

Opinnäytetyö (YAMK)

Teknologiaosaamisen johtaminen

2023

Marko Suominen

Kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan yritys yhteistyön kehittämistarpeet yritysten näkökulmasta



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Teknologiaosaamisen johtaminen

2023 | 59 sivua

Marko Suominen

Kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan yritysyhteistyön kehittämistarpeet yritysten näkökulmasta

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin varsinaissuomalaisen ammatillisen oppilaitoksen kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan yritysyhteistyötä selvittämällä yrityskumppaneiden kokemuksia yritysyhteistyön kehittämistarpeista. Kone- ja tuotantotekniikan alalla on Varsinais-Suomen alueella työvoimapula. Työnantajayritysten näkökulmaa selvittämällä voidaan rakentaa entistä toimivampaa ja yrityksiä paremmin palvelevaa yhteistyötä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastattelujen analyysin perusteella oppilaitoksen ja yritysten tulee jatkossa suunnata yhteistyötä strategisesti tulevaisuuteen, hyödyntää suunnitelmallisemmin erilaisia oppimisympäristöjä, lobata yhdessä opiskelijoita alalle sekä kehittää opettajien työajan resurssointia yritysyhteistyön mahdollistamiseksi.

Asiasanat:

ammatillinen koulutus, yritysyhteistyö, kehittäminen, konetekniikka, tuotantotekniikka

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Technological Competence Management

2023 | 59 pages

Marko Suominen

Development needs of business cooperation in vocational education of mechanical engineering and production technology from the business perspective

The present Master's thesis develops the business cooperation in the field of mechanical engineering and production technology at a vocational school in Finland by investigating companies' experiences of its development needs. There is a labour shortage in the field of mechanical engineering and production technology in the region. Exploring the employers' perspective will help to build a more effective and better-serving cooperation.

The study was carried out as a qualitative study, using thematic interviews as the method of data collection and the data were analysed using data-driven content analysis. Based on the analysis of the interviews, the educational institution and the companies should strategically orient their cooperation towards the future, make more systematic use of different learning environments, lobby together to attract students to enter the sector and develop the resourcing of teachers' working time to enable cooperation with companies.

Keywords:

vocational education, business cooperation, development, mechanical engineering, production technology

Sisältö

1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys	6
1.2 Opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät	7
2 AMMATILLINEN KOULUTUS JA YRITYSYHTEISTYÖ	8
2.1 Koulutusjärjestelmä ja oppivelvollisuus	8
2.2 Toisen asteen ammatillinen koulutus	10
2.3 Ammatilliset opettajat ja työelämäpedagogiikka	12
2.4 Yritysyhteistyö ammatillisissa oppilaitoksissa	16
2.5 Kone- ja tuotantotekniikan koulutusala	19
3 OPETUSHALLINNON VUOSITTAIN KERÄÄMÄ TYÖELÄMÄPALAUTE	22
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
4.1 Laadullinen tutkimus, teemahaastattelu ja sisällönanalyysi	27
4.2 Haastatteluaineiston analyysi	29
5 TULOKSET	33
5.1 Yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen	33
5.2 Strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen	36
5.3 Opiskelijoiden lobbaus alalle	38
5.4 Opettajien työajan resurssointi yritysyhteistyöhön	40
5.5 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	42
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	44
6.1 Tulevaisuuden osaaminen ja työvoiman saatavuus	48
6.2 Ammatillinen opettaja oppimisympäristöjen kehittäjänä	52
LÄHTEET	57

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko yhteistyöyrityksille

Kuvat

Kuva 1: Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023). 9

Kuviot

Kuvio 1. Työelämäpedagoginen osaamisympyrä (Korento & Kotimäki, 2020). 15

Kuvio 2. Tutkimusjakson aikana yhteiskunnassa tapahtuneet asiat ja muutosnopeus. (Halonen 2019, 110). 18

Kuvio 3. Malli opettajien ja pk-yritysten henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta, osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. (Halonen 2019, 120). 19

Kuvio 4. Työelämäpalautteen arviointi kone- ja tuotantotekniikan tutkinnoista. (Vipunen 2023). 24

Kuvio 5. Työelämäpalautteen arviointi teknisen suunnittelun tutkinnossa. (Vipunen 2023). 25

Kuvio 6. Haastateltavien työkokemus ja yhteistyö oppilaitoksen kanssa. 30

Kuvio 7. Haastatteluaineiston pelkistäminen. 31

Kuvio 8. Kehittämisehdotukset yritys yhteistyöhön. 47

1 JOHDANTO

Ammatillisen koulutuksen kehityskaareen on liittynyt viime vuosina vahva koulutuksen reformi, jonka myötä oppilaitoksissa tapahtunut opetus on siirtynyt yhä enemmän työpaikoille. Toisen asteen koulutuksen rooli on vahvistunut entisestään sen tullessa osaksi oppivelvollisuutta vuonna 2021.

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli tarve kehittää ammatillisen oppilaitoksen yritysysteistyötä. Tässä kokonaisuudessa haluttiin nostaa tarkasteluun kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan yritysysteistyön edustajat ja heidän näkemyksensä yritysysteistyön kehittämistarpeista. Yritykset ovat lisäksi aiemmin oppilaitoksen edustajien kanssa käymissään keskusteluissa nostaneet esille kone- ja tuotantotekniikan alalla olevan alueellisen työvoimapulan.

Ammatilliseen koulutukseen liittyvät rakenteelliset muutokset ovat viime vuosina vaikuttaneet myös ammatillisen opettajan työhön. Aiemmin oppilaitoksessa tapahtuva opetustyö on muuttunut laaja-alaiseksi työelämäpedagogiikaksi, jossa toimintaympäristöä määrittelee opiskelijan oppimisen ohella yhteistyöverkoston hallinta ja tunteminen.

Oppilaitoksen työtä ei voi enää kehittää vain oppilaitoksen näkökulmasta, vaan siihen on kiinnitettävä alueellinen yritysverkosto. Opetustyön muuttuminen yhä laaja-alaisemmaksi ja oppimisympäristöjen siirtyminen oppilaitoksesta työpaikoille vaatii se ammatillisilta opettajilta uudenlaista näkökulmaa opettamiseen ja erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämiseen.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opetushallinnon tilastopalvelu (Vipunen 2023) kerää vuosittain yritysiltä työelämäpalautetta, jonka tuloksia voidaan tarkastella oppilaitos- ja koulutusalaakohtaisesti, mutta sen tuottama tieto rakentuu yleisille, kaikille aloille suunnattuihin kysymyksiin. Tulokset eivät kerro yksittäisen koulutusalan ja sen yhteistyöyritysten välisistä konkreettisista kehittämistarpeista.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada yhteistyöyritysten edustajilta yksityiskohtaisempaa tietoa kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan ja yritysten yhteistyön kehittämistarpeista. Yritysyhteistyön konkreettisemmän ja yksityiskohtaisemman tarkastelun myötä odotettiin löytyvän konkreettisia ratkaisuja uudenlaisten oppimisympäristöjen kehittämiseksi sekä alan vetovoiman lisäämiseksi.

Tutkimuskysymyksenä oli ”Miten yritysyhteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää?”

1.2 Opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön aihetta lähestyttiin laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Oletuksena oli, että laadullisella tutkimuksella tutkimusaiheeseen saataisiin näkökulmaa, joka edesauttaisi yritysyhteistyön kehittymistä. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska sen avulla uskottiin saatavan tutkimuskysymyksen kannalta olennaista tietoa.

Tutkimusaineisto muodostui kuuden alan yrityksen vastuutehtävässä toimivan henkilön teemahaastattelusta, jotka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastateltavat henkilöt valikoituivat satunnaisesti niiden yritysten listalta, joiden kanssa kone- ja tuotantotekniikan koulutusallalla tehtiin yhteistyötä.

Aineiston analyysin myötä nostettiin esille yritysten näkemykset yritysyhteistyön kehittämistarpeista sekä luotiin kehittämissuhteudet, joiden avulla yhteistyötä tullaan jatkossa kehittämään.

2 AMMATILLINEN KOULUTUS JA YRITYSYHTEISTYÖ

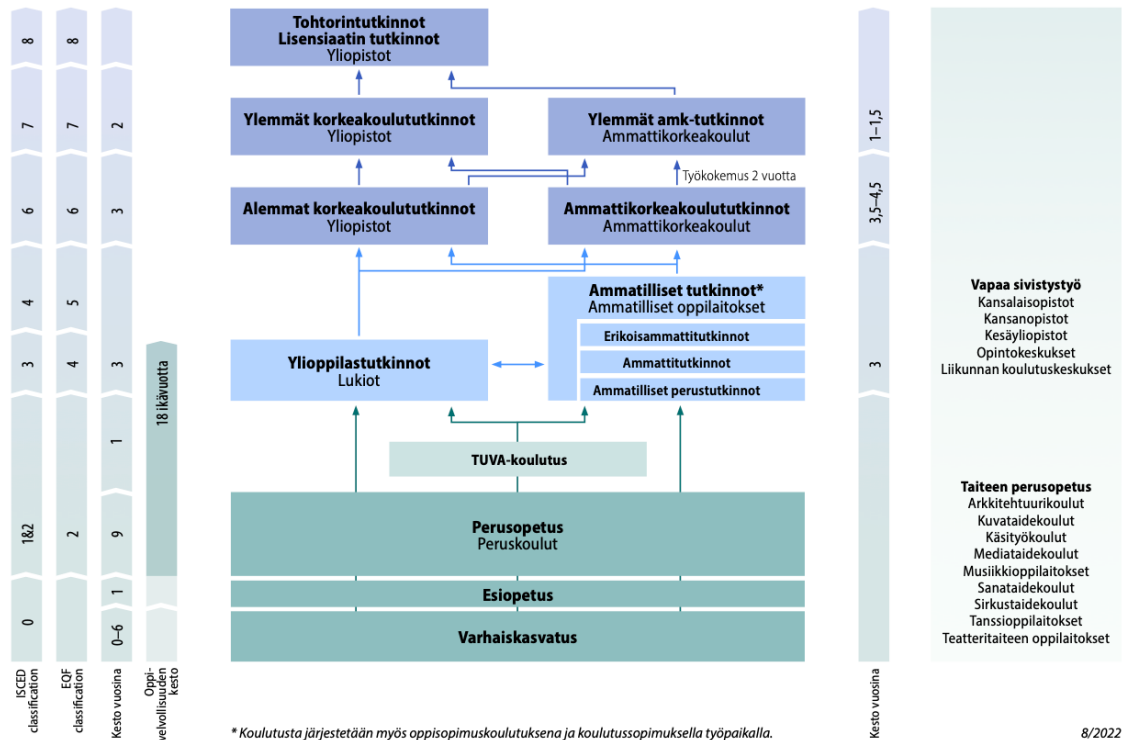
Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin toiseen asteen ammatillisen koulutuksen yritysysteistyötä. Opinnäytetyössä keskityttiin erityisesti ammatillisten oppilaitoksen yritysysteistyön näkökulmaan ja yrityksen edustajien kokemuksiin yritysysteistyön kehittämistarpeista kone- ja tuotantotekniikan koulutuslalla. Toimintaympäristöä tarkasteltiin myös opetushallinnon vuosittain keräämän työelämäpalautteen näkökulmasta. (Vipunen 2023).

Ammatillista koulutusta ja työelämäyhteistyötä kehitettäessä on tärkeää hahmottaa suomalaisen koulutusjärjestelmän kokonaisuus ja siihen viime vuosina liittyneet muutokset. Toimintaympäristö rakentuu koulutusjärjestelmän lisäksi vuonna 2021 voimaan tulleesta uudistetusta oppivelvollisuuslata, oppilaitoksesta, ammatillisen opettajan ammatista ja nykyisen yritysysteistyön kokonaisuudesta.

2.1 Koulutusjärjestelmä ja oppivelvollisuus

Suomen koulutusjärjestelmä (Kuva 1) perustuu kahteen kansainväliseen luokitukseen. Toinen niistä on tilastollisiin tarkoituksiin rakennettu ISCED eli Unesco International Standard Classification of Education -luokitus. (Kansainvälinen koulutusluokitus ISCED 2011) Toinen on eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF eli European Qualifications Framework, jonka tavoitteena on luoda runko, jossa tutkinnot ovat eurooppalaisessa viitekehyksessä vertailukelpoisia. (Eurooppalainen tutkintojen viitekehys 2022)

SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ



Kuva 1: Suomen koulutusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023).

Koulutusjärjestelmämme rakentuu viidestä eri kokonaisuudesta sekä aikuiskoulutuksesta, jota tarjotaan kaikilla koulutusasteilla.

Koulutusjärjestelmämme pohjana on varhaiskasvatus ja esiopetus. Esiopetus on ollut velvoittavaa vuodesta 2015 alkaen. Esiopetuksen jälkeinen peruskoulu ja toisen asteen koulutus kuuluvat oppivelvollisuuden piiriin siihen asti, kunnes toisen asteen opinnot on suoritettu tai henkilö täyttää 18 vuotta. Toisen asteen koulutuksen jälkeen ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa on mahdollista suorittaa korkea-asteen koulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021; Oppivelvollisuuslaki 1214/2020.)

Koulutusjärjestelmän esittely ja hahmottaminen tämän opinnäytetyön toimintaympäristöä määriteltäessä oli perusteltua, sillä ammattioppilaitosten rooli muuttui oleellisesti vuonna 2021, jolloin toisen asteen koulutus siirtyi osaksi oppivelvollisuutta.

Suomessa oppivelvollisuus alkaa sinä vuonna kun lapsi täyttää seitsemän vuotta ja kestää siihen asti kunnes hän on suorittanut joko toisen asteen koulutuksen tai täyttää 18 vuotta. (Uusi oppivelvollisuus laki 2021, 9).

Oppivelvollisuus perustuu lakiin, jonka taustalla on tavoitteet, joiden mukaan lapsille ja nuorille tulee taata yhdenvertaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet oppia ja kehittää itseään. (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021,12; Lankinen & Lahtinen 2022, 56.)

Vuodesta 2021 alkaen toisen asteen koulutus on ollut osa oppivelvollisuutta. Toiseen asteen liittyminen oppivelvollisuuden piiriin perustuu oppivelvollisuuslakiin. Oppivelvollisuuslaki takaa toisen asteen koulutuksen maksuttomuuden sekä varmistaa opiskelijalle mahdollisuuden toisen asteen tutkinnon suorittamiseen. (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021, 7-8.)

Oppivelvollisuuden myötä toisen asteen koulutukselle on muodostumassa entistä vahvempi rooli perustason osaamisen kasvattamisessa ja jatkuvan oppimisen mahdollistajana. Oppivelvollisuuden laajentuminen toisen asteen koulutukseen vahvistaa tulevaisuudessa nuorten osaamista. (Valtioneuvosto 2021, 24, 28.; Oppivelvollisuuslaki 1214/2020; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021, 7-8.)

Oppivelvollisuuden laajentuminen on tuonut entistä selkeämmän roolin ammatillisen oppilaitoksen opettajille. Perustason osaamisen takaamiseksi ammatillisen oppilaitoksen opettajilla on tärkeä rooli opiskelijoiden ohjaajina ja työelämätaitojen kehittymisen tukemisessa.

2.2 Toisen asteen ammatillinen koulutus

Toisen asteen ammatillinen koulutus ja lukio ovat European Qualifications Framework (EQF) koulutusjärjestelmän tasolla 4. (Eurooppalainen tutkintojen viitekehys 2022). Suomalaista toisen asteen ammatillista koulutusta säätelee oppivelvollisuuslain lisäksi esimerkiksi laki ammatillisesta koulutuksesta. Lakiin ammatillisesta koulutuksesta on liitetty useita kohtia, jotka edellyttävät

opetuksen järjestäjän ja työ- ja elinkeinoelämän välistä yhteistyöstä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Oppivelvollisuuslaki 1214/2020.)

