

AMMATTI- KASVATUKSEN AIKAKAUS- KIRJA

3.2010

YRITYSTEN OSAAMISEN
KEHITTÄMINEN

Ammattikasvatuksen aikakauskirja

.....

3.2010

Päätoimittaja

Petri Nokelainen, TaY/AkTkk
puh. 040 557 4994, petri.nokelainen@uta.fi

Toimitussihteeri

Taina Lundén
puh. 020 748 9679, taina.lunden@oaj.fi

Toimituskunta

Puheenjohtaja

Petri Nokelainen, FT, dosentti
Tampereen yliopisto/Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus

Outi Kallioinen, KT, kehittämisjohtaja
Laurea-AMK

Antti Kauppi, KL, projektijohtaja
Laurea-AMK

Johanna Lasonen, PhD, ma. professori
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Timo Luopajarvi, KT, ammattikasvatuksen
dosentti, pääsihteeri
Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE ry.

Ulla Mutka, YTT, johtaja
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu

Pentti Nikkanen, KT,
ammattikoulutuksen dosentti
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Pekka Ruohotie, FT, ammattikasvatuksen prof.
Tampereen yliopisto/Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus

Marja-Leena Stenström, YTT, professori
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Toimitusneuvosto

Puheenjohtaja Petri Nokelainen, dosentti
Paul Iisley, professori
Keijo Kaisvuo, yliopettaja
Timo Lankinen, pääjohtaja
Seija Mahlamäki-Kultanen, johtaja
Pekka Ruohotie, professori
Hannu Sirén, johtaja
Risto Sääntti, henkilöstön kehittämisjohtaja
Marja-liisa Tenhunen, rehtori
Taimi Tulva, professori
Sihteeri Kimmo Harra, säätiönjohtaja

Julkaisija

Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.
www.ottu.fi
Puheenjohtaja Jari Laukia
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
Ratapihantie 13, 00520 Helsinki
jari.laukia@haaga-helia.fi

Sihteeri Leena Nikander
Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK
PL 230, 13101 Hämeenlinna
leena.nikander@hamk.fi

Kustantaja

Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö –
OKKA-säätiö **www.okka-saatio.com**

Toimituksen osoite:

OKKA-säätiö
Rautatieläisenkatu 6 A, 00520 Helsinki
puh. 020 748 9521, fax (09) 150 2418
email: kimmo.harra@okka-saatio.com

Tilaukset ja osoitteenmuutokset:

taina.lunden@oaj.fi tai puh. 020 748 9679

Tilaushinta

1—4/2010 kotimaahan yhteensä 20 €

Ilmoitukset: taina.lunden@oaj.fi

Ilmoitushinnat

Koko sivu 336 €, 1/2 sivua 168 €,
1/4 sivua 84 €

Ulkoasu/taitto

Nalle Ritvola, Osakeyhtiö Nallellaan, Tampere

Painopaikka

Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa
ilmestyy vuonna 2010 neljä numeroa

ISSN 1456-7989



Sisältö

Pääkirjoitus

- Pentti Nikkanen & Marja-Leena Stenström
Yrityksen osaamisen kehittäminen sekä ammatillinen
oppisopimuskoulutus..... 4

Artikkelit

- Marja-Leena Stenström & Kari Itkonen & Pentti Nikkanen
Havaintoja ja palautetta pk-yritysten osaamisen
itsearviointityökalun kehittämisessä 7
- Kari Viinisalo
Oppisopimuskoulutus ja oppiminen 20
- Lea Mäkinen
Tutkintotavoitteen toteuttaminen oppisopimuskoulutuksessa ... 32
- Pia Suutari
Onnistuneen oppisopimuksen avaimet.....42

Ammattikasvatuksen kentältä

- Aikaratasta kun pääsisi vääntämään aluksi taaksepäin... 53

- Ohjeita kirjoittajille 67



Pääkirjoitus

Yrityksen osaamisen kehittäminen sekä ammatillinen oppisopimus-koulutus

Pentti Nikkanen

Dosentti, KT
Jyväskylän yliopisto,
Koulutuksen tutkimuslaitos
pentti.nikkanen@jyu.fi

Marja-Leena Stenström

Professori, YTT
Jyväskylän yliopisto,
Koulutuksen tutkimuslaitos
marja-leena.stenstrom@jyu.fi

Suomen noin neljännesmiljoonasta yrityksestä on pieniä ja keskisuuria (pk) yrityksiä 99 prosenttia. Valtaosa kaikista yrityksistä on työntekijämäärältään alle 10 henkilöä. Vastaavanlainen tilanne on koko Euroopassa (European Commission, 2009). Pk-yritysten kansantaloudellinen vaikutus on merkittävän suuri. Laajasti on hyväksytty ajatus, että yritysten ja niiden työntekijöiden osaamisen parantaminen on kes-

keinen keino edistää erityisesti pk-yritysten kilpailukykyä (Competence Development in SMEs, 2003).

Tutkimuskirjallisuuden perusteella minkä tahansa organisaation oppiminen tapahtuu parhaiten silloin, kun sen yksilöt oppivat oppimaan yhdessä ja toisiltaan. Työntekijöiden yhdessä oppiminen ja tiedon jakaminen toisilleen on välttämätöntä, että organisaation tasolla tapahtuisi oppimista (Nikkanen 2001). Organisaation oppiminen eli yhteisöllinen oppiminen ja osaamisen ke-

hittyminen ovat kiinteästi sidoksissa toisiinsa. Esimerkiksi Murrayn mukaan (2003) organisaation osaaminen muodostuu prosesseista, järjestelmistä ja käytännöistä, jotka mahdollistavat yksilöiden osaamisen muuttumisen organisaation osaamiseksi.

Osaamisen kehittäminen yrityksissä ja erilaisissa konteksteissa eri puolilla Eurooppaa nousi esiin myös Helsingissä elokuun loppupuolella pidetyssä ECER-konferenssissa (European Conference on Educational Research). Asia on ajankohtainen ja tärkeä. Myös Suomessa on Keski-Suomen maakunnassa käynnissä useita projekteja, joissa oppivan alueen hengessä pyritään kehittämään yritysten osaamisen kehittämistä ja myös auttamaan ja tukemaan yrityksiä erilaisissa kehittämisprosesseissaan. Useiden tutkimusten mukaan innovaatioita ilmenee vuorovaikutteisissa verkostoissa. Verkostoituminen avaa mahdollisuuksia paitsi koulutukselle niin myös työelämälle, jolla on usein käytössään hyvät yhteydet.

Käsillä oleva Ammattikasvatuksen aikakauskirja koostuu neljästä artikkelista, joista ensimmäinen käsittelee yrityksen osaamisen kehittämisen itsearviointityökalun laatimista ja siihen kehittämissessiin liittyviä havaintoja ja yrityksiltä saatua palautetta. Kolme muuta artikkelia tarkastelevat oppisopimuskoulutusta eri näkökulmista.

Yrityksen osaamisen kehittäminen sekä ammatillinen oppisopimuskoulutus molemmat tähtäävät työntekijän/työntekijöiden oppimiseen ja sitä kautta heidän osaamisensa lisääntymiseen, eri toimijatahojen yhteistyön lisääntymiseen verkostoitumisen avulla sekä työpaikkojen ja työllistymisen lisääntymiseen.

Marja-Leena Stenströmin, Kari Itkosen ja Pentti Nikkasan artikkelissa kuvataan pk-yritysten osaamisen itsearviointityökalun kehittämistä ja siitä saatuja kokemuksia. Tavoitteena on ollut tehdä yrityksille työkalu, väline, jolla ne voisivat itsenäisesti arvioida omaa osaamistaan, sen tarpeita ja kehittymistä. Heidän projektinsa on ESR-rahoitteinen ja sitä on toteutettu kiinteässä yhteistyössä alueelliseen osaamisen kehittämistyöhön osallistuvien toimijoiden kanssa. Yritykset ovat alun epäröivän vaiheen jälkeen suhtautuneet kehitettyyn työkaluun myönteisesti ja olleet lopulta halukkaita ideoimaan sen kehittämistä eteenpäin.

Kari Viinisalo tarkastelee artikkelissaan oppisopimuskoulutusta yhteiskunnan, yrityksen ja yksilön näkökulmasta. Hän toteaa, että oppisopimuskoulutus on luonteeltaan sekä verkostotoimintaa että yrityksen henkilöstökoulutusta. Yhteiskunnan näkökulmasta oppisopimuskoulutuksella on työllistävä vaikutus, erityisesti nuorten osalta. Yrityksen näkökulmasta koulutus tapahtuu työpaikalla, jolloin yritys hyötyy työtä tekevän opiskelijan työpanoksesta ja hänen osaamisensa lisääntymisestä ja kehittymisestä. Yksilön kannalta oppisopimuskoulutus tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden samanaikaiseen kouluttautumiseen ja elannon hankkimiseen. Viinisalo nostaa esiin useita keskeisiä oppisopimuskoulutukseen liittyviä teemoja. Lopuksi hän pitää ilmeisenä, että ”ammatillinen koulutus tapahtuu tulevaisuudessa entistä enemmän työpaikoilla”. Viinisalo esittää myös toivomuksen, että Suomessa vieriäisi entistä enemmän oppisopimuskoulutukseen liittyvää tutkimusta.

Lea Mäkisen artikkeli koskee tutkimustavoitteiden toteutumista oppisopimuskoulutuksessa. Mäkinen tuo esille

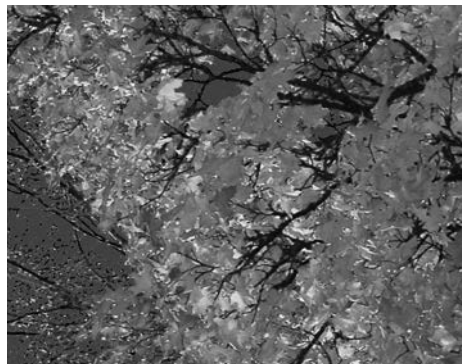
oppisopimukseen liittyviä positiivisia asioita, mutta myös sen, että tutkintotavoitteisuus ei aina palvele parhaiten opiskelijan ja työntekijän tarpeita. Seurauksena on, että oppisopimus voi purkautua. Mäkinen tutki, mille tutkintotasoille ja mihin tutkintoihin keskeyttämiset liittyivät. Hän myös tarkasteli syitä, jotka johtavat keskeytyksiin ja keinoja, joilla tilannetta voisi parantaa. Lopuksi Mäkinen pohdiskelee, millä oppisopimuskoulutuksen onnistumista voisi mitata: yhtäältä tutkinnon saavuttaminen, mutta toisaalta myös työllistymisen kuva koulutuksen onnistumista. Kaikilla aloilla ei Mäkinen mukaan tutkinnon suorittaminen ole päätarkoitus, vaan työnantaja voi hakea koulutuksella osaamista ja itselleen sopivaa työntekijää. Työnantaja voi haluta minimipainotuksella maksimihyödyn. Vastaavannaisia tuloksia saatiin myös Marja-Leena Stenströmin johtamassa tutkimuksessa ”Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa” (Stenström, Linnakylä, Malin, Nikkanen, Piesanen & Valkonen 2002; Nikkanen 2002, 105 - 170).

Pia Suutari tarkastelee artikkelissaan onnistuneen oppisopimuksen avaimia. Hänen yhtenä tarkoituksenaan on ollut synnyttää keskustelua oppisopimuksen laadun kokonaisvaltaisesta kehittämisestä ja työnantajan merkityksestä onnistuneessa oppisopimusprosessissa. Mäkinen toteaa, että oppisopimuksen kompastuskivenä on useasti työnantajan vähäinen panostus työssä oppimiseen, mikä vaikeuttaa laadukkaan oppimisen toteutumista työpaikalla ja saattaa johtaa jopa oppisopimuksen purkuun. Pia Suutari korostaa Lea Mäkinen tavoin sitä, että oppimisen on oltava hyvin suunniteltua ja ohjattua. Suutari myös kiteyttää, että oppisopimuksen avulla koko työyhteisöllä on mahdollisuus

saada uutta ammattiosaamista. Hänen mielestään oppilaitosten opettajat tulisi sitouttaa entistä enemmän oppisopimukseen ja sen erityispiirteisiin.

Lähteet

- Competence Development in SMEs. 2003. Observatory of European SMEs No. 1. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission 2009. Enterprise and industry policies. Small and medium-sized enterprises (SMEs). Facts and figures. Retrieved 10 January 2010 from http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/index_en.htm.
- Murray, P. 2003. Organisational learning competencies and firm performance: empirical observations. *The Learning Organisation* 10 (5), 305 - 316.
- Nikkanen, P. 2002. Aikuisopiskelijoiden tarpeita, kokemuksia ja odotuksia kolmesta erityyppisestä aikuiskoulutuksesta. Teoksessa M.-L. Stenström, P. Linnakylä, A. Malin, P. Nikkanen, E. Piesanen & S. Valkonen. *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: 'Kyllä sieltä aina jotakin reppuun jää!'.* Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 96. Helsinki: Opetusministeriö, 105 - 170.
- Nikkanen, P. 2001. Effective and improving learning organization. In: E. Kimonen (Ed.) *Curriculum Approaches. Readings and Activities for Educational Studies.* University of Jyväskylä. Institute for Educational Research and Department of Teacher Education, 55 - 76.
- Stenström, M.-L., Linnakylä, P., Malin, A., Nikkanen, P., Piesanen, E. & Valkonen, S. 2002. *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: 'Kyllä sieltä aina jotakin reppuun jää!'.* Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 96. Helsinki: Opetusministeriö.



Havainnot ja palautetta pk-yritysten osaamisen itsearviointityökalun kehittämiprosessista

Marja-Leena Stenström

Professori, YTT
Jyväskylän yliopisto,
Koulutuksen tutkimuslaitos
marja-leena.stenstrom@ju.fi

Pentti Nikkanen

Dosentti, KT
Jyväskylän yliopisto,
Koulutuksen tutkimuslaitos
pentti.nikkanen@ju.fi

Kari Itkonen

Tutkija, YTM
Jyväskylän yliopisto,
Koulutuksen tutkimuslaitos
kari.itkonen@ju.fi

Johdanto

Keski-Suomen maakunnassa on käynnissä useita projekteja, joissa toteutetaan erilaisia yritysten osaamisen kehittämiseen tähtäviä toimintamalleja oppivan alueen hengessä. Projekteissa rakennetaan yritysten toiminnan tueksi oppimisen verkostoja ja hankitaan yritysten käyttöön asiantuntemusta tai opintojen ohjausta. Yritykset tarvit-

sevat tukea erilaisten osaamisen kehittämistapojen hallintaan. Se edellyttää osaamisen kartoituksia ja osaamisen kehittämistä yrityksen strategisten tarpeiden mukaisesti. Osaamistarpeita on myös pystyttävä ennakoimaan. Lisäksi yritykset tarvitsevat tehokasta osaamisen johtamista ja toimintaympäristöjen ja olosuhteiden kehittämistä niin, että ne tukevat yrityksen henkilöstön oppimista.

Kesällä 2009 käynnistetty ”Itsearviointijärjestelmä ja yritysten osaamisen

kehittämisen vaikuttavuus (IAV)” -projekti suunnattiin kehittämään yrityksille itsearviointiin pohjautuva työkalu, jonka avulla ne voivat itsenäisesti arvioida ja suunnitella oman liiketoimintaosaamisensa kehittämistä ja johtamista sekä oppimisen resurssien ja olosuhteiden kehittämistarpeita liiketoiminnassaan.

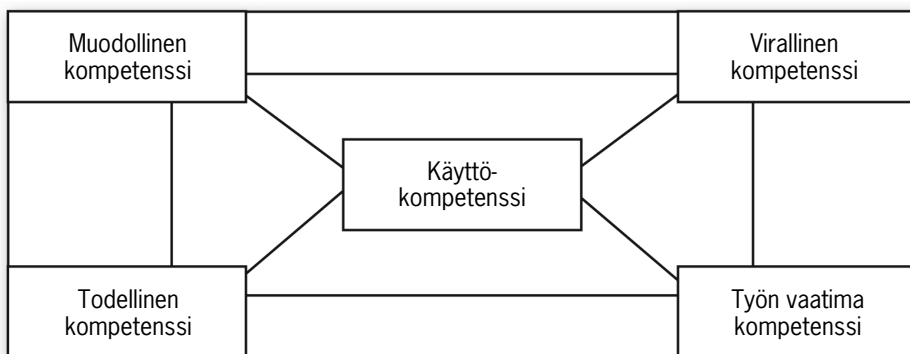
Tämä ESR-rahoitteinen projekti toteutettiin kiinteässä yhteistyössä alueelliseen osaamisen kehittämistyöhön osallistuvien toimijoiden kanssa. Projektin yhteistyökumppaneita ovat a) maakunnalliset tahot (Keski-Suomen liitto, Keski-Suomen Ely-keskus), b) yritysmaailman avainjärjestöt (Keski-Suomen kauppakamari, Keski-Suomen yrittäjät), c) alueelliset kehittämissyhtiöt (Jykes, Witas) sekä d) oppilaitokset (Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Jyväskylän Ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto). Erityisesti käytännön työssä kumppaneina olivat monet tämän alueellisen kehittämisverkoston hallinnoimat osaamisen kehittämisessä mukana olevat hankkeet, kuten Yritysten Taitava Keski-Suomi, Osaajia teollisuudelle, Osaamisesta kasvua sekä Liiketoimintaosaamisen kehittäminen.

Tämän artikkelin tarkoituksena on

kuvata pk-yritysten osaamisen itsearviointityökalun kehittämistä ja siitä saatuja kokemuksia. Ensiksi esitellään teoriakehys, josta ilmenee yritysten osaamisen itsearvioinnin kannalta keskeiset käsitteet. Niitä ovat osaaminen, liiketoimintaosaaminen, itsearviointi, oppiva organisaatio, yhteisöllinen oppiminen, ja reflektointi.

Osaaminen

Työelämän muutos nostaa esiin uudenlaisen osaamisen ja perustaitojen tarpeen. Osaamisen merkitys on työelämässä yhä enemmän korostunut. Sitä mukaan kuin osaamisesta käyty keskustelu on lisääntynyt, myös osaamisen määritelmien variaatio on kasvanut. Ei ole täysin selvää, mitä osaamisella tarkoitetaan ja miten se pitäisi määritellä. Streumer ja Björkquist (1998) ovat esittäneet yhteenvedon osaamisesta eri konteksteissa. Brittiläisessä kirjallisuudessa osaaminen viittaa yksilön kykyyn suoriutua hänelle määrätystä tehtävästä. Saksalaisessa kirjallisuudessa osaaminen ymmärretään laajemmin. Se sisältää tiedot ja taidot sekä ammatillisen identiteetin. Skandinaavisessa ja australialaisessa kirjallisuudessa osaaminen sisältää tiedot ja taidot sekä asenteet ja taipumukset. Näin määriteltynä osaaminen



Kuvio 1. Osaamisen erilaiset määritelmät (Ellström1998).

(kompetenssi) -käsite on lähellä asian-
tuntijuus -käsitettä (mm. Paloniemi
2006).

Osaaminen (kompetenssi) voidaan
ymmärtää joko yksilön tai yhteisön (or-
ganisaation) ominaisuutena. Ellströmin
(1998) mukaan osaaminen voidaan
määritellä kolmesta erilaisesta näkökul-
masta.

Ensimmäinen näkökulma painottaa
ammattillista osaamista yksilön ominai-
suutena ja pääomana, joka sisältää sekä
formaalin että todellisen osaamisen.
Formaalilla tarkoitetaan koulutuksellista
tai tutkinnon tuomaa osaamista. To-
dellinen osaaminen puolestaan sisältää
yksilön potentiaalisen kapasiteetin suo-
riutua tehtävistä ja toimia erilaisissa ti-
lanteissa. Toisen näkökulman mukaan
ammattillinen osaaminen määritellään
työn vaatimuksina, jotka voivat olla vi-
rallisia tai perustua todelliseen työssä
vaadittavaan osaamiseen. Virallinen ja
todellinen kompetenssi voivat poiketa
toisistaan, sen sijaan ideaalitulanteessa
ne kohtaavat toisensa. Kolmas näkökul-
ma korostaa yksilön ja työn vuorovaiku-
tusta ja työssä käytössä olevaa osaamista,
jossa osaaminen ei ole yksilöön tai työ-
hön liittyvä ominaisuus, vaan se liittyy
molempiin sekä yksilöön että työhön
(Ellström 1998).

Osaaminen voidaan nähdä objektiiv-
isen ja subjektiivisen näkemyksen välis-
sä olevana käsitteenä. Objektiivinen nä-
kökulma korostaa tehtäviä ja kykyjä,
joita tarvitaan tietyn tehtävän suoritta-
miseen, kun taas subjektiivinen näkö-
kulma korostaa yksilön kyvykkyyttä py-
syvänä tai enemmän ja vähemmän muu-
tettavissa olevana kognitiivisena resurs-
sina.

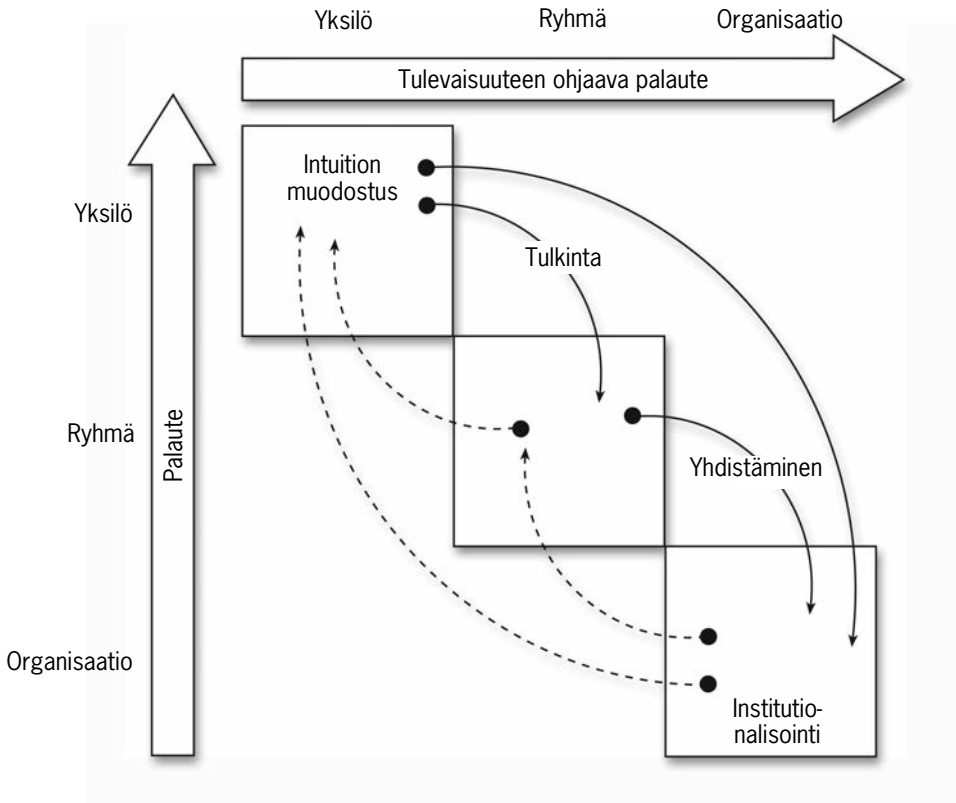
Osaamisen kehittyminen on usein
kontekstisidonnaista ja vaihtelee aloit-
tain. Organisaatiot määrittelevät osaa-
mista oman kontekstinsa mukaisesti.
Siksi osaamisen kohdalla on tärkeää
erottaa yksilöiden ja organisaation osaa-
minen (Murray 2003), joiden tulee olla
vuorovaikutuksessa. Kun organisaatio
panosta yksilöiden osaamiseen, niin
myös organisaation osaaminen lisääntyy.
Murrayn mukaan (2003) organisaatio-
n osaaminen muodostuu prosesseista,
järjestelmistä ja käytännöistä, jotka
mahdollistavat yksilöiden osaamisen
muuttamisen organisaation osaamiseksi.

Hamel ja Prahalad (1994) ovat tuo-
neet yrityksen kannalta tärkeän osaa-
miseen liittyvän käsitteen: ydinosaa-
minen. Heidän mukaansa ydinosaa-
minen on pitkän ajan kuluessa kehittynyt ryhmä-
tason osaaminen. He esittävät kolme
kriteeriä ydinosaaamiselle: 1) lisäarvo
asiakkaalle, 2) erottuminen kilpailijoista
ja 3) laajennettavissa oleva käyttöalue.
Nonaka ja Takeuchi (1995) kuvaavat or-
ganisationaalisen tiedon muodostuksen
mallissaan työyhteisön oppimista, joka
tapahtuu seuraavien vaiheiden kautta:

- Työyhteisön jäsenten kokemusten
keskenään jakaminen
- Keskustelu tai kollektiivinen reflektointi
- Uuden tiedon käsittely tietoverkoissa
- Tekemällä oppiminen.

Nonakan ja Takeuchin mallille lähes
analoginen on Crossanin, Lanen ja
Whiten organisationaalisen oppimisen
malli (1999), jossa on seuraavat paino-
tukset (kuvio 2):

a) oppimista tulevaisuuteen ohjaava
palauteprosessi (feed forward) ja b) pa-
lauteprosessi (feed back). Heidän mal-



Kuvio 2. Crossanin, Lanen ja Whiten organisaation oppimisen malli (1999).

linsa kuvaa sitä, miten yksilöllinen osaaminen muuntuu ryhmän ja organisaation osaamiseksi erilaisten oppimisen vaiheiden kautta. Nämä vaiheet ovat:

- Intuition muodostus (yksilötaso)
- Intuition tulkitseminen (ryhmätaso)
- Yhdistäminen yhteisiin toimintoihin (organisaatiotaso)
- Institutionalisointi vakiintuneiksi käytännöiksi.

Vaikka intuitio muodostuu yksilötasolla, se on sidoksissa organisaation kontekstiin. Intuitio vaatii yhteistä tulkintaa, ryhmässä se pyritään saattamaan kaikkien ymmärtämään ja yhteisesti hyväksymään muotoon. Yhteinen kieli ja yhteinen tulkinta muuttavat intuitiosta johdetun tiedon organisaation omi-

naisuudeksi, jolloin tulkittu tieto yhdistyy osaksi kollektiivista toimintaa. Lopulta käytäntöjen vakiinnuttaminen johtaa institutionalisoitumiseen, joka johtaa uudenlaisten käytäntöjen luomiseen ja sitä kautta uudenlaiseen käyttäytymiseen organisaatioissa (Poikela & Järvinen 2007).

Osaamisesta on tullut merkittävä tekijä organisaatioiden kilpailukykyyn takaamiseksi. Osaamisen määrittely auttaa tekemään osaamisen näkyväksi ja konkreettiseksi organisaatioissa, mikä edesauttaa yhteisen ymmärryksen syntymistä (Ojala 2008, 5).

Liiketoimintaosaaminen on laaja osaamisen kokonaisuus, jonka avulla yritys tai muu taloudellinen toimija sel-

viää toimintaympäristönsä haasteista. Erityisesti asiakkaiden odotusten ja tarpeiden täyttäminen on olennaista. Toimintaympäristön muutoksista johtuen liiketoimintaosaamisen sisältö muuttuu koko ajan. Olennaista on ymmärtää liiketoimintaosaaminen kokonaisuutena, erilaisten osaamisten yhdistelmänä, minkä avulla yritys selviää nykyisyyden ja tulevaisuuden haasteista (Näsi & Neilimo 2006; Viitala & Jylhä 2007). Eri yritystoiminnan tasoilla (strateginen, operatiivinen, työntekijä) tarvitaan erilaista liiketoimintaosaamista (Näsi & Neilimo 2006), mutta muuten se muun osaamisen tavoin voidaan jaotella tietoon, taitoon ja asenteeseen (Viitala & Jylhä 2007).

Itsearviointi

Itsearviointi-käsitteellä tarkoitetaan erilaisia oman toiminnan kehittämiseksi tai seuraamiseksi toteutettuja arviointitoimia tai -prosesseja (Huusko 2009, 39). Itsearvioinnissa otetaan etäisyyttä omaan toimintaan ja ajatteluun – kuitenkin samalla niitä tarkkaillen (ks. Jokinen 1995, 18). Oppimista tukeva itsearviointi on nähtävä enemmän ajattelun strategiana kuin perinteisessä mielessä arviointina. Itsearviointia on oman kokemuksen jäsentäminen, havaintotiedon kokoaminen ja sen jakaminen, toiminnan suhteuttaminen asetettuihin tavoitteisiin, havaintotiedon tulkitseminen ja johtopäätösten tekeminen. Jatkuvana tai säännöllisesti toistuvana prosessina itsearviointi mahdollistaa muutosten ajantasaisen seurannan ja hallinnan sekä antaa tilaa paremmalle ohjaukselle. Nikkanen ja Lyytinen (1996) määrittelevät itsearvioinnin olevan ”koko yrityksen, sen koko työyhteisön tai sen yksittäisen ryhmän / jäsenen omaan toimintaansa, tavoitteisiinsa, toi-

mintaedellytyksiinsä ja toimintansa tuloksellisuuteen kohdentamaa arviointia”. Itsearviointi käynnistää uutta ajattelua, lisää oppimista ja parantaa yrityksen kokonaisvaltaista kehittämistä. Kehittynyt itsearviointi on reflektiivinen toimintatutkimuksellinen prosessi, joka tähtää kollektiivisen tietoisuuden vahvistamiseen koko työyhteisössä (Elliot 1992; Jokinen 1995).

