

KONE- JA METALLIALAN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

SELVITYS TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN VAKINAISTAMISEDELLYTYKSISTÄ JA JÄRJESTÄMISMUODOISTA

Kone- ja metallialan vastausten yhteenveto

Tampereen ammattiopisto
Aikuiskoulutus

Kalliomäki Vesa
Kilpi-Kiukainen Jaana
Niemi Jukka

Työnjohtokoulutuskokeilun lisäkyselyyn vastasi kone- ja metallialan yhdeksän koulutuksen järjestäjää.

Sastamalan koulutuskuntayhtymä
Tampereen kaupunki/Tampereen ammattiopisto
AEL
Helsingin tekniikan alan oppilaitos - Haagan koulutusyksikkö
Turun Kaupunki / Turun ammatti-instituutti
Oulun seudun koulutuskuntayhtymä / Oulun seudun ammattiopisto
Svenska Österbottens Förbund för utbildning och kultur/Yrkesakademin i Österbott
Sastamala koulutuskuntayhtymä/Vammalan ammattikoulu
Savon koulutuskuntayhtymä / Savon ammatti- ja aikuisopisto

Seuraavassa on vastausten yhteenvedot kysymyksittäin.

Kysymys 1. Työnjohtokoulutuksen toteuttaminen ammatillisena peruskoulutuksena.

Koulutuksen **vahvuuksia** on sen sopivuus työelämän tarpeisiin. VOS/Resurssit sen myötä ovat erinomainen vahvuus, esimerkkinä tästä toimivat, määrällisesti riittävä lähiopetus ja verkko-opetus. Oppisopimuskoulutuksena vahvuutena on jo valmis oppimisympäristö työpaikalta ja koulutuksen järjestäjältä sekä työpaikkaohjaus työnantajan toimesta.

Koulutuksen vahvuuksia on listattu alla. (n= 9)

<ul style="list-style-type: none"> • Aidosti koulutus vastaa työelämän tarpeisiin.
<ul style="list-style-type: none"> • Ammattiosaamisen näytöt ovat hyvä ja toimiva osaamisen osoittamis muoto työnjohtokoulutuksessa. Koulutuksessa on tärkeätä myös riittävä lähiopetuksen määrä. Oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa työpaikan ohjaajan rooli on vähäisempien lähipäivien määrän vuoksi tärkeätä. Myös opso koulutuksessa osaaminen voidaan osoittaa ammattiosaamisen näytöillä.
<ul style="list-style-type: none"> • oppisopimuskoulutuksena työelämälähtöisyys - perustutkintona oppisopimusrahan riittävyys laadukkaaseen ja kattavaan koulutukseen - käytännönläheisyys ja työelämälähtöisyys näyttötutkintona toteutettaessa
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausryhmä: Hyvä taluspohja toteuttaa tj -koulutusta (VOS) ja sen ohjausta, verkko-opimista jne.. Hyvät kokemukset toteutuksesta. Metso Automation Oy: Voidaan toteuttaa työn ohella Opiskelijat: Käytännönläheistä, helposti omaksuttavaa opiskelua jota voi soveltaa omalla työpaikalla. On mahdollista saada teoriaopintoja mahdollista tulevaa työnjohtajan paikkaa ajatellen. Oman alan ammattilainen saa koulusta työnjohtajan tehtäviin eri osa alueista. Opiskelijoiden vahva ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Oppilaiden laajakirjainen osaaminen tekniikan eri aloilta.
<ul style="list-style-type: none"> • VOS / Resurssit
<ul style="list-style-type: none"> • Oppisopimuskoulutuksen työelämäkytkentä mm. opiskelijoilla on koulutusta vastaava työpaikka ja työpaikkakouluttaja. Elinkeinoelämän aidot tarpeet. Suoran työnohjauksen merkitys opiskelijoille ja työpaikoille. Opiskelijoiden tekemässä itsearviointissa tuli esille, että kokeneet opiskelijat hyötyvät koulutuksesta enemmän kuin aloittelevat työnjohtajat. Opiskelijoilla on työkokemusta alalta ja ovat olleet vuosia työelämässä. Kaikilla opiskelijoilla on tähtäimessä työnjohtotehtävät, jolloin koulutetaan joko nykyisiä tai tulevia esimiehiä. Opiskelijoiden erilainen kokemustausta hyödyllistä kaikille
<ul style="list-style-type: none"> • Aktivare deltagande i närstudierna eftersom vitsordet baseras mera på hur studerande

<p>presterar i distansuppgifter, prov, övningsuppgifter samt aktivitet i utbildningen och yrkesprovet. Vilket har visat sig leda till aktivt deltagande i närundervisning. Även det att alla får lika mycket kunskap inom de olika områden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • VOS-koulutuksen vahvuutena on määrällisesti riittävä lähiopetus yhdistettynä verkko-opetukseen, joka tukee hyvin aikuisopiskelua. Lähipäivillä pystytään aidosti keskustelemaan eri yrityksissä olevista ongelmanratkaisuksista ja arkisista askareista muilta opiskelijoilta. Tilanteet ovat aitoja ja vuorovaikutus opettavaista.
<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollistaa yksilölliset oppimispolut

Heikkouksia alla. (n=8)

<ul style="list-style-type: none"> • Ammattikorkeakoulujen sitoutuneisuus hankkeeseen.
<ul style="list-style-type: none"> • Emme näe mitään ongelmaa siinä, että koulutus toteutetaan ammatillisena peruskoulutuksena.
<ul style="list-style-type: none"> • numeraalinen arviointi. Esimiestutkintoon sopivampi olisi hyväksytyt / hylätyt. - laajuuden määrittely opintoviikkoina, työelämä kokee tarpeettomana ja epäselvänä
<ul style="list-style-type: none"> • Metso: Vie työaika varsinaisesta työstä. Opiskelijat: Vaatii jonkinasteisen pohjakoulutuksen. Pelkän työelämän pohjalta voi olla hankala suorittaa koulutus. Ei saa tutkintonimikettä. Liian vähän käytäntöä.
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö ammattikorkeakoulun kanssa ei toteutunut. Toisaalta sille ei ole ollut tarveakaan, koska yhteistyökumppanilla, POHTO, on tarvittava osaaminen.
<ul style="list-style-type: none"> • Mindre vikt på inläringen i arbete.
<ul style="list-style-type: none"> • Yksikkörahoituksen yhtenä suurimpana haasteena on nykyisten, rajallisten koulutuspaikkojen määrä. Monella koulutuksen järjestäjällä yksikkörahoitteinen koulutus ylittää jo nyt kiintiöpaikat. Tämä aiheuttaa hieman rahoituksellisia ongelmia.
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen järjestäjän oppilaskiintiöt täynnä.

Koulutuksen **haasteiksi** nostettiin mm. molempien koulutusmuotojen, VOS ja OPSO, työpaikkaohjaajien resurssien riittäminen. Eri ammattialojen huomioiminen koulutuksessa on myös haaste. Haastetta lisäävät työssäoppimisen mahdollistuminen tasapuolisena erisuuruissa ja erityyppisissä yrityksissä.

Alla taulukossa haasteet (n=8):

<ul style="list-style-type: none"> • Vakinaistamisen mukanaan tuomat opiskelupaikkojen lisäämismahdollisuudet.
<ul style="list-style-type: none"> • Oppisopimuskoulutuksessa työpaikkaohjaajien resurssien riittäminen. Samoin VOS koulutuksessa.
<ul style="list-style-type: none"> • perustutkintona asemointi siten, että opiskelijoilla on alansa ammatillista työkokemusta - riittävän yhtenäisen ja aidosti työnjohtajatarvetta ja työnjohtajien osaamista tukevan työssäoppimispainotteisen toteutusmallin varmistaminen. Koulumaisessa toteutuksessa haasteena on työnantajien sitoutuminen.
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausryhmä: Opiskelijoiden heterogeenisyyden vaikutukset opetuksen järjestämisessä. Metso: Saada johto ymmärtämään koulutuksen merkitys ja hyödyntämään rekrytoinneissa. Opiskelijat: Oikeanlaisten oppilaiden löytäminen koulutukseen. Haasteita tulee jokaiselle joltain oppimisalueelta. Eri ammattialojen huomioon ottaminen opetuksessa.
<ul style="list-style-type: none"> • Miten työpaikka saadaan aktiivisesti mukaan mm. työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja harjaantumisen tukemiseen sekä ammattiosaamisen näyttöihin. Opiskelijat toimivat eri asemassa työpaikoilla ja työnjohtotehtävien laatu ja määrä vaihtelee. Onko koulutuksesta hyötyä korkeasti koulutetuille esim. amk-tutkinnon suorittaneille

<ul style="list-style-type: none"> Hålla hög och bra kvalitet på undervisningen så att studerande finner utbildningen tillräckligt givande och intressant.
<ul style="list-style-type: none"> Suurimpana haasteena voidaan pitää työssäoppimisen tasapuolista toteutumista eri kokoisissa ja eri tyyppisissä yrityksissä.
<ul style="list-style-type: none"> Aloituspaikkojen ohjautuminen jatkokoulutukseen

Kysymys 2. Työnjohtokoulutuksen tarpeellisuus työelämän ja opiskelijoiden näkökulmasta

Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan yleistä, alasta riippumatonta työnjohtokoulutuksen tarpeellisuutta sekä alaan sidottua koulutusta. Pelkästään yleistä työnjohdollista koulutusta kannatti 2 vastaajaa ja 7 vastasi, ettei yleistä työnjohdollista koulutusta tarvita. Yleisen työnjohdollisen koulutuksen tarpeellisuutta perusteltiin mm. sillä että yhteistä koulutusosiota voitaisiin täydentää alakohtaisilla osuuksilla samoin kuin että esimiestaidot ovat yleisiä alasta riippumattomia. Ei-vastaukset sisälsivät ajatuksen siitä, että kone- ja metallialalla tarvitaan vahvaa substanssiosaamista, jota täydennetään monipuolisella työnjohdollisella koulutuksella.

Perustelut yksittäisille kyllä ja ei -vastauksille löytyvät alla. (n=9)

Ei	<ul style="list-style-type: none"> Tarvitaan myös ammatillista osaamisen vahvistamista osana työnjohdonkoulutusta.
Ei	<ul style="list-style-type: none"> Ei perusteluja
Ei	<ul style="list-style-type: none"> Ei pelkästään, vaan molempia tarvitaan. Painotus henkilökohtaistamisen ja työpaikan mukanaan vähiten tarvetta erillisinä opetuskokonaisuuksina on nähty yleisille aineille (matematiikka, lujuusoppi, jne.)
Ei	<ul style="list-style-type: none"> Mielestäni kone- ja metallialalla tarvitaan vahvaa substanssiosaamista, jota täydentään monipuolinen työnjohdollinen koulutus. Työnjohdollisissa tehtävissä toimiville henkilöille riittää työnjohdollinen lisäkoulutus esimerkiksi TEAT, mutta uusille, työnjohdollisiin tehtäviin aikoville henkilöille on tarpeellista kouluttaa monipuolisempi ja kattavampi koulutus, kuten työnjohtokoulutuskokeilussa on kone- ja metallialalla tehty.
Ei	<ul style="list-style-type: none"> On varmistettava, että oppilalla on valmiudet kehittää yrityksen toimintoja.
Ei	<ul style="list-style-type: none"> Yleisen työnjohdollisen koulutuksen sijaan pitää olla alakohtaista koulusta. Toisaalta osaamista on oltava sellaisistakin aihealueista kuten henkilöstöjohtamisesta, joka ei ole alakohtaista. Ainakin henkilöstöosaaminen ja palveluosaaminen voisivat olla yhteisiä ja sen jälkeen opinnot jatkuisivat alakohtaisina.
Ei	<ul style="list-style-type: none"> behöver nog grunder inom annat som berör området om vi skall få den arbetsledare som näringslivet behöver.
Kyllä	<ul style="list-style-type: none"> Ohjausryhmä: Suurin osa koulutuksesta voidaan toteuttaa tekniikan ja liikenteen aloille. Eriytyviä osuuksia pitää toteuttaa jonkin verran eri ammattialan opiskelijoille. Ei ole realismia saada eri aloille opiskelijaryhmiä. Metso: Tarvitaan, koska työnjohtokoulutusta ei ole saatavilla. Opiskelijat: Yleinen työnjohtokoulutus on tänä päivänä erittäin tarpeellinen koska joku silmäätekevä suuressa viisaudessaan päätti lopettaa teknikkokoulutuksen. Yleinen työnjohtokoulutus on hyvä asia mutta ei autuaaksitekevä. Ammatillista osaamista tarvitaan edelleen jos tehtäviin kuuluu työnjohtamisen lisäksi teknisen tuen antaminen. Resursoinnissa tarvitaan myös näkemystä/kokemusta jos siinä tapauksessa että ei lähetä väärää miestä väärin hommiin.

”Tarvitaanko alaan sidottua koulutusta” – kysymykseen kaikki yhdeksän vastaajaa totesivat, että tarvetta on. Kone- ja metallialan vastaajat kokevat, että toimialan substanssiosaamiselle on selkeästi kysyntää, henkilöstön rakenne ja vaihtuvuus, työvoiman koulutustausta ja tulevaisuuden muuttuvat tarpeet edellyttävät työnjohdollista erikoisosaamista.

Perustelut alaan sidotun työnjohtokoulutuksen tarpeellisuudelle ovat alla olevassa taulukossa. (n=9)

<ul style="list-style-type: none"> • Kone- ja metalliala kehittyy jatkuvasti.
<ul style="list-style-type: none"> • Mikäli haluamme lisätä työnjohtajien määrää työmarkkinoilla emme sitä lisäystä saa aikaiseksi jos koulutus on sidottu siihen onko yrityksessä jo sisällä henkilöitä joista voisi tulla työnjohtajia ja vain heitä koulutetaan. Mielestämme tästä koulutuksesta pitäisi "sorvata" sellainen, että työnjohdollisiin tehtäviin haluava henkilö voi tutkinnon suorittaa välittämättä siitä onko työpaikka jossa henkilö työskentelee mukana koulutuksessa vai ei. Nykyinen teollisuus/tuotanto on niin "monihaarainen", että ns. perinteinen työnjohtaminen on muuttunut. Esimiesten pitää ymmärtää projektityöskentelyn merkityksen, oikea-aikaisen ja tehokkaan tuotannonohjauksen merkityksen. Tuotannon työnjohtaminen on erittäin vaikeaa jos ei substanssiosaamista ole.
<ul style="list-style-type: none"> • Työelämälähtöisyyden varmistamiseksi. Lähiopetuksen osalta on syytä harkita, mitkä kaikki aineet todella ovat alakohtaisia, alakohtaisuus tulee oppisopimuskoulutuksessa aina työssäoppimisen kautta.
<ul style="list-style-type: none"> • Metso: Mielestäni tulisi toteuttaa alakohtaisesti. Opiskelijat: Alaan sidottua koulutusta toki pitää olla harkitusti ja kohdennetusti. Esimieskoulutusta ei ole AMK / korkeakoulutasolla riittävästi, jotta sen jälkeen voisi siirtyä suoraan esimiehen tehtäviin. Ei pelkästään koska, molemmat ovat tärkeitä opiskelijoille, olisi hyvä jos olisi jokunen lähioppimiskerta suuntautunut omaan alaan. Monesti työnjohtajaksi nousee työympäristössä ns. entinen duunari, sillä insinööreistä ei siihen hommaan ole. Työnjohtaja tarvitsee tällöin rutkasti ihmissuhdetaitoja, tietoa työturvallisuudesta ja tuotannon ohjauksesta. en usko, että niinkään ihan ylimmän johdon talousasioista tarvitsee tietää. Toki kustannustehokas ajattelutapa kuuluu työnjohtajalle myös.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohtajat ovat yleensä aina tekemisissä tekniikan ja menetelmäkehityksen parissa. Uusien laitteiden ja sovelluksien oppiminen normaalin työssäkäynnin ohella on haastavaa. Esimerkiksi laser-tekniikka on yleistymässä konepajateollisuudessa, mutta osaamista ja ymmärrystä sen mahdollisuuksista on liian vähän. Yritysten on vaikea antaa sellaista tekniikan koulutusta jota heillä ei vielä ole, mutta tulevaisuudessa voisi tulla kyseeseen. Meillä oli muihin koulutuksenjärjestäjiin nähden kohtuullisen paljon lähipäiviä ja opiskelijat olisivat toivoneet vielä enemmän esimerkiksi anturitekniikkaa, koska he halusivat oppia uutta ja kokivat oman osaamisen osittain puutteelliseksi.
<ul style="list-style-type: none"> • Katso edellinen kohta. Alakohtaisuus tukee opintoja ja oppisopimuskoulutuksessa on vähän opetuspäiviä, jotka pitää käyttää alakohtaisiin asioihin. Lisäksi alakohtaisissa opinnoissa syntyy keskinäistä verkostoitumista.
<ul style="list-style-type: none"> • grundkunskapen inom dessa områden kan appliceras inom många områden i studierna och industrin
<ul style="list-style-type: none"> • Tarvitaan, tätä perustelin jo edellisessä kohdassa.
<ul style="list-style-type: none"> • Tarvitaan, koska siinä syvennetään osaamista/näkemyistä asioista

Kysymys 3. Uuden työnjohtokoulutuksen toteutusmuodot

3.1. Ammattikorkeakouluyhteistyö

Seuraavassa haluttiin selvittää mitkä työnjohdolliset työtehtäväkokonaisuudet edellyttävät amk-tasoista koulutusta joko kokonaan, osittain tai vain teorian osalta sekä millaista muuta amk-yhteistyötä mahdollisesti tarvitaan.

Alle on koottuna vastaukset: ei-, osittain ja vain teoriassa, taulukkoon vastaajien antamien vastaukset.

Ei-vastaukset on koottuna alla olevaan taulukkoon. (n=7)

<ul style="list-style-type: none"> Ei vaadi AMK-tasoista koulutusta kokonaan.
<ul style="list-style-type: none"> Tässä vaiheessa kokeilua, emme näe tarpeelliseksi että ammattikorkeakoulun pitäisi kouluttaa joku tietty kokeilukoulutuksen osa tai osat kokonaan.
<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään.
<ul style="list-style-type: none"> Ohjausryhmä: Työn tuottavuuden kehittäminen. Opiskelijat: Suunnittelija/konsultti/asiantuntijatehtävissä tarvitaan Amk/opistotasosta koulutusta jo yleisen uskottavuuden takia. Menetelmäkehitys ja tuotannonohjaus voisivat olla amk tasoisia. Esim. suunnittelija-/asiantuntijatehtäviin siirtyvä henkilö tarvitsee amk-tasoista koulutusta.
<ul style="list-style-type: none"> Vi anser att att alla obligatoriska delar berör mindre eller mycket mer YH-nivå men kan inte jämföras med dessa.
<ul style="list-style-type: none"> Mielestäni ei voida sanoa, että jotkut osa-alueet edellyttävät ammattikorkeakoulutasosta koulutusta. Esimerkiksi yritysmaailmasta saatu kouluttaja pystyy toteuttamaan korkeatasoista ja työelämälähtöistä koulutusta.
<ul style="list-style-type: none"> Ei mikään

Osittain-vastaukset on koottuna alla olevaan taulukkoon. (n=7)

<ul style="list-style-type: none"> Osittain kyllä ja osaamisen tunnistaminen esim. osaksi AMK-ins. tutkintoa on syytä sopia etukäteen.
<ul style="list-style-type: none"> Pidämme tärkeänä ammattikorkeakoulu yhteistyötä. Ammattikorkeakoulun ohjelmissa on sellaisia opintokokonaisuuksia valmiina mitä mielestämme työnjohtokoulutuksessa on hyvä kouluttaa. Esimerkkinä voisimme mainita tuotannon ohjauksen tmv.
<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään.
<ul style="list-style-type: none"> Ohjausryhmä: Matemaattis-luonnontieteelliset aineet. Laadunhallinta. Tuotannonohjaus. Opiskelijat: Tuotannonohjausta ja materiaalitekniikkaa voisi opettaa kokonaan AMK:ssa. Laajempi kokonaisuus tulisi kysymykseen. Muuten ammattikoulu selviytyy ihan hyvin. Verkossa voi hyvin toimia etätehtävien suhteen, muuten tunneilla olo on tärkeää. On hyvä keskustella eri aiheista opettajan sekä luokkakavereiden kanssa. Tämä laajentaa opiskelijan näkemystä.
<ul style="list-style-type: none"> Työnjohdollinen toiminta. Eri kaupungeissa ja koulutaloissa on erilaisia edellytyksiä toteuttaa koulutuksia.
<ul style="list-style-type: none"> Osittain ammattikorkeakoulun kanssa voidaan toteuttaa muun muassa tuotannon ohjaus, lujuusoppi tai robotiikka osiot. Käytännön osuudet toteuttaisin työelämälähtöisemmin kuin ammattikorkeakoulussa.
<ul style="list-style-type: none"> Ei välttämättä mitään, mutta olemme havainneet hyväksi ammattikorkeakouluyhteistyön mm. seuraavissa aihealueissa.: osassa työnjohdollista toimintaa, materiaalitekniikassa, projektitoiminnassa ja laatu-tekniikassa.

Vain-teoriassa vastaukset on koottuna alla olevaan taulukkoon. (n=7)

<ul style="list-style-type: none"> Teoria ei saa olla liian korkeatasoista, koska osalla opiskelijoista pitkäaika edeltävistä opinnoista.
<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksesta ei saisi tulla liian teoreettinen. AMK:n opetus saattaa olla jossain tapauksessa liian haastavaa.
<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään.
<ul style="list-style-type: none"> Opiskelijat: Catia (suunnitteluohjelma) on tarpeellinen ja hyvä kone- ja metallialalla työskenteleville.
<ul style="list-style-type: none"> Robotiikka, tuotannonohjaus
<ul style="list-style-type: none"> kts. yllä

3.2. Työpaikka koulutuspaikkana

Työpaikan soveltuvuus työnjohtokoulutuksen koulutus- ja oppimispaikkana on koettu tärkeänä. Vastauksissa korostuivat mm. käytännönläheinen ja aito toimintaympäristö, oikeat työnjohdolliset tehtävät sekä tietopuolisen opin käytäntöön vieni. Vahvuutena on tällöin työpaikkaohjaaja ja hänen tuki opiskelijalle.

Heikkouksina mainitaan mm. erilaiset toimintaympäristöt ja osaamisen arviointi eri tilanteissa. Ajan puute koetaan heikkoutena sekä sitoutumisen puute työpaikkaohjaajalta.

Haasteeksi koetaan mm. aika; työpaikalla tapahtuvan ohjauksen riittävyys, erilaiset persoonat ohjaajina ja sitoutuminen oppilaan ohjaukseen ovat usein erilaisia.

Seuraavassa koottuna työpaikan vahvuudet, heikkoudet ja haasteet koulutuspaikkana.

