toimintoja on sisällytetty jo toiminta-aikana HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun perustoimintoihin. Havaittuja koulutustarpeita on tuotu opettajan perus- ja täy-

dennyskoulutukseen. Toteutusaikana on valmistunut myös opettajaopiskelijan opinnäytetyö ”Työpaikkaohjaajakouluttajien pilottikoulutus KOKEVA-hankkeessa” ja kaksi muuta opinnäytetyötä on valmisteilla syksyllä 2010.

KOKEVA Osaaja -hanke on osallistunut European Consultation Seminar on Vocational Teachers and Trainers -työpajaan Bremenissä 25.6. – 26.6.2009. Seminaarissa esiteltiin KOKEVA Osaajan työpaikkaohjaajakoulutusta ja kerättiin käytäntöjä ja tietoa eurooppalaisista työpaikkaohjauksen käytännöistä ja työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Käytäntöjä ja tietoa on hyödynnetty hankkeen työpaikkaohjaajien substanssiosaamisen sekä opiskelijoiden työsäöppimisen ohjaamisen ja arvioinnin tukena.

Projektipäällikkö alusti keskustelun Eurotrainer 2nd Online Conference -tapahtumassa eurooppalaisesta työpaikkaohjaajakoulutuksesta ja KOKEVA Osaaja -hankkeen sisällöistä. Vaatetusala ja käsi- ja taideteollisuusala (tekstiilin ja vaatetuksen suunnittelu ja valmistus) -ryhmä järjesti tutustumismatkan Milanoon, Italiaan syksyllä 2009. Hankkeeseen on integroitu myös TrainerGuide-projektin sisältöjä.

Hankkeessa järjestettiin opiskelijan arviointi liiketalouden perustutkinnossa -seminaari 3.2.2010. Seminaariin oli mahdollista osallistua myös Internetin välityksellä. Keväällä 2010 järjestettiin seminaari ”TYÖPAIKKA - SAANKO LUVAN? Eväitä työelämän ja oppilaitosmaailman vuorovaikutukseen”, missä hankkeen toiminnassa havaittu vuorovaikutustaitojen merkitystä tuotiin esiin.

Edellisen rakennerahastokauden tuotokset ja hyvät käytännöt ovat hankkeessa pyritty hyödyntämään toiminnassa ja koulutusten suunnittelussa. Muun muassa eKauneus-sivustoa hyödynnettiin osana työpaikkaohjaajien koulutuksen mallinnusta ja se siirrettiin muokattuna hankkeen toimesta Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnian aktiiviseen käyttöön.

Hankkeen tavoitteita, prosessia ja tuloksia esiteltiin Opetusministeriössä huhtikuussa 2010 Komission DG Employmentin edustajien Suomen vierailun yhteydessä.

1.2 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus

Suomessa on havaittu koulutettujen työpaikkaohjaajien vajetta myös tekniikan- ja liikenteen sekä liiketalouden ja hallinnon aloilla. KOKEVA Osaaja -hanke on valinnut kyseiset koulutusalat kohdejoukokseen ja hankkeessa on koulutettu ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta järjestäviin opilaitoksiin henkilöitä, jotka jatkossa voivat toimia alallaan ja alueellaan työpaikkaohjaajien kouluttajina ja työelämäyhteistyön kehittäjinä.

KOKEVA Osaaja -hankkeessa on koulutettu kaikkiaan 103 työpaikkaohjaajien kouluttajaa, jotka puolestaan toiminnan kestäessä kouluttivat 85 työpaikkaoh-

jaajaa. Työpaikkaohjaajakouluttajien työskentelyssä mallinnettiin osallistujalaitosten eri alojen käytäntöjä yhdistäviä menetelmiä ja kartoitettiin oppilaitoksessa ja myös muualla aiemmin käytettyjä tapoja toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta ja perehdyttämistä. Tärkeäksi kouluttajan osaamisalueeksi erityisesti toimittaessa pk-sektorin yrityksissä nousi vuorovaikutustaidot.

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutuksessa yhdistettiin oppilaitoksen omia ja edellisen rakennerahastokauden työpaikkaohjaajakoulutuksen malleja ja aiemmin julkaistuja parhaita käytäntöjä oppilaitoksen omaksi työpaikkaohjaajien kouluttamisen malliksi. Kouluttajakandidaatit valitsivat omalle alalle sopivan mallin ja toteuttivat sen mukaisen koulutuksen yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa. Prosessin läpimenoaika oli pilotointivaiheessa neljä kuukautta, ja myöhemmin 2–4 kuukautta. Toiminnan tuloksena ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta järjestävien oppilaitosten opetus- ja johtohenkilöstöön syntyy havainto ja käsitys toiminnan tarpeellisuudesta, ja organisaatioon voidaan luoda rakenteita, jotka mahdollistavat asian jatkuvan kehittämisen.

Koulutuksissa havaittiin muun muassa seuraavia kriittisiä tekijöitä:

1. Osaamiskartoitus (yksinkertainen lomake, työpaikkaohjaajan koulutusohjelman perusteet tukena ja lähtökohtana)
2. Oppilaitoksen tavoitteet (tekstien avaaminen ja konkretisoiminen, työpaikan tarjoamat oppimisprosessit)
3. Ohjaamisen osaaminen (vuorovaikutustaidot, yhteistoiminnallisuus ja yhteisvastuullisuus)
4. Arviointi ja kehittäminen (päivitys, kriteereiden avaaminen)

1.3 Opettajan alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmät

Opettajan alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmät muodostuivat eri oppilaitosten saman alan opettajista ja osastonjohtajista.

Ryhmät olivat toiminnassa 28.4.2010 asti, ja ne kokoontuivat tammikuusta 2009 lukien kukin 5–7 kertaa. Ryhmien tavoitteena oli suunnitella oman alansa kehittämisspaketti HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun teemotuksen perusteella. Toimintaa koordinoi AOKK:n ryhmäkohtainen vastuukouluttaja. Kehittämiseen oli varattu ryhmäkohtainen resurssi 8000 EUR. Resurssi oli käytettävissä esimerkiksi kouluttajien, vierailukäyntien tai seminaarien järjestämiseen. Ryhmät myös valitsivat tapaamisajankohdat ja -paikat.

Ryhmät saivat tukea materiaalien tuottamisessa ja vuorovaikutteisessa viestinnässä. Hankkeen materiaalit tuotettiin Moodle-alustalle. Oppilaitosten teh-

täviin kuului osallistujien työaikaan perustuvien kustannusten raportointinen KOKEVA Osaaja -hankkeelle.

Kehittämistoiminnan laadullisia vaikutuksia olivat:

- Opettajan alakohtaisen osaamisen päivittyminen
- Verkoston bench marking esimerkiksi opetussuunnitelmatyössä ja muissa käytännöissä
- Alakohtaisten kehittämistarpeiden mallintaminen oppilaitoksen käyttöön

Ryhmiä tavoitteita, joita päivitettiin toiminnan jatkuessa, ryhmiä toiminnan tarkat kuvaukset löytyvät myöhemmissä luvuissa:

Sähköala (vastuukouluttaja Jorma Kuisma)

1. Uudet opetussuunnitelmat, mitä muuttuu, miten laaditaan uudet toteutus- ja arviointisuunnitelmat.
2. Kiinteistöautomaatio (kytkentäesimerkit, keskuksen ohjelmointi)
3. FSM
4. Kuitu-asiat (ORBIS)
5. Taajuusmuuttajat (VACON)
6. Väyläratkaisut
7. Opiskelijan arviointi ml. ammattiosaamisen näytöt, työelämäyhteistyö
8. Tutustumiskäyntejä yrityksiin, joissa panostettu työssäoppimisen järjestämiseen
9. Työelämäyhteistyön mallit, erityisesti pk-ympäristö
10. Onko tarvetta valtakunnalliselle sähköalan opetuksen kehittämisseminaarille?

Kone- ja metalliala (Mika Heinonen)

1. Tutustuminen Taitaja 2009 kisoihin Vaasassa.
2. Kahden päivän koulutus InnoSteel Factory Oy:n tiloissa Hämeenlinnassa. Koulutuksen aiheina on FMS järjestelmä, 3D-mallinnusta Inventor 11 ohjelmalla, JetCam-ohjelman käyttö ja levytyökeskuksella tehtävät harjoitukset. Koulutukseen kuuluu etätehtäviä.
3. Kone- ja metallialan opetussuunnitelmiin tutustuminen, ja opetussuunnitelman koulukohtainen suunnittelu.
4. Tehdasvierailuita Rauman seudun konepajoihin esim. telakalle.
5. Opiskelijan arviointi ml. ammattiosaamisen näytöt, työelämäyhteistyö

Vaatetusala ja käsi- ja taideteollisuusala, Tekstiilin ja vaatetuksen suunnittelu ja valmistus (Anita Eskola-Kronqvist)

1. Käsitellään uusia tutkinnon perusteita
2. Oppilaitoskohtaisten opetussuunnitelmien työstäminen toteutusten ja menetelmävalintojen suhteen
3. Materiaalitietouden lisääminen
4. Pohditaan ja pyritään löytämään vastauksia mm. muuttuviin työelämätarpeisiin, opiskelija-aineksen muuttuessa tarkoituksenmukaisia ja motivoivia opetusmenetelmiä
5. Pyritään ennakoimaan vaatetus- ja tekstiilialan koulutuksen tulevaisuutta
6. Työstetään opiskelijan arviointia, ammattiosaamisen näyttöjä, työelämäyhteistyötä.
7. Tutustumiskohteita
 - opintomatka Milanoon
 - Globe hope -vaatteiden tuunausfirma
 - Reiman älyvaatteet
 - Erilaiset kehräämöt
 - Body skanner 3D
 - alan näyttelyt

Liiketalous 1 Asiakaspalvelu ja myynti (Matti Kurikka)

1. Taitaja 2009 Vaasa -tapahtumaan. Ajankohta 26.3.2009.
2. Proakatemia (TAMK) 27.4.2009.
3. Sosiaalisen median merkitys ja mahdollisuudet koulutuksessa.
4. Esitellään Wikispace-sovellus.
5. Uusi retailing-esittely.
6. Sähköinen kaupankäynti, hankitaan verkkokaupan yrittäjältä puheenvuoro asiasta. Myös verkko-opetussuunnitelmat, mahdolliset caset Markkinointi-instituutti ja HAMK/Liiketalous.
7. Opiskelijan arviointi ml. ammattiosaamisen näytöt, työelämäyhteistyö
8. Oppilaitosten opetussuunnitelmien esittelyt ja vertailu toteutetaan keväällä 2010.

Liiketalous 2 Talous- ja toimistopalvelut (Heikki Hannula)

1. Skills Taitaja -kilpailut keväällä 2010
2. Taloushallintoliitto – Oppilaitosyhteistyö: Helge Saarinen Oy / MKT-tilit 11.3.2009 klo 12 – 16
3. Opiskelijan arviointi ml. ammattiosaamisen näytöt, työelämäyhteistyö

4. Tutkinnon perusteet:
 - Tutkinnon laaja-alaisuus (onko taloushallinto-osaamista riittävästi?)
 - Arviointi – opettajien (ja työpaikkaohjaajien) arviointiosaaminen
 - Kaksoistutkinnon järjestäminen
 - Koulutuksen aikataulujen suunnittelu: missä vaiheessa koulutusohjelma valitaan?

Liiketalouden ryhmät yhdistettiin syksyllä 2009.

Opettajien alakohtaisen substanssiosaamisen kehittämisryhmiin osallistui 44 opettajaa. Ryhmät toimivat verkostoina. Tapoja kehittää opettajien osaamista olivat kohdennetut alakohtaiset koulutukset, yritysvierailut, ajankohtaisen ja alakohtaisen kirjallisuuden hankkiminen, vuorovaikutusosaamisen valmennus, ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien integroiminen ammatillisten tutkinnon osien sisältöihin, ja uudistettujen tutkinnon perusteiden ja opiskelijan arvioinnin muutosten alakohtaiset käsittelyt.

KOKEVA Osaaja -hankkeen tavoite oli myös tekniikan ja liikenteen alan opettajien substanssipedagogiikan kehittäminen ja integroiminen perus- ja täydennyskoulutukseen. Tavoitteen saavuttamiseksi hankkeen sähköalan ja kone- ja metallialan ryhmissä tuotettiin alakohtaista substanssiosaamista kehittäviä ja ylläpitäviä koulutus- ja opetussuunnitelmaratkaisuja. Erityisesti haasteeksi toiminnassa on koettu tekniikan ja liikenteen alan opettajien mahdollinen varovaisuus osallistumisessa pedagogiseen kehittämistyöhön. HAMK AOKK:n yliopettaja Jouni Enqvist tuotti hankkeessa mallinnuksia, joita voidaan hyödyntää alan opetussuunnitelmaratkaisuissa. Erityishuomio kiinnitettiin luonnonilmiöiden kuvaamiseen siten, että itse kohde ja sitä kuvaamaan luodut matemaattis-luonnontieteelliset lainalaisuudet voidaan havainnollisesti esittää pedagogisesti perustelluin keinoin. Mallinnukset kuvaavat tekniikan, fysiikan ja matematiikan ketjua, niin sanottua TFM-sykliä. Alakohtaisten osaamisen kehittämisryhmien toiminnassa esille tulleiden koulutustarpeiden integrointia HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun täydennyskoulutuksiin toteutettiin tuottamalla viisi hakemusta Opetushallituksen hakuun opetushenkilöstön maksuttomasta täydennyskoulutuksesta. Kaksi hakemusta hyväksyttiin, ATTO-aineiden integrointi ja yrittäjäyyspainotteinen opettajan työelämäosaaminen. Koulutuksissa hyödynnetään KOKEVA Osaaja -hankkeen kokemuksia ja vastataan havaittuihin koulutustarpeisiin.

Kaikki alakohtaiset opettajan osaamisen verkostoryhmät osallistuivat kouluttajineen Taitaja 2010 -tapahtumaan 27. – 28.4.2010 Oulussa. Oulussa järjestettiin oma koulutustilaisuus, jossa koottiin alakohtaisen huppuosaamisen integroimisen, vuorovaikutusosaamisen ja ammattitaitoa tukevien tutkinnon osien integrointiin liittyviä tuloksia ja TFM-mallinnuksia.

1.4 Opettajien ohjatut työelämäjaksot

Opettajan ohjatuille työelämäjaksoille osallistui 27 opettajaa, ja jokaisella oli oma mentorinsa työpaikalla, kaikkiaan 27 henkilöä. Jaksot olivat enintään kuukauden mittaisia, ja niiden tavoitteet asetettiin hankkeen ohjauksessa. Ne liittyivät opettajan oman substanssi- ja työelämäosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, oman alan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen, sekä opettajan omaan, oman alan tai oppilaitoksen verkostoitumiseen. Työelämäjaksolle osallistuneet opettajat olivat kokemuksiinsa erittäin tyytyväisiä.

KOKEVA Osaaja -hankkeen sisältöalueet esitellään seuraavissa luvuissa.

2. Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus

Matti Kurikka

2.1 Työpaikkaohjaajakoulutus ja työelämäyhteistyö

2.1.1 Huomio tarpeisiin

Suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa on voimakas painotus työelämä-
lähtöisyyteen. Koulutusta ohjaavaa lainsäädäntöä on jatkuvasti kehitetty vas-
taamaan tähän tarpeeseen. Ammatillisessa perus- ja aikuiskoulutuksessa sekä
ammattikorkeakoulutuksessa on suuntaus ollut yhä enemmän kohti aidoissa
työelämän tilanteissa tapahtuvaa oppimista ja osaamisen arviointia. Erityises-
ti toisen asteen ammatillinen koulutus on ollut voimakkaassa muutoksessa ja
on kehitetty muun muassa ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä. Järjestelmä
edellyttää työpaikoilla tapahtuvan osaamisen hyviä arvioinnin taitoja. Euroo-
pan Unionin rakennerahastokaudella 2000 – 2006 toteutettujen koulutuksen
kehittämishankkeiden kokemusten mukaan erityisen tarpeelliseksi nähdään-
kin työelämän edustajien ja opettajien kouluttaminen opiskelijan arvioinnin
osaajiksi (Kurikka 2008). Koulutusasteesta riippumatta työpaikalla tapahtu-
van oppimisen keskeinen sisältö on opiskelijan ohjaaminen. Tätä varten on li-
sätty työelämän edustajien perehdyttämistä ja kouluttamista, jotta työpaikoil-
le saadaan lisää työpaikkaohjaajia.

Työelämän muuttuminen asettaa kasvavia tarpeita muuntaa ja kehittää am-
matillista koulutusta ja sen toimijoiden työelämäosaamista. Uusia menetel-
miä ja käytäntöjä tarvitaan yhä joustavamman yhteistyön aikaan saamiseen
työpaikkojen ja oppilaitosten välille. Erityisesti tarvitaan osaamista ja tai-
toja kahden keskeisen profession, ammatillisen opettajan ja työpaikkaohjaa-
jan väliselle yhteistyölle.

Laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen ja oman työn sijoittaminen jatku-
vasti ja ennakoimattomasti muuttuvaan työskentely-ympäristöön on lisännyt
myös työn tehokkuusvaatimuksia. Vaatimukset kasvavat sekä hallita tehtävä-

kohtainen osaaminen että ymmärtää sen merkitys koko työprosessissa. Osaaminen ja tiedon hallinta sekä tehtävien analyysitaidot näyttävät kasvattavan merkitystään tehokkuuden ja tuottavuuden lähteinä. Myös erilaisten oppijoiden kohtaamis- ja ohjaustaidot nähdään yhä tärkeämmiksi. Asiantuntijuuden ja ohjaustaitojen kasvu muodostaa osaamiskokonaisuuden ja mahdollistaa työelämän uusiin haasteisiin vastaamisen.

Kouluksellisen toiminnan on oltava työpaikoilla asiantuntevaa ja todellisia tarpeita vastaavaa. Tuloksekas opetus työpaikoilla vaatii toteuttajilta itseltään hyvää työelämäosaamista. Työpaikka aitona opetus- ja oppimisympäristönä vaatii osaajilta ja esimiehiltä erityisiä valmentajan taitoja. Toimintaan sisältyy arkista työhönohjausta ja -tutkimusta, jatkuvaa parantamista, yhdessä tekemistä erilaisten ihmisten kanssa sekä oppimiseen kannustamista (Manninen 2009).

Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaaminen on välttämätöntä, minkä vuoksi heidän jatkuva kouluttamisensa on avainasemassa. Koulutustarpeet vaihtelevat aloittain ja työpaikkaohjaajakouluttajia tarvitaan lisää varsinkin kulttuurialalla, luonnonvara-alalla ja kaupan ja hallinnon alalla. Tekniikan ja liikenteen alalla on myös suuri tarve koulutetuille työpaikkaohjaajille. Paras tilanne on sosiaali- ja terveysalalla sekä matkailu- ravitsemis- ja talousalalla (Tynjälä et al, 2006).

2.1.2 Toimenpiteet

Työpaikkaohjaajien osaamista ja tietoa ammatillisen koulutuksen tavoitteista on pyritty lisäämään vuorovaikutuksen, yhteistyön ja koulutuksen keinoin. Koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida muun muassa kohdejoukko, päätetään koulutuksen sisällöistä, toteutustavoista, valitaan koulutusmuodot, tehdään valinnat koulutuksen arvioinnista ja ratkaistaan tarkoituksen mukaiset markkinointikeinot (Frisk 2007).

Suomessa on koulutettu vuoteen 2008 mennessä yhteensä 29666 työpaikkaohjaajaa kun kaikkiaan työpaikkaohjaajia oli 70540. Koulutus perustuu Opetushallituksen antamiin Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteisiin 2 ov (= 3 op). Sen keskeiset sisällöt ovat Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, Opiskelijälähtöinen ohjaaminen, Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen, ja Opiskelijan arviointi työpaikoilla (Opetushallitus 2004).

Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelussa keskeisiä periaatteita ovat työpaikkaohjaajien, työpaikkojen, alojen ja klustereiden reaali maailma, tarpeet ja aiemman osaamisen tunteminen, tunnistaminen ja tunnustaminen. Koulutuksen ajoitus, oppimisympäristöt, sisällöt ja toteutustavat on sovittava todellisiin ja tarpeiden mukaisiin tilanteisiin. Koulutuksen pitää myös edistää yhteistyötä ja yhdessä oppimista. Opettajien jalkautuminen työpaikoille on avainasemassa, koska työpaikat ovat työssä oppimisen oikea ympäristö. Myös työpaikkaohjaajat voivat tulla verkottumaan ja tutustumaan oppilaitoksen oppimisympäristöihin (Majuri & Eerola, 2007).

2.1.3 Tutkimustuloksia

Työpaikkaohjaajien koulutus on erityisesti pienten ja keskikokoisten yritysten osalta vaikuttavimmillaan silloin, kun opettajat jalkautuvat työpaikoille. Monessa tapauksessa koulutukseen hakeutumisen edellytys on työelämälähtöiset ja konsultatiiviset menetelmät. Opettajan rooli ohjaajana korostuu etätehtävien valmistelun ja itseopiskelun ohjauksen kautta. Keskeisiä niin sanottuja metataitoja ovat oppimisen taito, kommunikointitaidot, itsereflektion taito, palautteen hyödyntämisen taito sekä yhteistoiminnallisen oppimisen taito (Ruohotie & Vähämäki, 2006).

Oppilaitosten ja työelämän tarpeiden saman suuntaisuuden vahvistaminen yhteistyön ja työpaikkaohjaajien koulutuksen keinoin on koettu tarpeelliseksi. Oppilaitoksilla ja koulutusjärjestelmillä saattaa olla tarpeita, jotka eivät työelämän näkökulmasta välttämättä ole keskeisiä. Opetusalan hallinnollisen kielen ongelmallisuus nousee työelämäyhteistyön tuottamissa kokemuksissa esiin. Työelämän koetaan olevan sekaisin aikuisten ja nuorten koulutusjärjestelmien kanssa ja erityisesti sen terminologioiden osalta (Kallioniemi et al, 2008). Vuosina 2008–2010 uudistetut tutkinnon perusteet selkeyttävät asiaa.

Työpaikkaohjaajien koulutus tulisi nähdä mahdollisuutena aidon kumppanuuden ja vuorovaikutuksen luomisessa. Kuitenkin työssäoppimiseen liittyvässä toimintakulttuurissa korostuvat työharjoittelun ja ala- ja oppilaitoskeskeisyyttä painottavat perinteet. Menossa olevaa työssäoppimisen kehittämistä myös pedagogisesti tulisi jatkaa ja yhteistyössä on tarpeen vaikuttaa raja-aitojen madaltumiseen ja jatkuvaan toisilta oppimiseen. Kehittämisvastuu on myös yhteinen (Tynjälä et al, 2006). On kiinnitettävä jatkuvasti huomiota keinoihin, joilla voidaan parantaa opiskelijan edellytyksiä yhdistää oppilaitoksessa oppimansa tiedot ja taidot työpaikalla opittuihin taitoihin.

Työpaikkaohjaajien kouluttajille tarvitaan täydennyskoulutusta, mutta asiaan on otettava kantaa jo ammatillisten opettajien peruskoulutuksessa. Eri tason johtajille kaivataan myös koulutusta; työpaikkaohjaajien koulutus vaatii vielä kaikilla johdon tasoilla strategiseen, pedagogiseen ja henkilöstön johtamiseen liittyviä taitoja (Majuri & Eerola, 2007). Johdon panostusta tarvitaan, jotta opettajien rooli työpaikkaohjaajien kouluttajina mahdollistuu ja yhteistyö työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä saadaan toimimaan.

Suomessa työpaikkaohjaajien koulutusta kehitetään osana laajaa hanketointimintaa. Aidon kumppanuuden edellytyksiä ja mahdollisuuksia voidaan tutkia ja mallintaa yhteistoiminnallisilla keinoilla. Myös opettajien osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen kannalta työelämän kehittämishankkeet ovat erityisen tärkeitä. Haastava kysymys on, miten opettajien työelämäkehittämisosamisen kehittämistä johdetaan ja tuetaan oppilaitoksissa (Vanhanen-Nuutinen et al 2009, 103).

Työpaikkaohjaajien kouluttaminen on tehokas tapa lisätä työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikuttavuutta. Se on myös keino saavuttaa oppilaitoksen

ja työelämän aito vuoropuhelu. Opettaja on koulutusprosessin asiantuntija ja on tärkeää tämän lisäksi vahvistaa, päivittää ja varmistaa hänen työelämäosaamistaan.

Lähteet

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Opetusministeriö ja Opetushallitus.

Kallioniemi, K., Majuri, M. ja Mahlamäki-Kultanen, S., 2008. Ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot vertailussa. Opetushallitus.

Kurikka, M. 2008. Loppuraportti. Näyttöaineistojen valmisteluprojektien, Opimistulosten arvioinnin kehittämisprojektien, Hyvien näyttökäytäntöjen levittämisprojektien ja Koulutuksen järjestäjän arviointikäytäntöjen kehittämisprojektien toiminta vuosina 2006 ja 2007. Opetushallitus.

Majuri, M. ja Eerola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus.

Manninen, O. (toim.) 2009. Työelämäosaamisen käsikirja. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla -verkostot.

Opetushallitus: Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. 2004. Moniste 2/2004, Opetushallitus.

Ruohotie, P. ja Vähämäki, A. 2006. Teoksessa Tukeva ote koulutukseen, Miettinen, H. (toim.). TUKEVA/AIKE Osakeyhtiö.

Tiuraniemi, J. 1994. Reflektiivinen ammattikäytäntö [Reflective Professional Conduct]. University of Turku. Institute for Extension Studies.

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. ja Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20.

Vanhanen-Nuutinen, L., Laitinen-Väänänen, S., Majuri, M. ja Weissmann, K. 2009. Puhetta ammattikorkeakouluopettajuudesta työelämä kehittämistehtävissä. Teoksessa Töytäri-Nyrhinen, A. (toim.) Suunnannäyttäjiä – Uusia avauksia ammattikorkeakouluopettajien työhön. Haaga-Helia kehittämisraportteja 4/2009.

Vvm 2001. Osaamisen johtaminen. Kehittämishankkeen loppuraportti. [Leadership of skills and knowledge. Final report of a development project.] Work Group Memorandums of the Ministry of Finance 6/2001

Anita Eskola-Kronqvist

2.2 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus KOKEVA Osaaja -hankkeessa

2.2.1 Johdanto

KOKEVA Osaaja -hankkeen kolmesta toimintakokonaisuudesta yksi oli työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus. Tämän kokonaisuuden tarkoituksena oli luoda opettajien omien kehittämistehtävien kautta oppilaitoskohtainen malli, joka yhtenäistää työssäoppimisen järjestämisen ja jonka avulla työpaikkaohjaajia koulutetaan opiskelijoiden ohjaamisen ja arviointiin työssäoppimisjaksoilla. Alla olen selvittänyt lyhyesti niitä tarpeita, joihin KOKEVA Osaaja -hankkeen työpaikkaohjaajakoulutuksella pyritään vastaamaan.

Vuosina 2008 – 2010 otetaan käyttöön uudet ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteet. (Opetushallitus 2010). Tutkinnon perusteissa korostetaan ammatillisten tutkinnon osien kuvaaman ammattitaidon arviointia ammattiosaamisen näytöllä ja muulla osaamisen arvioinnilla. Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta. Tämä vaatii työpaikkaohjaajilta entistä parempia työssäoppimisen ohjaus- ja arviointitaitoja. Majurin (Majuri, ym. 2007, 20) mukaan ammatin ja työn oppiminen yksityiskohtineen tapahtuu yhä useammin työpaikoilla. Työpaikkaohjaajien ohjausrooli läheneekin opettajan työtä pääpainon ollessa kuitenkin aidon työkuulttuurin ja työpaikan käytäntöjen oppimisessa.

Oppilaitokset ovat melkoisen haasteen edessä, koska opetussuunnitelmauudistuksessa painotetaan koulutuksen viemistä työelämään yhä enemmän ja osaamisen arviointi tapahtuu pääasiassa työssäoppimisjaksoilla ammattiosaamisen näytöissä. Koulutuksen toteutuksesta vähintään 20 ov tulee suorittaa työssäoppimisena.

Koulutettavien opettajien mukaan suurin ongelma työpaikkaohjaajien kouluttamiselle on koulutusten järjestäminen niin, että työpaikkaohjaajilla olisi mahdollisuus osallistua niihin. Pk-yrityksistä on vaikea irrottautua edes puolen päivän koulutukseen johonkin oppilaitokseen. Toinen haaste on työpaikkaohjaajien vähäinen motivoituneisuus koulutusta kohtaan. Harva työpaikkaohjaaja saa korvausta opiskelijan ohjauksesta ja siksi ohjaus koetaan osaksi työtä ja siihen ei haluta panostaa työajan ulkopuolella. Koulutuksessa mukana olleiden opettajien käsityksiä tukee myös Työssäoppimisen seuranta-raportti (Anttila, ym. 2010), jossa käsitellään vastaavia ongelmia ja haasteita työssäoppimiseen liittyen.

Työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roolissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäjinä ja ovat rakentamassa laadukasta ammatillista peruskoulutusta. Ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvän työssäoppimisen ohjaajien kouluttamiseksi on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta vuodesta 2000 lähtien (Frisk 2007,5). Koulutusta varten on laadittu Työpaikkaohjaajien koulu-

tusohjelman (3 op) perusteet (Opetushallitus 2004). Koulutusta ei ole kuitenkaan virallistettu vaan Opetushallituksessa luotu raamitus työpaikkaohjaajien kahden opintoviikon koulutukseen toimii yleisenä lähtökohtana. (Majuri ym. 2007, 21). Näin pitkän koulutuksen toteuttaminen oppilaitosolosuhteissa onnistuu harvalla alalla. Parhaiten koulutuskokonaisuuksien järjestämisessä on onnistunut sosiaali- ja terveysala, jossa on eniten koulutettuja työpaikkaohjaajia. Merenkulku- ja logistiikka-ala ovat vaikeita liikkuvuutensa vuoksi, mutta sinnekin on kehitetty menetelmiä, joilla koulutusta voidaan antaa, esim. olemalla mukana rekka-autossa ajon aikana ja kouluttamalla kuljettajaa tai olemalla viikon laivassa.

Työssäoppimisen merkitystä ja toteutumista on tutkittu (Majuri ym. 2007; Anttila, ym. 2010). Tutkimuksista ja olemassa olevasta tiedosta huolimatta oppilaitosten sisällä on hyvinkin erilaisia käytänteitä työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseksi. Tätä on perusteltu alakohtaisilla eroilla. Opettajat ja työpaikkaohjaajat toivovat kuitenkin käytänteiden yhtenäistämistä ja kokevat nykytilan sekavana. Edelliseen viitaten työpaikkaohjaajakoulutusta tulee kehittää ja löytää sellaisia koulutusmalleja, joiden avulla työpaikkaohjaajien ohjaus ja arviointi taidot kehittyvät, jotta opiskelijan oppiminen työssäoppimiskäytännön aikana turvataan ja opiskelijan arviointi on realistista ja tavoitteiden mukaista.

Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä Suomessa on vielä liian pieni opiskelijamääriin nähden. Tutkimusten mukaan koulutettuja työpaikkaohjaajia oli Opetusministeriön tekemän selvityksen mukaan n. 20 000 kaikista 53 000 työpaikkaohjaajasta (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005) ja toisen tutkimuksen mukaan noin puolella työpaikoista ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa (Tynjälä ym. 2006). Koulutuksen arviointineuvoston Työssäoppimisen arvioinnin seuranta -raportissa koulutettu työpaikkaohjaaja puuttuu keksimäärin 67 % työssäoppimispaikoista. (Anttila, ym. 2010, 40).

2.2.2 KOKEVA Osaaja -hankkeen työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus

Yllämainituista selvityksistä käy ilmi, että on tarpeen tukea koulutuksen järjestäjää kouluttamaan uusia työpaikkaohjaajia. KOKEVA Osaaja -hankkeen yhtenä osa-alueena toteutetaan Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus (6 op). Koulutus on toteutettu 9 oppilaitoksessa. Seuraavaksi kuvataan työpaikkaohjaajakouluttajien mallia ja koulutusprosessin merkityksiä sekä oppilaitoksen että opettajien toimintaan ja ajatteluun.

Koulutuksen tavoitteita ovat:

- Kehittää työpaikkaohjaajakoulutukseen koulutusmalleja ja aineistoja, jotka tukevat työpaikkaohjaajien substanssiosaamista sekä opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaamista ja arviointia.

- Kehittää sellaisia opetussuunnitelmaratkaisuja ja opetuskäytänteitä, jotka tukevat opiskelijälähtöisyyttä, yrittäjyyttä, huippuosaamista ja työllistymistä.
- Kehittää projektin aikana opettajien perus- ja täydennyskoulutusmalleja.