Laki ammatillisesta koulutuksesta määrittelee muun muassa ammatillisen koulutuksen tarkoitukseksi väestön osaamisen lisäämisen sekä työelämän kehittämisen. Laki painottaa lisäksi koulutuksen roolia erilaisten tutkintojen ja tutkinnon osien suorittamisessa. Ammatillisen osaamisen opettamisen ja ammattitaidon todentamisen lisäksi laki nostaa keskiöön opiskelijan kokonaisvaltaisen kehittymisen tukemisen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

Erilaisten lakien ohella koulutuksen kehittämistä ohjaa Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko (2021). Valtioneuvoston koulutuspoliittisen selonteon toisen asteen koulutusta käsittelevän kokonaisuuden taustalla on kokonaisvaltainen tarve uudistaa koulutuksen rakenteita ja toimintatapoja. Ammatillisen koulutuksen toimintatapoja ja rakenteita uudistamalla voidaan osaltaan vahvistaa koulutuksellista tasa-arvoa ja koulutuksen saavutettavuutta. (Valtioneuvosto 2021, 24.)

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko painottaa koulutuksen kehittämistä ja sen merkitystä osaamisen kehittämisessä. Toisen asteen koulutuksella tulee olla tärkeä rooli vastata muuttuvan yhteiskunnan sekä muuttuvan työelämän tarpeisiin. Kokonaisuuden myötä tulevaisuudessa tavoitteena on tiivistää erityisesti työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Valtioneuvosto 2021, 7, 14, 24.)

Ammatillisen koulutuksen järjestäminen edellyttää järjestämislupaa. Järjestämisluvan edellytyksenä on puolestaan valtakunnalliset ja alueelliset osaamistarpeet. Järjestämislupa edellyttää lisäksi muun muassa riittävää yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Ammatillisten koulutusten tulee kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja niiden suunnittelussa tulee huomioida työ- ja elinkeinoelämän tarpeet. Työ- ja elinkeinoelämän tarpeet tulee huomioida myös osaamistarpeiden ennakoinnissa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021, 50-57.)

Toisen asteen ammatillisella koulutuksella on tärkeä rooli toimintaympäristönsä työvoimatarpeeseen vastaamisessa ja elinikäisen osaamisen kehittämisen tukemisessa. Tästä perustason yhteistyöstä toiminnantasolla vastaa ammatillinen opettaja, jolla on tärkeä tehtävä kumppanuuksien rakentamisessa, ylläpidossa ja niiden tukemisessa.

2.3 Ammatilliset opettajat ja työelämäpedagogiikka

Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opettajien koulutuksesta vastaavat ammattikorkeakoulut, joiden yhteydessä ammatilliset opettajakorkeakoulut toimivat. Ruotsinkielistä koulutusta järjestää Åbo Akademi. (Laki ammatillisesta opettajakoulutuksesta 452/1996). Ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstöllä on lakiin perustuvat kelpoisuusvaatimukset. Kelpoisuusvaatimukset määrittelevät ammatillisen opettajan kelpoisuudeksi pääosin soveltuvan korkeakoulututkinnon, vähintään 35 opintoviikon laajuiset opettajan pedagogiset opinnot sekä vähintään kolmen vuoden pituisen työkokemuksen tehtävää vastaavalta alalta. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998.)

Innokkaasti edelläkävijänä! Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteetti-positioita -artikkelijulkaisussa (2018) nostettiin esille useita näkökulmia ammatillisen opettajuuden muutokseen. Ammatilliset opettajat ovat joutuneet etsimään uudenlaisia tapoja toimia muuttuneessa toimintaympäristössä. (Malinen & Salo 2018, 12-20.)

Työelämän muutos on tuonut tarpeen ammatillisen opettajan roolin uudelleen hahmottamiselle. Ammatilliset opettajat toivoivat tähän prosessiin tukea mm. aikaresurssien näkökulmasta sekä mahdollisuutta uudenlaisten kokeilujen ja toimintatapojen hyödyntämiseen. Lisäksi opettajat kokivat tarvitsevansa tukea uusien yritysten saamiseksi mukaan yritys-yhteistyöhön, sekä yritysten ja oppilaitosten yhteistyön konkreettiseen rakentamiseen ja yhteisten rajapintojen hyödyntämiseen. (Manninen 2018, 52-60.)

Opettajan rooli työelämässä oppimisen prosessissa on toimia koulutuksen järjestäjän edustajana. Sekä koulutussopimuksen että oppisopimuksen kohdalla opettajan tehtävänä on ohjata opiskelijan oppimista tavoitteiden mukaisesti sekä olla hänen tukena ja valmentajanaan työelämään liittyvissä kysymyksissä ja tarpeissa. Opettajan tehtävänä on lisäksi olla työpaikkaohjaajien tukena koulutuksen aikana sekä olla mukana arvioimassa opiskelijan oppimista todentavia näyttöjä. (Työelämässä oppiminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Ammatillisella opettajalla on tärkeä rooli ja vastuu yritys yhteistyön kehittämisessä. Kolho ja Ylivero (2021) nostavat tutkimuksessaan esille jaetun johtajuuden ammatillisella toisella asteella. Tutkimuksessa tarkasteltiin johtamisen osa-alueita, joihin opettaja voi vaikuttaa. Tutkimuksen mukaan opettajilla on mahdollisuus vaikuttaa opetuksen kehittämiseen ja yritysten kanssa verkostoitumiseen. (Kolho & Ylivero 2021, 150-153.)

Ammatillisten opettajien roolia yritys yhteistyön kehittämisessä on tutkittu myös norjalaisessa ympäristössä. Norjalaista ammatillisen koulutuksen yritys yhteistyötä ja ammatillisten opettajien kokemuksia tutkittaessa, opettajat nostivat esille tärkeiksi kokemiaan näkökulmia. Tärkeiksi koettiin oppilaitosten ja yritysten väliset viralliset sopimukset, yhteinen ymmärrys opetettavan alan ydintehtävistä sekä tiivis yhteistyö työharjoittelujen yhteydessä. Lisäksi tärkeiksi asioiksi nostettiin opettajien henkilökohtaiset suhteet yritysten edustajiin, yritysten kautta opiskelijoiden mahdollisuus tutustua uusimpien laitteiden käyttöön sekä yhteinen osaamisen jakaminen. (Hiim 2022, 10-14.)

Yritys yhteistyötä kehitettäessä voidaan puhua työelämäpedagogiikasta. Työelämäpedagogiikan käsitettä voidaan lähestyä monesta näkökulmasta, eikä siihen ole löydettävissä yhtä yhtenäistä määritelmää. Korkeakouluissa työelämäpedagogiikkaa on korkeakoulujen Työpeda -hankkeessa lähestytty useista näkökulmasta, joka osaltaan kertoo työelämänpedagogiikka -käsitteen monitahoisuudesta. Työelämäpedagogiikassa lähtökohtana on työelämänäkökulma. Työelämänäkökulmasta voidaan tarkastella opiskelijoiden ohjausta ja työelämä taitoja tai työelämän kehittämistä, tutkimista ja

innovaatiotoimintaa. Työelämäpedagogiikkaan voidaan liittää myös opetussuunnitelmatyö. (Tynjälä ym. 2020, 7).

Kansainvälisessä tutkimuksessa käsitteen taustalla on ollut yksittäisen opiskelijan näkökulma, kun taas suomalaisessa ympäristössä keskiössä ovat olleet esimerkiksi korkeakouluopiskelijoiden erilaiset oppimisympäristöt. Vaikka suomalaisessa kontekstissa tarkastelussa ovat olleet erilaiset oppimisympäristöt, niin keskustelun keskiössä on ollut oppilaitosten sisäisten toimintatapojen tarkastelu. (Virtanen ym. 2020, 22-23.)

Työelämäpedagogiikkaa tarkasteltaessa kyseessä on monitasoinen kokonaisuus, jonka keskiössä ovat erilaiset rajapinnat työelämän ja koulutuksen välisessä vuoropuhelussa. Työelämäpedagogiikka onkin erilaisten pedagogisten näkökulmien hyödyntämistä ja soveltamista. Tähän kokonaisuuteen liittyy oleellisesti opettajuus. Opettajalla on merkittävä tehtävä toimia näiden monimuotoisten toimintaympäristöjen koordinoijana ja huolehtia osaltaan siitä, että oppimisympäristöt ovat kulloinkin tarkoituksenmukaisia suhteessa opiskelijan oppimiseen ja hänen oppistavoitteisiinsa nähden. (Virtanen ym. 2020, 22-25.)

Opetusministeriön rahoittaman TYÖPEDA-hankkeen 3.12.2020 tallennetussa loppuseminaarissa käsiteltiin työelämäpedagogiikkaa korkeakoulutuksessa. Oulun ammattikorkeakoulun puheenvuorossa Kati Korento esitteli opettajan työelämäpedagogiset osaamisalueet. Osaamisalueet perustuvat Kati Korennon, Erja Kotimäen ja Arja Räinen-Räisäsen malliin, jossa opettaja nähdään työelämäpedagogina, jonka osaaminen jakautuu neljään osaan, jotka ovat pedagoginen osaaminen, verkosto- ja yhteistyöosaaminen, johtamisosaaminen sekä työelämäpedagoginen osaaminen. (Korento, 2020.)

Esityksessä työelämäpedagogin osaamisalueet oli kuvattu (Kuvio 1) ympyrämallilla, jossa edellä kuvatut neljä osa-alueetta ovat edelleen jaettavissa pienempiin ja konkreettisempiin kokonaisuuksiin.

Kuviota on esitelty jo vuonna 2014 ”Ammatillinen opettajankoulutus Oulussa 40 vuotta” -tilaisuudessa. Tällöin kuviota on kutsuttu työelämäpedagogiseksi osaamiskartaksi. Tällöin kuviossa 1 oleva Digiosaaminen osio oli esitetty sosiaalisen median hyödyntämisen osa-alueena. (Korento, 2014). Myöhemmin kuviota on alettu kutsua työelämäpedagogiseksi osaamispyyräksi. Tässä päivitetystä versiossa sosiaalisen median hyödyntämiseen liittyvä osa-alue on kuvattu laajemmin digiosaamisena. (Korento, 2020).



Kuvio 1. Työelämäpedagoginen osaamispyyrä (Korento & Kotimäki, 2020).

Työelämäpedagoginen osaamispyyrä kuvaa monipuolisesti yritys yhteistyöhön liittyviä eri osa-alueita. Kuvioista on havaittavissa konkreettisesti ammatillisen opettajan moninaiset roolit ja toiminnan tasot.

Suomalaisen ammatillisen koulutuksen reformin myötä ammatillisen opettajan rooli on vahvistunut entisestään. Ammatillisen oppilaitoksen tutkintoon johtavasta koulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden tulee hallita riittävät

teoreettiset tiedot, jotka mahdollistavat jatko-opinnot sekä ammattialansa käytännön taidot. Ammatillisen opettajan työtehtävän taustalla on vankka työkokemus opettavilta aloilta. Tämän lisäksi opettajalta vaaditaan pedagogista osaamista. Ammattialansa ja pedagogisen osaamisen lisäksi opettajalta edellytetään osaamista erilaisten verkostojen kokoajana, niin kasvatuksellisesta kuin ammatillisestakin näkökulmasta.

Vaikka suomalaisen ammatillisen koulutuksen työelämäpedagogiikan käsitettä kuvaava tutkimus on keskittynyt korkeakouluihin, on se monipuolisuudessaan käyttökelpoinen myös ammatillisen peruskoulutuksen kontekstissa. Tässä opinnäytetyössä yritysysteistyötä tarkastellaan ammatillisen oppilaitoksen työelämäpedagogiikan kehittämisen näkökulmasta.

2.4 Yritysysteistyö ammatillisissa oppilaitoksissa

Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvan edellyttämä työ- ja elinkeinoelämän kanssa tehtävä yhteistyö on monitasoista. Yksi osa tätä yhteistyötä on opiskelijoiden työpaikoilla tapahtuva osaamisen hankkiminen eli työelämässä oppiminen. Työpaikoilla tapahtuva osaamisen hankkiminen toteutuu joko koulutussopimuksen tai oppisopimuksen kautta (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017).

Opiskelijan aloittaessa ammatillisen koulutuksen, hänelle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS. Jos oppiminen ja osaamisen kehittäminen toteutetaan työpaikoilla laaditaan tästä yhdessä opiskelijan, oppilaitoksen edustajan sekä työpaikan edustajan kanssa sopimus. Sopimuksen tarkoituksena on sopia yhteisistä oppimistavoitteista, toimintaperiaatteista ja vastuunjaosta eri osapuolten kesken. (Lankinen & Lahtinen 2022, 233-235; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021, 61-63.)

Koulutussopimuksen tai oppisopimuksen kautta tapahtuvan oppimisen taustalla on siis kunkin opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma perustuu lakiin

ammattillisesta koulutuksesta. HOKS on opiskelijan koko opiskeluaikaa koskeva suunnitelma, johon kirjataan muun muassa opiskelijan oppisen tavoitteet ja osaamisen hankkimista koskevat asiat sekä mahdollisesti tarvittavat tukitoimet. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017).

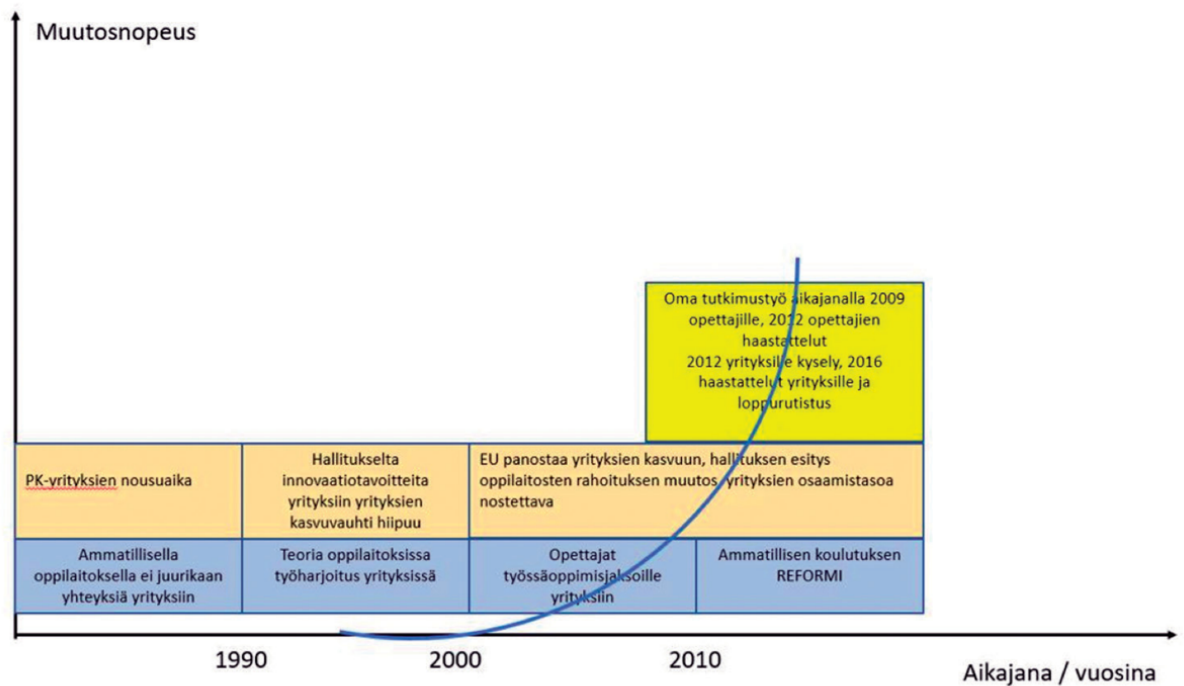
Koulutussopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa opiskelija työskentelee työpaikalla ja hankkii siellä osaamista koulutussopimukseen kirjatulla tavalla. Koulutussopimuksen pituudesta voidaan sopia opiskelijan yksilöllisten tarpeiden mukaan. Sopimukseen kirjataan suoritettava tutkinnon osa ja siihen liittyvät tavoitteet. Koulutussopimuksella työelämässä toimiva opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa. (Opetushallitus 2022a.)