VAHVUUDET:

- Situotuneisuus hankkeeseen.
- Käytännön harjoittelu työnjohtajana opiskelun aikana antaa konkreettisia vastauksia työnjohtajana toimimisessa. Työpaikalla tapahtuva koulutus ja muu työpaikkaan sidoksissa oleva koulutus parantaa teoriassa opitun siirtämistä työpaikalla tarvittavaksi osaamiseksi.
- työpaikka ja käytännön työtehtävät ovat ainoa mahdollisuus oppia työnjohtajaksi
- Ohjausryhmä: On tämän koulutuksen ydintä ja välttämätön esim. näyttöjen toteuttamiseksi. Monet etätehtävät ovat yritysälähtöisiä. Työelämän kehittämistehtävät tehdään projekteina työpaikoilla. Metso: Täsmäkoulutus toteutuu tätä kautta. Opiskelijat: Työpaikka on toimintaympäristönä aito. Työpaikka koulutuspaikkana on siinä suhteessa loistava että kyseessä on aina todellinen tilanne eli tehdä jotain vain tekemisen vuoksi. Vastaavasti se on huono siinä suhteessa että mahdollisen resurssipulan takia ihan kaikkia mahdollisuuksia ei voi kokeilla. Omalla kohdalla tämä on toiminut erinomaisesti. Olen saanut ohjausta ja tietoa aina kun sitä on tarvittu.
- Työpaikalla voidaan suorittaa hyvin näyttötehtäviä sekä kehittämistehtäviä. Työpaikka soveltuu hyvin oppilaitoksessa käytävän teoria- sekä käytännönopetuksen tueksi, kun sovelletaan opittuja asioita käytäntöön. Monet etätehtävät voidaan suorittaa konkreettisilla työtehtävillä.
- Työnjohdossa toimivien koulutustaustan merkitys pienenee ajan kuluessa työpaikalla, joten työnjohdollisen koulutuksen tarve kohdistuu myös korkeammin koulutettaviin. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijoilla on alan vahva substanssi, joten opetuksessa voidaan keskittyä työnjohdollisiin asioihin. Oppisopimuskoulutus on toimiva koulutusmuoto tämän kaltaisissa koulutuksissa. Työelämässä toimineet ja kokeneet työnjohtajat hyötyvät enemmän kuin työnjohtotehtäviä aloittavat opiskelijat. Suora työnjohtaus, työpaikkaohjauksen

avaamiseen työpaikalla ja ammattiosaamiseen näyttöihin satsaaminen yhden henkilön avulla toimii.

- Studerande inom Ya har gått på egen tid, men nästan alla har utför utvecklingsarbete på företaget. m.a.o. företagens insats har inte varit stor i vårt fall ca 5 timmar per företag/studerande
- Työpaikoilla tapahtuva oppiminen on aitoa ja monesti ennalta arvaamatonta. Tämä vaatii opiskelijalta oma-aloitteisuutta ja tukea työpaikan työpaikkaohjaajalta, jotta opiskelija ei jää yksin. Ollaan tekemisissä aitojen työtehtävien ja haasteiden kanssa.
- Tehdyt harjoitustyöt tulevat suoraan yrityksen käyttöön. Konkreettinen ja tuttu ympäristö.

HEIKKOUEDET:

- Lisää tavoitteellisuutta.
- Varsinaisia heikkouksia ei mielestämme ole.
- ei vastausta
- Metso: Työpaikkaohjaajien ajanpuute. Opiskelijat: Kaikki työpaikat eivät sovellu opetusympäristöksi. Työpaikkakohtaiset resurssit (henkilö/aika) eivät aina kohtaa opiskelun vaatimuksia. Jos työpaikalla ei suhtauduta positiivisesti.
- Yrityksien tasoerot vaihtelevat suuresti. Monilla työpaikoilla ei ole aina aika- eikä henkilöstöresursseja varattu koulutuksen järjestämiseen. Pääasiallinen opetus oppilaitoksessa, jossa resurssit on varattu ja keskitytään uuden tiedon oppimiseen.
- ei vastausta
- ei vastausta
- Työpaikalla tapahtuva oppiminen on jokaisella työpaikalla hieman erilaista. Työtehtävät vaihtelevat suuresti työpaikan koosta ja erikoistumisesta riippuvista syistä. Eri työpaikkojen haasteet, eivät välttämättä ole yhdenvertaisia. Opiskelijan saama tuki eroaa eri työpaikoilla, tämä laittaa opiskelijat hieman eriarvoiseen asemaan.
- Työpaikan rutiinitehtävät vievät paljon aikaa, eikä opiskelulle ole välttämättä riittävästi varattu resursseja. Tämä riippuu pitkälti siitä, miten työpaikka/ työpaikkaohjaaja on koulutukseen sitoutunut.

HAASTEET:

- Työpaikkojen erillainen sitoutuneisuus.
- Työpaikkaohjaajien mahdolliset tuotantokiireet saattavat vaikuttaa oppimiseen. Lisäksi työsoppimispaikkojen erilaisuus.
- - työoppimisen ja -ohjauksen resursointi ja ajankäyttö
- Ohjausryhmä: Työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien sitoutuminen on välttämätön koko koulutuksen ajan. Metso: Löytää koulutusta tukevia tehtäviä ja irrottaa henkilö nykyisistä töistä. Koulutuksen valintaprosessissa tulisi työnantajalla olla aktiivisempi rooli, jotta potentiaaliset henkilöt saataisiin ohjattua koulutuksen piiriin. On vaara, että koulutukseen hakeutuu henkilöitä, joita ei voida sijoittaa esimies-tai muihin tuotannon esikuntatehtäviin ko. työpaikalla Opiskelijat: Tuen saanti työpaikalta.
- Hyvin erilaisia yrityksiä ja yritysten sitoutuminen hyvin erilaista. Työpaikkaohjaajan tulisi käydä hyvin suunnitellun työpaikkaohjaajakoulutuksen. Tämä on haasteellista kiireisillä toimialoilla sekä PK sektorilla. Tällöin opettajan rooli ohjaajana korostuu.
- Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja harjaantuminen vaatii aina panostusta, mutta lääkkeitä on siihenkin löydettävissä mm. suoran työnohjauksen avulla.
- ei vastausta
- Työnjohdollisten tehtävien harjoittelu henkilöille, jotka eivät ole työnjohdollisessa asemassa.

Kaikista henkilöistä ei vain ole työnjohdollisiin tehtäviin.

- Työpaikan/ työpaikkaohjaajan sitouttaminen.

3.3. Monimuotoiset opetus- ja oppimisjärjestelyt – työnjohdollisten ammattitaitovaatimusten kouluttaminen

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat oppimiseen /opettamiseen lähiopetuksena, verkko-opetuksena ja työssä oppimisen kautta.

Yleisesti lähiopetukseen soveltuvat vastaajien mielestä lähes kaikki koulutuksen sisältöalueet. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen katsotaan soveltuvan pääosin kaikkiin ammattitaitovaatimuksiin, koska siinä kiteytyy teoria käytäntöön.

Seuraavassa taulukossa on koottuna vastaukset eri opetusmuotojen mukaan.

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat lähiopetuksena oppimiseen/opettamiseen? Miksi/miksi eivät? (n=9)

<ul style="list-style-type: none"> • Teoria opinnot ja ns. yleisaineet.
<ul style="list-style-type: none"> • Työlainsäädäntö/sopimusasiat. Viestinnän opetus
<ul style="list-style-type: none"> • opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. Oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin).
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausryhmä: Työnjohdollisen toiminnan teemojen lähiopetus monimuotoisena on todettu toimivaksi. Laboratorio-opetuslaitteiden käyttö ja suunnitteluohjelmat AMK -osuudessa. Opiskelijat: Työlainsäädäntö, vaikeaselkoisuuden vuoksi Esimieskäytännöt / henkilöstöjohtaminen, niistä ei ole juurikaan kokemusta Lähiopetuksena voidaan opettaa yleisiä työnjohdollisia asioita kuten esim. budjetoitua, työturvallisuutta ja erilaisia hallinnollisia tehtäviä kuten esim. vuosilomalistojen tekoa
<ul style="list-style-type: none"> • Työpsykologia, Johtaminen... Miten kiireisesti työssä painava opiskelija pystyy oikeasti paneutumaan työyhteisön työpsykologiaan, jos ei ole lähitunneilla? Toisiltaan opiskelijat saavat hyvää vertaistukea.
<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki soveltuvat. Lähiopetus ja oppimistehtävät on sidottava työhön, työpaikkaan ja työtehtäviin.
<ul style="list-style-type: none"> • närstudier passa de ämnen som berör beräkningar te.x. matematik, bokföreläsning, fysik o.s.v.
<ul style="list-style-type: none"> • Lähes kaikki ammattitaitovaatimuksissa esitetyt asiat soveltuvat teorian osalta lähiopetuksena oppimiseen. Saadun palautteen perusteella, suurin anti lähiopetuspäivistä on juuri vertaisryhmän sisällä käydyt keskustelut eri asioista ja niiden kohtaamisesta käytännön työelämässä. Huomataan se, että muutkin pohtivat samankaltaisia kysymyksiä ja pyrkivät ratkaisemaan niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Keskustelut tuovat laajempaa näkökulmaa asioiden hoitamisessa.
<ul style="list-style-type: none"> • Matemaattis- luonnontieteelliset aineet. Lisäksi kaikkiin aihealueisiin johdattelevat opinnot.

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat verkko-opetuksena oppimiseen/opettamiseen? Miksi/miksi eivät? (n=9)

<ul style="list-style-type: none"> • Tenti ja essee tehtävät.
<ul style="list-style-type: none"> • Lähiopetuksen ja verkko-opetuksen välinen tasapaino on pidettävä oikeassa suhteessa. Ei liian verkkopainotteista. Verkko-oppimisena voisi suorittaa esim. tietotekniikan, matematiikan ja laatutekniikan opintokokonaisuudet. Myös osittain automaatiotekniikan opinnot voisi suorittaa verkossa.

<ul style="list-style-type: none"> - opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. Oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin).
<ul style="list-style-type: none"> Ohjausryhmä: Kaikki opetuksen tukimateriaali on hyvä olla opetusallustalla. Lähiopetuksen jatkeena käytetään jokaisessa opetusteemassa verkko-oppimista apuna. Opiskelijat: Tietotekniikka. Työsuojeluun liittyvät opinnot. Fronteri on loistava ja helppo käyttää! Englanti ja ATK.
<ul style="list-style-type: none"> Varmasti jokaisesta asiasta joku osio sopii verkko-opetukseen. Viestintätaitoja voidaan kehittää ja opettaa verkko-opetuksena sekä verkko-oppimisalustaan kautta voidaan joustavasti jakaa opiskelumateriaalia kaikkiin osioihin.
<ul style="list-style-type: none"> Verkko-opetusta ei koettu tarpeelliseksi.
<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriska delen arbetsledning och de delar som berör ledarskap skulle till stora delar gå att webb basera
<ul style="list-style-type: none"> Verkko-opetus onnistuu hyvin varsinkin teoriapainotteisissa opinnoissa, joissa aikuiset voivat itse opiskella sisällöt. Näitä tukevat erilaiset verkkotehtävät (keskustelut, arvioinnit jne).
<ul style="list-style-type: none"> Pelkästään verkko-opetuksena ei ole syytä lähteä toteuttamaan yhtään aihealuetta kokonaan. Verkko-opetus on tämältyyppisessä koulutuksessa keskeinen apuväline.

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat työssäoppimisen kautta oppimiseen/opettamiseen? Miksi/miksi eivät? (n=9)

<ul style="list-style-type: none"> Aidot näytöt johtamisesta.
<ul style="list-style-type: none"> Asiakkuuksien ja yhteistyösuhteiden sekä osin henkilöjohtamisen opinnot. Käytännössä tehtävä esimiestyö hyvän teoreettisen pohjan tukemana on hyvä tapa saavuttaa korkea ammattitaito työnjohtotehtävissä.
<ul style="list-style-type: none"> - opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. Oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin).
<ul style="list-style-type: none"> Ohjausryhmä: Työelämän kehittämistehtävät esim. valmistuksen-, asennuksen- ja kunnossapidon ohjaus ja valvonta koulutuksen osissa toteutetaan näin. Opiskelijat: Työnjohtaminen ja projektien vetäminen. Projektit tehdään pääsääntöisesti työpaikalla Toiminnan ohjaus ja valvonta. Asennusten ohjaus ja valvonta.
<ul style="list-style-type: none"> Lähes kaikisista osioista osa.
<ul style="list-style-type: none"> Kaikki soveltuvat. Oppisopimuskoulutuksessa tarvitaan niin työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja harjaantumista kuin tietopuolista opetusta.
<ul style="list-style-type: none"> de valbara delarna, dessa är ämnen är de som passar "inlärning i arbete"
<ul style="list-style-type: none"> Ei ole oikein alueita, jotka eivät sovellu työssäoppimisen kautta tapahtuvaan oppimiseen. Työssäoppimisen tarkoitushan on jalkauttaa käytäntöön opittu teoria tai työtapo. Niitä sitten sovelletaan eri tavalla eri paikoissa ja tilanteissa.
<ul style="list-style-type: none"> Soveltuvien osien osa työnjohdollisesta toiminnasta, projektityöskentelystä, kustannuslaskennasta työsuojelusta, työhyvinvoinnista.

Kysymys 4. Uuden työnjohtokoulutuksen aseointi

Seuraavassa on kone- ja metallialan vastaajien mielipiteitä siitä, millaisessa muodossa työnjohtokoulutusta tulisi jatkossa toteuttaa.
Alla taulukossa ovat vastaukset.

<p>a) ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen "jatkokoulutus"</p>	<p>Kyllä=9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkotutkinto jo aidoille oman alansa ammattilaisille. • On tärkeää, että tulevalla työnjohtajalla on riittävä ammatillinen substanssi osaaminen. Alan perustutkinto tai riittävä työkokemus varmistavat parhaan lopputuloksen. Työnjohtajan jatkotutkinto 80 ov opetussuunnitelma pohjaisesti olisi hyvä tapa kouluttaa tulevia työnjohtajia teollisuuden palvelukseen. Alakohtainen työnjohtokoulutus on mielestämme enemmän relevantti työnjohtotyötä suorittavalle kuin koulutus joka ei ole alakohtainen. • Tarvitaan aloittelevan työnjohtajan / lähiesimiehen tutkinto. Perustutkinto oppisopimuksella mahdollistaa riittävän laajan koulutuksen aloitteleville työnjohtajille. Toinen vaihtoehto olisi ammattitutkintotasoinen toteutus. Silloin voidaan asettaa myös lähtötaaso vaatimuksia. • Ohjausryhmä: Luonteva etenemismalli. Opiskelijat: Soveltuu ammatillisena jatkokoulutuksena, tosin työkokemusta tulee olla välissä jokunen vuosi ennen työnjohtokoulutusta. Saattaa tosin olla haastava koulutuksen joiltain osin. Tarvitaan jatkokoulutuksena. Kukaan ei ole seppä syntyessään. Koulutusjärjestelmässä on ollut aukko tässä kohtaa. • Jos halutaan uusia työnjohtajia, menetelmäkehittäjiä ja 10-miehiä konepajoihin, niin siihen ei ole tällä hetkellä mitään koulutusmuotoa olemassa. Työtekniikat ja EAT:t perustuvat siihen, että ihminen käytännössä toimii jo kyseisissä tehtävissä. Yrityksissä on ihmisiä jotka haluavat uralla eteenpäin, mutta nykyinen työnantaja ei tue heitä. • Yksi mahdollinen malli olisi se, että ammatillisissa oppilaitoksissa olisi yhden vuoden perusopetuksen vuosi, jossa käsiteltäisiin mm. tietotekniikka, yrittäjyys ja liiketalous, viestintä, matematiikka, tekninen piirustus, laatu järjestelmät ja sertifikaatit (HSEQ), työlainsäädäntö, kansainvälisyys-,
--	-----------------------	---

		<p>kieli- ja kulttuuriosaaminen, valinnaisten erikoistumisalojen perusteet sekä uudet ja tulevaisuuden teknologiat, tuotannon, asennusten ja kunnossapidon ohjaus ja valvonta sekä tuotekehitys. Koulutus jatkuisi työkokemuksen jälkeen oppisopimuskoulutuksena, joka sisältäisi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja harjaantumista sekä työelämän tarpeiden mukainen soveltava tietopuolinen opetus: toiminnan suunnittelu, seuranta ja ohjaus, asiakkuuksien hallinta, alihankinnan ja kumppanuuksien hallinta, kannattavuus ja kustannustehokkuus, lainsäädäntö ja sopimukset, terveys-, turvallisuus-, ympäristö ja laatuasioiden huomiointi ja toteutus, toimintaprosessit ja yhteistyö, raportointi, henkilöstöhallinto ja palveluosaaminen. Em. malli soveltuisi paremmin nuorille, aloittaville, työnjohtajaksi haluaville.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Styrgruppen i Vasa har just diskuterat nästan detta. Att utbildningen kanske skulle vara en förlängning på befintlig maskin och metall utbildning med ett fjärde år, och sedan ytterligare ett femte som studerande gör i samband med sitt första eller två första arbetsår • Mielestäni työnjohtokoulutus soveltuu juuri parhaiten ns. jatkokoulutuksena ammatillisen perustutkinnon jatkeeksi. Tätä ennen henkilöllä tulee olla muutaman vuoden käytännöntyökokemus "pajanlattiatasolla", jotta hän ymmärtää mitä pajalla todella tapahtuu käytännössä. Koulutus soveltuu siis hyvin työnjohtollisiin tehtäviin aikoville henkilöille. • Varmistaa riittävän resurssin (mm. rahoitus). Koulutus on suunniteltu työnjohtotehtäviin siirtyville ja työnjohtotehtävissä aloittaneille henkilöille.
<p>b) uusi työnjohdollinen erikoisammattitutkinto EAT</p>	<p>Ei=9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • On jo olemassa tarvittavat tutkinnot olemassa. • Miksi pitäisi tehdä uusi erikoisammattitutkinto kun olemassa olevia voi hyödyntää työnjohtokoulutuksissa. • Sellainen on jo olemassa: Tekniikan erikoisammattitutkinto. Sen alapuolelle tarvitaan tutkinto. • Ohjausryhmä: Ei, koska on TEAT. • Työtekniikka, Jet..... Eikös lyhyitä kursseja ole paljon muitakin. • Specialyrkesexamen förutsätter att man skall

		<p>ha arbetserfarenhet (5 år). Arbetsledarutbildningen kan mycket väl fylla det tomrum som finns idag för nyutexaminerade studerande från grundexamen och som saknar erfarenhet men vill börja jobba som arbetsledare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mielestäni meillä on jo olemassa työnjohdollinen erikoisammattitutkinto, joka soveltuu nimen omaan jo työnjohdollisissa tehtävissä toimiville henkilöille. • Asemointi eri kuin esim. TEAT kts. kohta a)
c) alakohtainen AT tai EAT	Kyllä=3 Ei=5 Ei mieli- pidettä=1	<ul style="list-style-type: none"> • Tarvittavat jo olemassa. • Vaihtoehto siinä tapauksessa, että koulutusta ei tulla järjestämään ammatillisena perustutkintona. Mielestämme alakohtainen erikoisammattitutkinto olisi sopiva tutkinto. • Työnjohdollinen tutkinto at- tasolle, sovellettuna eri aloille teoriakoulutuksen esimerkein ja työssäoppimisen kautta on optimiratkaisu. • Ohjausryhmä: Tekniikan ja liikenteen EAT. Opiskelijat: Vastaa tämänhetkistä koulutusta. Vahvuutena on, että koulutukseen hakee siihen motivoituneet ihmiset. Koska työnjohtajan täytyy tietää työmenetelmät, ennen kuin voi toimia työnjohtajana. • Edellyttää työnantajan mukana oloa. • Alalla työskennelleille ja alalle kouluttautuneille pitäisi olla oma alakohtainen erikoisammattitutkinto joko niin että alakohtaisuus on omassa tutkinnossa tai että on yksi työnjohdollinen tutkinto, jossa on yhteiset osat ja sen lisäksi alakohtaiset osat. • Yrkesexamen och specialyrkesexamen förutsätter att man skall ha arbetserfarenhet. Arbetsledarutbildningen kan mycket väl fylla det tomrum som finns idag för nyutexaminerade som saknar erfarenhet, men vill börja jobba som arbetsledare. • Sama perustelu kuin aikaisemmin, meillä on jo olemassa kone- ja metallialalla ammattitutkintotasoinen ja erikoisammattitutkintotasoinen koulutus. • kts. edellä oleva
d) AMK-tutkinto	Kyllä = 0 Ei = 8 Ei mieli- pidettä=1	<ul style="list-style-type: none"> • Pidetään koulutus aitona tutkintona työelämän kanssa. • Ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä joltakin osin, mutta ei kokonaan. • AMK-tutkinnot ei ratkaise työnjohtajapulaa. • Ohjausryhmä: Liian teoreettinen. Opiskelijat:

		<p>Koulutukseen tulisi lisää laajuutta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • EIköhän amk:lla ole riittävästi töitä oman opetuksen asemoinnissa. Tämä karkaisi todennäköisesti liian teoriapainoitteiseksi. • Ammattikorkeakoulutuksessa pitäisi olla enemmän työnjohdollista koulutusta. Tällä hetkellä ammattikorkeakouluissa ei ole riittävästi työnjohdollista koulutusta. • Ymmärtääkseni koko koulutuksen idea on alunperinkin ollut toisen asteen koulutuksenjärjestäjien toteuttama koulutus. Juuri tämä takaa riittävän perusosaamisen ruohonjuuritasolla. • On olemassa tuotantopainotteinen AMK ins. tutkinto. Pelkona olisi, että koulutuksesta ammattikorkeakoulusta tulisi liian teoreettinen.
e) osana AT:ta tai EAT:ta	<p>Kyllä = 0 Ei = 8 Ei mieli- pidettä=1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ei tarvetta. • Nykyiset kokeilukoulutuksen perusteet ovat mielestämme hyvät ja sen takia niitä ei voi suorittaa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon osana. • Ks. kohta c. • Opiskelijat: Mikäli tulee tutkinnon lisäosaksi ja opetukseen kuuluu käytäntöä ja on oltava työkokemusta. • ? • Periaatteessa osan koulutuksesta voisi liittää esimerkiksi osaksi erikoisammattitutkintoa, koulutus on kuitenkin kokonaisuudessaan laajempi kokonaisuutena kuin erikoisammattitutkinto. • Liian laaja tutkinnon osaksi. • Liian laaja/vaativa ollakseen osa at/eat:a
f) amm.perustutkinnon syventävä tutkinnon osa	<p>Kyllä = 2 Ei = 5 Ei mieli- pidettä=2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pitää pohtia yhdessä työelämän kanssa. • Työkokemus ei perustutkinnonsuorittajilla ole ehkä riittävä. • Pt -taso on liian alhainen. • Ohjausryhmä: Ei toimi. Opiskelijat: Ammattikoululaisilla on liian vähän työkokemusta jota tarvitaan opinnoissa. • Ks. ens. kohta. • Yksi mahdollinen malli olisi se, että ammatillisissa oppilaitoksissa olisi yhden vuoden perusopetuksen vuosi, jossa käsiteltäisiin mm. tietotekniikka, yrittäjyys ja liiketalous, viestintä, matematiikka, tekninen piirustus, laatu järjestelmät ja sertifikaatit (HSEQ), työlainsäädäntö, kansainvälisyys-, kieli- ja kulttuuriosaaminen, valinnaisten erikoistumisalojen perusteet sekä uudet ja