2.2.3 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli

KOKEVA Osaaja-hankkeessa toteutettu Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli koostuu kahdesta lähipäivästä koko opettajaryhmän kanssa sekä kahdesta konsultaatiosta alakohtaisten ryhmien kanssa. Koulutus tapahtui osallistujien oppilaitoksessa. Niissä tapauksissa, jossa oli yhdistettynä kaksi oppilaitosta, koulutus tapahtui vuorotellen kummassakin oppilaitoksessa. Tapaan, jossa kouluttaja liikkuu, eikä koulutettavat, päädyttiin siksi, että näin osallistujien matkakustannuksia ja aikaa säästettiin. Tämä malli sai runsaasti kiitosta osallistujilta.

Konsultaatiokäynnit tapahtuivat alakohtaisesti oppilaitoksen eri pisteissä, siten kuin se oli tarkoituksenmukaista. Konsultaatioryhmiä oppilaitoksissa oli 3–6, riippuen osallistujien määrästä. Tavoitteena oli, ettei ryhmän koko ollut viittä opettajaa suurempi, koska silloin keskusteluun osallistuminen heikkeni.

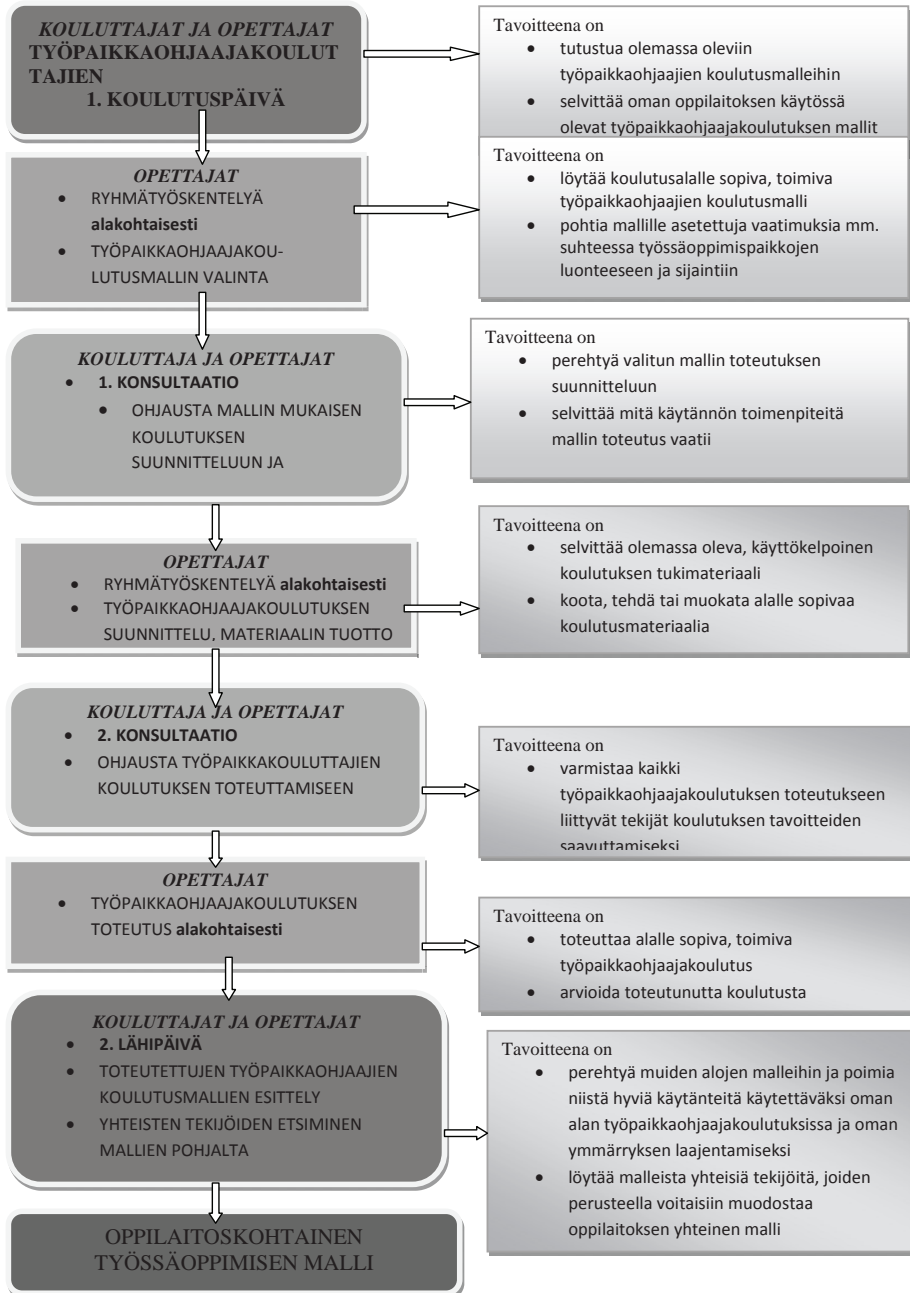
Osallistujaoppilaitoksen johto nimesi oppilaitoksesta mukana olleet opettajat. Opettajat toimivat koulutuksen aikana sekä yhdessä että työstivät alakohtaisesti työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin.

Jokaisella koulutusryhmällä oli käytössä Moodle-alusta, jonne vietiin valmiit kehittämistehtävät ja keskustelufoorumilla olisi voitu välityöskentelyn aikana saada ja antaa palautetta kehittämistehtävistä. Moodlen käyttö osoittautui vähäiseksi ja se toimi lähinnä kehittämistehtävien palautuskansiona.

Kouluttajina toimivat työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutuksen järjestäjän, HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun lehtorit Matti Kurikka, Heikki Hannula, Anita Eskola-Kronqvist, Mika Heinonen, Jorma Kuisma sekä yliopettaja Heikki Saarinen.

Kuviossa 1 on esitetty Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmalli tiiviisti.

Kuvio 1. Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusmallin prosessikuvaus



1. LÄHIPÄIVÄ

Ensimmäiseen lähipäivään osallistuivat kaikki työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutukseen osallistuneet opettajat sekä muutamia osastonjohtajia tai koulutuspäälliköitä.

Ensimmäisen lähipäivän tavoitteena oli selvittää omassa oppilaitoksessa käytössä olevia työpaikkaohjaajien koulutusmalleja. Mallit olivat hyvin erilaisia eri koulutusaloilla ja joillakin aloilla saattoi esiintyä vielä alan sisäisestikin erilaisia malleja. Todettiin, että käytännöt ovat erittäin kirjavia, eikä oppilaitoksissa voida puhua oppilaitoksen yhteisestä työpaikkaohjaajakoulutusmallista.

Tavoitteena oli myös selvittää onko oppilaitoksessa käytössä esim. työssäoppimisen portaalia tai vastaavaa, josta opettajat saavat tarvittavat, ajantasaiset sopimuslomakkeet ja muut viralliset asiakirjat. Oppilaitostasolla sopimuslomakkeiden ja sopimusten piti olla samanlaisia koulutusalaan riippumatta, mutta todellisuudessa omia tai ”meille sopivaksi” muunneltuja kaavakkeita löytyi, kuten opettajat ensimmäisenä lähipäivänä totesivat.

Kartoitimme myös työpaikkaohjauksessa käytettävää materiaalia ja sen yhtenäisyyttä. Työpaikkaohjaajakoulutuksissa käytettiin hyvin erilaisia materiaaleja, joita olivat koulutuskansiot, verkkomateriaalia, ”tallennustikkuja”, erillisiä paperilla olevia ohjeita, jne. Jokaisella alalla oli omat materiaalinsa, koska alat ovat ”niin erityisiä”, ettei muiden materiaaleja voi käyttää oman alan koulutuksissa.

Edellä mainitun kartoituksen perusteella päätettiin ensin suunnitella ja toteuttaa kullakin koulutusalaan oma, yhtenäinen työpaikkaohjaajien koulutusmalli ja vasta sen jälkeen kokemusten perusteella ryhtyä suunnittelemaan koko oppilaitoksen yhteistä työpaikkaohjaajien koulutusmallia. Opettajat saivat vapaasti valita mallin, jolla he toteuttavat työpaikkaohjaajakoulutuksen. Samalla päätettiin tarkistaa, että jokaisella koulutusalaan käytetään yhteneviä lomakkeita työssäoppimistoimien teossa. Koulutusmenetelmänä käytettiin ryhmätyön menetelmää ja keskustelua.

Kartoituksen jälkeen ensimmäisen lähipäivän tavoitteena oli tutustua olemassa oleviin työpaikkaohjaajien koulutusmalleihin ja niiden toteutustapoihin. Opettajille jaettiin edellisellä ESR-kaudella tuotettuja materiaaleja, koska oli tarkoituksenmukaista, ettei ”pyörää” tarvitse keksiä aina uudestaan. Materiaalina käytettiin Friskin (2007) Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja ja Frisk-Teittisen (2007) Työssäoppimisen toimintamalleja. Malleihin tutustuttiin kouluttajan johdolla keskustellen. Keskustelimme myös uusien tutkinnon peruste-

den tuomista haasteista opetussuunnitelmiin ja ennen kaikkea työssäoppimiseen ja osaamisen arvioitiin.

VÄLITYÖSKENTELY (1)

Välityöskentely tapahtui koulutusalaakohtaisesti omissa työpisteissä tai ennalta sovitussa paikassa. Monet käyttivät työskentelyn apuna sähköpostia. Välityöskentelyn tavoitteena oli sopia koulutusosalalla käytettävästä työpaikkaohjaajakoulutusmallista. Tavoitteena oli myös pohtia mallille asetettuja vaatimuksia mm. suhteessa työssäoppimispaikkojen luonteeseen ja sijaintiin. Koulutettavien opettajien yhteinen tavoite oli, että mallista tulisi mahdollisimman kevyt ja helppo toteuttaa sekä opettajan ja työpaikkaohjaajan kannalta.

Koulutusalaakohtaisen ryhmän piti myös tarkistaa kokemukset muilta, alan opettajilta, näiden käyttämistä malleista, sopimuskaavakkeista ja käytänteistä. Tämä aiheuttikin sen, että muutamalla koulutusallalla opettajat suorittivat kirjallisen kyselyn koko koulutusalan opettajien käytänteistä ja lähtivät sen pohjalta suunnittelemaan työpaikkaohjaajakoulutusmallia.

Joillakin koulutusaloilla huomattiin, että opettajien ja työpaikkaohjaajien kesken oli epäselvyyttä tehtäväjaoista ja vastuista työssäoppimisen aikana. Nämä ryhmät lähtivät työstämään ”luetteloa” opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan vastuista ja tehtävistä työssäoppimisprosessin kuluessa.

Eräillä koulutusaloilla haastateltiin myös työpaikkaohjaajia heidän toiveitaan työpaikkakouluttajien koulutuksen ja työssäoppimisprosessin toteuttamisesta.

Joissakin oppilaitoksissa koettiin tarpeelliseksi luoda esite työpaikkaohjaajille, jossa olisi työsisäoppimista koskevat asiat tiivistetysti ja selkeästi. Esitteitä tehtiin ja niitä hyödynnettiin myös eri oppilaitoksissa. Koulutusmateriaalin laatuun ja määrään haluttiin kiinnittää huomiota.

KONSULTAATIO (1)

Konsultaatio tapahtui koulutusalaakohtaisessa toimipisteessä ja oli kestoaltaan 2 tuntia. Tilanteessa oli mukana yhden tai useamman koulutusalan opettajia, riippuen siitä miten suuri koulutuksessa mukana olevien opettajien määrä koulutusalaakohtaisesti oli. Ryhmässä saattoi olla esimerkiksi luonnonvara-, kemian ja vaatetus- ja tekstiilialan opettajia tai tekniikan- ja liikenteenalan opettajista koostuva ryhmä. Ryhmät muodostuivat hyvin luonnollisesti, eikä siinä tarvittu kouluttajan apua.

Konsultaation tavoitteena oli valitun koulutusalaakohtaisen mallin toteutuksen suunnittelu ja siihen liittyvien mallin vaatimien käytännön

toimenpiteiden selvittäminen. Kouluttajan rooli oli tehdä kysymyksiä toteutuksesta, mallin toimivuudesta koulutusosalalla ja vastata ryhmän kysymyksiin. Lisäksi kouluttaja toi edeltävällä ESR-kaudella tuotettua työpaikkakoulutuksiin tarkoitettua materiaalia, jota käytiin yhdessä läpi ja arvioitiin sen sopivuutta koulutusosalalle.

Runsasta keskustelua herätti kysymys mallin toimivuudesta kyseessä olevalla koulutusosalalla. Pohdittiin, valitaanko jalkautuva malli vai pyydetäänkö työpaikkaohjaaja / työpaikkaohjaajat oppilaitokseen koulutukseen. Eri koulutusalojen opettajien mukana olo herätti vilkasta mielipiteiden vaihtoa ja käytänteiden vertailua koulutusalojen kesken. Monta hyvää käytännettä siirtyi koulutusosalalta toiselle.

VÄLITYÖSKENTELEY (2)

Koulutusosalakohtainen ryhmä pohti ja valitsi työpaikkaohjaajakoulutukseen sopivaa materiaalia. Vanhat käytössä olleet materiaalit käytiin läpi, muokattiin ja päivitettiin. Uutta materiaalia tilattiin tai valmistettiin. Ryhmä suunnitteli työpaikkaohjaajakoulutuksen ajankohdan ja työsti kaikki käytännön asiat koulutuksen toteuttamiseksi ja arvioimiseksi.

KONSULTAATIO (2)

Konsultaation tavoitteena oli varmistaa, että opettajat olivat suunnitelleet työpaikkaohjaajakoulutuksen siten, että koulutuksen tavoitteet saavutetaan.

Konsultaation aikana lähdettiin työstämään työpaikkaohjaajakoulutuksen mallin mallintamista annettujen ohjeiden mukaisesti. Tätä varten suunniteltiin lomake, johon opettajat kirjasivat mallia koskevat asiat.

VÄLITYÖSKENTELEY (3)

Opettajat toteuttivat koulutusosalakohtaisesti sopivaksi valitsemansa mallin mukaisen työpaikkaohjaajakoulutuksen ja arvioivat toteutunutta koulutusta. Arviointi tapahtui joko kirjallisen palautteen keruulla tai haastattelemalla osallistuneita työpaikkaohjaajia. Opettajat työstivät myös esityksen omasta mallistaan esittääkseen sen toisena lähipäivänä muille oman oppilaitoksen opettajille.

2. LÄHIPÄIVÄ

Toisen lähipäivän tavoitteena oli perehtyä muiden koulutusalojen malleihin ja poimia niistä hyviä käytänteitä käytettäväksi oman alan työpaikkaohjaajakoulutuksissa ja oman ymmärryksen laajentamiseksi.

Toinen tavoite oli löytää malleista yhteisiä tekijöitä, joiden perusteella voitaisiin muodostaa oppilaitoksen yhteinen malli.

Toisena lähipäivänä olivat läsnä kaikki kyseisen oppilaitoksen työpaikkaohjaajakouluttajien koulutukseen osallistuneet opettajat. Opetusmenetelmäksi valittiin prosessityöskentely, jonka tavoitteena on koko ajan syventää opettajien osaamista työpaikkaohjaajakoulutusmalleista sekä tietoisuutta malleista nousevista yhteisistä tekijöistä. Päivän tavoitteena oli luoda oppilaitoksen yhteinen työpaikkaohjaajakoulutusmalli.

Lähipäivän aikana käytiin läpi kaikki oppilaitokseen suunnitellut uudet työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävät materiaalit ja arvioitiin niiden toimivuutta.

2.2.4 Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusprosessien vaikutus oppilaitoksen yhteisen työpaikkaohjaajakoulutusmallin kehittymiselle / Mallin arviointia

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutukseen osallistuneilta opettajilta kerättiin jokaisen tapaamisen yhteydessä palautetta paperilla ja koulutuksen päätyttyä he vastasivat Webropol-kyselyyn.

Koulutukseen osallistuneet opettajat toteuttivat työpaikkaohjaajakoulutuksen 10 erilaisella mallilla. Toisena lähipäivänä opettajat esittelivät kukin omaa malliaan ja työskentelyprosessin kautta saatiin oppilaitoksen yhteistä mallia varten viisi yhteistä aihealuetta, joiden työstämistä jatketaan oppilaitoksen sisällä oppilaitoksen yhteiseksi malliksi. Kaikissa oppilaitoksissa ei päästy yhteisen mallin kehittämiseen, koska heillä oli niin perustavaa laatua olevia kysymyksiä työssäoppimisen järjestämisessä, että niiden työstämiseen meni työskentelyaika. Tämä ei ole huono asia, sillä kaikki mitä oppilaitoksissa tehtiin työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseksi on alku yhteisen mallin onnistumiseksi.

Projektin aikana kehitetyt tuotokset oppilaitosten näkökulmasta

- 1. Yhteiset materiaalit**, joita käytetään työpaikkaohjaajakoulutuksissa. Tähän kuuluvat kaikille yhteinen työssäoppimista ohjaava lomakkeisto (työssäoppimissopimus, opiskelijan suunnitelmat), hankkeen aikana tuotetut työssäoppimista koskevat esitteet ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävä oheismateriaalit (kirjat, lehtiset, ohjekirjat jne.). Lisäksi esille nousivat yhteisesti työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus, oppilaitoksen tavoitteet, tutkinnon perusteiden kriteereiden avaaminen ja konkretisoiminen sekä arviointi. Joissakin oppilaitoksissa sovittiin myös materiaalien päivityksestä ja kuka sen tekee.
- 2. Opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan roolit, vastuut ja tehtävät työssäoppimisprosessin aikana selkiytyivät.** Hank-

keen aikana tuotettiin ns. listauksia, joissa edellä mainitut asiat ovat kirjattuina. Työssäoppimista koskevat määräykset tulevat laista ja asetuksista, jotka ovat kaikille samat. Asiat vain pitävät kirjata yhteiseen suunnitelmaan.

- 3. Tiiviys ja selkeys** korostuivat kaikessa suunnittelussa. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettävän materiaalin tulee olla selkeässä ja helpolukuisessa muodossa. Erityisesti tekniikan- ja liikenteen alalle syntyi A4 kokoinen esite, joka taitellaan kolmeen osaan, jotta se mahtuu haalarin taskuun. Esitteessä on kaikki oleellinen työssäoppimisesta ja opiskelija, työpaikkaohjaajan ja opettajan vastuista sekä ammattiosaimisen näytöistä. Esitettä täydennetään kunkin ajankohdan tutkinnon perusteilla. Koulutuksen toteutuksen tulee olla tiivis, napakka kokonaisuus huomioiden työssäoppimispaikan erityispiirteet. Ryhmät suosivat jalkautuvia malleja ja ne toteutetaan pääosin työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä.
- 4. Vuorovaikutuksen ja dialogin** korostaminen työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Opettajien selkeä näkemys oli, ettei työpaikkaohjaajakoulutusta voi toteuttaa ainoastaan jakamalla materiaalia, vaan tavoitteiden saavuttamiseksi pitää olla myös tapaamisia, joissa voidaan keskustella ja vaihtaa ajatuksia työssäoppimisprosessiin liittyvistä tekijöistä. Tärkeää oli myös se, että opettajat puhuvat kieltä, jota työpaikkaohjaajat ymmärtävät. Opiskelijan kohtaamiseen liittyvät haasteet ovat samoja kaikille.
- 5. Toimintatavat** ovat alasta riippumatta samanlaisia. Oppilaitos määrittää raamit työssäoppimiselle ja työpaikkaohjaajakoulutukselle ja opettajat määrittelevät toimintatavat. Yllättävä tulos olikin, että opettajat totesivat palautteissaan, että kaikkien työpaikkaohjaajakoulutusmallit sopivat lähes jokaiselle alalle. Eroja tulee ainoastaan tiettyjen työpaikkojen erityispiirteiden suhteen.
- 6. Yhteinen työssäoppimisen malli oppilaitokseen.** Hyväksi koettiin, että saatiin koko oppilaitoksen yhteinen työpaikkaohjaajakoulutuksen ja työssäoppimisen malli alulle.
- 7. Opettajien sitoutuminen yhteiseen työssäoppimisen malliin.** Sitoutuminen oppilaitoskohtaiseen työpaikkaohjaajakoulutuksen malliin on parempaa, kun malli on ”tehty itse” eikä sitä ole annettu ylhäältä.

Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutusprosessin merkitys opettajille

- 1. Vuorovaikutus eri alojen opettajien kesken.** Opettajat kokivat hedelmällisiksi keskustelut oman oppilaitoksen eri alojen opettajien kanssa. Heidän mielestään tällaista keskustelua ei ole ennen käyty ja se koettiin hyvänä. Tämän asian voi kuvailla hyvin erän opettajan sanoin:

Paras anti koulutusprosessissa oli monien erilaisten näkökulmien ja keskusteluiden ja toimintamallien yhdistämisestä syntynyt synteesi, joka on enemmän kuin asioiden summa.

Opettajat kokivat verkostoitumisen hyvänä työssäoppimismateriaalin tuottajana. Samalla opittiin toisilta, miten esittää työssäoppimiseen liittyviä asioita työpaikoilla ja miten selviytyä haasteellisista tilanteista. Koettiin hyväksi, että elvytettiin ryhmätöitä.

Oppilaitosten yhdistämisten myötä oppilaitosorganisaatioihin on tullut lisää oppilaitoksia ja koulutuksen aikana tutustuttiin uusiin aloihin ja opettajiin. Samalla tutustuttiin erilaisiin tapoihin tehdä työtä oppilaitosorganisaation sisällä. Keskustelujen kautta opettajat kokivat oppivansa toisiltaan työssäoppimisen järjestämiseen liittyviä asioita.

- 2. Työpaikkaohjaajakoulutuksen selkiytyminen.** Opettajat kokivat, että hankkeen aikana työpaikkaohjaajakoulutusta koskevat asiat ovat selkiytyneet ja erityisesti eri tahojen roolit (opettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelija) Jotkut ovat oivaltaneet, että työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällön suunnittelu on muuttunut konkreettisemmäksi ja työelämän tarpeita vastaavaksi. Opetushallituksen työpaikkaohjaajakoulutuksen perusteet (3 op) ovat alkaneet elää uudella tavalla, kun opettaja on kyennyt jäsentämään perusteista nousevia eri osa-alueita.
- 3. Työpaikkaohjaajien kouluttaminen selkeämmäksi ja tavoitteellisemmäksi.** Hankkeen aikana opettajat ovat saaneet harjaantumista ja ohjausta työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen, joka puolestaan rohkaisee järjestämään entistä enemmän ja monipuolisemmin työpaikkaohjaajakoulutusta. He kokivat löytäneensä keskeisiä sisältöjä ohjaamiseen, joka parhaimmillaan merkitsee tehokkaampaa ohjaustyötä lyhyemmässä ajassa. Opettajille kasvoi rokeus ja halu toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta.

Palautteen antamisen tärkeyttä ja palautteen antamistapoja pitää erityisesti painottaa työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Palautteen antamisella koettiin olevan suuri merkitys opiskelijan koko työssäoppimisjakson onnistumiselle

Opettajat toivat esille työelämäyhteistyön merkityksen selkiytymisen ammatilliselle koulutukselle. Tämä vaatii kuitenkin työpaikkaohjaajien kouluttamista ja ohjaamista työssäoppimisjaksoille ja ammattiosaamisen näyttöihin. Todettiin myös, että työpaikkaohjaajan työyhteisöllä on oheisohjaajan rooli, joten tätäkään puolta ei tule unohtaa koulutuksen aikana. Monessa palautteessa korostettiin keskustelun tärkeyttä työpaikkaohjaajan ja opettajan välillä yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi (käsitteet, ohjeet, jne.). Näin mahdollistetaan työpaikkaohjaajien sitoutuminen opiskelijan oppimisen tukemiseen.

Opettajat huomasivat työpaikkaohjaajakoulutuksia toteuttaessaan, miten paljon osaamista työelämässä on ja tämä puolestaan lisäsi luottamusta työssäoppimisen mahdollisuuksiin. Uusien tutkinnon perusteiden myötä tullut osaamisen arviointi ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä on mahdollista ja työpaikkaohjaajilla on kykyä arviointiin.

- 4. Opiskelijan ohjauksen merkitys työssäoppimisjaksolle.** Koettiin, että koulutuksen aikana selkiytyi opiskelijan ohjauksen tärkeys eli opiskelijan valmentaminen työssäoppimisjaksolle entistä paremmin. Jotkut raportoivat, että ”erilaiset” oppijat pitää erityisesti valmentaa työssäoppimisjaksolle. Pitää myös huomioida, että työpaikkaohjaajat ovat taidoiltaan erilaisia kohtaamaan opiskelijoita ja tämä asia pitää ottaa huomioon työpaikkaohjaajakoulutuksessa.

Projektin aikana syntyneitä opettajien ajatuksia siitä, mitkä seikat parantaisivat oppilaitoksen ja työelämäyhteistyön toteutumista

Kysyimme opettajilta, että mitkä seikat parantaisivat oppilaitoksesi työelämäyhteistyön toteutumista ja **siihen saimme runsaasti vastauksia, joista seuraavaksi keskeisimmät.**

- 1. Yhteiset materiaalit.** Kaikilla oppilaitoksessa pitäisi olla samanlaiset kirjalliset materiaalit, ”prosyirit”, sopimuskaavakkeet, jne.
- 2. Yhteistyö oppilaitoksen sisällä.** Kaikkien osaston opettajien saumaton yhteistyö, jolloin määritellään yhteiset tavoitteet työssäoppimiselle sekä keskustellaan eri työssäoppimispaikoista ja niiden soveltuvuudesta erityyppisille opiskelijoille. Tämän uskotaan lisäävän koko opettajakunnan sitoutumista työssäoppimisen järjestämiseen ja kehittämiseen. Samalla varmistetaan, että kaikki opettajat toimivat sovitulla tavalla.

Menetelmäksi edelliseen ehdotettiin osaston sisäistä vuosittaista (pääväkin riittäisi) koulutusta liittyen opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien ohjaamiseen sekä esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin. Samassa tilaisuudessa opettajat voisivat jakaa kokemuksiaan eri toimialojen kanssa hyviksi havaittujen toimintamallien pohjalta. Näin pystyttäisiin hyödyntämään hyvät käytänteet.

Toinen ehdotus oli yhteiset mielekkäät tapahtumat, joissa olisit työelämäoppimista koskevia asioita ja mukavaa yhdessäoloa. Tämä siksi, että kokoontumiset kesken työpäivän ovat kiireisiä ja siinä tilanteessa esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen sopiminen on hankalaa. Pitäisi olla aikaa ja rauha keskittyä suunnitteluun ja keskusteluun.

Toivottiin lisää projektin kaltaisia koulutustilaisuuksia, joihin jokaisen opettajan tulisi osallistua ja myös ”päälliköt”.

3. **Työelämän sitouttaminen työssäoppimiseen.** Työpaikkoja pitäisi sitouttaa entistä enemmän työssäoppimiseen ja oppilaitosjohdon toivottiin osallistuvan enemmän tähän toimintaan. Oppilaitokset voisivat kutsua työelämän edustajia tutustumaan oppilaitokseen ja sen toimintaan. Näin luotaisiin luontevia yhteistyökontakteja oppilaitosten ja työelämän välille.
4. Työpaikkaohjaajien pitäisi aktiivisemmin osallistua oppilaitoksessa järjestettävään koulutukseen, vaikka kaikki opettajat tiedostavat työelämässä oleva kiireen ja vaikeuden irrottautua työpaikalta, varsinkin pk-yrityksistä. Vuorovaikutus- ja ohjaustaitojen korostaminen työpaikkaohjaajille olisi tärkeää, koska siitä uskotaan seuraavan parempaa opiskelijan ohjausta, enemmän tutkintosuorituksia ja vähemmän keskeytyksiä.
5. **Työelämäyhteistyö.** Kaikessa toiminnassa tulisi näkyä työelämä- ja asiakaslähtöisyys. Yhteydenpitoa työpaikkojen kanssa tulisi olla eri tavoin. Ei riitä, että ainoa todellinen yhteyden otto työpaikalle on sopiminen näytöstä. Henkilökohtaiset kontaktit työelämän edustajien kanssa lisäävät osallistumista työpaikkaohjaajakoulutuksiin, mutta ajan puute estää tutustumista työelämän edustajiin.

Työelämän kiinnostus ja vuorovaikutus opetusta kohtaan tulisi saada paremmaksi. Tähän voisi vaikuttaa työpaikkaohjaajien ohjaustaitojen säännöllisellä päivittämisellä. Myös se, että työssäoppimisen hoitaminen keskitetään samoille opettajille useammaksi vuodeksi mahdollistaa ajan tasalla olon ja säännöllisen kehitystyön. Eräs opettaja kertoi oman positiivisen, vastakkaisen kokemuksensa työssäoppimisen keskitämisestä eli keskitetään työssäoppiminen yhdelle palkatulle "asianhoitajalle". Näin työssäoppimisesta tulisi suunnitelmallisempaa.

Opettajien työelämäjaksoihin panostaminen lisää opettajien työelämä-tuntemusta sekä substanssiosaamista. Samalla opettajat vievät tietoa koulutuksen nykytilasta ja voivat kouluttaa työpaikkaohjaajia ja koko henkilökuntaa. Ehdotettiin jopa sellaista, että opettaja vaihtaa paikka työpaikkaohjaajan kanssa vaikka 2–3 kuukaudeksi, näin "molempien silmät avautuisivat puolin ja toisin".

Erilaiset yhteistyöhankkeet työelämän ja oppilaitosten välillä lisääisivät työelämäyhteistyön toteutumista. Erään opettajan mukaan kriittisempi suhtautuminen kouluttamattomia työpaikkaohjaajia kohtaan lisäisi työpaikkaohjaajakoulutuksiin osallistumista.

6. **Resurssit.** Resurssien riittävyttä korostettiin eniten. Resurssien kohdentuvuus oli hyvin erilaista ja seuraavaksi listaa, mihin resursseja tulisi kohdentaa.
 - työssä tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi
 - aikaa ja rahaa, jotta jalkautuminen olisi mahdollista

- aikaa työssäoppimisprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen
- ohjausresurssin tehokkaampi käyttö – vierihoito – opettajan oma oppiminen
- ajan riittävyys
- resursointi todelliseen yhteistyöhön
- enemmän aikaa paneutua työssäoppimisen toteuttamiseen, jolloin pystyisi esimerkiksi ennakkoon käymään opiskelijan kanssa työssäoppimispaikassa
- lisää resursseja alakohtaisten työpaikkaohjaajakoulutusten järjestämiseen
- riittävät resurssit opettajille riittävän pitkäjänteisen toiminnan mahdollistamiseen. Pedagoginen johtajuus, jossa asia nähtäisiin tärkeänä arjen toimintana
- aikaa ohjaukseen sekä opettajalle että työpaikkaohjaajalle

2.2.5 Työpaikkaohjaajamallin toimivuudesta

Osallistujien palautteiden mukaan malli on toimiva. Erityistä kiitosta sai jalkautuminen oppilaitokseen eli kouluttaja meni aina opiskelijoiden luo. Kiitosta saivat koulutuksessa käytetyt opetusmenetelmät ja kouluttajien asiantuntemus sekä kyky ohjata vaikeissa tilanteissa. Pitkään työssäoppimista ohjaaville opettajille ei varsinaisesti tullut uutta tietoa, mutta he kokivat saaneensa uusia näkökulmia ja päivittivät tietojaan työssäoppimiseen liittyvissä asioissa. Erityisen positiiviseksi koettiin keskustelut eri alojen opettajien kanssa. Uudet opettajat kokivat, että koulutus oli hyvä portti työssäoppimisen haltuunottoon, koska he saivat runsaasti kollegojen kokemuksia hyvistä käytänteistä.

Kritiikkiä tuli koulutusajan pituudesta, joka oli keskimäärin 4 kuukautta. Eräissä oppilaitoksissa toteutus oli 2 kuukautta, oppilaitoksen toiveesta johtuen. Toiset olivat sitä mieltä, että koulutusaika oli liian pitkä, koska välillä jo unohti työn tuoksinassa koko asian ja toiset taas olisivat halunneet pidempää prosessia, jotta olisi ehtinyt paneutua asiaan paremmin.

Projektin aikana oppilaitoksissa tapahtui runsaasti isoja organisaatiomuutoksia tai ne olivat tapahtuneet aivan äskettäin ennen projektin alkua. Tämä vaikeutti projektin toteutumista siten, että osallistujien puheet kääntyivät usein organisaatiomuutoksiin ja niiden tuomiin epäselvyyksiin toiminnassa ja huoleen omasta työpaikasta. Tästä johtuen usein ”poikettiin pois asiasta”. Ruo-tuun palattiin kuitenkin ja tulosta syntyi näidenkin oppilaitosten kohdalla.