Oppiva yritys ja yhteisöllinen oppiminen

Keski-Suomen maakunnassa on kasvava tahtotila kehittyä oppivaksi alueeksi. Siellä halutaan koordinoita kehitystyötä niin, että mahdollisimman moni alueen yrityksistä kehittyisi oppivaksi organisaatioksi. Yleensä kehittämiskirjallisuuden perusteella oppivalle organisaatiolle – tässä siis oppivalle yritykselle – on luonteenomaista sen jäsenten reflektiivinen työskentely, omista kokemuksestaan ja muiden parhaista käytänteistä sekä menneestä historiastaan oppiminen, kokeilu uusin lähestymistavoin, osallistuminen, yhdessä omaksi koetut visiot, tietoisuus ydinosamisistaan, sitoutuminen työhön ja vastuullisuus, tiimityöskentely, monimuotoinen ryhmätyöskentely, yhteistyö, systemaattinen ongelmien ratkaiseminen, luovuus ja uudistusmielisyys, erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen, itseohjautuvuus ja itsearviointi, tiedon siirtäminen nopeasti ja tehokkaasti koko organisaatioon, jatkuva palautteen antaminen, saaminen, kerääminen ja hyödyntäminen, kaikki-voittaa -keskustelu-kulttuuri, toistensa kuunteleminen ja auttaminen, vapaus ja kannustava ilmapiiri (Nikkanen 1994). Oppiva yritys pyrkii yhtäältä rakentamaan sillan teorian ja käytännön välillä olevan kuilun yli ja toisaalta lisäämään yrityksen suorituskykyä

muuntua ja sopeutua joustavasti sekä saada aikaan uudistuksia jatkuvasti. Pyrkimys olla jatkuvasti uutta oppiva yritys merkitsee yritykselle päättämättömää työtä.

Tutkimuskirjallisuuden perusteella minkä tahansa organisaation oppiminen tapahtuu parhaiten silloin, kun sen yksilöt oppivat oppimaan yhdessä. Vaikka yksilön oppiminen on aina välttämättömää, niin se ei ole riittävä ehto yrityksen oppimiselle. Tarvitaan yhdessä oppimista ja opitun jakamista. Työyhteisön yksittäisten jäsenten oppiminen ei vielä takaa yrityksen oppimista, mutta ilman sitä ei tapahdu mitään oppimista. Yhteisöllinen oppiminen on prosessi, mikä tapahtuu oppivassa yrityksessä. Jos työyhteisön jäsenten vuorovaikutus, kommunikointi ja yhteistyö eivät suju, niin ei suju myöskään yksilöiden, ryhmien ja koko yrityksen oppiminen. Työyhteisön olisi tärkeää kyseenalaistaa näkemyksiään ja toimintatapojaan sekä ennakoida ajoissa tulevaa. Yleisesti ottaen niin yrityksissä kuin muissakin organisaatioissa on liian paljon työhönsä motivoituneita taitotietäjiä, jotka eivät osaa kyseenalaistaa toimintaansa ja käyttämiään strategioita (Nikkanen & Lyytinen 1996).

Osaamisen oppimis- ja kehittämisympäristö

Työpaikalla oppimista koskeva tutkimus on painottanut sekä verkostoitumisen että monenlaisen muunkin sosiaalisen vaihdon tärkeyttä niin yksilölliselle oppimiselle kuin myös organisaation kehittymiselle. Ihmiset ympäri maailmaa ovat oivaltaneet, miten oppimisen mahdollisuuksia ja sitä kautta tarpeiden tyydytystä voidaan lisätä tietoverkkojen ja verkostojen avul-

la. Verkostoissa yritysten mahdollisuudet kehittyä ja markkinoida tuotteita yksin ja yhdessä toisten organisaatioiden kanssa lisääntyvät.

Useiden tutkimusten mukaan innovaatioita ilmenee vuorovaikutteisissa verkostoissa. Oppiminen nähdään uuden tiedon luomisen prosessina, mikä tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, missä organisaation avoin eli yksitulkintainen tieto (explicit knowledge) ja hiljainen tieto (tacit knowledge) kohtaavat toisensa (Salojärvi, Tynjälä, Myyry, Ikonen-Varila & Nikkanen 2010). Tärkeä osaamisen oppimis- ja kehittämisympäristön piirre on, että se tukee henkilöstön jäsenten oppimista. Motivoiva ympäristö lisää työtyytyväisyyttä, työn tuloksellisuutta ja työviihtyvyyttä. Tämän projektin yhteistyöyritysten valinnan yhtenä perusteena painotettiin yrityksen innovatiivisuutta ja halua olla mukana kehittelemässä itsearviointityökalua.

Tutkimusprojektin yleisinä tavoitteina ovat olleet paitsi olla oppiva prosessi, niin myös yhdessä Keski-Suomen alueen koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden sekä yritysten kanssa kehittää työkalu yritysten oman osaamisen itsearviointia varten. Samalla yritys saa tietoa kehittämistarpeistaan sekä kehittämistoimiensa vaikuttavuudesta. Tässä artikkelissa tutkitaan osaamisen itsearviointityökalun kehittämisprosessista saatuja havaintoja ja kokemuksia. Tällöin tutkimuskysymyksiksi täsmentyvät seuraavat kysymykset:

1) Millaisia havaintoja ja palautetta saatiin itsearviointityökalun kehittämisympäristön aikana?

1.1) Miten itsearviointityökalun rakenne ja sisältö kehittyivät yhteistyössä ja vuoro-

puhelussa kohdeyritysten kanssa?

1.2) Millainen oli yritysten suhtautuminen itsearviointityökalun kehittämiseen kehittämisprosessin aikana?

Tutkimuksen toteutus

Tutkimusaineisto. Projektin kohderyhmänä itsearviointitehtävän osalta olivat keskiuomalaiset pienet ja keskiuuret (PK-) yritykset. IAV-hankkeessa oli kyse yritystason oppimisesta ja osaamisen lisääntymisestä. Case-yritykset, joissa haluttiin testata kehitettävää itsearviointityökalua, valittiin osin yhteistyöhankkeiden asiakasjoukosta, mutta myös niiden ulkopuolelta sellaisia yrityksiä, joissa oli havaittavissa aktiivista, innovatiivista toimintaa ja joiden kehittämistöissä osaaminen ja oppiminen olivat tärkeällä sijalla. Tutkimussuunnitelman mukaisesti valittiin Keski-Suomen maakunnasta kaiken kaikkiaan 16 erilaista PK-yritystä kolmessa eri vaiheessa:

- 1.** Kuusi yritystä, joiden henkilöstön lukumäärä oli 1 - 2. Niiden toiminnot olivat psykiatrinen kuntoutus, puutarhasuunnittelu, tutkimustoiminta, lomamökkimajoitus, parturikampaamo ala sekä ralliautosimulointi ja -kyyditys.
- 2.** Neljä yritystä, joiden henkilöstön lukumäärä oli 4 - 6. Niiden toiminnot olivat talonrakentaminen, pankkitoiminta, majoitus- ja ravitsemisala sekä ICT-ala.
- 3.** Kuusi yritystä, joiden henkilöstön lukumäärä oli 10 - 50. Niiden toiminnot olivat puuteollisuus, ohjelmistokehitys, palvelutalotoiminta, metalliteollisuus, puun sahaus, höyläys ja kyllästys sekä kirjapainoala.

Pääosa maakunnan yrityksistä toimii palvelualoilla, mikä näkyy myös yhteistyöyritysten toimialoista. Toiminnan aikana yrittäjien kanssa sekä keskusteltiin itsearviointityökalusta että tehtiin empiirisiä kokeiluja. Itsearviointi kohdistettiin paitsi kompetensseihin ja niiden kehittämiseen, niin myös yritykseen oppivana organisaationa.

Metodi. Itsearviointia koskeva tutkimus on tutkimusotteeltaan kvalitatiivinen toimintatutkimus, jossa prosessiarvioinnin avulla on tarkasteltu toimintaa, jossa itsearviointityökalua on kehitetty. Prosessiarviointi vastaa kehittämisarviointia, koska sen antama tieto mahdollistaa toiminnan korjaamisen välittömästi. Prosessiarvioinnin avulla ohjattiin ja tuettiin toimintaa jo toimintojen aikana (ks. esim. Seppänen-Järvelä 2004, 21). Toiminnasta saatu tieto lisäsi toimijaosapuolten ymmärrystä siitä, miten tulokset ja vaikutukset syntyvät. Tutkijoiden pyrkimyksenä oli toiminnassa päästä teorialähtöisestä näkökulmasta käytännön yritysälähtöiseen näkökulmaan.

Prosessiarvioinnista kertynyt kuvaileva tieto perustui tutkimuskirjallisuuden avulla laadittuihin lomakekyselyihin ja teemahaastatteluihin, toimintaa kuvaaviin muistioihin, toimintaraportteihin sekä projektin pohjalta pidettyihin esitelmiin ja keskusteluihin yrittäjien sekä projektin ohjausryhmän ja tukiryhmän asiantuntijajäsenten kanssa toiminnan aikana. Se oli perusteltua, koska kehitettävä työkalu oli uusi ja sitä kehitettiin kohdeyritysten, ohjausryhmän ja tukiryhmän kanssa vähitellen eri vaiheiden kautta. Prosessiarvioinnin vaiheistaminen mahdollisti seurannan informaation keräämisen jatkuvasti sekä

sen, että oppimispolku tuli paremmin näkyviin.

Tulokset

Itsearviointityökalun rakenteen ja sisällön kehittyminen yhteistyössä ja vuoropuhelussa kohdeyritysten kanssa

Itsearviointityökalua kehitettiin yrityspalautteen pohjalta. Seuraavassa käydään läpi lomakkeiston sisällöllistä, rakenteellista ja teknistä kehittymistä tehtyjen havaintojen ja saadun palautteen perusteella:

Rakenne. Aloittavilla yrityksillä työkalun tarve painottui uuden osaamisen hankkimistarpeiden kartoitukseen, kun taas pidempään toimivilla enemmän ny-

kyisen osaamisen tilan kartoittamiseen. Työkalua koskevan lomakkeen kehittäminen lähti ajatuksesta, että yritys hahmottaa yleisemmällä tasolla yrityksen liiketaloudellisen kehittämistarpeen. Ideana oli täsmentää, mitä tämä tavoite tarkoittaa osaamisen kehittämisen kannalta. Yrityksillä oli kuitenkin hyvin monia kehittämistarpeita, joten yhden ainoan kehittämisisidean analysointi ei kiinnostanut kaikkia yrityksiä. Pikemminkin yrityksiä kiinnosti tulevaisuutta koskevan toimintaidean edellyttämän osaamisen ja nykyisen jo yrityksessä olevan osaamisen suhde. Toinen kiinnostuksen kohde oli pelkästään nykytilan kartoitus, jos tulevaisuuden kehityssuunnat ovat epäselvät tai niiden ennakoitiin liian haastavaa. Lomakkeessa säilytettiin sekä kartoituksen että kehittämisen

Taulukko 1. Itsearviointityökalun sisältö ja yrittäjien asenteet sitä ja sen kehittämistä koskien.

Itsearviointityökalun sisältö	Yrittäjien asennoituminen itsearviointityökalua ja sen kehittämistä kohtaan		
	Epäröivä vaihe	Hyvaksyvä vaihe	Kehittävä vaihe
Aiempi osaamisen kehittämisen yrityksessä	Ei tarpeellinen lisättäväksi työkaluun	Voidaan poistaa työkalusta	Hyödyllinen, jos kysytään erikseen
Yrityksen kehittämiskohde	Yksittäisestä tarpeesta aloittaminen	Asiakastarpeiden painottaminen	Liiketoimintaidea ohjaa prosessia
Osaaminen	Tärkeä	Tärkeä	Tärkeä. Henkilöstön näkökulman esiintuominen
Osaamisen kehittämisen erilaiset keinot	Eri vaihtoehtoja voidaan harkita	Eri vaihtoehdot kiinnostavat	Työssä oppimisen rooli on korostunut
Oppimisympäristö	Laaja analyysi	Tarve eriyttää tätä yritysten kesken	Tarve painottaa yrityksen henkilöstön näkökulmaa
Yhteistyökumppanit	Relevanttia toiminnan kannalta, mutta ei tässä työkalussa	Relevanttia toiminnan kannalta, mutta ei tässä työkalussa	Relevanttia toiminnan kannalta, mutta ei tässä työk.
Kartoituksen yhteenveto-osio	Nähdään tärkeäksi yrittäjälle	Nähdään tärkeäksi myös henkilöstölle	Nähdään tärkeäksi myös yrityksen partnerille

komponentit. Ne jäivät testausversiossa erillisiksi, mitä erityisesti suuremmat ja kehittämässä pidemmällä olevat yritykset kritisoivat.

Sisältö. Yrittäjiä pyydettiin nimeämään ensin pääasialliset, tärkeimmät osaamisalueet. Vastauksissa korostuivat osaamisen asiakasta hyödyttävät osa-alueet. Yrittäjät kokivat osaamisen käsitteellisen määrittelyn vaikeaksi ja turhaksi. Osaaminen sinänsä koettiin tärkeäksi, mutta sen taloudellisen arvon määrittäminen oli vierasta eikä sitä haluttu ilmaista sellaisessa testilomakkeessa, joka ei jäänyt vain yrityksen omaan käyttöön.

Oman liikeidean kirjaamisen lisäksi kokeiltiin pääasiallisten asiakkaiden tarpeiden ja myös yrityksen kilpailijoiden kirjaamista. Näin haluttiin saada laajempi näkökulma, joka auttaisi vastaajaa tarvitsemansa osaamisen pohdinnoissa. Vastaan tuli kuitenkin yrittäjien varovaisuus ja haluttomuus kertoa ulkopuoliselle yrityksen keskeisistä asioista. Kyseiset osiot ovat kuitenkin mukana työkalun Excel-versiossa, jonka käyttö tapahtuu kokonaan yrityksen sisällä. Tämä osio korvasi myös lomakkeen alkuvaiheessa mukana olleen, osaamisen kehittämisen taustoja ja liiketaloudellisia tavoitteita koskeneen osion.

Osaamisen kehittämisen toimintaympäristön kuvauksen avulla pyrittiin selvittämään työyhteisön tukea yksilölliselle oppimiselle. Pienten mikroyritysten osalta kyseinen asia ei ollut relevantti, joten tämä osuus jäi niiltä pois. Lopullisessa versiossa myös pienyrityksille laaditaan esimerkiksi sidosryhmiä ja erityisesti asiakkaita koskevia kysymyksiä. Ratkaisuksi tuli, että tämä toimintaympäristöön ja osaamisen johta-

miseen liittyvä osa oli omana kokonaisuutenaan työkalun alkuosassa ennen varsinaista osaamisen kartoitusta ja kehittämisen suuntaviivojen arvioita.

Osaamisalueista keskeisintä on liiketoimintaosaamisen alue, jota voidaan pitää yritystason osaamisena. Yritykset itse hahmottivat osaamista selvästi enemmän yksilö- ja ryhmätason taitojen, tietojen ja asenteiden tasolla. Alkuperäinen liiketoimintaosaamisen lista täydentyi lähinnä henkilöstö- ja ympäristöosaamisen lohkoissa. Työkaluun kaivattiin selvästi asenne- ja motivaatiovalmiuksia kuvaavia kysymyksiä. Sosiaaliin taitoihin, verkottumiseen ja viestintään liittyviä osaamisia on myös syytä tarkentaa. Nyt ne jäivät testauksen kuluessa yleiselle tasolle.

Toimintaympäristön kehittämisen keinoiksi esitettiin erilaisia työympäristön ”pehmeän” kehittämisen keinoja, mutta ne sulautettiin osaksi kehittämisen olosuhteiden kartoitusta. Keinovalikoima toimi muistutuksena erilaisista osaamisen kehittämisen tavoista. Vuorovaikutteisempi toimintamalli edellyttää työkalun taustalle tietopankin eri keinojen tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta yrittäjän määrittelemässä kehittämistilanteessa.

Koko projektin tavoitteena on ollut edistää alueellisen oppimisen verkostoa ja toimintakokonaisuutta. Siksi kehittäjäverkosto liitettiin mukaan osaksi työkalua. Ilman vuorovaikutteista toimintatapaa kehittäjien mukanaolo toimii lähinnä muistutuksena erilaisista yhteistyömahdollisuuksista. Lisäksi yritysten hyödyntämä kehittäjien verkosto on niin laaja, että sitä ei voida maakunnan tasolla kokonaisuutena hallita.

Yritysten suhtautuminen itsearviointityökalun kehittämiseen kehittämis-prosessin aikana

Yritysten suhtautumisessa itsearviointityökalun kehittämiseen havaittiin kolme vaihetta: Ensimmäisessä vaiheessa suhtautumista voi kuvata sanalla ”epäröivä” (Taulukko 1). Yritykset eivät täysin löytäneet työkalun ideaa ja sen käytöstä niille tulevaa hyötyä. Työkaluun liittyvän lomakkeen täyttäminen oli osin puutteellista ja informaatioarvo jäi pieneksi. Kehittämisen toisessa vaiheessa (”hyväksyvä”) työkalusta saatava hyöty selveni, ja yritysten asenne muuttui myönteisemmäksi. Yritykset osasivat paremmin kommentoida työkalun eri osien yksityiskohtia sekä kommentoida esimerkiksi sen loogista etenemistä. Kolmannessa vaiheessa (”kehittävä”) yritykset näkivät jo työkalun uusia käyttömahdollisuuksia. Lisäksi yrittäjät näkivät työkalun merkityksen myös koko alueelle ja sen osaamisen kehittämiselle, ei ainoastaan omalle yritykselle.

Epäröivä vaihe: Testaaminen aloitettiin pienissä ja/tai toimintaansa aloittavissa yrityksissä, joilla ei ollut suurempaa kokemusta alueellisesta osaamisen kehittämistyöstä. Työkalun sisältöä koskeva paperilomake oli laaja. Ensimmäinen selvä testauksen tulos oli havainto työkalulle asetettavien tarpeiden eriytyneisyydestä yhtäältä aloittavilla ja kauemmin toimineilla, toisaalta mikroyrityksillä ja suuremmilla yrityksillä. Muuten ensimmäiset havainnot kuvasivat erityisesti mikroyritysten tarpeita.

Sekä aiemman osaamisen kehittämisen taustojen että osaamisen yleinen määrittäminen osoittautuivat ensikertalaiselle vaikeiksi. Osaaminen mielletään

hyvin pitkälle ammattitaidon osa-alueiden kautta. Osaamisen yhteisöllistä luonnetta ei ole helppo tunnistaa tai ilmaista. Myös osaamisen kehittämisen toimintaympäristön hahmottaminen oli tällaiselle yritykselle hankalaa.

Itse osaamisen kartoitus oli selvästi jo alkuvaiheessa yritykselle selvästi mielenkiintoisin osuus. Osaamisesta pyrittiin etsimään yhtäältä vahvuuksia ja toisaalta heikkouksia. Myös haluttiin etsiä kehittämistä enemmän tai vähemmän vaativia osaamisen osalohkoja. Jälkimmäinen lähestymistapa tuntui lopulta yritysten kannalta paremmalta.

Itsearviointityökalun alkoversiossa pyrittiin sekä analysoimaan menneisyyttä, arvioimaan nykytilaa että ennakoimaan tulevaisuutta osaamisen kehittämisen osalta. Varsinkin pienen yrityksen mielenkiinto kohdistui pääosin lähitulevaisuuteen. Osin yritysten pidettyvän suhtautumisen ja annetun palautteen vuoksi työkalusta poistettiin muut aikaulottuvuudet. Yrittäjillä oli, osin lomakkeen monitahoisuudenkin takia, asenteellisia vaikeuksia löytää lomakkeesta ydin ja siten nähdä työkalun käytöstä itselleen tulevia hyötyjä. Yrityslähtöisyyden parantuminen näkyi lomakkeessa erityisesti tarkastelukulman selkiytymisenä.

Hyväksyvä vaihe: Työkaluun liittyvään lomakkeeseen tehtiin edellä kuvattuja selkiyttäviä muutoksia ja työkalun testausta jatkettiin. Osaamisen kehittämisen historian kerääminen siirrettiin sivuun toistaiseksi. Siihen palataan projektin toisessa, alueellisen osaamisen kehittämisen vaikuttavuuden raportoinnissa.

Yritykset toivat esille liikeidean ja

asiakkaiden erityisen merkityksen osaamisen tulevassa kehittämisessä. Näitä ajatuksia liitettiin mukaan. Osaamisen kehittämisen ja yrityksen yleisten kehittämissuuntien ja tarpeiden sitominen yhteen ilman asiassa mukana olevien vuorovaikutusta ja näkemysten jakamista on vaikeaa. Työkalun arvioinneissa nousi tässä vaiheessa esiin henkilöstön näkemysten selvittämisen rooli ja tärkeys.

Työkalu alkoi jakautua kahtia. Yhtäältä oli liikeidean ja asiakastarpeiden, osaamisen kehittämisen toteutusympäristön ja nykyisen osaamisen kartoitukset, toisaalta päätetyn tai kartoituksen perusteella syntyneen kehittämisidean käytännön keinojen ja toimintaedellytysten pohdinta. Työkalulla pyrittiin antamaan edellytyksiä tämän kehittämissuunnitelman toteutumisen arvioinnille.

Yrityslähtöisyys näkyi tässä vaiheessa ajatuksena liikeidean ja yksittäisen kehittämisidean välisen yhteyden korostamisena. Lomakkeen painopiste määräytyi niin, että nykytilan kartoituksen merkitys korostui. Kartoitus pyrki täsmentämään yrityksessä mahdollisesti jo harkittua kehittämistarvetta. Näin yrittäjälle itselleen tuli suurempi vastuu päätöksestä. Yrityksessä vallitsevan kehittämissuunnitelman analyysi oli työkalussa aiempaa pienemmässä roolissa, vaikka henkilöstön osallistuminen kartoitukseen nähtiin entistä tärkeämmäksi.

Kehittävä vaihe: Testausprosessin loppuvaiheessa itsearviointityökalun kokonaisuus ja sisältö selkiytyivät. Yritysten kommentit koskivat enää pienempiä yksityiskohtia. Sen lisäksi yritykset alkoivat tuoda esille ajatuksia työkalun sovitamistarpeista erilaisille yrityksille ja li-

säksi muita kehittämistarpeita sekä alueelliselle osaamisen kehittämiselle mahdollisesti tulevia hyötyjä.

Testauksen perusteella oli selvää, että sekä osaamisen kartoitus-osiolla että seuraavan kehittämistoimen toteutustapa-osiolla oli omat tarvitsijansa. Kartoitus on tärkeämpi suuremmille yrityksille, joilla on koko ajan menossa monenlaista kehittämistä, ja kokonaisuuden hallinta on usein hankalaa. Seuraavan kehittämiskohteen täsmentäminen on taas hyödyllistä pienemmille yrityksille, joilla on voimavaroja vain yhteen kehittämissuunnitelmaan kerrallaan.

Yrityslähtöisyys näkyi tässä vaiheessa esimerkiksi siinä, että työkalun käyttömahdollisuuksia ja sitä kautta työkalun eri versioita alettiin pohtia proaktiivisesti. Myös uutena asiana nousi esiin tietojen omistajuus – kuka pääsee käsiksi tietoihin ja kuka saa päättää niiden käytöstä. Tällöin mentiin jo käytännön toiminnan yksityiskohtiin.

Osaamisen merkitys yrityksille nousi uudesta näkökulmasta esille. Yritykset kaipaisivat apua oman osaamisen arvon määrittämiseen ja yritykselle kriittisen osaamisen täsmentämiseen. Samalla korostui entisestään henkilöstön osaamisen tarve tällaiseen arviointiprosessiin. Nämä asiat jäivät työkalussa vielä osin ratkaisematta.

Pohdiskelua ja johtopäätöksiä

Artikkelissa on esitelty työkalun kehitys- ja vastaanottoa arvioivaa 16 yritystä. Yritysten kommentit muovasivat työkalua ja tämän palautteen perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä yrityksissä tapahtuvasta osaamisen kehittämisestä ja sen tilasta

sekä itsearviointivalmiuksista ja hyödyllisen itsearviointityökalun hyvistä ominaisuuksista.

Itsearviointityökalusta haluttiin tehdä sellainen väline, jonka avulla yrittäjät voivat selkiyttää omia tarpeitaan tai jota esimerkiksi hankkeiden kehittäjät voivat käyttää työssään. Työkalun tuli innostaa ja ohjata yrittäjää osaamisen kehittämisessä. Työkalusta haluttiin saada niin hyvä, että se jäisi käyttöön vielä hankkeen jälkeenkin. Eräs työkalun keskeinen idea oli yksinkertaisuus ja suppeus. Muina ominaisuuksina tuotiin yrittäjien taholta esiin mm. hyödyllinen ("jotain jää viivan alle"), loogisesti etenevä, selkokielineen, kertoo yrittäjälle hänen yrityksensä seuraavat kehittämisaskeleet, tuottaa kiteytetyn kuvan yrityksen osaamisen tilasta, mahdollistaa graafisen havainnollistamisen, yritys lähtöisyyden ja sen, että yrittäjä voi hallita tiedon käyttöä. Jo kehittämisen alkuvaiheessa tutkijoiden esittämä idea lomakkeen loppuun tulevasta lyhyestä yhteenvedosta sai heti kannatusta sekä yrittäjien että kehittäjien keskuudessa. Sille löydettiin monenlaisia käyttötarkoituksia, keskeisimpänä ehkä sen toimiminen keskustelujen pohjana erilaisissa osaamisen kehittämisen tilanteissa.

Osaamisen kartoitus on tämän työkalun ydin. Yrityksessä käytettävä osaaminen määrittyy arkipäivän käytäntöjen ja painotusten mukaan. Työkalu keskittyy liiketoimintaosaamiseen. Sen kehittäminen on näiden tulosten perusteella keskeinen osio ulkopuolisten kanssa yhteistyönä toteutettavassa koulutuksessa. Alueellisen kehittämisverkoston kehitystyön kannalta olisi mielenkiintoista arvioida yrityksessä tehtyjen itsearviointien tulosten perusteella "maakunnallis-

ta liiketoimintaosaamisen profiilia".

Työkalun kehittämistyön alussa sen roolia yrityksen osaamisen kehittämisessä ei selvästi tunnistettu. Kehittämisprosessin kuluessa keskeiseksi nousi työkalun viestinnällinen rooli. Mikroyritystä se auttaa keskusteluissa kehittäjien kanssa. Muutaman työntekijän yrityksille siitä on apua johdon ja henkilöstön yhteisessä kehittämistyössä. Pitempään toiminnassa mukana olleille taas mahdollisuus vertailuun muiden vastaavien yritysten kanssa tuntuu kiinnostavammalta ja uudelta mahdollisuudelta. Tämä toiminta onnistuisi parhaiten Internet-pohjaisen työkalun avulla. Alueellisen oppimisen kannalta olisi syytä pyrkiä klusteripohjaiseen kehittämiseen, jolloin työkalu tukisi tätä toimintasuuntaa.

Yritysten kehittämisen kokonaisuus on paljon kirjavampi kuin kehittämisen alkuvaiheessa oletettiin. Yksittäinen kehittämiskohde ohjaa ajattelua lähinnä aivan pienissä yrityksissä, mikäli on lähdeyksi mukaan alueelliseen kehittämistyöhön. Osaamisen kehittämisen ohjaava elementti on sen strategia tai liikeidea, mikä merkitsee organisatorisen oppimisen tarpeen korostumista. Itsearviointityökalun tulee olla vuorovaikutteinen ja sen käytön avulla tunnistaa strategian osaamisen kehittämistä ohjaava vaikutus.

Kokonaisuudessaan hankkeen kehittämisestä toi selvästi esiin, että yritysten osaamisen kehittämisen hanketoiminnan työn pitää olla yritys lähtöistä ja myös sen kehittämisprosessin pitää tukeutua yrityksiin. Näin voidaan saavuttaa pysyviä tuloksia jotka tukevat maakuntaa oppivana alueena.