		<p>tulevaisuuden teknologiat, tuotannon, asennusten ja kunnossapidon ohjaus ja valvonta sekä tuotekehitys. Koulutus jatkuisi työkokemuksen jälkeen oppisopimuskoulutuksena, joka sisältäisi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja harjaantumista sekä työelämän tarpeiden mukainen soveltava tietopuolinen opetus: toiminnan suunnittelu, seuranta ja ohjaus, asiakkuuksien hallinta, alihankinnan ja kumppanuuksien hallinta, kannattavuus ja kustannustehokkuus, lainsäädäntö ja sopimukset, terveys-, turvallisuus-, ympäristö ja laatuasioiden huomiointi ja toteutus, toimintaprosessit ja yhteistyö, raportointi, henkilöstöhallinto ja palveluosaaminen. Em. malli soveltuisi paremmin nuorille, aloittaville, työnjohtajaksi haluaville.</p> <ul style="list-style-type: none"> • samma som svar i a frågan, en yrkesexamen på 4 till 5 år ? • Mielestäni tähän tarkoitukseen koulutus on liian laaja. • Työnjohtokoulutus vaatii työkokemusta
--	--	---

Kysymys 5. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen työelämävastaavuus

Seuraavassa on listattu vastaajien kommentit kyselylomakkeelle siitä minkä tyyppisiin ja tasoihin työtehtäviin koulutus valmistaa. (n=9)

<ul style="list-style-type: none"> • ”Tuotannollisiin työnjohtotehtäviin.
<ul style="list-style-type: none"> • Nykyisellä kokeilukoulutuksen perusteilla on mahdollisuus asettua työskentelemään monipuolisiin tuotannon asiantuntija tehtäviin esim. tuotannon ohjaus, projektin hoito/valvonta, menetelmäsuunnittelu, työnohjaus/opastus jne. Lisäksi tietysti myös työnjohtollisiin tehtäviin.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohtotehtäviin
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausryhmä: Opiskelijat: Työnjohtokoulutusta todella tarvitaan. Itse olen lukenut teknikoksi noin kymmenen vuotta sitten. Pidän tärkeänä tietojen päivittämistä, koen työnjohtokoulutuksen tärkeänä vaikka ei aina pintaa syvemmälle ehdittykään.
<ul style="list-style-type: none"> • Esimieheksi kone- ja metallitekniikan yrityksiin. Myös menetelmäkehityksen ja suunnittelijan taidot karttavat lisää. Haettavien työpaikkojen määrä lisääntyy.
<ul style="list-style-type: none"> • Alempaa keskijohtoon, projektitehtäviin, &
<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsledare inom mindre grupper i produktionen/ teamledare. utlokaliserade arbetsledare som handhar kontakt med andra leverantör, entreprenörer
<ul style="list-style-type: none"> • Vaativiin työnjohtollisiin työtehtäviin, jossa vaaditaan oma-aloitteisuutta, ongelmanratkaisukykyä, substanssiosaamista, projektityöskentelytaitoja jne.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiimin vetäjä, työnjohtotehtävät, projektiluontoiset tehtävät, menetelmäsuunnittelu”

Ammattinimikkeitä, joihin työnjohtokoulutus valmistaa mainittiin mm. esimies, tiimin johtaja, työjohtaja, menetelmäsuunnittelija, projektivastaava, kymppi, projektipäällikkö, tuotantojohtaja, tuotannosuunnittelija.

Vastaaajien kommentit ammattinimikkeistä ovat alla olevassa taulukossa. (n=9)

• Työjohtaja, tehdas päällikkö
• Työnjohtaja. Menetelmäsuunnittelija. Tiimiesimies. Tuotannon ohjaaja
• Työnjohtaja, ryhmän vetäjä, tiimin vetäjä, etumies.
• Ohjausryhmä ja opiskelijat: Operatiivisen tason johtaja. Projektihallintaan liittyvät työtehtävät. Työn suunnittelija. Vuoro-esimies. Tiiminvetäjä. Esimies. Työnjärjestelijä. Kymppiksi, ohjelmoitsijaksi ja menetelmäsuunnittelijaksi. Kyllä koulutuksen hyvin läpäisseet omaavat varmasti mahdollisuuden pärjätä esimiehinä omissa työpaikoissaan. Perustiedot ovat jo taskussa, lisää tarvitaan ihmissuhdetaitojen saralla. Metso: Työnjohto, Tiiminvetäjä, Työsuunnittelu, Menetelmäsuunnittelu, Työntutkimus.
• Työnjohtaja, menetelmäsuunnittelija, tekniikko
• Työnjohtaja, vuorovastaava, projektivetäjä ja projektivastaava.
• arbetsledare, produktionsledare, produktionsansvarig, produktionsutvecklare, team/grupp ledare
• Työnjohtaja, vuoromestari jne.
• Työnjohtaja, tiimivastaava, kymppi, projektipäällikkö, tuotantojohtaja, tuotannosuunnittelija.

Kysymys 6. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen vakinaistamisedellytykset

Millaisilla toteutusmuodoilla työnjohtokoulutuskokeilulla on vakinaistamisedellytykset – kysymykseen tuli erilaisia kommentteja. Kone- ja metallialalla koettiin koulutuksen olevan laajuudeltaan sopiva. Lähiopetuksen, verkko-opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus todettiin olevan hyvä yhdistelmä

Seuraavasta taulukosta näkyvät vastaajien tarkennetut kommentit työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisedellytyksistä. (n=9)

• Jatkotutkinolla jolla on riittävä laajuus esim. 2-vuotta. 80 ov.
• Päiväopetuksena, johonka liittyy riittävästi työssäoppimista, monimuoto-opetuksena, johonka liittyy esim. iltaopetusta n. 10 h / vko.
• Näyttötutkintona at-tasolle, monimuoto-opetusta, jossa työssäoppimisella on suurin paino.
• Ohjausryhmä: Heltechillä on toimiva toteutusmalli näiden asioiden yhdistämisessä. Opiskelijat: Lähiopetuksen määrä yksi kertaa viikko on sopiva. AMK -yhteistyö vaatisi kehittämistä, jotta opetettavat aineet tukevat paremmin työnjohtokoulutusta. Toimihenkilöunionin edustajan luennot olivat hyviä, niitä voisi olla enemmänkin. Tämä toteutusmuoto on toiminut tähän saakka hienosti.
• Lähiopetusta 1-2 iltaa viikossa 1,5 vuotta. AMK-osuus 10-20 ov. Tutkinnon nimi pitäisi olla laajempi kuin työnjohtaja.
• Nykyinen malli toimii hyvin. Opiskelijoina on työelämässä työnjohtajina olevia tai työnjohtotehtäviin siirtyviä. Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin koulutusmuodoksi, jolloin lähiopetuksen määrä voi olla kohtuullinen ja työpaikalla tapahtuva oppiminen saadaan osaksi koulutusta. Ammattikorkeakoulu voi olla yhteistyökumppanina, mutta se ei ole välttämätön. Yhteistyökumppanina on syytä olla esimies- ja johtamiskoulutuksen organisaatio.
• samarbetet med yrkeshögskolan skulle förstärkas, större satsning på permanent web/distans baserad utbildning
• Henkilökohtaistaminen on merkittävässä roolissa, eli aikaisemmin opitun tunnistaminen on kiinteä

osa aikuisopiskelua. Lähipäivien määrän tulee olla riittävä, meidän toteutusmallissa lähiopetusta annetaan viikossa 10 tuntia, joka tuntuu välillä vähäiseltä määrältä kun koulutusaika on kaksi vuotta ja koulutuksen laajuus 80 opintoviikkoa. Lähipäiviä tuetaan riittäväällä verkko-opiskelulla, jossa on vuorovaikutteisia elementtejä. Työssäoppiminen tulee suunnitella jo henkilökohtaistamisen yhteydessä, missä työpaikalta saadaan aitoja tehtäviä ja kehittämishankkeita.

- Lähiopetus 10 ov Etä/ verkko-opetus 25 ov Työssäoppiminen 45 ov
Ammattikorkeakoulu yhteistyö asiantuntijuuden alihankintaa. Jokainen opiskelija henkilökohtaistetaan opintojen alkuvaiheessa työpaikkakäynnin yhteydessä. Tällöin voidaan määritellä yhdessä työpaikan edustajan kanssa mm. työnjohdolliset tehtävät, jos oppilas ei ole työnjohdollisissa tehtävissä. Samalla sitoutetaan työpaikka/työpaikkaohjaaja koulutusohjelmaan.

Alla olevasta taulukosta nähdään vastaukset työnjohtokoulutuskokeilun perusteiden muuttamiselle. (n=5)

- Mielestämme työnjohdollisen osuuden laajuutta voisi miettiä. Ehdottaisimme sen olevan 30 ov. Kokonaislaajuus on hyvä (80 ov). Mielestämme valinnaiset pakolliset koulutuksen osat olisi toteutettava niin, että vain yhden osan voisi valita (10 ov). Koulutuksen järjestäjien omaan osioon jäisi laajudeksi 20 ov. Suunnittelun merkitystä voisi ehkä korostaa jossain tutkinnon osassa enemmän (menetelmäsuunnittelu)
- Osaamisvaatimukset vielä nykyistään konkreettisemmin aidoista työnjohtajan arjen osaamistarpeista johdettuna. Tekniikan eat:ssa työ on jo tehty, niitä voisi käyttää ainakin osin verrokkina. Tasaosaa pitäisi vain laskea.
- Ohjausryhmä: Perusteiden tulee soveltua tekniikan ja liikenteen eri ammattialoille. Opiskelijat: Ammattikorkeakouluopinnot tulee järjestää eri alojen mukaan. Lähiopetuksella opitaan syvälliset teoriat. Verkko-opetuksella läksyt. Työnjohtajan työharjoittelu on oltava käytäntönä. Tulevilla oppilailta tulisi olla vähintään 2 vuoden työkokemus. Työnjohtajan työharjoittelujakso vähintään 3 kuukautta.
- Pitäisi rajata kaksi ryhmää. Ne joilla on työpaikan tuki ja ne joilla ei ole. Omachtoisesti opiskelevilla olisi 2-iltaa viikossa ja yrityksen tuella ja vahvemmassa työssäoppimisella opiskelevilla olisi 1-ilta viikossa opetusta.
- Verkar finnas en del överlappningar i obligatoriska delarna kanske dessa skulle effektiviseras? men en en permanent examen skulle förmodligen även göra grunderna mera riktgirande.

Seuraavassa, alla olevassa taulukossa ovat vastaajien vastaukset kehittämisen kohteista. (n=8)

- Mielestämme yksikään koulutuskokonaisuus ei ole ollut sisällöllisesti tai tasollisesti huono. Työnjohdollisen toiminnan laajuutta voisi ehkä kasvattaa. Nyt sen osuus koulutuksesta on vain neljännes. Olisi enemmän aikaa käydä läpi työnjohdolliseen tekemiseen liittyviä aihealueita, kuten henkilöjohtaminen, hiljaisen tiedon välittäminen työpaikalla ja taloushallinnon osaamisen (budjetoinnin) vahvistaminen.
- ks. ed.
- Opiskelijat: Nykyinen 1 lähiopetuspäivä viikossa on sopiva, vaikkakin verkko-opetuksen määrä on suuri. Amk yhteistyötä voisi lisätä. Jaoteltaisiin selvästi aineet jotka opetetaan Heltechissä ja mitkä ammattikorkeakoulussa.
- ?
- Koulutukseen tulisi lisätä palveluosaamisen koulutusta.
- Valbara delarna, dessa borde ses över mycket överlappningar i viktiga i dessa som te.x. säkerhets-, miljöaspekter osv. (kanske dessa borde flyttas till obligatoriska delarna och de valbara delarna få

mera vikt på det område som det är ämnat för ?
<ul style="list-style-type: none"> • Meidän tapauksessa etenkin ammattikorkeakoulujen aineet, jotka ovat olleet osia ammattikorkeakoulujen opintosisällöistä eli niitä ei ole räätälöity kyseistä koulutusta varten.
<ul style="list-style-type: none"> • kts. aiemmat vastaukset

Alla taulukossa ovat vastaukset kyselyyn: Mitkä koulutuskokonaisuudet ovat olleet sisällöllisesti/tasollisesti hyviä? osallistuneilta tarkennettuna.(n=8)

<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppiminen, riittävät teoria opinnot.
<ul style="list-style-type: none"> • Työntuottavuuden kehittäminen on äärimmäisen tärkeä kokonaisuus esimiehen työssä. Kilpailukyvyyn ylläpitäminen työntuottavuuden kautta tärkeää. Valmistuksen ohjauksen ja valvonnan merkitys sujuvassa tuotannossa on tärkeää. Tuotannon ohjauksen merkitys läpimenoajoissa on tärkeää.
<ul style="list-style-type: none"> • ks. ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Ohjausryhmä: KOMME -opiskelijoille perusteet ovat toimivat, mutta yleisempi malli edellyttää kehitystyötä. Opiskelijat: Tämä kombinaatio mitä nyt on käytetty, on ollut kohtuullisen hyvä. Jos jotakin pitäisi muuttaa niin se olisi kenties tämä Amk-osio. Enemmän alakohtaisuutta saisi olla. Käytän tässä itseäni vertailukohteena; sähkömiehen elämään ei oikein istu terästappien venyttely ja erimuotoisten palikoiden piirtely mallinnusohjelmalla. Erityistä kiitosta antaisin liiketalouden osiosta. Avarsi aika paljon näkemystä siitä mitä kaikkea tarvitaan firman pyörittämiseen.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohdollinen toiminta. Kokeneet hyvät amk:n opettajat. Työn tuottavuuden kehittäminen: Erittäin hyviä kehitystyöitä yrityksiin. Lasertekniikka: Avasi opiskelijoiden silmät mahdollisuuksille. Kunnossapidon ohjaus ja valvonta: Ulkopuolinen kunnossapitoinsinööri piti luennot ja sai erittäin hyvää palautetta.
<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijoiden kokemuksen mukaan koulutus on tavoitteiltaan ja toteutukseltaan hyvä nykyisellään. AMK insinööreille koulutus ei anna välttämättä niin paljoa kuin ammatillisen peruskoulutuksen ja työkokemuksen kautta koulutukseen tulleille. Asennuksen, valmistuksen ja kunnossapidon ohjaus ja valvonta on syytä säilyttää tällaisena.
<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriska delarna alla involverade verkar för oss var mest nöjd med dessa delar.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohdollinen koulutus kaiken kaikkiaan, juuri sitä on kaivattu eniten. Ongelmanratkaisutaidot, esiintymistaidot, viestintä, projektityöskentely. Yleisaineet kuten fysiikka, lujusoppi on koettu tasoltaan vaikeiksi kun on lähestytty ammattikorkeakoulutasoista sisältöä, perustutkinnon suorittaneilla harppaus on helposti liian korkea. Aineet on kuitenkin koettu tarpeellisiksi.

Kysymykseen ”Tulisiko harkita muunlaisen, kokeilusta poikkeavan työnjohtokoulutuksen vakinaistamista?” seitsemän vastaajista on **kielteisellä kannalla ja vastasi ei, kyllä vastaa yksi ja ei mielipidettä on yksi vastaus.**

Tulisiko harkita muunlaisen, kokeilusta poikkeavan työnjohtokoulutuksen vakinaistamista?”
Perusteluja vastauksista on alla olevassa taulukossa. (n=4)

<ul style="list-style-type: none"> • ESIM. Sastamalan KY:n ja Tamkin yhdessä toteuttama tuotantomestrikoulutus.
<ul style="list-style-type: none"> • Nyt käynnissä oleva kokeilu on uskoaksemme ratkaisu työnjohtokoulutuksen toteuttamiseen valtakunnassa.
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole syytä harkita.
<ul style="list-style-type: none"> • Ollaan juuri opeteltu/opettelemassa uusi toimintamalli ja josta on saatu hyviä kokemuksia niin oppilaiden kuin myös työnantajien taholta.

Kysymys 7. Koulutuksen suorittaneet / valmistuneet

Kommentteja siitä miltä osin koulutus on palvellut

a) koulutuksen suorittaneita

<ul style="list-style-type: none"> • Pääsääntöisesti kaikkia.
<ul style="list-style-type: none"> • Olemme tähän keränneet opiskelijoiden ajatuksia koulutuksesta. " asenne on koulutuksen myötä muuttunut enemmän siihen suuntaan että osaa katsoa omaa ja muita yrityksiä liiketoiminnan lähtökohdista, eikä pelkästään konkreettisen tekemisen lähtökohdista. Eli ymmärtää paremmin että ei riitä että tehdään vaan paljon tuotetta, vaan yrityksen on toimittava kokonaisuutena joka tuottaa mahdollisimman hyvin" "Ennen aina ihmettelin esimerkiksi miksi työntekoa mitataan erilaisin mittarein, nyt ymmärrän paremmin syyt seurantaan. Lisäksi on hienoa ymmärtää myös erilaisia talouden tunnuslukuja ja niiden vaikutuksia" "Koen saaneeni lisää itseluottamusta koulutuksen myötä ja auttanut myös ymmärtämään, kuinka hyvä asia todellakin on ollut halu oppia aina uutta ja että tietoa on karttunut sekä osaa vielä paremmin hakea sitä tarvittaessa". Senkin on muutama ryhmän opiskelija huomannut koulutuksen aikana, että työnjohdolliset tehtävät eivät ole se mitä tulevaisuudessa haluavat. Kuitenkin tämä koulutus on herättänyt ajatuksia jatko-opintojen suhteen tai hakeutumista muihin tuotannon asiantuntija tehtäviin.
<ul style="list-style-type: none"> • Osallistujat ovat saaneet kokonaiskuvan esimiehen tehtäväkentästä. - Osallistujat ovat saaneet käytännön osaamista ja työkaluja päivittäisten esimiestehtäviensä suorittamiseen.
<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriska delarna samt några kurser ur valbara delarna.
<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki koulutuksen suorittaneet ovat kokeneet koulutuksen hyödylliseksi, koulutus on selkeyttänyt näkemyksiä, auttanut ymmärtämään työpaikalla tapahtuvia asioita ja muuttanut suhtautumista työnantajaan.

b) heidän työnantajiaan?

<ul style="list-style-type: none"> • Ovat oleet tyytyväisiä.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajat ovat voineet seurata opiskelijan kehitystä mahdollisiin työnjohto- tai muihin tuotannon asiantuntija tehtäviin opiskelujen aikana. Se on helpottanut rekrytointi päätöksen tekemistä. Koulutus on lisännyt opiskelijoiden osaamista, joka palvelee aina työnantajia.
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajat ovat saaneet osaavia työntekijöitä.
<ul style="list-style-type: none"> • Ledarskap i obligatoriska delen har gett studerande en mycket god insikt i företagsamhet vilket gagnat företaget. Men även Valbara delarna samt branschens obligatoriska delar i vilka våra studerande har gjort utvecklings arbete åt företaget vilket även berört utveckling av produktion
<ul style="list-style-type: none"> • Osa on saanut onnistuneita kehittämistehtäviä, jotka on jalkautettu käytäntöön. Riippuu suuresti työnantajan panoksesta ja kiinnostuksesta koulutusta kohtaan.

Taulukossa vastaukset vastaajien näkökulmasta koulutuksen suorittaneiden selviytymisestä heille annetuissa esimiestehtävissä.

<ul style="list-style-type: none"> • Hyvin ja motivoituneesti.
<ul style="list-style-type: none"> • Ei vielä riittävää kokemustietoa asiasta.
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvin ja kehitysjohteisesti. Oppisopimuskoulutuksessa työssäoppimisen kautta opitut asiat on viety suoraan tekemisen tasolle.
<ul style="list-style-type: none"> • vi märker av att några studerande har fått större ansvars inom företagen vilket även betyder mera

ansvar inom deras område i företaget,

- Meidän saamien tietojen mukaan hyvin, tehtävät ovat olleet haastavia ja palkitsevia. Osa on huomannut, että heistä ei ole suoraan työnjohdollisiin tehtäviin, mutta muuten vastuuta on annettu enemmän erilaisissa selvitys tai projektiluonteisissa tehtävissä. Osa on jo aikaisemmin toiminut työnjohdollisissa tehtävissä, he ovat saaneet varmuutta oman tehtävän tekemiseen.

Lähiesimieskoulutuksen kehittämiseen työnantajan ja/tai työpaikkakouluttajan näkökulmasta annettiin alla olevan taulukon mukaisia vastauksia.

Laajuus	<ul style="list-style-type: none"> • 80 ov ok. 2-vuotta. • Kone- ja metallialan työjohtokouluutuskokeilun nykyinen laajuus 80 ov on sopiva. • Laajuus on nykyisellään hyvä. • Laajuus on kone- ja metallialalle mielestäni riittävä.
Sisältö	<ul style="list-style-type: none"> • OK. • Työnjohdollisia opintoja voisi painottaa enemmän koulutuksessa. Substanssiosaamisen kehittäminen koulutuksen aikana on myös tärkeätä. • Sisällössä kehitystyötä voidaan tehdä painotusten kautta. • Perusteiden mukainen sisältö on todella laaja, siihen toivoisi selkeitä, valtakunnallisia toteuttamismalleja.
Vaativuustaso	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä. • Nykyiset kokeilukoulutuksen perusteet ovat vaativuustasoltaan hyvät. • Vaativuustaso tulisi kiinnittää eat-tason alapuolelle, ja sitä taustaa vasten arvioida vielä nykyisiä kriteereitä. • Vaativuustason tulee olla riittävä, mutta ei välttämättä suoraan ammattikorkeakoulutusoista. Käytännössä erikoisammattitutkinnon ja ammattikorkeakoulutututkinnon välimaastossa, mutta käytäntöä unohtamatta.
Koulutusmuodot	<ul style="list-style-type: none"> • AMK-opintojen osuutta on syytä miettiä. • Kaikkia koulutusmuotoja on perusteltua käyttää, koska ne soveltuvat aikuisopiskelijalle hyvin. • Monimuotoisuus on hyvä ja työelämän arvostama tapa. AMK-opinnot ovat tarpeettomia työnjohtajille. AMK -jatko-opintokelpoisuus tulisi korkeintaan saada välillä hankittavan työkokemuksen jälkeen. • Koulutuksen vakiintuessa, näille eri muodoille olisi hyvä olla selkeät raamit. Kuinka paljon lähiopetusta minimissä, kuinkapaljon verkko-opiskelua jne.