Opettajien työ on kiireistä ja tästä johtuen heidän oli vaikea löytää yhteistä aikaa konsultaatioita varten. Emme olleet edeltä käsin ilmoittaneet konsultaatioaikoja opettajille, koska halusimme, että ajat olisivat heille sopivana ajan-kohtana. Näin jälkeinpäin ajatellen se olisi ollut viisasta, koska silloin opetta-jat olisivat voineet aikatauluttaa aikansa myös konsultaatiota varten.

Vähäisiä ongelmia tuotti myös se, ettei kaikilla opettajilla ollut työssäoppimisen ohjausta projektin aikana, vaan he joutuivat ns. ylimääräisellä ajalla hankkimaan kontakteja työpaikkaohjaajiin ja kouluttamaan heitä. Toisilla tätä aikaa ei ollut ja heiltä jäi työpaikkaohjaajan kouluttaminen kokonaan. He puolestaan työstivät oman alansa sisäistä työpaikkaohjaajamallia ja siihen liittyviä osa-alueita.

2.2.6 Yhteenveto

Oppilaitoksissa tapahtunut työpaikkaohjaajien koulutusmallin tuottaminen ja yhteinen työskentely tuotti aineksia pysyvän oppilaitoskohtaiseen työpaikkaohjaajakoulutusmallin rakentamiseen. Mallin mukainen kouluttaminen tuntuu lisäävän merkittävästi opettajien keskinäistä kommunikointia ja yhteistyötä. Tämä on merkittävä tulos, koska samanaikainen oppilaitosten yhdistyminen helposti aiheuttaa ristiriitoja opettajien ja eri toimipisteiden välillä. Yhdessä työskentely saman asian parantamiseksi yhdistää ja lisää me-henkeä. Yhteistyöllä opettajat myös sitoutuvat paremmin uusiin toimintoihin ja hankkeisiin.

Matti Kurikka

2.3 Yhteenveto työpaikkaohjaajakouluttajien koulutuksesta

KOKEVA Osaaja -hankkeessa koulutettiin 103 työpaikkaohjaajakouluttajaa, jotka puolestaan toteuttivat koulutusta suunnitellessaan 85 työpaikkaohjaajan koulutuksen. Koulutukset toteutettiin seuraavissa oppilaitoksissa

- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Keski-Uudenmaan ammattiopisto KEUDA
- Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
- Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto
- Keskuspuiston ammattiopisto ORTON Invalidisäätö
- Hämeenlinnan ammatti-instituutti HAMI
- Koulutuskeskus Tavastia
- Forssan ammatti-instituutti

Työpaikkaohjaajakouluttajilta kysyttiin koulutuksen vaikuttavuutta kartoitettavia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 82 KOKEVA Osaaja -hankkeeseen osallistunutta opettajaa. Heistä 76 arvioi, että työpaikkaohjaajakoulutuksen suunnittelutaidot paranivat hankkeen kestäessä. Keskiarvo 2,11 asteikolla 1–3 (1= pysyneet ennallaan, 2= parantuneet jonkin verran, 3= parantuneet paljon).

Osallistujien työelämäyhteistyötaidot ovat parantuneet 58 opettajan kohdalla ja pysyneet ennallaan 24 opettajalla. Kun osallistujilta kysyttiin heidän kyky-

jään analysoida työssäoppimispaikkojen soveltuvuutta erityisesti opiskelijoiden opintojen vaiheen mukaiseen työssäoppimiseen, vastasi 61 henkilöä niiden parantuneen, keskiarvo 1,915.

Osallistujia pyydettiin nimeämään muutama asia, jonka he ovat kokeneet tärkeimmäksi anniksi koulutuksessa:

- Työpaikkakouluttajakoulutuksen sisällön suunnittelu konkreettisesti tarpeita vastaavaksi
- Työpaikkaohjaajan koulutuksen perusteista nousevien eri osa-alueiden jäsentäminen. Vuorovaikutustaitojen merkitys. Työelämäyhteistyön merkitys ammatilliselle koulutukselle.
- Koulutuksen suunnittelu, ohjaamisen taitojen välittäminen työpaikkaohjaajalle
- ”Jälleen kerran totesin miten paljon osaamista työelämässä on - luottamus työssäoppimisen mahdollisuuksiin siellä kasvoi entisestään. Keskustelun tärkeys yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi (käsitteet, ohjeet jne.)”
- Keskustelu työpaikkaohjaajien kanssa on erittäin tärkeää, siihen on oltava aikaa. ja sen on oltava jatkuvaa. Työsuojelulaissa on määrätty aika monta asiaa työssäoppimisesta. Työssäoppimisen vastuut, kuka ilmoittaa ja vastaa mistäkin asiasta
- ”Työpaikkaohjaajalle jaettavan materiaalin laatu - selkeä - vain ydinasiat sisältävä. Vierihoidon tehokkuus lähes kaikilla pintoaloilla. En ole yksin ongelmieni kanssa.”
- 1. Työpaikkaohjaajakoulutus on vietävä ainakin edustamallani toimialalla työpaikoille. 2. Työpaikkaohjaajakoulutus tulee toteuttaa pääsääntöisesti työpaikan ehdoilla. 3. Työpaikkaohjaajien koulutus pitää olla yksinkertaista perusasioihin tukeutuvaa pelkistettyä koulutusta.
- 1. Yritysanalyysi (Laadittu kyselylomake) 2. Tulokset yritysanalyysin pohjalta 3. Koulutuksen toteutus työpaikalla
- ”Hoidan työpaikallani työssäoppimisen asiat ja koulutus kehitti omaa ammattitaitoani työtehtävässä sekä antoi varmuutta. Oli myös mukava kuulla mitä miten muissa yksiköissä asioita hoidetaan, saa uusia ideoita asioiden toteuttamiseen”
- Yhteistyö, joustavuus, monimuotoisuus

Osallistujilta kysyttiin myös, **mitkä seikat parantaisivat oppilaitoksesi työelämäyhteistyön toteutumista**

- Oman alan sisälläkin pitää varmistaa, että kaikki opettajat toimivat suunnilleen samalla tavalla. Osaston sisäistä koulutusta vuosittain (päiväkin riittäisi) liittyen työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden ohjaamiseen sekä esim. näyttöjen arviointiin
- Vuorovaikutustaitojen ja ohjaustaitojen korostaminen työpaikkaohjaajalle, josta seuraa parempaa työpaikkaohjausta opiskelijalle ja enemmän tutkintosuorituksia ja vähemmän keskeytyksiä.

- Kriittisempi suhtautuminen kouluttamattomiin työpaikkaohjaajiin. Enemmän yhteistyöhankkeita työelämän ja oppilaitosten välille
- Resursointi todelliseen yhteistyöhön. Ei riitä että ainoa todellinen yhteydenotto työmaalle on sopiminen näytöstä
- Selkeät ja helpot lomakkeet
- Oppilaitos- ja yritysjohtajan yhteistyö
- Kokemukset työpaikkaohjaajakoulutuksesta eri toimialojen kanssa tulisi jakaa tehokkaammin, myös hyvät käytänteet pitäisi hyödyntää. Resursseja voisi oppilaitos tarjota enemmän, aikaa ja rahaa, jotta jalkautuminen olisi mahdollista
- Tiedotus, koulutus, henk.koht. käynnit työpaikoilla.

Lähteet

- Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R., Räisänen, A.. 2010. Työssäoppimisen arvioinnin seuranta. Koulutuskeskuksen arviointineuvoston julkaisuja 44. Koulutuksen arviointineuvosto. Saarijärven Offset Oy. Saarijärvi.
- Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Educa-Instituutti oy. Vammalan Kirjapaino. Vammala.
- Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Educa-Instituutti oy. Vammalan Kirjapaino. Vammala.
- Majuri, M & Eerola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004. Löytyy www-osoitteesta: <http://www.edu.fi/julkaisut/tpaikkaohj.pdf>. Helsinki: Opetushallitus 14.4.2009.
- Opetushallitus. 2010. www löytyy osoitteesta: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammattillisten_perustutkintojen_tarkistaminen
- Rahikainen, K. & Frisk, T. 2007. Työssäoppimisen tueksi kehitettyjä materiaaleja. Educa-Instituutti oy. Vammalan Kirjapaino. Vammala.
- Työssäoppimisen tilannekatsaus. 2005. Saatavilla www-osoitteesta: Työssäoppimisen tilannekatsaus. 2005. Saatavilla www-osoitteesta: http://www.minedu.fi/opm./koulutus/ammattillinen_koulutus/tyossaoppimisen_tilannekatsaus_2005.pdf. Helsinki: Opetusministeriö ja opetushallitus 30.5.2005.
- Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M., Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa ARVIOINTIRAPORTTI. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Jyväskylä. Gummeruksen Kirjapaino Oy. Vaajakoski

3. Alakohtaisen osaamisen kehittämissryhmät

Mika Heinonen

3.1 Kone- ja metallialan alakohtainen ryhmä

3.1.1 Alakohtaisen koulutusohjelman suunnittelun perusteet

Alakohtaisen ryhmämme tarkoituksena oli laatia koulutusohjelma hankkeeseen osallistuville kone- ja metallialan opettajille, joka vastaisi mahdollisimman hyvin Teknologiateollisuus ry:n ja Opetushallituksen tulevaisuuden osaamistarpeiden tavoitteita. Yhtenä suunnan antajana koulutuksen ohjelmaan oli Teknologiateollisuus ry:n tutkimus toimialojen tulevaisuuden osaamistarpeita ja niihin vaikuttavista muutostekijöistä. Teknologiateollisuuteen kuuluu neljä toimialaa, elektroniikka- ja sähköteollisuus, kone- ja metallituoteollisuus, metallien jalostus ja tietotekniikka-ala. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten keskuudessa tehtiin kyselyitä tulevaisuuden osaamistarpeista. Ensimmäinen kysely toteutettiin kesällä 2006 kone- ja metallituoteollisuuden yrityksille osana KOMEE 2020 -hanketta. Kolme muuta kyselyä toteutettiin loppuvuodesta 2006. Kyselyihin vastasi 223 yritystä kone- ja metallituoteollisuudesta, 66 elektroniikka- ja sähköteollisuudesta, 22 metallinjalostuksesta ja 45 tietotekniikka-alalta.

Tutkimuksessa tuli esille seuraavia asioita:

- Toimintaympäristön muutokset haastavat yritykset
- Kilpailu kiristyy, nopeus ja ketteryys korostuvat.
- Osaaminen on avainsana tulevaisuuden haasteiden tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi
- Osaaminen koostuu eri osatekijöistä: ajan tasalla olevat tiedot ja taidot omasta alasta vaativat rinnalleen eri alojen ymmärrystä, monialaista verkottumista, yrittäjämäistä asennetta sekä uteliaisuutta ja aitoa kiinnostusta myös erilaisiin ihmisiin.

Tutkimuksessa todetaan kone- ja metallialan toimintaympäristön keskeisimmiksi muutostekijöiksi tulevaisuudessa seuraavat asiat: Kilpailu pakottaa tuottavuuden kasvuun, energian hinta nousee, energian saatavuuden varmistuminen korostuu, kilpailu asiakkaista kiristyy, taloudellinen globalisaatio jatkuu, kasvun nousupiste on kasvat taloudet, globaali talouskasvu jatkuu.

Kaikille toimialoille keskeisenä haasteena tuli tutkimuksessa esille kilpailun kiristyminen, joka näkyy toisaalta lisääntyvinä tuottavuusvaatimuksina, toisaalta entistä herkempänä asiakkaiden tarpeiden ja arvojen tunnistamisena ja ennakointina. Tuotantoprosessit on hiottava tehokkaiksi, mutta asiakkaille on kyettävä tuottamaan aina uudelleen lisäarvoa. Tuotteiden elinkaarien lyhentyessä oma uudistumistahti on kyettävä pitämään askeleen edellä muita. Läheinen kehitysyhteistyö asiakkaan kanssa poistaa turhat viiveet kehittämisen ja soveltamisen väliltä ja varmistaa samalla omalta osaltaan asiakkaan sitoutumista toimittajaan.

Kaikki nämä muutostekijät tuovat kone- ja metallialan opetukselle suuria tulevaisuuden haasteita. Opettajien on kyettävä kehittämään opetusta entistä suuremman joustavuuden omaavien koneiden ja laitteiden opettamiseen. Samalla työpisteiden oheislaitteiden ja järjestelmien mm. ohjelmistojen opettaminen tulee lisääntymään. Lisäksi opiskelijoiden perusosaamisesta kädentaidoissa täytyy pitää huolta niin, että ne antavat valmiudet käyttää uusiutuvaa tekniikkaa riittävän hyvin.

Kone- ja metallialan osaamistarpeista merkitystään tutkimuksen mukaan kasvattavat eniten: valmistus menetelmät ja teknologiat, asiakasrajapinnan hallinta, kielitaito, automaatio, robotiikka, tuotteen logistiikka ketjun hallinta, henkilöstön kehittäminen ja koulutus, tuotannon ohjausjärjestelmät ja monikulttuurisuus.

Tutkimuksessa yritykset kertoivat näkemyksensä tulevaisuuden huippuosajasta. Vastanneiden yritysten mukaan hänellä on taito toimia globaalissa verkostossa, asiakasosaaminen on kohdallaan ja hän kykenee kokonaisuuksien hallintaan, on monialainen ja monitasoinen - käytännön osaaja ja soveltaja.

Työelämän ja koulutustarpeet ovat jatkuvassa muutoksessa. Tekninen kehitys, työelämän tuotanto- ja toimintatavat sekä organisaatorakenteet elävät. Ammattialoja koskeva tieto ja ammattikäytännöt kehittyvät nopeasti. Koulutustarpeet ja ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat odotukset muuttuvat koko ajan. Opettajalle on tärkeää pysyä ajan tasalla ja pystyä ennakoimaan tulevia muutoksia. Tämä vaatii määrätietoista täydennyskoulutusta ja itsensä kehittämistä.

Teknologioteollisuuden yritykset tarvitsevat jatkossakin koulutettua henkilöstöä Suomen yksikköihinsä. Eri toimialat lisäävät eriasteisia tutkintoja suorittaneita eri tavoin. Kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksistä valtaosa lisää kaikenasteisia tutkintoja suorittaneiden määrää jatkotutkintoja lukuun otta-

matta. Toisen asteen tutkinnon suorittaneiden määrän kasvua vuoteen 2020 mennessä ennakoitiin 75 % kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksistä.

Yritysten arviot nykyisten tutkintojen työelämävastaavuudesta vaihtelivat koulutusasteen ja toimialan mukaan. Arviot olivat myös keskimääräistä positiivisempia, mikäli yrityksillä oli kyseisen tutkinnon suorittaneita palkkalistoillaan. Toisen asteen tutkintojen työelämävastaavuutta piti yleisimmin hyvänä elektroniikka- ja sähköteollisuuden yritykset sekä metallien jalostajat.

Kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksistä harvempi, keskimäärin 70 % piti toisen asteen tutkintojen työelämävastaavuutta hyvänä. Lähes kaikilla yrityksillä oli palveluksessaan tekniikan alan toisen asteen tutkinnon suorittaneita ja valtaosa yrityksistä arvioi tarvitsevänsä heitä tulevaisuudessa lisää.

3.1.2 Alakohtaisen koulutusohjelman suunnittelu

Ammattialakohtaisten koulutusten suunnittelu aloitettiin syksyllä 2008. Suunnittelussa pyrittiin huomioimaan kone- ja metallialan kehittymisestä johtuvia koulutustarpeita. Uuden teknologian käyttö on lisääntynyt metalliteollisuudessa, kuten Teknologiateollisuus ry:n tutkimus myös osoitti. Esimerkkeinä uudesta tekniikasta moniakselikoneistus, automaatio linjat, jotka mahdollistavat miehittämättömän koneistuksen ja kehittyneet Cad/Cam sovellukset. Uuden teknologian käytön kasvun on edellytys pysyä mukana kilpailussa niin sisä- kuin ulkomarkkinoilla. Tuotteet pitää pystyä tekemään nopeammin ja halvemmalla. Aikaa ei ole pitkiin asetus aikoihin ja lisäksi sarjakoot ovat pienempiä kuin esim. -80 luvulla. Lisäksi yrityksiin on tullut uusia laitteita ja toimintatapoja, joihin oppilaitosten pitää kyetä kouluttamaan opiskelijoita työntekijöiksi.

Toinen merkittävä uudistus kone- ja metallialalla on perustutkinnon perusteiden uudistuminen elokuussa 2010. Kuten tutkimuksessa on todettu kone- ja metallialan yritysten arvio opetuksen työelämävastaavuudesta on ollut heikko. Uusissa tutkinnoissa opintokokonaisuudet ovat työtehtäväkohtaisia ja uudet tutkinnon perusteet muuttavat opettamista peruskoulutuksessa paremmin vastaamaan työelämäntarpeita. Uudet perusteet tuo arviointiin käsitteet oppimisen - ja osaamisen arviointi. Nämä uudistukset muuttavat koulutusta ja sen suunnittelua. Ammattiosaamisen näyttöjen osuus arvioinnissa tulee kasvamaan uusien tutkinnon perusteiden voimaantullessa.

Ammatillisten koulutuksen ja työelämän yhteistyö on viime vuosina lisääntynyt ja monipuolistunut. Työssäoppiminen on kuulunut olennaisena osana ammatilliseen peruskoulutukseen jo kymmenen vuotta. Sillä on edelleen suuri haaste ammatillisen koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden parantamisen kannalta.

Ensimmäisessä tapaamisessa 2009 keskusteltiin koulutuksen alustavasta suunnitelmasta ja pohdittiin sen suuntaamista. Mukana olleiden opettajien

kouluttamat aineet vaihtelivat koneistuksen, hitsauksen ja asennuksen kesken. Keskusteluiden päätteeksi saimme tehtyä ohjelman, missä huomioitiin erilaiset opettajien taustat.

3.1.3 Koulutusohjelman toteutus

Ensimmäinen koulutuspäivä

Ensimmäinen tapaaminen oli tutustuminen Taitaja 2009 kilpailuihin Vaasaan. Meille oli järjestetty kuljetus Hämeenlinnasta kilpailupaikalle. Pääsimme läheltä seuraamaan kilpailuja, sillä yksi ryhmämme jäsen toimi paikalla opiskelijansa valmentajana. Tutustuimme hitsauksen ja koneistuksen tehtäviin ja niiden suorittamiseen. Samalla tutustuimme muidenkin ammattialojen kilpailuihin. Kilpailujärjestelyt näyttivät hyviltä. Ainut ongelma oli tilan ahtaus hallissa. Paluumatkalla ja kilpailualueella pohdimme miten kilpailutoiminta vaikuttaa oppilasryhmien kouluttamiseen ja siihen mikä on huippuvalmennuksen vaikutus oppilaitoksissa. Päädyimme pohtimisessa siihen, että huippuvalmennus antaa lahjakkaille opiskelijoille mahdollisuuden näyttää osaamistaan ja samalla luo oppilaitoksiin toimintatapoja, mitkä parantavat myös kaikkien opiskelijoiden opetusta.

Toinen koulutuspäivä

Syksyn tapaamiset aloitettiin koulutusjaksolla InnoSteel Factory Oy:llä. InnoSteel Factory Oy (ISF Oy) on Hämeenlinnassa toimiva kone- ja metallituoteteollisuuden teknologiaosaamisen palvelutehdas, jossa yhdistetään osaaminen, teknologia ja tuotekehitys. ISF:n toiminnan keskeisenä tavoitteena on koulutuksen sekä tuote- ja menetelmäkehityspalvelujen avulla tukea kone- ja metallituoteteollisuusyritysten kannattavuutta ja toimintaedellytyksiä. ISF:n vahvuuksia ovat metallituotevalmistuksen osaaminen, asiakastarpeiden tunnistaminen, vaikuttavuus, monipuolinen oppimisympäristö, palveluiden joustavuus sekä nykyaikainen laitekanta. Omistajina koulutustehtaalla on Hämeenlinnan kaupunki, paikalliset kone- ja metallialan yritykset ja kaupungissa toimivat oppilaitokset.

Koulutuspäivän ohjelmassa oli tutustua ja opetella FMS:n, robotin ja moniakselityöstökoneen käyttöä. Aamupäivällä harjoittelimme FMS järjestelmän käyttöä. Tehtaan ytimenä toimii FMS (Flexible Manufacturing System) -varasto. Kyseessä on automaattivarasto, joka toimii koko tehtaan tuotantojärjestelmän runkona. Varastohyllystön pituus on n. 15 metriä, korkeus kuusi metriä ja leveys 4,5 metriä. Hyllystössä on 80 lavapaikkaa, jotka on mitoitettu standardikokoisille eurolavoille. Näiden lisäksi hyllystöön on varattu kymmenen paikkaa konepaiteille. FMS-hyllystö on keskiraskasjärjestelmä, jolloin sen maksimikantavuus on 1500 kg.

FMS-varastoa ohjataan Fastems Oy:n toimittamalla MMS (Manufacturing Management System)-ohjelmistolla. MMS-ohjelma pyrkii optimoimaan tuo-

tannon toteutuksen mahdollisimman tehokkaaksi. Käytännössä sovelluksella hoidetaan koko varaston toimintaa.

Ensimmäisenä tutustuimme Suomessa kehitettyyn FMS-ajokortti koulutukseen, missä yhtenä kehittäjänä on ollut InnoSteel Factory Oy. Koulutus on yrityksille ja oppilaitoksille suunniteltu. Se on kehitetty vastaamaan teknologia-teollisuuden jatkuvan kehityksen haasteisiin. Koulutus on liitettävissä tutkintoon valmistavaan koulutukseen tai se on räätälöitävissä vastaamaan yrityksen tarpeita. Ajokorttikoulutuksella pyritään varmistamaan sekä nykyisten, että tulevien FMS-työntekijöiden korkea ja kilpailukykyinen ammattitaito. Koulutus on suunniteltu sekä koneistus- että levytyö FMS-järjestelmiä varten ja se on riippumaton eri järjestelmätoimittajista.

Koulutus tapahtuu sekä lähiopetuksena, että etäopiskeltavilla tehtävillä ja harjoitteilla. Koulutuksessa käytetään, itse fyysisen laitteiston lisäksi, verkko-opiskeluun kehitettyä virtuaali-FMS-ympäristöä. Ympäristössä koulutettavat pääsevät tutustumaan joustavan valmistamisen käsitteeseen ja opettelemaan järjestelmällä suoritettavia toimenpiteitä, ennen siirtymistä itse järjestelmälle.

Ryhmälle jaettiin etukäteen materiaalia, millä koulutetaan FMS-ajokorttia opiskelijoille. Tarkoitus oli tutustua materiaaliin ennakkoon. Lähipäivän yhteydessä harjoiteltiin ATK-luokassa harjoitteluohjelmistolla FMS:n käyttöä ja tutustuttiin sen toimintaperiaatteeseen. Teoria opiskelun ja simulaatioiden jälkeen harjoitelimme opetusympäristössä oikealla FMS-järjestelmällä kuormalavojen siirtoa järjestelmässä. Lopuksi kaikki tekivät annetun tehtävän, missä tarkisteltiin miten opimme käyttämään järjestelmää.



Kuva: FMS järjestelmä.

Loppupäivän teemana oli harjoitella sorvaussolun käyttöä. Sorvaussolu koostuu sorvauskeskuksesta ja kappaleenkäsittelyrobotista. Sorvauskeskus on nykyaikainen Daewoo Puma MX-2000 ST sorvin ja työstökoneen yhdistelmä. Sorvi on viisiakselinen, mutta ohjelmoitavia akseleita on yhdeksän. Sorvin työkalurevolverissa on 12 paikkaa, joista kuusi voidaan varustaa pyörivillä työkaluilla.

Sorvauskeskuksen B-akseli toimii jyrsinkarana. Jyrsinkara toimii normaalina työstöakselina, jolloin sorvauskeskuksella pystyy tekemään monia työvaiheita yhdellä kappaleen kiinnityksellä. Tämä lyhentää työhön käytettäviä asetus-aikoja ja tuottaa tarkempia koneistuksia etenkin sijainti/paikka toleransseissa. Tällöin tuotannonkustannukset laskevat tuotteen läpimenoajan lyhetyssä ja tuotteen laatu paranee. Lisäksi tuotteiden valmistamiseen ei tarvita erillisiä kiinnittimiä kun pystytään samalla kiinnityksellä ja eri akseleiden työstömahdollisuuksilla valmistamaan tuote kerralla valmiiksi. Sorvauskeskus tarjoaa monipuoliset ominaisuudet ja mahdollistaa monipuolisen tuotevalikoiman valmistamisen. Samalla sorvauskeskus mahdollistaa nopean valmistamisen ja tuotteen räätälöinnin asiakkaan tarpeisiin.

Luokkahuoneessa meille opetettiin miten kone ohjelmoidaan. Teorian jälkeen siirryimme opetusympäristöön koneen luo. Kone on varusteltu robotti panostajalla ja sillä on yhteys FMS-järjestelmään. Koneen käyttäjä opetti koneen asetusten tekemisen ja ohjelman siirron. Lisäksi teimme robotille ohjelman sorvin panostamiseen. Otimme mukaan myös FMS-järjestelmän, mistä tilasimme sorville sorvattavat aihiot. Aikamme virittelimme koneita toimintakuntoon ja lopputuloksena saimme robotin panostamaan sorvia itsenäisesti.

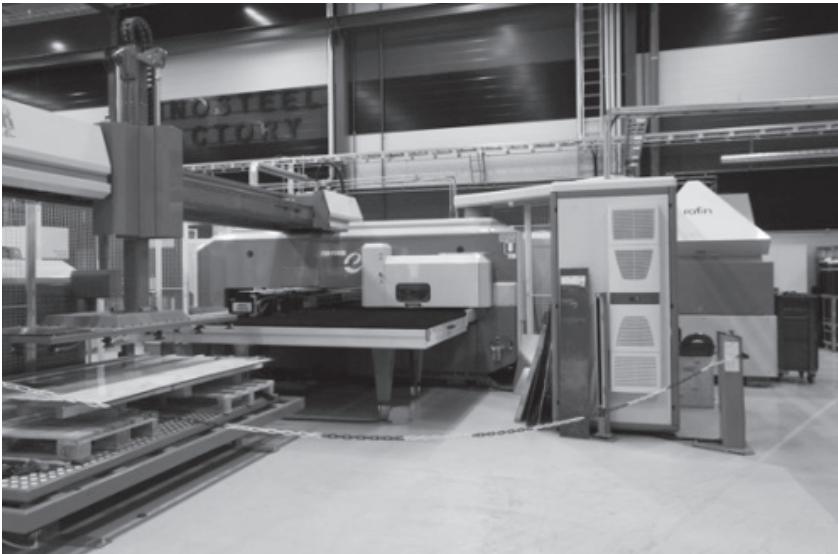


Kuva: Daewoo Puma MX-2000 ST sorvin.

Koulutuspäivän anti oli tutustua teollisuudessa käytettävään uuteen tekniikkaan. Tutustumiimme laitteistojakaan ei ole käytössä kovinkaan monessa oppilaitoksessa, mutta yritysten osaamistarpeet lisääntyvät tämän kaltaisiin järjestelmiin ja koneryhmiin. Vaikka aika oli lyhyt syvälliseen oppimiseen, saimme kuitenkin käsityksen siitä, mihinkä suuntaan kone- ja metalliteollisuus on menossa.

Kolmas koulutuspäivä

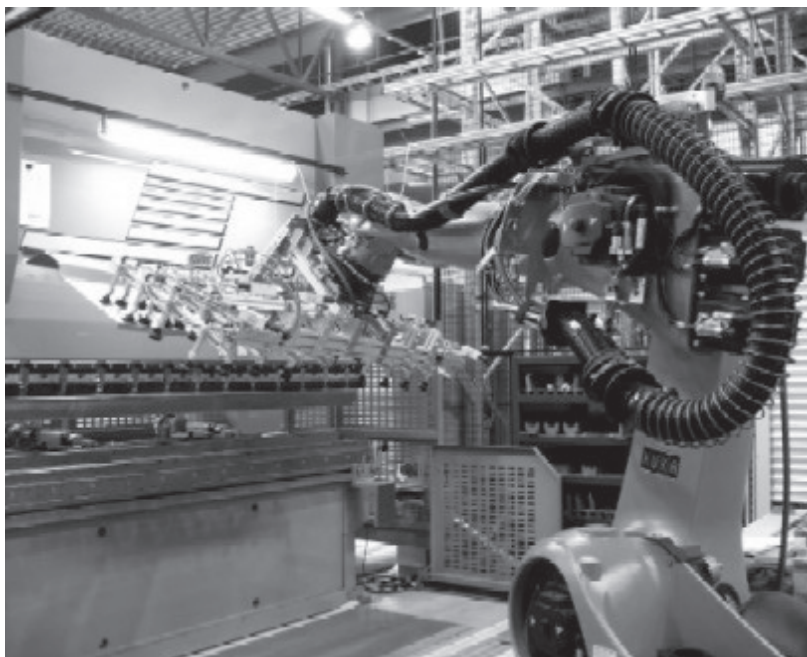
Syksyn toisessa tapaamisessa jatkoimme ISF Oy:llä työskentelyä. Tällä kertaa opettelimme käyttämään Cad/Cam ohjelmia, monitoimilevytyökonetta, levyyn taivutuskonetta ja hitsausrobotia. Samalla tavalla kuin edellisellä kertaa kävimme teorian läpi simulaatioiden ja luentojen kautta. Oppitunnilla tutustuimme laserleikkaus tekniikkaan, piirsimme koneenpiirustuksia tietokoneella ja käytimme tietokoneen ohjelmaa, joka käänsi piirtämämme kuvan levytyökoneen ymmärtämän koodin muotoon. Lopuksi tietokoneen avulla simuloimme piirtämiemme osien valmistuksen. Harjoitteluiden jälkeen siirsimme ohjelman levytyökoneelle, jossa valmistimme tarvittavat osat.



Kuva: Finn-Power Oy:n toimittama LPES- laser- ja lävistyskeskus. Kone on moderni laser- ja lävistyskoneen kombinaatio, jolla voidaan suorittaa automaattisesti useita työvaiheita samalla kertaa. Laser mahdollistaa tarkan leikkauksen, jolloin kappaleiden jälkityöstö voidaan usein jättää pois, koska leikkauksen jälki on jo valmiiksi riittävää. Leikkauksen ohella kappaleita voidaan lävistää, muovata ja kierteyttää levytyökeskuksessa. Keskuksessa voidaan työstää monimutkaisiakin kappaleita yhdellä työkerralla valmiiksi, jolloin tuotantokustannukset laskevat.

Tuotteena meillä oli savustuspönttö. Savustuspönttö pitää sisällään n. 12 eri osaa. Saatuamme leikatut osat, taivutimme ne särmäyspuristimella. Harjoittelimme miten ohjelma saadaan tehtyä särmäyspuristimella. Lopuksi taivutimme yhden savustuspöntön osat.

Viimeisenä vaiheena oli tutustua hitsausrobottiin. Ensin tutustuimme simulaatio ohjelmaan robotin hitsauksesta ja teimme ohjaajan opastuksella ohjelman hitsausrobotille. Aikamme harjoiteltuamme simulaatiota siirryimme hitsausrobotin luo ja kiinnitimme savustuspöntön osat kiinnittimeen kiinni. Tämän jälkeen testasimme vielä hitsausrobotin ohjelman liikeradat ilman valo-kaarta. Kun havaitsimme niiden olevan kohdallaan, käynnistimme hitsauksen robotilla ja lopputuloksena saimme hitsattua savustuspöntön.



Kuva: Särmäyspuristin on Aliko Oy:n toimittama Aliko SP3000-220 -puristin. Puristimen työpituus on kolme metriä ja puristusvoima 2200 kN. Särmäyspuristin toimii yhteistyössä kappaleenkäsittely robotin kanssa. Särmäyspuristinta voidaan myös käyttää manuaalisesti esimerkiksi kappaleiden kanssa, joita robotti ei kykene käsittelemään.

Koulutuspäivän antina oli tutustua moderniin tapaan tehdä suunnittelua työtä/valmistusta. Saimme kokemusta automatisoidusta tuotteen valmistuksesta, missä kaikki tieto siirrettiin sähköisesti koneiden muistille ja kaikki työvaiheet pystyttiin simuloimaan tietokoneella ennen valmistusta. Kaikki ennalta valmistelu pitää nykyaikaisessa tehtaassa pyrkiä tekemään niinä aikoina kun kone tekee varsinaista työ ja mahdollisimman joustavasti vaihtaa työtä

toiselle hyväksikäyttäen simulaatiota ohjelmien ennako testauksessa. Tällä järjestelyllä saadaan valmistettua tuotteita ilman pitkiä koneen seisokkiaikoja, joita syntyy perinteisessä tuotannossa sarjojen vaihtamisen yhteydessä ns. asetusaikoina.

