

# VALTAKUNNALLINEN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

Työnjohtokoulutuskokeilun väliraportti vuosi 2010

Tampereen ammattiopisto, Aikuiskoulutus  
Pirkanmaan aikuisopisto

Vesa Kalliomäki, Tampereen ammattiopisto  
Marja Lehtisaari, Tampereen ammattiopisto  
Tarja Nieminen, Pirkanmaan aikuisopisto

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Raporttien käsittely .....	4
3. Johtopäätökset.....	5
4. Alakohtaiset yhteenvetoraportit.....	7
Liitteet.....	7

## Väliraportti 2010 Työnjohtokoulutuskokeilu

### 1. Johdanto

Työnjohtokoulutuskokeilun tavoite on kehittää työelämän työnjohto-osaamisen tarpeiden mukaista koulutusta, joka tuottaa oman alan ammattitaidon tai ammatillisen tutkinnon ja riittävän työkokemuksen hankkineille henkilöille työnjohtotehtävissä tarvittavia ja ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja ja siten tukee siirtymistä työnjohtotehtäviin. Erityisenä tavoitteena on tuottaa työnjohtokoulutukseen vaihtoehtoisia toteutus-muotoja ja opiskelijoille yksilöllisiä opintopolkuja ja kouluttamistapoja.

Työnjohtokoulutuskokeilu on aloitettu Opetushallituksen antaman kokeiluohjelman mukaisesti vuonna 2009 kokeiluluvan saaneiden koulutuksen järjestäjien kanssa, alla taulukko koulutuksen järjestäjistä. Koulutuskokeilu jatkuu vuoteen 2012.

Opetushallitus antoi Tampereen ammattiopistolle ja Pirkanmaan aikuisopistolle koulutuskokeilun koordinoititehtävän. Tehtävään kuuluu yhteenvetoraportin laatiminen kaikista koulutuskokeilussa mukana olevista koulutuksen järjestäjien antamista väliraporteista. Laadittu yhteenvetoraportti koskee vuoden 2010 koulutuskokeilun tietoja. Yhteenvetoraportin tiedot perustuvat tietoihin, joita koulutusorganisaatio on omaan väliraporttiin kirjannut ja koordinaattorille lähettänyt. Yhteenvetoraportin rakenne noudattaa Opetushallituksen antamia raportointiohjeita ja kattaa kaikki koulutuskokeilussa olevat alat.

Taulukko 1. Koulutuksen järjestäjät, kokeilevat yksiköt ja koulutuskokeilun yhteyshenkilöt.

Koulutuksen järjestäjä	Yhteystiedot	Yhteyshenkilö	Työnjohtokoulutusta kokeilevat toimialat
1 Ammattienedistämislaitossäätiö AEL	Kaarnatie 4 00410 Helsinki puh. (09) 530 71	Kehityspäällikkö Niina Salminen puh. 050 430 8238 niina.j.salminen@ael.fi	Autoala Kone- ja metalliala
2 Helsingin kaupunki	Helsingin tekniikan alan oppilaitos PL 3931 00099 Helsingin kau- punki	Osastonjohtaja Toimi Keinänen puh. 050 527 6404 toimi.keinanen@edu.hel.fi	Autoala Kone- ja metalliala
3 Kauppiaitten Kauppaoppilaitos Oy	Martinlaaksontie 36 01620 Vantaa	Tutkimus- ja kehitysjohtaja Kirsti Jokiranta puh. 0400 470 474 kirsti.jokiranta@mbs.fi	Kaupan ala
4 Keski-Uudenmaan ammatti- koulutuskuntayhtymä KEUDA	Sarviniitynkatu 9 04200 Kerava	Lehtori Päivi Lindstedt puh. 040 840 8078 paivi.lindstedt@keuda.fi	Kone- ja metalliala Kuljetusala
5 Oulun seudun koulutuskun- tayhtymä	Uusikatu 2 90100 Oulu	Koulutuspäällikkö Juha Aliranta puh. 010 272 2038 juha.aliranta@osao.fi	Kaupan ala Kone- ja metalliala

6	Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä	Pirkanmaan aikuisopisto Pyynikintie 2 33230 Tampere puh. (03) 315 551	Koulutuspäällikkö Jorma Vähäkomi puh. 044 766 4705 jorma.vahakomi@pirko.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala
7	Sastamalan koulutuskuntayhtymä SASKY	Ratakatu 36 38210 Sastamala	Johtava rehtori Antti Lahti puh. 050 340 6221 antti.lahti@sasky.fi	Kone- ja metalliala
8	Savon koulutuskuntayhtymä	Savon ammatti- ja aikuisopisto Presidentinkatu 3 puh. (017) 214 3000	Koulutuspäällikkö Marko Haataja puh. 044 785 3278 marko.haataja@sakky.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala Kone- ja metalliala
9	Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur	Yrkesakademin i Österbotten Fabrikgatan 1A 65200 Vasa	Avdelningschef Boris Ståhl tel. 050 538 6922 boris.stahl@yrkesakademin.fi	Autoala Kuljetusala Kone- ja metalliala
10	Tampereen kaupunki	Tampereen ammattiopisto Hepolamminkatu 10 33720 Tampere puh. (03) 565 617	Koulutuspäällikkö Vesa Kalliomäki puh. 040 800 4627 vesa.kalliomaki@tampere.fi	Autoala Kuljetusala Kone- ja metalliala Kaupan ala
11	Turun kaupunki	Turun ammatti-instituutti Pitkämäenkatu 6 20250 Turku	Hankekoordinaattori Matti Haapanen puh. 050 553 6368 matti.haapanen@turkuai.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala Kone- ja metalliala
12	Työtehoseura TTS ry	TTS Koulutus Nuolikuja 6 01740 Vantaa	Koulutuspäällikkö Aarno Lybeck puh. 044 714 3763 aarno.lybeck@tts.fi	Kuljetusala

## 2. Raporttien käsittely

Yleisesti koulutusten järjestäjien väliraporttien laajuus ja yhteismitallisuus vaihteli. Opetushallitus on antanut yhteiset ohjeet väliraportin rakenteelle ja sisällölle ja tarkensi ohjeita verkostopäivässä ja kirjallisesti syksyllä 2010. Osa raporteista on Opetushallituksen ohjeiden mukaisia, joistakin raporteista puuttuu raportoitavia tietoja. Nämä tekijät hankaloittivat jossain määrin yhteenvedon tekemistä.

Esimerkiksi väliraporteissa, joissa koulutuksen järjestäjä on yhdistänyt kaikki neljän toimialan tiedot yhteen, on mahdotonta erottaa luotettavaa tietoa eri alojen koulutuskokeiluista. Ehdotamme, että jatkossa eri alojen raportointi pidetään erillään.

Väliraporteissa numerotietoja on kohtuullisen hyvin saatavilla, mutta joiltakin osin tiedot olivat epätasällisiä. Esimerkiksi joissakin väliraporteissa ei ollut eritelty naisten ja miesten lukumääriä. Kaikista raporteista ei ollut pääteltävissä, missä opiskelijamääräluvuissa koulutuksen keskeyttäneet olivat mukana ja missä ei. Myös rahoitusmuotojen raportointi oli joissakin tapauksissa puutteellista: eri rahoitusmuodoista saatettiin mainita vain, että ”molempia toteutuu”. Tämä teki numerotietojen yhteenvedon haastavaksi.

Taulukkoon 2 on koottu väliraporteista vain luotettavasti saadut tiedot. Muut raportoitavat seuranta-tiedot löytyvät alakohtaisista raporteista.

Taulukko 2. Seurantatietoja opiskelijoista, koulutusmuodoista ja amk -yhteistyöstä

SEURANTATIEDOT	Yhteensä	Kuljetus	Auto	KoMe	Kauppa
Tiedot opiskelijoista (n=lukumäärä)	458	127	42	170	119
<b>Nainen</b>	139	24 (19%)	1 (2%)	14 (8%)	89 (75%)
<b>Mies</b>	319	103 (81%)	41 (98%)	156 (92%)	17 (14%)
<b>Koulutus</b>					
Peruskoulu	48	9	4	6	29
Ammatillinen tutkinto (pt, at, eat)	275	52	20	146	57
Lukio	43	10	1	15	17
AMK/KKO	20	4	2	3	11
Muu koulutus	8	2	1	1	4
Ei tietoa	45	55	9	0	3
<b>Valmistuneet</b>	31	0	0	0	31
<b>Keskeyttäneet</b>	62 (14%)	26 (20%)	2 (5%)	27 (16%)	7
<b>Koulutusmuodot/opiskelija</b>					
Oppisopimus	133 (30%)	12 (11%)	28 (67%)	61 (36%)	32 (27%)
VOS-rahoitus	303 (70%)	97 (89%)	14 (33%)	109 (64%)	87 (73%)
ei tietoa		18			
<b>Amk-yhteistyö</b> (monellako koulu- tuksenjärjestäjillä kaikista alakoh- taisesti)		5/5	2/3	6/8	3/6

### 3. Johtopäätökset

Koulutuskokeilun tässä vaiheessa väliraporttien pohjalta voidaan tehdä joitakin alustavia johtopäätöksiä koulutuskokeilun tuloksista.

#### Koulutuksen toteutusmuoto

Koulutuskokeilussa oli vuoden 2010 loppuun mennessä 133 oppisopimusopiskelijaa ja VOS -perusteisessa koulutuksessa 307 opiskelijaa, 18 keskeyttäneestä opiskelijasta ei ole tietoa raportoitu (Taulukko 2). Väliraporttien perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, miksi VOS -perusteinen koulutus on ollut suosittua. Oppisopimusten määrään on saattanut vaikuttaa koulutuskokeilun käynnistyessä vallinnut taloudellinen taantuma.

Väliraporttien perusteella voidaan todeta, että molemmat kokeilussa mukana olevat koulutusmuodot soveltuvat työnjohtokoulutukseen. Raporttien perusteella oppisopimuskoulutuksen toteutuksessa ei ole järjestäjien välillä merkittäviä eroja lähipäivien määrässä. VOS -perusteisesti järjestetyissä koulutuksissa on ollut enemmän erilaisia toteutuksia ja esimerkiksi lähipäivien lukumäärä on selkeästi suurempi kuin oppisopimus-koulutuksessa.

Koulutuksen toteutusmalleissa on alakohtaisia eroja.

*Autoalalla* opintojen laajuus on 80 ov ja toteutusmallit vaihtelevat. Henkilökohtaistamisesta riippuen lähiope-  
tuspäivien määrät vaihtelevat 25–60 päivän välillä.

*Kuljetusalalla* opintojen laajuus on 80 ov. Pienin lähipäivien määrä on henkilökohtaistamisesta riippuen 27  
päivää ja suurin 76 päivää. Lähipäivien kestot vaihtelevat koulutuksen järjestäjästä riippuen 3–6 tuntiin.

*Kone- ja metallialalla* opintojen laajuus on 80 ov. Väliraporttien perusteella kolme koulutuksen järjestäjää to-  
teuttaa koulutuksen oppisopimusmuotoisesti, jossa lähipäivien määrä on 1–2 päivää kuukausi. VOS-  
perusteisessa koulutuksessa lähipäivien lukumäärä on suurempi; lähipäiviä on keskimäärin yksi päivä viikos-  
sa. Esimerkiksi SASKY ja TAO järjestää lähiopetusta 10 oppituntia viikossa. Raporteista käy ilmi, että lä-  
hiopetuksen lisäksi oppimistehtävät liittyvät opiskelijoiden työtehtäviin.

*Kaupan alan* koulutuksen laajuus on 40 ov ja toteutuksissa lähiopetuksen määrä vaihtelee 10–17 päivän välillä.  
Lähipäivien lisäksi koulutuksen järjestäjät raportoivat erilaisia etätehtäviä, verkossa tapahtuvia tehtäviä sekä  
työpaikalla tapahtuvaa oppimista jotka toteutuvat lähiopetuksen lisäksi.

### **Koulutuksen laajuus**

Väliraporttien perusteella voidaan alustavasti päätellä, että Kaupan alan työnjohtokoulutuksessa 40 opinto-  
viikon laajuus vaikuttaa riittävältä. Tässä laajuudessa on mahdollista opiskella koulutuksen keskeiset sisällöt,  
toteuttaa työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt.

Kone- ja metallialalla sekä auto- ja kuljetusalalla työnjohtokoulutuksen 80 opintoviikon laajuus myös vaikut-  
taa sopivalta. Koulutuksen työnjohdollisten tavoitteiden lisäksi ammattialan tavoitteet ovat niin laajat ja kes-  
keiset, että suppeammassa laajuudessa niiden saavuttaminen ei ole mahdollista. Koulutuksen järjestäjän omat  
osat sekä valinnaiset alakohtaiset koulutuksen osat ovat myös toimiva ja tarpeellinen ratkaisu. Tämä siksi että  
valinnaisissa osioissa voidaan ottaa huomioon paikallisen teollisuuden työnantajien ja opiskelijoiden tarpeet.

### **Opiskelijoiden pohjakoulutus ja työkokemus**

Väliraporttien pohjalta voidaan todeta, että suurimmalla osalla opiskelijoista on taustalla ammatillinen tutkin-  
to (taulukko 2). Raporteista ei saa täysin luotettavasti esille perustutkintojen, ammatti- ja erikoisammattitut-  
kintojen jakaumaa. Raporttien mukaan kone- ja metallialan 12 opiskelijalla oli taustalla ammattitutkinto ja 9  
opiskelijalla erikoisammattitutkinto. Kaupan alalla ammattitutkinto oli kahdella opiskelijalla ja erikoisammattit-  
utkintoja ei ole. Autoalalla lähes kaikilla ja kuljetusalalla suurella osalla raportoiduista oli ammatillinen kou-  
lutus, tarkkoja tietoja tutkinnoista ei ollut.

Alan työkokemusta on ollut ainakin suurimmalla osalla opiskelijoista, koska se on ollut yleisesti opiskelijava-  
linnan peruste. Kun tarkastelee työnjohtokoulutuksen tavoitteita ja ammattitaitovaatimuksia on helppo ym-  
märtää, että koulutukseen ovat pääsääntöisesti hakeutuneet jo työkokemusta omaavat eri alojen ammatilai-  
set. Tämän pohjalta voi tehdä varovaisen ja alustavan johtopäätöksen, että jatkossakin koulutus sopii parhai-  
ten alan työkokemusta omaaville henkilöille, jotka haluavat hakeutua oman alan työnjohdollisiin tehtäviin tai  
haluavat kehittää omia esimiesvalmiuksiaan. Tällä hetkellä jokaisen alan koulutuskokeilussa löytyy sekä esi-  
miestehtävissä toimivia opiskelijoita että niitä, joiden tavoitteena ovat työnjohdolliset tehtävät.

### **Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt**

Työnjohtokoulutuksen kokeilussa painotetaan työssäoppimisen osuutta ja merkitystä. Kaikki koulutuksen  
järjestäjät ovat tehneet toteutussuunnitelmat tämän tavoitteen mukaisesti. Työnjohtotehtävissä kehittyminen  
ja ammattitaitovaatimusten saavuttaminen edellyttää mahdollisuutta toimia työelämässä aidoissa työtilanteis-  
sa. Raporttien mukaan työssäoppimisen järjestelyt ovat pääsääntöisesti onnistuneet hyvin. Raporteissa on  
joitakin mainintoja ongelmista työpaikkaohjaajan sitoutumisessa.

Ammattiosaamisen näyttöjä on suunniteltu ja toteutettu sekä aidoissa työtehtävissä työelämässä että oppilaitosnäyttöinä. Raporteissa ei ole vertailtu näitä kahta ammattiosaamisen näyttöjen toteutustapaa. Voiko työnjohdollisen osaamisen osoittaa oppilaitosnäyttöinä?

### **Henkilökohtaistaminen**

Raporttien perusteella kaikki koulutuksen järjestäjät ovat tehneet henkilökohtaistamista. Monissa raporteissa mainittiin, että vaikka opiskelijoilla oli aikaisempaa osaamista he halusivat osallistua kaikkiin lähiopetuspäivien koulutukseen.

### **Amk -yhteistyö**

Raporttien ja myös verkostopäivillä käydyn keskustelun perusteella amk -yhteistyö on ollut kokeilussa ehkä haastavin kohta. Amk -yhteistyötä toteutetaan monella eri tavalla ja laajuudella esim. yhteisenä suunnitteluna ja amk:n toteuttamana opetuksena sekä ohjausryhmätyöskentelynä. Raporteista voi päätellä, että kokeilun tässä vaiheessa amk -yhteistyön tavoite ja tarve voi olla vielä selkiytymätön molemmille osapuolille. Ammatikorkeakoulun toteuttaman opetusosuuden hyväksiluettavuus mahdollisissa jatko-opinnoissa on myös ollut hieman epäselvää. Samoin ammatikorkeakoulun toteuttaman opetusosuuden sisältö ja vaatimustaso on poikennut muun opetuksen tasosta ja tuottanut vaikeuksia joillekin opiskelijoille. Joissakin tapauksissa myös ammatikorkeakoulun perimä hinta opetuksesta on ollut niin korkea, että se sopii huonosti koulutuksen budjettiin.

Amk-yhteistyöstä on raportoitu myös hyviä kokemuksia esimerkiksi ohjausryhmätyöskentelystä ja siitä, että koulutuksen järjestäjä (Keuda) ja amk (Laurea) ovat olleet tasapuolisina, oppivina ja kehittyvinä toimijoina. Kaupan alalla Mercuria ja Haaga-Helia tekevät yhteistyötä koulutuksen suunnittelussa ja oppimisen arvioinnissa, ja yhteistyö raportoidaan erittäin toimivaksi. Myös kone- ja metallialan amk-yhteistyössä on raportoitu myönteisiä kokemuksia (Turun ammatti-instituutti).

### **Työelämän tarve työnjohtokoulutukselle ja opiskelijamäärät eri koulutusaloilla**

Raporttien perusteella voidaan alustavasti ja varovaisesti arvioida, että kaupanalan, kone- ja metallialan sekä auto- ja kuljetusalan työnjohtokoulutukselle on työelämässä tarve. Koulutuskokeilu käynnistyi taantuman aikana, joka on saattanut vaikeuttaa kaikkien koulutusten markkinointia työnantajille ja työntekijöille. Tämä todennäköisesti näkyy myös opiskelijamäärissä. Lisäksi koulutuksen kokeiluluonne on tehnyt markkinoinnin haastavaksi.

### **Ohjausryhmätyöskentely**

Raporttien mukaan kaikilla koulutuksen järjestäjillä on ohjausryhmätyöskentely käynnissä.

### **Koulutusten järjestäjien sitoutuminen koulutuskokeiluun**

Väliraporttien, verkostopäivien ja alakohtaisten tapaamisten perusteella voidaan todeta, että kokeilussa mukana olevat koulutuksen järjestäjät ovat innostuneesti mukana työnjohtokoulutuksen kehittämisen ja toteuttamistyössä.

## **4. Alakohtaiset yhteenvetoraportit**

Eri alojen vastuhenkilöt ovat laatineet alakohtaiset yhteenvetoraportit, jotta alakohtaisten tietojen sisällön hallinta on mahdollisimman hyvä. Tästä syystä alakohtaiset raportit poikkeavat ilmaisultaan hieman toisistaan. Alakohtaiset raportit omina kokonaisuuksina ja ovat näin paremmin hyödynnettävissä eri tarkoituksiin.

### **Liitteet**

- Liite 1 Kuljetusalan väliraportti 2010
- Liite 2 Autoalan väliraportti 2010
- Liite 3 Kone- ja metallialan väliraportti 2010
- Liite 4 Kaupanalan väliraportti 2010

# VALTAKUNNALLINEN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

## Kuljetusala

Työnjohtokoulutuskokeilun väliraportti v. 2010

Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto  
Tampereen ammattiopisto, Aikuiskoulutus

Raportin laativat:

Tarja Nieminen, Pirkanmaan aikuisopisto

Riku Kumpu, Pirkanmaan aikuisopisto



## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, kuljetusala

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Arviointitiedot .....	3
2.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu .....	3
2.2. Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/ tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin .....	3
2.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus .....	4
2.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	4
2.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	5
2.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan .....	5
2.7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset .....	5
2.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu .....	6
3. Seurantatiedot .....	7
3.1. Perustiedot koulutettavista .....	7
3.2. Opiskelijavalinta .....	7
3.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin .....	7
3.4. Keskeyttäneet ja keskeyttämisen syyt .....	7
3.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen .....	8
3.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista .....	8
3.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus .....	8
3.8. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioiminen ja toteutuminen .....	9
3.9. Työelämäyhteistyö .....	9
3.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt .....	9
3.11. Käytetyt opettajaresurssit .....	10
3.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset .....	10
3.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen .....	10
3.14. Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana .....	10

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, kuljetusala

---

### 1. Johdanto

Kuljetusalan työnjohtokoulutuskokeilun tavoitteena on kouluttaa henkilöitä, jotka osaavat organisoida ja ohjata materiaali- ja henkilövirtoja sekä kehittää työ- ja toimintamenetelmiä, yhdessä työryhmänsä kanssa, osana muuta organisaatiota. He tuntevat logistisiin järjestelmiin ja työmenetelmiin liittyvää lainsäädäntöä, tekniikkaa ja työlänsäädäntöä sekä työehto- ja muita sopimuskäytäntöjä. He osaavat kustannus- ja kannattavuuslaskentaa sekä tehdä laatujohtajien mukaista laadunvalvontaa. He osaavat hankkia, välittää ja tuottaa tietoa ja raportteja.