Oppisopimuksella tarkoitetaan puolestaan sopimusta, jossa opiskelija työskentelee työpaikalla työsuhteessa, jonka työehdot toteutuvat alan työehtosopimusten mukaisesti. Oppisopimuksella voidaan suorittaa osia tutkinnosta tai jopa koko tutkinto. Oppisopimukseen kirjataan koulutussopimuksen tavoin oppisopimuksen aikana suoritettavat tutkinnon osat ja niihin liittyvät tavoitteet. (Opetushallitus 2022a.)

Erilaisten sopimusten ohella yritys yhteistyössä on tärkeä rooli yritysten edustajien ja ammatillisten opettajien vuorovaikutuksella. Ammatillinen opettaja onkin oppilaitoksen edustajana tärkeässä roolissa yhteistyön kehittymisessä ja kehittämisessä. Opettajan vuorovaikutustaidot vaikuttavat yhteistyösuhteiden toimivuuteen ja siksi on tärkeää, että opettajalla on kyky toimia erilaisissa vaihtuvissa tilanteissa ja erilaisten ihmisten parissa. (Raitanen & Puustinen 2021, 59.)

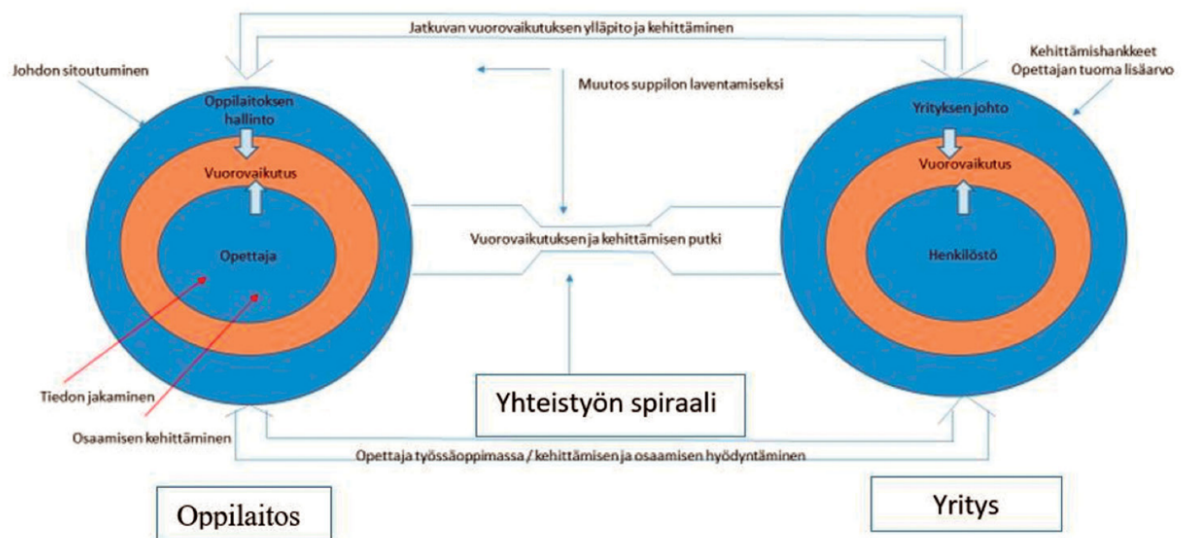
Halonen (2019) esitti väitöstutkimuksessaan mallin, joka hahmottaa ammatillisten opettajien ja yritysten vuorovaikutusosaamista ammatillisen koulutuksen muutostilanteessa. Muutosnopeus on ollut 2000 -luvun vaihteen jälkeen nopeaa ja edennyt kohti ammatillisen koulutuksen reformia. Kuviossa 2 on esitetty Halosen tutkimusjakson aikana yhteiskunnassa tapahtuneet asiat ja muutosnopeus. (Halonen 2019, 110).

Kuvio 2. 1



Kuvio 2. Tutkimusjakson aikana yhteiskunnassa tapahtuneet asiat ja muutosnopeus. (Halonen 2019, 110).

Tutkimuksessa yritysten ja opettajien yhteistyön rajapintoja tutkittiin kolmesta osaamisnäkökulmasta: kumppanuusosaaminen, verkosto-osaaminen ja innovaatio- ja kehittämisosaaminen. Opettajien ja yrityksen yhteistyötä ja vuorovaikutusta kuvaa kuvion 3 mukainen spiraalimainen kokonaisuus, jossa on malli opettajien ja pk-yritysten henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta, osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. (Halonen 2019, 120). Avoimella vuorovaikutuksella on tärkeä tehtävä osapuolten yhteisen näkemyksen luomisessa yhteistyötä kehitettäessä. Hyvä vuorovaikutus edesauttaa osapuolten yhteistyön rakentumista ja kehittymistä. (Halonen 2019, 19, 110, 120.)



Kuvio 3. Malli opettajien ja pk-yritysten henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta, osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. (Halonen 2019, 120).

Yritysyhteistyö voi olla koulutusopimuksen ja oppisopimuksen ohella myös esimerkiksi asiantuntijavaihtoon liittyvää yhteistyötä, sponsorointia tai vaihtoehtoisesti esimerkiksi opiskelijatöiden työtoiminnan kautta tapahtuvaa yhteistyötä. Yritysyhteistyö on siis monitasoista ja sen taustalla on monenlaisia rakenteita ja eri organisaatioiden tasoja. Valtakunnallisten, paikallisten ja alueellisen yhteistyötasojen rinnalla ammatillisen opettajan tekemällä yritys yhteistyöllä on tärkeä paikka opetuksen kehittämisessä. Opintojen työelämäkeskeisyys edellyttääkin hyvää yhteistyötä ammatillisten opettajien ja työelämäedustajien kesken.

Jotta ammatilliset opettajat voisivat osaltaan kehittää yritys yhteistyötä yrityksiä palvelevaksi, oli tämän yhteistyön kehittämiseksi perusteltua selvittää laajalaisemmin yritysten näkökulmaa yritys yhteistyön kehittämiseksi.

2.5 Kone- ja tuotantotekniikan koulutusala

Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto kuuluu tekniikan alan ammatillisen koulutuksen tutkintoihin. Tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä ja se sijoittuu

sekä eurooppalaisen että suomalaisen koulutustason tasolle neljä. Tutkintonimikkeitä kone- ja tuotantotekniikan koulutusohjelman suorittaneella voivat olla koneautomaatioasentaja, koneistaja, koneasentaja, levyseppähitsaaja tai muovi- ja kumituotevalmistaja. (Opetushallitus 2022b; Opintopolku 2023.)

Opinnäytetyön kohteena olevan oppilaitoksen kone- ja tuotantotekniikan koulutuslalla on mahdollista suorittaa asennuksen ja automaation osaamisalan sekä tuotantotekniikan osaamisalan tutkintoja. Asennuksen ja automaation osaamislalla tutkintoina ovat koneasentaja ja koneautomaatioasentaja. Tuotantotekniikan osaamisalan tutkintoja ovat puolestaan koneistaja ja levyseppähitsaaja.

Asennuksen ja automaation osaamislalla koneasentajan koulutuksen suorittaneen tehtäviin kuuluu osata asentaa ja kokoonpanna erilaisia mekaanisia koneita. Koneasentaja tuntee erilaisten laitteiden ja koneiden toimintaa ja osaa hyödyntää erilaisia materiaaleja ja menetelmiä tarkoituksenmukaisesti ja turvallisesti näissä prosesseissa.

Koneautomaatioasentajan tehtäviin kuuluu puolestaan erilaisiin mekaanisiin automaatiolaitteisiin liittyvät tehtävät, joissa koneautomaatioasentaja osaa soveltaa monipuolisesti hydraulikkaa, pneumatiikkaa, mekaniikkaa ja sähkötekniikkaa erilaisissa asennustehtävissä. (Opetushallitus 2022b.)

Tuotantotekniikan osaamisalan tutkintoja ovat puolestaan koneistaja ja levyseppähitsaaja. Koneistajan tehtäviin kuuluu muun muassa valmistaa erilaisia koneiden osia. Tutkinnon suorittuaan hän osaa itsenäisesti suunnitella ja valmistaa teollisuuden tarvitsemia kappaleita monenlaisia laitteita hyödyntäen. Koneistaja osaa vastata lisäksi oman työnsä laadusta. Koneistaja voi työskennellä laajalla kentällä kone- ja laiterakennuksen ja teollisuuden parissa. Levyseppähitsaajan tehtäviin kuuluu puolestaan suunnitella ja valmistaa erilaisia metallirakennetöitä sekä osata käyttää oman alansa materiaaleja ja laitteita tarkoituksenmukaisesti. Levyseppähitsaaja voi työskennellä monenlaisissa tehtävissä metalliteollisuudessa ja teräsrakenteita valmistavissa yrityksissä. (Opetushallitus 2022b.)

Kone- ja tuotantotekniikan ala on monipuolinen ja siten yritysysteistyötä tehdään eri kokoisissa ja monenlaisissa yrityksissä ja teollisuuden aloilla. Toimintakentän monipuolisuus luo toisaalta haasteen, mutta toisaalta mahdollisuuden laaja-alaiseen yritysysteistyöhön. Laaja-alainen toimintakenttä edellyttää opettajalta toimintaympäristön tuntemista ja läheistä yhteistyötä yritysten kanssa, jonka vuoksi yritysten näkökulma kehittämistyöhön on oleellinen osa kokonaisuutta.

3 OPETUSHALLINNON VUOSITTAIN KERÄÄMÄ TYÖELÄMÄPALAUTE

Opetushallinnon tilastopalvelu kerää systemaattisesti palautetta ammatillisen koulutuksen työelämäkumppaneilta. Työelämäpalautteen nimellä kulkeva kokonaisuus pitää sisällään kaksi kyselyä. Työpaikkaohjaajakysely on suunnattu työpaikoilla opiskelijoiden vastuullisina ohjaajina toimivalle työpaikkaohjaajille ja Työpaikkakysely puolestaan työpaikkojen oppilaitosyhteisistä vastaaville henkilölle. (Vipunen 2023) Opetushallinnon tilastopalvelun työelämäpalautetta on mahdollisuus tarkastella oppilaitos- ja tutkintokohtaisesti. Tässä luvussa tarkastellaan tämän opinnäytetyön kohteena olleen kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan edellisen rahoituskauden eli 1.7.2021 – 30.6.2022 aikavälin työelämäpalautetta.

Työpaikkojen oppilaitosyhteistyöstä vastaaville henkilöille lähetetyssä Työpaikkakyselyssä esitetään kymmenen väittämää, jotka arvioidaan asteikolla 1-5. Asteikon vastausvaihtoehdot ovat 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=osin samaa osin eri mieltä, 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä. (Vipunen 2023). Kyselyssä olevat väittämät ovat:

- Yhteistyö oppilaitoksen kanssa oli sujuvaa
- Oppilaitos tiedottaa hyvin ammatilliseen koulutukseen liittyvistä yhteistyön mahdollisuuksista
- Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen tapaan hoitaa oppisopimusten ja koulutussopimusten laadintaan liittyvät käytännön asiat
- Oppilaitos järjestää työelämässä oppimisen työpaikan tarpeet huomioiden
- Oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien sisältö vastaa alamme osaamistarpeita
- Oppilaitos tarjoaa mahdollisuutta ennakoida työpaikkamme osaamisen kehittämistarpeita ja sen avulla kehittää toimintaamme
- Voisimme rekrytointitilanteessa palkata tästä oppilaitoksesta valmistuneita opiskelijoita

- Oppilaitoksella on kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella
- Voimme suositella oppisopimus- ja koulutussopimusyhteistyötä oppilaitoksen kanssa
- Olemme tyytyväisiä oppilaitoksen toimintaan järjestää työelämässä oppimista

Edellisen rahoituskauden 1.7.2021 – 30.6.2022 välisenä aikana opinnäytetyön kohteena olleen kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan työelämäyhteistyöstä annettiin Työelämäkyselyssä yhteensä 17 arviota, joista 11 oli kone- ja tuotantotekniikan tutkinnoista ja 6 teknisen suunnittelun tutkinnosta.

Sekä kone- ja tuotantotekniikan tutkinnoista että teknisen suunnittelun tutkinnossa Työelämäpalaute on suhteellisen hyvää. Kuviossa 4 esitetään arviointi kone- ja tuotantotekniikan tutkintojen työelämäyhteistyöstä. Kuvioista voidaan nähdä, että lähelle viiden keskiarvoa sijoittuvat kokemus sujuvasta yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa ja työelämässä ollaan tyytyväisiä oppilaitoksen yleiseen toimintaan yhteistyössä sekä sopimusasioiden hoitamisessa. Lisäksi yrityksissä oltiin valmiita palkkaamaan oppilaitoksesta valmistuneita opiskelijoita. (Vipunen 2023.)

Yli neljän keskiarvolla arvioitiin oppilaitoksen tarjoamien tutkinnon osien vastaavan alan osaamistarpeita. Lisäksi oltiin tyytyväisiä oppilaitoksen käytäntöihin järjestää työelämässä oppimista ja kykyyn kehittää toimintaansa saaman palautteen perusteella. Oppilaitoksen koettiin myös järjestävän työelämässä oppimisen työpaikan tarpeet huomoiden. (Vipunen 2023.)

Arvioinneissa yli kolmen ja puolen keskiarvoon sijoittuivat puolestaan oppilaitoksen kyky informoida erilaisista mahdollisuuksista tehdä yhteistyötä sekä oppilaitoksen kyky ennakoita työpaikkojen osaamistarpeiden kehittämistä.



Kuvio 4. Työelämäpalautteen arviointi kone- ja tuotantotekniikan tutkinnoista. (Vipunen 2023).

Kuviossa 5 esitetään arviointi teknisen suunnittelun tutkinnon työelämäyhteistyöstä. Kuvioista voidaan nähdä, että yhteistyö oppilaitoksen kanssa koettiin sujuvaksi ja työelämässä oltiin tyytyväisiä oppilaitoksen yleiseen toimintaan yhteistyössä sekä sopimusasioiden hoitamisessa. Työelämässä oltiin lisäksi valmiita suosittelemaan oppisopimus- ja koulutusyhteistyötä teknisen suunnittelun tutkinnon kanssa. Edellä olevien väittämien kohdalla arviointien keskiarvo oli yli 4. Lähellä neljän keskiarvoa arvioitiin lisäksi olevan oppilaitoksen kyky järjestää työelämässä oppiminen työpaikan tarpeet huomioiden ja oppilaitoksella koettiin olevan kyky kehittää toimintaansa saamansa palautteen perusteella. Samoin yrityksen kokivat voivansa palkata oppilaitoksen opiskelijoita valmistumisen jälkeen. (Vipunen 2023.)