Neljäs koulutuspäivä

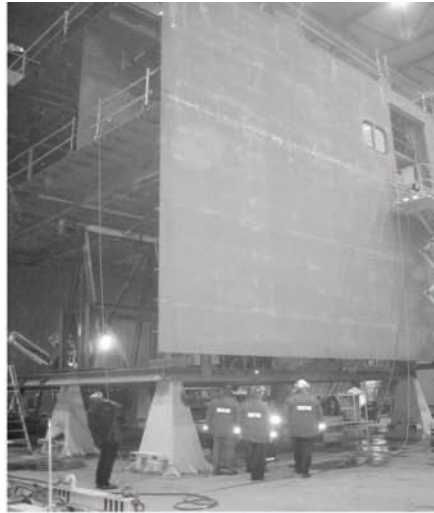
Kevään 2010 ensimmäiseksi tapaamispaikaksi valitsimme Rauman STX:n telakan, Rauman ammattiopistoon (WinNova) ja Rolls Roycen potkurilaitetehaan Raumalla. Vierailujen tarkoitus oli tutustua nykyaikaiseen laivanrakennus tekniikkaan, isojen kappaleiden nykyaikaiseen koneistamiseen, yrityksiin ja Koulutuskeskus WinNovan väliseen yhteistyöhön, yritysten työssäoppimisen järjestämiseen, isojen tehtaiden työturvallisuuteen ja verkostoitua oppilaitoksen kanssa.

STX Finland Oy:llä on kolme telakkaa Suomessa: Turussa, Raumalla ja Helsingissä. STX Finland Oy on maailman johtava erikoisalusten, kuten jäänmurtaajien, matkustajalaivojen ja matkustajalauttojen toimittaja. Yhtiö kuuluu kansainväliseen STX Europe -ryhmään. Konsernilla on 15 telakkaa Brasiliassa, Norjassa, Ranskassa, Romaniassa, Suomessa ja Vietnamin. Kaikkiaan STX Euroopassa on henkilöstöä noin 16 000. Pääosakkeenomistaja on kansainvälinen teollisuusryhmä STX Business Group.

Suomen telakoilla yhtiö työllistää suoraan noin 3 800 henkilöä ja sen lisäksi suuren joukon suomalaisten yhteistyökumppanien väkeä ja näin hyödyttää koko ympäröivää seutua. Suomalaisista telakoista Turku on suurin ja erikoistunut suuriin risteilyaluksiin. Raumalla rakennetaan autolauttoja, pienempiä risteilyaluksia ja erikoisaluksia kuten jäänmurttajia ja merivoimien aluksia ja Helsingissä matkustaja-autolauttoja.

Suomen kolme modernia telakkaa kuuluvat Euroopan laajimpiin Turussa maa-alueetta on kaikkiaan 144 hehtaaria. Turussa rakennetaan mm. post-panama laivoja, eli suurempia kuin mahtuu Panaman kanavaan. Rakennusaltaan mitat ovat 365 x 80 m, ja sitä palvelee 600 tonnin nosturi. Helsingissä rakennusallas on mitoiltaan 280,5 x 34 m ja Raumalla 260 x 85 m

Ryhmällemme esiteltiin laivan valmistumista telakalla. Laivan perussuunnittelu, jonka kesto on 3 – 5 kuukautta, alkaa laivasopimuksen tekemisestä. Suurin osa hankinnoista tehdään perussuunnitteluvaiheessa. Perussuunnitteluaineisto hyväksytetään laivan tulevalle omistajalle ja viranomaisilla. Perussuunnittelun jälkeen alkaa valmistussuunnittelu, jonka kesto on noin 7 – 10 kuukautta. Valmistussuunnittelun loppuvaiheessa alkaa tuotanto ja nämä ovat osittain yhtäaikaista.



Kuva: Laivan lohko hitsauksessa.

Runkotuotanto alkaa osien valmistuksella. Osat liitetään yhteen, jolloin syntyy lohkoja. Lohkoja varustellaan niillä laitteilla ja varusteilla, jotka kestävät suojattuina hiekkapuhalluksen ja maalauksen.

Lohkot maalataan ja kuljetetaan rakennusaltaalle, jossa laivan runko koostaan liittämällä lohkot yhteen. Myös varustelu jatkuu altaalla. Tässä vaiheessa asennetaan myös matkustaja-alusten hytit. Runkotuotanto päättyy laivan vesillelaskuun, jolloin rakennusaltaaseen lasketaan vettä ja laiva uitetaan varustelulaituriin.



Kuva: Näkymä valmisteluhallista.

Varusteluvaiheessa eri varusteluosastot jatkavat omaa työtään. Laivaan kuljetetaan suuria määriä materiaalia.

Kaikki koneet ja laitteet testataan ennen laivan luovutusta. Kokeita tehdään tuotannon eri vaiheissa, sekä valmistustehtailla, että telakan laiturissa. Merikoeajo, joka kestää noin kolme päivää, on viimeinen testi laitteille. Merikoeajo on yleensä 4–6 viikkoa ennen laivan luovutusta.

Telakkakerroksen aikana keskustelimme hitsaajien pätevyysien seurannasta, työturvallisuudesta ja työssäoppimisen järjestämisestä yhteistyössä WinNovan kanssa.



Kuva: Ryhmämme STX Finland telakan edessä.

Telakkakerroksen jälkeen tutustuimme WinNovan Rauman kone- ja metallialan opetukseen. Keskustelua käytiin ammattiosaamisen näyttöjen suorittamisesta ja työssäoppimispaikkojen löytämisestä. Lisäksi pohdimme uuden opetussuunnitelman rakennetta ja miten se tulee vaikuttamaan opetuksen järjestämiseen. Samoin keskustelua käytiin arvioinnin muutoksesta.

Iltapäivän tutustumiskohteena oli Rolls Roycen potkurilaitte tehtaaseen Raumalla. Suomessa Rolls-Roycella on toimipisteitä Raumalla, Kokkolassa, Helsingissä ja Suomessa työskentelee n. 420 henkilöä. Rauman on maailmanlaajuinen vastuu potkurilaitteiden ja kansikoneiden tuotekehityksestä, markkinoinnista, myynnistä ja valmistuksesta. Potkurilaitteita myydään satamahiinaajien ja offshore-huoltoalusten lisäksi lyhyen reittien autolauttoihin, maantielauttoihin, jokiristeilijöihin ja tuotetankkereihin. Lisäksi niillä pidetään paikallaan syvänmeren öljynporauslauttoja.

Rolls-Royce on sekä 360 astetta kääntyvien potkurilaitteiden että vintturijärjestelmien johtava valmistaja maailmassa. Tehdas valmistaa itse ne potkurilaitteen komponentit, joiden laatuvaatimukset ovat korkeimmat (ylä- ja alavaihteet ja akselit), muut osat tulevat ulkopuolisilta toimittajilta. Loppukoonpano testausineen tehdään Rauman tehtaalla.

Tehtaan sijainti on hyvä. Tehdas sijaitsee satamassa. Valtaosa tuotteista lähtee meritse asiakkaille. Erityislupia vaativia suurten tuotteiden maantiekuljetuksia ei tarvita. Lisäksi Rauman satamasta on paperiteollisuuden vahvan vientitoiminnan vuoksi runsaasti säännöllisiä laivayhteyksiä merkittäviin satamiin, joten tuotteiden toimitus asiakkaille käy tehokkaasti ja nopeasti. Meritse tulee myös osa kokoonpanossa tarvittavista komponenteista.

Vierailu onnistuivat hyvin. On tärkeää päästä näkemään alansa kärkiryhmässä toimivia yrityksiä. Kummatkin tehdasvierailukohteet ovat sitä ja kummassakin tehtaassa komponenttien koot olivat suuria ja vaikeasti käsiteltäviä. Komponenttien siirrot vaativat suurta huolellisuutta ja työturvallisuus näkökulmien hyvää hallintaa.

Viides koulutuspäivä

Kevään toinen tapaaminen järjestettiin Hämeenlinnassa. Ohjelmassa meillä oli kone- ja metallialan uusien tutkinnon perusteisiin tutustuminen ja niiden toteuttamisesta keskusteleminen. Lisäksi yliopettaja Helena Aarnio opetti ja harjoitutti ryhmää dialogin salaisuuksiin. Keskustelu kävi vilkkaana siitä miten kehitetään opetusta uusien tutkintojen näkökulmasta. Keskustelimme kuinka voimme tulevaisuudessa verkostoitua. Totesimme saaneemme aikaiseksi verkostoa oppilaitoksemme välille. Lopuksi tutustuimme Koulutuskeskus Tavastian kone- ja metalliosaston tiloihin. Vierailut eri oppilaitosten tiloissa auttavat omien tilojen suunnitteluun ja hyvien käytäntöjen levittämisiin eri oppilaitosten välillä.

3.1.4 Yhteenveto

KOKEVA Osaaja -hankkeen aikana kone- ja metallialan ryhmä alakohtainen ryhmä tutustui nykyaikaisiin valmistustekniikoihin koulutustehtaassa ja yritysvierailuilla. Lisäksi verkostoiduimme hankkeen aikana eri oppilaitosten välillä. Tutustumalla eri oppilaitoksien toimintaan ja opimme toisiltamme hyviä käytänteitä. Pohdimme yhdessä opetussuunnitelman muutosten vaikutusta ja sitä miten oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma olisi hyvä rakentaa. Työturvallisuuteen saimme vaihdettua kokemuksia keskenämme ja lisäksi teollisuusvierailuilla saimme nähdä miten kansainvälisissä yrityksissä hoidetaan työsuojelua. Tutustuimme ikäluokan huippuosaajien toimintaan Taitaja-kilpailuissa. Yritysten mukaan huippuosaajalta odotetaan taitoa toimia globaalissa verkostossa, asiakasosaaminen on kohdallaan ja hän kykenee kokonaisuukseen hallintaan, on monialainen ja monitasoinen - käytännön osaaja ja soveltaja. Nämä taidot tulevat osittain esille kilpailuissa.

Lähteet

Tulevaisuuden osaamistarpeet teknologiateollisuudessa, Yhteenvetoraportti toimialakohtaisista yritys­kyselyistä; Taru Meristö, Sami Leppimäki, Jukka Laitinen, Hanna Tuohimaa, Teknologiateollisuus; ISBN 978-952-12-1926-9, Turku 2008

<http://www.sitra.fi/NR/rdonlyres/E3E525D3-4355-45E1-8033-95E1DE-0962BB/0/RollsRoyce.pdf>

<http://www.innosteelfactory.fi/>

<http://www.stxeurope.com/aboutus/localstxeuropesites/finland/fi/yritysprofili/>

<http://www.camforum.fi/fms-ajokorttikoulutus/>

Anita Eskola-Kronqvist

3.2 Tekstiili- ja vaatetusalan, artesaanien alakohtainen ryhmä

3.2.1 Johdanto

Tekstiili- ja vaatetusalan, artesaanien alakohtainen ryhmä koostui neljän oppilaitoksen tekstiili- ja vaatetusalan, artesaani, opettajasta. Oppilaitokset ovat Forssan ammatti-instituutti, WinNova (entinen Porin ammattiopisto), Koulutuskeskus Tavastia ja Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Ryhmässä on 8 opettajaa. Ryhmä on kokoontunut projektin toiminta-aikana 4 kertaa yhden päivän koulutuksiin, 12. – 15.11.2010 teimme opintomatkan Milanoon ja 27. – 28.4. osallistuimme Skills-tapahtumaan Oulussa.

Tavoitteet alakohtaisen ryhmän toiminnalle olivat seuraavat:

- lisätä ryhmän opettajien substanssiosaamista
- synnyttää ryhmän opettajien välille toimiva verkosto, jota he pystyvät hyödyntämään hankkeen päätyttyäkin
- vahvistaa opettajien opetussuunnitelma-osaamista ja saada välineitä opetussuunnitelmien valmistamiseen
- vahvistaa tekstiili- ja vaatetusalan, artesaanien opetusta

3.2.2 Substanssiosaamisen lisääminen

Hankkeen tavoitteissa keskeisenä tavoitteena oli substanssiosaamisen lisääminen tekstiili- ja vaatetusalan sekä artesaanien opettajille. Tähän haasteeseen vastattiin kartoittamalla ensimmäisellä tapaamiskerralla kunkin opet-

tajan tarpeita oman substanssin kehittämiseksi. Tarpeiden pohjalta tehtiin tavoitteet ja toteutussuunnitelma hankkeen toteutusajalle. Seuraavassa menettelmät, joilla substanssiosaamista lisättiin.

Tutustuminen näyttelyihin

Ryhmä lisäsi substanssiosaamistaan tutustumalla Tampereella Pellavan lomo-näyttelyyn, joka käsitteli monipuolisesti Dora Jungin tuotantoa sekä pellavan käsittelyä, historiaa ja pellavatuotteiden suunnittelu ja -valmistusprosesseja. Samalla matkalla tutustuttiin myös Rakas ryijy -näyttelyyn, jossa oli esillä suomalaisten suunnittelema ja valmistamia ryijyjä eri vuosikymmeniltä.

Molemmat näyttelyt antoivat opettajien työhön uutta tietoa ja näkökulmaa. Opettajat kertoivat siirtävänsä uutta tietoa suoraan opetukseen. Lisäksi opettajat hankkivat molemmista näyttelyistä alan kirjallisuutta, jota he hyödynsivät opetuksessa.

Opintomatkan Milanoon 12. – 15.11.2009

KOKEVA Osaaja -hankkeen alakohtaisen osaamisen kehittäminen -koulutuskokonaisuuden vaatetus- ja tekstiili sekä artesaanialan opintomatka Milanoon toteutettiin ajalla 12. – 15.11.2009. Kokonaisuudessaan matka oli antoisa ja vastasi matkalle asetettuja tavoitteita niin substanssiosaamisen kuin oppilaitosyhteistyön kannalta.

Matkakohteet oli etukäteen sovittu ja ne vastasivat loistavasti asetettuja tavoitteita. Kaikissa vierailukohteissa oli valmisteltu hyvät esitykset oppilaitoksen tai yrityksen toiminnasta ja isäntämme olivat ystävällisiä, alansa asiantuntijoita. Meillä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä jokaisessa vierailukohteessa ja italiankielen tulkin avustuksella saimme kattavat vastaukset kysymyksiimme. Tulkin mukanaolo olikin välttämätöntä, sillä Italiassa on omat tapansa toimia ja ilman häntä matkamme ei varmasti olisi ollut niin onnistunut ja antoisa kuin se oli. Assistenttimme Petra Pulkkinen huolehti kaikki matkan käytännölliset asiat sekä otti yhteyttä tutustumispaikkoihin.

Instituto Artistico Abbigliamento Marangoni

Instituto Artistico Abbigliamento Marangoni on perustettu v 1935. Oppilaitos sijaitsee osoitteessa Via Pietro Verri 4, Milano. Oppilaitoksen yhteystiedot löytyvät osoitteesta <http://www.marangonifashionstyling.com/>.

Isäntänä meille toimi Fabrizio Tovaglieri. Instituto Maragonin opiskelutilat ovat aivan Milanon keskustassa Piazza Babilan tuntumassa. Opiskelijat työskentelivät luokissa, pääasiassa ryhmissä. Kaikessa, mitä suunnitellaan, pyritään huippusuunnitteluun. Monet muotitalojen suunnittelijat ovat valmistuneet Instituto Marangonilta.

Käynnillä perehdyimme oppilaitoksen vaatevalmistuksen opetusmenetelmiin, opetussisältöihin, vaatteenvalmistustekniikoihin ja työssäoppimismalliin, joka on erilainen kuin oma mallimme. Keskeistä opetuksessa oli, että korostettiin opiskelijan ja opettajan välisen vuorovaikutuksen tiiviyyttä. Suunnittelu ja työskentely tapahtuvat aina ryhmässä, vaikka opiskelijoista koulutehtäviin yksilöllisiä suunnittelijoita. Perusaineita opetetaan suurissa ryhmissä.

Opetusmenetelmänä käytetään pääasiassa ohjaavia opetusmenetelmiä. Opettajilta ei vaadita minkäänlaista pedagogista koulutusta, vaan opettaja on hyvä, jos hän on suorittanut vaadittavat opinnot ko. instituutin campuksilla.

Instituto Marangonilla on campukset Milanossa, Lontoossa ja Pariisissa. Milanossa keskitytään pret-a-porttiin, Lontoossa street-fashioniin ja Pariisissa haute coutureen. Kaikki opiskelijat voivat opiskella kaikissa kolmessa eri kaupungissa. Koulutusohjelmat ovat jokaisessa koulussa samat. Jokaisessa koulussa on omat opettajat ja opetustapa on salaisuus, josta ei kerrota ulospäin. Virallisia opetuskieliä on kolme; ranska, italia ja englanti. Opiskelijoita on kaikkiaan 2400 ja he edustavat 73 kansalaisuutta. Tällä hetkellä suomalaisia opiskelijoita on 7–8. Opiskelijoita on opiskeluryhmässä enintään 20.

Istituto di Moda Burgo

Istituto di Moda Burgo sijaitsee osoitteessa - Piazza San Babila, 5 - 20122 Milano (Italy), yhteystiedot ovat Phone (+39) 02783753 - Fax (+39) 02783758 e-mail imb@imb.it. Milanon keskustassa sijaitsevan muotikoulun on perustanut Fernando Burgo vuonna 1962. Hänen ensimmäiset muotikurssinsa alkoivat vuonna 1961. Fernando Burgon luoma koulujärjestelmä on muodostunut ja parantunut 40-vuoden ajan yhdessä muodin kehityksen kanssa. Koulutusta on kehitetty opiskelijoille ja työelämään vuosittain tehdyillä tutkimuksilla, koska valmistuneilla opiskelijoilla on kokemuksia koulutuksen toimivuudesta muotiteollisuuden käytännössä. Istituto di Moda Burgon systeemiä käyttää yli 100 000 ihmistä maailmassa.

Istituto di Moda Burgo -koulutusta saa 25 eri maassa. Kouluja sijaitsee mm. Italiassa, Arabiassa, Itävallassa 2 kpl, Egyptissä jne. Kairossa on nykyään 600 opiskelijaa, sillä Egyptin ministeri tuli henkilökohtaisesti pyytämään Burgoa perustamaan koulun maahansa kahdeksan vuotta sitten. Koulu on niin tärkeä egyptiläisille, että jopa yöllä voitiin pitää muotinäytös pyhien pyramidien edessä.

Milanossa Burgolla on kaksi koulua sekä kirjapaino, myynti ja markkinointi. Vuodesta 1961 Burgo on ollut myös kustantaja. Joka vuosi tulee uusi ja päivitetty painos uutta muotia vastaavista kaavoituksista ja muotipiirroksista. Burgon kirjat olivat erittäin kiinnostavia, sillä Suomessa ei vastaavia kirjoja ole saatavilla. Kaavoituskirja on upea kooste naisten, lasten ja miesten vaatteiden kaavoituksista ja kuositeluista. Kaavat ovat kuositeltu muodissa olevien mallien mukaan ja mallit ovat selkeästi piirretty. Kirjoja myydään 20 000 kpl vuodessa. Uusia sivuja kirjoihin tulee 30–40 kappaletta vuosittain.

Opiskelijat saavat Diplomin suoritettuaan opinnot. Instituutin kanssa yhteistyössä on 450 erilaista muotihuonetta, jotka myös pyytävät opiskelijoita työskentelemään heille. Valmistuttuaan 85 % opiskelijoista löytää heti työpaikan. Jokaisessa Eurooppalaisessa muotihuoneessa työskentelee Burgosta valmistuneita opiskelijoita. Käytännön toiminta on muotoutunut jatkuvasti kehitetyn ohjelman avulla. Opiskelu kestää kaksi vuotta ja sinä aikana tehdään valtavasti työtä. Toiminnasta vastataan käytännössä siten, että yhdeksän opiskelijaa toimii yhdessä ja heillä on kaikkiaan yhdeksän opettajaa. Koulutus tulee yksilöllisyyden huomioimisen vuoksi kalliiksi. Yksi oppitunti kestää kolme tuntia ja viikon työajasta 20 % on teoriaa sekä 80 % työtä.

Opetus etenee helposti Burgon kirjojen avulla sivu kerrallaan. Opettajien ei tarvitse tehdä omia opetusmateriaaleja, koska kirjoissa on jo kaikki tarvittavat asiat. Myös opiskelijat tietävät mitä opiskelussa vaaditaan ja miten opetus edistyy. Erikoiskursseilla voi opiskella mm. korujen, kenkien, uimapukujen ja hääpukujen suunnittelua ja valmistusta. Erityis- eli spesiaalisen tiedon saa 300–350 tuntia kestäväillä kursseilla, joista saa oman diplomin. Diplomeja voi kerätä erilaisista aihealueista, niistä mitä haluaa oppia. Puoli diplomia saa 350 tunnin opiskelusta.

Tutustumiskäynnillä selvisi se, että ammatillisen koulutuksen kustannukset olivat huikeat suomalaiseseen verrattuna. Italiassa vaatetusalan ammatillinen koulujärjestelmä toimii pelkästään yksityiskouluina. Milano on muotibrändi, sillä kaupunki on ollut niin kauan muotihuoneidensa, ateljeidensa ja koulujensa avulla muodin huipulla maailman laajuisesti. Burgon kilpailija Milanossa on vanhempi, vuonna 1935 perustettu, muotikoulu Marangoni.

Mielenkiintoista oli todeta miten muotikoulutuksen tärkeimmät oppiaineet olivat piirtäminen, maalaus, materiaalit ja muodon etsiminen muotoilemalla ja kaavoituksella stailausta unohtamatta. Opiskelussa toteutukseen, valmistamiseen ja varsinkaan ompelutaitoon ei kiinnitetty huomiota. On kuitenkin huomattava että koulussa opiskeltiin huippumuotia, ei halpaa käyttövaatetusta. Suomalaisessa yhteiskunnassa ei olisi samanlaista kysyntää muotiluomuksista kuin Italiassa, joten Suomen huippumuotoilijoilta vaaditaan myös käytännön valmistuksen ja toteutuksen taitoja.

Ratti Factory

Ratti Factory on tekstiilitehdas, jossa kudotaan, värjätään ja painetaan kankaita. Työntekijöitä on ollut parhaimmillaan 1300, nykyisin heitä on 800 toimistotyöntekijät mukaan lukien. Vierailimme ajankohtana silkkikutomo ei ollut toiminnassa, sillä siellä työskennellään tällä hetkellä ainoastaan kolmena päivänä viikossa lomautuksien vuoksi. Pääsimme kuitenkin tutustumaan kutomon kutomakoneisiin ja materiaaleihin. Lisäksi tutustuimme tehtaan pesu-, värjäys- ja painolinjaan.

Kutomossa oli työn alla hienoja silkkikankaita huonekaluteollisuuteen ja vaatusteollisuuteen. Oma silkkituotanto Italiassa on ollut 1300-luvulla, mutta nykyisin silkkilanka tulee Kiinasta, ja hieman sitä tuotetaan myös Intiasta.

Tehtaan edustajan mukaan kaikkein hienoimmat silkkikankaat kudotaan tässä tehtaassa. Nopeasti laskettuna loimen tiheys nyt kudottavissa kankaissa oli 25 lankaa / cm. Tehtaan edustajan kertoman mukaan 1900-luvun puolivälin jälkeen tehtaan omistajat pohtivat, oliko silkki materiaalina ollut väärä valinta, sillä tekokuidut tekivät vahvasti tuloaan ja olivat huomattavasti edullisempia kuin silkki. Eivät he kuitenkaan tehneet linjamuutosta asian suhteen, mutta antoivat piirun verran myönnytyksiä: ryhtyivät kutomaan myös puuvilla-silkkikankaita, jolloin kankaan metrihintaa saatiin hieman alaspäin.

Ratti Factory tuottaa sekä kuosiinkudottua että värjättyä ja painettua silkkiä. Painettavia ja värjättäviä huonekalukankaita viimeisteltäessä kudotuista kankaista poistetaan serisiini (silkkiliima) pesemällä kangas 95-asteisessa vesisaiippua-liuoksessa n. 1 h. Pesuprosessin ansiosta kangas kevenee n. 25 % alkupainostaan. Käsittelyn jälkeen kankaita voi värjätä ja painaa, serisiinin poiston ansiosta väri kiinnittyy kankaaseen.

Aiemmin tehtaassa oli värimestari, joka sekoitti värit, nyt tietokone hoitaa tämän työvaiheen. Kangaspalan avulla kokeillaan oikea väri, värjäysprosessin puolivälissä katsotaan onko tulos oikea ja tarvittaessa tehdään muutoksia reseptointiin. Kankaita värjätään erilaisin menetelmin riippuen kankaiden käytötarkoituksesta. Allasvärjäyksessä kangas (38–40 m) pyörii värjäysnesteessä, jonka lämpötila nostetaan hitaasti 20 °C:sta 80 °C:seen. Vaaleat värit pyörivät väriliemessä n. 5 h ja tummat värit 7–8 h. Ziger-värjäysmenetelmää käytetään kankaissa, jotka eivät saa rypistyä, esim. erittäin ohuet kankaat. Kangas kulkee suorana ja sileänä ylätelalta alas väriliemeen ja nousee liemestä toiselle telalle.

Painokankaita tehtaassa on valmistettu vuodesta 1954 lähtien. Näimme valtaosan määrän varastoituja painokehyksiä, niistä vanhat, klassiset mallit säilytetään ikuisesti, mutta uusia malleja säilytetään ainoastaan viisi vuotta. Jäi mietyttämään, eikö mitään uutta mallia säilytetä tuleville sukupolville...

Painopohjakangas (paitsi silkki) ei ole omaa tuotantoa, se tulee muualta. Painopohjana käytetään puuvillakangasta ja puuvillasekoitekangasta. Painolinjoja on useita ja painotyö tapahtuu tietokoneohjattujen kangasprinttereiden avulla. Käsityöläisiä kuitenkin tarvitaan korjaamaan mahdollisia koneen tekemiä pieniä virheitä, mutta siltikään ei täysin välttyä sekundaalidulta. Painolinjoilla näimme työn alla kymmeniä värejä sisältäviä kankaita sekä pantteriprintillä kuvioituja farkkujen etu- ja takakappaleita. Niitä tehtiin Dolce&Gabbanalle.

Oli hieno käydä tekstiilitehtaassa, joka edelleen toimii (edes) Euroopassa. Konekanta oli uudehkoa ja asianmukaista. Tilat olivat avarat ja siistit. Oli myös lohduttavaa havaita, että vielä jossain uskotaan tekstiiliteollisuuteen, lomautuksista huolimatta. Kankaiden tilaajat ovat Euroopan huomattavia muotitaloja, toivottavasti heilläkin riittää uskoa nyt ja tulevaisuudessa eurooppalaiseen osaamiseen ja sitä kautta tekstiilityön kannattavuuteen.

Käynnillä saimme kuvan siitä, miten silkkikankaan valmistusprosessi etenee valmiiksi kankaaksi, josta voidaan sitten valmistaa eri käyttötarkoituksiin solmioita, huonekalujen päällisiä, pöytäliinoja, leninkejä, huiveja, farkkuja jne. Kolmen tunnin tehdaskierroksen aikana saimme myös hyvän historian opitunnin siitä, miten silkkikankaan valmistus on muuttunut vuosisatojen aikana menetelmien ja välineiden muuttuessa ja kehittyessä. Käynnin jälkeen osaa myös arvostaa silkkikangasta ja ymmärtää mistä sen korkea hinta muodostuu. Opettajan työlle oli antoisaa nähdä koko prosessi ja viedä sitä tietoa eteenpäin omille opiskelijoille.

Sartoria Bassani

Sartoria Bassani sijaitsee osoitteessa Via Cesare Correnti 11, Milano. Sartoria Bassani on naisten vaatteita valmistavaan ateljee. Etukäteiselvitysten perusteella odotimme näkevämme myös valmistusta, mutta paikka johon meidät oli kutsuttu sisälsi asiakkaiden vastaanotto- ja sovitustilat.

Meidät vastaanotti yrityksen johtaja Fabiana Bassani ja hän kertoi yrityksen toiminnasta ja tuotteista. Lisäksi paikalla oli kaksi muuta rouvaa, jotka toimivat yrityksen asiakaspalvelussa ja toinen heistä kaavoitti valmistettavia tuotteita. He olivat myös kiinnostuneita siitä, mistä me tulemme, mitä opetamme ja minkälaista muotia edustamme ja opetamme.

Ihan ensimmäisenä näimme diaesityksen heidän valmistamistaan tuotteista. Kuvat olivat pääasiassa hääpukuja. Heillä on oma mallisto hääpuvuista, joista he sitten valmistavat joko suoraan ko. mallin mukaan tai asiakaan toiveiden mukaan muokattuna. He eivät valmista hääpukua siten, että asiakas tulee valmiin kankaan ja mallin kanssa, vaan mallin täyttyä pohjautua heidän mallistoonsa. Materiaalit, joita he käyttävät, ovat erittäin korkealaatuisia, silkkiä, kashmiria jne. He hankkivat kankaita mm. edellisestä vierailukohteestamme, Ratti Factorystä.

Tuotteet valmistetaan Milanon ympäristössä olevissa pienissä ompelimoissa. Johtaja itse ja hänen työtoverinsa vastaanottavat asiakkaat, suunnittelevat mallit, ottavat mitat ja kaavoittavat. Tuotteet tulevat ompelimoista välisovituksia varten takaisin Via Cesare Correntille. Kysymykseen, onko vaikeaa saada hyviä ompelijoita, hän vastasi myöntävästi. Työ on rankkaa eikä palkka ole kovin hyvä. He puolestaan olivat kiinnostuneita meidän tavastamme opettaa vaateen valmistusta.

Saimme tutustua takahuoneessa oleviin malliston vaatteisiin. Vaatteet olivat pääasiassa juhlavaatteita, mutta mukana oli muutama käyttövaate sekä takkeja. He esittelivät hyvin ystävällisesti ja auliisti tuotteita ja saimme niitä myös sovitella sekä ottaa kuvia. Tilanne oli oikein mukava ja rento, italialaiset emäntämme innostuivat ystävällisesti kertomaan ja esittelemään vaatteissa olleita erikoisia ratkaisuja.

Kysyimme, onko heillä mahdollisuus ottaa vastaan suomalainen työssäoppija. Vastaus oli myönteinen sillä edellytyksellä, että opiskelijalla on italian kielen taito. Näin saimme solmittua yhden kontaktin työssäoppimisjaksolle.

Siitä huolimatta, että emme päässeetkään näkemään valmistusta, saimme monta ajatusta ja ideaa, sekä vahvistusta myös omalle osaamisellemme. Esi-merkiksi kaavoituksen ja ompelulaadun suhteen voimme olla ylpeitä omien opiskelijoidemme työn laadusta.

La Triennale di Milano Design Museum

La Triennale di Milano Design Museum sijaitsee osoitteessa Trannale di Milano, viale Alemagna 6, 20121 – Milano. Yhteystiedot osoitteesta <http://www.triennale.designmuseum.it>.

Näyttelyssä oli mahdollisuus tutustua ns. pitkien sarjojen tuotteisiin, joita oli esim. työvalaisimet, Borsalino-hatut ja erikoiskahvien keittimet. Pienissä sarjoissa on valmistettu tuoleja, moposkoottareita ym. Tilaustyönä on tehty veneitä ja esim. Ferrari-autoja. Kokeilukappaleina autoja, erikoisia polkupyöriä ym.

Yleiskuvana jäi mieleen italialainen muotoilu, autojen, skoottereiden, huonekalujen, valaisimien, astioiden, kahvinkeitinien ja vanhojen kirjoituskoneiden muodossa.

Esillä oli myös muovituotteita, kanistereita, pulloja, purnukoita, joita oli upotettu johonkin aineeseen, esim. betoniin tai solumuoviin ja leikattu auki, jolloin molemmat puoliskot ovat nähtävissä. Esineinä oli myös television kuosia ja tietokoneen osia.

Näyttelyssä oli 100 tuolia, jotka toiset näyttivät enemmän normaaleilta tuoleilta ja toiset sitten taas vähemmän. Tuoleja oli tehty toisten tuolin osista, istuinosa saattoi olla toisen tuolin selkänoja tai käsinojat olivat toisen tuolin jalat. Mielenkiintoisia yhdistelmiä.

Näyttelyssä oli italialaista designia, mutta ei vaatteita, kuten ennakkotietojen mukaan siellä olisi pitänyt olla. Mielenkiintoista oli kuitenkin nähdä italialaista muotoilua.