Kuljetusalan työnjohtokoulutuskokeilun järjestämislupia on seitsemällä koulutuksen järjestäjällä. Näistä viisi koulutuksen järjestäjää on aloittanut koulutuskokeilun kuljetusallalla ja toimittanut väliraportin.

Väliraportin ovat toimittaneet

- Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto (PIRKO)
- Turun kaupunki/Turun ammatti-instituutti (Turku AI)
- Savon koulutuskuntayhtymä/Savon ammatti- ja aikuisopisto (SAKKY)
- Keski-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä (Keuda)
- Työtehoseura TTS ry (TTS)

Jatkossa näistä oppilaitoksista käytetään lyhenteitä.

Väliraporteissa, joissa koulutuskokeilun useampi toimiala oli yhdistetty yhdeksi raportiksi, analysointitiedot sisälsivät yleistyksiä kaikilta aloilta. Näin ollen pelkän kuljetusalan tietojen käsittely oli haastavaa.

### 2. Arviointitiedot

#### 2.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu

Koulukohtainen opetussuunnitelma tai koulutuskokonaisuuksien sisältö (yhdellä) oli väliraportin liitteenä kaikilla koulutuksen järjestäjillä.

Esimerkiksi Keuda on tehnyt koulutussuunnittelua pitkäjänteisesti yhdessä ammattikorkeakoulun edustajien kanssa. Kokeiluopetussuunnitelma on Keudan mielestä osoittautunut osin vaikeasti toteutettavaksi käytännössä, koska aiheita (esim. kuluttajan suoja) on pilkottu moneen tutkinnon osaan ja kuvattu yksityiskohtaisella tasolla, jonka vuoksi toteutus on haasteellista. Keuda esittää kehitysehdotuksena asiakokonaisuuksien ja niiden sisältöjen ”niputtamista” kokonaisuuksiksi.

Koulutuksen järjestäjäkohtaisia kokeiluopetussuunnitelmia tarkasteltaessa on havaittavissa että osa koulutuksen järjestäjistä on tehnyt suunnitelman jo koko opintojen ajalle (esimerkiksi Keuda) ja osa tarkentaa suunnitelmia koulutuksen edetessä (esimerkiksi PIRKO).

#### 2.2. Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/ tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, kuljetusala

Ammattiosaamisen näytöt aloitetaan kuljetusalalla pääosin vuoden 2011 aikana. Raporttien perusteella tässä vaiheessa koulutuskokeilua ei voi tehdä johtopäätöksiä oppimistuloksista.

### 2.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus

Koulutusta toteutetaan sekä vos-perusteisena omaehtoisena koulutuksena että oppisopimuksella, toteutusmuodon vaihdellissa ryhmän sisälläkin. Molemmissa toteutusmuodoissa on keskeistä työpaikalla tapahtuva oppiminen.

Keudan väliraportin mukaan heidän toteutustavassaan on 6 lähiopetustuntia viikossa. Yleensä se on jaettu kahden eri asiantuntijan vetämiin osioihin (3 h+3 h), ja pääpiirteissään lähiopetus on normaalia aikuisille sovitettua ammatillisen ja ammattikorkeakoulutuksen toteutusta. Jokaista lähiopetuspäivää kohden on mitoitettu noin 7 tuntia itsenäisiä verkko- ja etätehtäviä. Lähiopetusta on 76 päivää ja opetuspäivän kesto on 6 h. Keuda toteaa väliraportissaan, että palautteen perusteella toteuttamismuoto on tuntunut mielekkäältä ja uusia mahdollisuuksia avaavalta. Selkeä lähipäiväjärjestelmä ja sen selkeä rytmittäminen yleensä kahteen eri asiasisältöön kunnan kahvitunti mukaan lukien on mahdollistanut opetussisältöjen ja omien käytännön kokemusten peilaamisen yhdessä opiskelijatovereiden kanssa. Nämä ovat olleet hyviä paikkoja myös henkilökohtaisen palautteen antamiselle.

PIRKO:ssa lähiopetusta järjestetään noin 2 päivää kuukaudessa, yhteensä noin 60 päivää (4 h/pv). Lähiopetuksen, etäopetuksen ja työssäoppimisen suhde on 10 %/25 %/65 %. Lähipäivien määrää on pidetty sopivana opiskelija- ja työnantajapalautteen perusteella.

Turku AI ilmoittaa väliraportissaan, että logistiikan opetusmuotojen suhde on: työssäoppiminen 70 %, lähiopetus 20 % ja verkko-oppiminen 10 %. Lähipäiviä on noin 67 (4 h/pv).

SAKKY:n opetussuunnitelmaluonnoksessa lähiopetuksen, etäopetuksen ja työssäoppimisen jakautuminen opintoviikoittain on 9/21/50. Lähipäiviä on henkilökohtaistamisesta riippuen noin 27.

TTS ilmoittaa väliraportissaan lähipäivien lukumääräksi 32.

### 2.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa

Amk-yhteistyö on aloitettu koulutuksissa heti alkuvaiheessa, mutta amk-asiantuntemuksen hyödyntäminen vaihtelee suuresti koulutusorganisaatioiden välillä yksittäisistä luennoista 30 ov:n kokonaisuuteen.

Väliraportin mukaan Keudan amk-yhteistyö Laurean kanssa on aktiivista. On luotu jatkuva, välitön ja suora keskusteluyhteys ko. vastuuopettajien kanssa. Ammattikorkeakouluyhteistyötä aiotaan hyödyntää mm. arviointiin liittyvän kehitystyön osalta. Keudalla amk-yhteistyötä on käytetty varsinaiseen koulutuksen toteutuksen suunnitteluun opiskelijavalintoihin ja haastatteluineen sekä käytännön toteutukseen ja opintosuoritusten arviointiin. Molemmat toimijat ovat olleet tasapuolisina oppivina ja kehittyvinä osapuolina, vaikka viime kädessä vastuu koulutuksesta onkin ollut ammattiopistolla.

Yhteistyön haasteina on koettu mm. soveltuvien ammattikorkeakoulujen fyysinen etäisyys (PIRKO), erilaiset arviointiperusteet ja käytännöt oppilaitosten välillä (Keuda). Lisäksi ostetun opetuksen korkea hinta ja omien opettajien pätevyys hoitaa koulutukset itse on rajoittanut yhteistyötä (PIRKO).

## 2.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa

Kaikilla koulutuksen järjestäjillä toimii alueellinen ohjausryhmä, missä on mukana työelämän edustajia.

PIRKO:n väliraportin mukaan koulutuksessa mukana olevat yritykset ovat olleet aktiivisesti mukana koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Ammattiosaamisen näytöt tullaan suunnittelemaan läheisessä yhteistyössä työelämän kanssa, jotta ne aidosti palvelisivat yrityksiä.

Turku AI toteaa väliraportissaan, että koulutuskokeilun opiskelijat ovat pääosin omaehtoisessa koulutuksessa, jolloin työnantajan rooli ei ole ollut kovin näkyvää. Tosin esimerkiksi Turun kaupunkiliikenteen edustaja on osallistunut aktiivisesti niin ohjausryhmän toimintaan kuin opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaamiseen. SAKKY:n raportin mukaan toimiva yhteistyö on ollut keskustelua työpaikkakäyntien yhteydessä, jolloin on saatu arvokasta tietoa koulutuksen suunnittelun tueksi.

Keuda raportoi, että tärkeimpiä yhteistyömuotoja ovat olleet työelämän osallistuminen ohjausryhmätyöskentelyyn ja työpaikoille tehty ohjauskäynnit. Ohjausryhmätapaamisissa sekä ohjauskäynneillä työelämän edustajat ovat antaneet palautetta koulutuksen sisällöstä ja työssäoppimisesta. Tapaamiset on puolin ja toisin koettu myönteisinä tiedonvaihdon kannalta.

## 2.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan

Kaikissa oppilaitoksissa opiskelijoille on tehty henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat.

Hyväksilukuja on tehty hyvin niukasti. Vain Keudan opiskelijoille on tunnustettu kokonaisia koulutuksen osia. Kaksi opiskelijaa on saanut hyväksiluvun koulutuksen osaan Varastotoiminta tunnistetulla ja tunnustetulla Varastoalan ammattitutkinnolla. Yksi opiskelija on saanut hyväksiluvun koulutuksen osaan Varastotoiminta tunnistetulla ja tunnustetulla Logistiikan perustutkinnolla. Yksi opiskelija on saanut hyväksiluvun koulutuksen osaan Talouden suunnittelu, ohjaus ja seuranta tunnistetulla ja tunnustetulla Taloushallinnon ammattitutkinnolla. Hyväksiluvut eivät ole vaikuttaneet opintojen keston, koska koulutus etenee suunnitelman mukaan tietystä järjestyksessä.

Muualla on tehty vain yksittäisiä hyväksilukuja. Yksittäisiä aihealueita on tunnustettu, esimerkiksi PIRKO:ssa ”Yrittäjyyden merkitys yrittäjälle” yrittäjänä pitkään toimineille. Monissa tapauksissa vaikka opiskelijoilla on ollut jo aiempaa osaamista, he ovat halunneet silti osallistua opintoihin päivittämään tietonsa. Keudan väliraportissa mainitaan, että kokeiluohjelmassa henkilökohtaistaminen on ollut apuna työnjohdollisten taitojen karttumisen seurannassa. Henkilökohtaistamissuunnitelmaan on suunniteltu työssäoppimisen tarpeita, jotka kaikki ovat koostuneet työnjohdollisista taidoista.

## 2.7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset

Kaikki opiskelijat toimivat työpaikoissa, missä he pystyvät toteuttamaan koulutuksen vaatimaa työssäoppimista, tai opiskelijat ovat itse hankkineet työssäoppimispaikan, missä voivat työssäoppimisen varmistaa. Työssäoppimisen toteutumista suunnitellaan ja seurataan säännöllisillä työpaikkakäynneillä.

---

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, kuljetusala

---

PIRKO:n väliraportin mukaan työssäoppimista helpottaa useimmissa oppilaitoksissa valintaperusteena ollut työssäoppimispaikan olemassaolon vaatimus. Työssäoppimisen mahdollisuudet vaihtelevat luonnollisesti kulloisenkin työnkuvan perusteella. Jos työtehtävät sisältävät jo nykyisellään työnjohdollisia tehtäviä, niin työssäoppiminen ja sitä tukevat teoriaopinnot on helppoa yhdistää. Yrityksen koko vaikuttaa työssäoppimisen tehtävien tekemisen mahdollisuuksiin; isoissa yrityksissä työnjohdon vastuulle ei yleensä kuulu esim. talouden suunnittelua ja ohjausta.

Väliraportin mukaan Keudalla työssäoppimisen ohjaamisesta ja ohjauskäynneistä työpaikoille on vastannut Laurea-ammattikorkeakoulu. Ohjaamisella pyritään varmentamaan tietopohjaisessa opetuksessa annettujen sisältöjen siirtymisestä ja hyödyntämisestä osaksi työn kehittämistä. Sillä pyritään myös arvioimaan ja kehittämään opetuksen sisältöjen hyödyllisyyttä ja sovellettavuutta työpaikoilla. Työssäoppimisen toteutumista seurataan sitä varten laaditulla oppimispäiväkirjalla, jossa opiskelija kommentoi jokaista opetussuunnitelmaan sisältyvää pääkohtaa oman työnsä näkökulmasta. Lyhyen työttömyysjakson aikana muutama opiskelija on toteuttanut nk. itsensä kehittämissuunnitelmaa, jolla pyritään samankaltaisiin tuloksiin kuin työssäoppimisen dokumentoinnilla.

### **2.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu**

Kaikkien koulutusorganisaatioiden opetuksessa on otettu käyttöön verkko-oppimisympäristö. Verkko-oppimisympäristöä käytetään suurimmalla osalla oppimateriaalin jakeluun ja tehtävien palautukseen sekä tiedotuskanavana.

Opetusmenetelminä on mainittu luennot, lähiopetus, itsenäinen opiskelu ja erilaiset tehtävät, työssäoppiminen sekä yritysvierailut ja tutustumiskäynnit. Turku AI mainitsee väliraportissaan, että myös yritysten omia työntekijöitä on käytetty koulutusten tukena, osin myös opetustehtävissä.

Oppimateriaaleja kehitetään jatkuvasti saadun palautteen perusteella. Keudan väliraportin mukaan pääosin tukimateriaaleina käytettävät lähdeaineistot ovat olleet ammatillisista julkaisuista ja tutkimuksista olevia otteita, jotka on pääsääntöisesti pyritty jakamaan verkkoympäristön kautta. Tavoitetilana on ollut, ettei opiskelijoita velvoiteta ostamaan kalliita oppikirjoja. Käytetyt materiaalit ovat pääsääntöisesti aivan uusimpia alan kehitystä kuvaavia julkaisuja.

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, kuljetusala

### 3. Seurantatiedot

#### 3.1. Perustiedot koulutettavista

Raporteissa tiedot oli ilmaistu eri tavoilla. Vertailukelpoisena tietona alla olevaan taulukkoon voitiin koota ainoastaan koulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden lukumäärätiedot:

Koulutuksen järjestäjä	Miehiä	Naisia	yht.
Keuda 2009	10	7	17
Keuda 2010	25	2	27
Pirko	21	4	25
Sakky 2009	5	0	5
Sakky 2010	6	0	6
Turku AI	9	3	12
TTS 09 ja 10	27	8	35
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>103</b>	<b>24</b>	<b>127</b>

#### 3.2. Opiskelijavalinta

Opiskelijavalinnassa valintakriteerit ovat olleet pääosin samantyyppisiä. Suurin osa oppilaitoksista on painottanut valinnassa aiempaa alan työkokemusta (3 koulutuksen järjestäjää) ja työssäoppimispaikan olemassaoloa (4 koulutuksen järjestäjää). Kaksi koulutuksen järjestäjää ilmoittaa valintakriteeriksi myös koulutustaustan.

#### 3.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin

Mistään oppilaitoksesta ei ole vielä valmistunut opiskelijoita.

#### 3.4. Keskeyttäneet ja keskeyttämisen syyt

Keskeyttäneiden määrä vaihtelee oppilaitoksittain paljon. Alla olevaan taulukkoon on kerätty koulutuksen järjestäjien ilmoittamat keskeyttäneiden määrät ja keskeyttämisen syyt.

Koulutuksen järjestäjä	Keskeyttäneet	Keskeyttämisen syy
Keuda 2009	6	ajan puute, työnantajan negatiivinen suhtautuminen
Keuda 2010	0	
Pirko	1	henkilökohtaiset syyt
Sakky 2009	1	siirtyminen toiseen oppilaitokseen
Sakky 2010	0	
Turun AI	0	
TTS	18	ajan puute, opiskelijoiden ja työnantajien sitoutuminen koulutukseen, opiskeluvuodet

### 3.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen

Katso kappale 2.6.

### 3.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista

Koulutuksen järjestäjä	opso	vos
Keuda 2009	3	14
Keuda 2010	5	22
Pirko	0	25
Sakky 2009	0	5
Sakky 2010	0	6
Turku AI	0	12
TTS	4	13
Ei tietoa 18		
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>12</b>	<b>97</b>

### 3.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus

Lähiopetuksen määrä vaihtelee paljon oppilaitoksittain. Pienin lähipäivien määrä on 27 päivää (SAKKY) ja suurin 76 päivää (Keuda) koulutuksen aikana. Lähipäivien kestot vaihtelevat kolmesta kuuteen tuntiin oppilaitoksittain.

Kaikkien oppilaitoksien opetuksessa on otettu käyttöön verkko-oppimisympäristö. Verkko-oppimisympäristöä käytetään oppimateriaalin jakeluun (kaikilla) ja tehtävien palautukseen (4 koulutuksen järjestäjällä) sekä tiedotuskanavana (4 koulutuksen järjestäjällä).

Keudan väliraportissa kerrotaan, että Keudan kokeilussa on 76 lähiopetuspäivää, joiden pituus on 6 tuntia. Laskennallisesti kontaktiopetusta on siis oppilaitoksessa 456 h. 72 lähipäivää käytetään varsinaisten opetussuunnitelmaan sisältyvien asioiden toteuttamiseen ja neljä päivää erikoisteemoihin, kuten orientaatioon, ammattitapahtumiin ja yritysvierailuihin. Nuo 72 lähipäivää on jaettu kahdeksaan eri jaksoon, joissa kussakin on yhdeksän lähipäivää. Kukin opetussuunnitelmaan merkitty 10 ov tutkinnon osa saa siis käyttöönsä 54 (9x6 h) lähiopetustuntia.

Katso myös kappale 2.3.

### 3.8. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioiminen ja toteutuminen

Ammattiosaamisen näytöt aloitetaan kuljetusalalla pääosin vuoden 2011 aikana.

Keudan väliraportin mukaan ammattiosaamisen näytöissä ei kaikilta osin ole edetty alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Koulutuksen laajuuden (80 ov / 2 vuotta) vuoksi ja työelämän tarpeita vastaavien käytännöllisten kirjallisten näyttöjen soveltuvuuden vuoksi opiskelijat ovat tehneet useampia tällaisia pienempiä näyttöjä. Esimerkiksi taloushallinnon osalta on luontevaa tehdä kustannuslaskelmia kirjallisena oppilaitosnäytönä, mutta varmentaa tämä osaaminen myös työpaikalla tehtävällä työelämänäytöllä. Myös työturvallisuuteen ja riskien hallintaan liittyvät oppilaitosnäytöt (vuoden 2009 lopussa) onnistuivat hyvin. Ne saatiin aidosti opiskelijoiden työtehtäviä palveleviksi ja tehdyt raportit, analyysit ja toimintaohjeet on otettu oikeasti käyttöön useissa työpisteissä. Näyttöjen toiminnallista osuutta tulisi kehittää, ja näyttösuunnitelmasta tulisi paremmin viestiä opiskelijoille. Osittain puutetta Keudan mukaan voi olla myös siinä, ettei useimmilla ammattikorkeakoulun asiantuntijoilla ole näistä kokemusta, vaikka heidän painoarvonsa muuten tässä koulutuskokeilussa on suuri.

### 3.9. Työelämäyhteistyö

Raporttien perusteella suuri osa oppilaitoksista on lähtenyt jo kokeilun suunnittelussa hyvin työelämälähtöisesti liikkeelle. On perustettu ohjausryhmiä, joissa on useiden alan yritysten edustajia kehittämässä koulutusta ja toimintaa. Aktiivista otetta on pidetty yllä myös työpaikkakäyntien yhteydessä.

### 3.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt

PIRKO kertoo väliraportissaan, että amk-yhteistyökeskustelut on aloitettu koulutuksissa heti alkuvaiheessa ja yksittäisiä koulutuksen osia on toteutettu yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa. Amk-koulutusten kustannukset ovat olleet korkeat vain yhdelle ryhmälle järjestettynä.

Väliraportin mukaan Turku AI:ssa logistiikka-alan koulutukseen on liitetty 30 ov:n ammattikorkeakouluosuus, jonka toteutuksesta vastaa Turun ammattikorkeakoulu, jonka edustajat ovat olleet mukana koulutusten suunnittelun alkuvaiheista lähtien. Heidän osuutensa on ollut vahvaa myös koulutusten aikana pidettyjen välipalaverien ja suunnittelutapaamisten yhteydessä; on luotu jatkuva, välitön ja suora keskusteluyhteys ko. vastuuopettajien kanssa. Ammattikorkeakouluyhteistyötä aiotaan hyödyntää mm. arviointiin liittyvän kehitystyön osalta.

SAKKY raportoi yhteistyöstään Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa koulutuksen suunnittelussa ja käytännön toteutuksessa (13 ov). Yhteistyö on raportin mukaan onnistunut erittäin hyvin.

KEUDA tekee väliraportin mukaan aktiivisesti yhteistyötä Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa. Laurea on osallistunut täysipainoisesti sekä toteutuksen suunnitteluun opiskelijavalintoihin ja haastatteluineen että käytännön toteutukseen ja opintosuoritusten arviointiin. Molemmat toimijat ovat olleet tasapuolisina oppivina ja kehittyvinä toimijoina, vaikka viime kädessä vastuu koulutuksesta onkin ollut KEUDA:lla.