Arvioinneissa kolmen ja puolen keskiarvoon sijoittui kyky informoida erilaisista mahdollisuuksista tehdä yhteistyötä. Lähelle kolmen keskiarvoa sijoittui puolestaan oppilaitoksen tarjoamat tutkinnon osat, jotka eivät ainakaan

kokonaisuudessaan olleet vastanneet yritysten tarpeita, kuten ei myöskään oppilaitoksen kyky ennakoida työpaikkojen osaamistarpeiden kehittämistä. (Vipunen 2023.)



Kuvio 5. Työelämäpalautteen arviointi teknisen suunnittelun tutkinnossa. (Vipunen 2023).

Työpaikkaohjaajille lähetettyyn kyselyyn oli tarkastelujaksolla saatu alle viisi vastausta sekä kone- ja tuotantotekniikan tutkinnoista että teknisen suunnittelun tutkinnosta, joten niitä ei tilastoissa esitetä. (Vipunen 2023). Vastauksien vähyyks oli valitettavaa, sillä työpaikkaohjaajalla on merkittävä rooli opiskelijan ohjaamisessa ja oppimisessa. Tämä on asia, johon tässä opinnäytetyössä tulee ottaa kantaa.

Työelämäpalaute oli tarkastelujaksolla kokonaisuudessaan varsin hyvää ja se antoi hyvin tietoa koulutusalan jo toimivista käytännöistä, joihin ollaan työelämässä tyytyväisiä. Vaikka suurta huolta aiheuttavia vastauksia ei ollut, niin työelämän näkökulmasta oli asioita, joihin tulee kiinnittää huomioita

kehittämistavoitteita laadittaessa. Tällaisia olivat esimerkiksi työpaikkaohjaajien vastausmäärien vähyys.

Työelämäpalautteessa ei kerätä tietoa koulutus- ja oppisopimusten ulkopuolisesta yritysyhteistyöstä, joka kuitenkin oppilaitoksen arjessa on tärkeä yritysyhteistön muoto. Näitä muotoja voivat olla esimerkiksi sponsorointiyhteistyö ja yrityksille tehtävät opiskelijatyöt. Tässä opinnäytetyössä huomioitiin myös tämä yhteistyö.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön taustalla oli tarve kehittää ammatillisen oppilaitoksen yritysysteistyötä. Yritysysteistyön kehittämiseksi oli tärkeä nostaa tarkasteluun yritysten edustajien näkemyksiä yhteistyön kehittämistarpeista.

Näiden kehittämistarpeiden selvittämiseksi tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli ”Miten yritysysteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää?”

4.1 Laadullinen tutkimus, teemahaastattelu ja sisällönanalyysi

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan tutkimusta, jossa tutkittavaa kokonaisuutta pyritään kuvaamaan ja selittämään systemaattisen tiedonkeruun ja aiheen tarkastelun avulla. Lähestymistapa on kertova ja tavoitteena on saada monipuolinen kuva tutkittavasta kohteesta. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään lisäksi ymmärtämään ja hahmottamaan tutkittavaa kokonaisuutta arkihavainnointia syvällisemmin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1-2.)

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siihen osallistuvien ihmisten ajatuksista ja näkökulmista tutkittavaan aiheeseen. Tutkijan rooli on olla käsiteltävän ilmiön sanoittaja. Laadullista tutkimusta voidaan soveltaa monenlaisiin tutkimuksiin ja keskeistä on tarkastella tutkittavien kokemuksia käsiteltävästä aiheesta. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.)

Tämän opinnäytetyön lähestymistavaksi valittiin laadullinen tutkimus, jonka ominaispiirteitä sovellettiin ammatillisen koulutuksen yritysysteistyön kehittämiseksi. Yritysysteistyötä tehdään monitasoisesti. Ammatillisten opettajien tekemä yritysysteistyö on tärkeä osa konkreettista arkityötä. Arkityön kehittämiseksi tässä opinnäytetyössä selvitettiin yhteistyöyritysten edustajien näkemyksiä oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyön kehittämiseksi.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Teemahaastattelu on sopiva menetelmä, koska se mahdollistaa joustavan asian käsittelyn sekä antaa haastattelijalle mahdollisuuden tehdä tutkimustehtävän kannalta perusteltuja lisäkysymyksiä. Teemahaastattelu mahdollistaa myös haastattelukysymysten etukäteen antamisen haastateltaville. (Puusa 2020, luku 6; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.)

Teemahaastattelu toteutettiin siten, että haastateltavat saivat haastattelussa käsiteltävät asiat etukäteen tiedokseen, jolloin heillä oli mahdollisuus pohtia näkökulmia ja teemoja etukäteen.

Teemahaastattelun avulla selvitettiin yritys yhteistyön kehittämistarpeita ammatillisen koulutuksen yhteistyöyritysten näkökulmasta.

Teemahaastattelussa käsiteltävät teemat pohjautuivat tämän opinnäytetyön teoriapohjaan ja niissä esiin nousseisiin aiheisiin, teemoihin.

Teemahaastattelu ei ole siis mikä tahansa kysely tai haastattelu, vaan sillä on selkeä tehtävä olla keino syventää opinnäytetyön teemaa ja tuoda ilmiön uudenlaisia näkökulmia. (Puusa 2020, luku 6.; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3).

Teemahaastattelut toteutettiin maaliskuussa 2023. Teemahaastattelu toteutettiin teemahaastattelurungon mukaisilla avoimilla kysymyksillä kuudelle yrityksen edustajalle. (Liite 1: Teemahaastattelurunko yhteistyöyrityksille.)

Kehittämistyötä tai tutkimusta tehtäessä on tärkeää huomioida tekijän omat ennakkokoajaukset ja -oletukset asiaan liittyen. Näiden ennakkokoajauksien ja -oletusten poissulkeminen ei ole täysin mahdollista silloin kun tarkastellaan omaa työtä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 6.; Aaltio & Puusa 2020, luku 11.)

Tässä opinnäytetyössä oli perusteltua käyttää aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, koska tarkoituksena ei ollut tehdä täysin anonyymiä tutkimusta, vaan saada systemaattisesti selvitettyä yritysten edustajien yritys yhteistyöhön liittyviä näkökulmia ja kehittämistarpeita. Lisäksi on tärkeää huomioida, että sen tekijä on osa kehitettävän organisaation

opetushenkilökuntaa. Opinnäytetyön tekijän ollessa osa kokonaisuutta, oli tärkeää, että tämä lähestymistapa tiedostetaan, jolloin tekijä pystyi kiinnittämään erityistä huomiota omiin ennako-oletuksiinsa.

Omien ennako-oletustensa ymmärtäminen auttaa tekijää tarkastelemaan aihetta siten, että hänen omat ajatuksensa eivät vaikuta haastatteluihin tai analyysiin. Toisaalta asian tiedostaminen ja asian selkeä kertominen antaa lukijalle mahdollisuuden tarkastella ja arvioida juuri tämän opinnäytetyön luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 6; Aaltio & Puusa 2020, luku 11.)

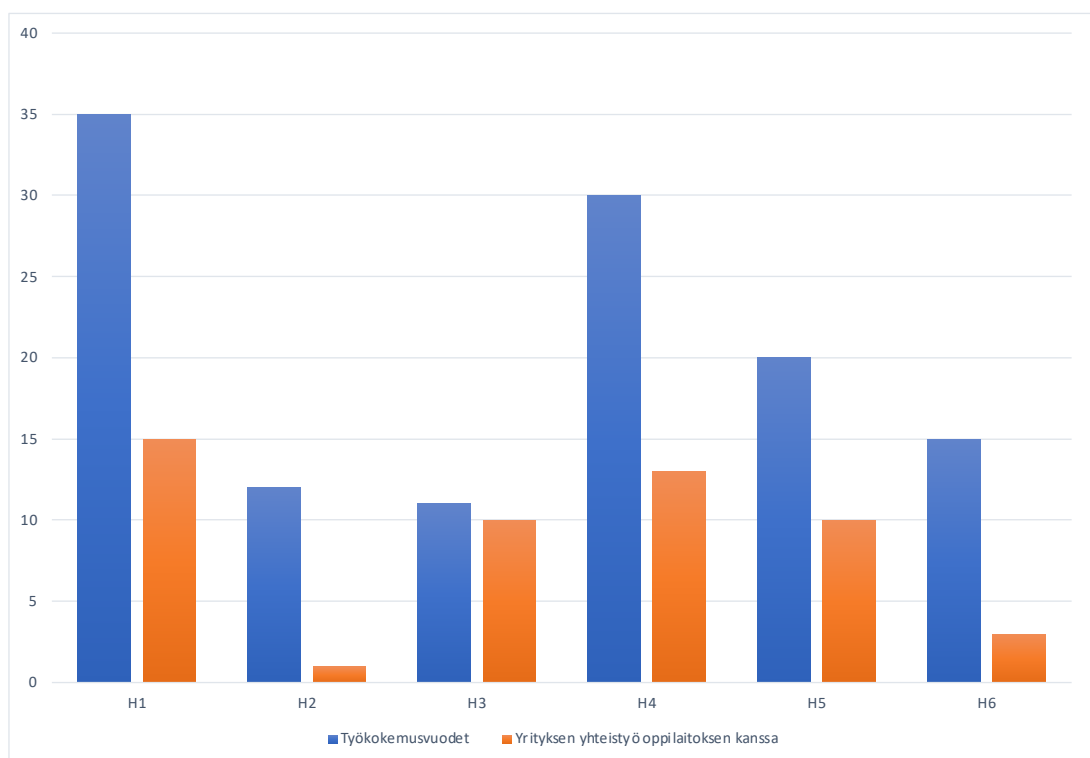
Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä teemahaastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne kirjoitettiin auki word-tiedostoihin. Aukikirjoitettuja haastatteluja luettiin useita kertoja ja aineistoa pelkistettiin esille nousseiden asioiden pohjalta. Pelkistetyt asiat kerättiin erilliseen tiedostoon, jossa niistä etsittiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Pelkistetty aineisto ryhmiteltiin, jonka jälkeen aineisto käsitteellistettiin kokonaisuuksiksi. Käsitteellistetyistä aineistosta luotiin kuva tutkittavasta aiheesta. Työvaiheiden kautta muodostunutta kokonaisuutta tarkasteltiin aiemman tutkimuksen valossa. (Puusa 2020, luku 9.; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.).

4.2 Haastatteluaineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli ”Miten yritysyritysteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää?” Aineisto kerättiin haastattelemalla kuusi ammatillisen toisen asteen koulutuksen kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan kanssa yritysyritysteistyötä tehnyttä yrityksen edustajaa. Kuuden haastateltavan valinta perustui siihen, että kone- ja tuotantotekniikan koulutusosalalla oli opinnäytetyöprosessin aineistonkeruuvaiheessa 11 yritystä, joiden kanssa tehtiin kyseisenä ajankohtana monimuotoista ja aktiivista yritysyritysteistyötä. Yritysten edustajat valittiin satunnaisesti näiden yritysten listalta. Kaikki, joilta kysyttiin lupautuivat mukaan haastatteluun. Haastatelluista viisi oli kone- ja tuotantotekniikan alan yrityksen edustajia ja yksi teknisen suunnittelun

alan edustaja. Haastatteluaineisto numeroitiin haastattelujärjestyksen mukaan koodeilla H1-H6.

Kaikki haastateltavat toimivat yritysten vastuutehtävissä. Haastateltavista 4 toimi yrityksen toimitusjohtajana ja kaksi muuta muissa vaativissa vastuutehtävissä. Haastateltavat olivat toimineet omalla alallaan 11 vuodesta yli 35 vuoteen. Kehittämiskohteenä olleen oppilaitoksen kanssa haastateltavat olivat tehneet yhteistyötä reilusta vuodesta 15 vuoteen. (Kuvio 6) Haastateltavat yritykset olivat tehneet laaja-alaisesti yhteistyötä oppilaitoksen kanssa.



Kuvio 6. Haastateltavien työkokemus ja yhteistyö oppilaitoksen kanssa.

Aikatauluhaasteita ja sairastumisia oli haastatteluprosessin aikana, mutta kaikki kuusi haastattelua toteutuivat kuitenkin alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin eli kirjoitettiin tekstitiedostoiksi. Kukin haastattelu kirjattiin omaan tiedostoonsa ja haastattelut numeroitiin koodeilla H1-H6.


Tekstitiedostoja kertyi yhteensä 50 sivua.

Litteroinnin jälkeen aineistoa luettiin läpi useita kertoja. Lukukertojen yhteydessä alleviivattiin aineistosta esille nousevia, tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia, asioita ja teemoja, joiden avulla aineisto pelkistettiin. Tämän jälkeen näistä esiin nousseista asioista tehtiin seitsemän sarakkeinen excel-taulukko. (Kuvio 7)

Excel-taulukon vasemmalle sivulle kirjattiin riveittäin aiemmassa lukuvaiheessa esiinnousseita ja tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia asioita. Seuraavaksi tehtiin kuusi saraketta, jokaiselle haastattelulle omansa. Sarakkeet numeroitiin aiemman haastattelunumeroinnin mukaisesti. Tämän jälkeen excel-taulukon haastattelujen perusteella numeroituihin sarakkeisiin kirjattiin x-merkintä, jos vasemmassa sarakkeessa oleva teema esiintyi haastattelussa.

Tämän prosessin jälkeen aineisto voitiin käsitteellistää, jolloin nähtiin, että aineisto jakautui selkeästi neljään kokonaisuuteen. Nämä kokonaisuudet olivat yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen, strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen, opiskelijoiden lobbaus alalle sekä opettajien työajan resurssointi yritysyhteistyöhön.

	H1	H2	H3	H4	H5	H6
Suunnitelmalliset ja säännölliset työelämäjaksot	x	x	x	x	x	x
Tavoitteellinen yhteistyö	x	x	x	x	x	x
Yritysten halu ja tarve tehdä yhteistyötä	x	x	x	x	x	x
Työpaikka tiedossa jo opintojen aikana	x	x	x	x	x	x
Yritysten konekannat ja ohjelmistot nykyaikaisia	x	x	x	x	x	x
Opettajia enemmän työelämään	x	x	x	x		x
Suunnitelmalliset yritysvierailut pienryhmissä	x	x	x	x		x
Yritysten vierailut ammattioppilaitoksessa	x	x	x	x		x
Työpaikat lobbaavat opiskelijoita alalle	x	x	x	x		x



Yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen

Strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen

Opiskelijoiden lobbaus alalle

Opettajien työajan resurssointi yritysyhteistyöhön

Kuvio 7. Haastatteluaineiston pelkistäminen.

Haastatteluaineiston pelkistämisen jälkeen tulokset esitetään erillisessä kokonaisuudessa. Tulokset esitellään haastatteluaineiston pelkistettyjen kokonaisuuksien pohjalta, jonka jälkeen tehtiin johtopäätökset sekä kehittämissuhteet.

5 TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli ”Miten yritysyhteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää”. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta oppilaitoksen kanssa yritysyhteistyötä tekevän yrityksen vastuuhenkilöä. Haastatteluaineistosta nousi esille neljä selkeää kokonaisuutta. Kokonaisuudet olivat:

- Yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen
- Strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen
- Opiskelijoiden lobbaus alalle
- Opettajien työajan resurssointi yritysyhteistyöhön

Haastatteluaineiston tulokset esitetään näiden neljän kokonaisuuden pohjalta. Haastatteluvaiheessa kävi nopeasti selväksi, että haastateltavat nostivat keskusteluun samoja asioita. Poikkeuksena oli haastattelu, jossa haastateltava toimi teknisen suunnittelun alalla. Tämän haastattelun kohdalla haastateltava ei nostanut esille yritysten vierailuja oppilaitokseen tai opiskelijoiden lobbaustarvetta. Sama haastateltava ei myöskään kertonut kehittämistarpeeksi opettajien työelämäkäyntejä tai tarvetta opiskelijoiden pienryhmien yritysvierailuille.