Kysymys 8. Palaute lomakkeesta

Hyvä.

Kysyttiin oleellisia asioita - opiskelijat antoivat hyviä vastauksia. Hehän ovat tässä asiantuntijoita.

Hyvä lomake! Yksinkertainen kysymys koulutuksen asemoinnista olisi ollut hyvä.

Osaan kysymyksistä oli vaikea vastata. Rajatummat kysymykset olisivat helpompia vastata

Lomake on mielestäni asiallinen ja sen avulla on mahdollista kerätä yhdenmukaista tietoa työnjohtokoulutuksesta.

KAUPAN ALAN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

SELVITYS TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN VAKINAISTAMISEDELLYTYKSISTÄ JA JÄRJESTÄMISMUODOISTA

Kaupan alan vastausten yhteenveto

Tampereen ammattiopisto
Palvelut ja liiketalous
Aikuiskoulutus

Marja Lehtisaari
Arja Puustinen

Työnjohtokoulutuskokeilun lisäkyselyyn vastasi kaupan alalta kuusi koulutuksen järjestäjää.

Pirkanmaan koulutuskonserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto
Kauppiaitten Kauppaoppilaitos
Turun kaupunki, Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutus
Oulun seudun koulutuskuntayhtymä/Oulun seudun ammattiopisto
Tampereen ammattiopisto
Savon koulutuskuntayhtymä / Savon ammatti- ja aikuisopisto

Seuraavassa vastausten yhteenvedot kysymyksittäin.

Kysymys 1. Työnjohtokoulutuksen toteuttaminen ammatillisena peruskoulutuksena.

Koulutuksen **vahvuuksiksi** on mainittu mm. sitoutumisen helppous koulutuksen pituudesta johtuen, koulutus koetaan jossain määrin joustavammaksi kuin näyttötutkintona suoritettava, koulutuksen maksuttomuus opiskelijalle sekä rahoitusmuotojen (VOS ja OPSO) sopivuus tämän tyyppiseen koulutukseen.

Koulutuksen vahvuuksia on listattu alla. (n=6)

<ul style="list-style-type: none"> N. vuoden kestävä koulutus toimiva. Työnantajan ja opiskelijan helpompi sitoutua.
<ul style="list-style-type: none"> Peruskoulutuksena annettava koulutus on jossain määrin näyttötutkintona joustavampi ja vähemmän työläs prosessi, koska ei tarvita erillistä tutkinnonantoprosessia tutkintotoimikuntien kautta. Oppilaitos järjestää itse koulutuksen sekä vastaa siitä, että työssä oppiminen ja sen ohjaus toteutuvat tavoitteen mukaisesti. Oppilaitos antaa koulutuksesta todistuksen. Ammattiosaamisen näyttöjä on arvioimassa oma työpaikkaohjaaja osana kolmikantaa.
<ul style="list-style-type: none"> Ammatillisena peruskoulutuksena (sekä VOS- että OPSO -toteutukset) rahoitus on hyvä ja riittävä.
<ul style="list-style-type: none"> Oppisopimuskoulutuksessa työnantaja on sitoutunut koulutukseen, työpaikka on oppimisympäristönä ja kaikilla opiskelijoilla on esimiestehtäviä. Kaikki osapuolet ovat sitoutuneita koulutukseen ja sen tavoitteisiin.
<ul style="list-style-type: none"> Maksuton opiskelijalle.
<ul style="list-style-type: none"> VOS -periaatteessa mahdollista toteuttaa myös työharjoittelupaikassa, ei vaadi työpaikkaa -lähipäivät ja koulutukseen liittyvät tehtävät selkeä kokonaisuus - rahoitusjärjestelmän selkeä

Koulutuksen **heikkouksiksi** mainittiin mm. ristiriita koulutuksen profiilissa - esimieskoulutusta toteutetaan peruskoulutuksen reunaehdoilla. Lähtökohtana ja käsitteissä käytetään ammatillisen perustutkinnon käsitteitä, vaikka koulutuksen kohderyhmänä ovat aikuiset oppijat, joilla on työpaikka ja työkokemusta. Heikkoutena voi olla liiallinen koulumaisuus ja opetussuunnitelma edellä – toteutus, vaikka aikuisten ollessa kyseessä painopisteen pitäisi olla henkilökohtaistetussa osaamisen ja ammattitaidon hankkimisessa. Tällöin näyttötutkintona suoritettava koulutus toimisi paremmin.

Heikkouksia (n=4) alla.

<ul style="list-style-type: none"> Koska työnjohtokoulutuksen kohderyhmänä ovat aikuiset ja osaamisen hankkiminen
--

<p>tapahtuu pääosin työssä, on koulutus tältä osin profiililtaan enemmän ammattitutkinnon kaltaista. Ammattitutkintoja ei kuitenkaan tällä hetkellä kuvata opintoviikoilla, kuten lähiesimieskoulutuksen perusteissa nyt kuvataan. Opintoviikkojen säilyttäminen kuvaamassa koulutuksen laajuutta on kuitenkin tärkeää lähitulevaisuudessa, kun siirrytään tutkintojen vertailua parantavaan ECVET järjestelmään, jossa tutkintojen laajuudet ilmoitetaan opintopisteinä. Lisäksi ammatillisena peruskoulutuksena annettavan koulutuksen heikkoutena voi olla, että koulutusta toteutetaan usein hyvin koulumaisesti (= opetussuunnitelma edellä), vaikka toteutuksen painopisteen tulisi olla henkilökohtaistetussa osaamisen hankkimisessa ja ammattitaidon osoittamisessa. Ongelmana voi olla myös työpaikkaohjaajan tietynlainen jääviys <input type="checkbox"/> arvioida omaa ohjattavaansa ammattiosaamisen näyttöjen arviointikeskustelussa osana kolmikanta-arviointia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus edellyttää alan aiempaa työkokemusta, vastuualuetta ja työssä oppimista sekä työnantajan sitoutumista. Ammattiosaamisen näyttöjä parempi vaihtoehto olisi näyttötutkinto. VOS ei aina sitouta työnantajia riittävästi ohjaukseen, eikä mahdollista työnjohdollisten tehtävien tekemistä, jolloin ammattiosaamisen näytöistäkin tulee hyvin haasteellisia.
<ul style="list-style-type: none"> • Ristiriitä arvomaailmassa, AON:t heikentävät koulutuksen arvostusta vs. näyttötutkintojärjestelmä.
<ul style="list-style-type: none"> • -työpaikkaohjaajien sitouttaminen työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen ja arviointiin - nykyinen toteutus on sekamuoto aikuisten näyttötutkinnosta ja ammatillisesta peruskoulutuksesta <input type="checkbox"/> vaatisi selkiyttämistä

Koulutuksen **haasteiksi** nostettiin mm. mahdollisuus oikeasti työnjohdollisiin ja esimiestehtäviin, koulutuksen henkilökohtaistamisen toteutuminen sekä selkeys siitä kumman mukaan koulutusta toteutetaan – aikuiset (näyttötutkinto) vai nuoret (ammattiosaamisen näytöt).
(n=6)

<ul style="list-style-type: none"> • Koulutukseen hakijoiden olisi hyvä olla jo esimiestehtävissä, sillä koulutuksessa kehitetään olemassa olevia taitoja ja tällöin on jo kokemusta takana. Opetuksen soveltuvuus sekaryhmille.
<ul style="list-style-type: none"> • Suuri haaste on saavuttaa aito, koko koulutusprosessin ajan tarkentuva koulutuksen henkilökohtaistaminen. Toisena suurena haasteena on laadukkaan ja sitoutuvan työpaikkaohjauksen turvaaminen. Kolmantena haasteena on koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen aito sitominen työhön. Haasteeksi voi muodostua myös riittävän unikin koulutuksen kehittäminen, jolla olisi oma profiilinsa tutkintojärjestelmässä.
<ul style="list-style-type: none"> • Välijohdon koulutuksessa ollut selviä puutteita ja yritykset ovat kaivanneet kaivanneet. työnjohtoportaan lisäkouluttamista jo useiden vuosien ajan.
<ul style="list-style-type: none"> • Kokeilussa esimieskoulutusta tehdään peruskoulutuksen reunaehdoilla; on herättänyt paljon kysymyksiä. Aikuisten koulutus mutta ammattiosaamisen näytöt. Arviointiasteikko on muuttunut kesken kaiken ja se on herättänyt hämmennystä opiskelijoissa. Osaaminen vs. tutkinto. Opiskelijoilla on paljon operatiivista tehtävää, koulutuksen tiivistäminen on tärkeää.
<ul style="list-style-type: none"> • Kumman mukaan toteutetaan - näyttötutkintojen (aikuiset) - ammattiosaamisen näyttöjen (nuoret)
<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikoilla esimiehen työtehtäviin pääsemisen varmistaminen <input type="checkbox"/> ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen

Kysymys 2. Työnjohtokoulutuksen tarpeellisuus työelämän ja opiskelijoiden näkökulmasta

Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan yleistä, alasta riippumatonta työnjohtokoulutuksen tarpeellisuutta sekä alaan sidottua koulutusta. Vastaukset jakautuivat puoliksi. Pelkästään yleistä työnjohdollista koulutusta kannatti 3 vastaajaa ja 3 vastasi, ettei yleistä työnjohdollista koulutusta tarvita. Yleisen työnjohdollisen koulutuksen tarpeellisuutta perusteltiin mm. sillä että yhteistä koulutusosiota voitaisiin täydentää alakohtaisilla osuuksilla samoin kuin että esimiestäidot ovat yleisiä alasta riippumattomia. Ei-vastaukset sisälsivät ajatuksen siitä, yleinen työnjohdollinen osuus on periaatteessa kuitenkin hyvä asia, mutta kaupan alalla tarvitaan myös omaa toimialakohtaista osaamista.

Perustelut yksittäisille kyllä ja ei -vastauksille löytyvät alla. (n=6)

ei	- ei perusteluja -
ei	Kaupan alalla tarvitaan nimenomaisesti substanssiosaamista eli mm. työehtoasiat, työvuorosuunnittelut jne.
ei	Esimiestäidot ovat suurelta osalta toimialasta riippumattomia taitoja. Osaamistarvetutkimusten mukaan jokaisella toimialalla on kuitenkin selkeästi myös toimiala- spesifejä osaamistarpeita, jotka tulevat toimialalle tyypillisen toimintaympäristön ja dynamiikan kautta. Koska koulutus on sidottu kiinteästi työhön, on toimialaosaimisen kytkeminen koulutukseen helppoa. Yleinen työnjohdollinen koulutus on hyvä lähtökohta, mutta se kaipaa tuekseen toimialakohtaistamista esimerkiksi valinnaisen osan muodossa.
kyllä	Ovatko haasteet samat alasta riippumatta? Yhteiset ja yleiset aiheet eri aloilla yhdistettynä oman alan osaamiseen lisää näkemystä ja samalla oppisi tuntemaan ja arvostamaan omaa alaa. Verkostoituminen muiden alojen kanssa tärkeää. Yhteisessä koulutuksessa omat teemapäivät toisivat näkökulmaa omalle alalle.
kyllä	Kaikille yhteinen osuus, jonka jälkeen alakohtaisesti eriytyvä substanssiosuus
kyllä	kyllä, yleiset esimiesvalmiudet alasta riippumattomia

”Tarvitaanko alaan sidottua koulutusta” –kysymykseen kaikki kuusi vastaajat totesivat että tarvetta on. Kaupan alan vastaajat kokevat että toimialan substanssiosaamiselle on selkeästi kysyntää, henkilöstön rakenne ja vaihtuvuus, työvoiman koulutustausta ja tulevaisuuden muuttuvat tarpeet edellyttävät kaupan lähiesimies- ja työnjohdollista erikoisosaamista.

Perustelut alaan sidotun työnjohtokoulutuksen tarpeellisuudelle ovat alla olevassa taulukossa. (n=6, kaikki kyllä vastauksia)

<ul style="list-style-type: none"> • Substanssiosaaminen koulutuksen perusta
<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohdollisen osaamisen ja koulutuksen tarve on ilmeinen. Tarve korostuu etenkin kaupan alalla, jonka henkilöstön rakenne ja vaihtuvuus asettavat lisähaasteen lähiesimiestyöhön. Kaupan alalla on runsaasti kouluttamatonta työvoimaa. Työnjohdon osaaminen on keskeinen yrityksen menestyksen mittari. Sillä on suoria sekä epäsuoria vaikutuksia yrityksen tuloksellisuuteen, yrityskuvaan ja koko toimialan vetovoimaan. Lisäksi työnjohdollisen osaamisen tiikuvaikutus koko yhteiskuntaan on merkittävä. Työnjohtajat / lähiesimiehet

	<p>toimivat työorganisaationsa keskeisessä välitystehtävässä johdon ja lähialaistensa välissä. Työnjohdollista osaamista tarjoavaa väliporrasta tarvitaan kaupan alan koulutusputkeen. Työnjohtokoulutus tarjoaa tärkeän ja selkeän askelman työnjohtopotentiaalia omaavan urapolussa. Kaupan alalta on puuttunut perustutkinnon jälkeinen koulutus/tutkinto, jonka puitteissa voitaisiin hankkia operatiiviseen päivittäisjohtamiseen liittyviä taitoja. Perustehtävistä ponnistava työntekijä voi saada hyvän ja käytännönläheisen koulutuksen tehtävään joka tarjoaa väylän ammatilliselle kasvulle ja kehitymiselle. Koulutuksen kautta voidaan laajentaa ja syventää myös työelämän tärkeitä metataitoja, kuten vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. Ihanteellista olisi, jos olisi lähiesimiestutkinto, joka vastaisi myös toimialan, tässä tapauksessa kaupan erikoistarpeisiin. Tämä voi toteutua toimialaan sidotun valinnaisen osan kautta tai laadukkaalla työssä oppimisella ja sen ohjauksella. Lisääntyvät toimialaliikumukset toisaalta vaikuttavat siihen, että perinteinen toimialakäsitys koko ajan muuttuu. Uusi tapa tarkastella työnjohdollista koulutusta voisi olla myös klusteriperusteinen tarkastelutapa.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Nyt on ollut osittain vaikea tilanne yrityssectorilla, kun oppilaitoksista (lähinnä korkeakouluista) on valmistunut esim. ekonomeja/KTM:ta, joita on yritetty istuttaa ehkä liian nopeasti yritysten johtopaikoille, ilman aikaisempaa työnjohto ja lähiesimieskokemusta. Jokaisella toimialalla on omat erityisvaateensa ja toimintamallinsa. Toimiala- ja kilpailijatuntemus sekä oman alan lainalaisuudet edellyttävät hyvää perehtymistä toimintaketjun kaikkiin osa-alueisiin ja sidosryhmiin.
	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus sidotaan näytön kautta omaan alaan. Myös omalla alalla on eri "aloja" (tukku, päivittäistavarakauppa, erikoiskauppa jne). Koulutus edellyttää ehdottomasti esimieskokemusta, kokeneet esimiehet saavat koulutuksesta enemmän irti kuin aloittavat esimiehet.
	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteisen osuuden jälkeen alakohtainen substanssiosuus. Alakohtainen substanssiosuus tarpeellinen, koska tehtävät ja työnjohdon osaamisen kohteet vaihtelevat eri aloilla.
	<ul style="list-style-type: none"> • kyllä, laajentaen sitä koskemaan palvelualaa

Kysymys 3. Uuden työnjohtokoulutuksen toteutusmuodot

3.1. Ammattikorkeakoulu yhteistyö

Seuraavassa haluttiin selvittää mitkä työnjohdolliset työtehtäväkokonaisuudet edellyttävät amk-tasoista koulutusta joko kokonaan, osittain tai vain teorian osalta sekä millaista muuta amk-yhteistyötä mahdollisesti tarvitaan. Yleisesti kaupan alalla amk-tasoisten opintojen tarve on hyvin minimaalinen. Muulle amk-yhteistyölle sen sijaan löytyy tilaa kuten esimerkiksi työpaikkakouluttajien koulutus, ohjaus ja perehdyttäminen ja koulutuksen hyväksyminen ammattikorkeakoulutasoisissa jatko-opinnoissa.

Vastaukset koottuna alla olevaan taulukkoon.

Kokonaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ei mikään. Pelkona liika teoreettisuus. Opiskelijat hakevat käytännön opetusta, samoin yritykset • ei kaupan alalla • Eivät välttämättä mitkään • Eivät mitkään
Osittain	<ul style="list-style-type: none"> • kts edellinen • ei kaupan alalla

	<ul style="list-style-type: none"> • Eivät välttämättä mitkään.
Vain teorian osalta	<ul style="list-style-type: none"> • kts edellinen • ei kaupan alalla • Eivät välttämättä mitkään. • Mikään osa-alue ei EDELLYTÄ amk-tasoista opetusta, mutta tässä kokeilussa ollut hyvä lisä henkilöstöjohtamisessa.
Muu amk-yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> • AMK- yhteistyö voisi olla työpaikkaohjaajien perehdytykseen, ohjaukseen ja tutor-toimintaan nivoutettua. • Työnjohtokoulutuksen asemoinnin tulee olla operatiivisen johtamisen tasolla eli lähiesimiestasolla. Näin ollen kaupan alan lähiesimiestehtävissä ei juurikaan tarvita ammattikorkeakoulutasoista (= asiantuntijataso) koulutusta. Ammattikorkeakouluyhteistyössä on hyvä saada näkemys koulutuksen tunnistamisesta ja tunnustamisesta amk- opintoihin. Tätä tarvitaan, jotta esimiesvalmiuksiaan kokeillut voi saada erilaisia etenemismahdollisuuksia esimiesurallaan. Amk- tunnustaminen voi olla myös koulutuksen vetovoimakysymys. Lisäksi amk- yhteistyö on tärkeää koulutuksen ohjausryhmytyksessä, toteutusten suunnittelussa ja arvioinnissa. Yhteistyöllä voidaan turvata koulutuksen toteutuksen pitäminen oikein asemituna ja välttää □ liukuma □ ammattikorkeakoulutukseen. • Koulutuksen hyväksiluku amk-jatko-opintoihin, jatko-opintokelpoisuus. • Työpaikkakouluttajien koulutus ja ohjaus.

3.2. Työpaikka koulutuspaikkana

Työpaikan soveltuvuus työnjohtokoulutuksen koulutus- ja oppimispaikkana on yleisesti koettu hyvänä. Vastauksissa korostuivat mm. käytännönläheinen ja aito toimintaympäristö, oikeat työnjohtolliset tehtävät sekä tietopuolisen opin käytäntöön vienti.

Heikkouksina mainitaan mm. erilaiset toimintaympäristöt ja osaamisen arviointi eri tilanteissa, aikaresurssien löytäminen niin opiskelijalle kuin ohjaajalle sekä työpaikan riittävä sitoutuminen koulutukseen.

Haasteeksi koetaan mm. aika, työpaikalla tapahtuvan ohjauksen riittävyys sekä työpaikkakouluttajien perehdyttäminen, koulutus ja sitoutuminen oppimisen ohjaukseen.

Seuraavassa koottuna työpaikan vahvuudet, heikkoudet ja haasteet koulutuspaikkana.

Vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikan konkreettinen tarve koulutukselle -> motivaatiotaso korkea. Käytännönläheisyys, valmennus, tehtävät, työssä oppiminen • Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen vahvuudet liittyvät ennen kaikkea aidon toimintaympäristön tarjoamiseen ammattitaidon hankkimisessa. Työ on osa koulutusta ja koulutus osa työtä. Työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvin käytännönläheistä ja lisää opiskelijan motivaatiota saavuttaen ammattitaitovaatimukset. Lisäksi työpaikalla tapahtuva oppiminen on kustannustehokasta. • Vain yrityksessä voidaan antaa opiskelijalle aito ja oikea kuva yrityksen päivittäistoiminnoista, sidosryhmäkontakteista, tavaravirtojen hallinnasta ja käytännön henkilöjohtamisesta. Käytännönläheisyys ja välitön hyöty työntekijän taitojen karttumisesta. • Työpaikka soveltuu erinomaisesti koulutuspaikaksi, on paras mahdollinen ympäristö, päästään heti kehittämään omaa työtä. • Ainoastaan työpaikalla pääsee käsiksi todellisiin esimiehen työtehtäviin
-----------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Substanssiosaamisen ja teorian käytäntöön vieni.
Heikkoudet	<ul style="list-style-type: none"> • Toisistaan kovastikin poikkeavissa toimintaympäristöissä ei välttämättä pystytä saavuttamaan kaikkia koulutuksen edellyttämiä osaamistavoitteita. Työssä oppiminen vaatii usein työpaikalta erilaisia järjestelyitä ja työpaikkaohjaajalta osaamis- ja aikaresursseja. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on haasteellista myös osaamisen arvioinnin kannalta. • Yrityksillä ei ole aina riittävästi vakio henkilökuntaa huolehtia / opastaa opiskelijaa kaikissa lähijohtamiseen vaikuttavissa työasioissa. Ohjaajan ja oppijan työaikaa ja sitä kautta palkkakustannuksia yritykselle. • Aikaresurssin löytäminen opiskelulle ja ohjaukselle. • työpaikka ei aina sitoudu riittävästi koulutukseen esim. varaa riittäviä ohjausresursseja tai ei sitoudu siihen, että koulutettava pääsee tekemään monipuolisesti esimiestehtäviä työkierron kautta.
Haasteet	<ul style="list-style-type: none"> • Noin vuoden mittaiseen koulutukseen sitoutuminen on haaste. Työpaikkaohjaajavalmiudet. • Haasteena on koulutuksen tavoitteita tukeva työympäristö. Lisäksi suurena haasteena on työpaikalla tapahtuvan ohjauksen riittävyys, laatu ja vaikuttavuus. Työpaikkaohjaajien osaaminen ja ajan käyttö ovat kriittisiä elementtejä. Työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa on haasteena pitää yllä jatkuvaa kolmikantaista yhteyttä. Oppilaitosten ohjaaville kouluttajille muodostuu haasteeksi tarvittava työelämä- ja toimialaosaaminen, jotta he voivat aidosti tukea opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa. Koulutuksen järjestäjien haasteena on järjestää tarkoituksenmukaista työpaikkaohjaajien koulutusta. • Löytää riittävän motivoitunut ja asiansa osaava työpaikkakouluttaja /- ohjaaja ja vielä sellainen, jolla on itsellä riittävästi aikaa paneutua opiskelijan ohjaamiseen tarpeen mukaan. Pitää kaikki työpaikkaohjaajat motivoituneina ja innostuneina, jotta opiskelija saa parhaan mahdollisen tuen. • Aikaresurssi. Koulutuksen vastaavuus työn haasteisiin. Oppilaitoksen ja työpaikan välisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen. • Työpaikkakouluttajien motivointi. • työpaikkaohjaajan perehdyttäminen , työnantajan sitouttaminen koulutukseen, aikataulujen yhteensovittaminen, monipuolisten työtehtävien tarjoaminen

3.3. Monimuotoiset opetus- ja oppimisjärjestelyt – työnjohdollisten ammattitaitovaatimusten kouluttaminen

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat oppimiseen /opettamiseen lähiopetuksena, verkko-opetuksena ja työssä oppimisen kautta.