Itsearviointijärjestelmän pitkäaikaisempina tuloksina voidaan nähdä, että itsearviointijärjestelmän käyttöön ottavat yritykset saavat pohjaa omaa strategiaansa tukevalle osaamisen suunnittelulle ja että yritykset voivat arvioida omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan oppivana organisaationa. Lisäksi yritysten osaamisen itsearviointijärjestelmän myötä yritysten osaamisen taso ja johtaminen parantuvat. Verkostoitumisen myötä toisilta oppiminen edesauttaa uusien innovaatioiden leviämistä ja osaamisen kehittämistä.

Lähteet

- Crossan, M.H., Lane, H.W. & White, R.E. 1999. Organisational learning framework: from intuition to institution. *The Academy of Management Review* 24 (3), 522 - 537.
- Dixon, N. 1992. Organizational learning: A review of the literature with implications for HRD professionals. *Human Resource Development Quarterly* 3 (1), 29 - 49.
- Elliot, J. 1992. What have we learned from action-research in school-based evaluation? In: *Theory and practice of school-based evaluation: a research perspective*. Report from conference 25th - 27th of June 1992 at Oppland College. Lillehammer, Norway, 25 - 32.
- Ellström, P.-E. 1998. The many meanings of occupational competence and qualification. In W. Nijhof & J. Streumer (Eds.) *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 39 - 50.
- Hamel, G. & Prahalad, C. 1994. *Competing for the future*. Boston: Harvard Business School Press.
- Huusko, M. 2009. Itsearviointi suomalaisissa yliopistoissa: arvoja, kehittämistä ja imagon rakentamista. Suomen Kasvatustieteellinen seura. Kasvatustieteen tutkimuksia 46. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.
- Katwalo, A.M. 2006. An overview of competence development in SMEs. *International Journal of Strategic Change Management* 1 (1/2), 89-95.
- Mulder, M. 2001. Competence development: some background thoughts. *The Journal of Agricultural Education and Extension* 7 (4), 147-158.
- Jokinen, H. 1995. Itsearviointi koulun kehittämisen välineenä. Teoksessa H. Jokinen & M.-L. Stenström (toim.) *Oppilaitokset puntarissa. Kokemuksia ja pohdintoja oppilaitosten itsearvioinnista*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 15 - 23.
- Murray, P. 2003. Organisational learning competencies and firm performance: empirical observations. *The Learning Organisation* 10 (5), 305 - 316.
- Nikkanen, P. 1994. Oppiva organisaatio. Yhdessä oppien yhteiseen toimintavisioon. *Odin Tiimi* 2 (1), 16 - 20.
- Nikkanen, P. 2001. Effective and improving learning organization. In E. Kimonen (Ed.) *Curriculum Approaches. Readings and Activities for Educational Studies*. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research and Department of Teacher Education, 55 - 76.
- Nikkanen, P. & Lyytinen, H. K. 1996. Oppiva koulu ja itsearviointi. [Learning school and self-assessment]. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Nonaka, I. Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-creating company How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Näsi, J. & Neilimo, K. 2006. *Mitä on liiketoimintaosaaminen*. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L. 2008. *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Paloniemi, S. 2006. Experience, competence and workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 18 (7/8), 439 - 450.
- Poikela, E. & Järvinen, A. 2007. Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 178-197.
- Salojärvi, S., Tynjälä, P., Ikonen-Varila, M., Myyry, L. & Nikkanen, P. 2010. How can a learning network support organizational development? *International Journal of Strategic Change Management*. (in press).
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. *Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa*. Opas käytäntöihin. Stakes, FinSoc arviointiraportteja 4. Helsinki.
- Streumer, J.N. & Bjorkquist, D.C. 1998. Moving beyond traditional vocational education and training: emerging issues. In: W.J. Nijhof & J.N. Streumer (toim.) *Key qualifications in work and education*. Kluwer: Dordrecht, 249 - 264.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2007. *Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän liiketoiminnan perusta*. Helsinki: Edita.

Oppisopimus- koulutus ja oppiminen

Kari Viinisalo

Johtaja, FT

Helsingin oppisopimustoimisto

kari.viinisalo@hel.fi

Tarkastelen tässä artikkelissa oppisopimuskoulutusta yhteiskunnan, yrityksen ja yksilön näkökulmasta. Tuon esiin myös joitakin oppisopimuskoulutuksen kehitysnäkymiä muualla Euroopassa. Suomessa oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan välinen työsopimus, jonka oppisopimuskoulutuksesta vastaava paikallishallintoviranomainen (nykyisin koulutuksen jär-

jestäjä) hyväksyy. Koulutuksen tarkoituksena on, että opiskelija työstä maksettavan korvauksen lisäksi saavuttaa ammattitaidon tietystä ammatissa tai ammatin osa-alueella (vrt. Komiteamietintö 1996, 32). Tämä merkitsee käytännössä sitä, että oppisopimuskoulutus on luonteeltaan verrattavissa yrityksen henkilöstökoulutukseen. Tässä mielessä oppisopimuskoulutuksen yhtenä mielenkiintoisena piirteenä on kysymys siitä, miten yrityksen intressit ja kulttuuri yhdistetään muodollisen koulutusjär-

jestelmän kanssa. Koska yhteiskunta rahoittaa koulutusta, tulee sen palvelu riittävästi yhteiskunnan yleisiä koulutus-, elinkeino- ja työvoimapolitiittisia päämääriä.

Oppisopimuskoulutus on herättänyt mielenkiintoa yhteiskunnallisena ilmiönä muun muassa sen vuoksi, että sillä on todettu olevan myönteistä vaikutusta erityisesti nuorten työllisyyteen. Toisaalta yritysten näkökulma on oppisopimuskoulutuksessa tärkeä. Koulutuksesta suurin osa tapahtuu työpaikalla.

Oppisopimuskoulutus perustuu aina yrityksen rekryointipäätökseen tai halukkuuteen lähteä kouluttamaan jo työsuhteessa olevaa työntekijää. Se on tärkeä nähdä tämän koulutusmuodon suunnittelussa ja toteutuksessa. Kolmannen näkökulman tarjoaa luonnollisesti opiskelija oppijana. Oppisopimuskoulutuksen toteutusverkostoon osallistuu pääsääntöisesti myös ammatillinen oppilaitos, jolla on oma tärkeä tehtävänsä niin sanotun tietopuolisen koulutuksen toteuttajana.

Voidaankin sanoa, että oppisopimuskoulutus on luonteeltaan verkostotoimintaa. Se edellyttää koulutuksen järjestäjältä verkoston johtamisosaamista. Työpaikka ja työssä oppiminen ovat verkoston keskiössä. Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tehtävänä on tukea työpaikkaa ja työntekijää koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Yhteiskunnan intressinä Suomessa on ollut tukea oppisopimuskoulutusta, koska se on tarjonnut oppilaitosmuotoista koulutusta täydentävän vaihtoehdoisen ammatillisen pätevöitymisen väylän. Koulutuspoliittisena tavoitteena on viime vuosikymmeninä ollut oppisopimuskoulutuksen olen-

nainen lisääminen (ks. esim. Komiteamietintö 1996, 73).

Oppisopimuskoulutus ja työssä oppiminen eroaa toisen asteen työssäoppimisesta (yhteen kirjoitettuna), jossa jokin osa opetussuunnitelman mukaista opiskelua toteutetaan oppilaitoksen ja työpaikan yhteisellä sopimuksella aidossa työympäristössä. Siten samaa päämäärää, ammatillista kasvua ja osaamisen kartuttamista, lähestytään vastakkaisista suunnista. Toinen edustaa työpaikkälähtöistä ja toinen oppilaitoksen opetussuunnitelmasta lähtevää koulutussuunnittelua.

Suomalaisessa ammatillisen koulutuksen piirissä tapahtuvassa keskustelussa ja päätöksenteossa oppisopimuskoulutusta on lähestytty kuitenkin oppilaitosmuotoisen koulutuksen käsittein. Tämä on sinänsä luonnollista, koska maassamme on rakentunut toisen maailmansodan jälkeen vahva mielenmalli tai koulutuspoliittinen paradigma, jonka mukaan ammattitaito opitaan virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa ja siten oppilaitoksessa. Collin (2007, 212) toteaa, että oppimista voidaan tällöin pitää konkreettisina tuotoksina, jotka saavutetaan ajattelemalla ja henkisen toiminnan avulla (ns. omaksumisen metafora). Toisaalta työssä oppimiselle on tyypillistä vahva kytkeytyminen toimintaan, jolloin oppimisen tuotokset ja prosessit ovat erottamattomia (osallistumisen metafora).

Eurooppalainen saksankielisen kulttuurialueen perinne on aina lähtenyt osallistumisen metaforasta. Näissä niin sanotuissa dual-järjestelmän maissa, joita ovat Saksa, Itävalta ja Sveitsi, erityisesti työnantajat ovat puolustaneet voimakkaasti käsitystä, että ammattiin

oppimisen tulee tapahtua työpaikalla osana työtoimintaa. Niissä nuorten ammatillinen koulutus perustuu varsin kattavasti oppisopimuskoulutukseen (ks. esim. Vartiainen & Viinisalo 2009). Suomessa taas oppisopimuskoulutusta on haluttu viime vuosikymmeninä kehittää osana aikuiskoulutusta.

Toivon, että artikkelini antaa omalta osaltaan aineksia erityisesti aikuiskoulutukseen liittyvään koulutuspoliittiseen keskusteluun. Olen iloinen, jos tässä esittämäni havainnot koskettavat myös oppisopimuskoulutuksen ja työssä oppimisen kehittämistä kiinnostuneita asiantuntijoita. Pidän myös tärkeänä oppisopimuskoulutuksen kehittämisen kannalta, että maassamme vieriäisi oppisopimuskoulutuksen tutkimusta.

Oppisopimuskoulutus eurooppalaisessa viitekehyksessä

Yli kymmenen vuotta sitten julkaistiin Euroopan Unionin komission teettämä varsin kattava selvitys oppisopimuskoulutuksen työllistävästä ja työpaikkoja luovasta vaikutuksesta (Gelderblom, de Konig & Stronach 1997). Tutkimuksessa olivat mukana kaikki silloiset jäsenmaat. Tutkimuksen tulokset viittasivat siihen, että niissä maissa, joissa oppisopimuskoulutus on vakiintunut ammatillisen koulutuksen muoto, erityisesti nuorisotyöttömyys oli alhaisempaa kuin muissa vertailumaissa. Lisäksi tehtiin havaintoja, että oppisopimuskoulutuksella valmistuneiden mahdolliset työttömyysjaksot olivat lyhyempiä kuin muilla. Näiden tulosten perusteella Euroopan komissio antoiikin julkilausuman, jossa se kehotti jäsenmaita kehittämään oppisopimuskoulutusta. Ehdotuksissa oli

myös tuohon aikaan poliittisesti epärealistinen ajatus, että Euroopan Unionin maiden tulisi pyrkiä kohti yhteistä oppisopimuskoulutuksen strategiaa (Komission tiedonanto 1997).

Viime vuosina myös Suomessa on koulutuspoliittisessa keskustelussa korostettu entistä enemmän työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitystä. Tämä on konkretisoitunut muun muassa edellä mainitussa ammatilliseen peruskoulutukseen liitetyissä työssäoppimisen jaksoissa. On otettu käyttöön henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat, joissa pitäisi ottaa huomioon kaikki aikaisempi osaaminen riippumatta siitä, miten ja missä se on hankittu. Keskustelu oppisopimuskoulutuksesta yleisellä tasolla liittyy tähän valtavirtaan, jossa rakennetaan uutta lähestymistapaa ammatilliseen koulutukseen. Lähtökohdana on, että oppiminen on elinikäinen ja elämän laajuinen tapahtuma eikä rajoitu vain virallisen koulutusjärjestelmän piiriin.

Ajateltaessa opiskelua oppijan opiskelumotivaation ja oppimisen mahdollisuuksia tarjoavan työnantajan näkökulmasta, on työsuhde hyvin keskeinen tekijä. Työsopimussuhteella on sekä juridinen että psykologinen ulottuvuutensa. Sekä opiskelija itse että työnantaja odottavat, että opiskelijan työpanos tuottaa lisäarvoa työprosessiin ja on tuottavaa toimintaa. Tästä on osoitukseksi opiskelijalle maksettava palkka. Suomessa opiskelijalle maksetaan alan työehtosopimuksen mukaisesti vähintään minimipalkkaa. Se on yleisesti ottaen korkeampi kuin dual-järjestelmän maissa, joissa opiskelijoiden palkat ovat selvästi alhaisempia kuin muilla työnantajilla. Tämä voitaisiin tulkita niin, että Suomessa oppisopimusopiskelijoi-

den työpanokselta edellytetään enemmän.

Edellä esitetty käsitys sai mielenkiintoisella tavalla tukea Helsingin kaupungin oppisopimustoimiston hallinnoimassa EU:n Leonardo-ohjelman Pro-Dual benchlearning -hankkeessa. Siihen osallistui ulkomaisina yhteistyökumppaneina toimijoita Saksasta, Itävallasta, Hollannista ja Walesista. Eräässä työpa-jakeskustelussa tehtiin yhteinen havainto, että saksankielisellä kulttuurialueella oppisopimusopiskelijat mielletään ensisijaisesti opiskelijoina ja toissijaisemmin työntekijöinä. Suomessa ja Englannissa (Wales) heitä pidetään ensisijaisesti työntekijöinä, jotka oppivat työssä. Toisaalta on niin, että keskeinen ero työn- ja kouluoppimisen välillä on, että työn tärkein tavoite ei ole oppia, vaan saada työt tehdyksi (vrt. Collin 2007, 203).

Mielenkiintoista kehitystä on tapahtunut 2000-luvulla Englannissa. Siellä oppisopimuskoulutus nähdään yhtenä keskeisenä kansallisen osaamisen ja kilpailukyyn parantamisen tekijänä. Taustalla on erilaisia selvityksiä, joista keskeinen on lordi Leitchin vuonna 2006 julkaistu raportti. Siinä hän hahmottelee koulutuksen suuntaviivoja Englannin hyvinvoinnin ja kilpailukyyn turvaamiseksi uudessa globaalissa taloudessa. Leitchin raporttia tukevat eräät muut selvitykset, joita on tehty. Työnantajien näkökulmaa oppisopimuskoulutukseen selvitti työnantajien edustajista koottu työryhmä. Sen mukaan oppisopimuskoulutuksella on mahdollista lisätä yritysten kilpailukykyä (Unwin & Fuller 2004; Hogarth, Hasluck & Daniel 2005). Tällaiset havainnot johtivat siihen, että oppisopimuskoulutuksen hallinto organi-

soitiin vuonna 2009 uudelleen. Perustettiin kansallinen oppisopimuspalvelu (The National Apprenticeship Service, NAS). Sen johtaja raportoi suoraan asianomaisille ministeriöille sekä myös pääministerille (Waugh 2010; ks. myös National Apprenticeship Service Prospectus 2009).

Koulutuksen taloudellisuus, koulutustarpeiden ennakointi ja kysyntälähtöisyys

Työllisyys ja kokonaistaloudellisuus

Yleensä ottaen voidaan todeta, että oppisopimuskoulutus on osoittautunut hyväksi väyläksi siirtymässä koulusta työelämään. Tällä on kansantaloudellista merkitystä. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tekemän arvion mukaan kehittyneiden maiden kansantuote voisi nousta 4,3–6,8 prosenttia, jos työttöminä olevien nuorten potentiaali saataisiin työelämän käyttöön (Schumann & Thode 2006, 16–17). Suomessa oppisopimuskoulutuksen työllistävää vaikutusta on selvitetty osana työvoimapolitiittisten vaikutusten arviointia (Hämäläinen & Tuomala 2006). Tutkijat totesivat, että oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden työllisyys ylitti kaltaistetun vertailuryhmän työllisyyden vuoden aikajänteellä koulutuksen aloittamisesta ja vaikutus kasvoi ajassa pidempien oppisopimusjaksojen päätyttyä. Tutkijoiden mukaan on epätodennäköistä, että havaittua oppisopimuskoulutuksen työllistävää vaikutusta selittäisivät kokonaan mahdolliset havaitsemattomat taustatekijät.

Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen kustannukset jakaantuvat ope-tushallinnon ja työnantajien kesken.

Yritykset osallistuvat kustannuksiin merkittävästi muun muassa maksamalla palkkaa opiskelijoille. Tärkeä näkökohta on myös se, että opiskelijat ovat työntekijöitä ja osallistuvat siten veronmaksajina yhteiskunnan hyvinvointipalveluiden rahoittamiseen. Samalla pidennetään kansalaisten työssäoloaikaa elinkaaren alkupäästä.

Koulutuksen lainsäädännössä tehtiin vuonna 1998 suuri kokonaisuudistus. Samassa yhteydessä oppilaitoksille (tai täsmällisesti sanoen niiden ylläpitäjille) annettiin mahdollisuus tehdä oppisopimuksia. Näin maahamme on rakentunut kunnallisen koululutustarkastajien muodostaman valtakunnallisen verkoston rinnalle tai sen ovat osittain korvanneet joukko yksityisiä koulutuksen järjestäjiä. Lainmuutoksen yhteydessä keskusteltiin jonkin verran siitä, että uudistus voi johtaa hallinnolliseen ja toiminnalliseen sekavuuteen, mikä ei olisi alueellisesti hallittavissa (esim. Kaisaniemi 1997). Huolta kannettiin myös työnantajille maksettavien koulutuskorvausten kohtalosta, kun oppilaitos toimii käytännössä koulutuksen järjestäjänä. Yllättävän vähän oli esillä se, että tällaisessa järjestelmässä oppilaitokset valvovat itse asiassa itseään. Myöhemmin on osoittautunut, että esitetyt epäilyt eivät olleet täysin aiheettomia. On myös pidettävä huolta, ettei oppisopimuskoulutuksessa synny tarjontalähtöistä toimintatapaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö onkin ollut huolissaan siitä, miten viranomaisvelvoitteita on hoidettu. Ohjeistuksessaan (2008) opetusministeriö puuttui käytäntöjen erilaisuuteen ja painotti, että oppisopimuskoulutus on omaehtoista ja kysyntälähtöistä aikuis-koulutusta.

Nuorten siirtyminen työelämään

Suomessa koulutustarpeiden ennakointi on tärkeä kysymys. Koulutuspoliittisia päätöksiä tehtäessä ennakoidaan sitä, minkälaista osaamista ja mitä ammatteja yhteiskunnassa tarvitaan, kun nuoret siirtyvät koulusta työelämään. Oppisopimuskoulutusmaissa asia näytetään toisenlaisena. Ajatuksena on, että kukin ikäluokka kerrallaan sijoittuu yrityksiin ja muihin organisaatioihin oppisopimukseen. Se ei luonnollisestikaan tapahdu kitkattomasti. Erityisesti taloudellisten taantumien aikana oppisopimuspaikkojen löytäminen tuottaa vaikeuksia. Tässä tulevat kuvaan työnantajajärjestöt, erityisesti kauppakamarit, jotka ovat vastuussa oppisopimuskoulutuksen hallinnoinnista dual-järjestelmän maissa. Yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa ne panostavat oppipaikkojen löytämiseen yrityksistä.

Edellä mainitussa ProDual hankkeessa suomalainen osapuoli totesi, että tässä oli yksi keskeinen oppimisen paikka. Nykyistä tiiviimmällä ja systemaattisemmalla yhteistyöllä työ- ja elinkeinotoimistojen ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien välillä olisi mahdollista edistää erityisesti nuorten integroitumista työelämään oppisopimussuhteisen ammatillisen opiskelun kautta. Tarve tällaiseen yhteistyöhön korostuu juuri taloudellisen taantumien aikoina, jolloin nuoret muodostavat erityisen merkittävän syrjäytymisuhan alaisten ryhmän yhteiskunnassa.

Kysyntälähtöisyys

Puhuttaessa koulutuksen kysyntä- ja käyttäjälähtöisyydestä tarjoaa Englanti mielenkiintoisen esimerkin. Siellä on luonnollisesti erilainen koulutuksen

kulttuuri, ongelmat ja infrastruktuuri. Suomella ja Englannilla on kuitenkin jotakin yhteistäkin. Työpaikalla tapahtuvan ammatillisen tutkintotavoitteisen oppimisen perinne on molemmissa maissa varsin ohut. Toisaalta koulutusta on arvosteltu tarjontalähtöiseksi.

Aiemmin mainitussa lordi Leitchin selvityksessä todetaan, että ammatillisen koulutuksen kysyntälähtöisyys on varmistettava. Tämä tapahtuu hänen mukaansa vakainaistamalla 2000-luvun alussa aloitettu Train to Gain ohjelma. Siinä maahan on luotu osaamisen välittäjien (Skills Brokers) verkosto. Nämä ovat puolueettomia asiantuntijoita, jotka toimivat yritysten opastajina henkilöstön kehittämiseen ja koulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Suomeen soveltaen osaamisen välittäjän pätevyysvaatimukset voisi ilmaista seuraavasti. Hänen tulee tuntea hyvin alueensa koulutustarjonta ja muut yrityksille tarjolla olevat työ- ja elinkeinotoimistojen ja keskusten palvelut. On myös nähtävä, että koulutus on yksi hyvä, mutta ei kaikkiin ongelmiin soveltuva menetelmä kehittää yrityksen toimintaa. Tässä osaamisen välittämisjärjestelmässä puolueettomuus on keskeinen asia. Se tarjoaa mahdollisuuden lähteä aidosti yrityksen ja työntekijän (koulutus)tarpeista.

Leitchin mukaan Train to Gain -ohjelma ja osaamisen välittäminen ovatkin osoittautuneet Englannissa menestystarinaksi. Se on lisännyt yritysten luotamusta koulutuspalveluihin ja halua kouluttaa työntekijöitä. On kuitenkin syytä todeta, että ohjelman hallinnointi on saanut myös kritiikkiä (House of Commons 2010). Mielenkiintoinen tässä yhteydessä on Sweetin (2009, 19) havainto, että Norjassa onnistuttiin rakentamaan 1990-luvun puolivälissä

nuorille toimiva oppisopimuskoulutusjärjestelmä. Tähän vaikutti osaltaan se, että yritysten koulutustoimintaa tukemaan rakennettiin alueelliset eriliset organisaatiot.

Suomessa Noste-ohjelman yhteydessä on todettu, että koulutuksen suunnittelussa on tärkeä lähteä työpaikan tarpeista. Kosonen ja Pitkänen (2009) korostavat hakevan toiminnan merkitystä. Mikäli hakevan toiminnan käsitteeseen sisältyy ajatus, että haetaan opiskelijoita, joille tarjotaan omia palveluita, toiminnan idea hämärtyy. Tällöin ei lähdetä käyttäjän eli työpaikan tarpeista. Vaarana on, että hakeva toiminta hajottaa opettajan työtä niin, että varsinainen opettaminen kärsii. Voidaan myös joutua tilanteeseen, jossa koulutuksen järjestäjät rakentavat päällekkäisiä markkinointiin erikoistuneita yksiköitä. Tämä voi johtaa pahimmillaan siihen, että työelämässä olevat ihmiset ja työnantajat kokevat koulutusmaailman viidakoksi, jossa ei pysty suunnistamaan järkevästi.

Joka tapauksessa on nähtävissä, että opintojen henkilökohtaistaminen ja yrityskohtaistaminen, mikä on erityisesti oppisopimuskoulutuksessa tärkeä näkökohta, merkitsevät, että opettajan työssä keskustelu-, kuuntelu- ja ohjaustaidot korostuvat aikaisempaa enemmän.

Koulutus yrityksen investointina

Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että yritykset voivat perustaa työntekijöiden osaamisen kehittämisen joko omaan koulutustoimintaan tai valmiin työvoiman ”ostamiseen” työvoimamarkkinoilta samaan tapaan kuten jalkapallossa ammattilaisseurat tekevät. Ajatellaan, että kun koulutukseen ei in-

vestoida, voidaan maksaa parempia palkkoja. Seuraavassa nostan esiin joi- takin yritysten esittämiä hyötyjä oppisopimuskoulutuksesta liiketoiminnalle. Esimerkit ovat Englannista (Unwin & Fuller 2004; Kenyon 2005; ks. myös Viinisalo 2008), koska tiedossa ei ole suomalaisia vastaavia raportteja.

Oppisopimuskoulutuksella koulutetut työntekijät olivat sitoutuneita yritykseen ja kehittivät työtään enemmän kuin muut työntekijät keskimäärin. Pitkällä aikavälillä oppisopimuskoulutuksella oli havaittavaa myönteistä vaikutusta yritysten tuottavuuteen, kannattavuuteen ja jopa uuden liiketoiminnan syntymiseen. Työnantajilla oli kokemuksia, joiden mukaan opiskelijoiden laajalainen ja syvälinen ammattiosaaminen tarjosivat näille mahdollisuuksia kehittää tuotteita ja palveluita tässä ja nyt.

Oppisopimusopiskelijat tiedostivat keskimääräistä paremmin laatu- ja työsuojelukysymyksiä. Tällä oli vaikutuksia kustannuksiin mm. vähentyneinä työtaturmina. Eräs yritys kertoi, että opiskelijat olivat tuottavia koko opiskeluajan, mutta opiskeluajan lopussa heidän tuottavuutensa oli kymmenen prosenttia suurempi kuin muilla työntekijöillä. Vastaavaa tehokkuuden parantumista opiskelijoilla havaittiin myös julkisen sektorin toimistotyössä. Oppisopimuskoulutuksella valmistuneiden ja muiden työntekijöiden palkkojen vertailut vahvistavat edellä esitettyjä työnantajien näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen vaikutuksista tuottavuuteen (World class apprenticeships 2008, 33). On todettu, että oppisopimuksella valmistuneiden työntekijöiden palkat ovat keskimäärin 18 % korkeammat kolmannen tason (Level 3) ja 16 % kor-

keammat toisen tason (Level 2) ammatillisen tutkinnon suorittaneilla.

Oppisopimuskoulutettavat ovat hyvävä esimiespotentiaalia silloin, kun oppisopimuskoulutus on integroitu osaksi yrityksen kehittämis- ja johtamisjärjestelmää. Esimerkkinä tästä on BT British Telecommunications, joka käyttää systemaattisesti oppisopimuskoulutusta. Sen johtotehtävissä olevista työntekijöistä merkittävä osa on rekrytoitu oppisopimuskoulutuksella (yritysvierailu 1.2.2010, henkilökohtainen tiedonanto).

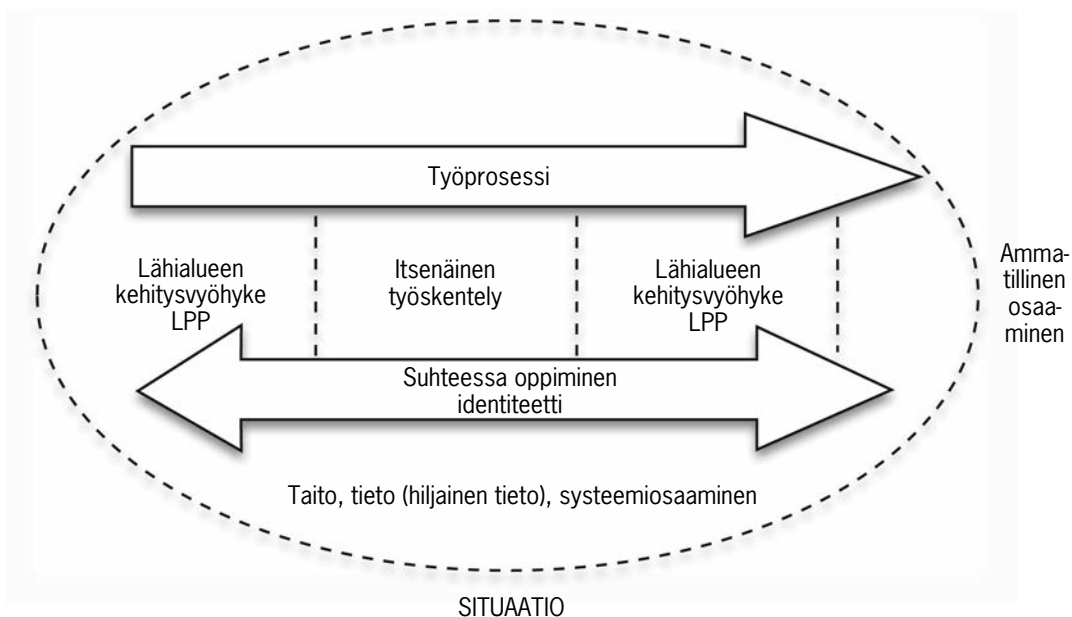
Oppisopimuskoulutus ja oppiminen

Työssä oppimisen yhtenäistä teoriaa ei ole saatavilla (ks. esim. Collin 2007, 200). Kuitenkin tiedämme, että työssä oppiminen on, ei ainoastaan mahdollista, vaan jopa joskus ainoa tapa oppia uutta. Esimerkiksi Michael Polanyi (2002, 53) toteaa, että tieteellisen tutkimuksen tuloksia voidaan siirtää paikasta toiseen. Mutta sitä, miten tutkimusta tehdään, voidaan oppia vain olemalla vanhemman ja kokeneemman tutkijan apuna oppisopimuksessa (to serve an apprenticeship). Miten oppiminen itse asiassa tapahtuu, jää ainakin vielä piiloon. Mutta oppimistapahtumaa voidaan kuitenkin ymmärtää ja ongelmaa voidaan lähestyä monelta eri taholta. Esimerkiksi Poikela ja Järvinen (2007) ovat hahmottaneet niitä prosesseja ja konteksteja, joissa työssä oppimista tapahtuu.