Koko opintomatkan yhteenvedo

Matka oli erittäin antoisa ja osallistujien kanssa käymieni keskustelujen perusteella, he saivat paljon uusia välineitä työhönsä, mutta myös vahvistuksen siitä, että Suomessa tekstiili- ja vaatetusalan opetus on korkeatasoista. Meillä koulutetaan nimenomaan ammattilaisia, jotka osaavat ommella laadukkaasti ja tuote on ”salonkikelpoista”.

Ajatuksia herätti, että käytämmekö sittenkin liikaa aikaa esimerkiksi kaavoituksen opetukseen. Olisiko sitä mahdollista vähentää ja antaa enemmän aikaa opiskelijoiden luovuuden kehittymiselle. Koulutuksen aikana kiinnitetään merkittävää huomiota siihen, että työ on laadullisesti priimaa. Kuten huomasimme sekä oppilaitoksissa että Sartoria Bassanilla, työn laatuun ei kiinnitetä niin paljon huomiota, luovuus on tärkeintä. Tätä keskustelua jatketaan varmasti ryhmässä kevään tapaamisten aikana ja otetaan huomioon uusien tutkinnon perusteiden toteutuksessa.

Italiassa oppilaitoksissa kiinnitetään erityisen paljon huomiota koko vaatevalmistusprosessiin ja muotinäytökset koulutuksen lopussa ovat ihan ehdoton asia. Talous ja bisnes ovat kaikessa mukana. Oppilaitokset ovat hankkineet valtavasti yhteistyökumppaneita muotihuoneista ja alan yrityksistä. Meillä Suomessa korostetaan tutkinnon perusteissa yrittäjyyden merkitystä opiskelun aikana, joten siihen saimme paljon uusia välineitä matkamme aikana. Meillä ei Suomessa ole suuria muotihuoneita, mutta yhteistyötä voitaisiin varmasti lisätä olemassa olevien yritysten kanssa.

Käynti Ratti Factoryssa Comossa oli erittäin antoisa. Saimme nähdä koko silkkikankaan valmistusprosessin alusta loppuun. Samalla saimme hyvän historiallisen perspektiivin siihen, miten ja millaisilla välineillä kankaita on valmistettu kautta vuosisatojen. Käynnin aikana tuli valtavasti uutta tietoa silkkikankaan valmistusprosessista historiasta nykypäivään. Esteettinen nautinto oli, kun saimme katsella valmiita, värikkäitä ja laadukkaita silkkikankaita, joita oli painettu Euroopan suurille muotihuoneille.

Matkan aikana käytiin vilkkaita pedagogisia ja ammatillisia keskusteluja. Uskon, että nämä keskustelut lujittavat osallistujien kanssakäymistä myös jatkossa he jatkavat yhteistyötä tutussa verkostossa. Mielestäni suurta sitoutumista asialle osoitti mm. se, että kolme stylistiopettajaa kokoontuivat keskustelemaan oman alansa uusista tutkinnon perusteista, näyttöjen ja koulutuksen järjestämisestä lauantai-iltana klo 21.

Oppaamme Tuula Rossi-Tuloni opasti meitä lukuisissa kirkoissa niin Milanossa kuin Comossa arkkitehtuuriin, maalaus- että kudontataiteeseen.

Palautteen mukaan opettajat kokivat, että Milanon matka oli koko hankkeen huipennus. Matkakohteet oli koottu hyvin, kohteita oli paljon ja ne olivat mielenkiintoisia. Opettajat saivat opetukseensa uusia ideoita ja ennen kaikkea tietoa. Matka myös vahvisti omaa osaamista toisin sanoen, osataan sitä meilläkin.

Johtopäätöksenä voidaankin todeta, että hyvin suunniteltu opintomatka on oiva tapa lisätä opettajien substanssiosaamista.

Skills Oulu 27. – 28.4.2010

Koko ryhmä osallistui Taitaja-kisoihin Oulussa 27. – 28.4.2010. Tekstiili- ja vaatetusalan kilpailuun tutustuminen aiheutti osallistujissa ristiriitaisia tunteita. Kilpailutehtävät sinällään olivat hyviä, joskin vaativia. Opettajat kaipaivat sitä, että tehtävät ja niiden arviointi olisi ollut yleisön nähtävillä. Suurta kritiikkiä aiheutti se, että tuomaristossa oli henkilöitä, joiden oppilaitoksesta oli kaksi opiskelijaa kilpailemassa eli esteettömyyttä peräänkuulutettiin. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että tällainen tapahtuma tarvitaan ja se nostaa ammatillisen koulutuksen arvostusta ja näkyvyyttä mm. tekstiili ja vaatetusosalalla.

Päivien aikana opettajat perehtyivät toistensa opetussuunnitelmiin ja opetuksen järjestelyihin. Keskustelimme vuorovaikutuksen merkityksestä asiakastilanteissa. Tutustuimme myös TMF-menetelmään, jonka Jouni Enqvist on luonut ammattiaineiden ja ATTO-aineiden integroimiseksi.

Yhteisellä illallisella päätimme yhteisen matkamme tämän KOKEVA Osaaja-hankkeen tiimoilta. Uskon, että verkosto elää jatkossakin.

3.2.3 Synnyttää ryhmän opettajien välille toimiva verkosto, jota he pystyvät hyödyntämään hankkeen päätyttyäkin

Moodlessa olevalle keskustelufoorumille tuli vähän keskustelua. Tämä johtuu siitä, että keskustelu tapaamiskerroilla oli niin vilkasta, että Moodlessa keskusteluun ei ollut tarvetta. Toiminnan naisina he tarttuivat epäselvissä tapauksissa puhelimeen tai lähettivät toisilleen sähköpostia.

Yhteisten, välillä vaikeidenkin asioiden, kuten opetussuunnitelmatyö, kanssa työskentely lisäsi opettajien yhteenkuuluvuutta ja verkostoitumista. Opintokäynneillä ja -matkalla opettajat tutustuivat toisiinsa paremmin ja näin hyvä verkostoituminen mahdollistui. Uskon hankkeeseen osallistuneiden opettajien olevan yhteydessä toisiinsa jatkossakin.

3.2.4 Vahvistaa opettajien opetussuunnitelma-osaamista ja antaa välineitä opetussuunnitelmien valmistamiseen sekä alan opetukseen

Kevään 2009 aikana työstettiin yhdessä uusia tutkinnonperusteita. Asia oli kaikille ajankohtainen, koska tekstiili- ja vaatetusalan sekä artesaani- uudet tutkinnon perusteet otettiin käyttöön syksyllä 2009. Oppilaitoskohtaisten opetussuunnitelmien piti valmistua arviointi- ja näyttösuunnitelmiin pääosin toukokuun 2009 loppuun mennessä. Tapaamisten aikana opettajat jakoivat avoimesti tietoa omista suunnitelmistaan ja niihin liittyvistä käytännön ratkaisuista sekä auttoivat ratkaisemaan ongelmakohtia. Vertaisarviointi näytti toimivan hyvin. Uusiin tutkinnon perusteisiin liittyen kouluttaja piti esityksen uusien tutkinnon perusteiden tuomista muutoksista sekä arvioinnista.

Ryhmän jäsenille tehtiin avoin kysely keväällä 2010 siitä, miten he kokivat opetussuunnitelmatyöskentelyn ja miten se oli vaikuttanut heidän omaan työskentelyynsä ja onko tällainen työmuoto hyvä.

Kyselyn analyysin perusteella kävi ilmi, että opetussuunnitelmien valmistelu- aikataulu oppilaitoksissa oli tiukka, joten hankkeen aikana käytyjä keskusteluja pystyi hyödyntämään omassa opetussuunnitelmatyössä. Keskusteluista sai ajatuksia, erilaista näkökulmaa ja ravistelua omiin näkemyksiin. Eri oppilaitosten opetussuunnitelmien esittely toi suuren avun uusien tutkinnon perusteiden ymmärrykselle. Keskustelu saman ammattialan opettajien kanssa koettiin tärkeäksi ja voimaannuttavaksi. Arviointi- koulutus selkiytti uuden opetussuunnitelman käsityksiä arvioinnin muodostumisesta. Eräät opettajat kokivat, että he saivat tätä kautta arvokasta tietoa opetussuunnitelmien tavoitteiden muutoksista sekä uusia ideoita, joilla käynnistää oman oppilaitoksen opetussuunnitelmatyötä.

Hankkeen aikana toteutettu opetussuunnitelmatyöskentely ei suinkaan ollut ongelmatonta. Koettiin, että vielä paremman hyödyn olisi saanut, jos osallistuja itse olisi ollut enemmän yhteydessä muihin ryhmäläisiin ja käynyt keskusteluja tapaamiskertojen ulkopuolella. Toivottiin myös, että tapaamiskertoja olisi ollut enemmän ja asiat olisivat voineet ”muhia”, joten ne olisivat menneet eteenpäin seuraavalla tapaamiskerralla. Oppilaitosten käytänteiden vuoksi oli ongelmallista, että opetussuunnitelmien valmistelu on keskitetty yhdelle ihmiselle ja ”riviopettaja” oli asian suhteen ulkopuolinen. Hän sai vasta valmiin opetussuunnitelman käteensä ja lähti toteuttamaan sitä. Tekstiili- ja vaatetusalan sisällä olevien eri alojen vuoksi jotkut opettajat saattoivat jäädä suoran vertaistuen ulkopuolelle. He pystyivät kuitenkin soveltamaan muilta kuulemiin asioita oman alansa opetussuunnitelmaan.

Hankkeen aikana toteutettu opetussuunnitelmatyöskentely oli kuitenkin kokonaisuudessaan hyvä tapa lisätä opettajien opetussuunnitelmataitoja ja -tietoja. Ryhmällä on ollut hyvä tilaisuus vertaistukeen ja -arviointiin. Kiteytän asian erään opettajan sanoin: tilaisuus tähän oli korvaamaton. Eräs opettaja toivoi, että olisi hyödyllistä joskus myöhemmin kokoontua yhteen pohtimaan opetussuunnitelmien toimivuutta, käytänteitä, onnistumisia, muutettavia kohteita, jne.

3.2.5 Vuorovaikutuksellisen dialogisuuden lisääntyminen

Syksyllä 2009 harjoiteltiin yliopettaja Helena Aarnion johdolla vuorovaikutukselliseen dialogia erilaisin harjoittein ja pohdittiin dialogin merkitystä opetuksessa ja palautteen antamisessa. Keväällä 2010 oli yksi koko päivän kestänyt tapaaminen ja siinä yhteydessä Helena Aarnio jatkoi vuorovaikutteisia dialogilohiharjoituksia. Oli mielenkiintoista huomata, miten opettajat olivat syksyn koulutuksen perusteella siirtäneet oppimaansa omaan työhönsä.

He eivät olleet tehneet tätä tietoisesti, vaan kevään työskentelypäivän aikana huomasivat itse toimineensa näin.

Opettajat kokivat palautteen perusteella kyseessä olevat harjoitteet toimiviksi ja tarpeellisiksi. Menetelmää pidettiin vaikeana ja kaikki kokivat, että tietoista harjoittelua tulee olla runsaasti, että dialogisuus alkaa toimia vuorovaiikutustilanteissa. Jotkut opettajat olivat tietoisesti harjoitelleet asioita opiskelijoiden arviointitilanteissa ensimmäisen harjoituspäivän jälkeen, mutta kaipasivat lisäopetusta. Dialogiharjoitteiden katsottiin lisäävän itsetuntemusta, jonka pohjalta oli helpompi muuttaa omia toimintatapoja.

3.2.6 Loppuyhteenvedo

Hanke saavutti osallistujien palautteen mukaan hyvin tavoitteet. Kehittämistä riittää vielä, mikäli tällainen koulutusmuoto otetaan laajemmin käyttöön. Tekstiili- ja vaatetusalan koulutuksessa malli toimii hyvin ja erityisesti substanssiosaamisen ja opetussuunnitelmatyöskentelyn näkökulmasta.

Erityisenä haasteena näin kouluttajan näkökulmasta pidän sitä, miten pitkä prosessi on ja miten usein on lähipäiviä. Opettajat ovat erittäin kiireisiä ja toiminta oppilaitoksissa tapahtuu elokuu-toukokuu välisenä aikana, johon kuuluu n. kuukausi erilaisia lomia. Tämän projektin kaltainen toiminta pitää ajoittaa ajalle syys-marraskuu ja tammi-huhtikuu, joten siihen on vaikea sijoittaa useita lähipäiviä, vaikka opettajat niitä toivoivatkin.

Tämänkaltainen työskentelytapa, jossa opettajat kokevat saavansa monipuolista hyötyä omalle osaamiselleen, on mielestäni käyttökelpoinen. Uskon, että mielekkäällä tavalla opitut asiat on helppo siirtää omaan työhön ja siitä hyötyvät ennen kaikkea opiskelijat, joiden oppiminen on koulutustoiminnan tavoite ja päämäärä.

Kouluttajana tällaisessa toimintatavassa on mukava olla, koska opettajat ovat olleet innokkaasti suunnittelemassa toimintaa ja toteutusta ja ennen kaikkea he ovat olleet motivoituneita. Kouluttajalta on ehkä vaadittu, muihin toimintatapoihin verrattuna, enemmän suunnittelu-aikaa ja käytännön järjestelyjä.

Tekstiili- ja vaatetusalan, artesaanien näkökulmasta tällainen työskentelytapa on antoisa, verkostotyöskentelyä vahvista ja substanssiosaamista lisäävä.

Heikki Hannula ja Matti Kurikka

3.3 Liiketalouden alan alakohtainen ryhmä

3.3.1 Liiketalouden alan osaamisen kehittämisen tavoitteet

Liiketalouden alalla keskeisiä osaamisalueita ovat asiakaspalvelu, myynti, taloushallinto, toimistopalvelu sekä tieto- ja kirjastopalvelu. Keväällä 2009 julkaistuissa liiketalouden perustutkinnon perusteissa (Opetushallitus, Määräys / 011/ 2009) alueet on jaettu kolmeen ryhmään: Asiakaspalvelun ja myynnin, Talous- ja toimistopalvelujen sekä Tieto- ja kirjastopalvelujen koulutusohjelma/osaamisalue. KOKEVA Osaaja -hankkeen osallistujia taustojen perusteella tehtiin jako kahteen ryhmään: Asiakaspalvelu ja myynti sekä Talous- ja toimistopalvelut. Molemmat ryhmät kokoontuivat ensimmäistä kertaa 16.1.2009 järjestetyn seminaarin yhteydessä.

Talous- ja toimistopalvelujen ryhmän tärkeimmäksi tavoitteeksi asetettiin ryhmän jäsenten substanssiosaamisen kehittäminen erityisesti taloushallinnon osalta, koska kaikki osallistujat kokivat sen keskeiseksi ja ajankohtaiseksi kehittämisalueekseen. Keskeisiksi keinoiksi tavoitteen saavuttamiseksi nähtiin verkostotyöskentely, täsmäkoulutus, yritysvierailut ja ajantasaiseen materiaaliin tutustuminen. Ajankohtaisimpana haasteena nähtiin oppilaitosten opetussuunnitelmien päivittäminen uusien tutkinnon perusteiden mukaisesti. Toiminnan alkaessa tammikuussa 2009 vielä odotettiin perusteiden valmistumista.

Asiakaspalvelun ja myynnin ryhmän jäsenten substanssiosaamisen kehittämiseksi ryhmän ensimmäisessä tapaamisessa ideoitiin muun muassa seuraavia sisältöjä:

1. Järjestetään tutustumiskäynti Taitaja 2009 Vaasa -tapahtumaan. Ajankohta 26.3.2009.
2. Ryhmä tekee tutustumiskäynnin ProAkatemiaan (TAMK) 28.4.2009, varapäivä 27.4.2009. Tutustutaan muun muassa: yrittäjätyyppiseen toimintaan, ryhmien muodostamisen tapoihin (mahdolliset ryhmän jäsentestit, käynnistäminen), ryhmien elinkaarien hallintaan ja ohjaukseen, keskeytysten syihin, yrittäjyyden jatkumiseen opintojen jälkeen, toiminnan ja oppimisen nivoutumiseen (vrt. ”tavallinen opiskelija”).
3. Sosiaalisen median merkitys ja mahdollisuudet koulutuksessa. Järjestetään esittely muun muassa Second Life-maailmasta ja valotetaan opiskelijoiden näkökulma asiaan.
4. Perehdytään opiskelijan arviointiin ja laaditaan etätehtävä Opiskelijan arvioinnin hyviä käytäntöjä esitteen liitteestä 9 ”Arviointimenetelmiä” oppimisen ja osaamisen arvioinnissa.

5. Oppilaitosten opetussuunnitelmien esittelyt ja vertailu toteutetaan keväällä 2010

Lisäksi Asiakaspalvelun ja myynnin ryhmässä ryhmiteltiin ensimmäisen tapaamisen yhteydessä uusista tutkinnon perusteista opettajan työn ja oppilaitosten toiminnan kannalta keskeiset haasteet ja kysymykset. Ryhmän jäsenet käyttivät lukemiseen tutkinnon perusteiden lukemiseen puoli tuntia ja tekivät ranskalaisin viivoin muistiinpanoja. Sen jälkeen jokainen vuorotellen kertoi listaltaan yhden haasteen tai kysymyksen, jonka ryhmän vetäjä kirjoitti taululle. Listauksesta keskusteltiin ja ryhmän vetäjä ryhmitteli haasteet (ks. Taulukko 1).

Taulukko 1. Listauksessa esiin tuotujen kysymysten ja haasteiden ryhmittely.

ARVIOINTIIN LIITTYVÄT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Voiko opiskelu olla näin arviointikeskeistä?
- Arvioinnin toteutus
- Arvioinnin kriteerit hajanaisia
- Arvioinnin mahdollisuudet/avaintaidot

TUTKINNON RAKENTEeseen LIITTYVÄT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Työprosessien ja kokonaisuuksien hahmottuminen alan vaihtajille, joilla ei ole aina työympäristöä
- Voiko rakentaa tutkinnon erilaisista osista (s. 6)
- Valinnaisuuden todellinen mahdollistuminen
- Tutkinnon osittaminen – valmistumisaika 3+1 v?
- Sisältöjen kattavuus/päällekkäisyys valinnaisten tutkinnon osien kesken

TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYVÄT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Työssäoppimisen määrä, ammattitaitovaatimukset
- Näyttöjen järjestäminen TO-paikoissa

KIELTEN OPETUKSEEN LIITTYVÄT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Kielten opetuksessa pitäisi huomioida kansainvälisyyskasvatus
- Kielet/palvelu ja myynti

TUTKINNON PERUSTEIDEN SELKEYTEEN LIITTYVÄT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Opinnäytteen epäselvyys
- Terminologian selventäminen (abstraktisuus)
- ”Maailmoja syleilevyys”
- Käytännön ja kuvausten huono yhteensopivuus

MUUT HAASTEET JA KYSYMYKSET

- Yrittäjyysteeman toteutus
 - A ja AB-kortit pk-sektorilla
 - Sähköisen kaupan osaaminen
-

3.3.2 Liiketalouden alan osaamisen kehittämisen keinot

Verkostotyöskentely

Keväällä ja alkusyksystä 2009 Asiakaspalvelujen ja myynnin sekä Talous- ja toimistopalvelujen ryhmät toimivat kahtena erillisenä ryhmänä. Lokakuussa 2009 nähtiin kuitenkin hyväksi yhdistää ryhmät synergiaetujen saavuttamiseksi. Ryhmät olivat voineet keskittyä koulutusohjelmakohtaisiin asioihin keväällä 2009 ja nyt nähtiin hyödylliseksi tarkastella molempien ryhmien sisältöjä yhdessä.

Talous- ja toimistopalvelujen ryhmä

Talous- ja toimistopalvelujen ryhmä kokoontui ensimmäisen kerran 16.1.2009, jolloin ryhmä asetti tavoitteensa. Tapaamisessa keskusteltiin lisäksi vilkkaasti valmisteilla olleista liiketalouden alan tutkinnon perusteista. Erityisesti oltiin huolestuneita siitä, onko tutkinto jatkossakin riittävän laaja-alainen ja takaa se merkonomien tutkinnon suorittajille myös jatkossa riittävät taloushallinnon osaamisen valmiudet. Lisäksi pohdittiin, riittääkö opettajien ja erityisesti työpaikkaohjaajien arviointiosaaminen vastaamaan uusissa tutkinnon perusteissa vaadittavaa tasoa. Kaksoistutkinnon asema ja koulutuksen aikataulujen suunnittelu lähinnä valintojen suhteen puhuttivat niin ikään.

KOKEVA Osaajan Moodle-oppimisalustalla käynnistyi keskustelu heti ensimmäisen lähipäivän jälkeen. Keskustelu jatkui vilkkaana koko kevään 2009 ajan. Mielenkiinnon kohteena olivat erityisesti tutkinnon perusteet. Liikkeellä oli monia huhuja, joita kommentoitiin kunnes lopullinen versio saatiin Opetushallitukselta kesäkuussa 2009. Moodle-alustalla nostettiin esiin myös ideoita ryhmän toiminnan suuntaamiseksi, esimerkiksi ideoita erilaisista yritysvierailukohteista.

Toinen tapaaminen järjestettiin 11.3.2009, jolloin pääpaino oli tilitoimistoyrittäjä Helge Saarisen vierailulla (ks. luku 2.3). Lisäksi keskusteltiin siitä, mitä tarkoittaa käytännössä kaikilta merkonomikoulutuksen suorittaneilta edellytettävä osaaminen: a) tekee asiakaspalveluun liittyviä toimistotehtäviä ja b) selvittää toiminnan kannattavuutta. Esille nousi myös KOKEVA Osaajan toimintaan kohdentama resurssi, jonka turvin on mahdollista tukea ja kehittää alan opettajien osaamista ja siten myös oppilaitosorganisaatioiden suunnittelutyötä.

Kolmas fyysinen tapaaminen järjestettiin syksyllä 9.9.2009. Silloin käytiin läpi erityisesti työtuntien kirjaamiseen liittyviä rutiineita ja tulevaa ohjelmaa. Keskusteltiin myös kestävä kehityksen huomioon ottamisesta taloushallinnon opetuksessa. Ryhmän jäsen Pasi Leinonen laati kokouksesta ansiokkaat muistiinpanot, joista katkelma Taulukossa 2.

Taulukko 2. Talous- ja toimistopalvelujen ryhmän tapaaminen 9.9.2009 (Pasi Leinonen)

Keskiviikkona 9.9.2009 Kokeva osaaja -projektin taloushallinnon ryhmä kokoontui yhteisen pöydän ääreen kesätaun jälkeen. Läsnä olivat Anne-Maria Hautamäki ja Pasi Leinonen Koulutuskeskus Tavastiasta sekä Heikki Hannula ja Matti Kurikka. Keskustelu perustui Heikin tekemälle asialistalle jota seurattiin luovasti. Seuraavassa on esitetty keskustelun pääkohtia asialistan järjestyksessä, ei todellisen keskustelun kulun mukaan.

Heikki totesi, että työaikaseurantaa on harrastettava. Projektin työajaksi lasketaan mm. lähtöpaamiset, projektin tehtäviin käytetty aika omalla työajalla. Projektin tehtäviä ovat esimerkiksi raporttien kirjoittamiset, asioiden hoitaminen sähköpostin välityksellä, kopioinnit ja muut projektiin liittyvät tehtävät.

Helena Aarnion vetämä vuorovaikutuskoulutuksessa ovat mukana taloushallinnon ryhmä sekä asiakaspalvelun ja markkinoinnin ryhmä. Kyseessä on neljä tuntia kestävä intensiivikoulutus, jossa todellakin keskustellaan, joten puhumiseen kannattaa varautua. Kurikan mukaan koulutuksen tosiasiallinen nimi on "Vuorovaikutusosaamisen valmennus". Päivän antia on tarkoitus koota Oulussa Taitaja-kilpailujen yhteydessä.

Taitaja-kilpailut Oulussa: Keskusteltiin hieman aikataulusta, ja todettiin aikataulu asianmukaiseksi. Matkustamiseen kuluu aikaa, joten yöpyminen Oulussa on tarpeen. Taitaja-kilpailujen yhteydessä kootaan vuorovaikutusosaamisvalmennuspäivän antia. Anne-Maria toi esille, että Taitaja-kilpailuihin olisi hyvä Tiliosaja-osio. Osion käytännön toteutuksesta keskusteltiin.

Keskusteltiin mahdollisesta ajankohdasta Huhtamäki Oy:ssä toteutettavan työelämäpäivän ajankohdasta. Mitään ajankohtaa ei lyöty lukkoon, ja muutoinkin on tiedusteltava Huhtamäki Oy:ltä mikä olisi heille sopivan ajankohta. Tässä yhteydessä Anne-Maria ehdotti, että hän voisi mennä Huhtamäki Oy:lle oppimaan ja Pasi kenties johonkin toiseen yritykseen. Patria nousi esille vaihtoehtona, jos yritykselle näin sopii.

Ideana hajaantumisessa on saada kontakteja useisiin yrityksiin, jotka voisivat toimia jatkossa taloushallinnon opiskelijoiden työssäoppimis- ja näyttöpaikkoina. Samalla me opettajat sekä Kokeva osaaja -projekti voi saada tietoa, mitä opiskelijalla on mahdollisuus näyttää ja mitä edellytyksiä opiskelijalla on oltava toimiakseen ko. yrityksissä. Samalla on mahdollisuus selvittää miten jokin akuutti uuteen opetussuunnitelmaan liittyvä asia toimii yrityksessä. Tässä etsitään työssäoppijan näkökulmaa. Yksi hajaantumisen hyvä puoli on tietysti välittää tietoa yrityksille siitä, että työelämäasioihin todella paneudutaan oppilaitoksissa ja yhteistyötä halutaan tehdä.

Keskustelun rönsyistä versoi esille ajatus, että mahdolliseen alakohtaiseen seminaariin kutsutaan asiantuntijoita taloushallinnon eri alueilta. Asiantuntijoiksi olisi hyödyllistä saada verohallituksen edusta kertomaan ajankohtaisista asioista, kuten verotilistä ja uusista arvolisäverokannoista ja niiden aiheuttamista muutoksista taloushallintoon. Rahoittajien, esimerkiksi pankin, edustaja sekä yrittäjien edustaja toisivat oman näkökulmansa taloushallinnon kenttään. Seminaariin voidaan kutsua mukaan myös työpaikkaohjaajaverkoston väkeä, muiden oppilaitoksen edustajia sekä muiden mahdollisten sidosryhmien edustajia. Näin voisimme levittää Kokeva osaaja -projektin ideaa eteenpäin. Seminaarin suhteen voi kukin ryhmäläinen tuoda omia ajatuksia ja vilttejäkin ideoita.

Pohdittiin kuinka kestävän kehityksen ideaa voisi tuoda taloushallinnon käytänteisiin ja miten ajatusta huomioidaan päivittäisessä työssä. Tähän liitettiin myös etiikka yrittäjän ja työntekijän näkökulmasta. Myös kestävän kehityksen käsite sinänsä herätti ajatuksia – mitä käsite oikeastaan tarkoittaa ja kenelle siitä on hyötyä.

Tuomo Hannukkala koulutuskeskus Salpauksesta on laatinut internet-sivuston yritystoiminnan etiikasta. Heikki lupasi toimittaa tiedon sivustosta sähköpostilla sekä moodleen.

Artikkelin kirjoittaminen ja koulutustarpeiden mallintaminen: Heikin toimenkuvaan kuuluneen artikkelin kirjoittaminen ryhmämme toiminnasta, tavoitteista, tekemisistä ja tuloksista. Artikkelin perusidea on kertoa mikä osaamista eri toimijoilla on syytä olla uusien opetussuunnitelmien valossa. Tähän kysymykseen etsimme vastausta yhteisillä tapaamisilla, keskusteluilla, seminaareilla ja yrityskäynneillä. Raporttiin voivat kaikki ryhmän jäsenet tuoda omia ideoitaan.

Ryhmän jäsenet voivat osallistua myös seminaareihin talousasioita koskien. Anne-Maria ehdotti Helsingissä pidettävää Pienyrittäjän talousosaaminen -seminaaria yhdeksi kohteeksi. Muitakin kohteita kartoitetaan. Seminaareihin voidaan osallistua yksin tai yhdessä rahatilanteen mukaan.

Asiakaspalvelun ja myynnin ryhmä

Ryhmän jäsenet tutustuivat Opetushallituksen esitteeseen ”Opiskelijan arvioinnin hyviä käytäntöjä” ja laativat sen perusteella kirjoituksen oppimisen ja osaamisen arvioinnin menetelmistä. Ryhmäläiset pohtivat laajasti omia tuttuja arviointimenetelmiään, kuten palautetuokiot, kirjalliset työt, projektityö, itsearviointi, opiskelija opettaa, harjoitustyö, mind map, vuorovaikutteiset tilaisuudet, suullinen tentti, perinteinen tentti ja aineistotentti.

Keskusteluissa todettiin, että oppimisen ja osaamisen käsitteiden erot ja sisällöt vaativat opettajilta uutta arviointiosaamista. Verkostotyöskentelyssä ryhmän jäsenten tieto ja arviointiosaaminen omassa työssä lisääntyi.

”Henkilökohtaisen oppimisen arviointiin sopivat mielestäni osittain samat, mutta osin eri menetelmät. Näkisin esimerkiksi oppimis/luennotpäiväkirjan hyvänä menetelmänä arvioida nimenomaan oppimista. Samaa tarkoitusta edesauttaa myös esimerkiksi itsearviointi. Toisaalta itsearviointin avulla osaamista voidaan arvioida esimerkiksi asiakaspalveluasennoitumisen suhteen, mikä on myös osaamista.”
(katkelma ryhmän jäsenen tehtävästä)

Ryhmän tavoitteisiin sisältyi huippuosaamisen näkökulma perustutkinto-opetukseen. Ryhmän tutustumismatka Taitaja 2009 -tapahtumaan Vaasaan järjestettiin 26.3.2009. Tapahtumassa yhtenä kilpailulajina oli Asiakaspalvelu ja myynti. Lajin ammattitaitovaatimusten mukaan

Asiakaspalvelun ja myynnin ammattilainen hallitsee henkilökohtaisen myyntityön sekä asiakaspalvelun. Hän osaa kannattavasti myydä asiakkaan tarpeita vastaavia tuotteita ja palveluita erilaisissa liikkeissä. Hän osaa kuunnella, kysellä ja keskustella sekä suhtautuu positiivisesti erilaisiin asiakkaisiin. Työtehtäviin kuuluu mm. asiakkaiden palveleminen ja maksun vastaanottaminen, esillepano ja palvelutilan siisteydestä huolehtiminen sekä kampanjoihin ja mainontaan tutustuminen (Internet-lähde: <http://www.taitaja2009.com>).

Ryhmän vierailukäynti Tampereen ammattikorkeakoulun Proakatemiaan järjestettiin 27.4.2009. Paikalla tutustuttiin yrittäjämäisesti toimivaan opiskeluympäristöön. Kouluttajana toimi Proakatemian vastaava valmentaja Veijo Hämläinen. Samalla tutustuttiin opettajan työn kuvan muutokseen opettajasta oppimista ohjaavan valmentajan suuntaan ja etsittiin konkreettisia tapoja soveltaa yrittäjämäisiä menetelmiä omaan työhön.

Syksyllä kokoonnuttiin tapaamiseen HAMK Ammatillisella Opettajakorkeakoululla 24.9.2009, jolloin HAMK AOKK:n lehtori Jukka Niinimäki perehdytti ryhmäläisiä sosiaalisen median mahdollisuuksiin ammatillisessa koulutuksessa. Tutustuttiin muun muassa www.edufinland.fi -sivustoon ja käsiteltiin muita välineitä, kuten Facebook, Ning ja Wiki. Koottiin myös alakoh-

taista kirjallisuutta ja listattiin liiketalousalan opettajien osaamistarpeiden keskeiset asiat:

- vuorovaikutustaidot opetus suunnitelmien tavoitteiden mukaisissa tilanteissa (erilaiset oppijat, temperamentit, kulttuurit)
- opiskelijan arvioinnin muutokset
- osaamisen johtamisen haasteet opettajien kehittymisessä (aika, pitkäjänteisyys)

Yhdistynyt Liiketalouden ryhmä

Molempien ryhmien yhteistapaaminen oli HAMK AOKK:lla 9.10.2009, jolloin pääpaino oli aamupäivän vuorovaikutuskoulutuksella, kouluttajana AOKK:n yliopettaja Helena Aarnio. Koulutusta pidettiin erinomaisena ja sen toivottiin myös jatkuvan. Vuorovaikutusosaamisen taitoihin palattaisiin ryhmän toiminnan loppuksi keväällä 2010. Iltapäivällä kokoonnuttiin yhdessä Asiakaspalvelun ja myynnin sekä Talous- ja toimistopalvelujen ryhmien kesken ja päätettiin yhdistää ryhmät. Nimeksi valittiin Liiketalouden ryhmä. Yhdistyminen oli perusteltua ryhmien läheisten sisältöintressien ja toisaalta ryhmien koon supistumisen alkuperäisestä vuoksi. Tapaamisessa suunniteltiin lisäksi alakohtaista seminaaria ja muuta yhteistä ohjelmaa.