Yleisesti lähiopetukseen soveltuvat vastaajien mielestä lähes kaikki ja kaikki koulutuksen sisältöalueet. Verkko-opetukseen soveltuvista mainitaan mm. työnlainsäädäntö, osa liiketoimintastrategioista ja kannattavuus. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen katsotaan soveltuvan pääosiin kaikkiin ammattitaitovaatimuksiin.

Seuraavassa koottuna vastaukset eri opetusmuotojen mukaan. (n=6)

Lähiopetus	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudelliset osiot sekä esimiestaidot soveltuvat täysin -> teoriatausta + vertaistuki • Osaaminen ja ammattitaito on ymmärrettävä laajaksi kokonaisuudeksi, joka
------------	---

	<p>on kontekstisidonnaista. Ammattitaitovaatimuksia ei voi □ arvottaa□ sen mukaan, missä ne sopivat opittaviksi. Kaikki kolme oppimisympäristöä (lähiopetus, työssä oppiminen ja verkko-opetus) tukevat koko ajan toisiaan ja toimivat rinnakkaisina metodeina. Lähtökohtaisesti lähivalmennuksen tehtävänä on tukea työn perustana olevaa tietoa, antaa työkaluja ja viitekehyksiä sekä sytyttää oivaltamaan ja soveltamaan. Myös perustyövälineiden hallinta on hyvä saattaa ajan tasalle lähivalmennuksen yhteydessä. Työprosessin hallinnan osaamisen ja kehittymisen kannalta on tärkeää, että sitä voidaan oppia ja harjoitella aidossa työympäristössä. Myös metataidot kehittyvät parhaiten osana työprosessin toteuttamista. Verkko-opetus toimii koko ajan tukevana ja kannattelevana elementtinä. Kokeilun arvoista olisi luoda aito verkkokurssi, jonka avulla voitaisiin tukea oppimista.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lähes kaikki päivittäiset työnjohdolliset asiat sopivat opettamiseen. Henkilöstöjohtaminen/- ohjaus päivittäistoiminnoissa edellyttää lähiopetusta. Opiskelijoiden mielestä lähiopetuksessa oppii paljon parhaiten mm. keskustelujen kautta ● Kaikki. Ryhmän tuki tärkeää ja lähiopetuspäivät ovat tärkeitä kaikille. Lähiopetuksen ja oppimistehtävien nivominen työtehtäviin tärkeää. ● kaikki. ● Lähiesimiehenä toimiminen, kannattavuus, liiketoimintamallin mukainen toiminta, lainsäädäntöön liittyvät asiat koska, sisältävät tarvittavaa teoriapohjaa, jota useallakaan opiskelijalla ei ole. Erityisesti lähiesimiehenä toimiminen taas sen vuoksi, että keskustelu eri työpaikkojen toimintatavoista erilaisissa esimiestilanteissa on hedelmällistä ja kehittää esimiestyössä tarvittavaa eri näkökulmista tapahtuvaa ajattelua. -Omien kokemusten vaihto
Verkko-opetus	<ul style="list-style-type: none"> ● Liiketoimintamallin mukainen toiminta -> usein jopa liikesalaisuuksia käsittävää tietoa mm. strategiat ● kts. edellisen kohdan toinen vastaus. ● Osa asiakokonaisuuksista, kuten: työläinsäädäntö, osa kannattavuus- ja liiketoiminnan asioista ja markkinoinninperusteet voidaan hyvinkin opettaa verkossa. ● Kaikki, esim lainsäädäntö teoriapohjaista. ● Verkko-ohjaus tukee yhtenä välineenä ja muotona kaikkia osa-alueita, mutta ei toimi AINOANA opetusvälineenä. ● Lainsäädäntöön liittyvät asiat. Tarvittaessa pystyy itsenäisesti opiskelemaan, tosin vaatii aikaa ja motivaatiota
Työssä oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> ● Kaikki osa-alueet -> käytännönläheisyys, omassa yrityksessä toimiminen ● Esim. juuri päivittäiset henkilöstön ohjaustoimenpiteet, työnjohtaminen soveltuvat työssä oppimiseen. Koulutuksen kaikki osa-alueet täydentyvät työssä oppimisen kautta. Heikoiten kannattavuuden seuranta ja erityisesti budjetointi, sillä sitä vähiten pääsee käytännössä tämän tasoisissa tehtävissä oppimaan työssä ja/tai tekemää. ● kaikki. ● kaikki. ● Kaikki ammattitaitovaatimukset vaativat myös työssä oppimista -Koska esimiestyön kaikissa osa-alueissa on täytyy teoriaa peilata oman esimiestyön kautta

Kysymys 4. Uuden työnjohtokoulutuksen aseointi

Seuraavassa on koottu vastaajien mielipiteet siitä millaisessa muodossa työnjohtokoulutusta tulisi jatkossa toteuttaa. Selkeästi vastaajien suosituin vaihtoehto on alakohtainen ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto, jossa AT-taso koettiin soveltuvimmaksi. Muut vaihtoehdot saivat yksimieliset ei-vastaukset.

Tarkemmat kommentit alla.

a) ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen "jatkokoulutus"	Kyllä=0 Ei =6	<ul style="list-style-type: none"> Tämä vaihtoehto edellyttää, että työnjohdollista koulutusta voisi saada vain perustutkinnon suorittamisen kautta. Ei anna riittävän hyvää profiilia kaupan alan tavoittelevalle lähiesimieskoulutukselle. Rajaa opiskelumahdollisuuksia, eikä vastaa työelämän tarpeita, jos pitää olla perustutkinto. Opiskelijoina henkilöitä, joilla on vain pitkä käytännön kokemus kaupasta muttei välttämättä pohjakoulutuksena muuta kuin peruskoulu.
b) uusi työnjohdollinen erikoisammattitutkinto EAT	Kyllä=1 Ei = 5	<ul style="list-style-type: none"> Erikoisammattitutkintoja on jo riittävästi Kaupan alalla on jo Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto. Kaupan alalla tarvitaan ammattitutkintotasoinen työnjohdollista koulutusta Kaikenlainen yritystoiminta edellyttää oman toimialan tuntemusta ja erityispiirteiden tunnistamista. AT-tasoisena kyllä. Yhteinen työnjohdollinen osuus ja valinnainen substanssiosuus. "Lähiesimiehen AT. Kaupan ala. " " Palvelualan lähiesimiehen at"
c) alakohtainen AT tai EAT	Kyllä =5 Ei =1	<ul style="list-style-type: none"> 40 OV:n ammattitutkinto -> yhteinen lähiesimieskoulutus 40 ov, josta 20 ov kaikille aloille yhteistä ja 20 ov substanssia Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto on jo kaupan alalla. Näin ollen tarvitaan ammattitutkintotasoinen lähiesimieskoulutus, joka vastaa toimialan operatiivisen tason lähiesimiesosaamisen tarpeeseen. Yritystoiminta edellyttää oman toimialan tuntemusta ja erityispiirteiden tunnistamista. Ilman osaavaa työnjohto-/lähiesimiesporrasta ei yritys voi toimia täysin tehokkaasti ja kehittää omia toimintatapojaan tulevaisuudessa. Hyvin hoidettu lähiesimiestyöskentely antaa myös hyvät eväät henkilölle menestyä jatkossa esimies- ja johtajatehtävissä yrityksessä ja toimialalla. Yrityksen koko tuotantoketjun pitää toimia alhaalta ylös asti kitkattomasti (työntekijä <input type="checkbox"/> lähiesimies <input type="checkbox"/> esimies <input type="checkbox"/> ylin johto <input type="checkbox"/> omistaja). Ilman hyvää/osaavaa keskijohtoa/lähiesimiehiä kaupan johtaminen ei onnistunut kunnolla. Esim. juuri valmistuneilla merkonomeilla tai myynnin ammattitutkinnon suorittaneilla on hyvin harvalla minkäänlaista käytännön kokemusta työnjohto-ja

		<p>henkilöstöasioiden hoitamisesta. Mahdollistaa opiskelun henkiöille, joilla on työn kautta alan kokemusta ja halua sen kautta kouluttautua eteenpäin ilman perustutkintoa. Erikoisammattitutkintona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammattitutkintona. Koulutus ja tutkinto nimenomaan lähiesimiehinä toimiville, jotka tekevät myös myyjän työtä, ei pelkästään esimiestyötä. Kaupan alalle tarvitaan tiimiesimiehiä, jotka ovat itsekin myyjiä. • jos AT-tasoinen, jossa kaikille aloille yhteinen osuus, jonka jälkeen alakohtaisesti eriytettyä substanssi. • AT, sopiva ammattitutkintona toteutettavaksi sisällöllisesti ei ole erikoisammattitutkintotasoinen
d) AMK-tutkinto	Kyllä = 0 Ei = 6	<ul style="list-style-type: none"> • Käytännönläheisyys halutaan säilyttää • Ammattikorkeakoulututkinto on asiantuntijatasoinen tutkinto. Tämän tason koulutetuista ei ole kaupan alalla pulaa. • Menetetään ajatus lähiesimiehestä lähellä käytännön suorittavaa työtä ja ns. ryhmän ohjaamista. Ammattikorkeakoulututkinto loisi heti mielikuvan siitä, että tutkinnon suorittajan pitäisi päästä suuri harppaus myös yrityksen hierarkiassa eteenpäin.
e) osana AT:ta tai EAT:ta	Kyllä = 0 Ei = 6	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkinnon osana ei saavuteta tavoitteena olevaa profiilia kaupan alalla. Lisäksi esimiespotentiaalia omaavat joutuvat hakeutumaan tutkintoon (esim. myynnin ammattitutkinto) saadakseen tutkintoon liitettävän esimies-osan. Tässä vaihtoehdossa myyjä saattaa hakeutua väärin perustein esimieskoulutukseen ja joutuu osoittamaan esimiestyön näytöt. • Aina vaikeaa markkinoida koulutusta/tutkintoa, mistä ei itsenään tule mitään tutkintoa. Arvostus- ja motivointiasia opiskelijalle. • ei, vaan omana ammattitutkintona
f) amm.perustutkinnon syventävä tutkinnon osa	Kyllä = 0 Ei = 6	<ul style="list-style-type: none"> • Lähiesimiestyö edellyttää perustutkinnon jälkeen hankittua työkokemusta. Lisäksi syventävä osa ei anna riittävän hyvää profiilia kaupan alan lähiesimieskoulutukselle • Aina vaikeaa markkinoida koulutusta/tutkintoa, mistä ei itsenään tule mitään tutkintoa. Arvostus- ja motivointiasia opiskelijalle.

Kysymys 5. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen työelämävastaavuus

Seuraavassa on listattu vastaajien kommentit siitä minkä tyyppisiin ja tasoisiin työtehtäviin koulutus valmistaa. (n=6)

- Kaupan alalla kyseessä ovat myymäläpäälliköt, tuoteryhmävastaavat, osastopäälliköt -> lähiesimiestehtäviin (asiakasrajapinnassa työskentelevät)
- Koulutus valmistaa lähiesimiehen-, osastovastaavan-, tiimin vetäjän- ja tuoteryhmävastaavan tehtäviin. Koulutus sopii myös mikroryrittäjälle ja pienempien myymälöiden myymäläesimiehille.

Lähiesimieskoulutukseen sopivat myös erilaiset asiakaspalvelu- ja vuorovastaavat. Myös osto- ja varastointitehtävissä toimivat lähiesimiehet hyötyvät koulutuksesta.

- Lähiesimiestehtäviin, joka saadaan kohdennettua toimialakohtaisesti. Pienehkön ryhmän ohjaaminen ja ohjaaminen, tiedottaminen, töiden organisointi tiimissä, esimerkkinä toimiminen, kampanjoiden pistekohtainen suunnittelu ja toteuttaminen jne.
- Lähiesimies
- Esim. Osastopäällikkö, tiimiesimies, myyntivastaava, osastovastaava, tuoteryhmävastaava, myyntiryhmävastaava.
- Lähiesimiestehtäviin

Ammattinimikkeitä, joihin työnjohtokoulutus valmistaa mainittiin mm. osastovastaava, tuoteryhmävastaava, tiimiesimies, myymäläpäällikkö, yrittäjä, koordinaattori, varastoesimies, vuorovastaava, palveluvastaava, tavararyhmävastaava, kaupan lähiesimies, tiimiesimies ja asiakaspalveluvastaava.

Kysymys 6. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen vakinaistamisedellytykset

Millaisilla toteutusmuodoilla työnjohtokoulutuskokeilulla on vakinaistamisedellytykset – kysymykseen tuli erilaisia kommentteja. Yleisesti koettiin että 40 ov on laajuudeltaan sopiva, ja lähiopetuksen, verkko-opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen todettiin olevan hyvä yhdistelmä. Lähipäivien määrään tuli ehdotuksia 10-11 ja 12 -15 päivän välillä. Etäopetuksen (verkko-opetuksen) osuutta voitaisiin lisätä. Työssä oppiminen ja työpaikalla tehtävät työt sekä henkilökohtaistamisen todettiin olevan keskeisintä koko koulutuksessa. (n=6)

<ul style="list-style-type: none"> • Lähiopetuksen määrä vuoden aikana on 70-77 opetustuntia eli 10-11 lähiopetuspäivää. Suurin osa opetuksesta eli noin 75% työssä oppimista ja koulutukseen valittavilla tuleekin olla lähiesimiestasoisia työtehtäviä. Myös etä- ja verkko-opetuksen rooli lähiopetusta suurempi eli prosentuaalinen osuus etäopetuksella on noin 20%.
<ul style="list-style-type: none"> • Vakinaistamisedellytysten lähtökohtana on pidettävä lähiesimiehen osaamistarpeita ja toimialan dynamiikkaa vastaavat rakenteet ja ammattitaitovaatimukset. Kokeilun perusteella voidaan sanoa, että työssä oppimisen ja lähivalmennuksen yhdistäminen on toimiva malli. Lähiopetuksen osuus yhden vuoden (40 ov) laajuisesta koulutuksesta on 12-15 lähivalmennuspäivää. Työnjohdollisten tehtävien ammattitaitovaatimusten saavuttamisen kannalta on tärkeää, että opetusmuodot (pedagogiset ratkaisut) toimivat osana henkilökohtaistamista. Tällöin lähiesimiesvalmennettavat voivat toteuttaa oman oppimisstrategiansa mukaisia tapoja.
<ul style="list-style-type: none"> • Sopivassa suhteessa: lähiopetus <input type="checkbox"/> verkko-opiskelu <input type="checkbox"/> oppimistehtäviä sekä käytännön työharjoittelua. Jokaisesta osa-alueesta on tärkeää olla jonkin verran lähiopetusta ja kaikista osa-alueista on hyvä olla työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Verkko-oppimista voi käyttää mutta se ei voi korvata esim. lähiopetusta suuresti. Painopiste työssä oppimisella ja lähiopetuksella. Verkko-opiskelua voisi lisätä <input type="checkbox"/> Avoin ammatti-instituutti <input type="checkbox"/> . Henkilökohtaistamalla opiskelu voidaan tuoda lähelle työpaikkaa ja voidaan huomioida oppijoiden erilaiset työpaikat ja työtehtävät. Työssäkäynnin yhteydessä opiskelu on sekä opiskelijan että työnantajan etu. Opiskelija oppii ja pääsee toteuttamaan oppejaan, josta on suoranaista hyötyä yritykselle. Näyttötutkintona. OPSOna. Vaikeutena rahoituksen riittävyys. Kokeilun mukaista toteutusta ei voi toteuttaa OPSOn at/eat rahoituksella, se ei riitä. 40 ov riittävä laajuus.
<ul style="list-style-type: none"> • Kesto noin 1-1,5 vuotta. Lähiopetuspäivien lisäksi verkko-opetusta. Työssä oppiminen on olennainen osa koulutusta. Henkilökohtaistaminen todella tärkeää. Koulutuksen kautta pääsee tekemään monipuolisempia työtehtäviä.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla edellä mainittujen yhdistelmällä, normaali työtehtävien ja taustan mukainen henkilökohtaistaminen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toteutusmuoto: lähiopetus, verkko-opetus, laajennettu työssä oppiminen henkilökohtaistettuna lähiopetuksen osalta ja ammattiosaamisennäyttöjen osalta. |

Työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisen yhteydessä koulutuksen perusteita tulisi muuttaa kaupan alan vastausten perusteella jonkin verran. Koulutusta tulisi vieläkin tarkemmin suunnata lähiesimiehen työnkuvaan; asioiden ja ihmisten johtamiseen. Lisäksi kannattavuuden seuranta ja budjetointi nostettiin asioina, joiden toteutuminen käytännössä ei ole selvää. Usein lähiesimiehet eivät tee budjetointia arkityössään, toisaalta todettiin että kannattavuuden sisällön määrittely vastaamaan paremmin kaupan alan lähiesimiehen työnkuvaa olisi hyvä. Koulutusosien sisältöjen tulisi tarkentaa ja päällekkäisyyksien poistaa esim. Asiakkuuden hallinta ja kannattavuus. (n=4)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pääpaino on lähiesimiesosaamisessa ja henkilöiden ja asioiden johtamisessa. Mietintään tulee laittaa kannattavuuden seurannan (5ov) laajuuden ja sisällön tarkoituksenmukaisuus huomioiden lähiesimiesten roolit ja tehtäväkuvaukset. Usein esimerkiksi budjetointi ei kuulu myymäläpäällikölle vaan yrityksen talousasioista vastaaville henkilöille kuten esimerkiksi talousjohtajille. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen perusteita kaupan alalla tulisi muuttaa kohdentumaan muuhunkin kuin vähittäiskauppaan, kaupan alaan kokonaisuutena. Lisäksi kolmiportaisia arviointikriteereitä tulee tarkistaa niin, että ne asemoituvat ammattitutkintotasoisesti (EQF4). Nyt osa ammattitaitovaatimuksesta on EQF5-tasoa tai ainakin hyvin lähellä sitä. Ammattitaitovaatimukset tulee määritellä niin, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa ne omassa työorganisaatiossaan omaa tiimiään ohjaamalla. Ammattitutkintolähtöisesti ei tarvita kolmiportaisia kriteereitä vaan arviointi voi perustua hyväksytty/ hylätty- malliin. Tulisi myös harkita, voisiko Kannattavuuden seuranta 5 ov saada enemmän painoarvoa. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kannattavuuden seuranta osasta budjetointi nykyisessä muodossa pois. Lähiesimiehet eivät pääse osallistumaan saatika tekemään budjetteja. Kannattavuuden seurannan osaan enemmän lähiesimiehen kannattavuusasioita, nykyisellään liian laaja. Asiakkuuksien hallinnan ja kannattavuuden osien selkeyttäminen esim. Myynti, hävikki ja varastonkierto, jotka ovat tyypillisiä lähiesimiehen kannattavuusasioita mutta nyt laitettu asiakkuuksien hallinnan prosessiin (jota toki myös ovat). |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tulisi lisätä vieraita kieliä ja tietotekniikkaa. Turvallisuus tärkeää kaupan alalla, puuttuu tästä. Asiakaspalvelun johtaminen. Kannattavuuden seuranta tärkeää. |

Sisällöllisesti hyviksi kokonaisuuksiksi mainittiin erikoisesti lähiesimiehenä toimiminen, mutta todettiin myös muiden osioiden osuvan sisällöllisesti hyvin kaupan alan tarpeisiin. (n=4)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Lähiesimiehenä toimiminen ja asiakkuuksien hallinta ovat asiakasrajapinnassa työskenteleville lähiesimiehille konkreettisia opintokokonaisuuksia, joista myös saatu palaute on ollut eniten työkaluja arjen työskentelyyn tarjoavia ja esimiehenä toimimista tukevia. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kaupan kokeilussa ovat kaikki koulutuksen osat varsin osuvia sisällöllisesti. Ne vastaavat lähiesimiehen keskeisiin osaamistarpeisiin. Tasollisesti ammattitaitovaatimukset ovat joiltakin osin liian lähellä Kaupan esimiehen erikoisammattitutkintoa. Lisäksi voitaisiin harkita koulutuksen osien keskinäisten laajuuksien tarkistamista. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Antaa opiskelijalle näkökulmaa esim. lähiesimiehen tehtävistä sekä lähiesimiestyön edellyttämistä taidoista. |

- Lisätä lähiesimiehenä toimiminen osan painoarvoa, koska se antaa käytännön työkaluja esimiestyöhön ja - korostaa siinä erityisesti mentoroinnin ja valmentamisen merkitystä opiskelijan omaan esimieheyteen kasvamisessa - lisätä kannattavuuden osan painoarvoa

Kehittämistä vaativat koulutusosiot ovat mm. kannattavuuden seurannan sisältö ja laajuus sekä tietyt päällekkäisyydet sisällöissä. Asiakkuuden hallinnan painoarvoa ehdotettiin vähennettäväksi ja työssä oppiminen ja työpaikkojen sitoutuminen koulutuksen mainittiin. (n=4)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Liiketoimintamallin mukaisen toiminnan voisi sisällyttää kokonaisuudessaan esimerkiksi lähiesimiehenä toimimiseen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Saatujen palautteiden perusteella Kannattavuuden seurannan (5ov) laajuuden lisäämistä tulisi harkita. Lisäksi kannattavuuden seuranta-osassa budjetointiin liittyviä ammattitaitovaatimuksia tulisi tarkistaa realistisiksi. Asiakkuuksien hallinnan ja Kannattavuuden seurannan ammattitaitovaatimukset ovat osin päällekkäisiä. Turvallisuus- ja riskinhallintänäkökulmaa voisi lisätä Lähiesimiehenä toimiminen tai / ja Asiakkuuksien hallinta-osaan. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Työssä oppiminen. Työpaikkojen sitoutuminen ohjaukseen. |
| <ul style="list-style-type: none"> • vähentää asiakkuuksien hallinta osan painoarvoa |

Kysymykseen ”Tulisiko harkita muunlaisen, kokeilusta poikkeavan työnjohtokoulutuksen vakinaistamista?” vastaukset jakautuivat siten, että

Ei = 3 vastausta,
Kyllä = 2 vastausta ja
EOS = 1 vastaaja ei osannut sanoa

Perusteluja Ei –vaihtoehdolle mainittiin mm. että, nykyinen malli hyvä, tämä koulutus on kattanut osa-alueiltaan lähiesimiehen vaatimukset ja työelämän tarpeet sekä että ammattitutkintotasoinen näyttötutkinto jatkossa paras vaihtoehto.

Kyllä- vastausta perusteltiin seuraavasti: työnjohtokoulutuksen vakinaistamisen yhteydessä tulisi koulutukselle ottaa ammattitutkintoprofiili. Koulutuksen tulisi asemoitua perustutkinnon jälkeiseksi koulutukseksi, jonka osaamistavoitteet olisivat ennen erikoisammattitutkintotasosta esimiesosaamista ja AT-tasoinen koulutus, näyttötutkinnoilla.