Sosiokulttuurinen lähestymistapa oppimiseen tarjoaa mielestäni oppisopimuskoulutuksen prosessin ymmärtämiselle ja käytännön toteutusten su-

unnittelulle hedelmällisen lähtökohdan (ks. Viinisalo 2009). Tässä olen käyttänyt hyväksi Säljön (2004), Laven ja Wengerin (2007), Vygotskyn (1982) sekä Nonakan ja Takeuchin (1995) näkemyksiä oppimisesta ja uuden tiedon luomisesta organisaatiossa. Asiaa havainnollistetaan kuviossa 1.

Lave ja Wenger käyttävät käsitettä *community of praxis*, joka viittaa oppimisen toimintaympäristöön. Oppiminen on kokonaisvaltainen sosiaalistumisprosessi, jossa yhteisö uusintaa itseään. Oppisopimusopiskelijalla on legitiimi oikeus osallistua rajallisesti työprosessiin (legitimate peripheral par-



Kuvio 1. Työ- ja oppimisprosessi.

ticipation, LPP). Opiskelija aloittaa työnsä ja oppimisen niin, että toimii ensin ammattilaisen parina ja kasvaa vähitellen itsenäiseen työsuoritukseen.

Vygotsky (mt., 185) puhuu lähikehityksen vyöhykkeestä, joka on tärkeä oppimisessa. Hän toteaa, että lapsi voi oppia vain sellaista, mikä on hänen älyllisten mahdollisuuksiensa rajoissa. Lähikehityksen vyöhyke tarkoittaa ihmisen mahdollisuutta siirtyä osatusta ei-osatuun. Vygotsky (mt., 186) korostaa, että hyvä opetus on sellaista, joka kulkee kehityksen edellä ja vie sitä perässään. Täl-

löin se herättää toimintoja, jotka ovat nupuillaan lähikehityksen vyöhykkeellä.

Oppisopimuskoulutuksessa on tärkeä erottaa työprosessi ja oppimisen prosessi. Oppiminen tapahtuu usein eri järjestyksessä kuin työprosessi. Esi-merkkinä voisi olla parturi-kampaajaksi opiskeleva, joka tekee ensin viimeistelyyn liittyviä siivoustöitä. Usein opiskelijat valittavat, että he eivät opi siinä mitään.

Meidän onkin usein vaikea tunnistaa sitä, että opimme kaiken aikaa.

Opiskelija näkee ja kuulee miten toiset työntekijät puhuvat työstään, asiakaistaan, toisista ammattityöntekijöistä ja miten asiakkaita kohdellaan. Hänelle syntyy käsitys siitä, mitä asioita pidetään tärkeänä ja miten oma ammatti suhteutuu koko työyhteisön työhön. Samalla opiskelija muodostaa omia käsityksiään siitä, mikä on tarkoituksenmukaista ja mikä ei. Tätä kokonaisuuden hahmotamista voidaan sanoa henkilökohtaiseksi systeemiosaamiseksi. Oppiminen tapahtuu erilaisissa työhön liittyvissä tilanteissa suhteessa työhön sekä sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. Samalla rakentuu käsitys itsestä ja ammatillisesta identiteetistä.

Tieto ei sijaitse esineissä tai tapahtumissa itsessään, vaan siinä, miten kuvailimme ja analysoimme niitä eli diskursseissamme (Säljö, mt., 61). Diskurssit opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työpaikalla. Toisaalta oppisopimuskoulutuksessa tämän julkisen, puheena ilmaistavan tiedon lisäksi oppimista tapahtuu hiljaisen tiedon alueella. Kun käytännön työ ja sen teoreettinen tarkastelu oppilaitoksen tarjoamassa tietopuolisessa koulutuksessa yhdistyvät, tarjoaa se edellytykset uuden tiedon syntymiselle Nonakan ja Takeuchin tarkoittamassa mielessä. Hiljainen, henkilökohtainen tieto voi yksilön oivalluksena siirtyä julkisen tiedon piiriin ja samalla se on ilmaistavissa puheena. Tämä puolestaan avaa mahdollisuuksia innovaatioihin. Tästä Nonaka ja Takeuchi antavat esimerkkejä myös oppisopimukseen liittyen.

Oppisopimuskoulutus ja osaamisen johtaminen

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikka näyttäytyy opiskelijalle oppimis-

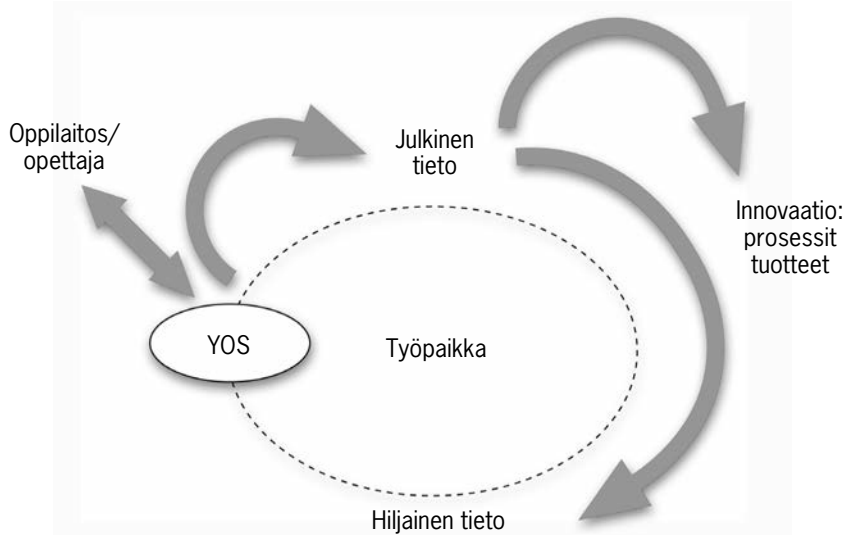
resurssina. On tärkeää, että opiskelija voi käyttää työpaikkaa mahdollisimman tehokkaasti hyväkseen. Tämä on myös työnantajan intressissä ja motivoi varmistamaan koulutuksen laatua. Opiskelija on oman oppimisensa subjekti eikä koulutustoimenpiteiden passiivinen vastaanottaja. Työpaikkaohjaajan näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että hänen tehtävänsä on toimia osaamisen johtajana. Hän on avainasemassa avaamalla portteja niin, että opiskelija pystyy käyttämään työpaikkaa mahdollisimman laaja-alaisesti oppimiseen. Opiskelijalle tulee järjestää sellaiset työskentelyolosuhteet, joissa hän näkee, miten muut työskentelevät ja samalla on hyvä, että muut näkevät hänet työssä. Osuvalla johtamisella voidaan saada aikaan koko työyhteisössä oppimista. Voidaankin sanoa, että hyvällä johtamisella oppisopimuskoulutus tarjoaa työpaikalle mahdollisuuden tehokkaaseen kollektiiviseen oppimiseen, mikä on tälle koulutusmuodolle ominaista.

Yleensä ottaen vaarana on, että työssä oppiminen samastetaan liiaksi oppilaitosmuotoisen koulutuksen kanssa. Voidaan kysyä, onko työpaikalla tapahtuva oppiminen organisoitavissa vai onko niin, että se vain organisoituu osana työprosessia. Mahdollisuudet vaikuttaa siihen ovat siten samalla tavalla rajalliset kuin muussakin johtamisessa. Työpaikka eroaa oppilaitoksesta eräissä merkittävissä suhteissa. Työpaikalla joudutaan elämään enemmän tai vähemmän suuressa epävarmuudessa. Asioihin ei ole usein löydettävissä yhtä oikeaa vastausta saatikka, että osaisimme esittää oikeita kysymyksiä. Jos tällaiseen toimintaympäristöön tuodaan ulkopuolelta liian systemaattisia ohjelmia, voidaan odottaa, että työpaikat alkavat hylkiä työssä oppimisen ideaa.

Oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta kriittinen oppimisen alue on työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö. Suomessa työelämä luottaa oppilaitoksiin, mikä on sinänsä positiivista. Toisaalta voidaan sanoa, ettei meillä ole ainakaan pienissä eikä keskisuurissakaan yrityksissä sellaista osaamista ja itseluottamusta, joka antaisi resursseja johtaa oppisopimuskoulutukseen liittyvää työpaikka - oppilaitos yhteistyötä. Asiaa olen havainnollistanut kuviossa 2.

Näyttää siltä, että työpaikan ja oppilaitoksen prosessien suunnittelu tapahtuu vielä usein hyvin erillisinä. Voidaan ajatella, että työpaikan ja oppilaitoksen opettajan yhteistyö opiskelijan oppimisprosessin tukemisessa muodostaa ”yhteisen oppimisen saarekkeen” (YOS).

Edellä perehdyttiin työnantajien näkemyksiin oppisopimuskoulutuksen tarjoamista hyödyistä liiketoiminnalle.



Kuvio 2. Yhteisen oppimisen saareke ja innovaatiot.

Nonakan ja Takeuchin (mt., 63–64) mukaan oppisopimuskoulutuksessa tietoa siirtyy paljolti hiljaisessa ulottuvuudessa. Toisaalta mielenkiintoinen haaste on se, että hiljaisessa ulottuvuudessa olevaa tietoa siirtyy julkisen tiedon piiriin. Joidenkin työnantajien antamissa esimerkeissä näin näyttää tapahtuneen. Juuri tässä oppimisen saareke muodostaa kriittisen alueen. Oppisopimuskoulutuksessa yrityksen vastuulle jää se, että se edistää tai ainakin sallii uuden tiedon syntymisen tällä vuorovaikutuksen alueella. Samalla voi syntyä uusia innovaatioita.

Olen itse ollut mukana tilanteissa, joita voidaan sanoa yrityksen ja opetuksen ammattilaisten ”yhteisiksi oppimisen saarekkeiksi”. Esimerkiksi yrityksen työntekijät ja esimiehet organisoivat työtä uudella tavalla saatuaan tilaisuuden keskustella yhdessä opetusalan edustajien kanssa. He havaitsivat, että asioita voidaan tehdä myös toisella tavalla. Vastaavasti oppimista voi tapahtua myös opetusalan ammattilaisten toiminnassa.

Näkisin, että juuri tämän ”yhteisen oppimisen saarekkeen” haltuun ottami-

nen työpaikoilla on tulevaisuuden työelämämme kehittämisen keskeinen haaste. Tämä on ensisijaisesti työnantajien vastuulla. Hyödyn saavat työpaikat.

Lopuksi

Tässä artikkelissa on pyritty nostamaan esiin joitakin oppisopimuskoulutuksen näkökulmasta keskeisiä teemoja. Näyttää ilmeiseltä, että ammatillinen koulutus tapahtuu tulevaisuudessa entistä enemmän työpaikoilla. Yleisenä koulutuspoliittisena tavoitteena on saada yritysmaailma osallistumaan entistä enemmän myös koulutuksen yhteiskunnalle aiheuttamiin kustannuksiin. Voidaan olettaa, että työpaikalla tapahtuva koulutus ja erityisesti oppisopimuskoulutus edistävät työelämän kehittämistä myös siten, että oppija asennoituu itseensä ”oppivana työntekijänä”, jolloin työ ja oppiminen liittyvät toisiinsa elimellisesti ikään kuin kolikon kaksi puolta.

Oppisopimuskoulutus tarjoaa tutkimukselle haasteita monen tieteenalan näkökulmasta. Bremenin yliopiston suojissa on aloittanut toimintansa The International Network on Innovative Apprenticeship (INAP), joka on oppisopimuskoulutuksesta ja sen kehittämistä kiinnostuneiden tutkijoiden verkosto (ks. esim. Rauner & Smith 2009, 11). Toivottavasti Suomessakin viriää oppisopimuskoulutukseen liittyvää tutkimusta.

Suomen ammatillista koulutusta kehitettäessä tulisi käydä nykyistä perusteellisempaa tutkimukseenkin pohjautuvaa keskustelua siitä, millaiset koulutuksen rakenteet ja prosessit tuottavat parhaat edellytykset saavuttaa ammatillisen koulutuksen koulutuspoliittisia

tavoitteita. Näin voidaan edistää nuorten pääsyä työelämään, parantaa ihmisten työssä jaksamista ja turvata yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus samalla kun huolehditaan yritysten kilpailukyvästä globaalien talouden pyörteissä.

Lähteet

- Collin, K. 2007. Työssä oppiminen prosessina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 198–215.
- Gelderblom, A., de Konig, J. & Stronach, J. 1997. The role of apprenticeship in enhancing employability and job creation. Rotterdam: Netherlands Economic Institute (NEI).
- Hogarth, T., Hasluck, C. & Daniel, W. 2005. Employing apprentices: the business case. A report prepared for apprenticeships task force. University of Warwick. Warwick Institute for Employment Research (IER).
- House of Commons - Committee of Public Accounts. 2010. Train to gain: Developing the skills of the workforce. Sixth Report of Session 2009–2010.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työvoimapolitiittinen tutkimus 315. Helsinki: Työministeriö. Saatavilla [www.muodossa: <URL: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt315.pdf>](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt315.pdf). (Luettu 3.9.2010).
- Kaisaniemi, A. 1997. Eräitä näkemyksiä oppisopimuskoulutuksen nykytilasta ja tulevaisuudesta. Julkaisematon puheenvuoro opetusministeriön asettamassa oppisopimuskoulutuksen ja työelämäyhteyksien johtoryhmän kokouksessa 11.2.
- Kenyon, R. 2005. The business benefits of apprenticeships: the English employers' perspective. *Education + Training* 47 (4/5), 366–373.
- Komission tiedonanto. 1997. Oppisopimuskoulutuksen edistäminen Euroopassa. KOM (97) 300 lopullinen.
- Komiteamietintö 1996. Koulutuksen lainsäädännön kokonaisuudistus. Opetusministeriö 4.
- Kosonen, T. & Pitkänen, A. 2009. Hakevan toiminnan merkitys ja vaikutukset Noste-ohjelmassa. Helsinki: Opetusministeriö. Opetusministeriön julkaisuja 35, 29–40.
- Lave, J. & Wenger, E. 2007. Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.

National Apprenticeship Service Prospectus. 2009. National apprenticeship service. Saatavilla www.muodossa: <URL: http://www.actiononaccess.org/resources/files/resources__NAS_prospectus_09.pdf>. (Luettu 3.9.2010).

Opetusministeriö. 2008. Kirje ammatillisen koulutuksen järjestäjille 19.6. Dnro 4/503/2008.

Nonaka, I. & Tacheuchi, H. 1995. The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press.

Poikela, E. & Järvinen, A. 2007 Työssä oppimisen prosessimalli oppimisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 178–197.

Polanyi, M. 2002. Personal knowledge. Towards a post-critical philosophy. London: Routledge.

ProDual projekti. Helsingin kaupungin opetusvirasto, oppisopimustoimisto. Saatavilla www.muodossa: <URL: http://www.hel.fi/hki/opev/en/Apprenticeship+training/ProDual/Reports>. (Luettu 2.8.2010).

Rauner, F. & Smith, E. 2009. Introductions. Chairpersons of the INAP-Board. Teoksessa F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt & H. Zelloth (toim.) Innovative apprenticeships. Promoting successful school-to-work transitions. Berlin: Lit Verlag, 7.

Schumann, A. & Thode, E. 2006. Fostering youth employment – current situation and best practices. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Sweet, R. 2009. Apprenticeship, pathways and career guidance: A cautionary tale. Teoksessa F. Rauner, E. Smith, U. Hauschildt & H.

Zelloth (toim.) Innovative apprenticeships. Promoting successful school-to-work transitions. Berlin: Lit Verlag, 17–32.

Säljö, R. 2004. Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma. Helsinki: WSOY.

Unwin, L., & Fuller, A. 2004. National apprenticeship task force employers: Their perspectives on modern apprenticeships. Final Report. Centre for Labour Market Studies. University of Leicester.

Variainen, H. J. & Viinisalo, K. 2009. Oppisopimuskoulutus Euroopassa. Helsinki: Opetusministeriö. Opetusministeriön julkaisuja 11.

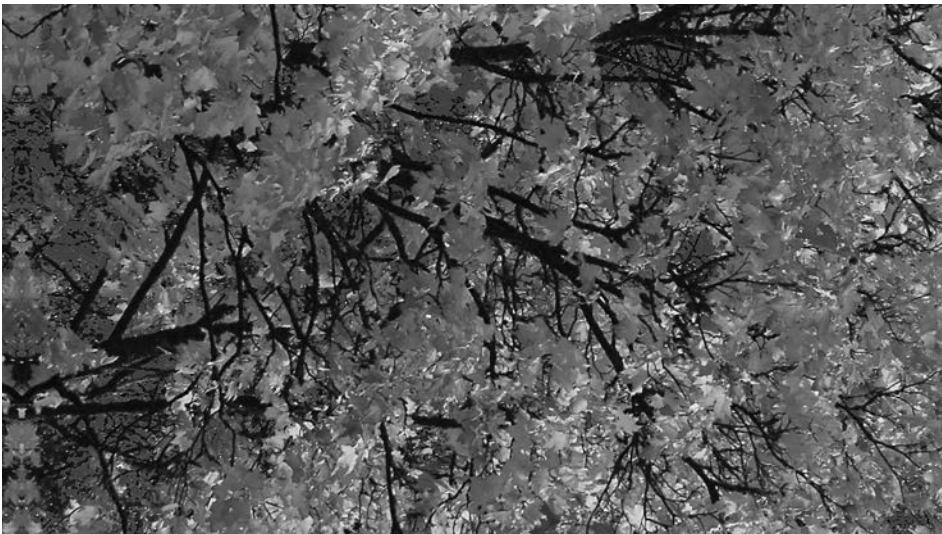
Viinisalo, K. 2008. Näkökulmia oppisopimuskoulutukseen – aineksia tulevaisuuden pohdintaan. Teoksessa S. Lankinen & K. Viinisalo (toim.) Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta – koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään, Helsingin kaupungin opetusvirasto. Loimaa: Priimus paino, 139–168.

Viinisalo, K. 2009. Sosiokulttuurinen näkökulma oppisopimuskoulutukseen. Teoksessa Grön, I. (toim.) Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. HAAGA-HELIA. Kehittämisoritteja 1, 54–64.

Vygotsky, L. 1982. Ajattelu ja kieli. Espoo: WSOY.

Waugh, S. 2010. Chief executive. The national apprenticeship service. Henkilököhtäinen tiedonanto 1.2.

World class apprenticeships: Unlocking talent, building skills for all. 2008. The Government's strategy for the future of apprenticeships in England. Saatavilla www.muodossa: <URL: http://www.euskills.co.uk/download.php?id=544>. (Luettu 2.8.2010).



Tutkintotavoitteen toteutuminen oppisopimus-koulutuksessa

Lea Mäkinen

Koulutussuunnittelija, KM
Jyväskylän oppisopimuskeskus
lea.makinen@jao.fi

Taustaa

Oppisopimus on joustava ja käytännönläheinen tapa hankkia ammattitaito ja kehittää ammatillista osaamista työelämässä. Ammatillinen koulutus tapahtuu työpäikällä ja sitä täydennetään ammatitaidon kehittymistä tukevilla tietopuolisilla opinnoilla. Koulutuksen ensisijaisena tavoitteena on ammatillinen tutkinto (perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto). Oppisopimusta voidaan hyödyn-

tää myös muussa lisäkoulutuksessa. Eitutkintotavoitteinen koulutus voi sisältää tutkinnon osia tai se voi olla kokonaan räätälöityä, yrityksen tarpeista lähtevää lisäkoulutusta.

Yksikköhinnat koulutuksen järjestämiseen suosivat tutkintoja. Tutkintojen suorittamisprosentit eivät kuitenkaan valtakunnallisesti ole kovin korkealla tasolla. Mahdollisia syitä tähän voivat olla ohjauksen puute, tutkinnon suorittajien elämäntilanteiden muutokset ja motivaatio-ongelmat, jos tutkinnon suorittamisesta ei koeta olevan hyötyä työelämässä. Olisi kuitenkin tärkeää selvit-

tää syitä tarkemmin, jotta oppisopimusopiskelijaa voitaisiin paremmin tukea tavoitteensa saavuttamisessa.

Henkilökohtaistamismääräyksessä painotetaan asiakaslähtöisyyttä: ”Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja.” (Henkilökohtaistamismääräys 2006, 4).

Oppisopimuskoulutuksessa tulee kuitenkin muistaa, ettei tutkintotavoitteisuus aina palvele parhaiten opiskelijan ja työnantajan tarpeita. Akku-johtoryhmän muistiossa todetaan työelämän koulutustarpeiden ja koulutuskysynnän muuttuneen monimuotoisemmaksi ja mosaiikkimaisemmaksi. ”Koulutustarjonta ei voi tähdätä yksinomaan tutkintojen suorittamiseen. Tutkintojen tulee olla osaamisperusteisia ja niiden on mahdollistettava vaihtoehtoisia väyliä edetä kohti koko tutkintoa tai hankkia tarvittaessa kohdennetumpaa osaamista tutkinnon osia suorittamalla”. Muistiossa myös todetaan, että tutkinnon osia pitäisi voida yhdistellä nykyistä vapaammin, jotta uusiin tai muuttuviin osaamistarpeisiin voitaisiin vastata nopeasti ja joustavasti. Tällöin koulutustarjonta vastaisi herkemmin ja nopeammin työelämän erilaisiin tarpeisiin (Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2009, 31).

Kehittämistyön lähtökohtia, tavoitteet ja menetelmät

Osallistuin vuoden 2009 aikana Tulevaisuuden oppisopimuskehittäjät -koulutukseen. Koulutukseen liittyvässä kehittämishankkees-

sa otin esille tutkintojen suorittamisen, koska samaan aikaan tuli ajankohtaiseksi tulosrahoituksen uudistaminen. Päätin selvittää mille tutkintotasolle ja mihin tutkintoihin keskeyttämiset liittyivät, selvittää syitä, jotka johtavat keskeytyksiin ja etsiä keinoja, joilla tilannetta voitaisiin parantaa, koska kyseessä on tärkeä asia monestakin näkökulmasta katsottuna;

- Asiakkaan näkökulma
- oppisopimusopiskelijan ja työnantajan kokemus koulutuksen ja näyttötutkintoprosessin sujuvuudesta
- Laadullinen näkökulma
- toimivat yhteistyöprosessit, selkeät toimintamallit, tehdään mitä yhdessä sovitaan
- Taloudellinen näkökulma
- toiminnan taloudellinen merkitys (kustannustehokkuus), tuloksellisuusrahoitus.

Tutkimusmenetelmänä käytin vuoden 2008 tilastoihin perehtymistä, sekä kyselyitä, joita lähetin 81 oppisopimusopiskelijalle, jotka eivät ole saaneet tutkintoa valmiiksi, 53:lle oppilaitosten kouluttajalle (Jyväskylän aikuisopiston kouluttajia) sekä kahdeksalle oppisopimustoimijalle.

Tulokset

Tilastojen kertomaa

Purkautuneet sopimukset

Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa purkautui vuonna 2008 172 oppisopimusta, joista 23 oli yrittäjäsopimusta. Purkautuneista oli ns. positiivisia (opiskelija työllistyi toiseen työpai-

kaan tai lähti muualle opiskelemaan) 47 ja negatiivisia 125.

Kaikista purkautuneista sopimuksista puolet oli perustutkintoja. Se onkin ihan odotettua, koska perustutkintojen suorittamiseen kuluu eniten aikaa, ja siksi ne ovat alttiimpia työsuhteeseen liittyville muutoksille. Perustutkinto myös vaatii laaja-alaisuutensa vuoksi eniten työnantajajärjestelyjä, esimerkiksi työssä oppimista toisessa yrityksessä. Tutkintovaatimukset saattavat myös sisältää osioita, joita ei opiskelijan työkuvaan normaalisti kuuluisi, jolloin motivaatio koulutukseen voi olla heikompi. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa purkautuminen oli harvinaisempaa suhteessa kokonaismäärään.

Erityisesti on syytä mainita, että purkautuneissa ei ollut yhtään ei-tutkintotavoitteista oppisopimusta, vaikka niiden määrä oli Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa vuonna 2008 6 % kaikista sopimuksista.

Eniten oppisopimuksia purkautui yrittäjän ammattitutkinnoissa. Yrittäjien osuus kaikissa purkautuneissa sopimuksissa onkin kasvanut viime vuosina. Yleisin syy yrittäjien sopimusten purkautumiseen on aikapula. Seuraavaksi yleisimmin purkautui sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja, liiketalouden perustutkintoja, rakennusalan perustutkintoja ja taloushallinnon ammattitutkintoja.

Koeaikapurkautumiset olivat yleisimpiä ja näin pitäisi ollakin, koska koeaika on tarkoitettu nimensä mukaisesti kokeiluksi. Jos koeaikapurkujen määrää haluttaisiin pienentää, voisi nykyistä enemmän suositella työkokeilua tai -harjoittelua ennen oppisopimusajan al-

Taulukko 1. Purkautumisen syyt (kaikki sopimukset) vuonna 2008.

Purkautumisen syyt	Kpl
Koeaika (ei muuta perustelua)	29
Opiskelijan aloitteesta	29
Opiskelija vaihtanut työpaikkaa	28
Yksimielisesti (ei muuta perustelua)	24
Ei aikaa opiskelulle	9
Yritystoiminnan muutokset	9
Henkilökohtaiset syyt	6
Työsopimuslaki	6
Koulutus ei vastannut odotuksia	4
Terveydelliset syyt	3
Ala ei ollut sopiva	3
Muut, yksittäiset syyt	22
Yhteensä	172

kamista. Silloin kumpikin osapuoli tuntisi toisensa jo etukäteen ja tietäisi kuinka ohjaussuhde toimii.

Saman verran kuin koeaikapurkua oli opiskelijan aloitteesta tapahtuneita purkua. Tähän ryhmään voi liittyä tosiasiassa monenlaisia syitä. Yleensäkin muutosilmoituslomakkeelle kirjatuissa syissä on paljon tulkinnanvaraa. Purkutilanne käydään läpi sopimusosapuolien kanssa ennen lomakkeen toimittamista, mutta muutosilmoituslomakkeelle ei työnantaja välttämättä kirjaa syytä sen tarkemmin. Emme siis tässä yhteydessä saa selkeää kokonaiskuvaa, kuinka paljon todellisuudessa ”opiskelijan aloitteesta” -ryhmässä on niitä, jotka ovat esimerkiksi tyytymättömiä koulutuksen järjestelyihin. Vain neljä sopimusta purkautui tilastoitujen syiden perusteella sen vuoksi, että koulutus ei vastannut odotuksia, mutta todellista lukua ei ole käytettävissä, ellei purkautumisen syytä kirjata ja tilastoida tarkemmin.

Sama koskee seuraavaa ryhmää, purkautumista yksimielisesti. Koska tarkempaa perustelua ei ole kirjattu, tämäkin voi sisältää monia erilaisia syitä (opiskelu koettu liian haastavaksi, työssä oppimisen järjestelyt eivät toimi, aika-aulut eivät onnistu, koulutus ei vastaa odotuksia).

Tuotannolliset ja taloudelliset tekijät eivät vielä nousseet tarkasteluvuoden 2008 aikana merkittäväksi purkautumisen syyksi, vaan taloudellinen taantuma näkyi enemmän lomautuksina.

Oppisopimuksen päättäneet ilman tutkintoa

Jyväskylän oppisopimuskeskuksessa päättyi vuonna 2008 kaikkiaan 541 tutkintotavoitteista oppisopimusta. Luku ei sisällä purkautuneita sopimuksia. Näistä 142 oli oppisopimuksia, joista ei ole olemassa tutkinnon suoritustietoa.