Yhdistynyt Liiketalouden ryhmä järjesti tutustumis- ja koulutuspäivän Ideaparkiin Lempäälään 11.11.2009. Lempäälän Kehitys Oy:n yhteyspäällikkö Päivi Nahkola esitteli liikekaupungin konseptia. Kouluttaja Imad Kawani esitti monikulttuurisuuden haasteita ammatillisessa koulutuksessa. Ideaparkin kauppiasyhdistyksen puheenjohtaja, Euromarketin myymäläpäällikkö Tuomo Pekkala kertoi kaupan näkökulmia osaamiseen. Pekkalan mukaan koulutuksen kehittämistarpeita ovat:

- vuorovaikutus/asiakaspalvelu
- perustekeminen (tilaukset, katteet)
- tuotetuntemus (päivittäis- tai käyttötavaran osaaminen)
- jokaisella ketjulla oma koulutusjärjestelmä
- pitkäjänteisyys/realistisuus (ei koulun penkiltä heti johtajaksi)
- hyvistä työntekijöistä on pula (jatkuvasti uusia kauppoja)

Tapaamisessa keskusteltiin perusteellisesti opiskelijan arvioinnista ja päätettiin keskittyä alakohtaisessa seminaarissa tähän aiheeseen. Pasi Leinonen esitteli yhdessä Anne-Maria Hautamäen kanssa käymäänsä kahta Suomen Yrittäjien Sypoint Oy:n järjestämää taloushallinnon substanssiosaamista kehittävää koulutusta ja siellä tekemiään havaintoja. Molemmat osallistuvat koulutuksiin osana Liiketalouden ryhmän toimintaa. Luvussa 3.3.3 kuvataan koulutusten pääkohtia.

3.3.3 Kohdennettu koulutus

Koulutuskeskus Tavastian opettajat Anne-Maria Hautamäki ja Pasi Leinonen kävivät kahdessa Suomen Yrittäjien Sypoint Oy:n järjestämässä taloushallinnon substanssiosaamista kehittävässä koulutuksessa. Pasi Leinonen laati molemmista koulutuksista muistiinpanot tiedon levittämiseksi kaikille ryhmän jäsenille (ks. Taulukot 3 ja 4).

Taulukko 3. Ajankohtaisveropäivä, koulutusmuistiinpanot. Pasi Leinonen.

AJANKOHTAISVEROPÄIVÄ

Anne-Maria Hautamäki ja Pasi Leinonen osallistuivat Suomen Yrittäjien Sypoint Oy:n järjestämään ajankohtaisveropäivään 21.10.2009 Haaga-Helian tiloissa Helsingissä. Koulutuksessa luotiin katsauksia ajankohtaisiin verotukseen liittyviin asioihin. Luennoitsijat olivat nimekkäitä alansa asiantuntijoita. Osanottajien koulutuspäivillä oli likemmäs 140 henkilöä, joista lähes kaikki yrittäjiä tai yritysten edustajia. Huomattavaa oli tilitoimistoyrittäjien suuri määrä. Seuraavassa hieman päivän antia.

Professori Jarmo Leppiniemi Helsingin kauppakorkeakoulusta loi katsauksen tilinpäätökseen uusiin tuuliin sekä asioihin, joihin tilinpäätöksessä kannattaa kiinnittää huomiota. Lisäksi Leppiniemi esitteli kirjanpitolautakunnan (KILA) uusimpia ratkaisuja.

Tulotus tilinpäätöksen oli yhtenä tarkastelun kohteena. Tulotuksessa on oltava hyvin tarkka, eikä tulotuksia saa tehdä liian aikaisin vaan on noudatettava tarkasti suoriteperiaatetta ja varovaisuusperiaatetta. Esimerkiksi matkanjärjestäjä ei periaatteessa kirjata myymäänsä matkaa tuloksi kirjanpitoon ennen kuin matka on tosiasiallisesti toteutunut. Jos esimerkiksi joulukuussa myyty matka toteutuu seuraavan vuoden tammikuussa tilikauden ollessa kalenterivuosi, on matka seuraava vuoden tuloa ja siirrettävä oikealle tilikaudelle siirtosaamistilin kautta. Tulotapahtuman tunnusmerkki on, että tuote tai palvelu on todella oikeasti vaihtanut omistajaa ja riski on siirtynyt kokonaan uudelle omistajalle. Tilinpäätös yleisesti on tehtävä tilinpäätösajankohdan parhaan tiedon mukaan ja tilinpäätöspäivän olosuhteiden mukaan. Tilinpäätöksen tekijän ei tarvitse olla ennustaja.

Mielenkiintoista keskustelua käytiin kehittämis- ja tutkimusmenoista ja niiden käsittelystä tilinpäätöksessä. Kehittämismenojen aktiivoinnissa taseeseen on oltava hyvin varovainen. Kehittämismenojen tunnusmerkistö on laaja eikä kirjanpitäjän kannattaa ottaa omaa riskiä näiden kirjaamisessa. Päätös kehittämissenojen aktiivoinnista on tultava ylempää organisaatiosta. Jos on epävarmuutta on, kannattaa kehittämissenot kirjata tilikauden kuluksi.

Yleisesti kehittämissenoilla tarkoitetaan menoja, joiden avulla saatu tulos on jotain konkreettista ja jolla on ostaja tiedossa. Yritys saa siis kehittämisestä rahallisen hyödyn. Tutkimusmenot ovat menoja, joiden käyttökohteesta ei tiedetä vielä mitä on tulossa ja saadaanko sijoitetulle rahalle koskaan vastinetta. Tutkimusmenot on pakko kirjata tilikauden kuluksi.

Arvonlisäveroasiantuntija Harri Huikuri Ernst & Young Oy:stä esitteli 1.1.2010 voimaantulevan verotilijärjestelmän vaikutustusta arvonlisäverotukseen. Yrittäjän kannalta olennaisia muutoksia ovat päivämäärien muuttuminen sekä arvonlisäveron ja työnantajasuoritusten maksaminen könttösommana verotilille. Varsinainen uutuuus on verotili. Tili on verottajan jokaiselle arvonlisäverovelvolliselle yrittäjälle luoma tili, jonne yrittäjä voi suoraan tilittää lakisääteiset maksunsa. Sinänsä itse arvonlisäverojärjestelmään uudistus ei vaikuta.

Uusi yleinen maksujen eräpäivä on kuukauden 12. päivä. Arvonlisäveron veroilmoitus (ennen valvontailmoitus) on annettava verokautta seuraavan toisen kuukauden 12. päivänä sähköisesti toimittaessa. Paperiversion on oltava perillä 7. päivä. Arvonlisävero on maksettava verotilille verokautta seuraavan toisen kuukauden 12. päivä. Työnantajasuorituksen on maksettava verokautta seuraavan kuukauden 12. päivä. Uudessa järjestelmässä negatiivinen arvonlisävero luetaan muiden maksujen hyväksi. Jos muita maksuja ei ole, saa yrittäjä palautusta.

Toiseen maahan myytävien palveluiden arvonlisäverokäytäntö muuttuu EY:n direktiivien perusteella. Uudessa järjestelmässä lähetetään kohdemaahan lasku nolloverokannalla. Vastaanottaja maassa toimiva yritys hoitaa arvonlisäveron maan säädösten mukaan eli ostajan maassa on käännetty arvonlisäverovelvollisuus. Myyntimaaksi käsitetään aina siten kohdemaata tai se maa, jossa ostajan kiinteä myyntipaikka sijaitsee. Helpotus on, että nyt myyjän ei tarvitse ilmoittautua arvonlisäverovelvolliseksi kohdemaassa.

Oikeustieteen tohtori Pauli K. Mattila esitteli mitä yritysverotuksessa on tulossa tai ainakin suunnitteilla. Vauhdilla Mattila kävi lävitse valtion budjetin verolait, työperusteisen osingon verotuksen, korotetut poisto sekä verotuksen kehitysnäkymät. Punaisena lankana esityksessä oli, että valtion on rahaa jostakin saatava. Jos jostakin verosaanti pienenee, otetaan sitä jostakin päin enemmän. Myös tämän hetkiset verojen alennuksen voivat olla vain väliaikaisia.

Yleisen arvonlisävero Mattila ennusti nouseva 25 %:iin ja pääomaveron 30 %:iin. Tosin pääomaveron tuottoa Mattila ei pitänyt merkittävänä, mutta tärkeänä oikeudenmukaisuussyistä. Arvonlisäveron korotus on sitä vastoin tuottava toimenpide. Yhden prosentin korotus tuottaa noin 1,5 miljardia euroa. Tällä ei tosin tämän hetkistä velanottoa (13 miljardia) paljon paikata. Työperusteisesta verottomasta osingonjaosta ollaan luopumassa. Mattila tosin ei pitänyt aiempaa käytäntöä mitenkään ongelmallisena sen koskiessa varsin pientä joukkoa kansalaisia. Mattila toi esille myös yrityksiä ja niiden omistajia koskevaa uutta oikeuskäytäntöä yritysjärjestelyjen, tulon veronalaisuuden, myyntivoittojen verotuksen ja peiteltyyn osingon suhteen.

Ylitarkasta Sari Wulff Verohallituksesta pureutui vuoden 2010 veroperusteisiin tuoden esille vähennykset ja muita lainsäädäntöuudistuksia. Ennakkoperintää koskien tutkittiin verokorttien voimaantulo ja alkuvuoden menettely sekä työnantajamenettelyn muutokset sekä verotusmenettely. Aiemmin käsiteltyä verotilää synnätettiin nyt tarkasti. Verotilille suoritetaan ensi vuoden alusta arvonlisävero, työnantajasuoritukset, vakuutusveromaksu, arpaajisvero, ennakonpidätykset sekä lähdevero. Menettely koskee kaikkia oma-aloitteisia veroja maksavia asiakkaita yritys muodosta riippumatta.

Taulukko 4. Pienyrityksen talousjohtaminen, koulutusmuistiinpanot. Pasi Leinonen.

PIENYRITYKSEN TALOUSJOHTAMINEN -JATKOKURSSI

Anne-Maria Hautamäki ja Pasi Leinonen osallistuivat Suomen Yrittäjien Syypoint Oy:n järjestämään koulutukseen pienyrityksen talousjohtaminen. Koulutuksessa pureuduttiin työkaluihin, joita tarvitaan tehtäessä erilaisia taloudellisia analyysejä ja laskelmia pienissä ja keskusurissa yrityksissä. Kouluttajana toimi KTT Toivo Koski TulosAkatemialta.

Aivan aluksi kerrattiin peruskursilla opittuja asioita, kuten tuloslaskelman laatimista sekä taseen lukemista. Lisäksi kerrattiin ne asiat, jotka tuloslaskelmasta ja taseesta on syytä tarkistaa säännöllisesti, jotta tiedetään koko ajan yrityksen taloudellinen tilanne.

Velan vipuvaikutus tarkoittaa lyhyesti, että velkaa ottamalla yritys voi vähentää omaa pääomaansa suhteessa vieraaseen pääomaan, jolloin laskennallinen oman pääoman tuotto saadaan näyttämään paremmalta kuin mitä se itse asiassa ehkä onkaan. Velan otto vipuaa oman pääoman tuottoa ylöspäin. Velan vipuvaikutus voi toimia myös toiseenkin suuntaan. Muutamassa esimerkissä tuli ilmi, että pörssi-analyttikkojen käyttämä oman pääoman tuotto yrityksen tuottavuuden mittarina ei ole aina toimiva, koska yritys voi olla todellisuudessa erittäin velkaantunut ja pahoissakin vaikeuksissa. Jokainen yritys on siten analysoitava monipuolisin välinein, jotta todellinen kuva saadaan. Liikeriskillä tarkoitetaan lyhyesti yrityksen kiinteän käyttöomaisuuden määrää. Mitä enemmän kiinteää käyttöomaisuutta tarvitaan, sitä suurempi on liikeriski. Liikeriskiä voidaan pienentää mm. tehostamalla kustannusrakennetta ja karsimalla kiinteitä kustannuksia. Rahoitusriski kertoo kuinka herkästi nettotulos tai oman pääoman tuotto vaihtelee johtuen investoinneista ja rahoitusrakenteesta. Riskipitoiselle investoinnille (epävarmat tuotot) on asetettava korkeampi tuottovaade kuin riskittömälle investoinnille.

Investoinneista päätettäessä voidaan menetelminä käyttää nykyarvomenetelmää ja sisäisen korkokannan menetelmää. Nykyarvomenetelmällä saadaan selville investoinnin nykyarvo eli tämän hetken arvo vuosin päästä tietyllä vuosituotolla ja halutulla tuottoosentilla. Jos nykyarvo on suurempi kuin nolla, investointi on pääsääntöisesti kannattava. Vuosituotto voi olla esimerkiksi kiinteistöinvestoinnissa säästyvät vuosivuokrat tai autohankinnassa liisauksustannukset.

Sisäisen korkokannan menetelmällä voidaan selvittää investoinnin tuotto eli korkoprosentti jollakin rahamääräisellä vuosituotolla.

Erilaisista investoinnin kannattavuuden laskentamenetelmistä nykyarvomenetelmä on luotettavin, koska se kertoo sen mikä hanke tuo taloon eniten rahaa. Jos sisäisen korkokannan menetelmällä saatu korkokanta on heikko, voi hylätyksi tulla hanke, joka voisi todellisuudessa olla erittäin tuottava.

Reaalioptio tarkoittaa esimerkiksi yrityksen liiketoimintaan liittyvää tietoa, joka avaa kokonaan uusia liiketoiminta mahdollisuuksia tai antaa mahdollisuuden kehittää tuotteita edelleen.

Esimerkkinä Koski mainitsi matkapuhelimissa käytettävän teknisen sovellusalusta, johon tehty ensimmäinen sovellus ei saanut siipiä selkäänsä, vaan epäonnistui. Kuitenkin toimiva tekninen ratkaisu oli luotu, jolle on mahdollista kehittää muita sovelluksia ja suunnata ne kokonaan uusille kohderyhmille. Siten investointi ei mennyt lainkaan hukkaan. Reaalioptiot ovat tärkeitä, koska ne antavat perustan yrityksen kasvulle ja kehittämislle sekä yrityksen arvonnousulle.

Yritysverotusosion punainen lanka oli yrittäjän ja yrityksen mahdollisuus verosuunnitteluun. Verosuunnittelu tarkoittaa verorasituksen minimointia laillisin keinoin, eikä sillä ole mitään tekemistä veronkierron tai verovilpin kanssa. Kosken mukaan verosuunnittelu on kansalaisvelvollisuus ja toteuttaa lainsäätäjän tarkoitusta. Ongelmalliseksi verotuksen tekee, se että yrittäjän tulot voivat olla elinkeinoverolain (EVL), tuloverolain (TVL) tai jopa maatilatalouden verolain (MVL) mukaisia tilanteesta ja tulkinnasta riippuen. Pääsääntöisesti toki yrittäjään sovelletaan EVL:ia.

Pääperiaate on, että ammatin- ja liikkeenharjoittajan yritystoiminnallaan ansaitsema nettotulo jaetaan pääoma- ja ansiotuloksi. Pääomatulo verotetaan 28:n mukaan ja ansiotulo kunnan-, kirkon- ja valtionveroprosenttien mukaan. Samoin periaattein toimitaan myös henkilöyhtiöissä.

Osakeyhtiö on puolestaan erillisverotettava ja maksaa tuloksestaan veroa 26 %:n mukaan. Lisäksi osingot verotetaan siten, että verovapaata ovat osingot, jotka ovat suuruudeltaan enintään 9 % yhtiön nettovarallisuudesta tai enintään 90 000 e. Summat voivat vaikuttaa suurilta, mutta on muistettava, että pienissä jopa yhden hengen osakeyhtiöissä yrittäjä maksaa myös yritysveron.

Runsaasti keskustelua aiheutti tämän hetken suunnitelmat tuoda takaisin tilanne, jossa joka ikistä osinkoeroa verotettaisiin melkoisen rankasti. Tulot tulisivat siis täydellisen kaksinkertaisen verotuksen piiriin. Yrittäjän kokivat tilanteen uhkana, ja sen koettiin vähentävän yrityshalukkuutta. Lisäksi tämän hetken käytäntö, johtaa hyvään tilanteeseen, jossa yrityksen haluavat näyttää voittoa ja kerätä omaa pääomaa. Vahvat taseet toimivat hyvänä puskurina juuri laskusuhdanneilanteissa. Lisäksi voiton näyttäminen lisää valtion tuloja verotuksen kautta. Uudet suunnitelmat toteutuessa tuhoaisivat nykyisen hyvän kehityksen sekä vaikeuttasi la-
masta toipumista. Muistion kirjoittaja huomauttaa, että kappale sisältää myös hänen omia henkilökohtaisia mielipiteitään, ei vain Kosken tai yleisön kommentteja.

Tässä osiossa korostettiin hallituksen ja sen jäsenten vastuuta osakeyhtiön toiminnassa. Hallituksen jäsenet voivat joutua henkilökohtaiseen vastuuseen yhtiön vastuista, jos he eivät noudata tarkkuutta ja huolellisuutta "vahtikoiran" tehtävässään. Tällöin vastuu toteutuu huolellisuus veloitteen kautta. Lisäksi yhtiön johdon on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua eli turvata voiton tuottaminen. Eräs tapa osoittaa huolellisuutta on mm. tarkkojen investointilaskelmien tekeminen. Tärkeä hallitustyöskentelyn pääperiaate on huolellinen ja aktiivinen toiminta. Hallituksen vastuulla on myös maksukyvyyn turvaaminen, joten yhtiön varoja ei saa jakaa, jos sen vuoksi uhkaa maksukyvyttömyys. Lisäksi sellaisia päätöksiä ei saa tehdä, jotka voivat tuottaa hyötyä jollekin omistajalle toisten omistajien kustannuksella. Kyseessä on yhdenvertaisuusperiaate. Kavereita ei saa suosia.

Osakeyhtiölaki sisältää myös omituisuuden, jonka mukaan hallitus eli toiseksi korkein yhtiön elin päättää osakeyhtiön korkeimman toimielimen eli yhtiökokouksen koollekutsusta. Hallitus valvovana elimenä päättää milloin tilanne on sellainen, jossa yhtiön osakkaat on kutsuttava koolle asioista päättämään. Hallitus on siis vastuussa käytännön toiminnasta ja tuloksen teosta. Tämä juontaa juurensa osakeyhtiöiden syntyajoilta, jolloin Englanti harjoitti orjakauppaa. Rikkaat lordit eivät halunneet rahoittajina sotkea näppejään suoraan moisiin likaisiin ja arveluttaviin toimiin. Sen sijaan perustettiin osakeyhtiönä toimiva orjalaiiva, johon varat sijoitettiin. Laivaan päällystyö eli kansi (eng. board = nykykielessä myös hallitus) oli vastuussa, että orjien rahtaaminen ja kauppaaminen hoidettiin menestyksekkäästi. Näiltä ajoilta on myös peräisin käytäntö, että kapteeni hukkuu hukuvan laivan mukana. Jos kapteeni jäi henkiin, hän joutui käytännössä velkavankuteen ollessaan vastuussa laivan toiminnasta ja menestyksestä. Oli parempi hukkuu, jolloin omaisten toimeentulo oli turvattu vakuutuksilla.

Kokonaaisuudessa koulutuspäivä oli erittäin antoisa. Kouluttaja oli todella pätevä ja ajan tasalla eikä turhia jaaritteluja ja löysää juuri ollut. Täyttä asiaa jouhevasti esitettyä. Opetuksen kannalta erittäin hyödyllisiä olivat erilaisiin laskelmiin liittyvät excel-pohjat, joiden avulla tutkittiin mm. nykyarvoa ja sisäistä korkokantaa. Lisäksi yrittäjiltä tuli viestiä merkonomeilta odotettavasta osaamisesta ja asenteesta. Myös muutamia kontakteja yritysmaailmaan päin saatiin.

Lähteet: Kirjallinen koulutusmateriaali "Pienyrityksen talousjohtaminen-jatkokurssi". Powerpoint-materiaalin oikeudet omistaa Toivo Koski TulosAkatemiasta. Käydyt keskustelut kouluttajan ja yleisön välillä sekä yleisön kesken.

Lähteet: Kirjallinen koulutusmateriaali "Pienyrityksen talousjohtaminen-jatkokurssi". Powerpoint-materiaalin oikeudet omistaa Toivo Koski TulosAkatemiasta. Käydyt keskustelut kouluttajan ja yleisön välillä sekä yleisön kesken.

Anne-Maria Hautamäki halusi vielä täydentää Pasi Leinosen muistiinpanoja, ks. Taulukko 5.

Taulukko 5. Koulutusmuistiinpanot 21.10.2009 ja 27.10.2009, Anne-Maria Hautamäki.

Olimme Pasin kanssa todella mielenkiintoisissa kahdessa koulutustilaisuudessa 21.10. Ajankohtaisveropäivässä ja 27.10. PK-yritysten talousjohtamisen jatkokurssissa. Pasiin kumpikin muistio antaa tarkat tiedot kummassakin erinomisessa koulutustilaisuudessa käsitellyistä asioista.

Tärkeänä pidin näissä meille valitsemisissa koulutustilaisuuksissa sitä, että ne olivat yrittäjäjärjestön Suomen Yrittäjien järjestämiä. Kuulijakunta oli siis henkilöitä, jotka työssään tekevät tai tarvitsevat ostaen taloushallinnon palveluita. Taloushallinto on ala, mitä opetamme merkonomeille. Substanssitetiedon lisäksi tärkeää oli painotukset ja välikommentit eli mikä koettiin tärkeäksi juuri tällä hetkellä.

Kummassakaan tilaisuudessa emme törmänneet alan opettajiin. Talousjohtamisen jatkokurssissa kouluttaja KTT, DI Toivo Koski jopa totesi olevan mukavaa, että joukossa on opettajia. Tässä jälkimmäisessä tilaisuudessa PK-yritysten talousjohtamisen jatkokurssissa oli parikymmentä osallistujaa ja koulutuspäivänä todella opiskeltiin esim. laskutoimituksia tehden ja keskustellen. Tuli mieleen, että näillä tiedoilla, mitä mekin Pasiin kanssa opetamma, todellakin johdetaan yrityksiä apteekista ja kuljetusalan yrityksestä metallialan yritykseen ja tilitoimistoon!

Mielestäni liiketalouden opettajien on tärkeää kommunikoida ja "seurustella" liike-elämän kanssa, luoda kontakteja ja keskustella alojen työvoimatarpeista. Kahden tilitoimiston edustajat pitivät merkonomikoulutusta ja taloushallinnon ammattitutkinnon suorittaneita oikein hyvinä työntekijöinä heidän tarpeitaan ajatellen verrattuna esim. tradenomikoulutukseen.

PS: Oli myös mielenkiintoista käydä maanantain 26.10. Huhtamäki Oyj:ssä ja kuulla taluspäällikön esitys. Erikoiselta tuntui - itse olen kyllä kielihullu - kielitaidon painottaminen niin, että koulutus pohjalla varmistettiin ensisijaisesti englannin kielen taito ja toissijaisesti muu osaaminen. Yhtiön tuloskehitys viime aikoina on ollut heikkenevä.

Terveisin Anne-Maria

3.3.4 Seminaari: Opiskelijan arviointi liiketalouden perustutkinnossa

Liiketalouden ryhmä ideoi seminaarin, jossa keskityttiin uusien tutkinnon perusteiden muutoksiin opiskelijan arvioinnissa. Tarve syntyi ryhmän verkostotyöskentelyn myötä ja erityisesti, kun todettiin alan toimijoiden tarvitsevan päivitettyjä arviointitaitoja. Seminaaria valmisteltaessa päädyttiin lähettämään ennakkotehtävä kaikille ilmoittautuneille (ks. Taulukko 6). Tehtävän tavoite oli kartoittaa osallistujien mahdolliset osaamisvajeet tai vahvuudet, jotta seminaarin ohjelma voidaan mahdollisimman hyvin kohdentaa niiden mukaan.

Taulukko 6. Seminaarin etukäteistehtävä ja osallistujien vastauksia

Minkälainen on oma osaamisesi opiskelijan arvioinnin suhteen?

”Pitäisi laajentaa menetelmien käyttämistä. Tulee liiaksi käytettyä samoja arviointimenetelmiä kuin ennenkin.”

”Pyrin siirtymään niin paljon kuin mahdollista tekemiseen ja tekemisen osaamisen arviointiin jo koulussa arvioidessani oppimista.”

Kuinka parantaisit omaa osaamistasi opiskelijan arvioinnin suhteen?

”Tarvitsemme koulutusta, jossa konkreettisin esimerkein valaistaan esimerkiksi tätä osaamisen ja oppimisen arviointia ja myös ammattiosaamisen näytön arviointia ja aikuisten näyttötutkintoarviointia.”

”Ehkä opiskelijoiden (asiakkaiden) mielipide voisi vielä voimakkaammin ohjata arvioinnin kehittämistä.”

Minkälainen on oppilaitosorganisaatiosi osaaminen opiskelijan arvioinnin suhteen?

”Oppimisen ja osaamisen arviointia ei haluta erottaa.”

”Oppimisprosessin arviointi vaatii parantamista. Samoin opiskelijoiden kannustaminen”

”Oppiminen on kai se pääasia. Opetusta ei pitäisi järjestää arviointia silmälläpitäen, kuten nyt tuntuu tapahtuvan, vaan arvioinnin pitäisi olla se loppusilaus eli väline, jolla työnantaja näkee, minkälaisen työntekijän hän on valitsemassa.”

Kuinka oppilaitoksesi osaamista voitaisiin parantaa opiskelijan arvioinnin suhteen?

”Enemmän pitää lukea ja perehtyä tähän uuteen (tutkinnon perusteisiin). KOKEVA osaja -projektissa saamani paras anti on minulle ollut juuri uusi arvioinnin ajatusmaailma.”

”Nyt kun ensimmäiset uuden tutkinnon perusteiden mukaan opiskelevat ovat asiakaspalvelunäyttöihin menossa saamme kuulla kokemuksia miten näytöt sujuvat. Varmaankin nyt valmiina oleviin suunnitelmiin täytyy tehdä kokemuksen perusteella tarkistuksia ja muutoksia.”

”Toivon, että juuri tällaisella koulutuksella ja muiden oppilaitosten opettajien kanssa keskustellessa kristallisoituu oppimisen arviointi uuden opsin mukaan. Millä kaikilla tavoilla voimme varmistua oppilaiden riittävästä oppimisesta ennen työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä.”

”Oppilaitoksessa tulisi käyttää resursseja myös työpaikkaohjaajien kouluttamiseen uusista ammattiosaamisen näytöistä, niiden suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista, sillä käytäntö tuntuu olevan kirjavaa.”

”Arviointikoulutusten ja yhteisten palaverien kautta saadaan lisää osaamista. Tämä oli syy, miksi hakeuduin Hämeenlinnan seminaaripäivään. Haluan oppia uutta, ja jos koen löytäneeni jotain tärkeää, olen valmis jakamaan sen muille opettajille Opistossa.”

3.3.5 Yritysvierailut

11.3.2009 ei tehty varsinaista yritysvierailua, mutta Helge Saarinen tilitoimisto Helge Saarinen Oy:stä vieraili Ammatillisella opettajakorkeakoululla kertomassa näkemyksistään siitä, minkälaista taloushallinnon osaamista hänen mielestään merkonomeilta voidaan jatkossa edellyttää. Ryhmän jäsenen Pasi Leinosen laatima muistio tilaisuudesta kuvastaa hyvin sen kulkua:

Taulukko 7. Helge Saarisen näkemyksiä merkonomeilta vaadittavasta osaamisesta

Helge Saarinen Oy on tilitoimisto, joka työllistää tällä hetkellä kaksi kauppatieteen maisteria, yhden tradenomin sekä joukon merkonomeja.

Saarinen toi esille, että koulutustaustalla ei ole juurikaan vaikutusta työn tekemiseen. Hän totesi taloushallinnon merkonomien olevan yleensä motivoituneita ja päteviä työntekijöitä. Saarinen korosti myös uuden työntekijän tai harjoittelijan nöyrää asennetta, hän on tullut oppimaan ja kehittymään tulevaisuuden asiantuntijaksi. Itsestä ei pidä luulla liikoja. Omaan osaamiseen tosin on uskallettava luottaa.

Saarisen mukaan tilitoimistoihin tarvitaan osaajia, jotka tuntevat tietyn kapeahkon sektorin läpikotaisin. Asiantuntijia tietää vähästä paljon eikä paljosta vähän.

Saarinen korosti, että kirjausperusteiden osaaminen on tärkeää eli mm. taustalla olevan lainsäädännön tunteminen. On esimerkiksi tärkeä tietää mitkä viennit ovat arvonlisäveron alaisia ja mitkä eivät, Saarinen viittasi tässä esimerkkinä eduskulujen kirjaamiseen. Lisäksi on osattava eri yhtiömuotojen perusteet ja niiden kirjanpito.

Volyymin hallinta on osa osaamista. Kirjanpitäjän on pidettävä käsissään kymmenien yritysten kirjanpidon hoitaminen. Tämä vaatii kurinalaisuutta ja täsmällisyyttä. Lisäksi jatkuvasti neuvottavia ja ohjattavia henkilöitä ei voida tilitoimiston palkkalistoilla pitää. Kirjanpidon ketju on hallittava alusta loppuun tilinpäätökseen. Ei ole enää vain yhden pienen osa-alueen tekijöitä.

Esille tuli myös seikka, että asiat on hallittava tiliristikotasolla, osaamisen perusta nousee täältä. On myös hyvä osata hahmottaa miten viennit vaikuttavat tilinpäätöksen muodostumiseen. Kuitenkaan Saarinen ei katsonut tarpeelliseksi kirjanpidon hallintaa tilikirjalla.

Saarinen toi myös esille, että antaa painoarvoa myös opintotodistuksille. Hyvät taloushallinnon opintojen arvosanat kertovat Saarisen mukaan taipumuksista alalle.

26.10.2009 teimme mielenkiintoisen yritysvierailun Huhtamäki Oyj:n Hämeenlinnan yksikköön. Aluksi keskusteltiin Huhtamäestä ja sen Polarcup-yksiköstä yleisesti. Sen jälkeen siirryttiin käsittelemään yrityksen taloushallinnon tehtäviä. Suurin osa työllistyvistä on koulutukseltaan tradenomeja, mutta hyviltä merkonomeilta ja merkonomiopiskelijoiltakaan ei suljettu portteja. Keskeistä on kuitenkin osata englantia, koska se on yrityksen viestinnässä käytetty kieli.

25.1.2010 teimme yritysvierailun Patria Oyj:n Hämeenlinnan yksikköön. Keskeiset teemat olivat yhtäältä Patria yrityksenä ja toisaalta taloushallinnon osaamisvaatimukset nykyisessä työelämässä. Jälkimmäisen osalta painopisteinä olivat erityisesti talouspalvelut, kirjanpito ja palkanlaskenta.

Liiketalouden ryhmä vieraili myös Taitaja 2010 -tapahtumassa Oulussa 27.–28.4.2010.

3.3.6 Ajantasaisen materiaalin hankkiminen

Liiketalouden alakohtaisen ryhmän toimintaan varatulla resurssilla päätettiin hankkia alakohtaista kirjallisuutta. Kirjat hankittiin ryhmän jäsenten ja oppilaitosten käyttöön. Ajantasaisen materiaalin hankkimisella haluttiin parantaa opettajien substanssiosaamista, yrittäjyys- ja työelämäosaamista. Hankitut kirjat ovat

- Johannes Partanen (2009), Yrittäjän ja valmentajan parhaat kirjat
- Frans Johansson (2009), Medici-ilmio
- Jari Parantainen (2009), Tuotteistaminen
- Jim Collins (2009), Hyvästä paras
- Sami Salmenkivi ja Niko Nyman (2009), Yhteisöllinen media ja muuttuva markkinointi

3.3.7 Toiminnan arviointi ja ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa

Liiketalouden alakohtaisessa ryhmässä on toimittu tavoitteiden saavuttamiseksi sovitulla tavalla. Alakohtaista osaamista on edistetty verkostomaisen toiminnan organisoimalla, yritysvierailujen, koulutusten, seminaarien ja ajankohtaisen aineiston hankkimisen kautta. Aktiiviset osallistujat ovat saaneet toiminnasta eniten irti. Aktiivisten osallistujien joukko olisi varsinkin verkostotyöskentelyn osalta saanut olla laajempi.