Kysymys 7. Koulutuksen suorittaneet / valmistuneet

Kysymykseen onko koulutuksesta valmistunut jo osallistuja kolme vastaajaa vastasi KYLLÄ ja kolme EOS ei osannut sanoa. Valmistuneista tai pian valmistuvista on työllistynyt työnjohdollisiin tai lähiesimiestehtäviin vastausten mukaan 41 henkilöä, mikä on lähes kaikki eri ryhmissä mukana olleista opiskelijoista. On huomattava kuitenkin, että tässä vaiheessa ei ole täysin tarkkaa tietoa koulutuksen vaikuttavuudesta sen suhteen onko se johtanut henkilön työllistymiseen tai siirtymiseen esimiestehtäviin. Koulutuksen alkaessa työnjohdolliset tehtävät ovat olleet valintakriteeri tai ryhmässä on aloittanut jo työnjohdollisissa tehtävissä toimivia, jolloin siirtymistä ei ole näin ollen tapahtunut.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 9 (tilanne marraskuu 2010) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kaikki 11 (valintakriteeri) |
| <ul style="list-style-type: none"> • 20 valmistuneesta ainakin 18 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kolme mutta lisäksi ryhmässä on mukana jo lähiesimiestehtävissä toimivia. |

Koulutus on palvellut koulutuksen suorittaneita ja heidän työnantajiaan eri tavoin. Opiskelijoille se on mm. antanut käytännön työkaluja ja tukea lähiesimiehenä toimimiseen, kehittänyt monipuolista osaamista eri tiedoissa ja taidossa, lisännyt itsevarmuutta sekä laajentanut työnkuva. Työnantajille koulutus on tuottanut mm. uutta ajankohtaista tietoa, mahdollistanut verkostoitumista, lisännyt ja kehittänyt henkilöiden osaamista ja motivaatiota mikä on työpaikoilla mahdollistanut työtehtävien ja organisaation kehittymisen kokonaisuutena.

Kommentteja siitä miltä osin koulutus on palvellut

a) koulutuksen suorittaneita

<ul style="list-style-type: none"> • Antanut käytännön työkaluja ja yksilöllistä tukea.
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta mitanneen päättöpalauteen (marraskuu 2010) mukaan opiskelijat ovat saaneet tehdä koulutuksen aikana tavoitteiden mukaisia lähiesimiehen töitä ja pystyneet antamaan tarvittavaa näyttöä osaamisen dokumentaatiota varten. Osaamisen kehittyminen on ollut kaikissa koulutuksen osissa hyvää, eli alimmillaankin miltei 4 asteikolla 5-1, jossa 5 tarkoittaa erinomaista. Kaikkein suurinta osaamisen kehittyminen on ollut lähiesimiehenä toimimisen osassa sekä kannattavuuden seurannan osassa, joissa molemmissa osaaminen on kehittynyt opiskelijoiden ja heidän työpaikkaohjaajiensa mielestä asteikolla 5-1 peräti 4,4 verran, eli erittäin paljon. Parhaina opiskelukokemuksina koulutuksen aikana mainitaan muun muassa: " motivaation, kiinnostuksen ja itsevarmuuden kasvaminen "uusien näkökulmien, ideoiden ja työkalujen saanti "vuorovaikutuksen kehittyminen ja erilaisuuden kohtaaminen "oman esimiesroolin sisäistäminen "yhteinen dialogi koulutuksen aikana muiden opiskelijoiden ja valmentajien kanssa "osaamistason kasvaminen kaikissa koulutuksen osissa "budjetointi, kannattavuuden seuranta, työvuorosunnittelu, joustava vuorovaikutus, palautteen antaminen jne.
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus on antanut valmiuksia lähiesimiehen tehtäviin esim. ryhmän motivaation kasvattajana. Ovat oppineet uutta ja saaneet selkeästi iloa ja intoa työhönsä sekä saaneet mahdollisuuksia tehdä haastavampia tehtäviä. Työnkuva on laajentunut ja työ on tullut haasteellisemmaksi. Lisää vastuuta ja ymmärrystä ajatella asioita työpaikalla työnantajan näkökulmasta. Innostanut ja lisännyt halua kehittyä. Kokonaisuuksien hallinta kehittynyt. On opittu paljon lisää omasta työstä ja päällikkönä toimimisesta.
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutuksen suorittamisen jälkeen valmistuneet ovat edenneet urallaan esimiestehtäviin ja heitä on mm. vakinaistettu -antanut työkaluja ja varmuutta lähiesimiestyöhön

b) heidän työnantajiaan?

<ul style="list-style-type: none"> • Saaneet ajankohtaista tietoa ja laaja sekä monipuolinen verkostoitumismahdollisuus
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajat ovat voineet saada yksikkönsä uutta ja päivitettyä lähiesimiesosaamista. Tämä on näkynyt selkeämpänä ja vastuullisempana esimiesroolin ottamisena sekä motivaation ja vuorovaikutuksen kehittymisenä. Työnjohtokoulutuksen opiskelijan kehitymisprosessi on ollut myös osa organisaation kehittämisprosessia.
<ul style="list-style-type: none"> • Koulutus on lisännyt osaamista ja tuonut selkeää hyötyä, joidenkin parempien toimintatapojen kautta. Se on myös kasvatettu uusia lähiesimiehiä käytännön töihin. "Lähiesimiestaidot antavat yritykselle vahvuutta, koska joukkuepeli□ onnistuu paremmin ja sen tavoitteet ovat selkeämpiä. Koulutus on antanut työnantajalle sekä muulle työryhmälle paljon antoisaa tietoa sekä kehittämismahdollisuuksia. Ammattitaitoisempia ja innostuneita työntekijöitä.

Koulutuksen järjestäjien saamien tietojen mukaan koulutuksen suorittaneet ovat selviytyneet heille annetuissa esimiestehtävissä varsin hyvin ja erinomaisesti. Osa on edennyt koulutuksen jälkeen vastuullisempiin tehtäviin. (n=3)

Lähiesimieskoulutuksen kehittämiseen työnantajan ja/tai työpaikkakouluttajan näkökulmasta annettiin alla olevan taulukon mukaisia vastauksia.

Laajuus	<ul style="list-style-type: none"> • Laajuus on hyvä. • Koulutuksen kokonaiskesto on todettu sopivaksi • Nykyinen laajuus on koettu riittäväksi ja hyväksi • Koulutuskokeilussa kokeiltu yhden vuoden laajuus (40 ov) on sopiva kaupan alan lähiesimieskoulutukseen.
Sisältö	<ul style="list-style-type: none"> • Kannattavuuden seurannan osio on puhututtanut jonkin verran eli ammattitaitovaatimukset on koettu epäsoviviksi lähiesimiestehtävissä oleville. • Koulutuksen osien sisällöt ovat työelämälähtöisiä ja kaupan alan lähiesimiestyön kanalta hyvin osuvia. • Kokeilun sisältö on hyvä ja kattava. • Sisällöllisesti koulutus on hyvä, osien lähiesimiehenä toimiminen ja kannattavuus painoarvoa voisi lisätä
Vaativuustaso	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikkien koulutukseen tulijoiden tulee olla lähiesimiestehtävissä. Nykyinen vaativuustaso on hyvä. • Vaativuustaso tulee pitää ammattitutkintotasoisena ja käytännön operatiivisiin työjohtotehtäviin keskittyvänä. Vaativuustaso ei saa liukua liian lähelle strategisen tason tai asiantuntijatasen osaamista, mikä olisi erikoisammattitutkinto- tai ammattikorkeakoulutasoa • Osan mielestä vaativuustaso on riittävä mutta osan kannattaa vaatimustason kiristämistä jonkin verran. • sijoittuu sopivasti myyjätason ja myymäläpäällikkötason väliin
Koulutusmuodot	<ul style="list-style-type: none"> • Lähi- ja työssä oppimisen yhdistelmä on toimiva ratkaisu. Verkko-opiskelu on näiden tukena. Aitojen verkkokursseja tukemaan koulutusta kannattaisi kehittää. • Yhdistelmä on hyvä ja toimiva sekä tarpeellinen. Lähiopetusta toivotaan hieman lisää. • hyvä muuten, mutta tarvetta ammattikorkeakouluopintoihin ei ole ilmennyt keskusteluissa

Kysymys 8. Palaute lomakkeesta

- Hankala lähettää/tulostaa kommentointikierrokselle.
- oli hyvä, että koulutuksen järjestäjillä / paikallisilla ohjausryhmillä oli mahdollisuus kertoa käsityksensä vakinaistamisedellytyksistä. Lomakkeen täyttäminen oli kohtalaisen haastavaa. Lomakkeessa korostuivat kovasti erilaisten pedagogisten ratkaisujen haravointi, kuten mitä tulisi oppia työssä, koulussa, verkossa... Osa vastauksista on suurelta osin turhaa selvityä jo olevista itsestäänselvyyksistä, kuten työpaikalla tapahtuvan koulutuksen vahvuuksista ja heikkouksista. Keskeinen asia on koulutuksen vakinaistamiseen liittyen koulutuksen asemointi, rakenne, sisällöt ja laajuus sekä työelämävastaavuus nyt ja lähitulevaisuudessa. Alakohtaista ammattitutkintotason valinta tavoiteltavana vaihtoehtona ei ollut mahdollista tehdä lainkaan.

Perusteluissa kysyttiin usein vain perusteluita ei- vastauksiin. Ammattikorkeakouluasiat korostuivat suhteessa kovin paljon. AMK-tasaisen koulutuksen tarpeesta koulutuksen eri osissa ei ollut lainkaan vaihtoehtoa -"ei tarvita lainkaan". Lomakkeen hallinta oli haasteellista, koska piti kirjoittaa pieneen ikkunaan, jonka teksti ei tulostunut kokonaisuudessaan. Näin ollen tekstistä piti tehdä erillinen Word-dokumentti, josta siirrettiin tekstiä "ikkunaan". Tässä vielä yhteenvetona keskeiset asiat, jotka mielestämme ovat tärkeitä kaupan alan työnohjoituskoulutuksessa: - ammattitutkintotasoinen, operatiiviseen päivittäisjohtamiseen keskittyvä aseointi (perustutkinnon jälkeen, mutta ennen erikoisammattitutkintoa, jolloin kaupan koulutuspolku täydentyy tarvittavalla koulutuksella) - laajuus yksi vuosi - lähivalmennusta 12-15 päivää, loput ohjattua työssä oppimista ja verkossa oppimista - ammattitutkinnon profiili arvioinnissa (hyväksytyt- hylätyt) -sisällöllinen työelämävastaavuus, kuten nyt on kaupan kokeilussa - kaikki näytöt työssä - aito henkilökohtaistaminen läpi koko koulutusprosessin -opiskelijarekrytoinnin yhteys yrityksen henkilöstön kehittämistarpeisiin (yrityslähtöinen rekrytointi)

- Asiakysymykset olivat sinänsä hyviä mutta niitä ei voinut ilman "tulkkausta" esittää työnantajilla ja opiskelijoille. Kaikkien annettujen vastausten perusteella on varmasti hyvä laatia tarkka yhteenveto kokonaisuudesta, joka saataisiin myös vastaajille. Jatkoa ajatellen olisi toivottavaa, että kyselyn kysymykset ja itse lomake olisivat sellaisessa muodossa, että sitä voisi ilman erityistulkkauksia hyödyntää palautteiden keräämisessä työnantajilta ja opiskelijoilta.
- Kysymyksien tulisi olla selkeämpiä ja vain yksi kysymys kerrallaan! Nyt yhdessä lauseessa monta eri kysymystä. Tekninen vika; kohta 7 vastattu "ei ole valmistunut ketään", ei anna lähettää vaan herjaa että kenttä on pakollinen.
- AT-tasoinen vaihtoehto puuttui.

AUTOALAN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

SELVITYS TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN VAKINAISTAMISEDELLYTYKSISTÄ JA JÄRJESTÄMISMUODOISTA

Autoalan vastausten yhteenveto

Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä
Pirkanmaan aikuisopisto

Tarja Nieminen

Työnjohtokoulutuskokeilun lisäkyselyyn vastasi kuljetusalalta kolme koulutuksen järjestäjää.

<ul style="list-style-type: none">• Ammattienedistämislaitossäätiö
<ul style="list-style-type: none">• Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä/Pirkanmaan aikuisopisto
<ul style="list-style-type: none">• Savon koulutuskuntayhtymä / Savon ammatti- ja aikuisopisto

Seuraavassa vastausten yhteenvedot kysymyksittäin. Taulukoihin on kirjattu suorat lainaukset koulutuksen järjestäjien vastauksista.

Kysymys 1. Työnjohtokoulutuksen toteuttaminen ammatillisena peruskoulutuksena.

Koulutuksen **vahvuuksia** on sen sopivuus työelämän tarpeisiin, myös uusien työnjohtajien kouluttamiseen. Oppilaitoksilla on ammatillista osaamista, vahvat työelämäyhteydet sekä ymmärrys työelämän tarpeista.

Koulutuksen vahvuuksia on listattu alla. (n=3)

<ul style="list-style-type: none">• Oppisopimuskoulutuksena toteutettuna työelämälähtöisyys. - Perustutkintona oppisopimusrahoituksen riittäminen laadukkaaseen, riittävän laajaan ja työelämälähtöiseen toteutukseen. - Käytännönläheisyys ja työelämälähtöisyys näyttötutkintomuotoisen ja työssäoppimista korostavan toteutustavan kautta.
<ul style="list-style-type: none">• Antaa perusvalmiudet työnjohtotehtäviin siirryttäessä, erityisesti työntekijän toimenkuvan muuttuessa työnjohtajaksi.
<ul style="list-style-type: none">• Oppilaitoksella on vahvat työelämäyhteydet ja paikallisten yritysten hyvä tuntemus; niin toimialan kuin henkilöstön suhteen.

Koulutuksen **heikkouksiksi** mainittiin mm. numeerinen arviointi ja opiskelijaryhmän heterogeenisuus.

Heikkouksia (n=3) alla.

<ul style="list-style-type: none">• Numeerinen arviointi. Esimiestutkintoon sopivampi tapa arvioida olisi hyväksytyt / hylätyt. - Laajuuden määrittely opintoviikkoina. Työelämä kokee opintoviikot tarpeettomina ja epäselvinä.
<ul style="list-style-type: none">• Opiskelijajoukko usein heterogeeninen, joten ohjaus usein haasteellista.
<ul style="list-style-type: none">• Koulutuksen asemointi eat / AMK. Erityisesti jos ei kokemusta eat koulutuksista.

Koulutuksen haasteiksi nostettiin työssäoppimisen ohjaus ja koulutukseen sitoutuminen. (n=3)

<ul style="list-style-type: none"> • Perustutkintona pääsyaatimukset ja asemointi siten, että opiskelijoilla on aiempaa (vähintään alan ammatillista) työkokemusta on haaste. - Riittävän yhtenäisen ja aidosti työnjohtajatarvetta ja työnjohtajien osaamista tukevan työssäoppimispainotteisen toteutusmallin varmistaminen - Koulumaisessa toteutuksessa haasteena on työnantajien sitoutuminen
<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijoiden ja työnantajien sitoutuminen pitkäjänteisesti koulutukseen. Opiskelijoita ei aina päästetä työnjohdon tietoihin/tehtäviin riittävän perusteellisesti.
<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän kiireet aiheuttavat sen, ettei ole riittävästi aikaa ohjaamiseen ja koulutuksen kehittämiseen.

Kysymys 2. Työnjohtokoulutuksen tarpeellisuus työelämän ja opiskelijoiden näkökulmasta

Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan yleistä, alasta riippumatonta työjohtokoulutuksen tarpeellisuutta sekä alaan sidottua koulutusta. Pelkästään yleistä työnjohdollista koulutusta kannatti 1 vastaaja. Vastaajan mielestä substanssi hallitaan yleensä melko hyvin, jolloin selkein tarve on esimiestaitojen kehittämisessä. 2 vastaajaa oli sitä mieltä, että myös substanssiosaamista tarvitaan.

Perustelut yksittäisille kyllä ja ei -vastauksille löytyvät alla. (n=3)

ei	Ei pelkästään, vaan molempia tarvitaan, painotus henkilökohtaistamisen ja työpaikan mukaan. Vähiten tarvetta erillisinä opetuskokonaisuuksina on nähty yleisille aineille (matematiikka, lujuusoppi jne.).
ei	Substanssiosaamista tarvitaan myös.
kyllä	Yleensä substanssi hallitaan melko hyvin, ja suurimmat osaamisen puutteet ovat juuri esimiestaidoissa ja talousasioissa. Selkein tarve esimiestaidoissa.

”Tarvitaanko alaan sidottua koulutusta” – kysymykseen kaikki kolme vastaajaa totesivat, että tarvetta on. Autoalan vastaajat kokevat, että työelämälähtöisyys tulee näin varmistaa ja työnjohtajat tarvitsevat työssään alakohtaista osaamista.

Perustelut alaan sidotun työnjohtokoulutuksen tarpeellisuudelle ovat alla olevassa taulukossa. (n=3)

kyllä	Työelämälähtöisyyden varmistamiseksi. Lähiopetuksen osalta on syytä harkita, mitkä aineet todella ovat alakohtaisia. Alakohtaisuus tulee joka tapauksessa oppisopimuskoulutuksessa työssäoppimisen kautta.
kyllä	Työnjohdolliset perusasiat pitää olla kunnossa, mutta tarvitaan myös työnjohtamisessa tarvittavia taustatietoja mm. säädösten/lainsäädännön tietämyksen päivittäminen (työnjohdon näkökulma)
kyllä	Jossain määrin tarvitaan, ja se voisi olla pienempi osuus koulutuksen sisällöistä. Alakohtainen koulutusta tulee paljon myös yrityksen ja maahantuojien koulutuksissa

Kysymys 3. Uuden työnjohtokoulutuksen toteutusmuodot

3.1. Ammattikorkeakouluyhteistyö

Seuraavassa haluttiin selvittää mitkä työnjohdolliset työtehtäväkokonaisuudet edellyttävät amk-tasoista koulutusta joko kokonaan, osittain tai vain teorian osalta sekä millaista muuta amk-yhteistyötä mahdollisesti tarvitaan. Autoalalla vastaajat eivät nähneet välttämätöntä amk-tasoisien opintojen tarvetta, ellei hyväksilukuja amk-opintoihin tarvita. Käytännön läheisyys halutaan säilyttää. Amk-opetusta voidaan hyödyntää, vaikka se ei koulutuksen järjestäjien mielestä ole edellytys.

Vastaukset koottuna alla olevaan taulukkoon.

Kokonaan	<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään. Välttämättä ei mikään. Tosin yhteistyö on usein hedelmällistä/tarkoituksenmukaista. Opiskelijoiden lähtötaso/pohjakoulutus selkeästi alle korkeakoulun vaatimusten. Osalla opiskelijoista ei minkäänlaista pohjakoulutusta, vain kokemus ja ammattitaito. Ei välttämättä tarvita AMK osaamista. Ne osiot joihin halutaan/tavoitellaan hyväksilukuja; mikäli sellaisia sisältöjä on. AMK tasoinen opettaminen ei saa olla itsetarkoitus, vaan monissa ammatti- ja aikuisopistoissa on korkeatasoista opetusta.
Osittain	<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään Välttämättä ei mikään. Tosin yhteistyö on usein hedelmällistä/tarkoituksenmukaista. Opiskelijoiden lähtötaso/pohjakoulutus selkeästi alle korkeakoulun vaatimusten. Osalla opiskelijoista ei minkäänlaista pohjakoulutusta, vain kokemus ja ammattitaito.
Vain teorian osalta	<ul style="list-style-type: none"> Ei mitkään Välttämättä ei mikään. Tosin yhteistyö on usein hedelmällistä/tarkoituksenmukaista. Opiskelijoiden lähtötaso/pohjakoulutus selkeästi alle korkeakoulun vaatimusten. Osalla opiskelijoista ei minkäänlaista pohjakoulutusta, vain kokemus ja ammattitaito.
Muu amk-yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> Mikään työnjohdollinen tehtäväkokonaisuus ei edellytä amk-tasoista opetusta, vaan käytännön työtä tukevaa opetusta. AMK-opetusta voidaan kuitenkin tapauskohtaisesti hyödyntää. Yhteistyön on hyvä kehittyä opetuksen/koulutuksen ohessa työelämän odotukset huomioiden. Tässä on varmaan tutkintokohtaisia eroja, mutta autoalalla se voisi ehkä olla kuluttajasuojaan ja korjaamoprosesseihin liittyviä sisältöjä.

3.2. Työpaikka koulutuspaikkana

Työpaikan soveltuvuus työnjohtokoulutuksen koulutus- ja oppimispaikkana on koettu tärkeänä. Työpaikka nähtiin edellytyksenä erityisesti työnjohdollisia taitoja harjoiteltaessa sekä näyttöympäristönä. Heikkoudeksi ja haasteeksi koettiin lähinnä työssäoppimisen tukeminen.

Seuraavassa koottuna työpaikan vahvuudet, heikkoudet ja haasteet koulutuspaikkana.

Vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikka ja käytännön työtehtävät on ainoa paikka oppia työnjohdollisia taitoja ja kehittyä esimiehenä. • Ympäristö täydellinen opetuksen/työn yhteen sovittamiseen. • Näyttöjen toteuttamiseen lähes välttämätön. Esimiestilanteiden hoitaminen todellisissa työtehtävissä. Tuttu ympäristö tukee opiskelua ja näyttöjen toteuttamista.
Heikkoudet	<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijalla ei aina mahdollisuutta osallistua työnjohtotehtäviin tasavertaisesti muiden työnjohtajien kanssa (liikesalaisuuksien takia???) • Työelämän kiireessä ohjaus jää usein vähäiseksi.
Haasteet	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppimisen ja -ohjauksen resursointi ja ajankäyttö • Työpaikan / oppilaitoksen yhteistyö ja sitouttaminen • Miten suunnitellaan yhdessä työpaikkaohjaajille oma opintopolku, jolla saadaan tuettua opiskelijan opintoja.

3.3. Monimuotoiset opetus- ja oppimisjärjestelyt – työnjohdollisten ammattitaitovaatimusten kouluttaminen

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat oppimiseen/opettamiseen lähiopetuksena, verkko-opetuksena ja työssä oppimisen kautta?

Lähiopetukseen soveltuvat vastaajien mielestä lähes kaikki teoriapohjainen opetus, esimerkkinä lait ja asetukset sekä talousasiat. Verkko-opetuksen katsotaan lähinnä tukevan muuta opetusta. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen katsotaan soveltuvan esimiestaitojen harjoitteluun ja teorian viemiseksi käytäntöön. Työssäoppimisen ohjausta tulee kuitenkin kehittää, jotta työpaikalla tapahtuva oppiminen saadaan kunnolla toteutettua.