Väliraportissaan TTS kertoo, että koulutus tullaan toteuttamaan yhteistyössä Laurea - ja Hämeen ammattikorkeakoulujen kanssa.



# VALTAKUNNALLINEN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

## Autoala

Työnjohtokoulutuskokeilun väliraportti v. 2010

Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto  
Tampereen ammattiopisto, Aikuiskoulutus

Raportin laativat:

Tarja Nieminen, Pirkanmaan aikuisopisto

Riku Kumpu, Pirkanmaan aikuisopisto

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Arviointitiedot .....	3
2.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu .....	3
2.2. Tiedot oppimistuloksista, tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin .....	4
2.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus .....	4
2.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	4
2.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	5
2.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan .....	5
2.7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset .....	5
2.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytetyn oppimateriaalien laatu .....	6
3. Seurantatiedot .....	6
3.1. Perustiedot koulutettavista .....	6
3.2. Opiskelijavalinta .....	6
3.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin .....	7
3.4. Keskeyttäneet ja keskeyttämisen syyt .....	7
3.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen .....	7
3.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista .....	7
3.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus .....	7
3.8. Työssäoppimisen, ammattiosaamisen näyttöjen ja muun arvioinnin toteutuminen .....	8
3.9. Työelämäyhteistyö .....	8
3.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt .....	9
3.11. Käytetyt opettajaresurssit .....	9
3.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset .....	9
3.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen .....	9
3.14. Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana .....	9
3.15. Palaute annetusta ohjeistuksesta .....	10

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

---

### 1. Johdanto

Autoalan työnjohtokoulutuskokeilun tavoitteena on kouluttaa henkilöitä, jotka osaavat organisoida ja ohjata työtä ja toimintoja sekä kehittää työmenetelmiä ja asiakaspalvelua. He tuntevat työnjohtajan työhön ja työmenetelmiin liittyvää tekniikkaa, työläinsäädäntöä sekä työehto- ja muita sopimuskäytäntöjä. He osaavat kustannus- ja kannattavuuslaskentaa sekä tehdä laatu järjestelmien mukaista laadunvalvontaa. He osaavat hankkia, välittää ja tuottaa tietoa ja raportteja.

Kuljetusalan työnjohtokoulutuskokeilun järjestämislupia on seitsemällä koulutuksen järjestäjällä. Näistä kolme koulutuksen järjestäjää on aloittanut autoalan koulutuskokeilun ja toimittanut väliraportin. Valmistuneita ryhmiä autoalalla ei vielä ole, ensimmäiset näytöt suoritetaan keväällä 2011.

Väliraportin ovat toimittaneet

- Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto (PIRKO)
- Savon koulutuskuntayhtymä/Savon ammatti- ja aikuisopisto (SAKKY)
- Ammatinedistämislaitossäätiö (AEL)

Jatkossa näistä oppilaitoksista käytetään lyhenteitä.

Raporttien mukaan Turun ammatti-instituutti suunnittelee autoalan koulutuskokeilun aloittamista keväällä 2011. Helsingin tekniikan alan oppilaitos, Tampereen ammattiopisto ja Yrkesakademin i Österbotten eivät mainitse raporteissaan suunnitelmistaan autoalan koulutuskokeilun käynnistämiseksi.

Väliraporteissa, joissa koulutuskokeilun useampi toimiala oli yhdistetty yhdeksi, tiedot sisälsivät yleistyksiä kaikilta aloilta. Näin ollen pelkän autoalan tietojen käsittely oli haastavaa.

### 2. Arviointitiedot

#### 2.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu

AEL:n ja PIRKO:n koulukohtaiset kokeiluopetussuunnitelmat löytyvät väliraporteista. Niiden sisältöä on kehitetty alakohtaisissa työryhmissä. SAKKY:n opetussuunnitelma on vielä työn alla.

PIRKO:n kokeiluopetussuunnitelma on tehty yleisellä tasolla ja keskitytty yksityiskohtaisempaan toteuttamissuunnitelmaan. Suunnitelmia on muokattu saadun palautteen perusteella.

AEL:n mukaan heidän opetussuunnitelmissaan (kone- ja metalliala sekä autoala) korostuvat työssäoppiminen sekä esimiesosaamisen kehittäminen. Näiden asioiden korostaminen on tullut selkeänä toiveena työelämän edustajilta ohjausryhmäkeskusteluissa, yritysmarkkinoinnin sekä työpaikkakäyntien yhteydessä. Työelämän edustajat ovat todenneet työnjohtajilla tai työnjohtajiksi aikovilla olevan oman alan ammattiosaamista runsaasti. Osaamistarpeet löytyvät esimiesroolin omaksumisessa sekä esimiestaitojen hallinnassa.

Sekä AEL:n että PIRKO:n opetussuunnitelmat syntyvät kokeilun aikana prosessimaisesti pilottitoteutuksen aikana ja noudattavat koulutuskokeilun perusteiden sisältöjä. AEL:ssa opetussuunnitelmat koostetaan opintojaksokohtaisesti ja ne toimivat myös verkko-oppimisympäristön rakenteen pohjana. Opetussuunnitelmasta käy ilmi opintokokonaisuudet, niiden tavoitteet ja laajuus, työssäoppimisen osuus sekä käytetyt opetusmenetelmät.

## **2.2. Tiedot oppimistuloksista, tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin**

Ammattiosaamisen näyttöjä ei ole toteutettu vuonna 2010.

## **2.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus**

Kokeilukoulutusta toteutetaan sekä vos-perusteisena (PIRKO ja SAKKY) että oppisopimuksella (AEL). Toteutusmalleista lisää kappaleessa 3.7.

AEL toteaa auto-, kone- ja metallialan yhteisissä arviointitiedoissa, että AEL:ssa työnjohtokoulutuksen toteutukseen on valittu työssäoppimista korostava malli, jossa varsinaisen työnjohdollisen koulutuksen lähipäiviä on noin 6 viikon välein, yhteensä 25 kappaletta. Lähiopetus toteutetaan pääsääntöisesti kahden päivän pituisina jaksoina.

SAKKY toteaa väliraportissaan, että autoalalla on noin 30 lähipäivää, joka tarkentuu keskusteluissa työnantajien ja opiskelijoiden kanssa.

## **2.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa**

Väliraportista ei käy ilmi SAKKY:n amk-yhteistyön muodot ja laajuus. AEL ja PIRKO toteuttavat yhdessä korjaamoiden tehokkuutta ja taloutta käsittelevän koulutuskokonaisuuden amk-yhteistyöllä Metropolian kanssa. Molempien koulutuksenjärjestäjien opiskelijat osallistuvat samaan koulutuskokonaisuuteen, jolloin kustannuksia saadaan jaettua.

PIRKO mainitsee ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntämisen myös ohjausryhmän toiminnassa, missä heillä on kaksi amk-edustajaa, jotka ovat tuoneet omia näkökantojaan esille kokouksissa.

Turku AI mainitsee omassa väliraportissaan, että myös aloitettavaksi suunnitellussa autoalan koulutuksessa ammattikorkeakoulu on mukana niin suunnittelussa, opetuspalvelujen järjestämisessä kuin opetussuunnitelman jatkokehitystyöhön liittyvissä asioissa.

## **2.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa**

PIRKO mainitsee väliraportissaan, että työelämän edustajat ovat olleet aktiivisesti mukana koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Ammattiosaamisen näytöt tullaan suunnittelemaan läheisessä yhteistyössä työelämän kanssa, jotta ne aidosti palvelisivat yrityksiä. Työelämäyhteistyön kehittämiseksi ja monipuolisen palautteen saamiseksi työelämältä vastuukouluttajien toteuttamat säännölliset ja suunnitelmalliset työpaikkakäynnit on havaittu erittäin tärkeiksi.

SAKKY:n raportin mukaan yhteistyö on ollut keskustelua työpaikkakäyntien yhteydessä, jolloin on saatu arvokasta tietoa koulutuksen suunnittelun tueksi. PIRKO ja AEL mainitsevat raporteissaan ohjausryhmätyöskentelyn yhtenä tapana kuulla työelämän edustajien toiveita sekä arvioida toteutunutta. Ohjausryhmätyöskentelyä täydentävä autoalan työryhmä on tehnyt tarkempaa opetussuunnitelman suunnittelutyötä.

## **2.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan**

Kaikissa oppilaitoksissa opiskelijoille on tehty henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat.

Raporttien perusteella aiempaa osaamista on tunnistettu ja yksittäisiä hyväksilukuja on tehty. Missään oppilaitoksessa ei ole tunnustettu koulutuskokonaisuuksia. Aikaisemman osaamisen perusteella voidaan tunnistaa osaamista ja ottaa ne huomioon lähi-, etä- ja työssäoppimisen jaksojen toteutuksessa. Vaikka opiskelijoilla on ollut jo aikaisempaa osaamista, he ovat pääsääntöisesti halunneet silti osallistua koulutuksen lähijaksoille päivittämään tietonsa.

## **2.7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset**

PIRKO:n mukaan työssäoppimisen mahdollisuudet vaihtelevat nykyisen työnkuvan perusteella; jos työtehtävät sisältävät jo nykyisellään työnjohdollisia tehtäviä, niin työssäoppiminen ja sitä tukevat teoriaopinnot on helppoa yhdistää. Vastuukouluttajan tulee yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa varmistaa, että työssäoppimistehtävät ovat riittävän haastavia, monipuolisia ja koulutusta tukevia. Yrityksen koko vaikuttaa työssäoppimisen tehtävien tekemisen mahdollisuuksiin; isoissa yrityksissä työnjohdon vastuulle ei yleensä kuulu esim. talouden suunnittelua ja ohjausta.

AEL:n ja PIRKO:n väliraporteissa mainitaan, että työssäoppimisen toteutumista suunnitellaan ja seurataan työpaikkakäynneillä. Kaikilla kolmella koulutuksen järjestäjällä oli opiskelijavalinnan kriteerinä työssäoppimispaikan olemassaolo. Kaikki opiskelijat toimivat työpaikoissa, missä he pystyivät toteuttamaan koulutuksen vaatimaa työssäoppimista, tai opiskelijat ovat itse hankkineet työssäoppimispaikan. AEL:n kriteereinä oli lisäksi työnantajan sitoutuminen työssäoppimisen ohjaukseen ja sitä on painotettu yrityksille ja opiskelijoille ensi kontakteista lähtien. AEL mainitsee myös, että työssäoppimisen toteutumisessa on kuitenkin melko suuria opiskelijakohtaisia eroja opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien motivaatio- ja osaamiseroista johtuen.

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

AEL ja PIRKO mainitsevat raporteissaan, että työssäoppimisen ohjauksen keskeisenä välineenä ovat jokaiseen lähijaksoon ja sen aihepiiriin liittyvät työssäoppimistehtävät. Niiden sisällöt valitaan kunkin aihepiirin keskeisimmistä asioista ja ne täydentävät tai tukevat opiskelijoiden omia suunnitelmia. AEL:n työpaikkaohjaajille ollaan suunnittelemassa sähköinen raportointimalli työssäoppimisen toteutumisen arvioimiseksi. Raportoinnin avulla työpaikkaohjaajia pyydetään arvioimaan lähipäivien välillä, miten työssäoppiminen on toteutunut suhteessa suunniteltoon.

### **2.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytetty oppimateriaalien laatu**

Koulutuksen lähi- ja etäopetuksen toteuttavat joko vastuukouluttajat tai muut kouluttajat sekä amk-yhteistyötä tekevillä ammattikorkeakoulun opettajat. Opetusmenetelminä on mainittu luennot, lähiopetus, itsenäinen opiskelu ja erilaiset tehtävät, työssäoppiminen sekä vierailut ja tutustumiskäynnit.

Kaikilla autoalan työnjohtokoulutuskokeiluryhmillä käytetään verkkoympäristöä oppimisen tukena. Varsinaista verkko-opetusta ei järjestetä vaan verkkoympäristö toimii opetusmateriaalien tallennuspaikkana, opiskelijatöiden palautuspaikkana sekä tiedottamisvälineenä. Osalla koulutuksen järjestäjistä on suunnitelma laajentaa verkko-opetusta vuoden 2011 aikana.

## **3. Seurantatiedot**

### **3.1. Perustiedot koulutettavista**

Raporteissa tiedot opiskelijoiden koulutustaustasta ja iästä oli koottu eri tavoilla, joten vertailukelpoisia tietoja oli ainoastaan opiskelijoiden lukumäärätiedot:

Koulutuksen järjestäjä	miehiä	naisia	yht.
AEL	27	1	28
PIRKO	7	0	7
SAKKY	7	0	7
YHTEENSÄ	41	1	42

### **3.2. Opiskelijavalinta**

Raporttien perusteella kaikki koulutuksen järjestäjät ovat painottaneet valinnassa soveltuvaa työssäoppimispaikkaa. AEL:n ja PIRKO:n kriteereinä on lisäksi ollut alan työkokemus ja koulutustausta. AEL mainitsee väliraportissaan valintakriteereinä myös työnantajan sitoutumisen ohjaukseen ja opiskelijan valmiuden opiskella suomen kielellä.

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

Väliraporttien perusteella SAKKY:ssa ja AEL:ssa kaikki vuonna 2010 hakeneet opiskelijat on pystytty ottamaan koulutukseen mukaan.

### 3.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin

Mistään oppilaitoksesta ei ole vielä valmistunut autoalan koulutuskokeilun opiskelijoita.

### 3.4. Keskeyttäneet ja keskeyttämisen syyt

Vain PIRKO raportoi keskeyttäneistä opiskelijoista, joita on 2. Keskeyttämisen syy on ollut henkilökohtainen.

### 3.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen

AEL:ssa väliraportin mukaan opiskelijoiden lähtö- ja tavoitetaso suhteessa koulutuksen perusteisiin kartoitetaan opiskelijan tekemällä itsearviolla ja esimiehen arviolla sekä henkilökohtaistamiskeskustelussa. Näiden perusteella opiskelijoille laaditaan henkilökohtaiset opiskelu- ja ammattitaidon osoittamisen suunnitelmat. Ammattitaito osoitetaan omassa työympäristössä toiminnallisin näytöin, työhön liittyvän kirjallisen materiaalin avulla sekä itse laadittujen selvitysten tai kuvausten avulla.

### 3.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista

Autoala

Koulutuksen järjestäjä	opso	vos
AEL	28	0
PIRKO	0	7
SAKKY	0	7

### 3.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus

Henkilökohtaistamisesta riippuen pienin lähipäivien määrä on AEL:ssa 25 päivää, mikä ei sisällä esimerkiksi tietotekniikan opintoja. SAKKY:ssa lähipäiviä on noin 30, tarkkaa lähipäivän tuntimäärää ei ollut ilmoitettu. Suurin lähipäivien määrä n. 60 päivää on PIRKO:lla, joskin lähipäivän kesto on vain 4 tuntia.

AEL:n väliraportin mukaan lähiopetukset toteutetaan vuorovaikutteisella ja osallistavalla tavalla. Opiskelija on aktiivinen tiedon käsittelijä ja muokkaaja. Osallistavalla toimintatavalla saadaan myös osallistujien eri yritysten hyviä käytäntöjä esille ja jaettua muiden osallistujien kanssa.

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

---

Kaikkien kolmen oppilaitoksen opetuksessa on otettu käyttöön verkko-oppimisympäristö (Moodle tai Optima). Verkko-oppimisympäristöä käytetään lähinnä oppimateriaalin jakeluun ja tehtävien palautukseen sekä tiedotuskanavana.

Esimerkiksi AEL kertoo väliraportissaan, että heidän verkkoympäristönään toimii Optima. Koko opetussuunnitelma rakennetaan Optimaan siten, että koulutuskokeilun kulku on seurattavissa Optiman kautta. Kuhunkin jaksoon liittyy Optimassa:

1. jakson tavoite ja siihen liittyvät koulutuksen perusteiden kohdat
2. ennakkotehtävät (palautus ja palautteen anto lähipäivässä)
3. lähijakson koulutusmateriaali
4. oppimistehtävät jakson jälkeen (palautus ja palautteen anto Optimassa)
5. kirja- ja linkkivinkit
6. mahdollinen verkko-opetusaineisto (ainakin Projektitoiminta-, Esimiehen työlänsäädäntö- sekä Talous tutuksi -aineistot)

### 3.8. Työssäoppimisen, ammattiosaamisen näyttöjen ja muun arvioinnin toteutuminen

Ammattiosaamisen näyttöjä ei ole vielä tehty. AEL ja PIRKO aloittavat näytöt keväällä 2011.

AEL mainitsee autoalan sekä kone- ja metallialan yhteisissä arviointitiedoissa, että arvioinnissa on suunniteltu käytettävien seuraavia menetelmiä:

1. Työelämän arvioijat arvioivat käytännön toimintaa työtehtävissä (ammattiosaamisen näytöt)
  - runkona työssäoppimistehtävät
  - jatkuvaa toimintaa, raportointi AEL:ään ½-vuosittain
  - työpaikkaohjaajien perehdytys arviointiin
2. AEL arvioi dokumentoitua osaamista osaamistehtävien avulla
  - koulutusteemoittain annettavat oppimistehtävät ohjaavat myös työssäoppimisen aiheiden valinnassa
  - Optiman tehtävätoiminto ja opiskelijakohtainen palaute työpaikkakäynneillä tai lähijaksoilla
3. Ammattiosaamisen näytöt
  - koulutusjaksojen jälkeen
  - soveltuvia tehtäviä työnjohtajan työn keskeisistä asioista, aineiston / tukimateriaalin käyttö sallittu
4. Arviointikeskustelu osaamisen kehittymisestä
  - opiskelija, työpaikkaohjaaja, AEL:n vastuukouluttaja
  - kehittyminen ja tavoitteet vs. koulutuksen perusteet
  - ammattiosaamisen näyttöjen toteutus ja arvioinnit

### 3.9. Työelämäyhteistyö

Koulutuksenjärjestäjien alueellisissa ohjausryhmissä on mukana autoalan yritysten edustajia kehittämässä koulutusta ja toimintaa. Työelämäyhteistyötä ylläpidetään ja kehitetään myös työpaikkakäyntien avulla. AEL ja PIRKO mainitsevat väliraporteissaan alueellisen ohjausryhmän lisäksi autoalan suunnitteluryhmän, joka käsittelee syvällisemmin alakohtaisia aiheita.



### 3.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt

AEL ja PIRKO ovat väliraporttien perusteella aloittaneet ammattikorkeakoulujen kanssa tehtävän yhteistyön heti koulutuksen suunnitteluvaiheessa. AEL ja PIRKO ovat toteuttaneet yhdessä Metropolian kanssa amk-yhteistyötä 10 opintoviikon koulutuskokonaisuuden osalta (Korjaamon prosessien hallinta).

### 3.11. Käytetyt opettajaresurssit

Väliraporttien perusteella on vaikea tehdä yhdenmukaista raportointia käytetyistä opettajaresursseista. Väliraporteissa mainitaan koulutuksenjärjestäjien omat opettajat, amk-opettajat ja ulkopuoliset asiantuntijat.

### 3.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset

Väliraporttien perusteella on vaikea tehdä vertailukelpoista tilastoa alakohtaisesti autoalan koulutuskokeilun toteuttamiskustannuksista.

### 3.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen

Koulutuksen kehittämiseen on hyödynnetty ohjausryhmien, yritysten ja opiskelijoiden palautetta. Koulutukset ovat olleet alusta asti joustavasti suunniteltuja, joten muutoksia ja parannuksia on pystytty tekemään koulutuksen edetessä.

AEL:n väliraportin perusteella uusina aiheina opetussuunnitelmiin otetaan mukaan esimerkiksi vaikeat esimiestyötilanteet ja puuttuminen sekä toiminnan ohjauksen syventäminen osallistujien yritystapausten avulla sekä mahdolliset yrityskäynnit.

On tunnistettu tarpeita työssäoppimisen ohjaamisen lisäämiseen ja luennoinnin korvaamiseen toiminnallisilla menetelmillä useammin. Lähiopetusjaksojen välillä etätehtävien tekeminen ja työssäoppimistehtävien raportointi tulisi olla vielä enemmän ohjattua. Kouluttajavalinnoissa tulisi korostaa käytännön kokemusta ja ymmärrystä työnjohtamisesta.