5.1 Yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen

Kaikki haastateltavat nostivat esille yritysten laite- ja ohjelmistokaluston nykyaikaisuuden suhteessa oppilaitoksessa käytössä olevaan kalustoon ja ohjelmistoihin. Yritysten käytössä olevat koneet, laitteet ja ohjelmistot ovat haastateltavien mukaan nykyaikaisia ja monipuolisia työtehtäviä tarjoavia.

Haastateltavat kertoivat ymmärtävänsä, että oppilaitoksissa ei ole uusinta tekniikkaa, mutta laitteiden olisi tärkeää olla kuitenkin sellaisia, jotka vastaavat nykyaikaa ja mahdollistavat perusteiden oppimisen.

Ehkä teidän ei kannata kauheasti investoida sinne oppilaitokseen. Kyllä siinä menee vähän niinku rahaa hukkaan, jos ostaa sadantuhannen euron työstökeskuksen sinne. Se on kuitenkin 5 vuoden päästä vanha. Enemmän vaan tehdä sitä, että perusteet siellä ja nämä työelämän opit. Sitten se potentiaalinen työnantaja tekee sitä koulutustyötä niille laitteille, missä opiskelija sitten työskenteleekin. (H4).

Ja hiukan toivotaan tietenkin myöskin sitä, että siellä oppilaitoksessa olisi resursseja vähän uusia sitä koneistuskalustoa. Ei tarvitse olla mitään huippu monimutkaista koneistuskalustoa, mutta jonkun verran kuitenkin, että oppilaat näkisi vielä sitäkin puolta enemmän. (H6).

Kaikki haastateltavat nostivat esille kokemuksen, että yrityksissä tehtävän työn monipuolisuus ei tule esille oppilaitosympäristössä. Haastateltavat katsoivat, että opiskelijoiden perustason osaamisen tulisi olla sellaisella tasolla, josta on mahdollista kouluttaa yrityksen oman konekannan ja ohjelmistojen osaamiseen. Haastateltava 1 haastaakin lähestymään asiaa tutkintoajattelusta enemmän ammattitaitoajatteluun, jossa työpaikalla tapahtuva oppimisella on merkittävä rooli opiskelijan ammattitaidon kehittämisessä.

Enemmän tulisi siirtyä tutkintomaisesta ajattelusta, ammattitaitoajatteluun. Koska tätä puhutaan tänä päivänä paljon, että mitä työelämä on. Se on nopeasti muuttuvaa, ja sen takia olisi perusteltua miettiä sitä vähän uudella tavalla. Tutkinto on lopulta aikamoinen spektaakkeli, joka ei lopulta valmista kyllä kovinkaan hyvin semmoiseen työelämään. Se on kuitenkin lopulta hyvin riippuvainen siitä työharjoittelusta, mitä se opiskelija saa. (H1).

Kaikki haastateltavat nostivat esille työssäoppimisjaksojen suunnitelmallisen kehittämisen tulevaisuudessa. Viidessä haastattelussa suunnitelmallisuuden kehittäminen nousi esille yrityksen omista tarpeista käsin ja se nähtiin yhdessä oppilaitoksen kanssa kehitettäväksi kokonaisuudeksi. Yhden haastattelun kohdalla yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyö oli alkujaankin suunnitelmallista, ja se koettiin tärkeänä. Haastateltavat toivoivat, että työssäoppimisjaksoilla olisi selkeä rakenne, joka on kaikilla osapuolilla tiedossa sekä ajallisesti, että sisällöllisesti. Suunnitelmallisemmat, yrityskohtaiset, kokonaisuudet edistäisivät

haastateltavien mukaan yhteistyön sujuvuutta ja sen myötä helpottaisi koko yritys yhteistyötä. Suunnitelmallisuus toisi lisäksi opiskelijoille jo etukäteen tietoa siitä, mitä eri tutkinnonosia yrityksissä voi suorittaa. Suunnitelmallisia työssäoppimisjaksoja haastateltava kuvaa byrokraatittomiksi.

...mun täytyy semmoinen sanoa, että kaikki on hoidettu ensiluokkaisesti koulun puolesta... Mut on täysin yllättänyt se, että tää on lähes byrokraatiton. Tässä yllättää se, että kaikki toimii niin jouhevasti, vaikka oppilaitos on niin massiivinen instituutio. Ei ole ollut mitään vaikeuksia näissä harjoitteluissa...Tää on kyllä hyvä, toivottavasti pysyy tämmöisenä, että tää on suomalaisessa kunnallisessa toiminnassa täysin poikkeuksellista, että mun ei tarvitsekaan koko ajan käydä täyttämässä jotain lappuja. (H5).

Muiden viiden yrityksen kohdalla suunnitelmallista yhteistyötoivetta kuvailtiin juuri työssäoppimisjaksojen kautta.

Toimintamallin kehittäminen liittyy vahvasti keskinäiseen viestintään. Ja siihen, että mikä tilanne on juuri tänään, mikä on ensi viikolla tai kuukauden päästä. Milloin niitä opiskelijoita tai työharjoittelujaksoja on tulossa, kuinka moni on vapautumassa. Vaikka mekin pystytään tähän aika lailla sormia napauttamalla työllistämään ja tarjoamaan hommia. Mutta sitten, jos sitä ajatellaan enemmän sen opiskelijan näkökulmasta, niin siitä harjoittelusta saadaan sellainen maksimaalinen hyöty irti, niin silloin se olisi hyvä tietää etukäteen. Silloin sitä pystytään suunnittelemaan etukäteen. Toki sekin on jo ihan hyvää harjoittelua, että mennään tonne vaan tekemään hommia. (H3)

Mutta joku paperi tai joku missä olisi selvästi, että tee nämä, pyydä nämä ja sovi nämä. Eli semmoinen varmaan auttaisi, kun jotain itsekin on tietävinään niistä asioista, mutta kun ne kaikki aina muuttuu. (H4)

Kokonaisuudessaan haastateltavat näkivät työssäoppimisjaksot mielekkäinä ja toimivina, mutta tällä hetkellä kokonaisuus on rakennettu aina yhtä opiskelijaa silmällä pitäen eikä yhtenäistä runkoa ole.

5.2 Strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen

Kaikki yritykset halusivat ylläpitää yhteistyösuhdetta oppilaitokseen. Haastateltavat olivat osallistuneet yhteistyöhön monella eri tasolla. Koulutus- ja oppisopimusyhteistyön lisäksi yhteistyötä on tehty opiskelijatöiden hyödyntämisessä, sponsorointiyhteistyönä ja erilaisiin työryhmiin osallistumalla. Haastateltavat nostivat esille yhteisen tulevaisuuteen suuntaamisen, jota tässä kuvataan strategiseksi tulevaisuuteen suuntaamiseksi.

Yksi haastateltavista kertoi oppilaitoksessa käytössä olevien harjoitteluohjelmistojen olevan sellaisia, että ne eivät vastaa tulevaisuuden tarpeisiin, vaan pahimmillaan jättävät opiskelijan oppimisvajeeseen. Haastateltava kertoi ymmärtävänsä, että tämän tyyppiset muutokset opetuksessa edellyttäisivät strategista päätöksen tekoa tulevaisuuden osaamisen takaamiseksi ja sen myötä yritysten osaamistarvetta palvelevaksi.

Tää on niinku sellainen liike mikä oppilaitoksen pitäisi ottaa huomioon. Uskallus siihen, että jätetään ne entiset tukipilarit ja mennään rohkeasti tulevaisuuteen, koska resursseja ei enää kannata pistää sinne 2D maailmaan. Vaatimukset on 3D. Mä uskon, että se on lähes sama resurssi, mikä pitää siihen opiskeluun pistää sinne 3D ja kuin 2D, jotta me päästään potentiaaliseen valmiuteen toteuttaa sitä työtä. (H5)

Yhteistyön tavoitteellisuutta nostettiin esille muun muassa säännöllisten yhteistyö- tai suunnittelutapaamisten merkeissä. Haastateltavat toivoivat näissä yhteyksissä tavoitteellista yhteistyötä, jossa tulevaisuuden suunnittelua tehdään yhdessä. Haastateltava 1 kuvasi tulevaisuuteen suuntaamista siten, että kehittämistyötä tulisi tehdä yhdessä ja olla yhteisiä tavoitteita. Yhteisiä tavoitteita kohti voidaan haastateltavan mukaan mennä, ottamalla aikaa ja istumalla alas virallisestikin. Saman asian haastateltava 6 sanoitti yhdessä tekemisen tarpeena.

Mun mielestä ainakin suunta on tosi hyvä ja oikea. Nyt kun me ollaan enempi ollut tekemisissä, niin opettajat tulee tutummaksi ja se molemmiin puolinen ymmärrys kasvaa.mutta aina kaikista tärkein asia siinä yhteistyössä on yhdessä tekeminen. Yhteisiä tavoitteita

voisi yhdessä mieltä ja ihan laittaa niitä paperillekin ylös. Enemmän vaan yhdessä tekemistä ja alan imagoa paremmaksi nostamaan, niin se olisi varmaan kaikkien etu. (H6).

Alan työvoimapula nousi haastateltavien puheessa suureksi huoleksi. Yritykset näkivät, että tähän voidaan vastata oppilaitoksen ja yritysten yhteistyöllä. Kone- ja tuotantotekniikan alan koettiin olevan murroksessa ja siihen liittyy oleellisesti työvoiman saatavuus, joka koettiin vaikeaksi. Vaikka oppilaitosten mahdollisuus kouluttaa alan työvoimaa yritysten tarpeisiin hyvin nopealla aikataululla ei ollut haastateltavien odotuksena, yritykset näkivät kuitenkin, että hyvällä yhteistyöllä oppilaitoksen kanssa voidaan vastata tähän tarpeeseen pitkällä aikavälillä.

Niin kyllähän se lähtökohta on se, että alasta kiinnostuneita työntekijöitä, olisi nimenomaan koululaitoksella tulon päällä, ja niitä tarvitsisi saada sitten töihin tänne työmaalle. Täällä niitä kipeästi kaivattaisiin. Kyllähän se on kuitenkin osaavan henkilökunnan työvoimapula, jos se nyt pula on, mutta ainakin selkeästi niistä on tarvetta. (H2)

Sanoisin, ettei oppilaitoksen näkökulmasta kannata turhaan nöyristellä tai tavallaan anteeksipyytävästi, ”Että meillä olis nyt näitä opiskelijoita, että anteeksi kun tullaan häiritsemään teidän hommia” Se kun menee vähän niin päin, että kyllä me tullaan tarvitsemaan niitä kavereita ketä siellä oppilaitoksessa on, ja se on pomminvarma juttu. Siinä mielessä sellainen hyvinkin aktiivinen ote on hyvä. (H6)

Haastateltavat nostivatkin selkeän yhteistyötarpeen ja toiveen opiskelijoiden saamiseksi ensin kone- ja tuotantotekniikan koulutuslalle ja sen myötä työntekijöiksi yrityksiin. Opiskelijoiden saamiseksi alalle yritykset pohtivat erilaisia vaihtoehtoja, joilla mahdollisten uusien opiskelijoiden huomio saataisiin kiinnitettyä alan opintoihin.

5.3 Opiskelijoiden lobbaus alalle

Haastattelujen perusteella kaikilla yrityksillä oli ajatuksena, että työelämäjaksojen myötä opiskelijoilla olisi mahdollisuus olla yrityksen tulevia työntekijöitä. Työelämäjaksot nähtiin mahdollisuutena tutustua opiskelijoihin sekä antaa todellinen ja nykypäivää vastaava kuva yrityksistä. Viisi haastateltavaa kuudesta nosti esille yritysten huolen siitä, että mahdollisilla potentiaalisilla alan opiskelijoilla ei ole oikeaa kuvaa kone- ja tuotantotekniikan alalta.

Haastateltava 6 kuvaili tilannetta, jossa alalle hakeutunut opiskelija ei välttämättä edes tiedä koulutusalan todellisia alan työpaikkoja tai työtehtäviä. Opiskelija on saattanut käydä tutustumassa lähialueen ammattioppilaitokseen ystävien mukana, mutta oppilaitokseen tutustuminen ei kerro alan työpaikkojen todellisuudesta mitään. Haastateltava kuvailikin tilannetta sellaiseksi, että uusi opiskelija ei välttämättä näe tavoitteellisesti sitä maalia eli työpaikkaa, mitä varten hän opiskelee. Metallialan kiinnostavuus pohditutti myös muita haastateltavia, samoin kuin nuorten palaaminen opiskelupaikkakunnalta takaisin paikallisiin yrityksiin töihin.

Niin, no varmaan haasteena on yleisestikin tämän metallialan kiinnostavuus ja sit tietysti se, että kilpaillaan eri koulutussuunnista. Ja sitten se, että jos ajatellaan esimerkiksi meidän näkövinkkelistä, eli lähikunnista tuleva nuori, kun se lähtee opiskelemaan, millä se saataisi nimenomaan metalliteollisuudesta kiinnostumaan, sen nykyaikaisuudesta. ... tarkoitan, että jollain konstilla, jos me halutaan tätä teollisuudenalaa ylläpitää täällä kulmilla ja yleisestikin, niin varmasti sitä jonkunnäköistä markkinointia ja mainontaa ja sitä positiivista ohjausta tähän asiaan tarvitaan. (H4)

Haastateltavat olivat valmiit laittamaan panostuksia opiskelijoiden saamiseksi alalle. Haastateltavat esittivät useita ideoita, joita yritykset ja oppilaitokset ovat jo toteuttaneet tai voisivat tulevaisuudessa yhdessä toteuttaa. Tällaisia olivat esimerkiksi erilaiset sponsorointiyhteistyöt, kuten oppilaitoksessa tapahtuva sponsorointi, joka hyödyttää molempia osapuolia.

Halutaan paremmin olla esillä niin, että opiskelijat itsekin pystyisi hakeutumaan meille töihin. Tai ainakin oltaisiin sillä tavalla opiskelijoiden nähtävissä, että tässäkin on yksi varteenotettava työpaikka. (H3)

...on tietenkin semmoinen, mistä odotetaan kovasti kyllä. Ja sitten me saadaan näkyvyyttä siinä myöskin. Molemmin puolin se on kannattava. Ehkä se näkyvyys auttaa myös siihen, että teidän on helpompi saada sitten jatkossa sinne parempaa opiskelijamateriaalia ja enempi hakijoita. (H6)

Yläkoulun luokkien sovitut vierailukäynnit yrityksissä, vierailut yritysten kotipaikkakuntien yläkouluihin, dokumenttiohjelma sekä erilaiset yhteiset markkinointiviestintäkokonaisuudet olivat haastatteluissa esillä.