Seuraavassa koottuna vastaukset eri opetusmuotojen mukaan. (n=3)

Lähiopetus	<ul style="list-style-type: none"> Opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu oleva yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin) Perusasiat teoriassa, jonka jälkeen itsenäinen tiedonkeruu ja opiskelu työpaikalla Soveltuu mm: Esimiestyöhön liittyvät teorit, lait, asetukset ja kuluttajansuoja, talous ja tunnusluvut.
Verkko-opetus	<ul style="list-style-type: none"> Opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu oleva yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin) Verkko-opetusta voidaan käyttää tukemaan lähiopetuksessa toteutettuja kokonaisuuksia. Harjoitustehtävien palautukset sekä esim. tuotekoulutukseen.
Työssä oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> Opintojen tulee olla luonteva ja henkilökohtaistettu oleva yhdistelmä lähiopetusta ja työssä oppimista. Verkko-opiskelua voidaan käyttää tukena, mutta se ei voi olla pääasiallinen opiskelun muoto. oppiminen on määräävä tekijä! Oppilaitosten on kehitettävä työssäoppimisen ohjausta ja menetelmiä, jotta sitä voidaan hyödyntää työelämän toivomassa laajuudessa (enemmän ja tehokkaammin) Esimiestaitojen käytännön harjoittelu, johtaminen, henkilöjohtaminen Talouteen liittyvien tehtävien soveltaminen ja ymmärtäminen omissa työtehtävissä. Osaa nähdä kokonaisuuden muodostumisen (myyntikatteeseen saakka).

Kysymys 4. Uuden työnjohtokoulutuksen aseointi

Koulutuksen järjestäjät antoivat mielipiteensä työnjohtokoulutuksen asemoinnista. Vastajat olivat yksimielisiä siitä, että parhaat vaihtoehdot olivat ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen ”jatkokoulutus” sekä alakohtainen ammattitutkinto. Ammatillinen ”jatkokoulutus” nähtiin sopivana mallina aloittelevalle työnjohtajalle, jolla on kuitenkin alan työkokemusta taustalla. Työkokemuksen merkitys nähtiin myös tärkeänä alakohtaisen ammattitutkinnon puoltamisessa.

Tarkemmat kommentit alla.

a) ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen ”jatkokoulutus”	Kyllä=3 Ei =0	<ul style="list-style-type: none"> Tarvitaan aloittelevan työnjohtajan / lähiesimiehen tutkinto. Perustutkinto oppisopimuksella mahdollistaa riittävän laajan koulutuksen aloitteleville työnjohtajille. Toinen vaihtoehto olisi ammattitutkintotasoinen toteutus. Silloin voidaan asettaa myös lähtötasovaatimuksia. Pohjakoulutus ja/ tai työkokemus sekä
--	------------------	---

		<p>työnjohtokoulutus luovat hyvän pohjan uralla etenemiselle tai ammatin vaihdolle.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jatkotutkinto on sopiva vaihtoehto edellyttäen että takana on riittävä työkokemus korjaamalla takana (väh. 5 - 10 vuotta?)
b) uusi työnjohdollinen erikoisammattitutkinto EAT	Kyllä=0 Ei = 3	<ul style="list-style-type: none"> Sellainen on jo olemassa: autoalan työnjohtajan erikoisammattitutkinto. Sen alapuolelle tarvitaan tutkinto. Koulutus on jo olemassa. Ammattitutkintona mieluummin
c) alakohtainen AT tai EAT	Kyllä=3 Ei = 0	<ul style="list-style-type: none"> Autoalan työnjohtajan eat kaipaa alapuolelleen at- tai/ja pt-tasoisien tutkinnon. AT, yhteinen esimiesosio kaikille tyjoille, tämän jälkeen substanssiin. Kts. lisäksi kohta a) Lähinnä työnjohdollisena ammattitutkintona
d) AMK-tutkinto	Kyllä = 0 Ei = 3	<ul style="list-style-type: none"> AMK-tutkintona ei todennäköisesti riittävän työelämälähtöinen, tarvitaan työelämäkokemusta
e) osana AT:ta tai EAT:ta	Kyllä = 0 Ei = 3	<ul style="list-style-type: none"> Liian laaja kokonaisuus tutkinnon osaksi
f) amm.perustutkinnon syventävä tutkinnon osa	Kyllä = 1 Ei = 2	<ul style="list-style-type: none"> Työkokemus on hyvä perusta, mutta ei välttämätön. Tarvittava autoalan kokemus on mahdollista hankkia valmistavan koulutuksen ja työharjoittelun yhteydessä. (Kyllä-vastaus)

Kysymys 5. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen työelämävastaavuus

Seuraavassa on listattu vastaajien kommentit siitä minkä tyyppisiin ja tasoisiin työtehtäviin koulutus valmistaa. (n=5)

- Työnjohtotehtäviin.
- Työn vastaanotto ja vastaaminen prosessista, työskentelyyn asiakasrajapinnassa
- Lähiesimiestehtäviin

Ammattinimikkeitä, joihin työnjohtokoulutus valmistaa mainittiin työnjohtaja, huoltoneuvoja, huoltomyyjä, palvelumyyjä, varaosamyyjä sekä työn vastaanottaja.

Kysymys 6. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen vakinaistamisedellytykset

Millaisilla toteutusmuodoilla työnjohtokoulutuskokeilulla on vakinaistamisedellytykset – kysymykseen tuli erilaisia kommentteja. Lähiopetuksen, verkko-opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuuden todettiin olevan hyvä yhdistelmä.

Seuraavasta taulukosta näkyvät vastaajien tarkennetut kommentit työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisedellytyksistä. (n=3)

<ul style="list-style-type: none"> • Näyttötutkintona perus- tai ammattitutkintotasolle.
<ul style="list-style-type: none"> • Yhdistelmällä lähiopetusta, verkko-opetusta, ammattikorkeakouluyhteistyötä sekä työssäoppimista.
<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristö mahdollistaa hyvin työssäoppimisen / harjoittelun. Lähipäiviä 15-20 pvä / vuosi Lähiopetuksen määrän on oltava sellainen että se on toteutettavissa ns. monimuoto-opiskeluna. Käytäntö on osoittanut, että jos koulutukseen haetaan työelämässä olevia henkilöitä, on osallistumismahdollisuudet rajalliset. Työajan käytössä on työpaikkakohtaisia eroja; toiset opiskelevat omalla ajalla, toiset työnantajan ajalla.

Työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisen yhteydessä koulutuksen painopisteitä tulisi autoalan vastausten perusteella tarkentaa.

Alla olevasta taulukosta nähdään tarkat vastaukset. (n=3)

<ul style="list-style-type: none"> • Kaikissa kokonaisuuksissa on hyviä elementtejä. Täsmennyksillä ja painopisteiden tarkentamisella kokonaisuus voidaan saada helpommin ymmärrettäväksi sekä paremmin vastaamaan työelämän tarpeita. Autoalan työnjohdon eat:a voisi käyttää benchmarkingiin: taso alemmaksi, mutta samat sisällöt. Autoalalla koulutuksessa on keskitytty kolmeen keskeiseen sisältöalueeseen: - asiakastyö (myyntiin, asiakastyytyväisyys, asiakkuuksien rakentaminen) - esimiestyö (johtamisen työkalut) - prosessien tehokkuus ja tuloksellisuus
<ul style="list-style-type: none"> • Pitäisi tarkastaa työnjohdon toimenkuva. Täydennettävissä valinnaisilla asioilla esim. automyynti / ulkomaan kauppa.
<ul style="list-style-type: none"> • Enemmän painopistettä esimiestaitoihin ja valmiuksiin sekä asiakaspalvelutaitoihin

”Mitkä koulutuskokonaisuudet ovat olleet sisällöllisesti/tasollisesti hyviä”-kysymykseen tuli vain yksi vastaus:

<ul style="list-style-type: none"> • Kokonaisuutena ok. Automyyntin/ maahantuonnin osio varsin laaja työnjohdon toimenkuvaan nähden
--

Kommentti kehittämistä vaativista koulutusosioista on kirjattu alla olevaan taulukkoon. (n=1)

<ul style="list-style-type: none"> • Lisää valinnaisuutta, jotta koulutus voidaan kohdentaa paremmin opiskelija/työpaikkakohtaisesti

Kysymykseen ”Tulisiko harkita muunlaisen, kokeilusta poikkeavan työnjohtokoulutuksen vakinaistamista?” kaikki vastasivat ei.

Perusteluja vastauksista on alla olevassa taulukossa. (n=1)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Perusteet tarkastettuna ja arviointikriteerit hiottuina saadaan hyvä koulutus näin. |
|---|

Kysymys 7. Koulutuksen suorittaneet / valmistuneet

Kysymykseen ”Onko koulutuksesta valmistunut jo osallistujia”, vastaukset jakautuivat alla olevan taulukon mukaisesti:

Kyllä = 1
Juuri valmistumassa = 2

Kysymykseen valmistuneiden tai pian valmistuvien työllistymisestä työnjohdollisiin tehtäviin saatiin positiivisia vastauksia:

- Kaikki
- Kahdesta valmistuvasta opiskelijasta toinen on työllistynyt työnjohdollisiin tehtäviin ja toinen on toiminut vastaavissa tehtävissä jo ennen koulutuksen aloittamista.
- n. 80 %. Osa työskentelee edelleen suoritusportaan tehtävissä (mekaanikkona)

Kommentteja siitä miltä osin koulutus on palvellut

a) koulutuksen suorittaneita

<ul style="list-style-type: none"> • Osallistujat ovat saaneet kokonaiskuvan esimiehen tehtäväkentästä. - Osallistujat ovat saaneet käytännön osaamista ja työkaluja päivittäisten esimiestehtäviensä suorittamiseen.
<ul style="list-style-type: none"> • Tiedostaa asioita paremmin. Oppinut lainsäädäntöä, mitä ei tarvita jokapäiväisissä tehtävissä. Avartanut näkemystä.
<ul style="list-style-type: none"> • Osaaminen ihmisten kanssa tekemisessä on lisääntynyt.

b) heidän työnantajiaan?

<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajat ovat saaneet osaavia työntekijöitä.
<ul style="list-style-type: none"> • Näyttötöyt on osaltaan kehittäneet yrityksessä monia asioita.

Kysymykseen, miten koulutuksen suorittaneet ovat tähän mennessä selviytyneet esimiestehtävissään, annettiin positiivisia vastauksia:

<ul style="list-style-type: none"> • Hyvin ja kehitysjohteisesti. Oppisopimuskoulutuksessa työssäoppimisen kautta opitut asiat on viety suoraan tekemisen tasolle.
<ul style="list-style-type: none"> • Osalla on selkeästi näköpiirissä siirtyminen työnjohtotehtäviin koulutuksessa saatujen valmiuksien ansiosta.

Työnjohtokoulutuksen kehittämiseen työnantajan ja/tai työpaikkakouluttajan näkökulmasta annettiin alla olevan taulukon mukaisia vastauksia.

Laajuus	<ul style="list-style-type: none">• Laajuus on nykyisellään hyvä
Sisältö	<ul style="list-style-type: none">• Sisällössä kehitystyötä voidaan tehdä painotusten kautta
Vaativuustaso	<ul style="list-style-type: none">• Vaativuustaso tulisi kiinnittää eat-tason alapuolelle, ja sitä taustaa vasten arvioida vielä nykyisiä kriteerejä.• Olisi saanut olla vaativampikin, mutta toisaalta työt vievät ajan ja energian, jolloin vaativamman tason koulutukseen ei olisi löytynyt resursseja.
Koulutusmuodot	Ei vastauksia

Kysymys 8. Palaute lomakkeesta

- Hankala lähettää/tulostaa kommentointikierrokselle

KULJETUSALAN TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILU

SELVITYS TYÖNJOHTOKOULUTUSKOKEILUN VAKINAISTAMISEDELLYTYKSISTÄ JA JÄRJESTÄMISMUODOISTA

Kuljetusalan vastausten yhteenveto

Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä
Pirkanmaan aikuisopisto

Tarja Nieminen

Työnjohtokoulutuskokeilun lisäkyselyyn vastasi kuljetusalalta viisi koulutuksen järjestäjää.

• Työtehoseura ry
• Pirkanmaan koulutus konserni-kuntayhtymä / Pirkanmaan aikuisopisto
• Turun kaupunki/Turun ammatti-instituutti, aikuiskoulutus
• Savon koulutuskuntayhtymä / Savon ammatti- ja aikuisopisto
• Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Seuraavassa vastausten yhteenvedot kysymyksittäin. Taulukoihin on kirjattu suorat lainaukset koulutuksen järjestäjien vastauksista.

Kysymys 1. Työnjohtokoulutuksen toteuttaminen ammatillisena peruskoulutuksena.

Koulutuksen **vahvuuksia** on sen sopivuus työelämän tarpeisiin, myös uusien työnjohtajien tai työttömien työnhakijoiden kouluttamiseen. Oppilaitoksilla on ammatillista osaamista, vahvat työelämäyhteydet sekä ymmärrys työelämän tarpeista.

Koulutuksen vahvuuksia on listattu alla. (n=5)

• Vos-toteutus sopii hyvin uusien työnjohtajien kouluttamiseen, koska silloin ei tarvitse välttämättä olla valmiiksi työssä työnjohtajana. Opso-toteutus puolestaan on hyvä olemassa olevien työnjohtajien jatko-/täydennyskoulutuksessa, koska silloin työnantaja sitoutuu koulutukseen merkittävästi paremmin.
• Ammatillinen osaaminen aiheeseen, ymmärrys työelämän tarpeista, suhteet
• Varmistetaan riittävä alan osaaminen ennen työnjohdollisia tehtäviä (mahd. aiemmin suoritettu alan perustutkinto+työkokemus+jatkotutkinto) - Monipuolinen koulutus - Toteuttaminen myös päiväkouluksena (voidaan esim. huomioida paremmin työttömät työnhakijat, joilla jo alan kokemusta. vrt. työttömien työnhakijoiden omaehtoinen koulutus)
• Oppilaitoksella on vahvat työelämäyhteydet ja paikallisten yritysten hyvä tuntemus; niin toimialan kuin henkilöstön suhteen.
• Opsoissa vahvuus työssäoppimisella

Koulutuksen **heikkouksiksi** mainittiin mm. koulutuksen pitkä kesto ja rahoituksen riittävyys. Työssäoppiminen koettiin myös heikkoutena yrityksen sitoutumattomuuden vuoksi.

Heikkouksia (n=5) alla.

<ul style="list-style-type: none"> Vos-toteutus ei sido työnantajaa tukemaan opiskelijaa työssäoppimisessa niin hyvin kuin opso-toteutus.
<ul style="list-style-type: none"> Nyt osa opiskelijoista hakeutuu koulutukseen itsenäisesti -> yrityksen sitoutuneisuus saattaa olla heikkoa
<ul style="list-style-type: none"> Koulutus pitkäkestoinen erityisesti iltakoulutuksena(80 ov) - Verkko-opetuksella ei vielä lyhennetä koulutuksen kestoja (verkon hyödyntäminen kuljetusalalla suppeampaa) - Rahoitus ei riitä toteuttamiseen (opso) - Ei sovellu suoraan nuorisosteiden jatkotutkinnoksi (johtamiseen vaaditaan riittävä työkokemus+auktoriteetti)
<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksen aseointi eat / AMK. Erityisesti jos ei kokemusta eat koulutuksista.
<ul style="list-style-type: none"> Opsoissa heikkoudet työpaikan "monipuolisuus" työssäoppimisen kannalta

Koulutuksen **haasteiksi** nostettiin työssäoppimisen ohjauksen riittämättömyys eri syistä johtuen. Koulutuskokeilussa on vielä paljon kysymyksiä ratkaistavana.

Vastaukset alla. (n=5)

<ul style="list-style-type: none"> Työssäoppimisen ohjaajia on jossain tapauksissa vaikea löytää opiskelijoiden esimiehistä koska koulutus on vaativa.
<ul style="list-style-type: none"> Koulutus tuntematon työelämälle. Markkinointi, kenelle tarjotaan?
<ul style="list-style-type: none"> Verkko-opiskelu? - Työelämän tarve? - Tutkintonimike? - Opiskelijat? - Koulutuksen pitkä kesto (80 ov) - Koulutuksen aseointi?
<ul style="list-style-type: none"> Työelämän kiireet aiheuttaa sen, ettei ole riittävästi aikaa ohjaamiseen ja koulutuksen kehittämiseen.
<ul style="list-style-type: none"> Työssäoppimisen mahdollistaminen esimiehen toimesta

Kysymys 2. Työnjohtokoulutuksen tarpeellisuus työelämän ja opiskelijoiden näkökulmasta

Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan yleistä, alasta riippumatonta työnjohtokoulutuksen tarpeellisuutta sekä alaan sidottua koulutusta. Pelkästään yleistä työnjohdollista koulutusta kannatti 3 vastaajaa perusteinaan esimerkiksi substanssin hyvä hallinta. Työnjohdollinen osuus voisi olla oma erillinen koulutuskokonaisuutensa.

2 koulutuksen järjestäjää vastasi, ettei yleistä työnjohdollista koulutusta ilman substanssiin liittyvää koulutusta tarvita, koska vastaajat näkivät alakohtaisen substanssiosaamisen tärkeänä.

Perustelut yksittäisille kyllä ja ei -vastauksille löytyvät alla. (n=5)

ei	Tarvitaan myös yleisen koulutuksen opiskeltavaan alaan sitovaa ja syventävää koulutusta. Koulutuksessa on otettava huomioon eri alojen erilaiset toimintatavat, lait ja määräykset.
ei	Substanssi tärkeää.
kyllä	Työnjohdollinen osuus nykykoulutuksesta voitaisiin irrottaa erilliseksi opintokokonaisuudeksi, joka liitettäisiin tarvittaessa osaksi tekniikan tutkintoja.
kyllä	Yleensä substanssi hallitaan melko hyvin, ja suurimmat osaamisen puutteet ovat juuri esimiestäidoissa ja talousasioissa.
kyllä	Saadaan selkeä peruspaketti, joten taso oppilaitosten kesken helpompi pitää tasaisena. Nyt suuria vaihteluja koulutusten sisältöjen osalta.

”Tarvitaanko alaan sidottua koulutusta” – kysymykseen kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta totesivat, että tarvetta on. Kuljetusalan vastaajat kokevat, että toimialan substanssiosaamiselle on selkeästi kysyntää, joskin sen osuus voisi olla koulutuksessa pienempi. Ei-vastaajakin oli sitä mieltä, että substanssiosaamisen voisi mahdollistaa alakohtaisella suuntautumisella.

Perustelut alaan sidotun työnjohtokoulutuksen tarpeellisuudelle ovat alla olevassa taulukossa. (n=5)

kyllä	Suurin osa opiskelijoista tarvitsee ohjausta yleisten tietojen syventämisessä ja soveltamisessa alaan sekä omaan työhönsä. Koulutuksessa on selvitettävä alan mm. ominaispiirteet sekä lait ja muut määräykset. Koulutuksen tulee olla vaativaa, jotta siitä on todellista hyötyä työelämässä.
kyllä	Tarvitaan alan substanssiosaamista, kuten lainsäädäntö sekä työturvallisuus, koska työnjohto vastaa näistä asioista.
kyllä	Joko pelkkä esimieskoulutus(kts. edell. kysym.) tai esimiesosio+alakohtaiset asiat. Nykyisillä opiskelijoilla selkeitä alakohtaisia puutteita osaamisessa, vaikka alan työkokemusta 10-30 v. Luonnontieteelliset (esim. matematiikka, fysiikka)opinnot kyseenalaisia. Lisäksi painotettava opetuksessa tuotto-/kustannusajattelua
kyllä	Jossain määrin tarvitaan, ja se voisi olla pienempi osuus koulutuksen sisällöistä.
ei	Substanssiosaamisen voisi mahdollistaa alakohtaisella valinnaisella/suuntautumisella

Kysymys 3. Uuden työnjohdokoulutuksen toteutusmuodot

3.1. Ammattikorkeakouluyhteistyö

Seuraavassa haluttiin selvittää mitkä työnjohdolliset työtehtäväkokonaisuudet edellyttävät amk-tasoista koulutusta joko kokonaan, osittain tai vain teorian osalta sekä millaista muuta amk-yhteistyötä mahdollisesti tarvitaan. Kuljetusalalla amk-tasoisten opintojen tarvetta voisi koulutuksen järjestäjien mielestä olla sellaisissa opinnoissa, mitä halutaan hyväksiluettavaksi amk:ssa. Myös koulutuksen profiilin nostamiseksi tai sen riittävän korkean asemoinnin kannalta amk-tasoinen opetus olisi tarpeellinen.

Vastaukset koottu alla olevaan taulukkoon.

Kokonaan	<ul style="list-style-type: none"> • Ei mikään. • Ei mikään • Koulutuksen asemoinnin kannalta (EAT:n yläpuolelle) tarvitaan AMK-yhteistyötä erityisesti työnjohdollisessa osuudessa joko kokonaan tai osittain (lähiopetus, työssäoppimisen seuranta, näytöt ym.) • Ne osiot, joihin halutaan/tavoitellaan hyväksilukuja; mikäli sellaisia sisältöjä on. AMK-tasoinen opettaminen ei saa olla itsetarkoitus, vaan monissa ammatti- ja aikuisopistoissa on korkeatasoista opetusta. • Lakiasiat. AMK:ssa osaamista ainakin oman kokemuksemme mukaan.
Osittain	<ul style="list-style-type: none"> • Ei mikään • Profiilin nostamiseksi joitain luentoja/koulutuskokonaisuuksia • Koulutuksen asemoinnin kannalta (EAT:n yläpuolelle) tarvitaan AMK-yhteistyötä erityisesti työnjohdollisessa osuudessa joko kokonaan tai osittain (lähiopetus, työssäoppimisen seuranta, näytöt ym.) • Muut omiin käsiin
Vain teorian osalta	<ul style="list-style-type: none"> • Ei mikään • Tuotannon suunnittelu? Tarvitaan kuitenkin työelämälähtöistä opetusta, joten yhteisen suunnittelun tarve on ilmeinen • Koulutuksen asemoinnin kannalta (EAT:n yläpuolelle) tarvitaan AMK-yhteistyötä erityisesti työnjohdollisessa osuudessa joko kokonaan tai osittain (lähiopetus, työssäoppimisen seuranta, näytöt ym.) • Matematiikka
Muu amk-yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> • Kuljetusalan liikenne-esimieskoulutuksella on erittäin huono maine alan yrityksissä. Tämän maineen parantamiseksi on tarpeen, että osa tietopohjaisesta koulutuksesta annetaan amk:n toimesta. Koulutuksen suunnittelussa on hyvä käydä keskustelua amk:n kanssa. Ehkä myös koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa amk-yhteistyö voi olla tarpeellista. • Tehtävät vaihtelevat yrityskohtaisesti paljon, mutta lähtökohtaisesti tarvitaan osaamista, ei välttämättä muodollista koulutusta. Jos lähdetään siitä että ammattikorkeakoulutus tähtää vaativiin esimies ja asiantuntijatehtäviin, niin enemmän lukumääräisesti tarvitaan alempaa osaamista, mutta AMK osaamiseen liittyy vahva oman kehittymisen näkökulma jolloin tulevaisuuden tarpeisiin vastaaminen onnistuu AMK-pohjalta paremmin. Eli nykyisiin vaatimuksiin riittänee useissa tapauksissa alempikin taso, mutta tulevaisuus saattaa edellyttää esimiehiltä laajempia kehittämisvalmiuksia. • Kuljetusalalla erilaiset pätevyysliittävät koulutukset, kuten esim. turvallisuusneuvonantajakoulutus. • Työelämäyhteistyötä

3.2. Työpaikka koulutuspaikkana

Työpaikan soveltuvuus työnjohtokoulutuksen koulutus- ja oppimispaikkana on koettu tärkeäksi. Vastauksissa korostuivat vahvuuksina aidon työympäristön merkitys käytännön oppimiselle ja näyttöjen suorittamiselle silloin kun työpaikkaohjaus on riittävä.