### 3.14. Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana

SAKKY:n mukaan koulutuskokeilun toteutusmalli vaikuttaa toimivalta (lähi- ja etäopetus sekä työssäoppiminen). PIRKO mainitsee väliraportissaan hyvinä käytäntöinä monialaisuuden ja yhteistyön toisten koulutuksenjärjestäjien kanssa. Sekä AEL ja PIRKO pitävät kokemusten jakamista ja toisilta oppimista eri alojen kesken varsin hedelmällisenä. AEL ja PIRKO ovat todenneet, että koulutuksen järjestäjän näkökulmasta katsoen vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta koulutus on ollut mahdollista toteuttaa normaalein järjestelyin. SAKKY mainitsee väliraportissaan, että tutkinnon nimikkeen

## TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN väliraportti 2010, autoala

---

puuttuminen vaikeuttaa markkinointia ja sitoutumista. Myös koulutuksen asemointi nykyisiin koulutuksiin nähden tulisi selvittää.

AEL on saanut hyvää palautetta työssäoppimisen painottamisesta oppimismenetelmänä sekä esimiestyön perusasioiden valitsemista painopisteeksi lähiopetuksessa. Tämä on auttanut osallistujia kehittymään työssään tavoiteltuun suuntaan. Työnantajat ovat pitäneet lähiopetuspäivien kohtuullista määrää hyvänä. Väliraportin perusteella sekä AEL että PIRKO mainitsevat hyvänä käytäntönä toteutussuunnitelman laatimisen osin kelluvana, eli palautetta ja kokemuksia seuraavana. Näin pystytään vastaamaan tarpeisiin, jotka sekä opiskelijat ja osallistuvat yritykset että ohjausryhmä ovat tunnistaneet vasta koulutuksen kuluessa.

AEL:ssa haastavaksi on koettu myös työssäoppimisen riittävä tukeminen. Työssäoppimisen onnistuminen vaatii kouluttajan aktiivista otetta ohjaukseen ja läsnäoloa. Työpaikkakäyntien lisäämiselle on myös havaittu selkeä tarve. AEL:n vuoden 2011 päätavoitteena on lisätä työssäoppimisen ohjausta ja valvontaa sekä kehittää siihen sähköisiä verkko- ja mahdollisesti videoneuvottelutekniikoita hyödyntäviä menetelmiä.

### 3.15. Palaute annetusta ohjeistuksesta

Palautteessa väliraportoinnin ohjeistuksesta oli hajontaa vastanneiden kesken. Yksi yhteinen nimittäjä vastauksista kuitenkin nousi esille. Koettiin että ohjeistus tuli liian myöhässä ja vastausaika ei ollut riittävä. Arviointi- ja seurantatietojen kysymyksissä nähtiin päällekkäisyyksiä, jotka hankaloittivat vastaamista.

Raportointiohjeistuksen tarkennus selkeytti OPH:n toivetta saada sekä arviointi- että seurantatietoja. Lisäksi esitettiin valmiin raportointipohjan käyttöönottoa. Tämä helpottaisi yhdenmittaisten raporttien tekemistä ja helpottaisi luotettavan koontiraportin tekemistä.

Liite 3

Kone- ja metalliala  
Työnjohtokoulutuskokeilun vuoden 2010 väliraporttien yhteenveto  
Tampereen Ammattiopisto

Vesa Kalliomäki  
Jukka Niemi  
Lilli Rasilainen

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	3
2. Raporttien käsittely .....	3
3. Arviointitiedot.....	3
3.1 Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu.....	3
3.2 Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin .....	4
3.3 Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus.....	4
3.4 Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.....	4
3.5 Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa....	6
3.6 Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan .....	6
3.7 Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset .....	6
3.8 Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu .....	6
4. SEURANTATIEDOT.....	7
4.1 Perustiedot koulutettavista .....	7
4.2 Opiskelijavalinta.....	8
4.3 Valmistuneista ja heidän työllistymisestään työnjohtotehtäviin .....	8
4.4 Koulutuksen henkilökohtaistaminen.....	8
4.5 Eri koulutusmuodoista ja -malleista (sis. opetussuunnitelmaperusteisen oppisopimuskoulutuksen) ja niiden määrällisestä toteutumisesta .....	9
4.6 Verkko-opetuksen toteutuminen.....	9
4.7 Työssäoppiminen.....	9
4.8 Ammattiosaamisen näyttöjen ja muun arvioinnin toteutuminen .....	9
4.9 Työelämäyhteistyö .....	10
4.10 Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt .....	10
4.11 Käytetyt opettajaresurssit .....	10
4.12 Koulutuksen toteuttamiskustannukset .....	10
4.13 Seuranta- ja palautetiedon hyödyntäminen .....	10
4.14 Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana .....	13
4.15 Palaute raportointiohjeistuksesta .....	14

## **1. Johdanto**

Koulutuskokeilun tavoite on kehittää työelämän työnjohto-osaamisen tarpeiden mukaista koulutusta. Erityisenä tavoitteena on tuottaa työnjohtokoulutukseen vaihtoehtoisia toteutusmuotoja ja opiskelijoille yksilöllisiä opintopolkuja ja kouluttautumistapoja. **Kone- ja metallialan** työnjohtokoulutuskokeilun tavoitteena on kouluttaa henkilöitä, jotka osaavat organisoida ja ohjata työtä ja tuotantoa sekä kehittää työmenetelmiä ja tuotteita. He tuntevat tuotteen, materiaaleihin, tuotantoon ja työmenetelmiin liittyvää tekniikkaa, työsuojelua ja työläinsäädäntöä sekä työehtoja ja muita sopimuskäytäntöjä. He osaavat kustannus- ja kannattavuuslaskentaa sekä tehdä laatujärjestelmien mukaista laadunvalvontaa. He osaavat hoitaa sisäisiä ja ulkoisia asiakkuuksia, hankintoja ja sopimuksia sekä välittää ja tuottaa tietoa ja raportteja.

Alla olevassa luettelossa on koulutuksenjärjestäjät, joiden toimittamasta väliraportista on koottu yhteenvetoraportti.

- Ammatinedistämislaitossäätiö AEL
- Tampereen ammattiopisto TAO
- Yrkesakademien i Österbotten YA
- Sastamalan koulutuskuntayhtymä SASKY
- Helsingin tekniikan alan oppilaitos HELTEC
- Turun ammatti-instituutti TAI
- Savon ammatti- ja aikuisopisto SAKKY
- Oulun seudun ammattiopisto OSAO

Myöhemmin raportissa käytetään koulutuksen järjestäjistä lyhenteitä.

## **2. Raporttien käsittely**

Raportit on luettu ja niistä on poimittu keskeiset arviointitiedot ja seurantatiedot sen mukaan mitä raporteissa on ollut saatavilla. Tietoja on yhdistely, niistä on kerätty yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ja muokattu yhteenvetotaulukoita. Yhteenvetoraportin tiedot perustuvat ainoastaan tietoihin, joita koulutusorganisaatio on omaan väliraporttiin kirjannut ja ne valtakunnalliselle koordinaattorille lähettänyt. Raporttien ollessa sisällöltään melkoisen erilaisia, ja sisältäessä päällekkäin arviointitietoja (etukäteen suunnitellut toimet, ohjausryhmien ajatukset ja ideat) sekä seurantatietoja (toteutuneet ja dokumentoidut toimet, tulokset ja palautteet opiskelijoilta, opettajilta, työpaikkakouluttajilta, työelämäältä) on seuraavassa kappaleessa ryhmitelty raporttien tiedot sekä arviointitietojen että seurantatuloksien mukaan, päällekkäisyyksistä huolimatta.

## **3. Arviointitiedot**

### **3.1 Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu**

Kone- ja metallialan koulutuksen järjestäjien raporteista voi nähdä, että osa koulutuksen järjestäjistä on tehnyt koulukohtaisen opetussuunnitelman valmiiksi ja osa koulutuksen järjestäjistä on valinnut opetussuunnitelman rakentamiseen prosessimaisen tavan, eli opetussuunnitelma "elää" ja muokkautuu opintojen edetessä saatujen palautteiden ja kehittämisajatusten mukaan.

Koulukohtaisten opetussuunnitelmien sisällöistä voi todeta raporttien perusteella, että niissä on valtakunnallisesti selkeitä eroja, joka on koulutuskokeilun tarkoitus. Koulutuksen järjestäjien koulukohtaisissa opetussuunnitelmissa

on otettu huomioon paikallisten ohjausryhmien ja työnantajien näkemykset koulutuksen sisällöissä ja kokeilun toteutuksissa.

Koulukohtaisissa toteutussuunnitelmissa ”koulutuksen järjestäjien omat osat” kohdassa on selkeitä eroja valtakunnallisesti eri koulutuksen järjestäjillä. Tämä osoittaa sen, että valinnaisissa osioissa on otettu huomioon työnantajien sekä opiskelijoiden tarpeet.

### **3.2 Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin**

Koulutuskokeilun väli­raporttien perusteella on vuonna 2010 ammattiosaamisen näyttöjä annettu oppilaitoksissa seuraavasti:

HELTEC	Työnjohdollisen toiminnan arviointi (6 näyttöä) Toiminnan ohjaus ja valvonta (10 näyttöä)
TURKU	Kunnossapidon ohjaus ja valvonta (6 näyttöä)
SASKY	Asennuksen ohjaus ja valvonta (12 näyttöä) Valmistuksen ohjaus ja valvonta (12 näyttöä)
TAO	Työnjohdollinen toiminta (15 näyttöä)

### **3.3 Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus**

Koulutuskokeilua toteutetaan valtakunnassa oppisopimusmuotoisesti ja VOS- perusteisesti. Koulutuskokeilussa painotetaan työssäoppimisen merkitystä, jonka johdosta voi ajatella, että oppisopimusmuotoinen koulutus sopii hyvin työnjohtokoulutukseen. Se sitouttaa opiskelijan ja työnantajan hyvin tavoitteiden mukaiseen työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen. VOS- perusteisesti toteutetuissa koulutuskokeiluissa on pyritty varmistamaan, että opiskelijan työssäoppimispaikka antaa mahdollisuudet alan esimiestehtäviin tutustumiseen ja niissä harjaantumiseen sekä ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen koulutuksen järjestäjien antamien tehtävien ja tavoitteiden mukaisesti.

Koulutusten järjestäjien väli­raporttien perusteella voi todeta, että molemmat toteutusväylät; oppisopimusmuotoinen ja VOS-perusteinen opiskelumuoto sopivat työnjohtokoulutuksen toteutukseen.

*OSAO ”Oppisopimuskoulutus toimii tässä koulutuksessa hyvin, koska työpaikalla tapahtuva oppiminen ja harjaantuminen saadaan virallistettua osaksi koulutusta. Koska oppisopimuskoulutuksen ehtona on työpaikalla tapahtuva oppiminen ja harjaantuminen, on opiskelijoiden toimittava pääsääntöisesti työnjohtotehtävissä”.*

*TAI ”Kokeilukoulutukseen valittujen opiskelijoiden taustat vaihtelevat suuresti ja koulutuksessa on käytetty erilaisia toteutusväyliä Niinpä esimerkiksi yksi kone- ja metallitekniikan opiskelija oli koulutukseen tullessaan työtön, mutta hankki koulutuksen aikana itselleen uuden työpaikan. Hänelle saatiin räätälöityä tehtävät sen mukaan, että opintojen eteneminen ei vaarantunut. Myös opiskelija, joka jäi lomautetuksi marraskuussa 2010, sai mahdollisuuden jatkaa opintonsa loppuun”.*

### **3.4 Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa**

Ammattikorkeakoulu yhteistyö on raporttien mukaan hyvinkin erilaista eri koulutuksen järjestäjillä. Koulutuksen järjestäjien raporteista käy ilmi, että ammattikorkeakoulun osuus koulutuskokeilun opetuksesta on 10 - 30 opintoviikkoa. Kahdella koulutuksen järjestäjällä on vielä yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa kesken (OSAO, AEL).

Yhteistyöhön on liittynyt myös monenlaisia haasteita mm. ammattikorkeakoulun veloittama korkea kustannus ja hyväksiluku AMK opintoihin. Voimme kuitenkin todeta, että vaikka yhteistyössä on ollut hiukan kitkaa, niin raporttien perusteella se koetaan hyväksi tai kohtuulliseksi kokeilukoulutuksen toteutuksessa. Asiasta lisää kohdassa 4.10.

**TAI** "Ammattikorkeakoulu yhteistyötä aiotaan hyödyntää mm. arviointiin liittyvän kehitystyön osalla. Siihen liittyvän koulutuksen tarve on tullut esille tekniikan alan koulutuksissa. Asiantilaa parannetaan kevään kuluessa yhteistyökoulutuksin, joissa käytetään ammattikorkeakoulujen asiaosaamista. Toisaalta ammattikorkeakoulun opettajille ovat ammatillisen peruskoulutuksen tutkintojärjestelmä ja koulutusmuoto melko vieraita. Näin vastavuoroisesti ammatillisen toisen asteen opettajat saavat tarjota asiaosaamistaan tällä sektorilla. Kokeilun kolmeen koulutukseen (logistiikka, kone- ja metalliala) on liitetty 30 ov:n ammattikorkeakouluosuus, jonka toteutuksesta vastaa Turun ammattikorkeakoulu, jonka edustajat ovat olleet mukana koulutusten suunnittelun alkuvaiheista lähtien. Heidän osuutensa on ollut vahvaa myös koulutusten aikana pidettyjen välipalaverien ja suunnittelutapaamisten yhteydessä; on luotu jatkuva, välitön ja suora keskusteluyhteys ko. vas-  
tuuopettajien kanssa."

**AEL** "Ohjausryhmässä on korostunut voimakkaasti ja toistuvasti se, että teknisen teoriaosaamisen kehittäminen tai opintojen hyväksilukemisen maksimointi ammattikorkeakouluissa eivät ole yritysten tarpeiden kannalta keskeisiä tavoitteita. Kone- ja metallialalla emme ole tällä hetkellä sopineet AMK-kumppanimme Metropolian kanssa koulutustoteutuksista."

**HELTEC:** "Työn tuottavuuden kehittäminen on valittu ammattikorkeakoulu Metropolian osuudeksi. Sitä on muokattu yhdessä Metropolian opettajien kanssa tarkoitukseen sopivaksi. Tulisiko tämän koulutuksen osan olla 20 opintoviikkoa?"

**OSAO:** "Kone- ja metallialalla ammattikorkeakoulu yhteistyö ei ole edennyt suunnittelua pidemmälle, koska yhteistyö olisi vaatinut enemmän joustavuutta ammattikorkeakouluilta ja koska POHTO on työnjohtajien pitkäaikainen ja kokenut kouluttaja. Näin ollen ammattikorkeakoulu yhteistyölle ei ollut tarvetta."

**SASKY:** "Kokeilun tiimoilta olemme tehneet yhteistyötä etenkin Tampereen ammattiopiston sekä Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa. 12.1.2010 palaveri Tampereen Ammattikorkeakoululla koulutusyhteistyöstä Mäntän ryhmän osalta. Tampereen ammattiopiston Vesa Kalliomäen kanssa olemme vaihtaneet ajatuksia lähes kuukausittain ja pohtineet eri toteutusvaihtoehtoja muun muassa ammattikorkeakoulu yhteistyöstä (esimerkiksi ryhmien yhdistämistä)."

**YA:** "Yhteistyö Yrkeshögskola Novian kanssa on ollut onnistunutta ja sujunut koulutuksen alussa tehtyjen suunnitelmien ja yhteistyösopimuksen mukaisesti. Novia osuus koulutuksen toteutuksesta on 15 opintoviikkoa."

**TAO:** "Tekee yhteistyötä Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa. Ammattikorkeakoulu on osallistunut tietopuolisen koulutuksen toteuttamiseen (Statiikka/lujuusoppi). Tampereen ammattiopiston vastuukouluttaja (Jukka Niemi), koulutuspäällikkö (Vesa Kalliomäki) ja ohjausryhmän puheenjohtaja (Jukka Nieminen, Teknologiateollisuus ry:n asiantuntija) ovat käyneet jatkoneuvotteluja yhteistyön lisäämisestä sekä ammattikorkeakoululle sopivista koulutuskokonaisuuksista (mm tuotannonohjaus, myynti- ja asiakashallinta/yrittäjyys (yrityspeli) sekä työpsykologia). Myös ammattiosaamisen näytön toteuttamista yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa on suunniteltu. Ammattikorkeakoulutasoista koulutusta järjestetään teknisen mekaniikan (koulutus toteutunut, Kari Järvinen TAMK) ja tuotannon ohjauksen koulutuskokonaisuuksissa (kevät 2011, Kare Huttunen TAMK). Nämä opintokokonaisuudet on suunniteltu yhteistyössä vastuukouluttajan kanssa."

**SAKKY:** "Yhteistyötä tehty Savonia ammattikorkeakoulun kanssa ja se on toiminut kohtuullisesti. AMK toteuttaa osan myös opetuksesta ja näin saamme yhteistyötä tiivistettyä. Opetussuunnitelman työstäminen ja kommentointi on kuitenkin jäänyt vähäiseksi AMK sekä työelämän suunnalta."

### **3.5 Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa**

Koulutuksen järjestäjien raporttien perusteella voi todeta, että työelämäyhteistyö on otettu hyvin huomioon ja raporttien perusteella voidaan todeta sen toteutuvan hyvin. Ohjausryhmä työskentely on käynnissä kaikilla koulutuksen järjestäjillä.

Työssäoppimispaikoilta on löytynyt pääsääntöisesti hyvin ohjaajia opiskelijoille.

### **3.6 Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimis- mahdollisuuksien mukaan**

Raporttien perusteella voi todeta, että koulutuksen järjestäjät ovat tehneet henkilökohtaistamissuunnitelmat opiskelijoille. Osa koulutuksen järjestäjistä on tehnyt myös osaamiskartoituksen aloittaville opiskelijoille, jonka pohjalta on tehty henkilökohtaistaminen ja sovittu hyväksiluvuista.

Voidaan pitää mielenkiintoisena ilmiönä sitä, että vaikka aikaisempaa osaamista löytyy, eivät opiskelijat aina halua hyväksilukuja. Opiskelijat haluavat olla mukana mahdollisimman paljon koulutuksessa ja päivittää tietoaan.

### **3.7 Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset**

Raporttien perusteella kone- ja metallialan kokeilussa mukana olevat opiskelijat ovat pääasiassa päässeet tekemään kokeilukoulutuksen perusteiden mukaista työssäoppimista. Työssäoppimista on tuettu henkilökohtaisella ohjauksella. Työssäoppimisen onnistuminen vaatii työpaikan sitoutumisen koulutukseen.

### **3.8 Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu**

Raporteista voidaan todeta, että useimmat koulutuksen järjestäjät ovat toteuttaneet koulutusta verkossa vähän tai ei ollenkaan. Verkkoalustaa on käytetty lähinnä ennakkomateriaalien tai etätehtävien jakoon. Muusta tieto- ja viestintäteknologian käytöstä opetuksessa raporteissa ei ole mainintaa.

Muita erikseen mainittuja opetusmenetelmiä olivat esimerkiksi runsaat ryhmätyöt opetuksen tukena, hyvin vuorovaikutteinen ja keskusteleva opetus sekä oppimistehtävät, jotka on suunniteltu palvelemaan opiskelijan oman työn ja työyhteisön kehittämistä.

*AEL: "Opetusmenetelmät ovat suurelta osin olleet vielä hyvin perinteisiä siinä mielessä, että luokkaopetus on työssäoppimisen lisäksi korostunut. Toisaalta AEL:n toteutusmallissa, jossa sisällöllinen painoarvo on esimiestaidoissa, opetus on ollut hyvin vuorovaikutteista ja keskusteluttavaa. Esittävä opetusta on ollut vähän. Verkkoaineistoa on toistaiseksi käytetty vain ennakkomateriaalina, jonka avulla opiskelijat ovat voineet tutustua tulevan jakson aihepiiriin."*

*HELTEC: "Käytetään verkko-oppimisen, tiedottamisen ja yhteyden pidon välineenä Fronter -oppimisalustaa"*

*OSAO: "Koulutus on sisältänyt runsaasti ryhmätöinä tehtyjä, osallistujien työhön läheisesti liittyviä harjoituksia, joiden avulla myös opiskelijoiden välinen oppiminen ja tiedonsiirto toteutuvat. Oppimateriaalit ovat olleet monisteita eikä kirjoja ole"*





#### Keskeyttämiset syyt

- 1 henkilökohtaiset syyt
- 2 työtehtävien tai -paikan vaihtuminen
- 3 työkiireet
- 4 ei vastannut odotuksia
- 5 siirtyi toiseen oppilaitokseen
- 6 terveydelliset syyt
- 7 lomautus

## 4.2 Opiskelijavalinta

Koulutuskokeilussa opiskelijavalinta tehtiin pääasiassa hakemusten perusteella. Pääsyvaatimuksista tavallisimmat kriteerit olivat: oman alan ammattitaito, riittävä työkokemus, soveltuva työssäoppimispaikka ja sopiva koulutustausta.