Perustutkintoja jäi suorittamatta samassa suhteessa kuin mikä muutenkin oli perustutkintojen osuus kaikista oppisopimuksen päättäneistä. Ammattitutkintoja jäi suorittamatta enemmän ja erikoisammattitutkintoja vähemmän kuin mikä osuus tutkintotasoilla oli kokonaismäärästä.

Eniten tutkintoja jäi suorittamatta johtamiskoulutuksissa eli johtamisen erikoisammattitutkinnoissa ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnoissa. Syynä tuskin ovat puutteelliset opiskelutaidot, koska näiden tutkintojen opiskelijat ovat yleensä taustoiltaan eniten koulutettuja.

Myös sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja jäi tekemättä, vaikka tutkinto olisi erittäin tärkeä jatkotyöllistämisen

kannalta. Tutkinto on laaja-alainen ja haastava suorittaa sekä opiskelijan että työnantajan näkökulmasta. Seuraaviksi eniten jäi suorittamatta levyalan ammattitutkintoja, maalarin ammattitutkintoja ja rakennusalan perustutkintoja.

Tutkintotietoja tarkistaessa kävi ilmi, ettei kaikkia tutkintotietoja tule oppilaitoksilta oppisopimuskeskukseen. Oppilaitoksien tulisi lähettää tutkintotodistuskopiot tutkintojen suorittamisen jälkeen, mutta järjestelmä ei aina toimi. Tämä saattaa vääristää oppisopimuskeskuksen tilastoja.

Kyselyt

Opiskelijapalaute

Kysely lähetettiin 81 opiskelijalle, joiden oppisopimus oli päättynyt vuonna 2008 (ei purkautunut), mutta joilla ei ollut tutkintotietoa. Koska jo tilastojen analysointivaiheessa tuli esille, ettei kaikkia tutkintotietoja ole tullut oppisopimuskeskukseen, oli kysely laadittava niin että vaihtoehtona oli myös vastata siihen, mikä motivoi tutkinnon valmiiksi saamiseen. Vastanneita oli 20, joten vastausprosentti oli 25 %.

Taulukko 2. Asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti tutkinnon suorittamiseen (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4, 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Tutkinnon suorittamiseen vaikuttavat tekijät	Ka
Halusin saavuttaa tavoitteeni	3,83
Tutkinto on tärkeä alallani	3,38
Läheiseni kannustivat minua	3,31
Sain tukea työpaikkakouluttajalta	2,69
Sain tukea oppilaitoksen kouluttajalta	2,42
Ammattitutkintostipendi oli minulle tärkeä	2,23

Tutkinnon suorittajien osalta oli mielenkiintoista, että läheisten kannustaminen koettiin tärkeämmäksi kuin työpaikkakouluttajan tai oppilaitoksen kouluttajan tuki. Oppisopimusopiskelijat ovat pääosin perheellisiä, joten ajankäytön mahdollistaminen selittää tätä vastausta. Oma motivaatio oli kuitenkin tärkein kannustin opiskelijoiden mielestä; oma-aloitteiset ja itseohjautuvat opiskelijat selviytyvät koulutuksesta parhaiten.

Taulukko 3. Syitä, jotka johtivat opintojen keskeytymiseen (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4) 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Opintojen keskeytymisen syyt	Ka
Minulla ei ollut riittävästi aikaa tutkinnon suorittamiseen	2,71
En saanut riittävästi tukea ja ohjausta oppilaitoksen kouluttajilta	2,57
Aikataulutuksen sopiminen oli hankalaa	2,43
En saanut riittävästi tukea ja ohjausta työpaikkakouluttajaltani	2,29
En kokenut tutkinnon suorittamista tarpeelliseksi	2,14
Kirjalliset tehtävät tuottivat vaikeuksia	2,14
Oppisopimusaikani päättyi kesken	1,00

Keskeyttäneiden arvioissa tuen ja ohjauksen puute oppilaitokselta oli hie man suurempi syy keskeytymiseen kuin työpaikkakouluttajan tuen puute, vaikkei ero ollutkaan iso. Se on kuitenkin toisin päin kuin tutkinnon saaneilla. Olisiko niin, että oppisopimuskoulutuksen periaatetta ei tässä ryhmässä oi-

kein alun perinkään ole ymmärretty? Koetaanko, että vain oppilaitos ohjaa koulutusta ja siksi se nousee vahvemmin esiin kuin työpaikkakouluttajan tuki?

Selkeää yhtä syytä ei keskeytyneille opinnoille löytynyt, vastausten keskiarvot ovat matalampia kuin tutkinnon suorittaneilla. Keskeytyminen näyttääkin olevan monen syyn summa, aivan kuten eräs opiskelija kirjoitti: *”Näyttö jäi tekemättä ajan puutteen vuoksi (kiire töissä) ja mitä kauemmin näytön teko venyi, sitä tarpeettomammalta tutkinnon loppuun suorittaminen tuntui.”*

Kouluttajapalaute

Kysely lähetettiin 53:lle Jyväskylän aikuisopiston kouluttajalle, jotka toimivat oppisopimusopiskelijoiden kouluttajina ja/tai tutkintotilaisuuksien arvioijana. Vastauksia tuli 27, joten vastausprosentti oli 51 %.

Kouluttajat arvioivat tutkinnon suorittamisen merkitykselliseksi vastauksena kysymykseen ”kuinka merkittäväksi arvioit tutkinnon suorittamisen oman alasi opiskelijoiden tulevaisuudelle (esimerkiksi työpaikan saanti, alalla eteneminen)”. Asteikolla 1–4, jossa 1 oli ”yhdenentekevä” ja 4 ”hyvin merkittävä”, keskiarvoksi tuli 3,63.

Muita syitä olivat vapaan palautteen mukaan mm. työkiireet, taloudelliset tekijät ja heikot oppimisedellytykset. Muutama vastaaja nosti erityisesti esille maahanmuuttajataustaiset opiskelijat, joilla heikko kielitaito asettaa opiskelulle kohutuuttomat vaatimukset.

Taulukko 4. Syitä jotka johtavat opintojen keskeytymiseen oppilaitoksen kouluttajien näkemyksen mukaan (vastausten keskiarvot asteikolla 1–4) 1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä).

Opintojen keskeytymisen syyt, oppilaitoksen kouluttajien näkökulma	Ka
Opiskelija ei saa riittävästi tukea ja ohjausta työpaikalta	3,26
Opiskelijan elämäntilanne vaikeuttaa tavoitteen saavuttamista	3,15
Kirjalliset tehtävät tuottavat vaikeuksia	2,59
Opiskelijan ajankäyttö ei ole tehokasta	2,56
Opiskelija ei saa riittävästi tukea ja ohjausta oppilaitokselta	2,27
Opiskelija ei koe tutkinnon suorittamista tarpeellisenä	1,93
Oppisopimusaika on liian lyhyt	1,93
Opiskelija ei halua uusia hylättyä suoritusta	1,63

Kouluttajat näkevät suurimmaksi syyksi keskeytyksille työpaikan tuen ja ohjauksen puutteen:

”Opiskelija ei ehdi työstään teoriaopintoihin, joko työnantaja antaa ymmärtää että työ menee opiskelun edelle tai opiskelija tuntee näin itse.”

”Opiskelija ei saa tarpeeksi tukea työpaikalla, ohjaaja saattaa tukea, mutta ei työnantaja.”

Kouluttajat myös peräävät opiskelijoilta lisää omaaloitteisuutta.

”Rohkeasti pitäisi tuoda heti alussa esille,

jos opiskelu on liian haasteellista, ilmaista omat tuen tarpeensa, ohjauskeskustelutarpeensa.”

”Rohkeutta pitää puolensa ja muistuttaa työnantajaa omista oikeuksistaan. Osattava paremmin pitää kiinni itse tekemästään aikataulusta esim. etätehtävien suhteen.”

”Työmaalla olevat työkohteet vaihtuvat usein nopeasti ja opiskelijat eivät ymmärrä/halua ilmoittaa sopivista työkohteista, kertovat kyllä työmaalla käydessä, että tehtiin viime viikollakin semmoista joka olisi ehkä käynyt näytöksi...”

Oppisopimuskeskukselta kouluttajat toivoivat eniten yhteistyön lisäämistä jo hakeutumisvaiheessa. Kouluttajat haluavat tulla nykyistä useammin mukaan työpaikkakäynneille varmistamaan osaltaan työpaikkojen soveltuvuutta tutkinnon suorittamiseen. He toivovat lisää työpaikkojen valvontaa ja työpaikkakouluttajien perehdytystä ja ohjausta.

Palaute oppisopimustoimijoilta

Kysely lähetettiin kahdeksaan oppisopimustoimistoon, joista seitsemän vastasi. Kysymykset liittyivät siihen, onko toimistossa kiinnitetty huomiota tutkintojen suorittamisprosentteihin ja millaisia toimenpiteitä on tehty tutkintosuoritusten varmentamiseksi. Samalla kyseltiin yleisiä syitä opintojen keskeytymiseen ja menettelytapoja kun oppisopimus on päättymässä ja tutkinnon suorittaminen on kesken.

Suurimmaksi syyksi keskeytyksiin oppisopimustoimijat näkivät työpaikalla tapahtuvan ohjauksen puutteen. Myös oppilaitoksen tuki ja ohjaus koettiin

puutteellisenä. Opiskelijan henkilökohtainen elämäntilanne vaikeuttaa tutkinnon suorittamista, mutta parissa vastauksessa tuotiin esille, että joskus opiskelija tulee hakemaan vain koulutusta eikä tutkintoa. Tämä voisi hyvin olla syy siihen, miksi niin monet johtamiskoulutuksista jäävät suorittamatta tai miksi yrittäjät eivät suorita opintojaan loppuun asti. Heille tutkinnon suorittaminen ei ole opiskelun tärkein päämäärä, vaan he haluavat lisää osaamistaan.

Kehittämistoimenpiteinä lähes kaikki vastaajat toivat esille ohjauksen lisäämisen. Työpaikkakouluttajat tulisi valmentaa tehtäväänsä nykyistä paremmin, ja henkilökohtaistamiseen ja työpaikka-kohtaistamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta opiskelu saadaan eri osapuolille mielekkääksi. Koulutuksen suunnittelun alkuvaihe on myös tärkeä: *”Kynnys oppisopimussuhteeseen oltava riittävän korkea”* tai *”pitäisi entistä tarkemmin syynätä kandidaatit ennen oppisopimuksen tekoa ja jopa valikoida opiskelijoita”*. Pääsykokeita ei oppisopimuskoulutukseen yleensä järjestetä, vaan soveltuvuus opiskeluun päätellään vain haastattelun ja työnantajan näkemyksen perusteella.

Kun oppisopimusaika päättyy ja tutkinto ei ole valmis, kaikki kyselyyn vastanneista toimijoista antavat opiskelijalle perustellusta syystä jatkoaikaa suorittaa tutkinto loppuun. Osa toimijoista edellyttää oppisopimusajan jatkamista, osa antaa tehdä tutkinnon valmiiksi ilman että sopimusaikaa jatketaan, tavallisimmin kuuden kuukauden sisällä. Käytännöissä on kirjavuutta ja tämä aiheuttaa sekaannuksia oppilaitoksissa; kouluttajat eivät näin ollen huolestu tutkinnon valmistumisesta oppiajan puitteissa.

Kehittämisehdotukset

Ennen oppisopimuksen solmimista

Jos oppisopimuskoulutuksia ryhdytään markkinoimaan, siirrytään kysyntälähtöisyydestä tarjontalähtöisyyteen. Tällöin on aina vaara, että koulutus saadaan kuulostamaan liiankin houkuttevalta. On pidettävä huoli siitä, että oppisopimusvaihtoehdosta tiedotettaessa annetaan opiskelusta realistinen kuva ja kerrotaan, mitä se todellisuudessa vaatii opiskelijoilta. Hyviä kokemuksia on saatu infotilaisuuksista, joissa on valmistuneita tutkinnon suorittajia mukana kertomassa koulutuksesta.

Koulutusedellytykset pitää arvioida hyvin tarkasti. Tämä koskee kaikkia osapuolia (oppisopimusopiskelijaa, työnantajaa, työpaikkakouluttajaa), koska heidät kaikki tulee sitouttaa koulutuksen ja tavoitteen saavuttamiseen. Varsinkin silloin, kun aloite koulutukseen tulee vain yhdeltä osapuolelta, esimerkiksi työnantajalta, joka haluaa että työntekijä suorittaa tutkinnon, pitää ehdottomasti varmistaa myös toisen osapuolen todellinen motivaatio koulutukseen. Erilaiset testauksetkin ovat mahdollisia. Esimerkiksi maahanmuuttajille pitäisi järjestää kielitestausta ennen koulutuksen käynnistymistä. Puutteellisella kielitaidolla ei tutkintotavoitetta ole mitenkään mahdollista saavuttaa.

Työnantajalta ja/tai työpaikkakouluttajalta tulee saada selvitys kirjallisesti, miten työpaikalla tapahtuva koulutus aiotaan järjestää. Oppisopimusopiskelijan kannalta kaikki kirjalliset suunnitelmat ovat tärkeitä, koska niihin voidaan vedota myöhemmin, jos asiat eivät sujuukaan sovitulla tavalla.

Tutkintotavoite on mietittävä tarkkaan. Koko tutkintoon ei pidä pyrkiä väkisin, vaan miettiä, mikä on koulutuksen tavoite eri osapuolille. Tutkinnon osa on joissakin tapauksessa erittäin hyvä vaihtoehto, mutta esimerkiksi nuorille, joilla ei ole aikaisempaa koulutusta, sitä tulee käyttää hyvin harkiten.

Myös tietopuolisen kouluttajan valinnassa tulee painottaa laatua. Kilpailutuksissa tulee ottaa huomioon koulutuksien tarjoajien aiemmat referenssit vastaavista koulutuksista ja painottaa laatua pisteytyksessä.

Oppilaitoksen kouluttajiin tulee olla yhteydessä jo hakeutumisvaiheessa ja käytettävä heidän asiantuntemustaan hyväksi alan erityispiirteistä, esimerkiksi huomioitava sopiva oppiaika nykyistä tarkemmin ja oppisopimuksen päättymisajankohta, ettei se osu keskelle alan kiireisintä sesonkia työpaikoilla. Jos mahdollista, kouluttajan olisi hyvä olla paikalla jo ensimmäisissä suunnittelupalaverissa työpaikoilla.

Oppisopimuskoulutuksen aikana

Kaikkein tärkein asia olisi lisätä yhteydenpitoa työpaikoille enemmän. Tämä tuli vastaan sekä opiskelijoiden että oppilaitoksen kouluttajien kehittämisedotuksissa. Työpaikkakäyntejä tulee olla lisää ja mielellään vielä oppilaitoksen kouluttajien kanssa yhdessä. Opintojen loppuvaiheessa, esimerkiksi 4–6 kk ennen oppisopimuksen päättymistä, tulisi vielä tehostetusti tarkistaa, missä mennään ja voiko tutkinnon valmistumiseen vielä vaikuttaa.

Oppisopimusopiskelijoihin voidaan pitää yhteyttä myös erilaisten sähköisten välineiden avulla. Jyväskylässä on oppi-

sopimuskeskuksen ja aikuisopiston välillä kokeilussa ns. roolilomakemalli, joka toimii Optima-oppimisympäristössä. Oppisopimuskeskuksessa voidaan seurata reaaliaikaisesti henkilökohtais-
tamissuunnitelmien kehittymistä ja toteutumista. Ympäristössä on myös saatavana kirjallista materiaalia oppisopimuskoulutuksesta ja keskustelualue, jossa opiskelijat voivat esittää kysymyksiä.

Säännöllisestä työpaikkakouluttajakoulutuksesta tulee pitää huolta. Jyväskylässä on toteutettu jo yli kahden vuoden ajan kerran kuukaudessa tapahtuvia ns. starttikoulutuksia, jonne työpaikkakouluttaja ja opiskelija ohjataan oppisopimuksen alkaessa. Tämän lisäksi työpaikkakouluttajat voivat osallistua jatkokoulutukseen, joita järjestetään neljä ryhmää vuodessa. Starttitilaisuudet ovat hyviä paikkoja esitellä jatkokoulutusta ja sen tarpeellisuutta. Niiden aloittamisen jälkeen myös jatkokoulutuksissa on ollut enemmän osallistujia.

Työpaikkakouluttajille tapaamisia pitäisi olla myös myöhemmin koulutuksen aikana, ei pelkästään alussa. Jyväskylässä on ollut lähihoitajien koulutuksessa käytäntönä, että työpaikkakouluttajat kootaan yhteen puolivuositain. Oppilaitos järjestää tapaamisen ja myös oppisopimuskeskuksen edustaja on mukana. Tämä tiivistää yhteistyötä paitsi työpaikkakouluttajien suuntaan, myös oppilaitoksen ja oppisopimuskeskuksen välistä yhteydenpitoa, toistensa käytäntöjen parempaa tuntemista ja roolien selkiinnyttämistä. Työpaikkakouluttajat ovat myös voineet vaihtaa ajatuksia ja ideoita ohjaamisesta toistensa kanssa ja parhaimmillaan näissä tapaamisissa on luotu myös verkostoja opiskelijavaihtojen toteuttamiseksi.

Myös ohjausryhmän käyttö on hyvä tapa edistää yhteistyötä. Näin toimitaan esimerkiksi yrityskohtaisten ryhmien osalta. Ohjausryhmissä on työnantajan edustaja, kouluttajan edustaja, opiskelijaedustus sekä oppisopimuskeskuksen edustaja. Ryhmissä käydään läpi opiskelijapalautetta sekä koulutuksen edistymistä. Ohjausryhmien käyttöä tulisi ehdottomasti lisätä. Oppilaitosten kouluttajiin tulee olla enemmän yhteyksissä ja velvoittaa jo tietopuolisen koulutuksen hankintasopimuksissa, että opiskelijoiden poissaoloihin puututaan ja niistä ilmoitetaan oppisopimuskeskukselle.

Kaikilla oppisopimustoimijoilla tulisi olla yhdenmukaiset käytännöt oppiajan päättymisen ja tutkinnon suorittamisen suhteen, voiko tutkinnon suorittaa myös varsinaisen oppiajan jälkeen. Nykyinen kirjava käytäntö aiheuttaa sekaannuksia oppilaitoksissa ja oppisopimusopiskelijaa saatetaan ohjata tämän vuoksi virheellisesti.

Oppisopimusajan jälkeen

Opiskelijat ja työpaikkakouluttajat vastaavat SopimusPro -ohjelman (oppisopimuskeskuksissa ja -toimistoissa yleisesti käytettävä opiskelijahallintajärjestelmä) kautta päättövaiheen kyselyyn. Tätä voisi hyödyntää vielä lisää, kyselyssä voisi ottaa huomioon enemmän myös tutkinnon suorittamista ja siihen vaikuttaneita tekijöitä, jolloin saisimme tarkempaa tietoa asiasta ja voisimme kehittää toimintoja edelleen. Ei kuitenkaan riitä, että palautetta kerätään, sitä pitää myös analysoida yhdessä oppilaitosten kanssa ja vertailla tietoja oppisopimustoimijoittain.

Oppilaitoksilta on saatava täsmälliset tutkintotiedot nykyistä paremmin.

Jos tilanne ei oleellisesti parane pelkästään tehokkaalla tiedottamisella, on otettava käyttöön esimerkiksi taloudelliset sanktiot, viimeistä maksuerää ei makseta ennen kuin tieto tutkinnon suorittamisesta tai suorittamatta jättämisestä on tullut.

Tulevaisuuden pohdintaa

Millä oppisopimuskoulutuksen monistumista mitataan? Onko pelkkä tutkinnon saavuttaminen hyvä mittari? Eikö yhtä hyvä mittari ole myös työllistyminen rekrytoivissa oppisopimuksissa?

Kaikilla aloilla ei tutkinnon suorittaminen ole päätarkoitus, vaan työnantaja hakee koulutuksella osaamista, itselleen sopivaa työntekijää. Usein tällainen tavoite on täyttynyt, jos työntekijä on oppinut omat työtehtävänsä, ja työsuhde jatkuu oppisopimuksen jälkeen. Itse tutkinnolla ei ole työnantajalle niinkään merkitystä, ellei työtä ohjaa tiukat pätevyysvaatimukset, kuten sosiaali- ja terveysalalla. Työnantajalle koulutus on aina riskisijoitus, moni työnantaja on kertonut, että koulutuksen jälkeen on pelko siitä, karkaako työntekijä toisen työnantajan palvelukseen, jolloin koulutuksen tuoma hyöty meneekin uuden työnantajan eduksi. Työnantaja siis haluaa minimipanoksella maksimihyödyn eikä näin ollen välttämättä sitoudu tutkintotavoitteelliseen koulutukseen riittävästi. Oppisopimuskoulutuksen tulisi-kin hyödyttää molempia osapuolia jo koulutuksen aikana. Sen tulisi muuttaa yrityksen toimintaa laajemmin niin, että koulutuksesta hyötyy koko työyhteisö. Oppimistehtävien ja näyttötehtävien tulee perustua aitoihin, oikeisiin työtehtäviin ja oppilaitosten kouluttajien tulee olla asiantuntemukseltaan sillä tasolla,

että työnantaja kokee oppilaitoksen kanssa tehtävän yhteistyön mielekkäänä.

Tutkintotavoitteen saavuttamiseen kannustaminen ei koske pelkästään toista osapuolta, työnantajaa tai tutkinnon suorittajaa. Tutkinnon tulisi olla yhteinen tavoite, josta molemmat hyötyvät. Tutkinnon suorittaja saa ammattitutkintostipendin, jonka Koulutusrahasto myöntää. Pitäisikö myös työnantajaa huomioida jollain tavalla?

Myös tutkintojen perusteissa on vielä kehittämistä siinä, kuinka hyvin perusteet vastaavat työelämän vaatimuksia. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat tässä suhteessa pidemmällä. Perustutkinnot ovat uudistuksista huolimatta kuitenkin enemmän ”koulumaisia” tutkintoja ja työpaikkojen on vaikea vastata niihin, koska kaikkia tutkinnon vaatimia työtehtäviä ei työpaikalla välttämättä tehdä. Motivaatio tutkinnon suorittamiseen hiipuu, kun ei nähdä kaikkien osien tarpeellisuutta. Tutkintoihin pitää liittää lisää valinnaisia osia, jotta sopiva kokonaisuus löytyisi. Myös yhdistelymahdollisuuksia toisten tutkintojen osien kanssa pitäisi käyttää useammin. Tämä on uusituissa tutkinnon perusteissa hyvin mahdollistettu. Toivottavasti kehitys jatkuu hyvään suuntaan, ja toteutus tulee onnistumaan myös käytännössä.

Tutkinnon osien merkitystä tulee kasvattaa paitsi rahoituksen muodossa myös tulosrahoituksen mittarina. Ne ovat hyvin käyttökelpoisia oppisopimuskoulutuksessa ja saattavat madaltaa kynnystä koulutukseen lähtemisessä. Moni tutkinnon osan suorittanut saattaa jatkaa koko tutkintoon myöhemmin. Ne ovat myös hyviä ”sisäänajotutkintoja”

uuteen työpaikkaan rekrytoitaessa.

Kaikkein tärkeimmäksi ja keskeisimmäksi asiaksi nousee kuitenkin alkuvaiheen hyvä suunnittelu. Lähtökohtana tulee olla tavoite, joka on realistista saavuttaa. Jos tavoite on tutkinto, koulutus ja näyttötutkintoprosessien pitää olla kunnossa. Kaikkeen emme voi vaikuttaa. Oppisopimuskoulutuksessa, jossa, väliintulevia muuttujia on paljon, mutta niihin asioihin, mihin voimme vaikuttaa, meidän tulee ehdottomasti tarttua.

Lähteet

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. 2009. Akku-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Helsinki: Opetusministeriö. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 11.

Henkilökohtaistamismääräys. 2006. Helsinki: Opetushallitus 43/011.



Onnistuneen oppisopimuksen avaimet

Pia Suutari

Koulutustarkastaja, KM

Turun oppisopimustoimisto

pia.suutari@turkuai.fi

Osallistuin vuosina 2008 - 2009 Tulevaisuuden oppisopimus-kouluttajat -seminareihin, joiden päätteeksi esitellyssä kehitystehtävässä etsin menettelytapoja, joilla voitaisiin lisätä oppisopimus-koulutuksen vaikuttavuutta. Mainitussa kehitystehtävässä perehdyin Turun oppisopimustoimiston ja Omnian oppisopimustoimiston toimintatapoihin tässä artikkelissa myöhemmin esiteltävän Pirkanmaan oppisopimuskeskuksen työssä oppimisen prosessimallin kaltaisesti. Ke-

hitystehtävässä Pirkanmaan prosessimalli mallinnettiin vertailutoimistojen käytäntöihin ja toimistojen nykyisiä toimintamalleja peilattiin uuteen prosessiin. Mallintamisen avulla pyrittiin löytämään oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuuden kannalta kriittisiä tekijöitä ja pohdittiin, kuinka koulutuksen vaikuttavuutta olisi mahdollista parantaa oppisopimuskoulutuksessa.

Artikkelin pohdinnat perustuvat Turun oppisopimustoimiston saamaan asiakaspalautteeseen ja kokemustietoon, TEPA-työpaikkaohjaajatapaamisissa käytyihin ohjaajien välisiin keskusteluihin

ja koulutustarkastajien ohjauksikäynnillä saamaan opiskelija- ja työpaikkaohjaajapalautteeseen. Artikkelin tarkoituksena on synnyttää keskustelua – ehkä vahvojenkin väittämien pohjalta – oppisopimuksen laadun kokonaisvaltaisesta kehittämisestä ja työnantajan merkityksestä onnistuneessa oppisopimusprosessissa.

Oppisopimuksen kehittäminen koulutusmuodon suosion kasvaessa

Oppisopimus on nostettu tärkeäksi koulutusmuodoksi nykyisessä hallitusohjelmassa ja oppisopimuksen lisäkoulutusten kiintiöitä nostetaan (Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 15.4.2007, 21, 23). Oppisopimuksen suosion kasvaessa ja kiintiömäärien lisääntyessä tulee tutkia oppisopimuksen vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä, jotta oppisopimuskoulutusta kehitetään oikeaan suuntaan. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjille vuonna 2006 asetettu työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä sopii tukemaan oppisopimuskoulutusta, koska valtaosa koulutuksesta toteutuu työpaikalla ja sitä kautta saadaan tietoa työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämistarpeista. (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2010, 18).

Oppisopimuksen kompastuskivenä on useasti työnantajan vähäinen panostus työssä oppimiseen, mikä vaikeuttaa laadukkaan oppimisen toteutumista työpaikalla ja saattaa johtaa jopa oppisopimuksen purkuun. Työssä oppimisen on oltava hyvin suunniteltua, jotta oppisopimusopiskelija pääsee tekemään monipuolisesti tutkinnon suorittamisen edellyttämiä työtehtäviä. Kun työssä oppiminen on suunniteltua ja hyvin ohjat-

ua, työnantaja saa samalla mahdollisuuden työtehtävien ja koko työyhteisön kriittiseen tarkasteluun ja kehittämiseen.

Lankisen ja Viinisalon mukaan (2008, 148) oppisopimuskoulutusta tulisi kehittää siihen suuntaan, että pienet ja keskisuuret yritykset kiinnostuvat otamaan vastuuta oppisopimusopiskelijoiden koulutuksesta. Jos työnantajat eivät näe tämän koulutusmuodon hyödyntävän yritystä ja sen kehittymistä, monet hyvin alkaneet oppisopimukset kohtaavat vastarintaa ja ohjaamiseen käytetty aika koetaan työlääksi sekä yrityksen tulosta pienentävänä.

Oppisopimuksen avulla koko työyhteisöllä on mahdollisuus saada uutta ammattiosaamista. Uuden opin sekä työyhteisössä jo olevan tiedon (mm. hiljainen tieto) siirtymisen takia on tärkeää, että organisaatio tukee oppimista (Lankinen & Viinisalo 2008, 153). Kun työnantaja ymmärtää oppisopimuksen mukana tulevan arvonnousun, hän panostaa opiskelijan kehittymiseen aivan erilaisella intensiteetillä. Jotta oppisopimuksen vaikuttavuutta pystytään lisäämään, on tutkittava, miten oppisopimustoimistojen toimintatavat tukevat nykyisellään tätä tavoitetta. Suurimmissa oppisopimustoimistoissa on jo vuosia kehitetty erilaisia käytänteitä kohti kokonaisvaltaista oppisopimuksen onnistumista ja toimistoilla on käytössä eri osapuolille mm. opiskelija-, työnantaja-, kouluttajakoulutus- ja opettajamateriaaleja. Nämä nykyiset tai kehitteillä olevat toimintatavat kattavat oppisopimusprosessia jo laajasti, mutta käytäntöjen edelleen kehittämistä tarvitaan.