Kahdeksaluokkalaiset, ja miksei myös ysiluokkalaista, niin heidän kanssaan on nyt sovittu vierailukäyntejä. Tää kevät on ihan täynnä itseasiassa niitä. Eliikä sieltä tulee, me ollaan sovittu, että opettaja plus 10 koululaista. Me tähdätään nyt näillä kasiluokkalaisten vierailuilla siihen, että he miettisivät ja ymmärtäisivät yhteishakuun lähtiessään, että täälläkin on vaihtoehto. Mitä kautta pääsee ihan elämässään, niinku opinnoissaan, ihan yhtä pitkälle kuin lukionkin valitsemalla. Koska todennäköisesti tän päivän ihmiset tietää aika huonosti, mitä työtä teollisuudessa on tarjolla. (H1)

Haastateltavat olivat myös valmiit tulemaan ammattioppilaitokseen kertomaan omasta työstään ja yrityksistään, jotta opiskelijat saisivat oikeanlaisen kuvan työstä ja hakeutuisivat yrityksiin työelämäjaksoille ja myöhemmin näkisivät yrityksen mahdollisena työpaikkana opintojen jälkeen. Yksi yritys kertoi pohtivansa myös mahdollisuutta yhteisiin koulutuksiin, joihin myös opiskelijoiden ja opettajien olisi mahdollista osallistua.

Viidessä haastattelussa kuudesta opettajien roolia työelämässä pidettiin tärkeänä ja siihen toivottiin nykyistä enemmän panostusta. Opettajan omia työelämäjaksoja ja arjen yhteistyötä työpaikoilla toivottiin jatkossa kehitettävän suunnitelmallisemmaksi.

5.4 Opettajien työajan resurssointi yritysyhteistyöhön

Viisi haastateltavaa kuudesta nosti esille ammatillisen opettajan työajan resurssoinnin yritysyhteistyöhön. Yritykset toivoivat tiiviimpää kanssakäymistä opettajien ja yritysten välillä. Yritykset toivoivat opettajan tuovan opiskelijoita pienryhmissä yrityksiin, jolloin yritykset pystyisivät esittelemään opiskelijoille ja opettajille laitteistoaan ja konkreettisia työtehtäviä, joita yrityksessä tehdään.

Jonkun näköinen yhteistyö, sellainen, että sitten pääsisi käymään esimerkiksi pienryhmissä vierailulla katsomassa. Että, olisi katsottuna koulun ja yrityksen kanssa valmiiksi, että mitkä on semmoisia juttuja mitkä kyseisessä yrityksessä olisi just semmoista mitä haluttaisiin nimenomaan näyttää niille opiskelijoille. Että, tää on se tulevaisuuden suunta. Vaikka meillä on konekanta nyt tätä koulussa, niin tätä on myöskin tarjolla. (H2)

Opettajien ammattitaidon kannalta opettajien omat työelämäjaksot nähtiin tärkeinä, koska teollisuus kehittyy nopeaa vauhtia. Nopea kehitys, uudistuneet laitekannat ja työtavat puolestaan edellyttävät opettajan oman osaamisen päivittämistä. Haastateltavat kertoivat ajattelevansa tämän olevan osin taloudellisten resurssien puutetta, koska työpaikalla työssä oleva opettaja on pois oppilaitoksen opetusresurssista.

Että ei ymmärretä, mitä työelämässä on. Ollaan vähän niinku tiputettu pois, niinku tästä jatkuvasta kehityksestä. Tässäkin tiedän, että tää ei ole opettajan vika sinällään, vaan tässä on rahasta kysymys aina, että ei saada sijaista tuuraamaan, jotta itse voisi lähteä työelämänjaksolle päivittämään osaamistaan. Mutta tekniikka kehittyy kyllä niin nopeasti ja myös työelämän erinäköiset toimintamallit kehittyvät. Niin kyllä se vaatii päivittämistä. Eihän kukaan meistä pysy ajan tasalla, ihan pelkästään oman pulpetin takana istumalla, vaan täytyy lähteä ulos ja katsoa mitä tapahtuu. Ja mennä tarvittaessa jatkokouluttamaan itseään, että elinikäinen oppiminen koskee myös opettajia. Ei se pelkästään näitä työelämän ihmisiä täällä koske, vaan se koskee ihan kaikkia. (H1)

Toisaalta opiskelijoiden tuen tarpeen nähtiin työelämäjaksojen aikana vaihtelevan opiskelijasta riippuen. Esimerkiksi työelämätaidot, kuten työajoista

kiinnipitäminen tai muista työelämän pelisäännöistä huolehtiminen vaativat joidenkin opiskelijoiden kohdalla erityistä huomiota. Toisaalta taas työpaikan resurssit ohjata opiskelijaa samalla kun työpaikkaohjaajan tulisi tehdä tuottavaa työtä koettiin haastavaksi.

Jos kuvitellaan, että on vaikka 20 kaveria ja niitä yrityksiä on vaikka 5 kenen kanssa tehdään yhteistyötä, niin siinä saa olla joka päivä puhelimesta. Että ehkä se pitäisi oppilaitoksissakin ymmärtää se, että tuota oppilaitosyhteistyötä kannattaa ja pitää pystyä tekemään koordinoitusti, jolloin se vaatii myös siihen kyllä ihan yhden tavallaan HR-henkilön tekemään sitä. Varsinkin kun opiskelijoiden kanssa on aina se, että on sellainen tietty vaikeuskerroin, tulee tavallaan niistä perus työelämänlainalaisuuksista ja muista. (H3)

Ja kyllähän se ongelma vähän on se, että sitten tarvitsisi olla se ketä neuvoo ja opastaa. Kun niiden pitäisi myöskin saada tehtyä tuotannollisia töitä. Ne on hirveän kapeat ne hartiat mitkä on tarjolla. Ja jos opiskelijalla ei ole oma-aloitteisuutta, niin siinä käy helposti niin, että jää sitten huonolle ohjaukselle. Ja sitten ei tule semmoista positiivista mielikuvaa työpaikastakaan opiskelijoille. Että molemmin puolin saattaa silloin jäädä vähän semmoinen valju kuva siinä kohtaa. (H2)

Kokonaisuudessaan yritysten edustajien ja opettajien yhteistyön nähtiin vaativan yhdessä tekemistä, joka puolestaan vaatii ihan konkreettista aikaresurssia.

Tietystikin kiireitä on kaikilla. Mutta jos me tästä jotain hyvää halutaan ja semmoista, niin kyllä se pitäisi olla enemmän kuin kerran viidessä vuodessa se treffaaminen. Voisi ajatella, että kaksi kertaa vuodessa voisi olla, mutta ehkä se on paljon vaadittu jo ajankäytöllisestikin. Mutta semmoinen lyhyt; missä mennään, mikä maa, olisi aika ajoin kasvotusten ja aika ajoin vaikka puhelimitse. (H4)

Haastateltavat kertoivat ymmärtävänsä aikaresurssien tarpeen, mutta toisaalta näkivät juuri yhteisen ajan rakentavan tulevaisuuden yhteistyötä. Sekä yritysten edustajien että opettajien aikaresurssihaasteista huolimatta yhteistyöhön haluttiin panostaa.

5.5 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tämä opinnäytetyö vastasi hyvin tutkimuskysymykseen ”Miten yritys yhteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää?” Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä, olivat oikea valinta tutkimuskysymykseen vastaamiseksi. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi toi heti analyysivaiheessa selkeästi esille sen, että haastatteluiden tulokset olivat hyvin samansuuntaisia keskenään. Teemahaastattelurunko toi tutkimuskysymyksen kannalta esille oikeita asioita.

Yritysten edustajat valittiin satunnaisesti niiden yritysten joukosta, joiden kanssa oppilaitos teki aktiivista yhteistyötä aineistonkeruujaksokautena. Haasteltavien joukko oli näin ollen 54,5% niistä yrityksistä, joiden kanssa oppilaitos teki yhteistyötä kyseisenä ajankohtana. Haastattelujen kattavuus oli siis hyvä.

Opinnäytetyön aineistonkeruun taustalla oli tavoite saada valtakunnallista Opetushallinnon työelämäkumppaneilta keräämää Työelämäpalautetta yksityiskohtaisempaa tietoa yritysten toiveista liittyen yritysten ja oppilaitoksen yhteistyön kehittämiseen. Työelämäpalautteen kahdesta kyselystä toinen eli Työpaikkakysely kohdistui työpaikkojen oppilaitosyhteyksistä vastaaville henkilölle ja toinen eli Työpaikkaohjaajakysely puolestaan opiskelijoiden vastuullisina ohjaajina toimiville työpaikkaohjaajille.

Opetushallinnon työelämäpalautteen työpaikkaohjaajille suunnattu kysely ei ollut tarkastelujaksolla saanut riittävästi vastauksia, jotta aineisto olisi Opetushallinnon raportissa esitelty.

Työpaikkaohjaajien näkökulma jäi myös tämän opinnäytetyön aineistosta esiin nousematta. Työpaikkaohjaajilla on merkittävä rooli opiskelijan ohjauksessa. Tämän vuoksi asian yksityiskohtainen tarkastelu ja työpaikkaohjaajien näkökulman selvittäminen ja heidän työnsä tukeminen tulee olla yksi tärkeä osa tulevaisuuden kehittämiskokonaisuutta.

Opinnäytetyön prosessin aikana oli tärkeää huomioida tekijän rooli yhtenä opetushenkilöstön edustajana. Keskusteluja käytäessä tämä ei näyttäytynyt

ongelmallisena, koska haastateltavat nostivat rohkeasti esiin kehitettäviä osa-alueita. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön aihe oli hyvin rajattu, käytetyt menetelmät perusteltuja ja tulokset palvelevat kehitettävän organisaation yritysysteistyön jatkokehittämistä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän kehittämistyön aineistona oli kuuden toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen kanssa yritys yhteistyötä tekevän yrityksen vastuuhenkilön haastattelut. Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2023. Haastatteluista viisi oli kone- ja tuotantotekniikan alan yrityksen edustajia ja yksi teknisen suunnittelun alan edustaja.

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen kerää yritysten edustajilta vuosittain palautetta opiskelijoiden työelämäjaksoilta. Vipusen tuottama tieto perustuu valmiisiin väittämiin, joita arvioidaan asteikolla yhdestä viiteen (Vipunen 2023). Haastattelujen avulla pyrittiin saamaan yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, miten oppilaitoksen ja yritysten välistä yhteistyötä tulisi yritysten näkökulmasta kehittää.

Haastattelujen tulokset olivat hyvin samansuuntaisia keskenään. Viiden kone- ja tuotantotekniikan alan yrityksen ja yhden teknisen suunnittelun alan yrityksen haastatteluja erotti alueella nähtävissä oleva työvoimapula, josta erityisesti kone- ja tuotantoalan yritykset ovat viime vuosina kärsineet.

Haastattelun tulokset käsiteltiin neljän eri kokonaisuuden alla, jotka olivat, yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen, strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen, opiskelijoiden lobbaus alalle sekä opettajien työajan resurssointi yritys yhteistyöhön. Aineistosta esiin nousseet kokonaisuudet vastaavat aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseita kysymyksiä.

Tulosten perusteella alueen ammatillisella koulutuksella on selkeä paikka alueellisten yritysten osaamistarpeisiin vastaamisessa. Ammatillisen koulutuksen suorittaneilla opiskelijoilla on kysyntää alan yritysten työvoimatarpeisiin vastaamisessa.

Tulokset vastaavat suomalaisen koulutusjärjestelmän, oppivelvollisuuden ja ammatillisen koulutuksen tavoitteisiin, joissa ammatillisella koulutuksella on selkeä tehtävänsä alueen elinkeinoelämän rinnalla. Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvan edellytyksenä on alueelliset osaamistarpeet sekä lisäksi

edellytys tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoelämän kanssa sekä yritysten tarpeiden huomioiminen. Aineiston tulosten perusteella ammatillisen oppilaitoksen kone- ja tuotantotekniikan koulutuslalla vastataan näihin tarpeisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023; Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017; Uusi oppivelvollisuuslaki 2021, 50-57.)

Tulosten perusteella ammatillisella opettajalla on tänä päivänä merkittävä rooli yritysten ja oppilaitoksen kesken tehtävän yhteistyön rakentamisessa, kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Ammatillisen opettajan roolin muutos viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana on ollut oleellinen. Tätä tukee myös tutkimus, jossa esitetään 1990-luvun lähes ainoastaan oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen siirtyminen ammatillisen koulutuksen reformin myötä yhä enemmän yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön (Halonen 2019, 110).

Oppilaitoksen ja yritysten välisten oppimisympäristöjen rajapintojen hämärtyminen ja toisaalta kehittäminen on tuonut uudenlaista tarvetta opettajan vuorovaikutusosaamiselle. Tulosten perusteella muuttuva kone- ja ohjelmistokanta edellyttää opettajalta aktiivista otetta suhteessa työelämään, jotta opiskelijat saavat kuvan nykyisen työelämän todellisuudesta. Tulosten perusteella juuri opettajien ja yritysten edustajien vuorovaikutuksella on tärkeä paikkansa yhteistyön kehittämisessä.

Vuorovaikutusosaaminen tukee yhteistyötä, jossa kumppanuusosaamisella, erilaisten verkostojen hyödyntämisellä ja kehittämisosaamisella on tärkeä paikkansa yhteistyön edistämässä. Tätä tukee myös Halosen (2019) tutkimus, jonka tulosten perusteella hyvä vuorovaikutus osapuolten kesken edesauttaa kumppanuuden syventymistä. (Halonen 2019, 19, 110, 120).

Ammatillisen opettajan rooliin kuuluu perinteisesti opiskelijan työelämäjaksoja tukevien käytännön asioiden hoitaminen. Näiden perusasioiden hoitamisen lisäksi opettajilta odotetaan laajaa joukkoa muita rooleja. Tulosten perusteella ammatilliselta opettajalta odotetaan yritysten näkökulmasta opiskelijan ohjauksen lisäksi oman osaamisensa ajanmukaista kehittämistä ja nykypäivän työelämän syvällistä tuntemista. Viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen tulisi olla

monisuuntaista ja -kanavaista ja opettajan tulisi toimia ketterästi erilaisten yhteistyöverkostojen rajapinnoilla.

Tulosten mukaan opettajalta odotetaan näiden moninaisten yhteistyöverkostojen koordinoijan roolia ja kykyä olla mukana suunnittelemassa ja ennakoimassa yritysten kanssa elinkeinoelämän tulevaisuuden tarpeita. Erilaisten yritysten ja erilaisten opiskelijoiden moninaisiin tarpeisiin vastaaminen edellyttää pedagogista osaamista, jotta erilaiset oppimisympäristöt tulevat hyödynnettyä tehokkaasti ja opiskelijan kannalta katsoen parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntäen. Tätä tulosta tukee myös aiemmat tutkimukset, joiden perusteella opettajalla on mahdollisuus vaikuttaa erityisesti opetuksen kehittämiseen ja verkostoitumiseen. Samoin nostettiin esille, että virallisten sopimusten ohella ammatillisen opettajan henkilökohtaiset suhteet yrityksiin ovat tärkeitä yhteistyön kehittymisessä. (Kolho & Ylivero 2021, 150-153; Hiim 2022, 10-14; Virtanen ym. 2020, 22-25.)

Edellä olevien tulosten perusteella tätä laajaa kokonaisuutta voidaan tarkastella työelämäpedagogiikan tutkimuksen näkökulmasta. Laaja osaamisen tarve peilaa suoraan työelämäpedagogiikan kokonaisuuteen, jossa keskiössä ovat työelämäpedagoginen perusosaaminen, pedagoginen osaaminen, verkosto- ja yhteisyoosaaminen ja johtamisosaaminen. (Korento & Kotimäki, 2020.)

Tulosten perusteella yritykset näkivät tärkeäksi opettajien riittävän työaikaresurssoinnin yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön ja sen strategiseen kehittämiseen tulevaisuudessa. Tätä tulosta tukee Mannisen (2018) tekemän tutkimuksen tulokset, jossa tutkittiin opettajien kokemuksia ammatillisen opettajan roolin uudelleen hahmottamista. Opettajat toivoivat tukea juuri aikaresurssien pohdintaan sekä esimerkiksi yritysten ja oppilaitosten konkreettisen yhteistyön kehittämiseen. (Manninen 2018, 52-60.)