Oppisopimuskoulutuksessa työnantajilla on keskeinen rooli opiskelijavalinnassa. Työnantajat valitsivat, keitä työntekijöitä he ohjaavat koulutukseen.

## 4.3 Valmistuneista ja heidän työllistymisestään työnjohtotehtäviin

Kone- ja metallialalla ei vielä ole valmistuneita.

## 4.4 Koulutuksen henkilökohtaistaminen

Koulutuksen henkilökohtaistaminen on tehty kaikille opiskelijoille koulutuksen alussa. Hyväksilukuja aikaisempien, soveltuvien opintojen perusteella on tehty seuraavasti:

**HELTEC:** *”Yksi koneteknikko ja kaksi EAT:n suorittanutta opiskelijaa, joille annetaan hyväksilukuja koulutuksen loppupäätä. Yksi toimitusjohtajaohjelmaa toisessa koulutuskokonaisuudessa suorittanut opiskelija on saanut hyväksiluvun Työnjohdollisesta toiminnasta.”*

**OSAO:** *”Henkilökohtaistaminen on tehty itsearviointina ja sen pohjalta on käyty keskusteluja yrityksen edustajan ja oppilaitoksen edustajan kanssa. Ryhmässä 1 ei ollut tarvetta vähentää opiskelijoilta opintojen kokonaismäärää henkilökohtaistetun oppimistarpeen pohjalta, mutta he halusivat siirtää vähemmän opintoja vaativilta aihealueilta aikaa niihin aihealueisiin, joita heidän tulee erityisesti vahvistaa henkilökohtaisen ja yrityksen kehittymisen kannalta. Toisessa ryhmässä henkilökohtaistaminen on vielä kesken. Kaikille aloituspäivänä aloittaneille tehtiin kaksi vuotta kestävä oppisopimukset.”*

**SASKY:** *”Opiskelijat ovat osallistuneet lähes poikkeuksetta myös hyväksiluettuihin koulutuksiin eli ovat katsoneet koulutuksen tarpeelliseksi koska edellisestä koulutuksesta on sen verran aikaa tai kokevat että tieto on osin päässyt vanhentuun.”*

**SAKKY:** *”Ammattiosaamisen näytöistä ja teoriaopinnoista ei ole annettu hyväksilukuja.”*

**TAO:** *”VOS-opiskelijat ovat saaneet hyväksilukuja mm. seuraavista opinnoista: englanti (Eurooppalaisen viitekehyksen kielitaidon tasoasteikko), AutoCad aikaisempien todistusten perusteella, laatutekniikka, menetelmäsuunnittelu, tietotekniikka, työläinsäädännön perusteet sekä automaatiotekniikan perusteet. Hyväksilukuja on saanut ensimmäisestä ryhmästä 11 opiskelijaa 16 opiskelijasta. Oppisopimusryhmässä kaksi henkilöä on aiemmin suorittanut Johtamistaidon opistolla työnjohtokoulutuksen. Siksi he eivät osallistu seuraaviin opintojaksoihin: Työnjohdollinen toiminta (20 ov) ja Työn tuottavuuden kehittäminen (10 ov).”*

**AEL:** *"Opiskelijat ovat halukkaita osallistumaan koko lähikoulutuskokonaisuuteen, koska se painottuu esimiestaitoihin, joiden osaamisessa he nimenomaan kokevat olevan kehitettävää. Henkilökohtaistaminen on AEL:n toteutusmallissa tuottanut konkreettisia eroja koulutusohjelmiin vain matematiikan, kielten ja atk-taitojen kehittämisenosalta."*

**TAI:** *"Henkilökohtaistamiskeskusteluissa on jo koulutuksen alussa selvitetty, kuinka monen opiskelijan kohdalla hyväksiluku on mahdollista. Monen, pitkään työssä olleen opiskelijan alakohtaiset tiedot voivat olla hyvin vanhentuneita tai ne puuttuvat kokonaan. Tekniikan alojen opetuksen henkilökohtaistamisessa osittaisia hyväksilukuja on toteutettu, mutta opiskelijat eivät ole olleet halukkaita niitä hakemaan. Sähkötekniikasta on annettu yksi hyväksiluku, koska henkilöllä oli sähköasentajan pätevyudet. Henkilökohtaistamisessa on myös useita käytännön toteutuksia, jotka mahdollistavat esim. lyhyemmän opiskelupäivän niillä aihealueilla, jotka ovat aiemmin osittain tuttuja."*

## 4.5 Eri koulutusmuodoista ja -malleista (sis. opetussuunnitelmaperusteisen oppisopimuskoulutuksen) ja niiden määrällisestä toteutumisesta

Raporteista käy ilmi, että koulutuksen järjestäjät testaavat erilaisia toteutusvaihtoehtoja. Raporttien mukaan oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa on 61 henkilöä ja VOS -perusteisessa koulutuksessa 109 henkilöä, keskeyttäneitä 27.

Koulutusten toteutuksissa on eniten vaihtelua lähiovetuspäivien määrässä ja päivien pituudessa. Oppisopimus-koulutuksissa on lähipäiviä vähemmän kuin VOS -perusteisissa koulutuksissa. Oppisopimuskoulutuksissa on keskimäärin 1–2 lähipäivää kuukaudessa. VOS -perusteisissa koulutuksissa on keskimäärin 1 lähipäivä viikossa. Lähipäivien määrässä ei ole kovin suuria eroja. Lähipäiviä toteutetaan vaihtelevasti ilta- ja päiväkoulutuksena esim. klo 12–20 tai klo 14.15–18.15.

## 4.6 Verkko-opetuksen toteutuminen

Yksikään kone- ja metallialan koulutuksenjärjestäjä ei ole vielä toteuttanut kokonaista koulutuskokonaisuutta pelkkänä verkkokurssina raporttien perusteella, joskin suunnitelmia toteutuksesta on tekeillä. Joillakin verkkooppimisympäristöä ei ole hyödynnetty lainkaan, mutta useimmalla se on jatkuvassa hyötykäytössä. Esimerkkinä mainittiin mm. että koko opetussuunnitelma voidaan rakentaa sinne siten, että oppimisympäristöstä löytyy kurssin rakenteen lisäksi mm. jokaisen opettajan kansiot etätehtävineen, keskustelupalsta, linkkitiedostot ja yleistä informaatiota, tehtävien palautus, kirja- ja linkkivinkit, koulutusmateriaali, tehtävien palautus ja palautteen anto. Tai verkkoalusta voi toimia enimmäkseen tiedotuskanavana ja opetusmateriaalin jakopaikkana. Ne koulutuksenjärjestäjät, jotka verkko-oppimisalustaa hyödynsivät, pitivät ratkaisua onnistuneena.

## 4.7 Työssäoppiminen

Raportissa on aikaisemmin todettu, että jokainen koulutuksen järjestäjä on jo opiskelijoiden valintoja tehdessä ottanut huomioon työssäoppimisen mahdollisuuden. Tämä on ollut tärkeässä roolissa työssäoppimisen onnistumisessa. Työssäoppimisen toteutuminen saa pääsääntöisesti hyvää palautetta sekä työpaikkaohjaajilta että koulutuksen järjestäjiltä. Tämä edellyttää työpaikkaohjaajan hyvää sitoutumista opiskelijan ohjaukseen.

Koulutuksen aikana annettuja tehtäviä on integroitu työssäoppimipaikkaan. Tämä on tuonut kehittämisnäkökulman työssäoppimiseen, mikä on johtanut myönteiseen palautteeseen.

**HELTEC:** *"Palautte työpaikoilla on ollut myönteistä. Monen asian kehittäminen olisi jäänyt tekemättä ilma tätä koulutusta".*

## 4.8 Ammattiosaamisen näyttöjen ja muun arvioinnin toteutuminen

Suurimmalla osalla koulutuksen järjestäjistä ammattiosaamisen näytöt ovat käynnistyneet (kts. taulukko 3.2). Ammattiosaamisen näyttöjä on toteutettu sekä työpaikoilla että oppilaitoksissa. Myös ammattikorkeakoulu on

ainakin yhden raportin mukaan järjestänyt ammattiosaamisen näytön osuudestaan (työn tuottavuuden kehittäminen). Ammattiosaamisen näyttöjä ovat arvioineet työpaikkakouluttaja, vastuukouluttaja ja opiskelija.

## 4.9 Työelämäyhteistyö

Koulutuksen järjestäjien raporteista käy ilmi, että ohjausryhmätyöskentely on vakiintunut. Ohjausryhmätyöskentely on tuonut kokeilukoulutukseen työelämän kehittämisajatuksia. Työpaikkakäyntejä tehdään säännöllisesti koulutuksen aikana.

Kokeilukoulutuksessa toteutettu työssäoppiminen on tuonut mahdollisuuden työelämäyhteistyön ylläpitämiseen. Yrityksissä toteutettujen ammattiosaamisen näytöt ovat olleet työkaluja yhteistyön lisäämiseen.

## 4.10 Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt

Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa tarkoittaa sitä, että amk-opettajat ovat mukana koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Laajimmillaan yhteistyö on sitä että, amk-edustus on mukana koulutuksen suunnitteluvaiheessa, koulutuksen pedagogisena tukena, ohjausryhmätyöskentelyssä ja koulutuksen toteutuksen arvioinnissa. Suppeimmillaan yhteistyö tarkoittaa jonkun tietopuolisen opintokokonaisuuden tai sen osan ohjaamista, luennointia tai yksittäisen asiakokonaisuuden opettamista.

Muutamissa raporteissa mainittiin yhteistyön vaikeus ja ”nihkeys” ammattikorkeakoulun kanssa. Syitä amk-yhteistyön haasteellisuuteen on mainittu yleisesti erilainen kulttuuri ja toimintaympäristö, sekä myös amk-kustannusten korkea hinta mikäli amk-osuutta järjestetään vain yhdelle ryhmälle. Myös ammatillisen peruskoulutuksen tutkintojärjestelmien ja koulutusmuotojen tuntemattomuus amk-opettajien keskuudessa on erään raportin mukaan haaste.

Asiasta lisää kohdassa 3.4

## 4.11 Käytetyt opettajaresurssit

Opettajina koulutuskokeilun ryhmissä ovat pääosin toimineet koulutusorganisaation omat opettajat. Opettajien lukumäärä vaihtelee – osassa raporteissa mainitaan yksi vastuukouluttaja, toisissa luetellaan useita opettajia, jotka ovat mukana koulutuksessa.

Niissä oppilaitoksissa missä yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa on toteutunut, ovat opettajina toimineet myös näiden opettajat. Lisäksi raporteissa on mainintaa ulkopuolisista asiantuntijoista, joita on käytetty koulutuksen aikana.

## 4.12 Koulutuksen toteuttamiskustannukset

Koulutuksen toteuttamiskustannusten raportoinnissa ei ole yhtenäistä tapaa, joten tästä osuudesta ei voi koota mitään johtopäätöksiä.

## 4.13 Seuranta- ja palautetiedon hyödyntäminen

Koulutuksen järjestäjien raporttien perusteella seuranta- ja palautetietoa kerätään jokaisessa oppilaitoksessa. Niistä saadut tulokset ovat raporttien perusteella erittäin hyvät.

Raporttien perusteella koulutuksen järjestäjät ovat reagoineet saatuun palautteeseen. Toteutussuunnitelmia päivitetään ja suunnataan mahdollisuuksien mukaan palautteen suuntaan kokeilukoulutuksen valtakunnallisen opetussuunnitelman puitteissa.

Koska kysymyksessä on kokeilukoulutus, niin raporttien perusteella voidaan todeta, että erilaisia toteutustapoja ja sisältöjä on valtakunnassa kokeiltu.

Seuraavaksi suoria lainauksia eri koulutuksen järjestäjien raporteista:

**HELTEC:** "Saatuja palautteita on käsitelty ohjausryhmässä ja niihin on tarvittaessa reagoitu. Ohjelmamuutoksia on tehty lähinnä Heltechin ja Metropolian työnjaossa. Lauantaikoulupäivät yhtä lukuun ottamatta on poistettu ohjelmista niiden raskauden takia".

#### **AEL: Opiskelijapalaute**

Kehitämme koulutuskokeilun puitteissa palautejärjestelmäämme tavoitteenamme laadullisen palautteen ja oman oppimisen arvioimisen painottuminen. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijapalautetta kerätään neljällä eri tavalla:

- suullisesti jokaisen lähijakson jälkeen sekä työpaikkakäynneillä
- lähijaksokohtaisella oppilaspalautelomakkeella
- oppimispäiväkirjana ("Oman oppimisen arviointi") verkko-oppimisympäristöä hyödyntäen.

Oppimispäiväkirjan avulla arvioidaan sekä lähijaksoilla että työpaikalla oppimista.

- työssäoppimisen arvioinnilla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa kaksi kertaa vuodessa.

Lähijaksojen palautetta on kerätty joulukuuhun 2010 saakka uuden sähköisen palautejärjestelmän avulla. Vastausprosentti lähijakson jälkeen verkkoympäristössä olleeseen kyselyyn on ollut luvattoman alhainen joten joulukuun 2010 lähijaksosta alkaen palautetta on taas kerätty jakson päätteeksi täytettävällä kyselyllä.

**Opiskelijapalautteessa on ollut positiivista:** opetuksen käytännönläheisyys ja esimerkit, keskeisten aiheiden selkeä käsittely sekä uusien toimintatapojen hyödynnettävyys omassa työssä. Opetusmenetelmistä opiskelijat ovat pitäneet eniten keskusteleavasta koulutusotteesta sekä toiminnallisista ryhmätöistä. Monet ovat todenneet koulutuksessa hankitun osaamisen vaikuttaneen jo positiivisesti omaan työnjohtotyöhön sekä uusina toimintamalleina, kykyä perustella asioita sekä parantuneen itseluottamuksen ansiosta. Palautteiden perusteella esittävää opetusta voisi vähentää vielä entisestäänkin. **Kriittistä palautetta** on tullut lähinnä yksittäisten kouluttajien osalta liiasta luennoinnista. Normaaliin tapaan myös opiskelijoiden osaamistausta riippuen palautetta liian pintapuolisesta tai liian syvälle menevästä koulutuksen tasosta on saatu ajoittain. Koska molemmat näkemykset ovat kohdistuneet samoihin koulutusjaksoihin, voi niiden perusteella ainoastaan todeta kohderyhmän määrittelyn ja osaamisen huomioivan henkilökohtaistamisen tärkeyden.

Opiskelijat ovat kaikki työssä olevia aikuisia, jotka ovat kokeneita oman alansa ammattiosaajia. Opiskelijoiden itse kokemat suurimmat haasteet työnjohtajaksi siirtymisessä ovat nimenomaan uuden roolin omaksumisessa sekä niiden taitojen ja valmiuksien kehittämisessä, joilla esimiesroolia hoidetaan. Tekninen osaaminen on osallistujilla jo ennestään vahva.

#### **Työelämän edustajien palaute**

Työpaikkaohjaajilta on kerätty palautetta oppisopimuskoulutukseen liittyvän työssäoppimisen arvioinnin sekä työpaikkakäyntien avulla. Työssäoppimisen arviointi on tehty vuoden 2010 aikana tammikuussa ja syyskuussa. Näiden lisäksi helmikuussa 2010 pidettiin työpaikkaohjaajien yhteinen kokoontuminen.

Näiden perusteella työpaikkaohjaajien palaute on ollut positiivinen. Työnantajat kertovat valinneensa AEL:n toteutuksen käytännönläheisen ja esimiestaitoihin painottuvan lähestymistavan sekä kohtuullisen lähiopetuspäivien määrän takia. Useammasta työpaikasta koulutukseen osallistuu enemmän kuin yksi henkilö ja työpaikat ovat kokeneet tämän myös mahdollisuudeksi kehittää toimintaansa laajemminkin kuin vain yksittäisten osallistujien osaamisen osalta. Toisaalta myös henkilökohtaisten taitojen ja valmiuksien on nähty jo kehittyneet.

Työnantajilta kerätyn palautteen perusteella työnjohtotehtävissä toimivien osallistujien vastuunoton lisääntyminen ja auktoriteetin kehittyminen on ollut silminkäytävään. Lisäksi monien opiskelijoiden työnkuva ja vastuualue ovat laajentuneet opintojen aikana työnjohtajan tehtäviin. Yksi parhaista työelämän edustajilta saadusta palautteesta koski opiskelijana olevan työnjohtajan alaisen kertomaa havaintoa opiskelijan selvästä kehitymisestä työnjohtollisissa tehtävissä.

Työelämän edustajien palautetta on kerätty myös ohjausryhmältä ohjausryhmäkokouksissa. Kokouksissa on arvioitu myös kerättyä opiskelija- ja työelämän edustajien palautetta. Osalla ohjausryhmän jäsenistä on myös suora kontakti oman yrityksensä opiskelijoihin. Ohjausryhmän jäsenten mukaan valittu toteutustapa on toiminut hyvin ja kokeilua jatketaan saman mallin mukaisesti. Ohjausryhmä seuraa jatkuvasti kertyvää palautetta ja tekee päätökset linjan säilyttämisestä tai muuttamisesta sen perusteella.

#### **Opettajien palaute**

Kouluttajien näkökulmasta opiskelijoiden aktiivinen osallistuminen koulutusjaksoilla kertoo käsiteltyjen aiheiden liittymisestä opiskelijoiden omaan työhön. Opiskelijoiden kysymykset ja omat kokemukset ovat lisänneet entisestään koulutuspäivien toteutuksen työelämälähtöisyyttä. Ensimmäisten jaksoiden opetussuunnitelmat on rakennettu Esimiesroolin ja ihmisten johtamisen sekä Työturvallisuuden kokonaisuuksiksi. Koulutuskokeilun perusteissa nämä asiat ovat hieman pirstaleisina eri koulutuksen osissa, joten opettajat ovat opetussuunnitelmia laatiessaan käyttäneet hieman tulkinnan vapautta. Opettajien

kanssa on myös keskusteltu arvioinnin kriteerien määrittämisestä. Ensisijainen huomio on ollut käytännön esimiestyön arvioinnin haastavuus 3-portaisella asteikolla.

**SASKY:** Vuoden 2010 osalta **opiskelijapalaute** on kerätty keskustelemalla ryhmän kanssa oppiaineiden sisällöistä, toteutuksesta, painotuksista ja mahdollisista lisätarpeista. Tämä toivomus on esitetty oppilaiden toivomuksesta jatkuvien kirjallisten kyselyjen sijaan.

Suurimpana huolena on tuleva nimike, tutkinto?

Kouluttajapalautteiden keskiarvot yli neljä (1-5), lukuun ottamatta ammattikorkeakoulujen opetusta, heillä alhaisemmat arviot?

Alkuvaiheessa huoletti työn määrä (verkkotehtävät)

Työnjohdolliset aineet olleet parasta antia

Paljon asiaa lyhyessä ajassa

Yleisaineet kuten matematiikka ja fysiikka vaikeaa

Epätietoisuus tulevasta!

Työlainsäädännöstä ja oman työn johtamisesta sekä ajankäytöstä lisää koulutusta

**Pääkouluttajilta kerätty palaute** on ollut seuraavaa:

Kokeilun alkuperäiset perusteet hieman vanhakantaisia.

Sastamalassa liiketoimintaosaamista tuotu enemmän esille, perustuen Teknologiateollisuus ry:n vuosi 2020 raporttiin.

Asiakkuudet ja verkostomainen toimintamalli ollut esillä enemmän kuin koulutuksen perusteissa. Tarve ollut työelämälähtöistä.

Verkko-oppimisympäristön käyttö ja sen sisäistäminen on sujunut erittäin hyvin.

Kouluttajien työnohjauksellista kanssakäymistä kokeilun puitteissa tulisi olla enemmän, nyt vähäistä.