Tällaiselle toiminnalle olisi tarvetta jatkossakin. Liiketalouden alan opettajien substanssi muuttuu nopeasti liiketoimintaympäristöjen ja erityisesti tieto- ja viestintäteknologisten sovellusten kehittymisen myötä. Olisi tärkeää, että opettajilla olisi verkottumisfoorumi ja mahdollisuus osallistua liiketalousosaamistaan ylläpitäviin toimintoihin.

Jorma Kuisma ja Matti Kurikka

3.4 Sähköalan alakohtainen ryhmä

Sähköalan alakohtainen ryhmä kokoontui ensimmäiseen lähipäivään 16.1.2009, tuolloin pidettiin myös kaikkien ryhmien yhteinen aloitusseminaari HAMK ammatillisella opettajakorkeakoululla. Aamupäivä käytettiin hankkeen yleiseen koulutukseen ja alakohtaisen kehittämisen perusteisiin. Iltapäivällä keskityttiin sähköalan alakohtaisiin kysymyksiin: Mitä KOKEVA Osaa ja tarkoittaa sähköalan henkilöille? Minkälaisia odotuksia koulutukseen tulevilla on?

Pääasiassa osallistujat halusivat ensimmäisiin lähipäiviin uusien opetussuunnitelmien asioita. Lähinnä mitä muuttuu ja miten laaditaan uudet toteutus- ja arviointisuunnitelmat. Tutustuttiin myös verkostossa käytettävään Moodle-alustaan ja sovittiin, että mahdolliset PowerPoint esitykset viedään sinne.

Tapaamisessa laadittiin toimintasuunnitelma ja valittiin sisältökohteita. Eriyisesti toivottiin seuraavista sisällöistä ko. sisällön erikoisasiantuntijaa kouluttamaan ja mahdollisesti toteutettaisiin aina myös yritysvierailu ko. sisältöön:

- kiinteistöautomaatio (kytkentäesimerkit, keskuksen ohjelmointi)
- FSM
- kuitu asiat (ORBIS)
- taajuusmuuttajat (VACON)
- väyläratkaisut

Tapaamisessa käytiin läpi Sähkö- ja automaatiotekniikan ja Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkintojen uudistuneiden opetussuunnitelmien nykytilanne. Toivottiin ainakin yksi lähipäivä tästä aiheesta. Toivottiin lisää lähipäiviä, 2 – 3 lisää. Sovittiin seuraavaksi lähipäiväksi 16.3.2009 Raumalle, jossa keskitytään pelkästään uusiin opetussuunnitelmiin.

Tapaamisessa sovittiin, että etätehtävänä on tutustua Sähkö- ja automaatiotekniikan ja Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkintojen uudistuneisiin opetussuunnitelmien perusteisiin ja keskustella niiden sisällöistä Moodlesta, josta löytyy tarvittava materiaali. Alustalla keskustellaan myös oman oppilaitoksen ja alan sisällä mikä muuttuu ja miten se vaikuttaa omassa oppilaitoksessa.

Toinen lähipäivä pidettiin 16.3.2009, Raumalla, Merenkulkualan yksikössä, Suojantie 2, 26100 RAUMA. Päivän aiheena olivat uudistuvat opetussuunnitelmat ja arviointi. Päivän kuluessa käytiin läpi mikä on muuttunut ja minkälaisia vaikutuksia sillä on oman oppilaitoksen ylläpitäjäkohtaisen opetussuunnitelmaan. Keskusteltiin, miten muutokset vaikuttavat opetuksen toteuttamissuunnitelmiin, työelämäyhteistyön toteutuksiin ja arviointiin.

Tutustuttiin arvioinnin muutoksiin ja pohdittiin miten se vaikuttaa tutkinnon osien arviointisuunnitelmiin, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja arviointiin. Tapaamisessa laaditaan tutkinnon osan toteuttamis- ja arviointisuunnitelman luonnos.

Kolmas lähipäivä pidettiin 15.9.2009 Forssan ammatti-instituutissa. tapaamisen yhteydessä tutustuttiin myös Hämeen ammattikorkeakoulun Forssan yksikköön ja ELEFORSS – Elektroniikan koulutustehtaan toimintaan. Tapaamisessa käsiteltiin uudistuneita tutkinnon perusteita, opetussuunnitelmia ja opiskelijan arviointia. Tutustuttiin myös Arto Saastamoisen, STUL asiakirjaan Toimintaohje työ-, sähkötyö- ja sähköturvallisuusvaatimusten huomioi-

miseksi sähkötöiden koulutuksissa 1.1.2009. Keskusteltiin opiskelijan arvioinnin muutoksista ja pohdittiin mitä se vaikuttaa tutkinnon osien arviointisuunnitelmiin ja työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja arviointiin. Käsiteltiin myös seuraavia alakohtaisen työelämäosaamisen ja substanssiosaamisen aiheita

- kiinteistöautomaatio (kytkentäesimerkit, keskuksen ohjelmointi)
- FSM
- kuitu asiat (ORBIS)
- taajuusmuuttajat (VACON)
- väyläratkaisut
- aktiivilaitteiden konfigurointi
- tietoturva-asiat

Neljäs lähipäivä pidettiin 15.4.2010 HAMK Ammatillisella opettajakorkeakoululla ja Koulutuskeskus Tavastian tiloissa Hämeenlinnassa. Aamupäivä oli varattu vuorovaikutusvalmennukselle, jota koulutti ryhmälle HAMK AOKK:n yliopettaja Helena Aarnio. Ryhmä oli aktiivisesti dialogitaitojen koulutuksessa mukana. Iltapäivällä keskityttiin sähköalan sisältöosaamisen kehittämiseen. Tutustuttiin VACON taajuusmuuttajiin, joita esitteli Yrjö Karvonen Vacon Oy:stä Vaasasta. Tapaamisessa kartoitettiin oppilaitoskohtaisten opetussuunnitelmien nykytilanne ja palautteet ensimmäisen lukuvuoden kokemuksesta. Tutustuttiin myös Koulutuskeskus Tavastian koulutustiloihin.

Sähköalan alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmän päätösseminaari pidettiin muiden ryhmien kanssa yhteisesti Oulun Taitaja 2010 -tapahtuman yhteydessä 27. – 28.4.2010 Oulussa.

Matti Kurikka

3.5 Yhteenveto alakohtaisten ryhmien toiminnasta

Opettajan alakohtaisen osaamisen kehittämisryhmiin osallistui yhteensä 44 opettajaa. Opettajat olivat seuraavista oppilaitoksista:

- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Keski-Uudenmaan ammattiopisto Keuda
- Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
- Valkeakosken ammatti- ja aikuisopisto
- Keskuspuiston ammattiopisto, ORTON Invalidisäätiö
- Koulutuskeskus Tavastia
- Forssan ammatti-instituutti

- Hyria koulutus Oy
- Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä/ Pirkanmaan aikuisopisto

Ryhmien osallistajat kehittivät puolitoista vuotta kestäneessä toiminnassa verkostotoiminnan mallin ja valmiudet sen jatkamiseen. Toiminta mahdollisti myös oppilaitosten parhaiden käytäntöjen vertailemisen ja ryhmien jäsenien asiantuntijuuden siirtämisen keskusteluissa, koulutuksissa, vierailuissa ja verkon välityksellä käydyissä keskusteluissa. Erityisesti tekniikan alojen yhteistyöverkoston toiminnan kautta vahvistettiin alan substanssikoulutuksen ja työelämäyhteistyön vaikuttavuutta useiden vierailukäyntien yhteydessä.

Alakohtaisten ryhmien toiminnassa havaittuja koulutustarpeita ja kehitettyjä tuotteita siirrettiin opettajan täydennyskoulutukseen erityisesti yrittäjyyskasvatuksen ja ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien integroimiseksi opettajan substanssiosaamiseen. KOKEVA Osaaja -hankkeessa tuotetut tekniikan alojen TFM-mallit (tekniikka-fysiikka-matematiikka) ovat osa ATTO-aineiden ja ammatillisten tutkinnon osien tiivistä yhteiskehittämistä. Näin hankkeessa tuotettiin opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen uusia toimintamalleja levitettäväksi ja käyttöön otettavaksi.

Ryhmien osallistujien työelämätuntemuksen ja alakohtaisen substanssiosaamisen kehittyminen lisää osaltaan ammatillisen koulutuksen laatua ja työelämävastaavuutta ja alakohtaisten opettajien osuus työelämän ja ammatillisen koulutuksen kehittämisessä tehostaa oppilaitoskohtaisten opetussuunnitelmien vaikuttavuutta. Alakohtaiset ryhmät ideoivat ja kehittivät opetussuunnitelmaratkaisuja vuorovaikutteisesti.

Ryhmien jäsenistä 23 osallistujaa vastasi toiminnan vaikutuksia kartoittaneeseen kyselyyn. Heistä 19 arvioi, että sekä verkosto-osaamisen, alakohtaisen opettamisen että työelämäyhteistyön taidot paranivat hankkeen kestäessä, kun taas neljä koki niiden säilyneen ennallaan. Osallistujista 17 koki, että omat työssäoppimisen suunnittelutaidot olivat parantuneet, kun puolestaan työssäoppimisen ohjaustaitojen parantumisesta koki vastaajista 15. Muiden taidot säilyivät ennallaan. Oman oppilaitoksen opetussuunnitelman paraneamiseen koki myönteisen vaikutuksen vastaajista 19 henkilöä ja oppilaitoksen toimintojen positiivisten muutosten kannalla KOKEVA Osaajan vaikutuksista johtuen koki vastaajista 14. Kysyttäessä hankkeen suorista positiivisista muutoksista vastaajan oppilaitoksen työssäoppimiseen, vastasi 15 osallistujaa niiden parantuneen. Kun osallistujilta kysyttiin myös heidän kykyjään analysoida työssäoppimispaikkojen soveltuvuutta erityisesti opiskelijoiden opintojen vaiheen mukaiseen työssäoppimiseen, vastasi 16 henkilöä niiden parantuneen.

Osallistajat kokivat ryhmille asetettujen teemojen alakohtaisen tarvelähtöisyyden keskiarvolla mitattuna 4,087 arvoiseksi, kun asteikko oli 1–5 (1=heikko, 2=välttävä, 3=tydyttävä, 4=hyvä, 5=erinomainen). Teemojen käsittely koettiin yhtä hyväksi (ka 4,042). Ryhmien tutustumiskäyntien hyödyllisyys koettiin myös hyväksi (ka 4,227).

Tärkeimmiksi oppimikseen asioiksi osallistujat nimesivät

- vuorovaikutustaidot, työelämäverkoston muodostaminen ja yhteydet toisiin oppilaitoksiin
- yhteistyön tärkeys, dialogi, opiskelijälähtöisyys
- substanssiosaamisen merkitys oppilasrekrytoinnissa (saadaan uudet opiskelijat vakuuttuneiksi että oppilaitoksesta saa ajantasaista opetusta alalta)
- tietyt avut ja vinkit opetussuunnitelmatyössä olivat projektin ehdottomasti parasta antia.
- tiimityö, verkostoituminen, tiedon ja kokemuksen jakaminen
- substanssiaiheiden demot (FMS ja Inventor) InnoSteel Factoryssa. dialogiosaamisen nyanssien tiedostaminen/oivaltaminen, avartavat tutustumiskäynnit alan yrityksissä sekä Taitaja-päivillä.
- vuorovaikutus, käytännön toimintatavat, mallintaminen ja näyttelyiden tarpeellisuus, italialainen koulujärjestelmä ja -alan tavoitteet sekä huippumuodin vaikutus yritys-elämässä
- dialogiosaaminen - olisi enemmän tarvetta/käyttö
- eri oppilaitosten saman alan opettajien ”voima” eri asioiden pohdinnassa
- atto-aineiden kytkeminen ammattiaineisiin
- kommunikointiin liittyvät tiedot, ulkomaalaisten opiskelijoiden näkökulma
- alakohtaisten kollegoiden tapaaminen - opetussuunnitelman rungon selkeytyminen
- opetussuunnitelmatyön kehittäminen, verkostoituminen työelämäyhteistyö

Osallistujilta kysyttiin myös, Mitkä seikat parantaisivat oppilaitoksesi työelämäyhteistyön toteutumista

- yritysvierailut ja ammatillisen neuvottelukunnan toiminta
- säännölliset opettajan työelämäjaksot 5 vuoden välein
- ”Jos työssäoppimispaikkojen edustajilla olisi aikaa ja motivaatioita olla yhteistyössä toisen asteen opettajien kanssa ja ottaa 2. asteen opiskelijoita harjoitteluun”
- ”Työpaikkojen ja oppilaitoksen välinen tiedon siirto työssäoppimiseen tarjottavista oppilaista ja vastaavasti työnantajien oppilaitokselle ilmoittamista työssäoppimispaikoista, eli molemmat osapuolet tietäisi mitä on tarjolla ja milloin!”
- ”Kun olisi enemmän aikaa toimia työpaikkojen työpaikkaohjaajien kanssa”

Kysyttiin myös tärkeimmät kehittämiskohteet substanssiosaamiselle

- erityisopiskelijoiden ja käytöshäiriöisten nuorten kohtaaminen ammatillisessa opiskelussa, työelämäyhteistyö, verkottuminen toisiin saman alan opettajiin liittyen edellä mainittuihin
- substanssiosaamisen lisääminen (IT-alan koulutus), yrittäjyyden opettaminen
- metallialan substanssiosaamisen kehittäminen Pedagogisen osaamisen kehittäminen (runsaasti uusia, nuoria opettajia).Työelämäyhteistyö.
- oppilaiden ja opettajan välisen dialogin kehittäminen, sekä oppilaiden keskinäisen dialogin kehittäminen asialliseen suuntaan. -työssäoppimispaikkojen löytäminen koulutusta vastaavaksi, joka on ICT alalla hankalaa -edelliseen viitaten, luokaton opetus systeemi, eli työssäoppimassa olisi kokoajan joku osa, muille teoriaa
- näytöt ja työelämäyhteys. Opsien jatkuva uudistaminen.

Eräs vastaaja halusi lähettää terveisensä: ” Mielenkiintoinen, antoisa koulutus. Oppi tuntemaan oman alansa toimijoita eteläsuomen alueelta, se on tärkeä pointti aina seuraavaa koulutusta/projektia harkitessa, niihin kun ei tällainen uusiopettaja (10 v. kokemus) muuten niin hanakasti osallistu. KIITOS!”

Tuomas Eerola

4. Opettajien ohjatut työelämäjaksot

4.1 Opettajien työelämäjaksoiden tarpeen teoreettista tarkastelua

Ammatillinen koulutus Suomessa muotoutui 1900-luvun puolivälin jälkeen hyvin oppilaitoskeskeiseksi. Ammatillinen koulutus nähtiin osaksi suomalais-ta hyvinvointiyhteiskuntaa, jolloin koko ikäluokan tasalaatuinen kouluttaminen pyrittiin varmistamaan sijoittamalla ammatillinen koulutus oppilaitoksiin. 1900-luvun lopussa havahduttiin kuitenkin siihen tosiasiaan, että työelämästä irrallaan oleva oppilaitoskeskeinen koulutus ei kykene vastaamaan yhä nopeammin muuttuvan työelämän tarpeisiin. Nähtiin, että laadukas, työelämän tarpeisiin vastaamaan kykenevä ammatillinen koulutus edellyttää tiivistä ja monimuotoista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä: koulutus pitää suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhteistyössä työelämän kanssa.

Erilaisilla koulutuspoliittisilla toimenpiteillä onkin kehitetty ja kehitetään edelleen oppilaitoskeskeistä koulutusta aina vaan työelämälähtöisempään suuntaan. Nykyisin kaikki ammatillisen koulutuksen yhteistyötahot ovat varsin yksimielisiä siitä, että työelämäyhteistyöhön perustuva ammatillinen koulutus tuottaa parhaiten oppimistuloksia (keskusjärjestöjen suositus 2010; Eerola & Majuri 2006). Tätä käsitystä tukevat myös lukuisat tutkimustulokset (ks. esim. Lasonen 2001; Virtanen ym. 2005; Tynjälä ym. 2006). Hyviin oppimistuloksiin pääseminen edellyttää kuitenkin konnektiivisuutta (Guille & Griffiths 2001) eri opiskeluympäristöissä tapahtuvan oppimisen välillä.

Työelämäyhteistyön muodot pitää olla jatkuvan kriittisen tarkastelun ja kehittämistyön kohteena. Työelämäyhteistyö on aina ajankohtainen ammatillisen koulutuksen kehittämiskohde. Jatkuvasti tarvitaan ja etsitään hyviä, toimivia ja tuloksekkaita käytänteitä, joiden avulla yhteistyötä voidaan kaikkia osapuolia hyödyntävällä tavalla toteuttaa. Työelämäyhteistyön syventäminen on lähivuosina edelleenkin keskeinen ammatillisen peruskoulutuksen painopistealue (vrt. Hallitusohjelma 2007, KESU 2007).

Ammatillinen koulutus on viime vuosina organisoitunut seudulliseksi – jopa maakunnalliseksi – koulutusyhtymiksi, joista on muodostumassa koulutus-tehtävänsä laajempia alueellisia vaikuttajia. Samalla alueellista päätäntävaltaa on lisätty. Seudullistumisen myötä koulutusyhtymiltä odotetaan yhä aktiivisempaa osallistumista aluekehitystyöhön. Opetustehtävän lisäksi koulutusyhtymillä on myös alueen työelämän kehittämistehtävä. Elinkeinoelämä tarvitsee muutoskykyisiä työntekijöitä - ja yhteistyömuotoja, jotka kehittävät ja palvelevat sekä oppilaitoksia että työpaikkoja.

Alati kiihtyvä tekninen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen muutos on saanut työorganisaatiot avautumaan ulospäin. Organisaatiot ovat lisänneet vuorovaikutusta ja strategista vaihtoa toimintaansa vaikuttavien ryhmien kanssa (Toiviainen & Hänninen 2006). Sidosryhmäsuhteiden hoidon tärkeys ja yhteiskuntavastuukysymykset mielletään osaksi yritystoimintaa. Tiedosta ja osaamisesta on tullut keskeinen tuotannon tekijä samalla kun käsitys tiedon luonteesta on muuttunut. Tiedon ja oppimisen ymmärretään olevan kontekstisidonnaista ja sosiaalista: tehokkainta oppimista tapahtuu osallistumalla yhteisiä tavoitteita omaavan yhteisön toimintaan (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998; Wenger ym. 2002). Eri yhteisöjen rajapinnoilla tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta vuorovaikutukseen osallistuvien yksilöiden identiteetti tai perspektiivi rakentuu uudelleen synnyttäen asiantuntijuutta, osaamista ja innovaatioita (Toiviainen & Hänninen 2006). Oppilaitosten ja työpaikkojen väliset *rajanylitykset* ovat olennaisia, kun tavoitellaan kilpailukykyistä osaamista.

Työelämäyhteistyöhön perustuva ammatillinen koulutus muuttaa opettajan työtä. Eerola ja Majuri (2006) kuvaavat ammatillista opettajaa mm. yhteistyön tekijäksi, ohjaajaksi, ”entiseksi virkamieheksi”, perinteiden rikkojaksi, elinikäiseksi oppijaksi sekä ammatillisen koulutuksen puolestapuhujaksi ja markkinoijaksi. Opettajien työelämäjaksot ovat yksi keino ylläpitää opettajan työelämäosaamista sekä kehittää opettajan valmiuksia toimia yhteistyötä tekevänä aluetoimijana, ja samalla parantaa ammatillisen peruskoulutuksen laatua (ks. esim. Kolu 2002; Rössli 2005; Kilpeläinen 2006; Tantt 2006).

Työelämäjaksoja on viime vuosina toteutettu osana Opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukaisia opettajan työelämäosaamisen opintoja (OPH 2003). Työelämäjaksot on pääasiassa toteutettu hankkeina, jotka ovat saaneet Euroopan sosiaalirahaston tukea. Hanketoiminnan ideana on hankkeessa kehitettävien ja testattavien hyvien käytänteiden juurruttaminen osaksi normaalia toimintaa. Opettajien työelämäjaksojen tavoitteena on paitsi opettajan oman substanssiosaamisen ylläpitäminen myös ammatillisen peruskoulutuksen ja työelämän yhteistyön syventäminen. Perusoletuksena on, että ammatillisten opettajien asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu työelämän yhteisöön osallistumisen kautta. Tällöin yhteistyön merkittäviä osatekijöitä ovat yhteiset tavoitteet, osallistuminen ja sosiaaliset käytännöt.

4.2 Edellisellä EU-rakennerahastokaudelta nykyiselle

Suomen toinen Euroopan unioniin liittymisen jälkeinen rakennerahastokausi oli vuosina 2000 – 2006. Tuolla kaudella merkittävä osa Euroopan sosiaalirahaston tukemasta rahoituksesta ohjattiin ammatillisen koulutuksen kehittämiseen - muun muassa opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen. Eerolan (2007) tekemän selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että opettajien työelämäjaksojen toteuttamisessa EU-tuki on käytetty tuloksekkaaseen ja vaikutuksiltaan erittäin myönteiseksi koettuun toimintaan. Työelämäjaksojen tavoitteet liittyivät yleisimmin opettajan oman substanssi- ja työelämäosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, oman alan työssäoppimisen ja ammatiosaamisen näyttöjen kehittämiseen sekä opettajan omaan, oman alan tai oppilaitoksen verkostoitumiseen.

Kokemukset työelämäjaksoista olivat edellisellä ohjelmakaudella erittäin myönteiset. Kaikki toimintaan osallistuneet osapuolet olivat toteutuksiin varsin tyytyväisiä. Työpaikkojen ovet avautuivat opettajille. Työelämäjaksojen myötä työpaikkojen kiinnostus ammatillista koulutusta ja oppilaitosten toimintaa kohtaan koettiin lisääntyvän. Koulutusyhtymissä työelämäjaksoja pidettiin erinomaisena opettajien osaamisen ja henkilöstön kehittämisen välineenä, minkä koettiin parantavan ammatillisen peruskoulutuksen laatua. (Eerola 2007).

Opettajat kokivat työelämäjaksojen kehittävän paitsi osaamista myös lisäävän motivaatiota ja innostuneisuutta omasta työstä. Varsin usein opettajat kokivat työelämäjakson parantavan substanssiin liittyvän osaamisen ohella myös heidän omia pedagogisia taitojaan – opiskelijoiden opetus ja ohjaustaitoja. Yhä useampi opettaja halusi suorittaa Opettajan työelämäosaamisen opinnot kokonaisuudessaan ja saada näin työelämäosaamisen diplomin osoitukseksi aktiivisuudestaan kehittää sekä omaa osaamistaan että oman alansa ammatillista koulutusta. Yleensä työelämäjaksolle osallistuneet opettajat halusivat osallistua mitä pikimmin uudelle jaksolle. (Eerola 2007).

Selvityksessä erotellaan keskeisten tavoitteiden perusteella kolme työelämäjakson päätoteutusmallia:

Toteutusmalli 1

Opettajan oman osaamisen ylläpitäminen

Tunnusomaiset piirteet

- pitkäkestoinen jakso yhdessä tai kahdessa työpaikassa,
- henkilökohtaiset substanssi- tai työelämäosaamiseen liittyvät tavoitteet painottuvat,
- opettaja osallistuu työn tekemiseen työpaikalla ja mahdollisesti yrityksen järjestämään henkilöstökoulutukseen,

- opettajan ja työpaikkaohjaajan (mentorin) välille syntyy pitkäkestoinen vuoropuhelu,
- vaikuttavuus suhteessa opettajan omaan kehityssuunnitelmaan ja opettajan omaan työhön.

Toteutusmalli 2

Työssäoppimisen ja opetussuunnitelmien kehittäminen

Tunnusomaiset piirteet

- vaihtelevan pituiset jaksot yhdessä tai useammassa työpaikassa,
- alakohdaiset työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja kehittämiseen liittyvät tavoitteet painottuvat, tavoitteena usein myös laadukkaiden työssäoppimispaikkojen hankinta,
- opettaja seuraa työn tekemistä työpaikalla, keskustelee työpaikkaohjaajien kanssa ja mahdollisesti kouluttaa heitä sekä selvittää alakohdaisia osaamistarpeita,
- tavoitteena on usein myös alan opetussuunnitelman kehittäminen,
- hyödyntäminen osasto- ja työyhteisötasolla.

Toteutusmalli 3

Yhteistyöverkoston luominen

Tunnusomaiset piirteet

- lyhyet jaksot useissa työpaikoissa,
- oppilaitoksen, koulutusalan tai työyhteisön tavoitteet painottuvat mukana alueen työelämän kehittämistehtävään liittyvä näkökulma,
- opettaja vierailee useissa yrityksissä, luo kontakteja, selvittää ja ennakoii työpaikkojen koulutustarpeita, markkinoi ammatillista koulutusta,
- tavoitteena ovat usein myös oppilaitoksen ja yritysten yhteisprojektit,
- hyödyntäminen koulutusala- ja oppilaitostasolla.

Edellisellä ohjelmakaudella saatujen myönteisten kokemusten perusteella työelämäjaksoja rahoitetaan edelleen nykyiselläkin, kolmannella ohjelmakaudella 2007–2013. Tosin volyymit ovat suppeammat, ja työelämäjaksojen tavoitteissa painottuvat henkilökohtaisten tavoitteiden ohella työelämäyhteistyön rakentamiseen ja laadukkaaseen oppimiseen liittyvät tavoitteet.

4.3 Työelämäjaksoiden toteutusperiaatteet KOKEVA Osaaja -hankkeessa

KOKEVA Osaaja hanke on jatkumoa KOKEVA-hankeperheen aiemmille toteutuksille KOKEVA START, KOKEVA Vägen till yrke, KOKEVA TUKO, KOKEVA OPO ja DAKO. KOKEVA Osaaja -hanke syventää ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä kolmen osa-alueen kautta: työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen, alakohtaisen osaamisen kehittäminen sekä opettajien ohjatut työelämäjaksot.

Työelämäjaksoja toteutetaan KOKEVA Osaaja -hankkeessa 17.8.2009 – 22.10.2010 välisenä aikana. Työelämäjaksoiden toteutuksessa huomioidaan aiemmalta ohjelmakaudelta saadut kokemukset. Erityisesti KOKEVA Start -projektissa kehitettyjä toimintamalleja kehitetään edelleen (vrt. Työelämäjakso-opas 2005). KOKEVA Osaaja -hanke rahoittaa maksimissaan yhden kuukauden mittaisia työelämäjaksoja. Työelämäjaksoiden toteutus on ohjattua. Ohjaus tapahtuu mentoroinnin, kirjallisten ohjeiden, strukturoitujen lomakkeiden, etäohjauksen sekä ohjauskäyntien kautta.

Erityistä huomiota kiinnitetään seuraaviin käytänteisiin:

- työelämäjaksolle asetettavat tavoitteet perustuvat sekä KOKEVA Osaaja -hankkeen tavoitteisiin että työelämäjaksolle lähtevän opettajan ja hänen esimiehensä väliseen kehityskeskusteluun
- tavoitteissa korostuu opettajan oman osaamisen kehittämisen ohella työelämäyhteistyön syventämiseen liittyvät tavoitteet, loppuhyötyjänä pitää olla ammattiin opiskeleva
- työelämäjakson toteutus suunnitellaan yhdessä työpaikan kanssa – työpaikan henkilöstöstä nimetään jokaiselle työelämäjaksolle lähtevälle opettajalle mentori
- etusijalla ovat tekniikan ja liikenteen sekä liiketalouden alat
- jakson toteutus perustuu kirjalliseen, allekirjoitettuun suunnitelmaan
- suunnitelmassa erityistä huomiota kiinnitetään hyödyntämissuunnitelmaan
- työpaikka, oppilaitos ja opettajan allekirjoittavat sopimuksen
- jakson toteutus raportoidaan kirjallisesti.

4.4 TE-jaksojen toteutus KOKEVA Osaaja -hankkeessa

Työelämäjaksojen toteutusprosessi KOKEVA Osaaja -hankkeessa on seuraava:

Taulukko. Työelämäjaksojen toteutusprosessi.

VAIHE	TOIMINTA	OSALLISTUJAT
1	Määritetään toteutusperiaatteet	Projektipäällikkö, kouluttajat
2	Laaditaan ohjeistus	Projektipäällikkö, assistentti
3	Neuvotellaan kumppanioppilaitosten kanssa paikkamäärät ja jaetaan toteutukseen liittyvä ohjeistus	Projektipäällikkö, oppilaitoksen yhdyshenkilö
4	Kehityskeskustelu	Opettaja, opettajan esimies
5	Työelämäjaksolle lähtevien opettajien nimeäminen	Oppilaitosjohto, projektipäällikkö
6	Alustavat neuvottelut työpaikan kanssa	Opettaja, työpaikan edustaja
7	Suunnitelman laatiminen, etäohjaus	Opettaja, opettajan esimies, mentori, kouluttaja
8	Suunnitelman hyväksyminen	Projektipäällikkö, kouluttaja
9	Opettajan osallistujasitoumus	Opettaja, assistentti
10	Yhteydenotto oppilaitoksen palkkahallintoon	Projektipäällikkö, assistentti, palkanlaskija/kirjanpitäjä
11	Ryhmäohjaustilanne, jossa varmistetaan kaikilla osapuolilla yhteinen käsitys toiminnasta ja tavoitteista tavoitteet ovat hankkeen tavoitteiden suuntaiset jaksosta on selkeä hyödyntämissuunnitelma raportointiin, seurantaan ja hallinnointiin liittyvät vaatimukset	Kouluttaja, opettajat, mentori, opettajien esimiehet
12	Työpaikan, oppilaitoksen ja opettajan välisen sopimuksen allekirjoittaminen	Opettaja, oppilaitoksen johto, työpaikan johto
13	Mentorin osallistujasitoumus	Mentori, assistentti
14	Työelämäjakson toteutus <ul style="list-style-type: none"> • mentorointi • työajanseuranta • etäohjaus • raportin laatiminen 	Opettaja, opettajan esimies, mentori, kouluttaja
15	Raportin hyväksyminen	Kouluttaja
16	Taloushallinto, seuranta, maksut	Oppilaitoksen kirjanpitäjä, projektin kirjanpitäjä, assistentti, projektipäällikkö
17	Parhaiden toteutusten palkitseminen hankkeen päätösjuhlassa	Projektipäällikkö, kouluttaja, opettajat, mentorit
18	Levittäminen	Projektipäällikkö, assistentti, kouluttajat
19	Hyödyntäminen, juurruttaminen	Opettaja, opettajan esimies, oppilaitoksen johto

4.5 Tuloksia

KOKEVA Osaaja -hankkeessa suoritettiin 27 kappaletta opettajien työelämäjaksoja, joiden pituus vaihteli yhdestä viikosta yhteen kuukauteen. Yleisimmin jakso oli yhden kuukauden mittainen. Seuraavasta taulukosta ilmenee jaksosten jakauma oppilaitoksittain ja aloittain. Hankkeen tavoite painottaa jaksosten pk-yrityksiin ja tekniikan ja liikenteen sekä liiketalouden aloille toteutui.

Taulukko: TE-jakson suorittaneet oppilaitoksittain

Oppilaitos	Jaksoja
Faktia	1
Forssan ammatti-instituutti	1
Hyria koulutus Oy	4
Keskuspuisto ammattiopisto	2
Keuda	4
Koulutuskeskus Tavastia	3
Omnia	3
PIRKO	3
VSKY	3
WinNova	3
Yhteensä	27

Taulukko: TE-jakson suorittaneet koulutusaloittain

Koulutusala	Jaksoja
202	1
204	1
301	4
402	1
501	2
502	1
503	1
506	1
508	5
509	3
599	1
710	2
801	1
802	3
Yhteensä	27

Kuten edelliselläkin ohjelmakaudella työelämäjaksolle osallistuneet opettajat olivat kokemuksiinsa erittäin tyytyväisiä. Tätä kuvastaa seuraavat, raporteista poimitut kommentit:

"Työelämäjakso oli mielestämme erittäin hyödyllinen ja onnistunut." (Opettaja ja mentori, vaatetusala)

"Suosittelen kyllä kaikille tällaista, jos se vaan on mahdollista." (Opettaja, liiketalous)

"Olen tyytyväinen, että lähdin työelämäjaksolle. Hain virikkeitä, ajankohtaista tietoa ja käytännön kokemusta opetukseen siinä mielestäni onnistuen." (opettaja, liiketalous)

"Oman työelämäosaamisen päivittäminen oli palkitsevaa. Toisaalta liian paljon minulle vierasta ja uutta ei tullut esiin, eli voim suhteellisen rauhallisena luottaa omaan ammattitaitooni ja siihen, että opetan asioita työelämässä hyödyllisellä tavalla. Toisaalta opin kuitenkin myös uusia asioita ja sain erilaisia näkökulmia työtapoihin, joten työelämäjakso oli myös tältä osalta mielenkiintoinen ja mielekäs." (opettaja vaatetusala)

"Olen ollut opetustyössä jo vuosia, ja olen ehdottomasti sitä mieltä, että tämä työelämäjakso oli tässä vaiheessa erittäin hyödyllinen sekä ammatillisesti parturi-kampaajana että alan opettajana." (opettaja, hiusala)

Opettajat kokivat olevansa tervetulleita työpaikoille ja mentoreiden toimintaan oltiin tyytyväisiä.