Oppisopimustoiminnan keskeisiä prosesseja tulee selvittää, jotta pystytään

vaikuttamaan siihen, miten yritykset – varsinkin organisaatiotasolla – ottavat vastaan oppisopimusopiskelijan ja antavat hänelle mahdollisuuksia kokonaisvaltaiseen oppimiseen ja hiljaisen tiedon saavuttamiseen. Oppisopimus-toimistojen tulisi oman toimintansa kautta kehittää yritysten sisäisiä oppimisen rakenteita, mikä tarkoittaa oppisopimuksen ohjauksen kehittämistä (Lankinen & Viinisalo 2008, 155–156) kokonaisvaltaisesti sekä opiskelijan, työpaikkaohjaajan että työnantajan/yrityksen näkökulmasta.

Lankisen, Raskun ja Huhtalan (2007, 48) mukaan oppisopimuskoulutusta on kehitetty viime vuosikymmenen vaihteesta lähtien muun muassa useissa eri Opetushallituksen ja Opetusministeriön projekteissa, joiden tarkoituksena on ollut parantaa oppisopimuksen laatua ja vaikuttavuutta. Projektien ja niistä syntyneiden toimintatapojen myötä pyritään etsimään hyviä koulutuskäytäntöjä ja levittämään niitä eri toimijoiden keskuudessa. Samalla on kehitetty myös osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmiä.

Oppisopimuskoulutuksen laadunhallinnan haasteena voidaan pitää koulutusvastuun jakautumista, sillä koulutuksen taustalla toimivat useat eri toimijat. Koulutuksen järjestäjä, oppisopimustyönantaja, teoriaopinnot järjestävä oppilaitos sekä tutkintotilaisuuksien järjestäjä vastaavat kukin tahollaan oppisopimuksen onnistumisesta. Laadukkaan oppisopimuksen varmistamiseksi on keskityttävä oppisopimuksen keskiöön eli työpaikkaan. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan yhteistyöllä saadaan kehitettyä oppisopimuksen tarkkeintä osaa eli työssä oppimista. Koulutuksen toteutumisen vastuu on työnan-

tajalla ja työpaikkaohjaajalla, mikä nostaa työpaikan keskeiseksi oppimisympäristöksi ja vaatii siten erityistä laadun tarkkailua (Lankinen, Rasku & Huhtala 2007, 49). Kaikki osapuolet tekevät yhteistyötä myös opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman kokoamisessa. Jotta opiskelu saadaan kytkettyä yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen, tulisi henkilökohtaistamisessa huomioida myös yrityksen strategiset tavoitteet ja osaamisen kehittäminen (Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen 2010, 21).

Oppisopimuksen painottuessa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, on syytä paneutua opintojen henkilökohtaistamisen lisäksi työpaikkakohtaistamiseen eli siihen miten opinnot tapahtuvat työpaikalla. Varsinkin ammattitaidon kehittymisen alkuvaiheessa työnantajalta vaaditaan voimavaroja ja sitoutumista koulutukseen, jotta vaila ammattitaitoa olevat opiskelijat pääsevät opinnoissaan eteenpäin. Jotta tämä onnistuisi, olisi kytkettävä työnantaja mukaan koulutuksen suunnitteluun mahdollisemman aikaisessa vaiheessa (Lankinen, Rasku & Huhtala 2007, 51). Opiskelijan tavoitteena on oppia tekemään kyseisen ammatin työtehtäviä, kun taas organisaation tavoitteena on soveltaa tietoa ja kehittää (Sydänmaalakka 2007, 218). Mikäli työnantaja näkee oppisopimuksen mahdollisuutena yrityksen kehittymiselle, eikä ainoastaan tuloksen väliaikaisena laskuna, koulutuksen onnistumisella on aina suuremmat mahdollisuudet. Tätä lopputulosta ajatellen, on erityisen tärkeää tutkia mitä tukitoimia oppisopimuksen järjestäjillä olisi käytettävissä, jotta myös yrityksen johto tunnistaa oppisopimuksen tuovan lisäarvoa tilinpäätöksen tulokseen.

Työssä oppimisen prosessimalli

Tutkimuksen taustana olleen kehitystehtävän ajatus lähti Turun oppisopimustoimiston vierailusta Pirkanmaan oppisopimuskeskukseen kesäkuussa 2008, jossa esiteltiin Tampereen malli työssä oppimisen tukemisesta. Esityksessä käytiin läpi muun muassa Pirkanmaan oppisopimuskeskuksen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä-hankeessa työnantaja-asiakkaille tuotettua Etevä-kartoitusta, mikä toimii välineenä työpaikkakohtaistamiselle. Etevä-kartoituksessa selvitetään työpaikkojen työssä oppimisen edellytyksiä sekä työpaikka-ohjaajien osaamisen kehittämistarpeita työssä oppimisen ohjaajina. Etevän taustalla on viite-kehiksenä Annikki Järvisen ja Esa Poikelan Työssä oppimisen prosessimalli (Työllisyysraportti 12.5.2008; Järvinen & Poikela 2000).

Työssä oppimista on tapahtunut kautta ihmiskunnan historian, josta oppipoika-kisälli-mestari – kouluttautumistapa on ollut luontevin ennen virallisen ammattikoulutuksen syntymistä. Työssä oppimisen prosessimallia kehittelee Annikki Järvisen mukaan (2007, 2) työelämässä opitaan tarkkailemalla työtehtäviä ja analysoimalla tehtyjä suorituksia sekä virheitä jälkepäin. Myös tietojen ja ideoiden jakaminen toisille sekä uusien ratkaisujen testaaminen ja kokeilu työpaikalla toimivat luonnollisesti oppimisen lähteinä. Toimimalla työpaikkaohjaajana voi omaa tietotaitoaan antaa toisten hyödyksi ja samalla oppia itsekin uutta. Myös suunnittelu- ja kehitystyön tekeminen koko henkilöstön voimin lisää oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla.

Järvinen (2007, 3) on pohtinut työs-

sä oppimisen esteiksi hierarkkista johtamiskulttuuria ja ajan vähyyttä. Jos oman osaamisen jakamiselle ei anneta työpaikalla aikaa, eikä jakamista arvosteta, ei oppimiselle ole mahdollisuuksia. Myös oman asiantuntijuuden pitäminen tiukasti itsellä ja tehtäväkuvien jyrkkärajaisuus estävät oppimista. Työntekijöiden keskinäistä kilpailua herättävä kannustejärjestelmä tai vain työvuosien mukaisesti kertyvä palkanlisä poistavat myös tehokkaasti oppimisen jakamisen. Samoin, jos työpaikalla ei ole arviointi- ja palautejärjestelmää, ei ole mahdollisuuksia arvioida onnistumista. Kykyjen ja puutteiden tiedostamisen myötä voidaan hankkia tarvittavaa uutta osaamista ja antaa mahdollisuus uuden oppimiselle.

Työssä oppimisen prosessimallissa oppimisen strategia pohjautuu siihen, että sitoudutaan kokeilemaan ja oppimaan menneestä. Kun organisaatiorakenne on läpinäkyvä, tehtäväkuvat joustavat ja verkostot työpaikalla ja sen ulkopuolella ovat laajat, oppimista voidaan tukea. Tiedonkulun avoimuus ja hyödyllinen, saatavilla oleva palaute kannustavat oppimaan ja kehittymään. Lisäksi merkitystä on myös ulkoisen ja sisäisen kannustuksen mahdollisuudella eli oppimista ja kehittymistä tulee palkita näkyvästi, kun työpaikalla saadaan kehitystä aikaiseksi (Järvinen 2007, 4).

Edellä mainittujen sisältöjen pohjalta luotu Järvisen ja Poikelan työssä oppimisen prosessimalli (taulukko 1) sopii hyvin käytettäväksi myös oppisopimusprosessia arvioitaessa, koska sen näkökulmina ovat oppisopimuksen eri osapuolet eli opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä työnantaja/organisaatio. Lisäksi malliin on hyvin sovellettavissa oppisopimuksen kulku eli oppisopimuspro-

Taulukko 1. Työssä oppimisen prosessimalli (Työllisyysraportti 12.5.2008).

Prosessit	Yksilötaso	Kollektiivinen taso	Organisaatio-taso
Kokemusten ja ammatillisen osaamisen jakaminen (sosiaaliset prosessit)	Monipuoliset tehtävät	Vastuu opiskelijoiden ohjauksesta	Johtamistapa (miten opiskelijat otetaan vastaan)
Arviointi ja palaute-käytännöt (reflektiiviset prosessit)	Oman työn arviointi	Kehityskeskustelut	Avoin arviointi- ja palautekulttuuri
Tiedon tuottaminen ja jakaminen (kognitiiviset prosessit)	Oman toiminnan ymmärtäminen osana kokonaisuutta	Strategiaa on käsitelty henkilöstön kanssa	Työpaikalla on tiedossa oleva strategia
Työ- ja toimintatapojen kehittäminen (operationaaliset prosessit)	Tekemällä oppiminen	Toisilta oppiminen (mm. Hiljainen tieto)	Hyvien käytäntöjen jakaminen

sessi kokonaisuudessaan opiskelijaehdokkaan informoimisesta tutkinnon valmistumiseen. Väliin mahtuvat monipuoliset työtehtävät, hiljaisen tiedon jakaminen ja työpaikan strategian juurruttaminen käytännön työhön.

Vaikuttava oppisopimusprosessi

Vertailimme Omnian oppisopimustoimiston koulutustarkastajan kanssa sekä Omnian että Turun oppisopimustoimistojen oppisopimusprosesseja ja pohdimme, millä keinoin olisi mahdollista saavuttaa kokonaisvaltaisesti onnistunut oppisopimus. Totesimme, että kaiken vaikuttavuuden takana on informaation jakaminen kaikille osapuolille. Tästä syystä on tärkeää, että oppisopimuksesta on saatavilla tietoa, erilaisia esitteitä ja oppaita kaikille oppisopimuksen osapuolille – erityisesti unohtamatta työnantajaa eli organisaatiotasoa. Oppisopimus ei tule toteutumaan laadukkaasti, ellei myös työnanta-

jalta saatava tuki ja sitä kautta ohjaajan työpanoksen mahdollistaminen ja laajan työnkuvan muodostuminen opiskelijalle toteudu toivotulla tavalla.

Työpaikkakohtaistaminen eli tutkinnon perusteiden ja työtehtävien kohtaaminen opiskelijan työssä mahdollistavat laaja-alaisen ammattitaidon syntymisen. Kun jo oppisopimuksen alkuvaiheessa työpaikkaohjaaja ja opiskelija (sekä työnantaja) ovat selvillä, minkälaisia työtehtäviä opiskelun aikana tulisi päästä tekemään, voidaan varmistaa, että kyseisen tutkinnon suoritus onnistuu työpaikalla. Samalla voidaan suunnitella joissakin tutkinnoissa olevia pakollisia ulkopuolisia jaksoja, työnkiertoa sekä tulevia kehittämistehtäviä. Työpaikkakohtaistamisen avulla voidaan myös arvioida opiskelijan ammatillisten taitojen etene- mistä sekä konkretisoida tutkinnon sisällöt työpaikan työtehtäviksi. Hyvänä työkaluna ja tutkinnon perusteiden avaajana toimivat Turun oppisopimus- toimiston kehittämät työtehtäväkartoi-

tukset, joita on kehitetty jo yli 90 tutkintoon. Kartoituksissa on yhteistyössä oppilaitosten kanssa avattu tutkinnon perusteet työpaikoilla tapahtuviksi työtehtäviksi. Mukaan kartoitusten tekemiseen ovat lähteneet myös Lounais-Suomen alueen muut oppisopimustoimistot ja kiinnostuneita edelleen kehittäjiä kartoitusrinkiin on ilmoittautunut myös muista suurista oppisopimustoimistoista. Yhteistyöllä kartoituksia saadaan mahdollisimman moneen tutkintoon ja työpaikat saavat hyvän työkalun työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteiden määrittämiselle.

Työpaikkaohjaajakoulutuksilla saavutetaan selkeää hyötyä, kun saadaan työpaikkaohjaajat pohtimaan oman tehtävänsä merkitystä tutkinnon menestyksekkään suorittamisen kannalta. Kun ohjaajat saadaan ymmärtämään heidän mahdollisuutensa oman ammattitaitonsa jakajina ja tietotaidon eteenpäin viejinä, ollaan jo iso askel edempänä ammatillisen kasvun tukijana. Vaikka ohjaajakoulutuksilla ei annettaisikaan kasvatustieteellistä teoriataustaa hienoine termeineen, vaan kerrottaisiin asiat työelämän omalla kielellä, tulos on vähintäänkin hyvä. Ohjaajat kaipaavat tukea omien ohjaustapojensa vahvistamiseksi, jotta he luottavat omien toimintatapojensa toimivuuteen ammatillaisen kasvattamisessa. Tulevaisuudessa olisi hyvä myös miettiä jatkoa esimerkki-toimistojen ohjaajakoulutuksille, sillä tarvetta työssä oppimisen kehittämiseksi ja tukemiseksi tarvitaan oppisopimuksen edessä. Koulutuksessa voitaisiin ehkä keskittyä enemmän oppilaitoksen asioihin, kuten tutkintotilaisuuksien järjestämiseen ja kehitystehtävien ohjaamiseen, mutta ohjaajalle annettavia työkalujaakaan ei saisi unohtaa.

Oppisopimusmyönteisyys on ensiarvoisen tärkeää oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle. Tämän vuoksi on lisätävä työnantajien tietoutta oppisopimuksen hyödyistä ja käyttömahdollisuuksista työntekijöiden koulutusväylänä. Työnantajat eivät niinkään ole kiinnostuneet tutkinnoista, vaan koulutuksen selkeästä hyödyistä yritykselle. Siksi tulisikin työnantajille kohdistetussa materiaalissa tuoda esille hyviä käytäntöjä ja toisten yritysten esimerkkejä. Samaa ajatusta on myös työpaikan oppimisympäristöä tutkivassa Etevä-kartoituksessa, jonka avulla saadaan työnantajat avaamaan silmänsä myös työpaikan henkiseen kehittämiseen.

Laaja-alainen seuranta ja oppisopimustoimijoiden kiinnostuneisuus eri osapuolten ajatuksista on tärkeä osa oppisopimuksen onnistumista. Toki erilaisilla palautekyselyillä saadaan arvokasta tietoa, mutta opiskelijan, työpaikkaohjaajan, työnantajan ja oppilaitoksen puolelta kaivataan useimmiten konkreettisia koulutustarkastajan yhteydenottoja. Jos eri osapuolet tapaavat koulutustarkastajan vain sopimuksen tekotilanteessa, eri osapuolille jää epäselväksi koko oppisopimustoimiston rooli. Näin oppisopimus ymmärretään helposti vain rahoitusmuotona. Hyviä koulutustarkastajan kontaktimahdollisuuksia ovat opiskelijoiden seurantasoitot, työpaikkakäynnit, ohjaajatapaamiset ja esimerkiksi yhteydenotto työnantajaan. Hyvin suunnitellulla seurannalla vähennetään keskeyttämistä ja pystytään seuraamaan oppisopimuksen toteutumista entistä paremmin. Näin ehkäistään myös ”ei se koskaan alkanutkaan” -kaltaisia tilanteita, mitkä vievät turhaan tärkeitä kiintiöpaikkoja ja rajallisia rahavaroja.

Oppilaitoksen opettajat tulisi sitouttaa entistä enemmän oppisopimukseen ja sen erityispiirteisiin. Varsinkin uusia opettajia tulisi informoida oppisopimus-koulutuksesta ja työssä oppimisen tärkeydestä. Yhteiset työpaikkakäynnit ja ohjaajatapaamiset kehittävät koulutuksia ja lisäävät opettajien tietoa kentällä eli työpaikoilla tapahtuvista muutoksista. Koulutuksen onnistumisen kannalta yhteydenpito koulun ja ohjaajan välillä on tärkeää. Samalla voitaisiin yhä lisätä etätehtävien liittämistä käytännön työhön. Usein työpaikoilla kaivataan opettajan yhteydenottoa, sillä molemmilla osapuolilla olisi varmasti oppimista toisiltaan. Näin työelämän nopeat muutokset pystyttäisiin paremmin liittämään koulutuksen kehittämiseen. Parhaita esimerkkejä koulutuksen ja työssä oppimisen yhdistämisestä ovat oppilaitoksen ja työnantajan yhteistyössä suunnittelemat etätehtävät, joiden hyöty on suoraan liitettävissä opiskelijan työn tekemiseen. Tehtävät suorittamalla opiskelija pystyy liittämään aiemmin opitun teorian työhönsä ja samalla kehittää omaa työtään. Lisäksi etätehtävien tekemiseen vaadittava mielenkiinto säilyy, kun niiden suorittamisen hyöty nähdään suoraan omassa työssä.

Työpaikkojen oppimisympäristöjen kehittyminen on olennaista ja siihen saadaan ajatuksia oppimisympäristöä tutkimalla ja konsultoimalla. Mutta tästä tulisi mennä myös eteenpäin ja tilannetta tulisi seurata. Yksi mahdollisuus olisi testata työpaikalla tapahtuvaa oppimista Etevä-kartoituksella aina muutamien vuosien välein, mutta ehkä jopa parempi vaihtoehto olisi antaa työpaikoille oppisopimuksen edetessä uusia ratkaisumalleja. Oppisopimustoimiston tulisi pohtia työpaikan oppimis-

ympäristön kehittymistä esimerkiksi jatkokeskustelun avulla ja antaa organisaatiolle lisäajatuksia omatoimiseen kehittämistyöhön.

Suomalaisten ikääntyessä ei hiljaisen tiedon katoamista voi turhaan tuoda esille. Tärkeiden tietotaitojen keräämistä pitäisi pystyä tukemaan ja saada ohjaajat sekä työnantajat entistä paremmin ymmärtämään mitä meiltä on katoamassa. Kaikilla työpaikoilla on erinomaisia käytänteitä ja niitä tulisi tuoda enemmän esille ja yleiseen tietoisuuteen. Työnantajien ja ohjaajien yhteistyöpaamisia tulisi järjestää esimerkiksi oppisopimuspäivien muodossa, jolloin joko alueellisesti tai jopa valtakunnallisesti olisi mahdollisuus oppisopimus-koulutuksesta kiinnostuneiden tavata ja keskustella. Samalla voitaisiin lisätä positiivisella näkyvyydellä oppisopimusta ja sen mahdollisuuksia tulevien ammattilaisten kouluttamisessa. Samainen forumi voisi toimia myös oppisopimustoimintojen yhtenäistäjänä, jotta hyväksi koetut toimintatavat saataisiin kaikkien osallisten tietoisuuteen. Tämä vähentäisi myös päällekkäistä kehitystoimintaa, sillä monet koulutuksen järjestäjät pohdiskelevat tykönänsä samojen asioiden parissa, kun kehitystyötä yhdistämällä saataisiin paljon tehokkaammin uusia toimintatapoja käytäntöön.

Oheiseen taulukkoon (2) on koottu näkemys kokonaisvaltaisesti onnistuneesta oppisopimuksesta eli ajatusmalli vaikuttavan oppisopimuksen sisällöistä. Taulukossa vaalealla pohjalla ovat yleensä onnistuneesti toteutuvat oppisopimuksen osa-alueet sekä harmaalla pohjalla ne osa-alueet, joissa on parantamisen varaa. Kuten kehitystyön alussa ar-

Taulukko 2. Vaikuttava oppisopimus -malli.

Prosessit	Yksilötaso	Kollektiivinen taso	Organisaatio-taso
Kokemusten ja ammatillisen osaamisen jakaminen (sosiaaliset prosessit)	Infot, esitteet ja kansio Työpaikkakohtaistaminen (henkilökohtaistaminen) Oppisopimuksen solmiminen	Työpaikkaohjaajaopas Työpaikkaohjaaja-koulutus Työpaikkakohtaistaminen	Infot, esitteet, materiaali Oppisopimus- myönteisyys Työpaikan oppimisympäristö
Arviointi ja palaute-käytännöt (reflektiiviset prosessit)	Työssä oppimisen arviointi Oppisopimuseuranta Palautekäytännöt Päättöseuranta/valmistuminen	Työssä oppimisen arviointi Ohjaajatapaaminen Työpaikkaohjaajakou- lutus 2	Työnantajapalaute Koulutuskorvaus Yhteydenotto
Tiedon tuottaminen ja jakaminen (kognitiiviset prosessit)	Työpaikkakäynnit (opso+ope) Oppilaitoksen/opettajan sitouttaminen (teoria+käytäntö – etä/kehitystehtävä)	Työpaikkakäynnit (opso+ope) Yhteydenotto ohjaajaan	Oppimisympäristön kehittyminen •Palaute •Jatkoköse- ly+konsultointi
Työ- ja toiminta- tapojen kehittäminen (operationaaliset prosessit)	Tutkintotilaisuudet Todistukset Palautekäytännöt	Hiljaisen tiedon jakamisen tukeminen Työpaikan hyvien käytän- teiden tukeminen Palautekäytännöt	Työnantajatapaamiset •Käytäntöjen jakaminen •Verkostoituminen (toimistokohtaiset/ val- takunnalliset)

velin, työssä oppimisen prosessimalli soveltui hyvin oppisopimuksen pohdintaan ja mahdolliset puutteet tai vähemmälle huomiolle jääneet toiminnot näkyvät taulukon oikean alalaidan harmaassa osiossa.

Hyviä käytänteitä

Järvisen ja Poikelan työssä oppimisen prosessikaavion läpikäynti oppisopimuksen kannalta auttoi ymmärtämään, mitä tavoitteita oppisopimusprosessin kehittämiseksi tarvitaan. Organisaatiotasolta löytyivät prosessin heikoimmat kohdat, mutta aukkojen suuruus yllätti. Pohdinnan ja vertailun myötä selvisi, että oppisopimus hoidetaan hyvin prosessin alkuvaiheessa ja silloin, kun kysymyksessä on opiskelijänä-

kökulma. Ohjaajallekin on erilaisia tukimenetelmiä ja työnantajaa muistetaan informoida sekä sosiaalisten että reflektiivisten prosessien aikana. Oppisopimuksen vaikuttavuuteen liittyvät toimenpiteet vähenevät selvästi, kun prosessissa mennään eteenpäin kohti kognitiivisia ja operationaalisia prosesseja. Tämä näkyy selkeästi ohjaajan ja varsinkin työnantajaorganisaation kohdalla, kun organisaation suuntaan tehtävät toimenpiteet jäävät tekemättä ja yhteydenpito sekä samalla vaikuttavuus katkeaa.

Yhteydenpidon opiskelijaan, ohjaajaan ja työnantajaan tulisi säilyä koko oppisopimuksen ajan. Oppisopimuksen solmineen koulutustarkastajan olisi hyvä vieraillla sekä oppilaitospäivillä että

mahdollisuuksien mukaan myös työpaikalla ainakin muutaman kerran sopimuksen aikana, jotta ”kasvot säilyvät muistissa”. Sähköisen asioinnin myötä pystytään toki lähettämään sähköpostia tai tekstiviestejä ja kysellä kuulumisia, mutta se ei vastaa fyysistä läsnäoloa. Vaikka käynti olisi vain kymmenen minuuttia oppitunnin alussa – se antaa vaikutelman, että opiskelijasta välitetään. Onhan oppisopimusopiskelu melko yksinäinen tapa opiskella.

Merkittävä oppisopimuksen vaikutavuuteen liittyvä osa-alue on ehdottomasti myös oppilaitos ja koulutuksen onnistuminen. Oppisopimusopiskelun erityispiirteitä ei aina oteta huomioon kaikissa koulutuksissa. Työssä oppiminen tulisi ymmärtää tärkeäksi osaksi oppimisprosessia, eli toteuttaa koulutuksissa 80/20 suhdetta. Varsinkaan nuorisoasteen koulutuksen järjestämiseen totuneilta oppilaitoksilta ja opettajilta ei koulutusten suunnittelu ja lähipäivien määrät aina toteudu tämän prosenttikäytännön mukaisesti. Ohjauksen vastuuta tulisi antaa enemmän työpaikkojen suuntaan ja opetus tulisi toteuttaa aidosti aikuiskoulutuksen hengessä. Ehkäpä opettajien jalkautuminen työpaikoille auttaisi koulutuksen kehityksessä, mutta tämä vaatii oppilaitoksen johdolta joustavuutta. Työpaikkaohjaus ja työpaikkakäynnit pitäisi nähdä tärkeänä osana koulutuksen sisältöä eikä vain keskittyä opetustunneista maksettavaan korvaukseen. Turun oppisopimustoimiston saamista ohjaajatapaamisten palautteissa on monesti nostettu esiin toivomus opettajien tekemistä työpaikkakäynneistä. Tarve tulee siis suoraan kentältä.

Oppisopimustoimistot tekevät infomateriaalia oppisopimuksen eri osapuol-

lille, mutta miten usein unohdetaan oppilaitosten informoiminen? Opettajat ja ohjaava henkilökunta vaihtuvat ja usein oppisopimus on vain yksi koulutusmuoto monien joukossa. On siis tärkeää kertoa oppisopimuksesta myös oppilaitoksen suuntaan, sillä oppilaitoksen henkilökuntaa informoitaessa tulee hyvin usein esille vääriä uskomuksia ja tietämättömyyttä. Toki oppisopimuksen parissa toimivilla on paljon puutteita oppilaitostietämyksestä, mutta tietoja vaihtamalla pystyisimme palvelemaan entistä paremmin yhteisiä asiakkaitamme. Asiakkaan kannalta on tärkeää, että oppilaitos informoi opetusjärjestelyistä oppisopimustoimistoihin päin, mutta että myös toimistot informoivat oppilaitoksia. Vaikka oppisopimus ei ole vuosien varrella radikaalisti muuttunutkaan, niin yllättävän usein jopa perustietämyksessä on puutteita. Oppisopimuksen perustiedot opettajia ja oppilaitoksia vasten tulisi koota, joko sähköisesti tai perinteisenä paperiversiona, jokaista koulutusmuodon parissa työskentelevää varten. Tällä on imagoa nostattava vaikutus, mutta yhdessä tietoisuuden lisääntymisen kanssa myös merkityksensä vaikuttavuuden lisääntymiseen. Turun oppisopimustoimisto on koontanut oppilaitoksia varten Opemateriaali-esitteen, jossa selvitetään oppisopimuksen erityispiirteet, oppisopimuksen eteneminen oppilaitoksen kannalta ja muun muassa oppisopimuskoulutuksessa käytettävät lomakkeet. Materiaali jaetaan uusille opettajille ja samalla he saavat perusinfon oppisopimuksesta, jotta ymmärtävät koulutusmuodon erityispiirteet ja niiden vaikutuksen opetuksen järjestämiseen.

Viimeisenä, joskaan ei vähäisimpänä, on huoli organisaatioiden suhtautumisesta oppisopimukseen tai yleensä

kouluttautumiseen. Jo kehitystehtävää suunnitellessani pohdin, että työnantajan eli organisaation suhtautumisella on suuri merkitys. Liikaa ei voine toistaa sitä, että oppisopimusohjaajan ajankäytön raamit annetaan yrityksen johdolta. Yrityksen yleinen ilmapiiri opiskeluun ja kehittämiseen vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten opiskelija kasvaa ammatillisesti. Tiedonkulun vapaudella ja hiljaisen tiedon siirtymisellä on suuri merkitys oppimisilmapiiriin ja kannustavuuteen, jota työpaikalta voi saada. Vaikka oppisopimusopiskelija ei välttämättä tuota yritykselle tuloja opintojensa alkuvaiheessa, mutta jos häneen panostetaan, hän myös panostaa tuottavuutensa nostamiseksi.

Tulevaisuuden haasteita

Heikki Suomalainen mainitsee Opetusministeriön (2009, 17) oppisopimusta koskevassa selvityksessä yhdeksi organisaation näkökulmaksi koko työyhteisön kehittämisen oppisopimuksen avulla. Varsinkin ammatti- ja erikoisammattitutkinnon opinnot vievät eteenpäin organisaation työprosesseja tutkimuksissa tehtävien kehitystehtävien myötä. Suomalainen toteaa myös, että pk-yritykset eivät saa riittävästi tietoa oppisopimuksesta ja sen käytännön järjestelyistä, jotta osaisivat hyödyntää koulutusmuotoa omiin tarpeisiinsa (Opetusministeriö 2009, 19). Oppisopimuskoulutuksella on kuitenkin mahdollisuus kasvattaa pienyritysten ammattiosaamista, vaikuttaa liiketoiminnan kasvuun ja sitä kautta lisätä oppisopimuksen vaikuttavuutta (Oppisopimuksen laadun kehittäminen 2010). Varsinkin heikossa taloustilanteessa tulisi kohdistaa informaatiota erityisesti pienyrityksiin, sillä suhdanteiden olles-

sa alhaisia olisi pk-sektorillakin aikaa hyödyntää kouluttautumista ja täten turvata työpaikat osaavien ammattilaisten avulla myös tulevaisuudessa.