**Työelämäpalaute: (Näkemyksiä Sastamalan alueen teollisuudelta)**

Työnjohdon osaamistarpeet kasvuyrityksissä, näihin siis työnjohtokoulutuksen tulisi tulevaisuudessa ja nyt vastata:

Jatkuvasti päivittyvä ja täydentyvä kone- ja metallialan ammattiosaaminen

Vahva tuote- ja yritystuntemus, liiketoiminnan ymmärtäminen, asiakaslähtöisen ajattelun sisäistäminen, tunnuslukujen ja mittarien tulkintataito

Elinkeinoelämän systeemisyiden ymmärtäminen ja verkostotyötaidot

Laatujärjestelmien tuntemus, laadun seuranta, laadun arviointi ja laatutekniikoiden hallinta

Työyhteisötaidot: esimies- ja alaistaidot, monipuoliset tiimityötaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot

Leadership & Management: ihmisten ja asioiden tehokas johtaminen

Projektityöskentelyn hallinta: suunnittelu, toteutus ja arviointi (toimintaprojekti- ja prosessiorganisaatioissa)

Käytännönläheiset työelämälähtöiset projektit

Monimuotoisuus (lähiopetus, verkko-opetus, työssä oppiminen)

Räätälöitävyys

Ryhmämuotoisuus (edistää myös yritysten välistä verkostoitumista)

Jatko-opintokelpoisuus, että koulutuksen saa osaksi ura- ja kehityspolkua

Modernit tietotekniikan apuvälineet tuotannon suunnittelussa, ohjaamisessa ja seurannassa

Kommunikaatio ihmisten välillä: fyysinen ja virtuaalinen (ihminen haluaa olla tekemisessä toisten ihmisten kanssa)

Työnjohtajan rooli lattiatasolla ja osaaminen: ihmishuhdetaidot, työehtosopimusten tuntemus, kone- ja laitetuntemus sekä prosessiosaaminen

**SAKKY:** Työnjohtokoulutuksen **alkukysely työpaikkaohjaajille:** Työyhteisön asenteet ovat myönteiset opiskelijoita kohtaan ja heidän mielestään koulutus on alkanut onnistuneesti. Opetussuunnitelman laadintaan he eivät ole riittävästi osallistuneet eivätkä ole tutustuneet verkko-oppimisympäristöön. Toiveita tuli ihmishuhdetaitojen kehittämiseen, työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämiseen, lähipäivien sijoitteluun, toiveita yhteistyön lisäämiseksi ja koulutuksen tiedottamisen lisäämiseksi.

Työnjohtokoulutuksen **alkukysely opettajille:** Opettajat ovat käyttäneet monipuolisia oppimateriaaleja ja oppimisympäristöt ovat olleet koulutukseen erittäin hyvin sopivia. Tiedottaminen opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille on jäänyt liian vähäiseksi muiden kuin vastuukouluttajien osalta. Opettajien ja opiskelijoiden kanssa on erittäin hyvä vuorovaikutus ja yhteishenki.

Koulutusten palautteet on käyty läpi ohjausryhmän kokouksissa, koulutusten seurantapalaverissa, jonka mukaan on koulutusta kehitetty.

**YA:** Palaute jota on saatu markkinoitaessa koulutusta: Pohjanmaalla ammattikorkeakoulut täyttävät autoalan henkilöstökoulutustarpeet. Työnjohtokoulutuskokeilun pitäisi olla tutkintoon johtavaa. Tämä näkemys nousee esiin opiskelijoilta, ohjausryhmältä, työelämäpalautteista ja kouluttajalta.

**TAO:** Vastuukouluttaja on käynyt jokaisen koulutettavan kanssa palautekeskustelut. Palautekeskustelujen perusteella olemme tehneet korjaavia toimenpiteitä. Esimerkiksi rakennamme lukujärjestykset vain lukukausittain, jotta voimme ottaa joustavammin huomioon kokeilukoulutuksen perusteisiin sopivia ajatuksia ja kehittämisehdotuksia koulutettavilta, yrityksiltä, kouluttajilta sekä ohjausryhmältä.

Työnantajapuolelta on tullut suullista palautetta, että koulutus on tähän mennessä melko hyvin vastannut odotuksia. Opiskelijat ovat saaneet työnhollisiin tehtäviin lisää osaamista, ja sen kautta päässeet uudelleen miettimään ratkaisuja ja toimintatapoja työpaikalla.

**TAI:** Pääosin tietoa on kerätty suorilla haastattelulla ja ryhmissä. Erityistapauksena on yhden yrityksen oma pieni ryhmä, jonka palaute on saatu suoraan ryhmältä keskustelujen kautta. Yrityselämän voimakkaampaa panostusta koulutukseen on toivottu ja esitetty heidän suuntaansa. Yrityksen toiminnassa on ollut kuitenkin suuri muutoksia syksyn 2010 aikana ja uskonkin, että keväällä 2011 tilanne hieman tasoittuu ja pystymme tekemään vielä enemmän yhteistyötä ja suunnittelua yrityksen kanssa.

Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä saamaansa opetukseen ja opetuksesta vastaavaan henkilökuntaan. Opettajat on kyselyissä kuvattu ammattitaitoisiksi ja omat osa-alueensa hyvin osaaviksi. Opiskelijat korostavat koulutuksen antaneen uusia näköaloja ja laajentaneen näkemystä yli aiemman työnkuvansa. Myös työnhollisten taitojen on todettu lisääntyneen, vaikka koulutukset ovat vielä kesken. Opiskelijat kertovat, että ovat saaneet alaisten johtamiseen aivan uutta tietämystä ja sen tueksi sosiaalisten taitojen kehittämistietoa; sisäisen johtajuuden käsite on auennut. Myös atk-taidot ja talouden hallinta, ohjaus ja seuranta ovat olleet erityisen kiitoksen kohteena

#### 4.14 Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana

Työpaikkakäynnit ja työnohjaus sekä niiden resursoiminen mainittiin muutamassa raportissa sekä tärkeänä onnistuneena käytäntönä että haasteena. Säännöllisten työpaikkakäyntien avulla on voitu vaikuttaa työssäoppimisen sisältöön ja laatuun sekä suunnitella työelämässä toteutettavia ammattiosaamisen näyttöjä. Toiminta on tiivistänyt oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Suorassa työnohjauksessa voidaan samalla henkilökohtaistaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja harjaantumista nk. työpaikkakohtaistaminen. Työssäoppimisen ohjaus ja onnistuminen vaativat kouluttajan aktiivista läsnäoloa.

Muiksi onnistuneiksi käytännöiksi on koettu työssäoppimisen painottaminen oppimismenetelmänä, kolmiportainen arviointiasteikko ja ammattikorkeakoulun kanssa tapahtuva yhteistyö sekä henkilökohtaistamiseen perustuvat joustavat opintoaikajärjestelyt.

Kahden koulutuksenjärjestäjän raportin mukaan ammattikorkeakouluyhteistyö ei ole tuottanut tulosta. Toisella koulutuksen järjestäjällä ammattikorkeakoulun korvasi paikallinen yksityinen oppilaitos, joka on erikoistunut esimies- ja johtamiskoulutukseen. Ja toinen ei ole vielä sopinut ammattikorkeakouluyhteistyöstä.

Lisäksi yhtenä esimerkkinä on raportoitu ammattikorkeakouluyhteistyöstä, jossa ammattikorkeakoulu toteutti mekaniikan opintokokonaisuuden. Tavoite ja sisältö vastasivat ammattikorkeakoulun tasoa, mutta työnjohtokoulutuskokeilun opiskelijoille tavoitetaso oli liian korkea. Tavoitteena oli suora hyväksiluku kyseisen opintokokonaisuuden osasta ammattikorkean insinööriopintoihin.

Koulutuskokeilun pulmiksi mainittiin yksittäisissä raporteissa koulutusnimikkeen puuttuminen, joka vaikeuttaa koulutuksen markkinointia ja siihen sitoutumista. Lisäksi koulutuksen asemoinnin keskeneräisyys suhteessa nykyisiin koulutuksiin on aiheuttanut keskustelua.

Yhdessä raportissa ehdotettiin yhtenäistä valtakunnallista palautelomaketta.

#### 4.15 Palaute raportointiohjeistuksesta

Raportointiohjeisiin saatiin palautetta muutamalta koulutuksenjärjestäjältä. Oph:n joulukuussa 2010 antaman ohjeistuksen tarkennus nähtiin enimmäkseen hyvänä ja selkeyttävänä, mutta edelleen raportointiohjeissa on kehitettävää. Toivottiin myös, että otsikkotasoiset kysymykset avattaisiin enemmän.

*”Ohjeistus olisi hyvä ollut saada aikaisemmin. Nyt vuoden vaihteen raportointiaikataulu joululomineen oli niin lähellä, että pohja raportille oli jo kirjoitettu. Kokonaan uuden rakenteen kirjoittaminen ei tällä aikataululla ollut mahdollinen. Lisäksi ensi vuotta varten voisi vielä harkita olisiko selvintä antaa suora raportointipohja toivotuille asioille. Silloin raportointi olisi varmimmin yhdenmukaista.”*



# KAUPAN ALAN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

Työnjohtokoulutuskokeilun väliraportti vuonna 2010

Tampereen ammattiopisto  
Palvelut ja liiketalous  
Aikuiskoulutus

Marja Lehtisaari  
Arja Puustinen

## Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	3
2. RAPORTTIEN KÄSITTELY JA YHTEENVETO .....	4
3. ARVIOINTITIEDOT .....	4
3.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu.....	4
3.2. Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/ tulokset ammattiosaamisen näytöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin.....	6
3.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus.....	7
3.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	8
3.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa .....	8
3.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan .....	8
3.7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset .....	9
3.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu.....	10
4. SEURANTATIEDOT .....	10
4.1. Perustiedot koulutettavista .....	10
4.2. Opiskelijavalinta .....	11
4.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin .....	12
4.4. Keskeyttäneet, keskeyttämisen syyt.....	12
4.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen .....	12
4.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista .....	12
4.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus .....	12
4.8. Työssäoppiminen, ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ja toteutuminen .....	12
4.9. Työelämäyhteistyö .....	13
4.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt.....	13
4.11. Käytetyt opettajaresurssit.....	13
4.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset.....	14
4.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen .....	14
4.14. Hyvät ja vähemmän hyvin onnistuneet käytännöt kokeilun aikana .....	14
5. YHTEENVETO .....	15

## 1. Johdanto

Työnjohtokoulutuskokeilun tavoitteena kaupan alalla on kouluttaa vähittäiskaupan tuoteryhmävastaavia, lähiesimiehiä ja tiiminvetäjiä. He suunnittelevat työyhteisönsä myyntityötä, ohjaavat tiimiä myyntityössä, organisoivat työtä ja seuraavat myyntityön tuloksellisuutta. He hoitavat oman vastualueensa tilaus-toimitusketjun tehtäviä, ja huolehtivat siitä, että työsuojelumääräyksiä ja kaupan alaan liittyviä säädöksiä ja määräyksiä noudatetaan. He hankkivat, välittävät ja tuottavat vastuualueeseensa liittyvää tietoa.

Kaupan alalla valtakunnalliseen koulutuskokeiluun on lähtenyt **kuusi** koulutusorganisaatiota eri puolilta Suomea. Alla koulutuksen järjestäjät, kokeilevat yksiköt ja koulutuskokeilun yhteyshenkilöt.

Koulutuksen järjestäjä	Yhteystiedot	Yhteyshenkilö	Työnjohtokoulutusta kokeilevat toimialat
1 Kauppiaitten Kauppaoppilaitos Oy (Mercuria)	Martinlaaksontie 36 01620 Vantaa	Tutkimus- ja kehitysjohtaja Kirsti Jokiranta puh. 0400 470 474 kirsti.jokiranta@mbs.fi	Kaupan ala
2 Oulun seudun koulutuskuntayhtymä	Uusikatu 2 90100 Oulu	Koulutuspäällikkö Juha Aliranta puh. 010 272 2038 juha.aliranta@osao.fi	Kaupan ala Kone- ja metalliala
3 Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä (Paiko)	Pirkanmaan aikuisopisto Pyynikintie 2 33230 Tampere puh. (03) 315 551	Koulutuspäällikkö Jorma Vähäkomi puh. 044 766 4705 jorma.vahakomi@pirko.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala
4 Savon koulutuskuntayhtymä	Savon ammatti- ja aikuisopisto Presidentinkatu 3 puh. (017) 214 3000	Koulutuspäällikkö Marko Haataja puh. 044 785 3278 marko.haataja@sakky.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala Kone- ja metalliala
5 Tampereen kaupunki	Tampereen ammattiopisto Hepolamminkatu 10 33720 Tampere puh. (03) 565 617	Koulutuspäällikkö Vesa Kalliomäki puh. 040 800 4627 vesa.kalliomaki@tampere.fi	Autoala Kuljetusala Kone- ja metalliala Kaupan ala
6 Turun kaupunki	Turun ammatti-instituutti Pitkämäenkatu 6 20250 Turku	Hankekoordinaattori Matti Haapanen puh. 050 553 6368 matti.haapanen@turkuai.fi	Autoala Kuljetusala Kaupan ala Kone- ja metalliala

Joulukuussa 2010 tilanne oli se, että kuudesta koulutuksen järjestäjästä kaksi (Kauppiaitten kauppaoppilaitos ja Savon koulutuskuntayhtymä) oli saanut ensimmäiset ryhmät valmistumaan ja kaksi (Turun ammatti-insituutti ja Oulun seudun ammattiopisto) oli aloittanut ryhmät keväällä 2010, joten valmistumistietoja ei vielä ollut. Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä oli aloittanut ryhmän syksyllä 2010 ja Tampereen ammattiopisto aloittaa kaksi ryhmää tammikuussa 2011. Eli viidessä koulutusorganisaatiossa oli aloittanut vähintään yksi kaupan alan ryhmä ja yhdessä se oli alkamassa.

## 2. Raporttien käsittely ja yhteenveto

Yleisesti väliraporttien laajuus ja yhteismitallisuus vaihteli melkoisesti. Luettavuus ja tiedon löydettävyys on haaste vaikka yhteiset ohjeet väliraporttien sisällölle on olemassa. Joissakin raporteissa sisältö noudattaa hyvin OPH:n ohjeita ja raporttiin on kirjattu hyvin yksityiskohtaisia tietoja ryhmien koulutuksesta. Osa raporteista oli vaikeaselkoisia, toiset taas selkeitä ja yksityiskohtaisia.

Raporteissa, joissa koulutuksen järjestäjä on yhdistänyt neljä toimialan tiedot yhteen, on paikoitellen suppeasti yksityiskohtaista tietoa nimenomaan kaupan alalta. Tällaiseen raporttiin oli jo tehty ns. yleistyksiä ja yhteenvetoja kyseisen kouluttajan kaikista kokeilualojen tuloksista. Jatkossa on hyvä jos eri toimialojen ryhmät ja näiden raportointi pidetään erillään ja jokainen koulutusorganisaatio tuottaa jatkossa alakohtaiset yhteenvedot erikseen.

Raportit on luettu ja niistä on poimittu keskeiset arviointitiedot ja seurantatiedot sen mukaan mitä raporteissa on ollut saatavilla. Tietoja on yhdistelty, niistä on kerätty yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ja muokattu yhteenvetotaulukoita. Yhteenvetoraportin tiedot perustuvat ainoastaan tietoihin, joita koulutusorganisaatio on omaan väliraporttiin kirjannut ja ne valtakunnalliselle koordinaattorille lähettänyt. Raporttien ollessa sisällöltään melkoisen erilaisia, ja sisältäessä päällekkäin arviointitietoja (etukäteen suunnitellut toimet, ohjausryhmien ajatukset ja ideat) sekä seurantatietoja (toteutuneet ja dokumentoidut toimet, tulokset ja palautteet opiskelijoilta, opettajilta, työpaikkakouluttajilta, työelämäältä) on seuraavassa kappaleessa ryhmitelty raporttien tiedot sekä arviointitietojen että seurantatuloksien mukaan, päällekkäisyyksistä huolimatta.

## 3. Arviointitiedot

Väliraporteissa käytettävissä tulisi olla mm. seuraavia arviointitietoja:

- Opetussuunnitelmat
- Tiedot oppimistuloksista, tulokset ammattiosaamisen näytöistä
- Tietoja toteutusväylistä, muodoista ja näiden toimivuudesta
- Amk-yhteistyö, työelämäyhteistyö koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa
- Henkilökohtaistamisen toteutuminen, työssäoppimisen toteutuminen ja tulokset (näytöt)
- Opetusmenetelmät, verkko-opetus, oppimateriaalit ja näiden laatu

### 3.1. Koulutuksen järjestäjän kokeiluopetussuunnitelmat ja kokeilukoulutuksen suunnitelmallisuus ja opetussuunnitelmien laatu

Kaupan alan opetussuunnitelman aihealueet ovat samat kaikilla koulutusorganisaatioilla. Koulutus jakautuu neljään eri osa-alueeseen; liiketoimintamallin mukainen toiminta (5 ov), lähiesimiehenä toimiminen (15 ov), asiakkuuksien hallinta (15 ov) ja kannattavuuden hallinta (5 ov). Vaikka otsikkotasolla sisällöt ovat samat, näkyy eri koulutuksenjärjestäjien opetussuunnitelmissa aika suuriakin eroja raportteihin kirjatuihin sisällöissä. Kaikista väliraporteista ei löytynyt toteutussuunnitelmia.

Seuraavassa **esimerkkejä** koulutusten järjestäjien väliraporttien liitteistä löytyvistä eri sisällöistä.

#### Liiketoimintamallin mukainen toiminta (5 ov).

Savon ammatti- ja aikuisopisto	Turun ammatti-instituutti	Pirkanmaan aikuisopisto (Paiko)	Mercuria/Kauppiaitten kauppaoppilaitos
- Liikeidea ja liiketoiminnan keskeiset periaatteet - Strategiasta toimintaan - Arvot ja niiden merkitys - Toimiala- ja toimintaympäristötietouden syventäminen - Kilpailija-analyysin laatiminen	- Liiketoimintaympäristö - Yrityksen arvot, strategiat, visiot ja liiketoiminnan tavoitteet - Kuluttajansuojalaki, tuoteturvallisuus ja tuotevastuulaki - Ennakkotehtävä +	- Kuluttajansuoja keskeinen lainsäädäntö - Kestävä kehitys - Kehittämistehtävä ja näyttösalkku	<i>Arvotko arvoitus 2 ov</i> - Oman organisaation visio ja strategia - organisaation arvot - liiketoiminnan tavoitteet - eettinen toiminta ja kestävän kehityksen periaatteet - yrittäjämäinen työ

- Kaupan alan  
viranomais säännökset

Etätehtävä liittyen oman  
yrityksen liiketoimintaan

*Toimintaympäristö 3ov*  
- toimintaympäristö ja  
megatrendit  
- kilpailijat ja asiakkaat  
- liikeidea toiminnan  
ohjaajana  
- työryhmän toiminnan  
- työryhmän toiminnan  
suunnittelu ja seuranta  
- kaupan alan  
viranomais määräykset

### Lähiesimiehenä toimiminen (15 ov)

Mercuria/Kauppiaitten kauppaoppilaitos	Pirkanmaan aikuisopisto (Paiko)	Savon ammatti- ja aikuiskoulutus	Turun ammatti-insituutti
<p><i>Persoona peliin 5 ov</i> - lähiesimiesroolin ottaminen - lähiesimiehen tehtävät ja kehittyminen - henkilöstön sitouttaminen - erilaisuudella erinomaiseksi - tiimit ja tiimityö - tiimin jaksamisen ja osaamisen kehittäminen</p> <p><i>Esimiehisyys esiin 5 ov</i> - tiimin henkilöresurssien kohdentaminen - työvuorosuunnittelu ja seuranta - perehdytys, ohjaus ja osaamisen seuranta - lähiesimiehen päivittäistyöt (työkokonaisuudet, palaverit, säädökset, raportit) - lähiesimiehen tukiverkostot ja asiantuntijapalvelut - eettinen toiminta ja kestävän kehityksen periaatteet</p> <p><i>Vuorovaikutus 5 ov</i> - vuorovaikutustaidot esimiestyön ytimessä - oma vuorovaikutusprofiili ja vuorovaikutuksen kehittäminen - rakentava palaute - lähiesimiehen viestintä</p>	<p>Perehdytys, opastus ja ohjaus Työsuojelu, työturvallisuus Vastuut ja velvoitteet Vuorovaikutustaidot ja viestintä Palautteen antaminen, vastaanottaminen ja seuranta Lähiesimiehen psykologia Esimiehenä kehittyminen Kehittämistehtävä ja näyttösalkku</p>	<p><i>Esimiestyö</i> - esimiehen tehtävät, roolit, vastuut - hyvä esimies - johtaminen muutosten keskellä <i>Henkilöstön sitouttaminen yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi</i> - perehdytys, ohjaus, työpaikkaohjaajana toimiminen - henkilöstön sitouttaminen - tehokas tiimityöskentely - osaamisen varmistaminen - henkilöstön kehittäminen - työssäjaksaminen <i>Henkilöstöviestintä</i> - ohjeistaminen, tiedottaminen, raportointi - tehokas palaveri - palautteen antaminen - kehitys- ja ohjauskeskustelut - monikulttuurisuus työyhteisössä - kielitaito palvelu- ja työtilanteissa <i>Työlainsäädäntö</i> - työsopimus - työnantajan ja työntekijän velvollisuudet - työaika, vuosiloma - työturvallisuus ja – suojaus</p>	<p>Työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet Kaupan alan TES sekä vuosilomalaki Tehokas työvuorosuunnittelu Perehdytys Sisäinen yrittäjyys Henkilökunnan osaamisen tunnistaminen ja osaamisen kehittämissuunnitelma Esimiestyö- valmentava johtaminen, motivointi, ongelmatilanteiden käsittely Muutosagentin toiminta Viestintä ja vuorovaikutustaidot esimiestyön apuvälineinä Oman esimiestyön arviointi: vahvuudet ja kehittämiskohteet</p>

Opetussuunnitelman laadun mittaamisessa tulisi raportointiohjeisiin yhteisesti määritellä millä tekijöillä ja miten laatua on tarkoitus arvioida ja mitata. Onko laatua esimerkiksi pitkä lista aihealueen teemoja? Onko laatua se, että teemoja avataan opetussuunnitelmiin ja kerrotaan mitä eri teemat pitävät sisällään?