Kokonaisuudessaan haastatteluaineisto vahvisti käsitystä siitä, että yritysten ja oppilaitoksen väliselle yhteistyön kehittämiseksi on tilausta. Yhteistyö ei ole aineiston perusteella vain oppilaitoksen tehtävä, vaan tulosten perusteella molemminpuolista kanssakäymistä ja yhdessä kehittämistä.

Johtopäätösten perusteella aineistosta luotiin konkreettiset kehittämis ehdotukset yritys yhteistyön kehittämiseksi. Kehittämis ehdotukset jaettiin kahteen kategoriaan. Ensimmäinen on tulevaisuuden osaaminen ja työvoiman saatavuus, johon sisältyvät strateginen tulevaisuuteen suuntaaminen ja opiskelijoiden lobbaus alalle. Toinen on ammatillinen opettaja oppimisympäristöjen kehittäjänä, johon sisältyvät yritysten oppimisympäristöjen suunnitelmallinen hyödyntäminen ja opettajien työajan resurssointi yritys yhteistyöhön.

Kuviossa kahdeksan on koottuna tulosten perusteella konkreettiset kehittämis ehdotukset, joihin oppilaitoksen ja yritysten yhteistyön tulisi aineiston perusteella keskittyä seuraavina vuosina. (Kuvio 8).

Tulevaisuuden osaaminen ja työvoiman saatavuus	Ammatillinen opettaja oppimisympäristöjen kehittäjänä
Strateginen lähestyminen tulevaisuuden tarpeisiin	Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen
Alan imagon kohottaminen	Suunnitelmalliset yritys vierailut
Yhteiset rekrytointitilaisuudet	Suunnitelmalliset työelämäjaksot
Koneet, laitteet ja ohjelmistot	Opettajien ammattiosaamisen kehittäminen
Osaamisen vaihto	Opettajien työaikaresurssien kohdentaminen yritys yhteistyöhön
Säännölliset kehittämistapaamiset	

Kuvio 8. Kehittämis ehdotukset yritys yhteistyöhön.

6.1 Tulevaisuuden osaaminen ja työvoiman saatavuus

Tulevaisuuden osaaminen ja työvoiman saatavuus olivat keskeisiä yritysten esiinnostamia kehittämistarpeita. Alan työvoimapulaa ja tulevaisuuteen katsovaa yritysysteistyötä toivottiin tarkasteltavan strategisesta näkökulmasta sekä konkreettisena alan kiinnostavuutta lisäävänä toimintana. Tässä luvussa esitetään kehittämissuhteet näille kokonaisuuksille.

Strateginen lähestyminen tulevaisuuden tarpeisiin

Strateginen lähestyminen tulevaisuuden tarpeisiin on kaikkien osapuolten etu. Yritysten kanssa luodun strategisen tulevaisuuden kuvan tulisi muodostua yhteisestä, konkreettisesta tavoitteiden asettelusta, jossa on huomioitu toisaalta opetussuunnitelmille määritellyt valtakunnalliset tavoitteet ja toisaalta alueellisten yritysten tarpeet, joihin tulevaisuuden osaajia tarvitaan.

Strategisen lähestymisen kokonaisuuden edistämiseksi tulisi järjestää konkreettisesti oppilaitoksen vastuuhenkilöiden, ammatillisten opettajien edustajien ja yritysten edustajien tapaamisia, joissa luodaan kuva tulevaisuudesta, johon oppilaitos valmentaa tulevaisuuden opiskelijoita.

Muuttuvan ja jatkuvasti kehittyvän teollisuuden tarpeisiin vastaaminen edellyttää rohkeita avauksia ja vanhojen toimintamallien kriittistä tarkastelua sekä tarvittaessa niiden muuttamista. Uudenlaisen ja rutiineista poikkeavan yhteisen ajattelun kautta voidaan parhaimmillaan löytää aivan uusia ideoita ja toimintamalleja.

Strategiatyössä tulee ottaa huomioon kone- ja tuotantotekniikan koulutusalan yhteiset kehittämistarpeet, jotka vastaavat koko toimialan haasteisiin, mutta samalla kiinnittää huomiota siihen, että koulutusallalla on laaja ammattien kirjo. Esimerkiksi koneistuksen, teknisen suunnittelun ja levy- ja hitsaustyön konkreettiset tarpeet ovat selkeästi erilaisia ja niihin tulee vastata erilaisin keinoin.

Strategisessa lähestymisessä tulevaisuuden tarpeisiin on tärkeä ottaa keskusteluun myös tulevaisuuden opettajan rooli, vastuut ja osaamistarpeet. Lisäksi keskusteluun tulisi ottaa kehitettävän oppilaitoksen yritys yhteistyön painopistealueet, joihin opetushenkilöstön osaamista jatkossa suunnataan.

Strategisella suunnittelulla voidaan entisestään vahvistaa ja selkiyttää oppilaitoksen tehtäviä ja asemointia alueen työ- ja elinkeinonelämän kehittämiskokonaisuudessa.

Alan imagon kohottaminen

Toisena laajana kehittämiskokonaisuutena on kone- ja tuotantotekniikan alan imagon kohottaminen. Kone- ja tuotantotekniikan alan imagoa tulisi viedä siihen suuntaan, että se jatkossa houkuttelisi potentiaalisia ja alalle motivoituneita opiskelijoita.

Alan imagon kohottamiseen tähtäävää työtä tulee tehdä oppilaitoksen ja yritysten tiiviinä yhteistyönä. Ensimmäinen askel tässä kehittämistyössä tulisi olla nykyaikaisen mielikuvan luominen metalliteollisuudesta. Erityisen tärkeää olisi luoda kuva alan laajasta tehtävien kirjosta ja nykyaikaisista työtavoista.

Erilaiset yhdessä rakennetut viestintä- ja markkinointikampanjat tukevat oikean mielikuvan syntymistä alasta. Oppilaitokseen tutustuminen ei vielä kerro todellisista työskentely-ympäristöistä, vaan antaa kuvan oppilaitoksen perustason harjoittelua tukevasta oppimisympäristöstä. Tärkeää olisikin, että viestintä- ja markkinointikampanjoissa olisivat keskiössä yritysten tarjoamat mahdollisuudet, joita oppilaitos tukee omalla osaamisellaan.

Haastatteluissakin esille nostetut kunnianhimoisetkin keinot, kuten esimerkiksi dogumenttisarja alasta ja alan opinnoista voisivat olla nykypäivän keino imagon nostattamiseen. Toisaalta yhtäläiset mahdollisuudet jatko-opintoihin toisen asteen koulutuksen jälkeen tulisi tuoda konkreettisemmin esille viestinnässä.

Alan imagon nostattaminen ei ole vain oppilaitoksen ja alueen yritysten tarpeisiin vastaamista, vaan tähän kokonaisuuteen olisi tärkeä saada riittävät

taloudelliset resurssit esimerkiksi Teknologiateollisuuden ja alueen elinkeinoa tukevien rahoitusjärjestelmien kautta.

Konkreettisesti alan imagon kohottamiseen tähtäävää työtä voisi aluksi käynnistää kutsumalla opettajat ja yritykset sekä oppilaitoksen ja yritysten viestintäalan ammattilaiset saman pöydän ääreen pohtimaan yhteisiä keinoja asian edistämiseksi.

Yhteiset rekrytointitilaisuudet

Alan opiskelijoiden ja työntekijöiden rekrytointiin tulisi tulevina vuosina panostaa konkreettisella yhteistyöllä. Osa kokonaisuutta on edellä esitetty imagon kohottamiseen tähtäävä viestintä, mutta se on laajempi ja aikaikkunaltaan pidemmän linjan suunnitelma. Lähitulevaisuudessa tapahtuvaan rekrytointiin esitettiin haastatteluissa yhteisiä kouluissa tapahtuvaa vierailuyhteistyötä.

Erityisesti ennen peruskoulun yhteishakua tapahtuva 9. luokkalaisten tapaaminen voisi auttaa alan opiskelijoiden rekrytoinnissa. Nuorten omalla asuinalueella toimivien yritysten esittely ja mahdollisista työpaikoista kertominen sekä ammatillisen oppilaitoksen tarjoamien opintojen yhdistämiseen liittyvien vaihtoehtojen esittely voisi tulevaisuudessa tuoda nuorille ajatuksen hakeutua alalle ja tehdä opintoihin liittyvät työelämäjaksot paikallisissa yrityksissä.

Toinen kohderyhmä ovat jo opiskelemaan tulleet nuoret, joilla ei välttämättä ole selkeää kuvaa siitä mitä he haluavat tai tietoa siitä missä he voisivat tulevaisuudessa oman koulutusalan puitteissa työskennellä. Näille nuorille esimerkiksi oppilaitoksessa tapahtuvat yritysten esittelytilaisuudet voisivat olla hyödyllisiä.

Tähän kokonaisuuteen liittyy oleellisesti myös erilaiset yritysten sponsorointihankkeet, joilla yritykset osaltaan kertovat omasta toiminnastaan ja olemassa olostaan.

Koneet, laitteet ja ohjelmistot

Haastatteluaineiston perusteella piirtyi kuva tilanteesta, jossa yritysten näkökulmasta oppilaitoksessa käytössä olevat koneet, laitteet ja ohjelmistot eivät aina vastaa yritysten tarpeisiin. Yritykset nostivatkin esille, että oppilaitoksen vastuulla tulisi olla perusteiden opettaminen, jolloin koneiden, laitteiden ja ohjelmistojen tulisi olla sen verran nykyaikaisia, että niiden avulla opiskelijalla olisi mahdollisuus saada kuva perusteista.

Koska koneiden, laitteiden ja ohjelmistojen tarjonta on laajaa, olisi tärkeää käydä yritysten kanssa keskustelua siitä, mitkä olisivat sellaisia, joilla päästäisiin mahdollisimman laajaan perusosaamiseen ja joiden pohjalta opiskelijalla olisi mahdollisimman helppoa soveltaa opittua yritysten omiin vastaaviin kokonaisuuksiin. Tärkeintä olisi kuitenkin se, että opiskelijoille ei opeteta sellaisia menetelmiä, jotka ovat jo nykyhetkessä vanhentuneita tai niitä ei juuri ole enää käytössä.

Tämän kokonaisuuden kehittämiseen ja tulevaisuuden tarpeisiin tulisi koota kone- ja tuotantotekniikan alan vastuuhenkilöistä, opetushenkilökunnasta ja yritysten edustajista työryhmä, joka vuosittain käy keskustelua siitä, mitkä ovat yritysten tarpeet nykyhetkessä ja mihin kehityssuunta on menossa. Näillä toimenpiteillä voidaan ennakoida riittävän ajoissa mahdollisia hankintoja, jolloin voidaan varautua riittävän ajoissa hankintojen suunnitteluun ja budjetointiin.

Osaamisen vaihto

Alueen yrityksissä on suuri määrä osaamista ja yritykset kouluttavat jatkuvasti omaa henkilökuntaansa erilaisiin tarpeisiin. Haastatteluissa nousi esille opiskelijoiden ja opettajien mahdollisuus osallistua joihinkin yritysten järjestämiin koulutuksiin.

Laajemmassa mittakaavassa osaamisen vaihtoon voisi tulevaisuudessa sisällyttää laajemminkin yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä. Tämä voisi olla mahdollista riittävän aikaisella ennakkoinnilla, jolloin esimerkiksi tiettyyn yritykseen työelämäjaksolle menevä opiskelija tai opiskelijat osallistuvat etukäteen opettajansa kanssa koulutukseen, joka edistäisi opiskelijan työelämäjakssoon kiinnittymistä.

Päivittäisosaamisen ennakoinnin myötä oppilaitos voisi tarjota mahdollisesti nykyistä ketterämmin opiskelijoita yrityksiin työelämäjaksoille. Tämä vastaisi myös haastatteluissa esiinnousseisiin tarpeisiin, jossa tiiviimmän yhteistyön myötä opettajat osaisivat osaltaan tarjota oikeanlaisia opiskelijoita kunkin yrityksen tarpeisiin.

Säännölliset kehittämistapaamiset

Yritykset toivoivat säännöllisiä tapaamisia, joissa oppilaitoksen edustajat ja yritykset voisivat tavoitteellisesti kehittää yhteistyötään. Jotta yritys yhteistyötä ylipäänsä voidaan jatkossa kehittää nykyistä suunnitelmallisemmin, tähän tarpeeseen tulee vastata.

Yksi ratkaisu säännöllisiin kehittämistapaamisiin on yhdessä suunniteltava vuosikello, jossa määritellään säännölliset tapaamiset ja niihin liittyvät osa-alueet. Tämä voitaisiin järjestää esimerkiksi seminaarityyppisenä päivänä, jossa käsitellään toisaalta erilaisia strategisia tulevaisuuden suunnitelmia ja toisaalta ajankohtaisia aiheita. Seminaaripäivän järjestämisvastuu voisi olla oppilaitoksella, mutta kokonaisuus rakennetaan yhdessä yritysten ja alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Laajan kehittämispäivän ohella vuosikellossa voisi olla yritys kohtaisia tavoitteita, joita opettajat ja yritykset järjestävät yritysten tarpeen mukaan, mutta vähintään kerran vuodessa. Yrityskohtaisilla kehittämistapaamisilla mahdollistetaan kunkin yrityksen yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen.

6.2 Ammatillinen opettaja oppimisympäristöjen kehittäjänä

Ammatillisen opettajan rooli yritys yhteistyön ja erilaisten oppimisympäristöjen kehittäjänä nousi haastatteluissa esille. Tulevaisuuden oppimisympäristöjä rakennetaan oppilaitoksen ja yritysten yhteistyönä. Keskeisiä yritysten esiinnostamia kehittämistarpeita olivat opiskelijoiden ohjaukseen liittyvät kysymykset sekä ammatillisten opettajien oman ammattiosaamisen

ylläpitäminen ja kehittäminen. Tässä luvussa esitetään kehittämissuositukset näille kokonaisuuksille.

Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen

Opettajien vuorovaikutusosaamisella on merkittävä rooli yritysyhteistyön kehittämisessä. Vuorovaikutusosaamisella tarkoitetaan tässä kohden verkostoitumisosaamista, kehittämisosaamista ja kumppanuuksien rakentamisen osaamista.

Tulevaisuuden ammatillisen opettajan rooli suuntautuu rohkeasti ulospäin oppilaitosympäristöstä kohti yrityksiä ja yhteistyökumppaneita. Opettajan roolina on toimia verkostoissa opetuksen ja oppimisen asiantuntijana, joka etsii yhdessä yritysten kanssa keinoja opiskelijoiden saamiseksi yrityksiin sekä opiskelijoiden oppimisen tukemiseen näissä erilaisissa yritys ympäristöissä.

Tulosten perusteella yhteistyö on tällä hetkellä hyvin henkilöitynyttä ja perustuu yksittäisten opettajien ja yritysten väliseen kommunikointiin. Tulevaisuudessa tähän tulisi rakentaa systemaattiset toimintatavat, jotka tukevat kaikkia osapuolia eikä yhteistyön jatkuvuus ole liian henkilöitynyttä.

Vuorovaikutusosaamisen kehittäminen edellyttää opettajilta uudenlaisen ja aktiivisemmän roolin ottamista uusien oppimisympäristöjen edistämiseksi. Perinteisen oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen rinnalle pitää tulevaisuutta silmällä pitäen kehittää toimintatavat, joilla opettajat jalkautuvat enemmän yrityksiin ja tukevat yrityksen henkilökuntaa opiskelijoiden opetuksessa.