"Olen erityisen tyytyväinen työelämäjaksoni työpaikalla saamaani yhteistyöhön ja ohjaukseen." (opettaja vaatetusala)

"Tapa jolla he ottivat "harjoittelijan" mukaan porukkaan oli aivan loistava. Ensimmäisestä päivästä lähtien tuntui, että olen yksi heistä." (opettaja, liiketalous)

"Harjoittelupaikalle täytyy antaa täydet pisteet ja kunniat, he hoitivat hommat esimerkillisesti." (opettaja, liiketalous)

"Vuorovaikutussuhde mentorin kanssa oli kiinteä ja sujui erinomaisesti. Järjestelyjen vuoksi meillä oli mahdollisuus keskustella työhön ja alaan liittyvistä asioista myös varsinaisen työajan ulkopuolella. Keskustelut olivat molemmin puolin antoisia ja vastavuoroisia." (opettaja, vaatetusala)

"En ollut vain harjoittelija, vaan työntekijä, jonka tuli tehdä töitä ja tuottaa valmista jälkeä siinä missä vakitekijöidenkin." (opettaja, liiketalous)

"Jakson aikana myös henkilösuhteet paranivat, josta voidaan odottaa seuraavan parempaa ja hedelmällisempää oppilaiden top toimintaa jatkossa." (opettaja, kone- ja metalli)

"Mentorin palaute oli myös hyvää ja asiallista." (opettaja, hiusala)

Opettajat pääsivät tavoitteen mukaisesti tutustumaan niihin töihin, joita heidän opiskelijansa työssäoppimisjaksojen aikana ja valmistuttuaan tekevät.

*"Totta kai itse tekeminen, kuten esim. kassatyöskentely, oli opettavais-
ta." (opettaja, liiketalous)*

"Osaamiseni ja tietopohjani puuntyöstökoneiden käytössä parani huomattavasti." (opettaja, puuala)

"Sain tuntuman siitä, miltä opiskelijasta voi tuntua, kun hän tekee töitä oppilaitoksessamme taikka työssäoppimispaikoissa." (opettaja, hiusala)

"Mitä tulee työpaikan osaamistarpeisiin niin ensimmäinen asia joka tuli itselläni vastaan oli fysiikka. Itselläni tuli jalat tosi kipeäksi eka päivinä kun ei ollut tottunut olemaan seisaallaan ja vähällä liikkumisella 8 tuntia päivässä. Olettaisin että oppilailinkin voi olla vaikeuksia nuoresta iästä huolimatta sopeutua siihen ettei voi välillä istua alas. Kova työtahti vaatii hyvää fyysistä kuntoa." (opettaja, puuala)

"Eli oikeastaan kaikki tavoitteet, jotka itselleni asetin harjoittelulle toteutuivat. Eli sain sitä mitä hainkin. Sain päivitettyä osaamistani tämän päivän työelämän tarpeiden tasolle." (opettaja, liiketalous)

"Jaksolla opittuja asioita voi hyödyntää työssäni opettajana. On paljon helpompi puhua asioista kun on itse ne kokenut, eikä vaan lukenut asiasta kirjasta." (opettaja, puuala)

Kuten monissa aiemmissakin työelämäjaksohankkeissa myös KOKEVA Osajassa opettajat kokivat työelämäjaksojen edistävän työssäjaksamista.

"Kaiken edellisen lisäksi työelämäjakso toimi myös erittäin virkistävänä vaihteluna opettajan työhön ja sillä on varmasti positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen." (opettaja, vaatetusala)

"Minusta kaikkein paras anti työelämään tutustumisessa oli täysi irtautuminen koulumaailmasta. itse tunsin virkistyneeni ja opettajatoveri huomasivat piristyneen olemukseni heti." (opettaja, vaatetusala)

Työelämäjaksolle osallistuneet raportoivat paitsi jakson aikaisista kokemuksistaan myös työelämäjakson tulosten hyödyntämissuunnitelmistaan.

"Kontaktien luominen alalla toimien yrittäjien ja ammattilaisten kanssa luo verkoston sekä työssäoppimispaikkoja että tulevia työtilaisuuksia varten." (opettaja, vaatetusala)

"Rakennuspuolella koneita pystytään hyödyntämään paljon tehokkaammin ja laajemmin kuin tähän asti on tehty." (opettaja, puuala)

"Leadwell MCV-OP koneistuskeskuksen FanucOm ohjauksen parametrimuutokset tehdään heti te-jakson päätyttyä, jotta uudet hyödyt ovat kaikkien oppilaiden käytettävissä mahdollisimman nopeasti." (opettaja, kone- ja metalliala)

... käymme nämä läpi ammatillisessa neuvottelukunnassa, jonka jälkeen käymme ne läpi syksyllä järjestettävässä työssäoppimisen ohjajille tarkoitetussa koulutuksessa... (opettaja, hiusala)

"...mitä työnantaja odottaa työssäopijalta ja näitä asioita pystyn nyt eri tavalla painottaa opiskelijoille kun on omaa kokemusta ja tietoa .. (opettaja, vaatetusala)

Työelämäjaksolle osallistuneiden opettajien raporteissa kritiikkiä jaksoja kohtaan esiintyi hyvin vähän. Vähäinen kritiikki kohdistui jakson pituuteen ja mahdollisuuden tutustua kaikkiin toimintoihin työpaikalla.

"Puutelistalle jäi se, etten päässyt tutustumaan [yritys, toimipiste] toimintoihin, joissa nimenomaan ketjutason markkinointia tehdään." (opettaja, liiketalous)

"Jatkossa tällaisen jakson tulisi olla pidempi, jolloin uusien asioiden omaksumiselle jäisi enemmän aikaa." (opettaja, kone- ja metalli)

"Työnantaja oli kanssani samaa mieltä siinä, että opettajan työelämäjakso olisi voinut olla pidempi." (opettaja, vaatetusala)

4.6 Yhteenveto

Opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitäminen on entistä haasteellisempaa monimutkaistuvassa, kiihtyvällä tahdilla muuttuvassa työelämässä. Yksi ajankohtaisimmista haasteista on opettajien työelämäosaamisen ylläpitäminen (vrt. esim. Eerola & Inget 2003). Koulutusyhtymien on valmennettava niin opettajat kuin opiskelijatkin koulun ja työpaikan väliseksi rajanylittäjiksi, jotka tuovat uusia älyllisiä ja käytännön välineitä muutosprosessiin (Tuomi-Grön & Engeström 2002).

Koulutusyhtymissä koetaan tärkeäksi ja välttämättömäksi suunnitelmallisesti kehittää henkilöstön osaamista. Oppilaitosten on yhteistyössä alueen elinkeinoelämän kanssa etsittävä toimivia käytänteitä oman henkilöstönsä osaamisen ajan tasalla pitämiseksi. Samoin koko elinkeinoelämän on etsittävä hyviä käytänteitä osaamisen kehittämiseksi ja kilpailukyvyyn turvaamiseksi. Niin koulutuksen järjestäjät, työpaikat kuin opettajatkin kokevat työelämäjaksot tässä suhteessa edelleen erittäin tarpeellisiksi. Ammatillisen koulutuksen määrälliset, laadulliset ja sisällölliset tarpeet muuttuvat kiihtyvällä vauhdilla. Tämä kaikki vaatii ammatillisen koulutuksen opettajilta ja ohjaa-

jilta sekä koko ammatillisen koulutuksen yhteistyöverkostolta uusia valmiuksia niin ammatillisen kuin pedagogisenkin osaamisen kehittämisen suhteen.

Osana KOKEVA Osaaja -hanketta toteutetut opettajien ohjatut työelämäjaksot vahvistavat käsitystä siitä, että opettajien työelämäjaksojen toteuttamisessa EU-tuki on käytetty tuloksekkaaseen ja vaikutuksiltaan erittäin myönteiseksi koettuun toimintaan. Edelleenkin voidaan todeta, että työelämäjaksojen tavoitteet liittyivät yleisimmin opettajan oman substanssi- ja työelämäosaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, oman alan työssäoppimisen ja ammatiosaamisen näyttöjen kehittämiseen sekä opettajan omaan, oman alan tai opilaitoksen verkostoitumiseen.

Lähteet

- Eerola, T. 2007. Opettajien työelämäjaksot ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muotona. Lisensiaattityö. Tampereen yliopisto.
- Eerola, T. & Inget, E. 2003. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma (KOKEVA). Toimenpide-esitys. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet. Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Opetushallitus.
- Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning Throught Work Experience. *Journal of Education and Work* 15, 251 – 276.
- Hallitusohjelma. 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007. Saatavissa [www-huodossa <http://www.hallitus.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>](http://www.hallitus.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf) (Luettu 12.8.2010).
- Keskusjärjestöjen suositus 2005. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammatiosaamisen näytöistä. Saatavilla [www-huodossa <http://www.teknologiateollisuus.fi/file/1965/Keskusjrjestjensuositus.pdf.html>](http://www.teknologiateollisuus.fi/file/1965/Keskusjrjestjensuositus.pdf) (Luettu 12.8.2010).
- KESU 2007. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007 – 2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö. Valtioneuvoston 5.12.2007 hyväksymä kehittämissuunnitelma vuosille 2007 – 2012.
- Kilpeläinen, T. 2006. Opettajien odotukset työelämäjaksoja kohtaan. Työelämäjaksojen vaikutus opettajien työhön. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

- Kolu, M. 2002. Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA) -projekti. Taloudellinen Tiedotustoimisto.
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista. Helsinki: Opetushallitus.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Opetushallitus 2003. Opettajan työelämäosaamisen opinnot. Perusteet koulutukselle. Moniste 13/2003. Uudistettu 18/2006. Uudistettu 27.4.2009. Saatavilla [http://www.muodossa.com < http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/120841_Perusteet_opettajan_tyaelamaosaamisen_taydennyskoulutukselle.pdf >](http://www.muodossa.com/http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/120841_Perusteet_opettajan_tyaelamaosaamisen_taydennyskoulutukselle.pdf) (Luettu 12.8.2010).
- Rössi, M. (toim.). 2005. Varmuutta omaan työhön ja opettajuuteen. Raportti Kuhankosken erityisammattikoulun opettajien työelämäjaksot 2002 – 2006 -projektista. Kuhankosken erityisammattikoulun julkaisu 1/2005.
- Tanttu, A. 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjänä. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisu 10/2006.
- Toiviainen, H. & Hänninen, H. 2006. Työn rajanylitykset oppimisen ja tutkimuksen haasteena. Artikkeliteoksessa Toiviainen, H. & Hänninen, H. (toim.) Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Suomen Akatemian Life as Learning -tutkimusohjelma. Juva: WS Bookwell.
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssäoppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tynjälä, P. 2006. Opettajan asiantuntijuus ja työkulttuurit. Artikkeliteoksessa Nummenmaa, A.R. & Välijärvi, J. (toim.). Opettajan työ ja oppiminen. Suomen Akatemian Life as Learning -tutkimusohjelma. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. 99 – 122.
- Työelämäjakso-opas 2005. Opettajan työelämäjakson opas. Opettajille, mentoreille, oppilaitoksille ja työpaikoille. KOKEVA START -hankkeen julkaisu. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja. A 1: 2005.

Wenger, E. 1998. *Communities of Practise. Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge university Press.

Wenger, E. 2000. *Communities of Practice and Sosial Learning Systems.* Organization, Volume 7(2), 225 – 246.

Lisäksi lähteenä on käytetty KOKEVA Osaaja -hankesuunnitelmaa sekä työelämäjaksolle osallistuneiden opettajien raportteja.

Liitteet

TPO-kouluttajien kouluttajat (opettajat) koulutusaloittain

Koulutusala		Opettajat
201	Käsi- ja taideteollisuus	3
299	Muu kulttuurialan koulutus	2
301	Liiketalous ja kauppa	5
402	Tietojenkäsittely	1
501	Arkkitehtuuri ja rakentaminen	4
502	Kone-, metalli- ja energiatekniikka	8
503	Sähkö- ja automaatiotekniikka	11
505	Graafinen ja viestintätekniikka	2
506	Elintarvikeala ja biotekniikka	4
508	Tekstiili- ja vaatetustekniikka	3
509	Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka	8
599	Muu tekniikan ja liikenteen alan koulutus	8
601	Maatilatalous	2
602	Puutarhatalous	3
604	Metsätalous	2
605	Luonto- ja ympäristöala	2
703	Sosiaali- ja terveysala	9
710	Kauneudenhoitoala	5
801	Matkailuala	2
802	Majoitus- ja ravitsemisala	15
	Muut alat	4
Yhteensä		103



TOTEUTTAMISSUUNNITELMA
OPETTAJAN OHJATUSTA
TYÖELÄMÄJAKSOSTA

Nimi _____

Oppilaitos _____

a) JOHDANTO

Kuvataan työelämäosaamisen lähtötilanne oman ja oman yksikön sekä alan/alueen taustoihin peilaten

b) KUVAUS TYÖPAIKASTA

c) TYÖELÄMÄJAKSON TAVOITTEET

Tavoitteet voidaan kuvata substanssiosaamisen, työelämäyhteyksien, opetussuunnitelmatyön, pedagogisten ratkaisujen tai muun työelämäosaamiseen liittyvän teeman näkökulmasta.

d) TYÖSUUNNITELMA

Tehtävät	Aikataulu	Huom.

e) OHJATUN TYÖELÄMÄJAKSON MENTOROINTISUUNNITELMA
Mitä tavoitteita mentorin toiminnalla on? Miten mentorointi tehdään? (kts. liite Yleistä mentoroinnista)

f) HYÖDYNTÄMISSUUNNITELMA
Minkälaista aineistoa aiotaan tuottaa? Miten mallinnetaan työelämäyhteistyötä? Miten jaksolla opitua sovelletaan omassa työssä ja levitetään laajempaan käyttöön?

Paikka _____ / _____ 200__ Aika _____ Allekirjoitus _____

Ohjatun työelämäjakson toteuttamissuunnitelman hyväksyvät:

Oppilaitos/esimies

HAMK / KOKEVA OSAAJA

Liite

Ritva Mäntylä YLEISTÄ MENTOROINNISTA

Mitä on mentorointi?

Mentorointi tarkoittaa työelämässä toimivan henkilön ja opettajan välistä keskustelusuhdetta, jossa käsitellään mm. opintoja, työelämää ja uravalintoja koskevia asioita. Mentorointi tarkoittaa ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja arvostettu työelämässä toimiva ammatillinen tarjoaa opettajalle. Mentoria voidaan kuvata myös sanoilla työkummi, ohjaaja, keskustelukumppani, valmentaja, seniori ja sparraaja. Mentori neuvoo ja ohjaa asiantuntemuksensa ja kokemuksensa avulla ammatillista opettajaa opetuksen työelämälähtöisyyteen liittyvissä asioissa. Ääneen ajattelu usein selkiyttää sekä mentorin että opettajan omia ajatuksia.

Mistä liikkeelle?

Mentoroinnissa muodostetaan vuorovaikutussuhde, jossa mentori ja ammatillinen opettaja vaihtavat tietoa ja kokemuksiaan sovitusta teemoista. Mentoroinnille ei ole käsikirjoitusta, jonka mukaan tulisi edetä. Mentorointi voi alkaa esimerkiksi yhteisellä aloitustilaisuudella, jossa annetaan opastusta onistuneeseen mentorointiin ja jossa mentori ja opettaja tutustuvat toisiinsa. Mentoripari sopii yhteisistä pelisäännöistä ja käytännöistä – tekevät mentorointisuunnitelman. He vastaavat yhdessä mentoroinnin sisällöstä ja etenemisestä. Kuitenkin opettajan vastuulla on toimia aloitteellisenä osapuolena.

Mentoritapaamiset

Tapaamisten teemoista sovitaan etukäteen, ja opettaja valmistautuu tapaamiseen sovitulla tavalla. Tapaamisia voi sopia esimerkiksi työpäivän lomaan. Mentorin ja ammatillisen opettajan mahdollisuudet ja resurssit mentoroinnille määrittävät kuitenkin tapaamisten suunnittelua ja toteutusta.

Mentoroinnin onnistumiseksi tarvitaan molempien osapuolten sitoutumista – etenkin opettajan sitoutuminen ja aktiivisuus on tärkeä.

ää. Molempipuolinen luottamus takaa sen, että mentorointi voi olla avointa kehityskeskustelua. Kun toiminta on suunniteltua, mentorointiin käytettävä aika hyödyttää molempia osapuolia. Mentorointisuunnitelmaa saa ja tulee aika ajoin tarkistaa ja päivittää: mitä uusia keskustelun aiheita on tullut mieleen?

Mentorisuhteen kesto

Mentorointi kestää etukäteen, esimerkiksi opettajan henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassa määritellyn ajan. Mentorisuhteen voi tarvittaessa päättää aikaisemminkin yhteisestä sopimuksesta, esimerkiksi aikatauluista tai työolosuhteista johtuvista syistä. Mentorointisuhteelle kannattaa sopia alustava lopetuspäivämäärä tai ajankohta. Mentorointia voi tarvittaessa jatkaa määräajan jälkeenkin.

Mentoroinnin tavoitteet

Vastavuoroisuus on yksi mentoroinnin tavoitteista. Mentorille keskusteluyhteys ammatillisen opettajan kanssa tarjoaa keinon ylläpitää kontakteja oman alan koulutukseen. Esimerkiksi koulutuksen muuttuminen ja työssäoppiminen kiinnostavat monia mentoreita. Mentori saa kiinnostuneen keskustelukumppanin työhön ja työelämään liittyvistä asioista. Lisäksi mentori saa mahdollisuuden vaikuttaa alansa opetuksen tavoitteisiin, sisältöihin ja menetelmiin. Vuorovaikutus vahvistaa myös mentorin käsityksiä alalta valmistuvien ammatillisesta osaamisesta.

Ammatilliselle opettajalle avautuu mentorin kautta näköala työelämän ja ammattien arkeen. Yhteys käytännön on opettajan ammatillisessa kehittämisessä tärkeä tekijä, vaikka työelämäkontakteja saadaan myös opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksen kautta. Ammatillinen opettaja saa käytännön tietoa itseään kiinnostavalta toimialalta ja arvokkaan yhteistyökontaktin työelämään. Työelämästä saatavat näkemykset ja kokemukset toimivat osaltaan opettajan urasuunnittelun pohjana.

SOPIMUS OPETTAJAN TYÖELÄMÄJAKSON TOTEUTTAMISESTA KOKEVA OSAAJA -HANKKEESSA

1. SOPIJAOSAPUOLET

Oppilaitoksen tiedot			
Nimi			
Osoite			
Puhelin		S-posti	
Työelämäjakson yhteys henkilön tiedot (oppilaitoksen yhteys henkilö opettajalle)			
Nimi			
Puhelin			
S-posti			

Yrityksen/muun työnantajan tai työpaikan tiedot			
Nimi			
Osoite			
Puhelin		S-posti	
Y-tunnus		Valtion omistusosuus (%)	
Yrityksen/yksikön työntekijöiden lukumäärä (ei koko konsernin henkilömäärä)			
Työelämäjakson yhteys henkilön tiedot yrityksessä/työpaikalla (=opettajan mentori)			
Nimi			
Työtehtävä yrityksessä			
Puhelin (työ)			
S-posti (työ)			

Opettajan tiedot	
Nimi	
Syntymäaika	
Kotiosoite	
Puhelin (TE-jaksolla)	
S-posti (TE-jaksolla)	
Perustutkinto	
Koulutusala- ja opintoala OPM:n luokituksen mukaisesti kts. liite	

2. Työelämäjakson toteutusmuoto

Sopimus koskee ammatillisen oppilaitoksen, ammatillista peruskoulutusta toteuttavan opettajan työelämäjakson käytännön järjestämistä yrityksen ja oppilaitoksen välillä.

Opettajan työsuhde lähettävään oppilaitokseen säilyy työelämäjakson ajan ennallaan.

3. Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Oppilaitos vastaa opettajan palkkakustannuksista työelämäjakson aikana. Oppilaitos määrittää opettajan työelämäjakson viikkotuntimäärän samassa suhteessa kuin mitä opettajan normaali opetusvelvollisuus olisi. Työelämäjakson tuntimäärään lasketaan mukaan oppituntien suunnittelu- ja valmisteluosuudet (esim. yksi luokkaopetustunti vastaa työelämäjaksolla 1,5 työtuntia). Oppilaitoksella ei ole oikeutta periä kustannuksia takaisin KOKEVA Osaaja -hankkeelta opettajan työelämäjakson aikaisista ylitynneistä.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työelämäjakson aikana tapahtuvien tapaturmien varalta määräytyy samoin kuin normaalin opetustyön aikana. (ks. Yrityksen tehtävät ja vastuut)

Tarvittaessa normaalit työmatkakulut ylittävistä korvauksista sovitaan erikseen opettajan ja oppilaitoksen kesken. KOKEVA Osaaja -hanke ei korvaa opettajien työelämäjaksojen aikaisia työmatka- tai majoitus-kustannuksia.

Oppilaitos huolehtii siitä, että opettaja on tietoinen tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudesta sen lisäksi noudattaa, mitä erikseen on säädetty ammatillisesta koulutuksesta.

Oppilaitos on velvollinen perimään laskutusmenettelyllä KOKEVA Osaaja -hankkeelta opettajan työelämäjakson aikaisista palkkakustannuksista pakollisine sivukuluineen yhteensä 2940 euroa kuukauden kuluessa työelämäjakson päättymisestä, ei kuitenkaan enää 31.11.2010 jälkeen. Laskun pakollisina liitteinä oppilaitos toimittaa hallinnoijalle seuraavat asiakirjat: opettajan kokonaistyöajanseurannat, palkkaselvityksen ja palkkatodistuksen maksetusta palkasta pakollisine sivukuluineen (ks. liitteet) sekä opettajan raportin työelämäjaksolta (ks. liite).

Oppilaitos huolehtii opettajan työelämäjakson aikaisista työjärjestelyistä siten, että opettaja voi halutessaan irrottautua jakson ajaksi kokonaan pois vakituisesta opetustoimestaan. KOKEVA Osaaja -hanke ei korvaa sijaisten käyttämisestä tai muista tähän liittyvistä toimenpiteistä aiheutuvia kustannuksia.

4. Yrityksen/työpaikan tehtävät ja vastuut

Yritys antaa opettajalle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Yritys huolehtii ja vastaa työelämäjakson aikana opettajan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön edellyttämällä tavalla (laitteiden kunto, erityisuojaimet, turvallisuussäännöt jne.).

Yritys nimeää opettajalle henkilökohtaisen mentorin työelämäjakson ajaksi ja huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen työelämäjaksoon liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

5. Opettajan tehtävät ja vastuut

Opettajan tehtävänä on osallistua työskentelyyn yrityksen normaaleissa työolosuhteissa työelämäjakson toteuttamissuunnitelman mukaisesti. Opettaja on velvollinen noudattamaan yrityksen salassapitomääräyksiä myös työelämäjakson päättymisen jälkeen. KOKEVA Osaaja -hanke edellyttää, että opettaja täyttää työelämäjakson aikana kokonaistyöajanseurantaa sekä laatii työelämäjaksoltaan ohjeistuksen mukaisen raportin.

Opettaja on velvollinen noudattamaan KOKEVA Osaaja -hankkeen ohjeistusta työelämäjakson toteuttamisessa.

Sopimus opettajan työelämäjakson toteuttamisesta on virallinen dokumentti. Oppilaitos toimittaa sopimuksesta kopion hankkeen päävastuulliselle hallinnoijalle.

6. Työelämäjakson ajankohta

_____ 200__ - _____ 200__
 (Työelämäjakson ensimmäisestä todellisesta työpäivästä viimeiseen todelliseen työpäivään.)

7. Työelämäjakson sisältö ja muut erikseen sovittavat asiat

Tehtävät	
Päivittäinen työaika	
Viikkotyöaika, selvitys mahdollisista vuosilomista	
Ruokailun järjestäminen	
Työvaatetus	
Suojavälineet	

Tätä sopimusta on tehty kolme yhtä pitävää kappaletta ja kopio, yksi kullekin sopijapuolelle ja kopio KOKEVA Osaaja –hankkeelle.

Sitoudumme noudattamaan tätä sopimusta.

_____/____ 200__
 Paikka Aika

 Opettaja, allekirjoitus ja nimenselvennys

 Työpaikan edustaja, allekirjoitus ja nimenselvennys

 Oppilaitoksen edustaja, allekirjoitus ja nimenselvennys

KOKEVA OSAAJA

Projektikoodi: S10263

RAPORTTI JA ARVIOINTI OPETTAJAN TYÖELÄMÄJAKSOSTA

Osallistujan tiedot	
Nimi	
Oppilaitos	
Työelämäjakson ajankohta ja pituus viikkoina	
Työelämäjakson toteutuspaikka	
Työpaikka	
Yhteyshenkilö	
Yhteyshenkilön yhteystiedot	

Opettajan työelämäjaksosta on laadittava yhteenvedoraportti toteuttamissuunnitelman mukaisesti. Raportoinnilla tarkistetaan tavoitteiden ja suunnitelmien toteutuminen, sekä toteutetaan itsearviointi. Raportti toimitetaan allekirjoituksineen oman oppilaitoksen yhteyshenkilölle.

JOHDANTO (kts. toteuttamissuunnitelma)

KUVAUS TYÖPAIKASTA

TAVOITTEET TYÖELÄMÄJAKSOLLE

TOIMINNAN KUVAUS

Mitä todella tehtiin ja saatiin aikaiseksi?

TYÖELÄMÄJAKSON ITSEARVIOINTI

Käytä hyväksesi mentorin arviointia ja kehittämissuhteita. Tee arviointi suhteessa kohtiin Johdanto ja Kuvaus työpaikasta

HYÖDYNTÄMISSUUNNITELMA

Minkälaista aineistoa tuotettiin? Miten jaksolla opittua sovelletaan omassa työssä ja levitetään laajempaan käyttöön?

_____ / _____ 2010
Paikka Aika

Opetajan allekirjoitus

Opetajan esimiehen allekirjoitus



Projekti koodi: S10263
Projekti kohde: 38776

OSALLISTUJASITOUKSEKSI KOKEVA OSAAJA –PROJEKTIIN

Luottamuksellinen

Koulutussisältö, johon osallistun:	Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus <input type="checkbox"/>	Alakohtaisen osaamisen verkostot <input type="checkbox"/>	Ohjatut työelämäjaksot <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--	---	---

Aloituspvm: _____

Koko nimi (puhuttelunimi alleivataan)				Ikä	
Kuulun vähemmistöryhmään	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>	Olen maahanmuuttaja	Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>		
Sukupuoli					
Kansalaisuus					
Kotikunta	Asuinkunta				
Kodin osoite (katu + postiosoite)					
Puhelin (koti)	Puhelin (gsm, työ)				
S-posti					
Työnantaja / Työpaikka esim. kaupunki / oppilaitos					
Työnantajan postiosoite					
Työpaikan postiosoite					
Työpaikan / yrityksen henkilöstömäärä	1 - 4 <input type="checkbox"/>	10 - 49 <input type="checkbox"/>	250 - 499 <input type="checkbox"/>		
	5 - 9 <input type="checkbox"/>	50 - 249 <input type="checkbox"/>	500 tai yli <input type="checkbox"/>		

Koulutustaustani	Kouluaste, jolla toimin
Perusaste <input type="checkbox"/>	Esiopetus <input type="checkbox"/>
Keskiaste <input type="checkbox"/>	Perusopetus <input type="checkbox"/>
Keskiasteen jälkeinen koulutus, ei korkea-asteen koulutus <input type="checkbox"/>	Lukiokoulutus <input type="checkbox"/>
Korkea-asteen koulutus <input type="checkbox"/>	Muu yleissivistävä koulutus <input type="checkbox"/>

Kokemus työpaikkaohjaajakoulutuksesta

Olen tehnyt opettajan työelämäjaksoja	<input type="checkbox"/>
Olen toiminut työpaikkaohjaajakouluttajana	<input type="checkbox"/>
Olen osallistunut työpaikkaohjauksen suunnitteluun	<input type="checkbox"/>
Olen osallistunut näyttöjen suunnitteluun	<input type="checkbox"/>

Toimin tällä hetkellä

ammattillisen peruskoulutuksen opettajana	<input type="checkbox"/>
hallinnollisissa tehtävissä	<input type="checkbox"/>
yrittäjänä	<input type="checkbox"/>
muissa tehtävissä, missä:	<input type="checkbox"/>

Suostumukset

<input type="checkbox"/>	Suostun siihen, että palkanlaskija antaa tuntipalkkatietoni Kokeva Osaaja- projektille raportointia varten (laskennallinen rahoitusosuus, "virtuaaliraha").
<input type="checkbox"/>	Suostun ylläpitämään projektin työajanseurantaa ja toimittamaan tiedot määräajoin projektihallinnolle.
<input type="checkbox"/>	Suostun luovuttamaan Kokeva osaaja –projektissa tuottamani materiaalin projektille mahdollista julkaisemista varten.

Päiväys _____ / _____ 200_____

Allekirjoitus



Projektikoodi: S10263

OSALLISTUJASITOUMUS KOKEVA OSAAJA –PROJEKTIIN

Mentoriksi ALOITUSPVM

Koko nimi (puhuttelunimi alleviivataan)		Syntymäaika	
Kuulun vähemmistöryhmään Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>		Olen maahanmuuttaja Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>	
Sukuoli			
Kansalaisuus			
Kotikunta		Asuinkunta	
Kodin osoite (katu + postiosoite)			
Puhelin (koti)		Puhelin (gsm, työ)	
S-posti			
Työnantaja / Työpaikka			
Työpaikan postiosoite			
Koulutustaustani			
Perusaste	Toimiala ja työtehtävä/-nimike		
Keskiaste			
Keskiasteen jälkeinen koulutus, ei korkea-asteen koulutus			
Korkea-asteen koulutus			

Suostumukset

Suostun luovuttamaan KOKEVA Osaaja –projektissa tuottamani materiaalin projektille mahdollista julkaisemista varten.
--

Päiväys _____ / _____ 200_____ Allekirjoitus _____

KOKONAISTYÖAJANSEURANTA



Projektin nimi: HAMK/KOKEVA OSAAJA

Projektikoodi: S10263

Työntekijä:

Nimike:

Kuukausi/vuosi:

Pvm	Projektille tehty työ, tehtävät	Projektin työtunnit	Muut työtunnit	Yhteensä
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
	Kuukausi yhteensä:			= 100%

Päivämäärä _____

työntekijän allekirjoitus

esimiehen allekirjoitus

KOKEVA Osaaja

Työelämäjaksot, laskutusohjeet

Laskutusosoite:

Hämeen ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymä

Päivi Oksanen

PL 231

13101 Hämeenlinna

Laskulle teksti:

Kokeva Osaaja

Työelämäjakso

Henkilön nimi/nimet

Laskun pakolliset liitteet:

- henkilökohtainen kokonaistyöajanseuranta, kuukausikohtainen
- henkilön palkkatodistus
- palkkaselvitys

Ilman liitteitä laskua ei makseta.

Projektihenkilöstö

Projektipäällikkö	1.8.2008 alkaen	Matti Kurikka
Projektiassistentti	24.7.2010 asti	Petra Pulkkinen
Projektiassistentti	6.8.2010 alkaen	Johanna Santala



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

KOKEVA Osaaja -hankkeessa on ollut tavoitteena kehittää ammatillista perustutkintokoulutusta järjestävien oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Hankkeen toteutuksesta ja hallinnoinnista on vastannut Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Toteutus ja toimenpiteet on suunniteltu yhdessä osallistujaoppilaitosten kanssa ja toiminta-aika on ollut 1.4.2008–31.12.2010.

KOKEVA Osaaja -hanke on ollut osa Euroopan sosiaalirahaston Manner-Suomen toimenpideohjelman valtakunnallista osiota ja sen rahoittava viranomainen on ollut Opetushallitus. Rahoitusta on kerätty myös hankkeeseen osallistuneiden kunnallisten oppilaitosten ylläpitäjiltä. Hanke on sijoittunut kehittämisohjelman toimintalinjaan 3 Osaajana työmarkkinoille.

Julkaisussa on kuvattu hankkeen toteutus ja esitelty sen kolme sisältöaluetta. Sisältöalueet ovat olleet Työpaikkaohjaajakouluttajien koulutus, Opettajien alakohtaisen substanssiosaamisen kehittäminen verkostossa ja Opettajan ohjatut työelämäjaksot.