Onko tulevaisuudessa tarpeellista, että kaupan alan koulutuksen järjestäjät määrittäisivät jotkut tietyt yhteiset sisältöjen osa-alueet – jonkinlaiset minimisällöt, jotka aina toteutuvat? Tämän lisäksi oppilaitokset voivat omasta tai yhteistyökumppanien tarpeista sisällyttää eri aihealueita yhteisesti sovittujen vakio-osioiden päälle.

### 3.2. Tiedot opiskelijoiden oppimistuloksista/ tulokset ammattiosaamisen näyttöistä ja opiskelijoiden oppimistulokset perustuen ammattiosaamisen näyttöihin

Tuloksia ja palautetta oppimiseen, tietuoliseen koulutukseen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen tai yksittäisiin opintojaksoihin on kerätty eri lailla; suullisesti, palautelomakkeilla tai epämuodollisissa keskusteluissa. Se, kuka oppimistuloksia arvioi, vaihtelee. Yleisesti oppimistuloksia on arvioinut opiskelija itse, työpaikkaohjaaja/-kouluttaja sekä opettaja. Osassa raporteissa on mainintoja työpaikkaohjaajien näkemyksistä ja mielipiteistä, työnantajan arviointiin koulutuksesta tai sen vaikuttavuudesta voi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota.

Koulutuksen järjestäjien väliraporteissa on esitelty erilaisia kyselyitä tai koonteja sekä palautekyselyjen sisältöjä. Tietoja löytyy paljon tietuoliseen koulutukseen liittyen sekä palautteeseen, jonka opiskelijat ovat antaneet esimerkiksi koulutuksen sisällöistä, opetuksesta, kouluttajista tai kokemukseen eri sisältöjen hyödyllisyydestä omassa työssä. Yhteenvetona voisi todeta sen, että selkeitä ja dokumentoituja tuloksia *oppimiseen* ja näyttöihin liittyen ei ole kovin helppo löytää.

Alla on esimerkkejä väliraporteista löytyvistä tiedoista oppimistuloksiin tai koulutuksen vaikuttavuuteen liittyen. *Kursiivilla* olevat ovat suoria lainauksia koulutusorganisaatioiden raporteista.

Kauppiaitten kauppaoppilaitos (Mercuria)	Oulun seudun ammattiopisto	Turun ammatti-instituutti
<p><i>"Opiskelijoilta ja työpaikkaohjaajilta sekä ohjaavilta opettajilta saadun palautteen mukaan työpaikoilla tapahtuva oppiminen on onnistunut tavoitteisiin nähden melko hyvin."</i></p> <p>Työssäoppimisen päättöarviointi            - Opiskelijat 3,8            - Työpaikkaohjaajat 4,1  <i>"Päättöpalautteen avovastausten mukaan opiskelijat ovat saaneet tehdä pääosin koulutuksen tavoitteiden mukaisia lähiesimiehen töitä, ja pystyneet antamaan tarvittavaa näyttöä osaamisen dokumentaatiota varten."</i></p> <p>Koulutuksen laatu/vaikuttavuus, koulutuksen osuvuus ja oppiminen (loppupalautte2010)            - Opiskelijat 4,4            - Työpaikkaohjaajat 4,4</p> <p><i>"Osaamisen kehittyminen eri koulutuksen osissa; alimmillaan miltei neljä asteikolla 5-1, jossa 5 tarkoittaa erinomaista"</i></p>	<p><i>"Opiskelijoille tehdyn kyselyn perusteella voidaan todeta, että koulutuksella on ollut merkitystä osaamisen kehittämisessä."</i></p> <p>Liitteenä Webropol-kysely työnantajille sekä opiskelijoille, jossa kartoitettu mm. tiedon saantia ennen koulutuksen aloittamista sekä aloituspäivien aikana, Moodle-oppimisympäristön käyttöä, opetuksen tasoa, ohjausta opintojen alkuvaiheessa ja yleisiä järjestelyjä, tiloja ja laitteita.</p>	<p><i>"Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä saamaansa opetukseen ja opetuksesta vastaavaan henkilökuntaan. ... Myös työhöhdollisten taitojen on todettu lisääntyneen, vaikka koulutukset ovat vielä kesken. Opiskelijat kertovat, että ovat saaneet alaisten johtamiseen aivan uutta tietämystä ja sen tueksi sosiaalisten taitojen kehittämistietoa; sisäisen johtajuuden käsite on auennut."</i></p> <p>Näyttöistä todetaan niiden perustuvan näyttösuunnitelmaan ja ne on suoritettu koulutuksen osittain. Oppimistuloksista perustuen ammattiosaamisen näyttöihin todetaan Kaupan alalta että näytöt haasteellisempia pienten myymälöiden ollessa kyseessä, ja että arvioinnit</p>

*”Kaikkein suurinta osaamisen kehittyminen on ollut lähiesimiehenä toimimisen osassa sekä kannattavuuden seurannassa, joissa molemmissa... 4,4 verran eli erittäin paljon.”*

perustuvat OPHn laatiin arvioinnin kriteereihin. Näytöt on arvioitu toistaiseksi hyväksyty/hylätty – perusteella, mutta muutos skaalaan tulossa.

Yhteen­vetona voi todeta, että tulosten ja palautekyselyjen sisältö, yksityiskohtaisuus ja laajuus vaihtelevat huomattavasti. Yleisesti koulutusorganisaatiot arvioivat oppimistulokset myönteisesti ja hyväksi tai erittäin onnistuneiksi. Seuraavia raporteja ja koulutuksen kokonaisuuden arviointia ajatellen olisi hyvä selkeästi erottaa toisistaan se, milloin on kyse

- opiskelijan *oppimisen ja tulosten* arvioinnista ja kenen arvioimana (opiskelija itse, työpaikkaohjaaja, vastuukouluttaja)
- *koulutuksen, kouluttajien tai opintosisältöjen* arvioinnista / palautteesta (kenen arvioimana: opiskelija, työpaikkakouluttaja)
- yleisesti koulutuksen *vaikuttavuudesta/ hyödyllisyydestä* esim. opiskelijan omissa työssä

Verkostopäivillä voisi herättää keskustelua siitä olisiko tarpeellista, tai ylipäänsä hyödyllistä hahmotella esimerkiksi yhteistä palautekyselyä tai joitakin yhteisiä kysymyksiä oppimistuloksiin liittyen. Millä oikeastaan oppimista mitataan? Auttaisiko yhteinen kysymysosuus koulutuksen järjestäjiä vai toimisiko luovuuden esteenä?

Ammattiosaamisen näyttöjä on ehditty järjestää varmasti **kahdessa** koulutusorganisaatiossa, yhden raportin tiedoista ei käynyt selvästi ilmi, oliko näyttöjä jo järjestetty vai puhuttiinko tulevasta yleisellä tasolla. Ammattiosaamisen näytöt liittyvät tiiviisti työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja tapahtuvat todellisissa työelämän työtilanteissa. Ne ovat usein henkilökohtaistettuja niin tehtäväkuvien, työpaikkojen kuin aikataulun osalta.

Näyttöihin valmistaudutaan keräämällä erilaista näyteaineistoa, jolla osaaminen todennetaan. Aineistot liittyvät selkeästi koulutuskokeilun neljään osa-alueeseen ja/tai opiskelijan omaan työhön (esim. Työnjohtokansio, Näyttösalkku, Arviointiaineistokansio). Savon näyttösuunnitelmassa on kuvattu miten koulutuksen osiot suoritetaan ja näistä syntyy oletettavasti erilaista aineistoa kuten työvuorolistat, asiakaskysely, markkinointikampanja jne. Mercuriassa näyttölaukkuihin kootaan ammattitaitovaatimusten mukaista osaamista esimerkkinä lausuntoja, työnäytteitä, pöytäkirjoja/muistioita, omia selvityksiä ja arvioita, eTaitava- dokumentteja, valmentavia tehtäviä ja harjoituksia.

Kaikki näytöt ovat työpaikalla tapahtuvia ammattiosaamisen näyttöjä, joita varten opiskelija tekee oman näyttösuunnitelman tai näyttöjen toteutus- ja arviointisuunnitelman. Suunnitelmamallit on hyväksytetty paikallisissa ammattiosaamisen näyttöjen toimielimissä. Näyttöihin perustuvat oppimistulokset kirjataan raporteissa hyväksi ja hyväksytyiksi.

### 3.3. Kokeilukoulutuksen toteutusväylien toimivuus ja monipuolisuus

Koulutuksen muoto on kahden raportin mukaan oppisopimuskoulutusta, jonka katsotaan soveltuvan hyvin työnjohtokoulutukseen ja työssä tapahtuvaan oppimiseen. VOS-rahoituksella eli perustutkintorahoituksella kokeilussa on mukana 4 koulutusorganisaatiota.

Yhdestä raportista ei löytynyt selvää mainintaa millä koulutuksen rahoitusmuodossa koulutuskokeilu kaupan alalla toteutetaan, muutoin todettiin eri alojen koulutuskokeilujen toimivan sekä oppisopimus- että VOS-rahoituksella.

### 3.4. Ammattikorkeakoulun asiantuntemuksen hyödyntäminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa

Amk-yhteistyö vaihtelee eri koulutuskokeiluissa. Yhteistyötä on suunniteltu eri tavoin ja sitä on yksittäisissä koulutusorganisaatioissa hahmoteltu. Amk-yhteistyö on hyvin vähäistä tai sitä ei ole lainkaan kahdessa (2/6) koulutusorganisaatiossa kuudesta (raporteissa mainintoja yhteistyön nihkeydestä, keskusteluista ja suunnitelmista tulevaisuudessa esimerkiksi arvioinnin kehittämiseen liittyen).

Kolmessa tapauksessa kuudessa (3/6) amk-yhteistyötä on raportoitu. Yhdessä koulutusorganisaatiossa amk-yhteistyön muotoja ovat koulutuskokeilun pedagoginen suunnittelu ja ohjausryhmätyöskentely, opintojen tunnustaminen osaksi tradenomiopintoja, opetus- ja ohjaustyö sekä koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointi. Kahdessa muussa amk-yhteistyö sisältää jonkun tietopuolisen koulutusosion, josta ammattikorkeakoulu vastaa.

### 3.5. Työelämäyhteistyön toteutuminen kokeilukoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa

Työelämäyhteistyö toteutuu hyvin tai melko hyvin kaikilla koulutuksen järjestäjillä, tosin haasteitakin löytyi. Työelämän ja yritysten edustajat ovat nimettyinä ohjausryhmiin, ovat erilalla mukana koulutuksen sisältöjen suunnittelussa sekä oppimisen arvioinnissa. Yhteistyön sitoutumisessa ja tasossa on sen sijaan selviä eroja. Työelämäyhteistyötä on kuvattu seuraavasti:

*”Työelämäyhteistyö hakee vielä muotoaan ja suunnitteluun ei siellä tunnu löytyvän aikaa (tai intoa). Työpaikkaohjaajat koulutettiin työpaikoilla. Käytännön työssäoppiminen on kuitenkin sujunut hyvin ja näyttöjen arvioinnissa he ovat olleet aktiivisesti mukana” (Savo)*

*”Työelämäyhteistyötä on tehty koulutuksen alkuvaiheessa mm. suunnittelussa ja erilaisissa infoissa” (Oulu)*

*”Työelämäyhteistyö on aloitettu heti koulutuskokeilun suunnittelun käynnistyessä... Työelämäyhteistyö on koko ajan laajentunut ja se käsittää kaupan monta toimialaa. ... Työelämäyhteistyö käsittää koko arvoketjun opiskelijavalinnasta koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointiin ja tulosten analysointiin” (Mercuria)*

*”Vahvinta sitoutuminen on ollut kaupan alan lähiesimiesryhmässä ja suoraan yritykselle suunnatussa kone- ja metallitekniikan koulutuksessa. ... Kaupan alan koulutuksen toteutus on suunniteltu ja sen toteutusta myös seurataan yhdessä koulutuksen ohjausryhmän kanssa johon kuuluu viiden suuren kaupan alan työnantajan edustus.” (Turku)*

Yhteenvedon voi todeta että luontaisesti työelämäyhteistyötä syntyy koska koulutus on niin tiivistä sidottu työelämään, mutta haasteita esimerkiksi sitoutumisessa ohjausryhmätyöskentelyyn tai työpaikkaohjaamiseen tuntuu olevan.

### 3.6. Koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen; erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen ja mahdollisen työsuhteen mukanaan tuomien työssäoppimismahdollisuuksien mukaan

Henkilökohtaistaminen tapahtuu jo opiskelijavalintojen, henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman ja/tai alkukartoituksen avulla. Opiskelijavalinnoissa painottuvat koulutustausta, työkokemus ja työssäoppimapaikan olemassaolo. Lähes kaikilla koulutusorganisaatioilla on koulutuksen alussa lähtötasokartoitus, jossa opiskelija arvioi lähtötilannettaan ja/tai omia valmiuksia opiskeluun ja/tai lähiesimiestoimintaan. Koulutuksen tietopuolinen sisältö on kaikille sama, mutta työpaikalla tapahtuva oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt vaihtelevat opiskelijan, työtehtävän ja työpaikan mukaan.

Henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat sisältävät muun muassa aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, osaamiskartoituksen ja mahdollisen lisäohjauksen ja -opetuksen tarpeet (kielet, atk, verkko),



työssäoppimisuunnitelman ja henkilökohtaisen näyttösuunnitelman. Mercurian raportissa aikaisemman opitun tunnistaminen on yksityiskohtaisesti raportoitu ja dokumentoitu eri koulutusosioiden mukaan.

Esimerkki. Mercuria

Koulutuksen osa	Dokumentoitu ja tunnistettu osaaminen	Opiskelijamäärä
Lähiesimiehenä toimiminen	Thomas-analyysi	3
	Työvuorosuunnitelmat	8
	Perehdyttäminen	3
Asiakkuuksien hallinta	Kielipassi	8
	Kampanjan toteutus	5
	Lisämyynti	4
	ISO 22000 projekti	1
Kannattavuuden seuranta	Budjetointi	2
Liiketoimintamallin muk.toiminta	Liiketoimintasuunnitelma	1

Yhteenvedona voi todeta että henkilökohtaistaminen toteutuu koulutuksessa henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien kautta. Aikaisemman osaamisen dokumentointi ja opitun tunnistaminen, tunnustaminen ja hyväksilukeminen kaupan alan koulutuskokeilussa jää tässä vaiheessa yhtä raporttia lukuun ottamatta epäselväksi.

### 3. 7. Työssäoppimisen toteutuminen ja oppimistulokset

Työssäoppiminen toteutuu kaikissa koulutuksissa yleisesti hyvin. Vain parista raportista selviää hiukan kuinka vaihtelevasti suunnitteluvaiheessa on määritelty se, miten opiskelija pääsee työssä tekemään koulutukseen liittyviä tehtäviä, tai soveltamaan tietopuolista opetusta käytäntöön. Osa opiskelijoista toimii koulutuksen alussa työnjohdollisissa tehtävissä (Mercuria), joten voisi kuvitella että opiskelija pääsee monipuolisesti soveltamaan koulutuksen eri aihealueita käytäntöön.

Työssäoppimisen toteutumista seurataan työpaikkakäynneillä, joita on raportoitu melko suppeasti. Myöskään työssäoppimisen tuloksia on niukasti, ainoastaan Mercurian raportissa on dokumentoitu myös tätä tarkemmin. Jokaisen opiskelijan työpaikalla käydään koulutuksen aikana yhteensä vähintään 5 kertaa ja näiden aikana tuetaan ja koulutetaan myös työpaikkaohjaajia. Työpaikkaohjauksessa on apuna ollut pilottikäytössä mobiiliohjauksen työkalu eTaitava. (Mercuria)

Työssäoppimista on kuvattu seuraavasti:

*"Palautteen perusteella työpaikoilla tapahtuva oppiminen on onnistunut tavoitteisiin nähden melko hyvin. Työpaikkaohjaajat antoivat päättöarviossaan työssäoppimisenarvioiksi 4,1 ja opiskelijat 3,8." (Mercuria)*

*"Ensimmäiset työpaikkakäynnit on tehty syksyllä 2010 ja kaksi käyntiä on sovittu jo ensi keväälle. Työssäoppimiskäynnit on selkeästi teemoitettu käsiteltävien aiheiden perusteella. Opiskelijat toimivat työpaikoissa, missä he pystyvät toteuttamaan koulutuksen vaatimaa työssäoppimista" (Paiko)*

*"Opetus on pyritty järjestämään käytännön läheiseksi ja osin simuloimaan työtilanteista, mm. lähi-, verkkoja moodlepohjaista työskentelyalustaa hyödyntäen. ... Kaupan alalla tilannetta kuvaa hyvin opiskelijoille suoritettu kysely, kts.tarkemmin liitteet..." [Liitteessä työssäoppimista on mitattu työssäoppimisen ohjaukseen, työtehtäviin sekä työpaikalla tapahtuvan etäopiskelun sujuvuuteen liittyen. Tuloksissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisarvio on 3,7 mutta tätä eikä muita kohtia ole sen tarkemmin avattu tai selitetty] (Turku)*

### 3.8. Toteutetun koulutuksen ja opetusmenetelmien monipuolisuus, erityisesti verkossa tapahtuvan oppimisen laatu ja määrä ja muun tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen koulutuksessa sekä käytettyjen oppimateriaalien laatu

Tietopuolisen koulutuksen toteuttavat vastuukouluttajat ja kouluttajat sekä amk-opettajat silloin kun on amk-yhteistyötä (2 tapausta). Opetusmenetelminä on mainittu luennot, vierailevat ”sytyttäjät”, lähiopetus, itsenäinen opiskelu ja erilaiset tehtävät, aineistot tai salkut, joihin kootaan myös samalla aineistoa ammattiosaamisen näyttöjä varten. Työpaikalla tapahtuva oppiminen mainitaan osana oppimismenetelmiä.

Opetusmateriaalin laadusta on maininta 2 raportissa ja todetaan materiaalin olevan sellaista, mikä ..” *tukee ja antaa työkaluja käytännön työelämän eri tilanteisiin.*” Todetaan myös, että opiskelijat saavat materiaalin pääosin monisteina ja kirjoina, jonka lisäksi materiaali koostetaan verkko-oppimisympäristöön. Verkko-oppimisympäristö toimii kaikilla ja se vaikuttaa olevan hyvin luonnollinen osa opiskelua. Yhdellä koulutusorganisaatiolla (Mercuria) on maininta verkko-ohjauksesta ja verkko-opetuksesta.

Lähiopetus, itsenäinen opiskelu ja työssäoppiminen vuorottelevat opintoajan aikana koulutusorganisaatioiden toteutussuunnitelmien mukaisesti. Moodlea käytetään pääosin materiaalin ja tiedon varastona, jonka kautta aineistot ja tehtävät myös jaetaan.

Yhteenvetona opetusmenetelmät ovat

- lähipäivien aikana tietopuolinen opetus (luennot, tietoiskut, sytyttäjät)
- verkossa tapahtuva oppiminen; aineistot, materiaalit sekä erillinen verkko-ohjaus
- tehtävät, joita kerätään näyttösalkkuihin
- työssäoppiminen eri tehtävien kautta

## 4. Seurantatiedot

Väkiraporteissa käytettävissä tulisi olla mm. seuraavia seurantatietoja

- Tiedot opiskelijoista (ikä, sukupuoli, koulutus, työkokemus)
- Opiskelijoiden valintaperusteet
- Valmistuneet, työllistyminen
- Keskeyttäneet, keskeyttämisen syyt
- Henkilökohtaistaminen: aikaisemman opitun tunnustaminen, hyväksilukeminen, toteutuminen
- Tiedot eri koulutusmuodoista ja -malleista
- Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus
- Työssäoppiminen, ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ja toteutuminen
- Työelämäyhteistyö
- Amk-yhteistyö koulutuksessa
- Käytetyt opettajaresurssit
- Koulutuksen toteuttamiskustannukset
- Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen
- Hyvät ja vähemmän hyvin onnistuneet käytännöt kokeilun aikana

### 4.1. Perustiedot koulutettavista

Alla on koottuna tietoja opiskelijoista raporteissa olleiden tietojen mukaan. Opiskelijaryhmien koko vaihtelee 10–20 opiskelijan välillä, ryhmiä / oppilaitos aloittanut yksi tai kaksi.