Suunnitelmalliset yritysvierailut

Tulosten perusteella opettajien johdolla tapahtuvat yritysvierailut nähtiin haastateltavien mukaan tärkeinä. Yritysvierailut mahdollistavat konkreettisen nykyaikaisiin laitteisiin ja koneisiin tutustumisen sekä erilaisiin yrityksessä tarjolla oleviin työtehtäviin perehtymisen.

Yritysvierailujen tulee olla suunnitelmallisia ja niitä tulisi järjestää useampi kerta opintojen aikana sitä mukaa kun opiskelijan opinnot etenevät. Näitä vierailuja

tulisi tehdä eri yrityksiin, jotta opiskelijoille tulee laaja kuva tarjolla olevista työtehtävistä ja mahdollisista koulutus- tai oppisopimuspaikoista, jotka edistäisivät parhaimmillaan myös opiskelijan opintojen jälkeiseen työelämään siirtymistä.

Yritysvierailuista tulee rakentaa jo lähitulevaisuudessa suunnitelmallinen runko, joka voidaan toimeenpanna mahdollisimman pian. Yritysvierailurungon rakentamiseksi tulee valita vastuuhenkilö, joka huolehtii kokonaisuudesta. Tulosten perusteella tälle toimintatavalle on kysyntää ja ainakin nämä esillä olleet kone- ja tuotantotekniikan alan yritykset ovat tästä yhteistyöstä kiinnostuneet.

Suunnitelmalliset työelämäjaksot

Suunnitelmallisilla työelämäjaksoilla tarkoitetaan sekä koulutus- että oppisopimuksella opiskelevien yrityksissä toteuttavia työelämäjaksoja. Tulosten mukaan olisi perusteltua käydä läpi kaikki nykyiset yritykset, joissa opiskelijoita on koulutus- tai oppisopimuksella. Näiden yritysten kanssa tulisi käydä yleinen keskustelu siitä millaisia työelämäjaksokokonaisuuksia heidän yrityksellään olisi mahdollista tarjota.

Yhdessä pohdittavia asioita ovat esimerkiksi työelämäjaksojen ajankohdat vuoden kierrossa, työelämäjaksojen pituudet, kuinka paljon yrityksellä on mahdollisuus ottaa kerrallaan opiskelijoita, millaisia tutkinnonosia yrityksessä on pääosin mahdollista suorittaa ja millaista tukea yritys kaipaisi opiskelijoiden ohjaukseen.

Lisäksi tarvittaessa yrityksen kanssa voidaan yhdessä erikseen pohtia mistä tutkinnon osista heillä pystytään näyttö järjestämään. Tähän prosessiin voidaan tarjota opettajan ammattitaitoa ja asiantuntemusta esimerkiksi kartoittamalla kokonaisuus yrityksen tuotteiden ja työtehtävien osalta.

Opettajien ammattiosaamisen kehittäminen

Tulosten perusteella opettajien ammattiosaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi osaksi laadukasta opetusta. Opettajien ammattiosaamisen

ylläpitäminen edellyttää säännöllisiä työelämäjaksoja alan yrityksissä. Näistä opettajien työelämäjaksoista tulisi rakentaa suunnitelmallinen kokonaisuus, jossa määritellään kuinka usein ja kuinka pitkille työelämäjaksoille opettajat säännöllisesti osallistuvat.

Parhaimmillaan opettajien työelämäjaksot eivät olisi irrallinen kokonaisuus, vaan ne olisi liitetty tiiviisti opiskelijoiden työelämäjaksoihin. Opettajien työelämäjaksot voisivat sijoittua esimerkiksi uusien opiskelijoiden työelämäjaksojen alkupuolelle tai jopa hiukan ennen opiskelijoiden työelämäjaksoja, jolloin myös opiskelija saa tukea tutusta opettajasta. Myöhemmässä vaiheessa opettajalle mahdollistuisi uusiin työmenetelmiin ja toimintatapoihin perehtyminen.

Opettajan ammattiosaamisen kehittämisen lähtökohtana tulisi olla ammatillisen opettajan oma halu ja motivaatio kehittää ja päivittää omaa ammattiosaamistaan. Opettajien oman ammattiosaamisen kehittämistarpeiden pohdinnassa hyvä kohta voisi olla esimerkiksi vuosittaiset kehityskeskustelut, joiden yhtenä osa-alueena tulisi olla opettajan työelämäjaksojen suunnittelu ja siihen liittyvät tarpeet ja toiveet.

Opettajien työelämäjaksot tukisivat ja vahvistaisivat parhaimmillaan myös yritysten ja opettajien vuorovaikutussuhteita sekä molemminpuolista ymmärrystä opetuksen kehittämisen tarpeista.

Opettajan työaikaresurssien kohdentaminen yritysyhteistyöhön

Haastateltavat nostivat esille opettajien työaikaresurssien kohdentamisen tarpeen yritysyhteistyöhön. Opettajan työaikaresurssit muodostuvat sen perusteella minkä verran hänellä on ohjattavia opiskelijoita, missä vaiheessa opiskelijat ovat opinnoissaan ja esimerkiksi opiskelijoiden erityisen tuen tarpeista. Yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön ei pääosin ole erikseen määriteltyä työaikaresurssia.

Tulevaisuutta ajatellen opettajien työaikaresurssien kohdentaminen voidaan toteuttaa joko lisätövoiman avulla tai vaihtoehtoisesti olemassa olevien

työaikaresurssien uudelleen järjestelemisellä. Työaikaresurssien uudelleen järjesteleminen voisi tarkoittaa esimerkiksi enemmän opiskelijoiden yhtäaikaisia työelämäjaksoja, jolloin opettajalla ei olisi samanaikaisesti valvottavana opiskelijoita oppilaitoksessa.

Toinen vaihtoehto voisi olla esimerkiksi lukujärjestysteknisten järjestelyjen avulla, jolloin opettajalle jäisi enemmän aikaa yritys yhteistyölle.

Lukujärjestysteknisten toimien ohella tulisi oppilaitoksessa käydä keskustelu siitä miten opetusresurssit ja koulutus- ja oppisopimusten ohjausresurssit suhteutuvat yritys yhteistyöhön.

Opinnäytetyön kokonaisuuden tarkastelua

Tämän opinnäytetyön kokonaisuutta tarkasteltaessa voidaan todeta, että tehtyjen haastattelujen tulokset toivat arvokasta uutta tietoa oppilaitoksen ja yritysten yhteistyön kehittämiseen. Haastattelujen perusteella piirtyi kuva, jossa alueen yritykset tarvitsivat ja toivoivat tiivistä ja pitkäjänteistä yhteistyötä oppilaitoksen ja yritysten välillä. Yritykset eivät olettaneet, että vastuu yhteistyön kehittämisestä on vain oppilaitoksella, vaan ne olivat halukkaita kehittämään yhteistyötä yhdessä oppilaitoksen kanssa. Yritysten edustajat nostivat esille strategisen kehittämisen rinnalle arjen työstä nousevia kysymyksiä ja kokonaisuuksia. Näihin erilaisiin ja eritasoisiin kokonaisuuksiin toivottiin ratkaisuja yhteistyöllä, johon haastateltavat yritykset olivat itsekin valmiit sitoutumaan ja antamaan kokonaisuuteen työpanoksensa.

Esiin nousseet kehitettävät asiat olivat hyvin konkreettisia ja niihin ratkaisu- ja kehittämissuhteiden esittäminen oli tekijälle perusteltua ja mielekästä, koska esiin nousseisiin asioihin vastaaminen kehittää oppilaitoksen työtä konkreettisesti.

Tässä esitetyt ratkaisu- ja kehittämissuhteet ovat pohja yhteiselle keskustelulle, jota tulee jatkossa käydä sekä oppilaitoksen vastuuhenkilöiden että opetushenkilöstön ja yritysten edustajien kanssa.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. 2020. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja Elisa-kirjapalvelussa. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 11.2.2023.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys. 2022. Viitattu 30.3.2022.

<https://europa.eu/europass/fi/european-qualifications-framework-eqf>

Halonen, H. 2019. Ammatillisten oppilaitosten opettajien ja pk-yritysten henkilöstön välinen vuorovaikutus osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. Väitöskirja.

Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 11.2.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1128-5>

Hannula, H.; Mahlamäki-Kultanen, S.; Eerola, T. & Tuovinen, J. 2018. (toim.) Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteettiä. Parasta osaamista - verkostohanke 11/2018. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Hiim, H. 2022. How Can Collaboration between Schools and Workplaces Contribute to Relevant Vocational Education?. *Vocations and Learning* (2022). Viitattu 22.2.2023.

<https://doi.org/10.1007/s12186-022-09300-z>

Kansainvälinen koulutusluokitus ISCED 2011. Tilastokeskus 2022. Viitattu 30.3.2022.

<https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/isced/>.

Kolho, P. & Ylitervo, R. 2021. Jaettu johtajuus ammatillisella toisella asteella – Onko opettajajohtajuudelle tilaa? Teoksessa Holappa, A-S., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P., Korva, S. & Smeds-Nylund, A-N. 2021. (toim.) Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen. Jyväskylä: PS-Kusannus, 140-154.

Korento, K. 2014. Työelämäpedagoginen osaamiskartta. Opettajan osaamispäivä 2.9.2014. Ammatillinen opettajankoulutus Oulussa 40 vuotta tilaisuus. Osaamisen aarrekartta opettajan osaamisen kehittämiseen -työpajan materiaali. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.3.2023.

http://www.oamk.fi/amok/40/juhlatilaisuus/docs/osaamiskartta_tyoelamapedagogi.png

Korento, K. 2020. Opettajan pedagogiset osaamisalueet. Työpeda-loppuseminaari: Työelämäpedagogisen tuen ja ohjauksen monet muodot. Seminaaripuheenvuoro. YouTube-video. Julkaisija Jyväskylän yliopisto, Työpeda-hanke 3.12.2020. Viitattu 24.3.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=2sWtnxPpHk8>

Laki ammatillisesta opettajakoulutuksesta 452/1996. Viitattu 5.2.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960452>

Lankinen, T. & Lahtinen, M. 2022. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanoma: Helsinki.

Malinen, A. & Salo, P. 2018. Ammatillinen opettajuus syvenevänä osallisuutena työelämän käytännöissä. Teoksessa Hannula, H.; Mahlamäki-Kultanen, S.; Eerola, T. & Tuovinen, J. 2018. (toim.) Innokkaasti edelläkävijänä! Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteetti- ja osaamishankkeita. Parasta osaamista -verkostohanke 11/2028. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 12-20.

Manninen, S. 2018. Opetus- ja ohjaushenkilöstön tuen tarve työelämän muutoksessa. Teoksessa Hannula, H.; Mahlamäki-Kultanen, S.; Eerola, T. & Tuovinen, J. 2018. (toim.) Innokkaasti edelläkävijänä! Kohti opetus- ja ohjaushenkilöstön uudistuvia identiteetti- ja osaamishankkeita. Parasta osaamista -verkostohanke 11/2028. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 35-41.

Opetushallitus 2022a. Työelämässä oppiminen. Viitattu 4.4.2022. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opetushallitus 2022b. Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto. Viitattu 7.2.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/7823349/tiedot>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Viitattu 30.3.2022. <https://okm.fi/koulutusjarjestelma#koulutusjarjestelma>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2023. Suomen koulutusjärjestelmä. Viitattu 8.2.2023. <https://okm.fi/koulutusjarjestelma#koulutusjarjestelma>.

Opintopolku 2023. Tekniikan alat. Kone- ja tuotantotekniikka. Viitattu 7.2.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.00000000000000000024>

Oppivelvollisuuslaki (1214/2020)

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodologiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. 2020. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja Elisa-kirjapalvelussa. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 10.9.2022.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. 2020. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja Elisa-kirjapalvelussa. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 10.9.2022.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. 2020. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja Elisa-kirjapalvelussa. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 10.9.2022.

Raitanen, T. & Puustinen, A. 2021. Työelämäyhteistyö. Teoksessa Raudasoja, A. 2021. (toim.) Ammatilliset opettajat tulevaisuuden rakentajina. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 54-65. Viitattu 16.3.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-784-834-3>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 3. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi. E-kirja Elisa-kirjapalvelussa. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 15.5.2022.

Tynjälä, P., Helin, J. & Virtanen, A. 2020. Alkusanat. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. 2020. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 21-25. Viitattu 19.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4>

Työelämässä oppiminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Viitattu 15.8.2022. <https://okm.fi/tyoelamassa-oppiminen>

Uusi oppivelvollisuus laki. 2021. Helsinki: Veltor.

Valtioneuvosto 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Viitattu 31.3.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-622-8>

Vipunen 2023. Opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 12.2.2023. <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4palaute.aspx>

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Helin, J. 2020. Työelämäpedagogiikka käsitteenä ja tutkimuskohteena. Teoksessa Virtanen, A., Helin, J. & Tynjälä, P. 2020. (toim.) Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 21-25. Viitattu 19.3.2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4>

Teemahaastattelurunko yhteistyöyrityksille

Tämä on Turun ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opinnäytetyö, jossa selvitetään oppilaitoksen yritys yhteistyön kehittämistarpeita yritysten näkökulmasta. Opinnäytetyön kirjallisessa raportissa ei eritellä yksittäisiä yrityksiä, vaan aihetta käsitellään kokonaisuuksina, jolloin yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Aineistoa ei käytetä muuhun kuin sovittuun tarkoitukseen.

- A) Haastateltava on tietoinen, että haastattelut äänitetään ja sen mihin haastatteluaineistoa käytetään (KYLLÄ / EI)
- B) Tutkimuslupa (KYLLÄ / EI)

TAUSTATIEDOT

- 1. Toimiala
- 2. Roolisi yrityksessä
- 3. Työkokemusvuodet toimialalla

NYKYISYYS

- 4. Kuinka kauan olette tehneet yhteistyötä oppilaitoksen kanssa?
- 5. Mitä yhteistyötä olette tehneet oppilaitoksen kanssa? (Koulutus sopimus, oppisopimus, yritykselle tehdyt opiskelijatyöt, sponsorointiyhteistyö, kehittämissyhteistyö, mitä? muu yhteistyö, mitä?)

HAASTEET JA KEHITTÄMISTARPEET

- 6. Kuvaile millaisia ovat sinun näkökulmastasi yritys yhteistyön haasteet ja kehittämistarpeet?
- 7. Miten olemassa olevia toimintamalleja tulisi kehittää, jotta näihin esittämiisi haasteisiin/kehittämistarpeisiin voidaan vastata? (Pohdi asiaa monesta näkökulmasta: ammatillinen opettaja, opiskelija, työelämän edustaja, jne.)
- 8. Millaisia asioita yritys yhteistyön kehittäminen mielestäsi edellyttäisi?

TOIMIVAT KÄYTÄNNÖT

- 9. Kuvaile millaiset asiat yritys yhteistyössä ovat näkökulmastasi tärkeitä ja miksi? (esim. koulutus sopimus, oppisopimus, yritykselle tehdyt opiskelijatyöt, sponsorointiyhteistyö, kehittämissyhteistyö, muu yhteistyö)
- 10. Kuvaile asiat/käytännöt, jotka näkökulmastasi nykyisessä yritys yhteistyössä ovat toimivia?

TULEVAISUUS

- 11. Kuvaile millainen olisi toiveidesi mukainen, toimiva yritys yhteistyö?
- 12. Mitä muuta haluat nostaa yritys yhteistyöstä esille?