Oppisopimuksen kehittämiseksi tulisi saada kaikki koulutusvastuuta jakavat toimijat mukaan yhteiseen kehittämistyöhön. Eri osapuolien kehittäessä toimintaa vain omissa työryhmissään ei saada aikaiseksi koko oppisopimuksen toiminta-aluetta kattavia ratkaisuja. Lakiin ja asetusten säätäminen, toiminnan yhtenäistäminen, teoriakoulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen, oppisopimustiedon levittäminen ja eri osapuolten vastuiden esille nostaminen ovat kaikki hyviä kehittämiskohteita, mutta eivät riittävän tuloksellisia erillään. Tarvitaan koko valtakunnan toimijoiden yhteen saattamista ja käytänteiden yhtenäistämistä, jotta kehittäminen etenisi koulutusmuodon kasvun tahdissa. Oma tutkimustani tullen jatkamaan syventymällä organisaation oppimisen edellytyksiin ja sen vaikutukseen oppisopimuksen onnistumiselle, mutta tätä en pysty tekemään yksin. Käytäntöjen eteenpäin viemiseen ja oppisopimuksen vaikuttavuuden lisäämiseen tarvitaan kaikkien osapuolien yhtenäistä näkemystä siitä, mihin suuntaan koulutusmuotoa tulee tulevaisuudessa kehittää.

Lähteet

- Järvinen, A. 2007. Työssä ja työyhteisössä oppiminen. Luentomateriaali 5.10. Tampereen yliopisto.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 316–324.
- Lankinen, S. & Viinisalo, K. (toim.) 2008. Ajatuksia oppisopimuskoulutuksesta – koulutuspolitiikka eilen ja tänään. Helsingin

kaupunki opetusvirasto. Loimaa: Priimus paino Oy.

Lankinen, T., Rasku, S. & Huhtala, A. 2007. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 25. Helsinki: Yliopistopaino.

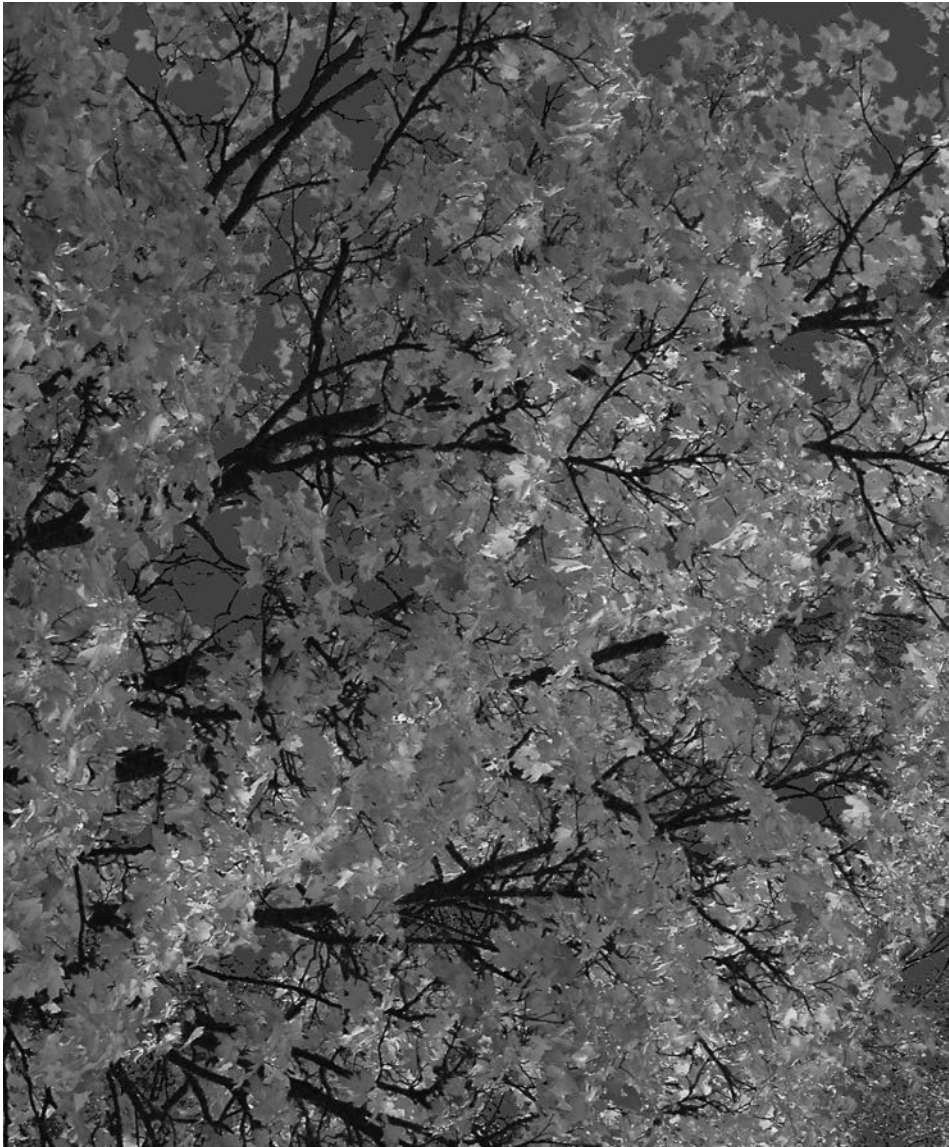
Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 15.4.2007.

Opetusministeriö. 2009. Oppisopimuksen yleinen tila sekä sen laadun ja vaikuttavuuden

kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:1. Selvitysmies Heikki Suomalainen.

Oppisopimustoiminnan laadun kehittäminen. 2010. Väliraportti 30.4.2010.

Työllisyysraportti 12.5.2008. Pirkanmaan oppisopimuskeskus. Oppisopimuskoulutus työelämän kehittäjänä. Tampere: Pirkanmaan oppisopimuskeskus.



AIKARATASTA KUN PÄÄSISI VÄÄNTÄMÄÄN ALUKSI TAAKSEPÄIN...

Olen kirjoittanut, oletettavasti muutaman lukijan mielestä (välistä omastakin mielestä) kirjoitellut viime vuosien aikana työurani, ammattiopettajaustautani perusteella omakohtaisia näkemyksiä viime vuosikymmenien asioista – pääasiassa työhön ja työympäristöni liittyvistä asioista...

Välillä on käynyt mielessä, että pitäisi hakea näkemyksilleen, kirjoittelemisellen hiukan laajempaa ja kaukaisempaa kaikupohjaa – perspektiiviä.

Lähinnä miten asiat olivat ennen, kauan sitten eli silloin, kun tässäkin artikkelissa olevat sanat eivät olleet edes jokapäiväisessä käytössä.

Puhumattakaan, että ammatteja oli vähän, käytännössä muutamia ja ammatteihin liittyvät käsitteet olivat vähäisiä, nykymittakaavassa jotakuinkin olemattomia...

Kyllä rehellisesti on tunnustettava, että aikaratasta kun pääsisi vääntämään aluksi taaksepäin – edes keran ja kunnolla, samalla kurkkamaan, mitä kaukaiset esivanhemmamme touhusivat!

Arvelen, että monella tämän artikkelin lukijalla on ollut mielessä samantyyppisiä ajatuksia varsinkin iän karttuessa.

Jotenkin tuntuu, että tuo paluu, oi-

keastaan aikarataspistäytyminen kaukaiseen menneisyyteen poistaisi omasta elämästä turhat ja turhanpäiväiset rönnyt jokapäiväisestä, arkisesta aherruksesta.

Elämä oli silloin kauan sitten pääasiassa erittäin pelkistettyä ja yksinkertaista.

.....
Kerron hiukan vuodenvaihteen tapahtumista:

Lueskelin kauan sitten kirjailija Veikko Huovisen Puukansan tarinan. Todella mielenkiintoinen tarina, kirja, joka hiukan – ainakin omasta mielestäni – avasi omaa paradigmaani eli käsitystä ympäröivästä maailmasta, sen raadollisesta yksinkertaisuudesta mutta toisaalta taas äärettömän mielenkiintoisesta monimuotoisuudesta. Kirja antoi ajattelemisen aihetta.

Se toi esiin muun ohessa elämän satunnaisuuden ja sen, miten vähästä kaikki on kiinni ja että kaikella, aivan kaikella on syy-seuraus-suhteensa.

Me emme omassa toiminnassamme tee mitään, mikä ei jossain vaiheessa putkahda esiin tavalla tai toisella.

Suomalainen sanonta: ”Perästä kuuluu!” sanoi torventekijä, on kiistaton tosiasia.

Kirjaa lukiessani vahvistui myös se, että – tämä on puhtaasti henkilökohtainen tulkintani arvostetun kirjailijan teoksesta – kaikki elämässä on loppujen lopuksi puhdasta sattumaa, vaikka me mielellään muuta ajattelemme...

Se siitä aasinsiltana seuraavaan...

Jostain syystä minulla on ollut luke-
matta Väinö Linnan 3-osainen kirjasar-
ja Täällä Pohjantähden alla, vaikka
olen toki katsonut ja aikanaan televi-
sion nauhoittanutkin siitä tehdyn te-
levisiosarjan. Kirja on pyörinyt viime
aikoina radiossa kuunnelmana ja siitä
on tehty uusi elokuvaversio, joka ilmei-
sesti tulee kohta televisioonkin ja/tai
nettiin katseltavaksi.

Kirjoitin Joulupukille toivomuskir-
jeen asiasta ja kuinka ollakaan, kysei-
nen kirjasarja oli kohta minun luetta-
vissa, paikallinen divari toimi ansiok-
kaasti pukin apurina. Otin hiukan va-
raslähdön lukuasiassa jo ennen joulua
ja sain hetki sitten koko 3-osaisen kirja-
sarjan luetuksi – kannesta kanteen ja
kohtalaisen huolella...

Henkilökohtaisena mielipiteenäni
totean, että kyllä Täällä Pohjantähden
alla hakkaa mennen tullen em. Puu-
kansan tarinan, mutta on avoimesti to-
dettava, että ne painivat aivan eri sar-
jassa.

Näin vuoden vaihduttua taas ker-
ran uuteen/ollen ilmeisesti tätä artik-
kelia julkaistaessa jo aika pitkällä, voi
vain toivoa, että Täällä Pohjantähden
alla kirjasarjan tyypisiä – negatiivisia
tapahtumia – ei tämän eikä seuraavien-
kaan suomalaissukupolvien tarvitse
kokea. Kirjaan mahtuu paljon myös po-
sitiivista, mm. perususkoa tulevaisuu-
teen. Jo kirjasarjan alussa: Alussa olivat
suo, kuokka – ja Jussi.

Nimenomaan taloudesta, jokapäi-
väisestä toimeentulosta aiheutuva epä-
oikeudenmukaisuus, kiistaton vääräys,
aiheellinen katkeruus kytee varmasti
näennäisen tyynen pinnan alla monien

ihmisten ajatuksissa Suomessakin. Yh-
teiskunnan turvaverkot ovat tällä het-
kellä kovilla ja turhan repaleiset globaa-
lisessa kvartaalikoheelluksessa...

Edellinen oli toinen aasinsilta varsi-
naiseen asiaani:

Lueskelin toiseen kertaan Kemin
Kotiseutu- ja museoyhdistyksen
teoksen Kemin asutuksen historiaa.
Se perustuu Martti Helistön kirjoituk-
siin.

”Teos kertoo Kemin tienoiden asu-
tuksesta, vanhoista suvuista, niiden pe-
rinnönjaoista, käräjöinneistä, tavoista
ja menoista sekä tapakulttuurista ynnä
vallasta ja vallankäytöstä, ihmisen ase-
masta **lähes neljän vuosisadan ajalta**,
heidän vahvuuksistaan ja heikkouksis-
taan, maallisen ja kirkollisen voiman
törmäyksistä.” toteavat teoksen toimit-
tajat Elsi ja Ossi Liiten...

Miksi minua kyseinen julkaisu, teos
erityisesti kiinnostaa?

Syy on yksinkertainen, siinä on
muutamia kohtia, jotka liittyvät esivan-
hempieni elämään, vaikka he ovat isäni
puolelta tulleet Kemin seudulle Kai-
nuusta vasta 1800-luvun loppupuolella.
Äitini puolelta esivanhempani elämä
on sijoittunut pääasiassa Kemijokivar-
ren Törmän seudulle, osittain Tervo-
laan huomattavasti pitempään.

.....
Kiinnostukseni kohde em. teoksessa
on lähinnä Pekka Tuhkanen.

Miksi?

Siksi, että hän oli isoisäni, Aukusti
Pyykön eno, siis äidin veli, joka toden-
näköisesti omalta osaltaan on oleelli-

sesti vaikuttanut siihen, että isoisäni on aikanaan siirtynyt Kainuusta, Kuhmon Lentiirasta Kemiin...

Niin ja myös siihen aivan ehdottoman varmasti, että juuri minä Aki Aarre Olavi Pyykkö tätä artikkelia kirjoitan/kirjoittelen!

Ossi Hedmanin kirjoittamassa Kemin historia-kirjassa, 1-osassa on tarina Pekka Petter Tuhkasesta, Laitakarin sahan työntekijästä.

”Pekka Tuhkanen uutterana, taitavana ja kykenevänä ihmisenä teki töitä Laitakarin sahamiljöössä edeten loppujen lopuksi kyseisen sahan inspehtoriksi, isännöitsijäksi eli sahan johtajaksi.”

”Hän toimi saarella sekä kaupungissa, Sauvosaassa kauppiana, jolle inhimillisuus luotonannossa ja luottamus sahatyöntekijöihin on tarinoiden mukaan ollut silmiinpistävää.

Pekka Tuhkanen osti Laitakarin höyrysaahan perustajalta, oululaiselta Johan Gustav Bergbomilta Sauvosaaresta Kemin kaupungin tontin nro 1.

Pekka Tuhkanen rakennutti em. tontille useita rakennuksia vuonna 1875...

Kyseinen Bergbom oli saanut kyseisen tontin Kemin kaupungilta yhden 1 markan muodollisella kauppahinnalla. Pekka Tuhkanen osti kyseisen tontin itselleen kahdensadan markan kauppahinnalla, mutta se ei köyhää kirpaissut, sillä Pekka Tuhkanen oli siihen aikaan Kemin neljänneksi varakkain henkilö!”

Kyseinen paikka tunnetaan nykyisin Kemin Kaupungin edustustiloina ns. Jänkälänä. Oikeastaan kyseinen paikka olisi nimettävä uudelleen tontin alkuperäisen rakentajan mukaisesti Tuhkaseksi.

Syy, miksi Pekka Tuhkasen tarina minua kiehtoo, on mm. siinä, että hän oli ilmeisesti toiminnoissaan aikaansa edellä, josta on osoituksena mm. hänen neuvottelemansa metsäkaupat Kemijärven Isokylän metsänomistajien kanssa.

Väitetään, että kyseinen metsäkauppa on silloisen Laitakarin sahan omistajan, Kemi Oy:n koko historian ajan ehdottomasti parhain metsäkauppa, metsäkauppa, jonka arvoa ei aluksi ymmärretty.

Pekka Tuhkasella oli merkittäviä kiinteistö- ja maaomaisuuksia, jotka viime kädessä ohjautuivat Kemin kaupungin/valtion omistukseen, koska hänellä ei ollut perillisiä. Minulle on jäänyt mielikuva Pekka Tuhkasesta hyvänä ihmisenä, yrityksensä ja elinyhteisönsä eteen tekevänä henkilönä – todellisena ammattmiehenä. Ne ovat asioita, joita kenen tahansa on syytä arvostaa.

.....

Kemin asutuksen historiaa – teoksessa on toisaalta kovia, tunteettomia elementtejä, jotka ovat tyypillisiä myös tämän ajan raadollisessa nykymenossa.

Mutta onneksi teos sisältää myös sellaisia inhimillisiä, empaattisia pehmoelementtejä, joita moni – minä mukaan lukien – toivoo/olettaa/luottaa käytännön elämässä vielä nykyaikanaikin löytyvän.

Luku- ja pohdiskeluterveisin
Aki Pyykkö
Opetusalan eläkeläinen Kemistä



Koulutuksen tutkimuslaitoksen uutuusjulkaisuja

Kari Törmäkangas & Timo Törmäkangas
Osoianalyysi testien arvioinnissa

Erilaisten taitoja, tietoja ja asenteita mittaavien testien ja kyselyjen määrä on viime vuosina kasvanut huomattavasti. Kirjassa esitellään käytetyimmistä kyselyjen analyysimenetelmistä klassinen osoianalyysi, Raschin malli sekä moniparametriset logistiset mallit. Analysointimenetelmien käyttöä havainnollistetaan esimerkein erilaisissa testitilanteissa Winsteps-, Facets- ja Bilog-ohjelmistoilla. Kirja on tarkoitettu tutkijoiden, opiskelijoiden, tutkimuslaitosten ja markkinointitutkimusyritysten käyttöön sekä osoianalyysin oppikirjaksi.

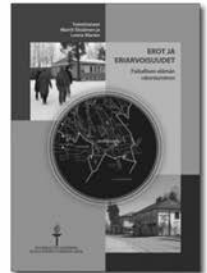
2009. 288 sivua. 29 e. Tilauskoodi D091.



Martti Siisiäinen & Leena Alanen (toim.)
Erot ja eriarvoisuudet
PAIKALLISEN ELÄMÄN RAKENTUMINEN

Teoksessa sovelletaan ensi kertaa Suomessa bourdieulaista sosiologista lähestymistapaa laaja-alaisesti paikallisuuden ja paikallisten pääomien tutkimukseen. Kirja on ainutlaatuisen pienen keskisuomalaisen paikallisyhdyskunnan kuvaus. Kirjoittajat esittelevät eriarvoisuuden rakentumista ajassa ja paikassa sekä analysoivat erilaisten resurssirakenteiden merkitystä paikallisyhteisössä elävien lasten, nuorten ja eri-ikäisten aikuisten arjen käytännöissä. Kirja on tarkoitettu erityisesti yhteiskunta- ja kasvatustieteilijöille sekä paikallisuuden tutkimisesta kiinnostuneille.

2009. 309 sivua. 29 e. Tilauskoodi D090.



Timo Aarrevaara & Taina Saarinen (toim.)
Kilvoittelusta kilpailuun?

ARTIKKELIKOKOELMA KORKEAKOULUTUTKIMUKSEN
JUHLASYMPOSIUMISTA 25.–26.8.2008

Eurooppalaisen korkeakoulualan toteutuminen merkitsee suomalaisille korkeakouluille kasvavia kilpailukyvyn vaatimuksia. Tämä kirja avaa näkemyksiä kilpailun ja kilvoittelun elementteihin korkeakoulupolitiikassa, korkeakoulupedagogiikassa ja opiskelijavirtojen liikkeissä. Kirjoittajina on edustava joukko sekä pitkän linjan korkeakoulututkijoita että uusia kentänvaltaajia. Kirja on tarkoitettu korkeakoulutuksen tutkijoille, toimijoille ja päättökentekijöille.

2009. 238 sivua. 27 e. Tilauskoodi D089.

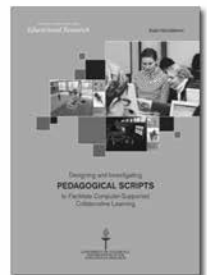


Raija Hämäläinen
**Designing and Investigating Pedagogical Scripts to
Facilitate Computer-Supported Collaborative Learning**

Computer-supported collaborative learning (CSCL) appears to provide a promising social approach to foster learning. This study provides knowledge of collaboration scripts as a pedagogical method to facilitate group processes in virtual environments in authentic educational contexts. The findings indicate that scripts as external support can help students proceed in solving learning tasks.

Julkaisu on saatavissa vain verkosta: <http://ktl.jyu.fi/img/portal/13820/t024.pdf>

2008. 88 s. Verkkojulkaisu.



Birgitta Mannila, Raija Hämäläinen, Kimmo Oksanen (toim.)

Pelaa ja opi

RÄÄTÄLÖITYJÄ VERKKOPELEJÄ AMMATILISEEN OPPIMISEEN

PedaGames-hankkeessa toteutettiin kolme erilaista 3D-oppimispeliä käytettäväksi ammatillisessa koulutuksessa. Tässä julkaisussa kuvataan toteutettuja pelejä ja niistä saatuja tutkimus-tuloksia. Lisäksi julkaisussa tarkastellaan myös laajemmin uusien teknologioiden käyttöä apuna ammatillisessa koulutuksessa. Julkaisu kannustaa ja rohkaisee opettajia käyttämään oppimislejää opetuksen tukena. Julkaisu on saatavissa verkosta http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi_2007/d086. Saatavilla rajoitetusti myös painettuna toimituskulujen hinnalla.

2007. 88 s. Tilauskoodi D086.



aiempia julkaisuja

Marja Kankaanranta, Anna Grant, Pirjo Linnakylä (toim.): e-Portfolio. Adding Value to Lifelong Learning. 2007. 303 s. 29 e. Tilauskoodi D082.

Leena Alanen, Veli-Matti Salminen, Martti Siisiäinen (toim.): Sosiaalinen pääoma ja paikalliset kentät. 2007. 249 s. 27 e. Tilauskoodi D081.

Maarit Virolainen, Sakari Valkonen: Kiireavusta innovatiivisten tietoyhteisöjen vahvistamiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäkumppanit ja yhteistyö harjoittelujen järjestämiseksi. 2007. 117 s. 23 e. Tilauskoodi G039.

Pasi Savonmäki: Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Mikropoliittinen näkökulma opettajuuteen. 2007. 200 s. 26 e. Tilauskoodi T023.

Ellen Piesanen, Ulla Kiviniemi, Sakari Valkonen: Opettajan-koulutuksen kehittämissuunnitelman seuranta ja arviointi. Opettajien täydennyskoulutus 2005 ja seuranta 1998–2005 oppiaineittain ja oppialoitain eri oppilaitosmuodoissa. 2007. 244 s. 26 e. Tilausnumero G038.

Päivi Vuorinen, Sakari Valkonen: Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. 2007. 182 s. 25 e. Tilauskoodi G037.

Seija Nykänen, Merja Karjalainen, Raimo Vuorinen, Lea Pöyliö: Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkiallinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. 2007. 280 s. Saatavana vain verkosta osoitteesta: http://ktl.jyu.fi/ktl/julkaisut/luettelo/vuosi_2007/g034.

Jani Ursin, Jussi Välimaa (toim.): Korkeakoulutus teoriassa. Näkökulmia ja keskustelua. 2006. 252 s. 27 e. Tilauskoodi D080.

Raimo Vuorinen, Sakari Saukkonen (Eds.): Guidance Services in Higher Education. Strategies, Design and Implementation. 2006. 187 s. 26 e. Tilauskoodi D079.

Matti Vesa Volanen: Filoteknia ja kysymys sivistävästä työstä. 2006. 115 s. 23 e. Tilauskoodi D077.

TILAUKSET:

puh. (014) 260 3220, fax (014) 260 3241,
e-mail: ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi
www.ktl-julkaisukauppa.fi

Toimituskulut: 5,00 – 8,00 e / tilaus. Hinnat sis. alv:n (julkaisut 8 %, videot, CD:t ja lehtien irtonumerot 22 %). Myynti valtion laitoksille on verotonta.

Marja-Leena Stenström, Kati Laine (Eds.): Quality and Practice in Assessment. New Approaches in Work-Related Learning. 2006. 176 s. 26 e. Tilauskoodi D078.

Anna Raija Nummenmaa, Jouni Välijärvi (toim.): Opettajan työ ja oppiminen. 2006. 285 s. 28 euroa. Tilauskoodi D076.

Timo Aarrevaara, Jatta Herranen (toim.): Mikä meitä ohjaa? Artikkelikokoelma Jyväskylässä 5.–6.9.2005 järjestetystä korkeakoulutuksen tutkimuksen IX symposiumista. 2006. 327 s. 29 e. Tilauskoodi D075.

Matti Vesa Volanen: Opiskeleva Keski-Uusimaa. Toisen asteen koulutuksen kehittäminen Kuuma-kunnissa ja Sipoossa. 2006. 95 s. 22 e. Tilauskoodi G033.

Kolawole Raheem, Pekka Kupari, Johanna Lasonen: Towards Science Education for Sustainable Development in Developing Countries. A Study of Ethiopia, Ghana and Nigeria. 2006. 72 s. 21 e. Tilauskoodi G032.

Merja Karjalainen & Helena Kasurinen (toim.): Ohjauksen toimintakulttuurin muutos alueellisessa yhteistyössä. Oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämishankkeen raportti. 2006. 205 s. 25 e. Tilauskoodi G031.

Marja-Leena Stenström, Kati Laine (Eds.): Towards Good Practices for Practice-Oriented Assessment in European Vocational Education. 2006. 68 s. 21 e. Tilauskoodi G030.

Maarit Virolainen: Osaamista rakentamassa. Ammattikorkeakoulut harjoittelujen ja työelämäyhteistyön kehittäjinä. 2006. 131 s. 23 e. Tilauskoodi G027.

Raimo Vuorinen: Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. 2006. 245 s. 26 e. Tilauskoodi T019.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS



Hae Koulutusrahastosta

aikuiskoulutustukea

omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen, jos

- jäät palkattomalle opintovapaalle vähintään kahdeksi kuukaudeksi,
- olet ollut työelämässä yhteensä vähintään viisi vuotta,
- olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa tai toiminut yrittäjänä vähintään vuoden ennen tuettavan opiskelun alkua ja
- et saa opiskeluun muuta tukea.

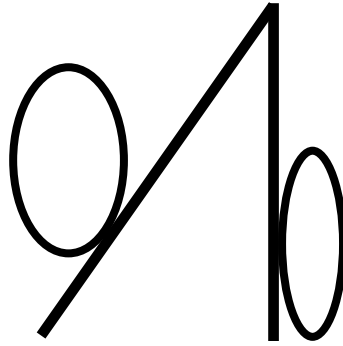
ammattitutkintostipendi

verottomana 339 euroa, jos

- olet suorittanut näyttötutkintojärjestelmän mukaisen ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon ja
- olet ollut työ- tai virkasuhteissa suomalaisen työnantajaan yhteensä vähintään viisi vuotta.

www.koulutusrahasto.fi

OAJ:n Ammatilliset Opettajat - OAO ry.



www.oao.fi

Kohti luovaa ja innovatiivista oppimista

Heinilä & Kalli & Ranne (toim.) 2009.

Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus

Kustantajat: OKKA-säätiö ja
Tampereen ammattikorkeakoulu/
Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

• Kirja työyhteisöjen kehittäjille ja kouluttajille,
kasvatus- ja opetusalan henkilöstölle sekä opiskelijoille.

• Hinta 24 € (sis. toimituskulut)

• **Tilaukset:** anne.karki@oaj.fi





SAVONLINNAN OOPPERAJUHLAT

1. – 27.7.2011

MOZART
DON GIOVANNI

WAGNER
LOHENGRIN

PUCCINI
TOSCA

UNKARIN VALTIONOPPERAN VIERAILU:

VERDI
DON CARLOS

UNKARILAINEN ILTA

•

TIMO MUSTAKALLIO -LAULUKILPAILU

KONSERTTI: JOSÉ CURA

Lipunmyynti:

Lippupalvelu

0600 10 800 (1,83 €/min. + pvm)

0600 10 020 (5,99 €/puhelu + pvm)

Lippukaupat

www.lippupalvelu.fi



Savonlinnan Oopperajuhlat
Olavinkatu 27, 57130 Savonlinna • Puhelin 015 476 750
info@operafestival.fi • www.operafestival.fi



Hyvää työtä.

Asiantuntijuutta ja
tehokasta palvelua.

VARMA
ELÄKKEIDEN TURVAAJA

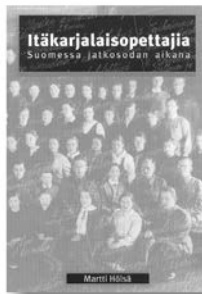
www.varma.fi

OKKA-SÄÄTIÖN HYVÄT KIRJAT



Matti Peltonen – Näkijä ja tekijä kuva prof. Matti Peltosta ihmisenä, kasvatustieteilijänä ja teollisuusjohtajana. Kirja käsittelee koulutusta, johtamista, yrittäjyyttä ja tulevaisuuden työtä. Kirjoittajina suomalaiset huippuasiantuntijat: Hirvi, Malaska, Purhonen, Juuti, Koironen, Ruohotie, Leino, Raivola, Honka, Niskanen ja Rydman. Runsas kuvitus.