Koulutus-organisaatio	Ikä (jakaumat)	Sukupuoli	Aikaisempi koulutus	Työkokemus
-----------------------	----------------	-----------	---------------------	------------

Mercuria (yht.) 2009/2010	< 25 v. = 8 25-35 v. = 25 35-50 v. = 18	N = 46  M = 5	Peruskoulu = 3 Amm. tutkinto = 35 Lukio = 2 AMK /KKO = 8 Ei tietoa = 3	< 5 = 10 6-10 = 19 11-15 = 7 16-20 = 7 yli 20 = 4 ei tietoa = 4
	yht. 51 opiskelijaa			
Paiko	Aloittanut 13 opiskelijaa syksyllä 2010			
Oulu	< 25 v. = 0 25-35 v. = 5 35-50 v. = 10	N = 11  M = 4	<i>"joko toisen asteen perustutkinto (merkonomi) tai ammattitutkinto (myynnin at)"</i>	<i>"usean vuoden kokemus kaupan alan eri tehtävistä"</i>
	15 opiskelijaa			
Savo (yht.) 2010	< 25 v. = 3 25-34 v. = 11 35-50 v. = 12 yli 50 v. = 1	N = 8 + 15 = 23  M = 3	alk. ryhmä 2010/samalla hlöllä useita tutkintoja Peruskoulu = 13 Amm. tutkinto = 5 Lukio = 4 AMK /KKO = 3 Muu koulutus = 4 Ei tietoa =	ei mainintoja
	27 opiskelijaa	yht. 26 (1 keskeyttänyt)		
Turku	14 opiskelijaa 24-46 v.	N = 9 M = 5	"3 x perus/keskik. 11 x lukio/yo 2 amk-tutkintoa"	2-24 v.

Se, millaisia ammatillisia tutkintoja opiskelijoiden taustalla on ollut vaihtelee. Koulutuksen järjestäjät eivät olleet tarkemmin eritelleet raportteihin näitä tietoja. Kysyttäessä tätä erikseen muun muassa Mercuria ilmoitti seuraavanlaisia ammatillisia tutkintoja, joita opiskelijalla oli ennestään. Alla poimintoja.

	2009	2010
Artenomi	1	
Artesaani	1	1
Merkonomi	5	2
Merkantti		1
Myynnin at	1	1
P-kampaaja	1	
Pukine/Pukuompel.	1	1
Tradenomi	1	1
Hot.rav.PT/ravitsemustt.		2
Lähihoitaja		1
Mallipukineiden valmist.		1
Mestariomyjä		1

#### 4.2. Opiskelijavalinta

Valintaperusteina yksiselitteisesti on ollut työssäoppimispaikan olemassaolo, työkokemus, hakemus ja koulutustausta. Se, onko näiden välillä painotuksia eri oppilaitoksissa, ei käynyt ilmi. Joistakin raporteista välittyi se kuva, että kaikki halukkaat ja hakijat otettiin koulutukseen.

### 4.3. Valmistuneet ja heidän työllistyminen työnjohtotehtäviin

Valmistuneita ryhmiä on raporttien mukaan kahdessa oppilaitoksessa; Savossa ja Mercuriassa. Ensimmäisessä valmistui 8 naista ja 3 miestä, yhteensä 11 opiskelijaa. Heistä 9 toimii työnjohdollisissa tehtävissä, 1 on jatko-opiskelija ja yksi täysin uudessa työtehtävässä (tekninen myyjä).

Mercuriassa valmistuneita oli yhteensä 20 opiskelijaa, joista 17 naisia ja 3 miestä. Kaikki valmistuneet ovat koulutuksen aikana toimineet esimies- tai tiiminvetäjätehtävissä. Valmistumisen jälkeen kyselyn mukaan heistä 94 % toimii erilaisissa työnjohdollisissa tehtävissä.

Raporttien mukaan on tulkittavissa, että muilla koulutuksen järjestäjillä koulutus on vielä aloittaneiden ryhmien osalta kesken.

### 4.4. Keskeyttäneet, keskeyttämisen syyt

Keskeyttäneitä raportoidaan yksittäisiä kappaleita, aloittavaa ryhmää kohden 1–2 keskeyttänyttä, mikäli heitä ylipäänsä on ollut. Luotettavasti kaupan alan keskeyttäneistä on 7 mainintaa. Yhden raportin mukaan *”...kaikilla aloilla on keskeyttänyt yhteensä 6 opiskelijaa”*. Kuinka moni näistä on kaupan alan opiskelija, ei ole tietoa. Yleisesti syitä keskeyttämiseen mainitaan

- lomautukset
- elämäntilannemuutokset, henkilökohtaiset syyt
- työtehtävien muutos
- siirtyminen toiseen koulutukseen tai oppilaitokseen
- sovitun työssäoppimispaikan peruuntuminen

### 4.5. Koulutuksen henkilökohtaistaminen

Kts.kohta 3.6.

### 4.6. Tiedot eri koulutusmuodoista ja –malleista

Kts.kohta 3.3

### 4.7. Lähiopetuksen toteutuminen, päivät ja niiden määrät; verkko-opetus

Raporttien liitteinä olevat opetus- ja toteutussuunnitelmat esittelevät erilaisia toteutuksia, joissa kaikissa on vaihteleva määrä

- lähiopetuspäiviä (10-17 lähi/valmennus/opiskelupäivää 13 lähipäivän ollessa yleisin),
- työpaikalla tapahtuvaa oppimista (tehtävät, näytöt + 2-4 vastuukouluttajan työpaikkakäyntiä),
- verkko-opetusta; Fronter tai Moodle -verkkoympäristön käyttöä eri lailla sekä
- ammattiosaamisen näyttöjen antamista.

Verkko-opetus ja Moodlen käyttö todetaan raporteissa hyväksi ja toimivaksi. Verkko tai Moodle toteutuu pääosin paikkana, jossa on materiaalia, jonka kautta tiedotetaan, pidetään yhteyttä ja annetaan ohjausta. Yhdessä väli­raportissa (Mercuria) mainitaan, että koulutukseen sisältyy erityisesti *verkko-ohjausta ja verkko-opetusta*.

### 4.8. Työssäoppiminen, ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ja toteutuminen

Koulutuksen nivoutuessa hyvin tiivistä työelämään ja opiskelijan omaan työpaikkaan tapahtuu työssä oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt suoraan työtehtäviin liittyen. Työssäoppiminen toteutuu hyvin raporttien mukaan.

*”Kaikki opiskelijat tekevät perusteiden mukaisia työnjohdollisia tehtäviä”*.

*”Työssäoppiminen on tavoitteellista, suunnitelmallista ja systemaattisesti ohjattua”.*

*”Opiskelijat toimivat työpaikoissa, missä he pystyvät toteuttamaan koulutuksen vaatimaa työssä oppimista”.*

Työssäoppimisen toteutumisesta kerätään palautetta ja sitä arvioidaan ainakin yhdessä oppilaitoksessa. Yleisesti raporttien sisältö on tältä osin melko yleistä, eikä selkeää dokumentaatiota löydy.

Ammattiosaamisen näytöt annetaan ja arvioidaan työelämässä. Näyttöaineiston kerätään kirjallisena eri muodoissa (näyttösalkku, arviointiaineisto, näyttökansio) koulutuksen ajan. Näyttöaineistona ovat työtehtävien erilaiset aineistot (työvuorolistat) sekä tietopuolisen koulutuksen erilaiset tehtävät ja raportit. Ammattiosaamisen näytöt ovat toteutuneet tähän mennessä (tammikuu 2011) ainakin kahdessa oppilaitoksessa; Mercuriassa ja Savossa. Näytöistä on tehty erillinen näyttösuunnitelma, jonka mukaan näyttöjä arvioidaan. Mercurian raportissa todetaan, että ammattiosaamisen näytöt ovat onnistuneet hyvin siitä huolimatta että opiskelijoiden toimintaympäristöt ovat vaihdelleet kioskikaupasta tavaratalokauppaan. Savossa raportoidaan, että ammattiosaamisen näytöt tapahtuvat todellisissa työelämän tilanteissa ja opiskelijat tekevät kirjallisena ns. työnjohtokansion omaan käyttöönsä.

Turun ammatti-instituutin raportissa puhutaan kaupan alan näytöistä, ne perustuvat henkilökohtaiseen suunnitelmaan, ovat toteutukseltaan erilaisia tehtäväkuvien, työpaikkojen ja aikataulujen osalta. Tarkemmat tiedot näytöistä puuttuvat.

#### 4.9. Työelämäyhteistyö

Työelämäyhteistyö toteutuu luontaisesti, koska mukana olevien yritysten ja työpaikkojen edustajat/työpaikkaohjaajat/työpaikkakouluttajat ovat eri lailla mukana koulutuksessa. Yhteistyö työelämän ja työpaikkojen kanssa voi tarkoittaa esimerkiksi

*”Työpaikkakäyntien yhteydessä keskustellaan työpaikan edustajien kanssa koulutuksen toteutuksesta ja kehittämisestä”.* (Paiko)

*”Työelämäyhteistyö on aloitettu heti koulutuskokeilun suunnittelun käynnistyessä niiden kaupan alan organisaatioiden kanssa, jotka lähtivät pilotoimaan koulutusta”.* (Mercuria)

Samoin mainitaan erilaisia alakohtaisia työryhmiä ja ohjausryhmä, jossa on työelämäedustus. Ohjausryhmässä toimivat yritysten edustajat, edustajia alan eri liitoista ja järjestöistä (esimerkkinä EK, PAM).

#### 4.10. Ammattikorkeakoulun toteuttama koulutus ja yhteistyökäytännöt

Amk-yhteistyö on toteutunut raporttien mukaan varmasti kolmessa oppilaitoksessa kuudesta (3/6). Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa tarkoittaa sitä, että amk-opettajat ovat mukana koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Laajimmillaan yhteistyö on sitä että, amk-edustus on mukana koulutuksen suunnitteluvaiheessa, koulutuksen pedagogisena tukena, ohjausryhmätyöskentelyssä ja koulutuksen toteutuksen arvioinnissa. Suppeimmillaan yhteistyö tarkoittaa jonkun tietopuolisen opintokokonaisuuden tai sen osan ohjaamista, luennointia tai yksittäisen asiakokonaisuuden opettamista.

Muutamissa raporteissa mainittiin yhteistyön vaikeus ja ”nihkeys” ammattikorkeakoulun kanssa. Syitä amk-yhteistyön haasteellisuuteen on mainittu yleisesti erilainen kulttuuri ja toimintaympäristö, sekä myös amk-kustannusten korkea hinta mikäli amk-osuutta järjestetään vain yhdelle ryhmälle. Myös ammatillisen peruskoulutuksen tutkintojärjestelmien ja koulutusmuotojen tuntemattomuus amk-opettajien keskuudessa on erään raportin mukaan haaste. Tämä nähdään toisaalta positiivisena mahdollisuutena, jossa vastavuoroisesti ammatillisen toisen asteen opettajilla on tilaisuus tarjota asiaosaamistaan.

#### 4.11. Käytetyt opettajaresurssit

Opettajina koulutuskokeilun ryhmissä ovat pääosin toimineet koulutusorganisaation omat opettajat. Opettajien lukumäärä vaihtelee – osassa raporteissa mainitaan yksi vastuukouluttaja, toisissa luetellaan useita opettajia, jotka ovat mukana koulutuksessa. Opettajien määrä vaihtelee noin 2-10 opettajaan.

Niissä oppilaitoksissa missä yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa on toteutunut, ovat opettajina toimineet myös näiden opettajat. Lisäksi parissa raportissa on mainintaa ulkopuolisista asiantuntijoista, joita on käytetty koulutuksen aikana ("sytyttäjät", luennoitsijat, yrityksen edustajat, ulkopuoliset asiantuntijat).

#### 4.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset

Kaupan alan koulutuskokonaisuuden kustannuksia ei oikein selvästi mainittu missään raportissa. Koko kokeilun (kaikki alat) kustannuksia on joissakin lueteltu, muttei selkeästi eroteltu toimialoittain.

2010	Kustannus tot. €	Valtionosuus	Muuta
1	19 452,00	ei mainintaa	sis. palkka, kehitystyö, ei tila- ja laitekustannuksia – ei tietoa onko kaikki alat yhteensä, ja mikä kaupan alan osuus
2	14 610,30	49 489, 95 €	
3			<i>"koulutuksen kustannukset ovat olleet kohtuulliset. Tarkemmat tiedot vasta tammikuussa 2011."</i>
4			ei tietoja
5			ei tietoja
6			ei tietoja

#### 4.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen

Yleisesti palautetta on kerätty erilailla ja sitä on ansiokkaasti raportoitu. Se miten tietoja on käytetty hyväksi koulutuksen sisältöjen, menetelmien tai muun jatkokehittämissä jää yhtä raporttia lukuunottamatta epäselväksi. Kyseissä tapauksessa (Mercuria) laatua ja palautetta on kerätty ja dokumentoitu systemaattisesti opintojen ajan. Palaute on sekä määrällistä että laadullista; opiskelijat antavat koulutuksen aikana palautetta yhteensä 12 kertaa ja työpaikkaohjaajat 2–3 kertaa. Koulutuksen päättövaiheessa palautetta kerätään laajemmin koulutuksen vaikuttavuudesta. Palautteet käsitellään ohjausryhmässä ja palautteen perusteella on panostettu henkilökohtaistamiseen, työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja ohjauksen laatuun.

Seuraavassa esimerkkejä koulutusorganisaatioiden seuranta- ja palautetietojen keräämistavoista

- tietoa kerätty haastatteluilla ja ryhmissä
- webropol-kysely, palautekyselyt
- ryhmäkeskustelut

#### 4.14. Hyvät ja vähemmän hyvin onnistuneet käytännöt kokeilun aikana

Raporteissa on mainittu erilaisia palautteiden ja kokemusten kautta esimerkkejä toimivista ja ei-toimivista ratkaisuista. Hyviä käytänteitä ja hyvää palautetta ovat raporttien mukaan:

- Verkkoympäristö ja sen hyvä toimivuus
- Teemoitetut ja koulutuksen alussa sovitut työssäoppimiskäynnit tukevat koulutusta

- Yhteiset suunnittelutilaisuudet yritysten kanssa, yhteisen tuotokset kuten esim. kyselylomakkeet
- Arviointiaineistokansio, jonka avulla opiskelijan osaaminen tehdään näkyväksi (suunnitelmat, laskelmat, analyysit, työvuorolistat, tulosteet, muistiot, raportit, valokuvat, lausunnot, etäopetuksen tehtävät vastauksineen)
- Henkilökohtainen ohjaus oppilaitoksessa ja työpaikoilla, yksi ryhmänohjaaja hyvä
- Lisäkoulutusosat (kielet, tietotekniikka)
- Opintojen toteutusmalli ja -sisältö vastannut hyvin odotuksia
- Ohjausryhmän monipuolisuus ja asiantuntemus
- Systemaattinen palautetiedon hankkiminen
- Työpaikkaohjaajien valmennus, mukanaolo ensimmäisissä koulutuspäivissä, pääsy verkko-oppimisolustalle
- Koulutuksen osien ”sytyttäjien” käyttäminen
- Opintojen henkilökohtaistaminen

Kehitettävää / parannettavaa / ei-toimivia asioita raporttien mukaan :

- Lähipäivien välinen aika paremmin hyödynnettyä
- Palautteen kerääminen > kullekin koulutusosalalle oma, yhtenäinen ja yhteismitallinen palautekysely, joka on linjassa raportissa vaadittavien tietojen kanssa
- Työnantajien osittainen sitoutumattomuus, alojen ja työnantajien erilaisuudesta johtuva oppiaineiden tarve, esim. matematiikka
- Tutkintotodistusasian epäselvä tilanne
- Nimikkeen puuttuminen vaikeuttaa markkinointia
- Ohjeet, mallit ja raportointi pitäisi tulla hyvissä ajoin
- Koulutuksen asemointi nykyiseen tutkintokarttaan epäselvä
- Valtakunnalliset ops:t työnjohdon osalta eri tasoilla
- Liian täynnä oleva ensimmäinen lähipäivä
- Liiallinen luottamus työpaikkaohjaajan sitoutumiseen ja ajankäyttöön
- Liian raskaat ja laajat ennakkotehtävät

## 5. Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että kaupan alan koulutuskokeilu alkanut kaikissa kokeiluluvan saaneissa koulutusorganisaatioissa hyvin, ja jokaisessa vähän erilaisena. Koulutuskokeilu on tältä osin toteuttanut tehtävänsä. Tammikuussa 2011 vähintään yksi opiskelijaryhmä on aloittanut jokaisessa kokeiluluvan saaneissa koulutusorganisaatioissa ja palautetta ja kokemuksia koulutuksesta saadaan kevään 2011 aikana lisää.

Raportit ovat hyvin erilaisia ja yhtenäisistä raportointiohjeista huolimatta tietojen vertailtavuus on vaikeaa. Tietojen puuttuminen kokonaan tai epätäsmälliset tiedot hankaloittavat yhteenvedon tekemistä. Tässä väkiraporttivaiheessa ei tiukan raportointiaikataulun vuoksi ehditty pyytää lisätietoja ja täydennyksiä koulutusorganisaatiolta, vaan yhteenveto on kirjattu valtakunnalliselle koordinaattorille vuoden 2010 tilanteesta lähettyjen raporttitietojen mukaan.

### 3.11. Käytetyt opettajaresurssit

Opettajien lukumäärä vaihtelee – osassa raporteista mainitaan yksi vastuukouluttaja, toisissa luetellaan useita oman oppilaitoksen ja ammattikorkeakoulun opettajia jotka ovat mukana koulutuksessa.

### 3.12. Koulutuksen toteuttamiskustannukset

Kuljetusalan koulutuksen toteuttamiskustannuksista on vaikea tehdä vertailukelpoisia alakohtaisia johtopäätöksiä. Osa koulutuksen järjestäjistä mainitsee, että raportointivaiheessa tilinpäätökset ovat olleet kesken.

### 3.13. Seuranta- ja palautetietojen hyödyntäminen

Koulutuksen kehittämiseen on hyödynnetty ohjausryhmien, yritysten ja opiskelijoiden palautetta. Koulutukset ovat olleet alusta asti joustavasti suunniteltuja, joten muutoksia ja parannuksia on pystytty tekemään koulutuksen edetessä. On tunnistettu tarpeita suurempaan työssäoppimisen ohjaamiseen ja luentomaisuuden vähentämiseen opetuksessa mahdollisuuksien mukaan.

Osasta raporteista ei käynyt selvästi ilmi miten tietoja on käytetty hyväksi koulutuksen sisältöjen, menetelmien tai muun toiminnan jatkokehittämisessä. Kuitenkin useat koulutuksen järjestäjät ovat keränneet palautetta opiskelijoilta ja työpaikkaohjaajilta systemaattisesti opintojen ajan. Palautteet on käsitelty ohjausryhmässä ja koulutusta on suunnattu sen perusteella opiskelijoita ja yrityksiä paremmin palvelevaksi.

### 3.14. Hyvät ja vähemmän onnistuneet käytännöt kokeilun aikana

Hyvänä käytänteenä ja onnistumisena on mainittu monialaisuus ja yhteistyö. Oppilaitoksissa, joissa on ollut usean alan työnjohtokoulutus menossa, on koettu ryhmien yhteisillä opinnoilla saadun enemmän irti kuin erillisillä oppitunneilla. Myös yhteistyö toisten kokeilukoulutuksessa olevien alojen tai koulutusorganisaatioiden kanssa on koettu kannattavaksi. Toisaalta taas opiskelijoiden heterogeenisuus on tuonut ongelmia koulutuksen järjestämiseen. Osaamistasojen vaihtelu, varsinkin tietotekniikkataidoissa, on vaikeuttanut välillä koulutuksen pitämistä mielekkäänä kaikille. Henkilökohtaistamisen merkitys tulee hyvin esille näissä haasteissa.

Haastavaksi on koettu myös työssäoppimisen riittävä tukeminen. Työssäoppimisen onnistuminen vaatii kouluttajan aktiivista otetta ohjaukseen ja läsnäoloa. Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien sitoutuminen koulutukseen vaihtelee, kuten myös opiskelijoiden keskinäiset eroavaisuudet opiskelunvalmiuksissa. Opiskelijan motivointia, työelämän kiinnostusta ja markkinointia voidaan jatkossa helpottaa ja parantaa tutkintonimikkeellä.