Vastaavasti heikkoudeksi katsotaan työpaikkaohjauksen riittämättömyys eri syistä johtuen. Haasteeksi koetaan mm. työnantajan sitoutuminen. Tämä vaatii koulutuksen järjestäjiltä riittävästi työpaikkakäyntejä ja ohjausta.

Seuraavassa koottuna työpaikan vahvuudet, heikkoudet ja haasteet koulutuspaikkana.

Vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Oikea työympäristö tuo kaikki esimiestyön osa-alueet konkreettisenä opiskelijalle. - mahdollistaa harjoitustehtävien tekemisen oikeassa ympäristössä. - kustannuksiltaan edullinen. - kehittää koko työyhteisöä. • Jos saa riittävästi työpaikkaohjausta - soveltuu erinomaisesti • Aito työympäristö aina paras. • Näyttöjen toteuttamiseen lähes välttämätön. Esimiestilanteiden hoitaminen todellisissa työtehtävissä. • Teoriaosaaminen saadaan heti kytkettyä käytäntöön.
Heikkoudet	<ul style="list-style-type: none"> • Joskus vaikea löytää sopivaa työpaikkaohjaajaa koska koulutus on vaativa - tarvitaan "normaalia" enemmän oppilaitoksen ja työpaikan välistä yhteistyötä (tämä on myös vahvuus) • Jos ei saa riittävästi työpaikkaohjausta - ei sovellu niin hyvin, kustannukset • Työpaikkaohjaajavalmiudet - resurssit - aika - opiskelijoiden puutteelliset toimenkuvat ammattitaitovaatimuksiin nähden • Työelämän kiireessä ohjaus jää usein vähäiseksi. • Onko mahdollista saada riittävän haasteellisia tehtäviä oppimisen kannalta
Haasteet	<ul style="list-style-type: none"> • Vaatii oppilaitokselta runsaasti jalkatyötä opiskelijan ohjaamisen onnistumisen varmistamiseksi - lähipäivien määrän ja sisältöjen päättäminen siten, että niitä on riittävästi mutta ei liikaa. - opiskelun on oltava työelämälähtöistä. • Työpaikkaohjaajavalmiudet • Työpaikkaohjaajakoulutus työnantajille - työssäoppimisen pelisäännöt: oppilaitos-opiskelija-työnantaja - opiskelijoiden toimenkuvien laajentaminen työnjohdollisiin tehtäviin - Työnantajan sitoutuminen koulutukseen eritasoista • Työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien sitouttaminen ja sitoutuminen; miten se tehdään? Yrityksen johdon tuki ensiarvoisen tärkeä onnistumisen kannalta. • Työnantajan heikko motivaatio työssäoppimisen suunnittelussa

3.3. Monimuotoiset opetus- ja oppimisjärjestelyt – työnjohdollisten ammattitaitovaatimusten kouluttaminen

Mitkä työnjohdollisista ammattitaitovaatimuksista soveltuvat oppimiseen/opettamiseen lähiopetuksena, verkko-opetuksena ja työssä oppimisen kautta?

Yleisesti lähiopetukseen soveltuvat vastaajien mielestä erityisesti esimiestyöhön liittyvät teoria, laki- ja talousasiat sekä ATK-opetus. Verkko-opetuksen katsotaan soveltuvan tukemaan opetusta, mutta vastaajat mainitsevat myös Kaluston huolto ja korjaus–kokonaisuuden sekä kielten ja ATK-opetuksen. Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen katsotaan soveltuvan erityisesti esimiestaitojen harjoittelu ja näytöt. Ainoastaan luonnontieteellisten aineiden osuudet työssäoppimisessa kyseenalaistetaan.

Seuraavassa koottuna vastaukset eri opetusmuotojen mukaan. (n=5)

Lähiopetus	<ul style="list-style-type: none"> • Johtaminen, esimiestyö, työnjohdolliset taidot - talouden suunnittelu, yritystalous ja oman toiminnan vaikutus yrityksen talouteen - viestintä (osa johtamista) - kielellisten valmiuksien luominen - asiakaspalvelu ja työnjohdon rooli siinä. - lainsäädäntö. Kaikissa em. asioissa opiskelijoiden valmiudet itse oppimiseen ilman lähiopetusta ovat heikot, koska heillä ei yleensä ole osaamista ko. asioista. Kaikkiin osa-alueisiin on liitettävä omalla työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tehtäviä. • Vaativat lähiopetusta: ATK-ajokortin osaamisvaatimukset, työlainsäädäntö, työehtosopimukset, ajo- ja lepoaika-asetukset, tunnistaa asemansa esimiehenä, monikulttuurisuuden ymmärtäminen • Kaikki • Soveltuu mm: Esimiestyöhön liittyvät teorit, lait, asetukset ja kuluttajansuoja, talous ja tunnusluvut. • Lakiasiat, tietokoneen käyttö (ohjelmat), matematiikka
Verkko-opetus	<ul style="list-style-type: none"> • Kaluston huolto ja korjaus Opiskelijoilla on pääsääntöisesti hyvä osaaminen ajoneuvojen tekniikasta. • Verkko-opetusta voidaan käyttää tukemaan mm. seuraavia: ATK-ajokortin osaamisvaatimukset, työlainsäädäntö, työehtosopimukset, ajo- ja lepoaika-asetukset, tunnistaa asemansa esimiehenä, monikulttuurisuuden ymmärtäminen • Kielten ja atk:n opetus - osa työnjohdollisesta osuudesta (tiedyt teoriaosuudet) • Harjoitustehtävien palautukset. • Laajemmat ryhmätehtävät, verkossa
Työssä oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kuljetusyrityksen yleiset tehtävät (esim. resurssisuunnittelu ja niiden ohjaaminen). Kaikkeen oppimiseen on liitettävä työssäoppiminen, jotta voidaan varmistua koulutuksen työelämälähtöisyydestä. • Esimiestaitojen harjoittaminen, johtaminen, kokousten pitäminen, toiminnan ohjaaminen, työvuorosuunnittelu, henkilöjohtaminen • Luonnontieteellisten aineiden osuudet kyseenalaisia • Ammattiosaamisen näyttöjen suorittaminen todellisissa työtehtävissä. • Esimiehen päivittäiset rutini-tehtävät, ihmisten kanssa päivittäisissä toimissa.

Kysymys 4. Uuden työnjohtokoulutuksen asemointi

Seuraavassa on kuljetusalan vastaajien mielipiteitä siitä, millaisessa muodossa työnjohtokoulutusta tulisi jatkossa toteuttaa. Vastaajien mielestä toimiva vaihtoehto on ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen ”jatkokoulutus”, koska kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta olivat yksimielisiä tämän vastauksen osalta. Ei-vastaajakin perusteli vastaustaan työkokemuksen tarpeellisuudella. Uusi työnjohdollinen erikoisammattitutkinto ja alakohtainen ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto jakoi mielipiteitä. Molemmissa oli kaksi vastaajaa puolesta ja kaksi vastaan. Yhden vastaajan mukaan tutkinnolla voitaisiin korvata nykyinen liikenne-esimiehen EAT tai amk-yhteistyöllä voitaisiin saavuttaa koulutuksen asemointi nykyisten EAT:jen yläpuolelle.

Ammattitutkintovaihtoehtoa puolsivat ajatus yhteisestä esimiesosioista kaikilla aloilla, minkä jälkeen syvennyttäisiin substanssiin. Ei-vastaajat perustelivat vastauksiaan sillä, että tutkintoja (EAT tai AT) on jo riittävästi. Ammattikorkeakoulututkintona vastaajista kaikilla viidellä oli kielteinen mielipide. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta tämän muotoista koulutusta osana erikoisammattitutkintoa tai ammattitutkintoa ei tarvita vastaajien mielestä. Ammatillisen perustutkinnon ammatillista osaamista syventäväksi tutkinnon osaksi (yli 120 ov) vastaajista vain yksi puolsi.

Tarkemmat kommentit alla.

a) ammatillisena peruskoulutuksena toteutettava ammatillinen "jatkokoulutus"	Kyllä=4 Ei =1	<ul style="list-style-type: none"> • Uusi at tai eat voidaan ehkä suorittaa myös ammatillisena jatkokoulutuksena. • Työkokemus oleellinen, nykymuotoisena ok, mutta ammattitutkintona parempi. • Varmistetaan riittävä alan osaaminen ennen työnjohdollisia tehtäviä (mahd. aiemmin suoritettu alan perustutkinto+ työkokemus+ jatkotutkinto) - Monipuolinen koulutus - Toteuttaminen myös päiväkoulutuksena (voidaan esim. huomioida paremmin työttömät työnhakijat, joilla jo alan kokemusta. vrt. työttömien työnhakijoiden omaehtoinen koulutus). • Jatkotutkinto on sopiva vaihtoehto edellyttäen että takana on riittävä työkokemus korjaamalla (väh. 5 - 10 vuotta?) • Tarvitaan työkokemusta, ja erilaisia työtehtäviä pohjalle
b) uusi työnjohdollinen erikoisammattitutkinto EAT	Kyllä=2 Ei = 2 Ei mielipid. =1	<ul style="list-style-type: none"> • Uuden tutkinnon on korvattava nykyinen liikenne-esimiehen eat. • Näitä on jo riittävästi • Laadullinen asemointi nykyisten eat:n yläpuolelle (AMK-yhteistyö). Moni opiskelija jäänyt kaipaamaan enemmän sekä työnjohdollisia että alakohtaisia asioita nykyisiin eat:in. • Aikuisten näyttötutkintona
c) alakohtainen AT tai EAT	Kyllä=2 Ei = 2 Ei mielipid. =1	<ul style="list-style-type: none"> • Alakohtaisuudella varmistetaan työnjohtajien kuljetusalan osaaminen. • AT, yhteinen esimiesosio kaikille tyjoille, tämän

		<p>jälkeen substanssiin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kyseiset tutkinnot ovat jo olemassa. • Alakohtaisuus valitaan valinnaisilla/suuntautumisena omalle alalle
d) AMK-tutkinto	Kyllä = 0 Ei = 5	<ul style="list-style-type: none"> • Amk:sta valmistuvat opiskelijat tähtäävät selkeästi työnjohtajatasoa korkeammalle työelämässä. • AMK-tutkintona ei todennäköisesti riittävän työelämälähtöinen, tarvitaan työelämäkokemusta • Alakohtainen koulutus toiminnallisempaa/ "käytännön läheisempää" 2.asteella aikuiskoulutuksena <p>Ammattikorkeakoulututkinnot liian laajoja tämän kaltaiseen koulutukseen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käytäntö puuttuu
e) osana AT:ta tai EAT:ta	Kyllä = 1 Ei = 4	<ul style="list-style-type: none"> • Liian laaja kokonaisuus tutkinnon osaksi • Työnjohdollinen toiminta eat:n osaksi, koska nykyisissä toteutuksissa ilmeisesti jäänyt suppeaksi. Ammattitutkinto tähtää esimiesvalmiuksiin, eat esimiestyön parantamiseen. (Kyllä-vastaus)
f) amm.perustutkinnon syventävä tutkinnon osa	Kyllä = 1 Ei = 4	<ul style="list-style-type: none"> • Työnjohdollinen osuus alakohtaisen perustutkinnon jatkotutkinnoksi. (Kyllä-vastaus)

Kysymys 5. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen työelämävastaavuus

Seuraavassa on listattu vastaajien kommentit siitä minkä tyyppisiin ja tasoisiin työtehtäviin koulutus valmistaa. (n=5)

- Kuljetusalalla koulutus valmistaa kuljettajien lähiesimieheksi. Varastotoiminnassa varastonhoitajien esimiehiksi. Logistiikka-alan organisaatorakenteet ovat hyvin matalat. Tämän vuoksi esimiesten osaamisen on oltava korkea.
- Terminaalipäällikkö, ajojärjestelijä, suunnittelija
- Työnjohtajaksi kuljetus- ja varastoalalle (varaston työnjohtaja, ajojärjestelijä, ajomestari, terminaalin työnjohtaja, satama-alan työnjohtajat, lentorahtitoiminnan työnjohtaja)
- Lähiesimiestehtäviin
- Päivittäisen toiminnan organisointi, vastuu toiminnasta ja henkilöstöstä

Ammattinimikkeitä, joihin työnjohtokoulutus valmistaa mainittiin liikenne-esimies, ajomestari, terminaalipäällikkö, ajojärjestelijä, suunnittelija, terminaaliesimies, varastoesimies, kuljetusesimies, kymppi ja vuorovastaava.

Kysymys 6. Työnjohtokoulutuskokeilun mukaisen koulutuksen vakinaistamisedellytykset

”Millaisilla toteutusmuodoilla työnjohtokoulutuskokeilulla on vakinaistamisedellytykset” – kysymykseen tuli erityyppisiä kommentteja. Kuljetusalalla nähdään painopiste työssäoppimisessa lähipäivien määrän vaihdella 1-2 lähiopetuskertaa/viikko 15 päivään vuodessa. Lähiopetuksen, verkko-opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kokonaisuus todettiin olevan hyvä yhdistelmä.

Seuraavasta taulukosta näkyvät vastaajien tarkennetut kommentit työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisedellytyksistä. (n=5)

<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksen painopiste on työssäoppimisessa, johon valmennetaan lähiopetuksella. Verkko-opetus tukee lähiopetusta ja työssäoppimista. Jokainen opiskelija henkilökohtaistetaan, osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan.
<ul style="list-style-type: none"> Lähipäiviä n. 16/vuosi henkilökohtaistamisesta riippuen Teoriaopinnot 30 %, työssäoppiminen 70 %
<ul style="list-style-type: none"> Vanhan teknillisen koulun (teknikko) kaltaisella sisällöllä. Verkko-opetuksen/opiskelun mahdollisuus tutkittava tarkemmin. Olemassa olevat Eat:t palvelevat jo muun kaltaista tarvetta.
<ul style="list-style-type: none"> Työympäristö mahdollistaa hyvin työssäoppimisen / harjoittelun. Lähipäiviä 15-20 pvä / vuosi Kuvale/peruste. Lähiopetuksen määrän on oltava sellainen että se on toteutettavissa ns. monimuoto-opiskeluna. Käytäntö on osoittanut, että jos koulutukseen haetaan työelämässä olevia henkilöitä, on osallistumismahdollisuudet rajalliset. Työajan käytössä on työpaikkakohtaisia eroja; toiset opiskelevat omalla ajalla, toiset työnantajan ajalla.
<ul style="list-style-type: none"> Näyttötutkintojen mallilla jossa olemassa on työssäoppimisen mahdollisuus. 1-2 lähiopetuskertaa viikossa, 1 etätöitä viikossa, loput työssäoppimista

Työnjohtokoulutuskokeilun vakinaistamisen yhteydessä koulutuksen perusteita tulisi yleisesti ottaen vain hieman tarkentaa kuljetusalan vastausten perusteella. Parissa vastauksessa painopistettä toivottiin vielä lisättävän esimiestaitoihin.

Alla olevasta taulukosta nähdään tarkat vastaukset. (n=5)

<ul style="list-style-type: none"> Kuljetusalan työnjohtokoulutuksen perusteita ei ole tarpeen muuttaa mitenkään. Koulutus on suunniteltu työelämän ja työtehtävien vaatimusten mukaiseksi.
<ul style="list-style-type: none"> Hyvä näin
<ul style="list-style-type: none"> Asiavirheitä korjattava. Joissakin kohdin tyydyttävä 1 vaativampi kuin h2/k3.
<ul style="list-style-type: none"> Enemmän painopistettä esimiestaitoihin ja valmiuksiin sekä asiakaspalvelutaitoihin
<ul style="list-style-type: none"> Kaikille yhtenäinen esimiestaidot (moduli) jonka jälkeen suuntaudutaan omalle alalle valinnaisilla jaksoilla (logistiikka, kauppa, metalli...)

Kysymykseen ”Mitkä koulutuskokonaisuudet ovat olleet sisällöllisesti/tasollisesti hyviä? Miksi?” vastaajat ovat maininneet koko koulutuksen ja kokonaisuudet, missä käytännön läheisyys saadaan toteutettua.

Alla taulukossa ovat vastaukset kyselyyn osallistuneilta tarkennettuna. (n=3)

<ul style="list-style-type: none"> • Yleiset työnjohdolliset taidot erityisesti, merkittävä osa osaamisesta
<ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijoilta saadun palautteen mukaan: koko koulutus kokonaisuudessaan. Myös esimiesosaaminen vahvistunut.
<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki missä saadaan teoriaopetus peilattua käytäntöön. Esimerkiksi, esimiehen tehtävistä perehdytykset, uudet työntekijät, lainsäädäntö, tes-käytänteet...

Kehittämistä vaativat koulutusosiot on kirjattu alla olevaan taulukkoon. (n=3)

<ul style="list-style-type: none"> • Kaluston huolto ja korjaus, työnjohtajalta ei edellytetä siinä laajuudessa tapahtuvaa osaamista
<ul style="list-style-type: none"> • Yleisaineista matematiikka ja fysiikka aiheuttanut monille ns. "matikka-allergiaa", mutta osuuden suoritettua koettu silmiä avaavaksi.
<ul style="list-style-type: none"> • Pällekkäisyyksien poistaminen koulutusjaksoilta. Nyt samaa asiaa kerrataan mm. lakiasioissa. yhteistyö opettajien kesken!!!

Kysymykseen ”Tulisiko harkita muunlaisen, kokeilusta poikkeavan työnjohtokoulutuksen vakinaistamista?” kaikki vastasivat ei.

Perusteluja vastauksista on alla olevassa taulukossa. (n=4)

<ul style="list-style-type: none"> • Kuljetusalalle ei tarvita muuta työnjohtokoulutusta. Sen suorittaneet voivat hankkia lisätietoja ja -osaamista muiden jo olemassa olevien tutkintojen suorittamisella.
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvä näin
<ul style="list-style-type: none"> • Nykyinen työnjohdollinen osuus hyvä (voidaan irrottaa omaksi osuudeksi tarvittaessa) Muuten työnjohdollinen+alakohtainen osuus hyvä (teknikko). Luonnontieteellisiä aineita mietittävä (matematiikka ja fysiikka kyseenalainen, kielet ja kirjallinen ja suullinen viestintä ok).
<ul style="list-style-type: none"> • Tälle tarvetta

Kysymys 7. Koulutuksen suorittaneet / valmistuneet

Kysymykseen ”Onko koulutuksesta valmistunut jo osallistujia”, vastaukset jakautuivat alla olevan taulukon mukaisesti:

Kyllä = 1
Ei = 1
Juuri valmistumassa = 2, vastaukset alla - 13 henkilöä - n. 80 % (osa toimii mekaanikkona)
Ei valintaa = 1

Koulutus on palvellut koulutuksen suorittaneita ja heidän työnantajiaan eri tavoin. Opiskelijoille se on mm. antanut käytännön kokemusta ja varmuutta työnjohtotehtävissä toimimiseen. Työnantajille koulutus on lisännyt ja kehittänyt henkilöiden osaamista ja näyttötöyöt ovat kehittäneet yritystä.

Kommentteja siitä miltä osin koulutus on palvellut

a) koulutuksen suorittaneita

<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksen suorittavat ovat parantaneet esimiesosaamistaan. Heille on tullut varmuutta toimia esimiehenä.
<ul style="list-style-type: none"> Osaaminen ihmisten kanssa tekemisessä on lisääntynyt. Yksi kuljetusalan tj -opiskelija yleni päälliköksi.

b) heidän työnantajiaan?

<ul style="list-style-type: none"> Yritykset ovat saaneet esimiehilleen lisää osaamista, joka puolestaan parantaa työtyytyväisyyttä ja siten yrityksen tulosta.
<ul style="list-style-type: none"> Näyttötöyöt ovat osaltaan kehittäneet yrityksessä monia asioita.

Koulutuksen järjestäjien saamien tietojen mukaan koulutuksen suorittaneet (valmistumassa olevat) ovat selviytyneet heille annetuissa esimiestehtävissä hyvin ja motivoituneesti. Osa on saanut varmuutta omiin työtehtäviinsä sekä lisää vastuuta.

Alla olevassa taulukossa on kommentit koulutuksen suorittaneiden (valmistumassa olevat) selviytymisestä esimiestehtävissään. (n=2)

<ul style="list-style-type: none"> Opiskelijoiden esimiesten antaman palautteen mukaan hyvin.
<ul style="list-style-type: none"> Osalla on selkeästi näköpiirissä siirtyminen työnjohtotehtäviin koulutuksessa saatujen valmiuksien ansiosta.

Vain yksi koulutuksen järjestäjä oli vastannut kysymykseen koulutuksen kehittämiseen työnantajan ja/tai työpaikkakouluttajan näkökulmasta. Vastaukset alla.

Laajuus	<ul style="list-style-type: none"> Koulutuksen laajuus on riittävä. Tehtävien tekeminen vaatii runsaasti aikaa mutta toisaalta parantaa yrityksen toimintaa.
Sisältö	<ul style="list-style-type: none"> Sisällön pitää olla vaativa, jotta koulutuksen suorittaneet menestyvät työssään.
Vaativuustaso	<ul style="list-style-type: none"> Sisällön pitää olla vaativa, jotta koulutuksen suorittaneet menestyvät työssään.
Koulutusmuodot	<ul style="list-style-type: none"> Amk-koulutus ei ole välttämätöntä, mutta jos sitä on mukana, se lisää tutkinnon arvostusta.

Kysymys 8. Palaute lomakkeesta

- Tulostettava keskeneräinen versio olisi ollut hyvä kommentointia varten.
- Kysely on kovin laaja ja yksiselitteisiä vastauksia on vaikea antaa, joten kyselyä olisi voitu tiivistää.
- Toivottavasti antaa eväät koulutuksen vakinaistamiselle. Lomake ok.