3 €

 kpl


Kouluneuvos Martti Hölsän kirjoittamat teokset "Valkoiset sivut", "Itäkarjalaisopettaja Suomessa jatkosodan aikana" ja "Suomalainen kansakoulu Itä-Karjalassa 1941-1944" perustuvat arkisto- ja muihin kirjallisiin lähteisiin sekä haastatteluihin. Tekstiä täydentää runsas kuva-aineisto.

Kolmen kirjan paketti

12 €

 kpl


Ammattikasvatuksen aikakauskirja.

Vaikka lehti perustuu tutkimustietoon, se ei ole perinteinen tieteellinen aikakauskirja. Sen tarkoituksena on toimia ammattikasvatuksen tutkijoiden foorumina ja tarjota alan tutkimustieto ammattikasvatuksen kentän käyttöön, opettajille, elinkeinoelämän ja henkilöstöhallinnan edustajille.

Päätoimittaja: Dosentti Petri Nokelainen.
Julkaisija:
Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry.

Vuosikertojen 1999 - 2006 lehdet myydään hintaan 1,20 €/lehti niin, että tilaukset tehdään 10 kappaleen pakettina (= 12 €/pkt). Lehdet voi valita vapaasti em. vuosikerroista. Lehtien teemat on nähtävissä säätiön kotisivuilla www.okka-saatio.com Aikakauskirja-sivulla.



1/05
englanninkielinen versio • 7 €/lehti

 kpl

 kpl

 kpl


20 €
4nroa (08)

 kpl

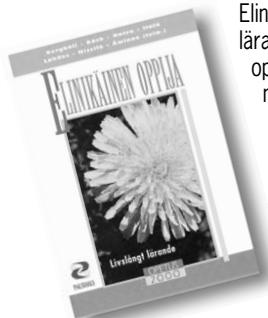

20 € 4nroa (07)

20 €
4nroa (09)

 kpl

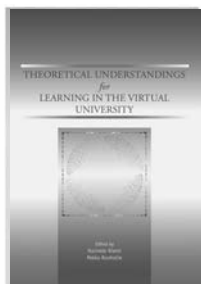
2010

20 €
4nroa (10)

 kpl


Elinikäinen oppija – Livslängd lärande on suomalaisten opettajien selviytymistarina. Se perustuu laajaan Itämeren alueen opettajamainosten keräys- ja tutkimushankkeeseen.

3 €

 kpl


Theoretical Understandings for Learning in the Virtual University nostaa esille tärkeän kysymyksen, kuinka ohjata virtuaaliyliopiston opiskelijoita kehittämään aktiiviseksi ja itseohjautuviksi oppijoiksi. Kirjan pääpaino on oppimisen teoreettisessa ymmärtämisessä oppijan ja teknologisen ympäristön vuorovaikutuksen näkökulmasta.

25 €

 kpl

20 € kpl

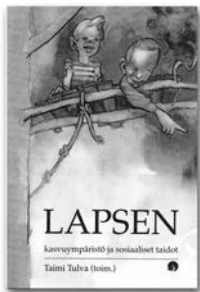
Piirrä mulle minut – kuvia ja kertomuksia koulusta. Mikä tuo alakoulukalaisen mielestä iloa elämään? Millaista on opettajahuumori kevätuupumuksen aikaan? Mitä piirtäjä saa lapsilta läksyksi? Kuvataiteilija Antti Huovinen hakeutui lukuvuodeksi viro-lahtelaiseen runsaan sadan oppilaan kouluun elämään vuorovaikutuksessa lasten ja opettajien kanssa ja toteuttamaan taiteilijan kutsumustaan. Piirustuslehtiöt täyttyivät ala-asteen elämänsattumuksista, arjesta ja juhlasta.



Mediakasvatuksen professori Tapio Variksen toimittamassa kirjassa 'Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen' mediakasvatuksen, ammattikasvatuksen, hypermedian, kulttuurienvälisen viestinnän ja koulutuksen suomalaiset asiantuntijat kirjoittavat näistä kysymyksistä oman tutkimustyönsä näkökulmasta. Kirjan artikkelit valot-

tavat mediakasvatuksen tilaa Euroopassa, teknologian roolia opettajan työn, e-oppimisen, arvioinnin ja teorian kannalta. Lisäksi teoksessa paneudutaan kulttuurienvälisen viestinnän olemukseen sekä kasvatuksen ja mediapsykologian ongelmiin Suomessa ja kansainvälisellä tasolla.

20 € kpl



Professori Taimi Tulvan toimittaman kirjan 'Lapsen kasvuympäristö ja sosiaaliset taidot' aiheena on pohtia Suomen ja Viron kasvatuskulttuurisia eroja, jotka liittyvät lasten ja heidän perheittensä kasvuun kohdistuviin ongelmiin. Kirjan tavoite on tukea ajatusta perheistä, jossa aikuiset kuuluvat lasten ja lapset aikuisten maailmaan, sekä edistää lasten ja nuorten myönteistä kanssakäymistä ja sosiaalisia taitoja ja estää syrjäytymistä. Keskeiseksi tavoitteeksi muodostuu myös toisesta ihmisestä välittäminen.

20 € kpl

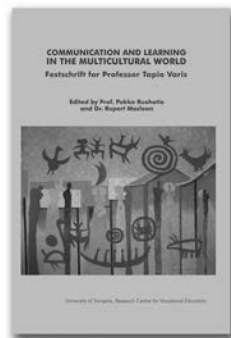
teistä kanssakäymistä ja sosiaalisia taitoja ja estää syrjäytymistä. Keskeiseksi tavoitteeksi muodostuu myös toisesta ihmisestä välittäminen.

Professori Soili Keskinen toimittama kirja 'Valta, kilpailu ja kiusaaminen opettajan työssä' on artikkelisarja, jonka tavoitteena on herättää pohtimaan opettajan työtä tunnetyön näkökulmasta. Kirjan avulla haluamme olla jäsentämässä osaa moninaisista opettajan ja oppilaan välisistä tunteista ja sillä tavalla olla auttamassa opettajia jäsentämään omaa työtään entistä monipuolisemmin. Siinä käytetyt artikkelit on muokattu Turun yliopiston Rauman opettajan koulutuslaitoksessa tehtyjen laadukkaiden opinnäytetöiden pohjalta. Kirja myös paljastaa, miten monipuolisista ja erilaisista viitekehyksistä käsin valmistuvat opettajat haluavat hahmottaa tulevaa työtään opettajina ja näin valmistautua kohtaamaan kaikki työn mukanaan tuomat mahdollisuudet ja uhat, riskit ja haasteet.



20 € kpl

Pekka Ruohotien ja Rupert Macleanin toimittama professori Tapio Variksen juhla-kirja 'Communication and Learning in the Multicultural World' rakentuu asiantuntija-artikkeleille, joiden kirjoittajat ovat eri puolilta maailmaa. Kirjan artikkelit on ryhmitelty kolmeen pääteemaan: 'Communication and Learning in the Multicultural World', 'Global University' ja 'Intercultural Communication and literacies'. Teoksen kirjoittajat valottavat kommunikointia ja oppimista monikulttuurisessa maailmassa oman tutkimustyönsä näkökulmasta.



25 € kpl

Aivot, maailmankuva, informaatiotulva – opettajuus on säätiön toinen vuosikirja, jonka kirjoittajina on viisi asiantuntijaa: Juhani Juntunen, Erkki Lahdes, Risto Näätänen, Lauri Rauhalainen ja Veli-Matti Värri. Kirjan tehtävänä on antaa opetusalaan työskenteleville tarpeellista taustatietoa alan uusista suuntauksista ja tutkimutuloksista.

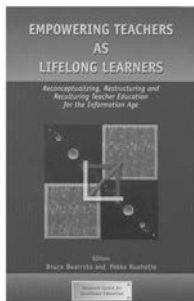


5 € kpl



Opettajan professiosta on OKKA-säätiön ensimmäinen vuosikirja. Artikkelisarjan kirjoittajina on yhdeksän opetuksen ja ammattikasvatuksen suomalaista asiantuntijaa: Sven-Erik Hansén, Hannu L. T. Heikkinen, Viljo Kohonen, Anneli Lauriala, Sinikka Ojanen, Risto Patrikainen, Arto Willman, Seija Mahlamäki-Kultanen ja Pekka Ruohotie.

8 € kpl



Empowering teachers as lifelong learners. Reconceptualizing, restructuring and reculturing teacher education for the information age. Editors Bruce Beairst and Pekka Ruohotie.

6 € kpl

Äly ja tunne on Anneli Kalajoen toimittama kirja Jukka Sarjalan puheista ja kirjoituksista viideltä vuosikymmeneltä. Puheiden ja kirjoitusten aiheet liittyvät Jukka Sarjalan erityisalaan, suomalaiseen koulutukseen, jonka keskiössä hän on ollut kolme vuosikymmentä eli suomalaisen koulun kiihkeimmät kehittyminen vuodet, sekä rakkaaseen harrastukseen kirjallisuuteen. Hän on kirjoittanut perinteisiä kirja-arvosteluja ja -analyysyjä, tutkinut kansanedustajien kirjallista tuotantoa, käsitellyt laajasti nimimerkillä kirjoittavia henkilöitä presidentti Urho Kekkosesta Mika Waltariin ja Pentti Saarikoskeen.



15 € kpl

Suomalais-saksalaista yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen hyväksi esittelee monipuolisesti ja havainnollisesti ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen erityispiirteitä kummassakin maassa sekä erityisesti viime vuosikymmeninä tapahtunutta yhteistyön muotojen ja määrän nopeaa kehitystä maidemme välillä. Kirjan ovat toimittaneet yli-insinööri, diplomi-insinööri Teuvo Ellonen ja tekniikan tohtori, diplomi-insinööri Keijo Nivala.



6 € kpl

Karthago on Markku Tasalan kirjoittama kirja työstä, oppimisesta ja työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisesta tai henkisestä väkivallasta työyhteisöissä on maassamme keskusteltu julkisesti varsin lyhyen aikaa. Aihe nousi otsikoihin koulukiusaamisesta käydyn polemiikin vanavedessä 1990-luvun alkupuolella. Voidaan sanoa, että kiusaamistarina etsii tänäkin päivänä itseään ja on koko ajan muotoutumassa. Vuoden 2003 alussa voimaan astunut uusi työturvallisuuslaki on tarjonnut työyhteisöille välineitä tarttua henkiseen väkivaltaan entistä lujemmalla otteella. Lakiin kirjatut henkistä työsuojelua koskevat lakipykälät jättävät kuitenkin runsaasti liikkumavaraa erilaisien ongelmatilanteiden tulkitsemista varten.



8 €

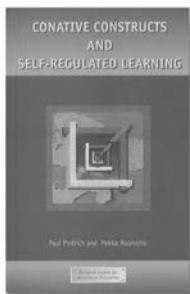
kpl

Markku Tuomisen ja Jari Wihersaaren kirjoittama Ammattikasvatusfilosofia on alan ensimmäinen suomenkielinen filosofinen kokonaisuus. Lähtökohdiana on yleisen filosofian klassinen jaottelu: ontologia, tietoppi, estetiikka ja etiikka. Mukana on siten sekä teoreettisen filosofian että käytännöllisen filosofian näkökulma. Ammattikasvatusfilosofiaan kuuluu myös tieteenfilosofia. Näin tavoitellaan kattavaa systemaattista filosofista tarkastelua.



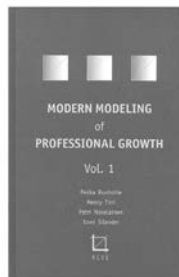
Teoksen kohderyhmänä ovat erityisesti opettajat, tutkijat, eri asiantuntijatehtävissä toimivat ammatilliset sekä tulevat ammattikasvatuksen ammatillaiset opinnoissaan ammattikorkeakouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Kasvatusfilosofisena teoksena kirja soveltuu laajasti koko kasvatustieteen kentälle käsikirjaksi ja oppikirjaksi. Se sisältää uusia avauksia kasvatustieteen ja koulutuspolitiikan keskusteluun ja soveltuu käytettäväksi laajasti kasvatustieteen tutkimuksessa ja opinnoissa sekä poliittisella ja hallinnollisella sektorilla.

25 € kpl



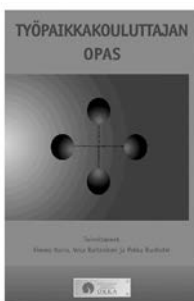
Kirjassa Conative Constructs and Self-Regulated Learning Paul R. Pintrich (Michiganin yliopisto) ja Pekka Ruohotie (Tampereen yliopisto) tarkastelevat mm. oppimisen konatiivisia rakenteita eli impulsia, halua, tahtoa ja määrätietoista pyrkimistä, motivaation ja tavoiteorientaation roolia oppimisen itsesäätelyssä.

6 € kpl



Modern Modeling of Professional Growth kuvaa uusia kasvatustieteen tutkimusmenetelmiä ja esittelee niiden käyttöä tutkijalle käytännön sovelluksiin ja esimerkein. Kirjassa esitellään sekä lineaaristen että nonlineaaristen menetelmien käyttöä, joita voidaan hyödyntää ammattikasvatuksen tutkimuksessa. Tekijät: prof. Pekka Ruohotie (TaY) ja Henry Tirri (HY) sekä Petri Nokelainen ja Toni Silander. Paketti sisältää kirjan + CD-rom:n.

15 € kpl



Työpaikkakouluttajan opas on OKKA-säätiön ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen yhteistyötä. Aineisto on koottu Työpaikkakoulutuksen kehittämisprojektin opinnäytetöistä, joiden kirjoittajat ovat kokeneita ammatillisia opettajia. Muina kirjoittajina oppaassa ovat rehtori Vesa Raitaniemi, varat. Heikki Suomalainen ja prof. Pekka Ruohotie.

6 € kpl



Koulutuksen lumo on eturivin tutkijoiden kirjoittama teos koulutuspolitiikasta, arvioinnista ja koulutuksen kansainvälisistä kysymyksistä. Kirja sopii alan asiantuntijoille ja tutkijoille, opettajille sekä opiskirjaksi yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin.

10 € kpl

Suomalaisen ammattikasvatuksen historia on tehty yhteistyössä OAJ:n, OAO:n ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen kanssa. Sen on toimittanut FM Anneli Rajaniemi. Kirja koostuu lähes 30 asiantuntijan artikkeleista, joiden lisäksi toimittaja Markku Tassala on haastatellut kirjaa varten pariakymmentä ammattikasvattajaa ja virkamiehistä. Runsas reportaasikuvitus.



25 € kpl

Pekka Kakkurin kirjoittama Oppia ja opetusta, 70 vuotta matemaattisten aineiden opettajien yhteistoimintaa Etelä-Pohjanmaalla on ensimmäinen laaja-alainen tutkimus oppikoulunopettajien kerhotoiminnasta maassamme. Seinäjoen kauppalassa toimineen valtionoppikoulun matemaattisten aineiden lehtorit perustivat sen vuonna 1934. Vuosikymmenien kuluessa se on varttunut alansa opettajien maakunnalliseksi ja osin myös valtakunnalliseksi yhteistyöelimeksi. Sotiemme jälkeen yhteiskunnallinen kehitys peruskoulunuudistukseen ja uusine matemaattisten kouluaineiden opetukseen liittyvine virtauksineen on vaikuttanut sen toimintaan. Kehittyvä ammattiyhdistysliike on ryödyttänyt sitä vuosien saatossa.



8 € kpl



Esa Poikelan toimittama professori Annikki Järvisen juhlakirja 'Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus' esittelee työssä oppimisen prosessimallin ja kuvaa sen soveltamista tietoteknologian, kaupan, teollisuuden, uusmedian, hoiva-alan ja opetusalan työn ja osaamisen kehittämisessä. Malli tekee mahdolliseksi tunnistaa ja ymmärtää sekä ohjata ja johtaa oppimista työpaikoilla.

Kirja on tarkoitettu koulutuksen kehittäjille, työssä oppimisen ohjaajille, tutkijoille ja opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneet oppimisen organisoinnista työpaikoilla, työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelusta tai inhimillisten resurssien kehittämisestä työorganisaatioissa.

15 € kpl



Vanhuuden monet kasvot on toimittanut Taimi Tulva, Ilkka Uusitalo ja Kimmo Harra. Kirjassa käsitellään vanhuutta ja vanhenemisen kokemuksia, ikäihmisen asemaa, ikäihmisten ja senioriopettajien hyvinvoinnin kysymyksiä, gerontologista sosiaalityötä palvelutaloissa ja vanhainkodeissa, vanhusten käsitteitä elinikäisestä oppi-

misesta, muistisairauksia sekä sosiokulttuurisen innostamisen ideaa vanhustyössä. Se toteutettiin Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiön, Tallinnan yliopiston sosiaalityön laitoksen ja Suomen Viron-instituutin yhteistyönä. Kirjan artikkeleiden kirjoittajina ovat Raiili Gothóni, Simo Koskinen, Tiina Kujala, Reet Velberg, Ilkka Uusitalo, Ülle Kespälu, Taimi Tulva, Inge Paju, Taina Semi ja Sirpa Granö. Artikkeleiden kommentoijina olivat emeritaprofessori Marjatta Marin ja yliopettaja Raiili Gothóni. Kirja on tarkoitettu oppikirjaksi alan oppilaitoksiin. Lisäksi sen tarkoituksena on lisätä vanhuuden ymmärtämistä ja vanhusten arvostamista yhteiskunnan arvokkaana voimavarana.

20 €

 kpl


Raija Meriläinen (toim.)

Suomalaisen koulutuspolitiikan murros 1990-luvulla

Kirjan kantavana teemana on koulutuspolitiikka 1990-luvun Suomessa. Koulutuspoliittista todellisuutta tarkastellaan sekä järjestelmän että yksilön kautta.

Vuosikirjan kirjoittajina ovat Sirkka Ahonen, Jukka Rantala, Jouni Välijärvi, Minna Vuorio-Lehti, Janne Varjo ja Raija Meriläinen.

14 €

 kpl

Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö on vuonna 1997 toimintansa aloittanut itsenäinen organisaatio, joka nimensä mukaisesti toimii opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen hyväksi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutasolle. Säätiön taustayhteisönä on ammatillisia opettajayhdistyksiä ja OAJ. OKKA-säätiö julkaisee myös alan kirjallisuutta, josta tässä joitakin edustavia esimerkkejä.

Ossi Naukkarinen
Art of the Environment
explores one of the most vital areas in contemporary art: environmental art and adjacent fields, something that escapes traditional categorisation, instead seeking new frontiers. It provides conceptual tools for making, teaching and receiving contemporary art.



25 €

 kpl


Kristiina Huhtasen ja Soili Keskinen toimittaman **Rehtorius peliäkö?** -kirjan tarkoituksena on toimia rehtorin apuna ja tuoda erilaisia näkökulmia koulun kehittämiseen. Kirja on saanut alkunsa rehtoriksi kouluttautuvien mielenkiintoisista pohdintatehtävistä ja tarpeista hahmottaa heille itselleen, mitä kaikkea rehtorin työ voi

olla.

Rehtorius pelin rakentajan postina on vaativa ja arvotettu. Onhan rehtorius uralla etenemisen vaihtoehto opettajille varsinkin peruskoulussa. Peli rakentuu paitsi oppilaitoksen toiminnallisena ohjauksena myös verkostoitumisena oman johdettavan yksikön ulkopuolelle.

Kirjan tavoitteena on pohtia oppilaitoksen johtamista monesta eri näkökulmasta, niin rehtorin roolin kautta kuin yhteisön kehittämisen, koulusta ulospäin tapahtuvan verkottumisen kuin laajemman koulutuspoliittisen näkökulman kannalta.

20 €

 kpl

Voit tilata näitä teoksia suoraan OKKA-säätiöstä, puhelin 020 748 9521, fax (09) 1502 418, email: okka-saatio@oaj.fi

• tai lähetä tämä ilmoitus meille täytettynä:
OKKA-SÄÄTIÖ, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki.

Nimi

Osoite

Email



OHJEITA KIRJOITTAJILLE

1. Artikkeleita, katsauksia ym.

Ammattikasvatuksen aikakauskirja julkaisee ammatikasvatuksen ja koulutuksen teoriaa ja käytäntöä käsitteleviä artikkeleita ja katsauksia, alan uutisia, puheenvuoroja, kirjallisuusarvioita ja ammatikasvatuksen kenttää koskevia ilmoituksia. Kirjoitukset ovat suomeksi ja ruotsiksi.

2. Aikataulu

Vuosittain ilmestyy neljä numeroa: **maalis-, kesä-, syys- ja joulukuussa**. Ensimmäistä numeroa lukuun ottamatta muut ovat teemanumeroita, mutta niissäkin voidaan julkaista muitakin kuin teemaan liittyviä kirjoituksia harkinnan mukaan.

Vuoden 2010 teemat & toimittajat:

- 1) Ajankohtaisia teemoja ammatikasvatuksesta/Kimmo Harra
- 2) Ammatillinen huippuosaaminen/Petri Nokelainen
- 3) Yritysten osaamisen kehittäminen (myös ammatillinen oppisopimuskoulutus)/Pentti Nikkanen
- 4) Oppilaitosyhteisön hyvinvointi ja turvallisuus/Petri Nokelainen ja Kimmo Harra

3. Aineiston toimitus

Kirjoitukset ja niihin liittyvät kuvat ja kuvat tulee lähettää **4 viikkoa ennen ilmestymiskuukauden alkua** sähköpostilla lehden vastaavalle toimittajalle. Kuviin pitää kirjoittajalla olla kirjallisesti osoitettu julkaisulupa. Kirjoittajan/kirjoittajien tulee ilmoittaa yhteystietonsa (nimi, virkanimike, oppiarvo, toimipaikka, sähköposti, puhelin ja osoite). Kirjoittajan tulee huolehtia artikkelinsa kielenhuollosta ja tarvittaessa luottaa se kielenhuollon asiantuntijalla. Jos artikkelin kieli on heikkoa, niin se voidaan jättää julkaisematta.

4. Kirjoitusten pituus

Kirjoitusten pituus on korkeintaan **30000 merkkiä** eli noin 10 liuskaa, jotka on kirjoitettu **1,5-rivinvälillä, fontikoolla 12 ja ilman asetuksia** (kappaleet tulee jakaa kahdella rivinvaihdolla). Muiden kuin artikkelien ja katsausten enimmäispituus on neljä liuskaa. On toivottavaa, että kirjoittajat kiinnittävät **huomiota tekstinsä luettavuuteen** niin, että se olisi laajemmaltikin koko lukijakunnan ymmärrettävissä.

5. Lähdeviitteet

Tekstissä lähdeviitteet merkitään sulkuihin seuraavasti: (Ruohotie 1996, 15-21), (Nikkanen & Lyytinen 1996), (Kananoja ym. 1999). Artikkelin loppuun sijoitetaan lähdeluettelo otsikon "Lähteet" alle seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Kantola, J., Nikkanen, P., Kari, J. & Kananoja, T. 1999. Through education into the world of work. Uno Cygnaeus, the father of technology education. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research.

Mutka, U. 2000. Ammatillinen opettajankoulutus Jyväskylässä - yhteistyötä ja jaettua asiantuntijuutta. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 2 (4), 23-28.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Väljijärvi, J. 2000. Kohti avointa opettajuutta. Teoksessa J. Väljijärvi (toim.) Koulu maailmassa - maailma koulussa. Helsinki: Opetushallitus. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 9, 157-181.

APA -tyyli

Vuoden 2010 ensimmäisestä numerosta alkaen Ammatikasvatuksen aikakauskirja noudattaa *referee-artikkeleissa* kirjoitustyylin ja lähteisiin viittaamisen osalta APA -tyyliä, jonka on kehittänyt American Psychological Association (APA 2001). Tyylin kotisivut ovat osoitteessa: <http://www.apastyle.org>. Lisäksi Internet tarjoaa yksityiskohtaista tietoa ja esimerkkejä APA -tyylin soveltamisesta, esim. <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01>.

APA -tyylin soveltaminen lähdeviittausten osalta yksiselitteistä, seuraavassa on kuvattu joitakin yleisimpiä tapauksia.

Viittaus tiedelehtiartikkeliin (periodical)

Hypoteettiset dilemmat voidaan kokea liian abstrakteina, ne eivät enää liity ihmisten arkielämän kokemuksiin (Straughan, 1975).

Straughan, R. (1975). Hypothetical moral situations. *Journal of Moral Education*, 4(3), 183-189.

Suora lainaus tiedelehtiartikkelista (sivunumero mainitaan, samoin toimitaan kuvien ja taulukoiden kanssa)

"DIT -pisteet kuvaavat latenttia muuttujaa, joka poikkeaa verbaalisesta suorituskyvystä" (Thoma, Rest, Narváez & Derryberry, 1999, p. 325).

Thoma, S. J., Rest, J., Narváez, D., & Derryberry, P. (1999). Does moral judgment development reduce to political attitudes or verbal ability:

Evidence using the Defining Issues Test. *Review of Educational Psychology*, 11(4), 325-342.

Viittaus kirjassa olevaan artikkeliin (book chapter): Boekaerts, M., & Niemivirta, M. (2000). Self-regulation in learning: finding a balance between learning and ego-protective goals. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-regulation* (pp. 417-450). San Diego, CA: Academic Press.

Viittaus kirjaan (book) Wellington, J. (2003). *Getting published. A guide for lecturers and researchers*. London: RoutledgeFalmer.

Viittaus suulliseen konferenssiesitykseen (oral presentation) Nokelainen, P., & Ruohotie, P. (2009, April). *Characteristics that typify successful Finnish World Skills Competition participants*. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, San Diego, CA.

Viittaus Internetissä julkaistuun artikkeliin (electronic media) EQ Symposium (2004). *About Reuven BarOn's involvement in emotional intelligence*. Retrieved April 13, 2007, from http://www.cgrowth.com/rb_biolog.html.

APA -tyyli on myös artikkelien kirjoitustyyliä omat ohjeistuksensa, keskeisimpinä tutkimusaineiston ja sen analyysin luotettavuuden arviointiin liittyvät kohdat. Tutkimusaineisto on kuvattava kattavasti, raportista on käytävä ilmi osallistujien ikä- ja sukupuoli-jakaumat, tulosten yleistettävyyden populaatioon (kvantitatiiviset menetelmät) ja osallistujien edustavuus (kvalitatiiviset menetelmät). Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettävät menetelmät ja itse menetelmän käyttöprosessi on kuvattava selkeästi ja valitun lähestymistavan soveltuvuus tutkittavan ilmiön tarkasteluun on perusteltava. Keskiarvon yhteydessä on ilmoitettava keskihajonta ja laadullisen aineiston yhteenvedossa luokkien frekvenssit on ilmoitettava prosenttien lisäksi. APA -tyyli kiinnittää erityistä huomiota myös tutkimusetiikkaan. Kaikkien tutkimusprosessiin merkittävällä tavalla osallistuneiden henkilöiden nimet on mainittava joko kirjoittajina tai tekstissä. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin suojaaminen on myös tärkeää, yksittäistä vas-

taajaa ei pidä kyetä tunnistamaan raportista. Tekstin on oltava sukupuolta, vähemmistöryhmää tai kansallisuutta loukkaamatonta.

Lähteet

APA 2001. *Publication Manual of the American Psychological Association*. Viides painos. Washington, DC: American Psychological Association.

6. Taulukot ja kuvat

Taulukot, kuvat ja kuvat numeroidaan juoksevasti. Niiden paikka osoitetaan tekstin lomaan selvästi (esim. "Kuvio 1 tähän"). **Taulukoiden, kuvien ja kuvien tulee olla painovalmiita.** Taulukon otsikko tulee taulukon yläpuolelle ja kuvion otsikko kuvion alapuolelle.

7. Artikkeleiden ja katsausten arviointi

Arvioidessaan kirjallisia tuotoksia toimituskunta käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita. Kirjoitus lähetetään arvioitsijoille nimettömänä. Refereekierroksen jälkeen kirjoittajalla on mahdollisuus viimeistellä kirjoituksensa saamiensa kommentteja avuksi käyttäen. Viimeistely versio lähetetään sähköpostilla takaisin toimittajalle. **Jos kirjoittaja haluaa artikkelilleen referee-menettelyn, hänen on pyydettävä sitä kirjallisesti samalla, kun hän jättää artikkelinsa.** Referee-menettelyä tarvitseva artikkeli tulee lähettää vastaavalle toimittajalle **8 viikkoa ennen ilmestymiskauden alkua.**

8. Ehdot

Artikkelien ja katsausten kirjoittajille lähetetään 5 vapaakappaletta ao. lehden numeroa. Muiden osastojen kirjoittajat saavat yhden vapaakappaleen. **Eripainoksia ei toimiteta eikä kirjoituspalkkioita makseta.** Lehden mahdollinen tuotto käytetään Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry:n ja OKKA-säätiön toimintojen edistämiseen.

