

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Oikeustradenomi

Marjo Ruokoniemi

AMMATILLINEN NEUVOTTELUKUNTA - YHTEYS TYÖELÄMÄÄN

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Marjo Ruokoniemi

Ammatillinen neuvottelukunta - yhteys työelämään, 58 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalouden yksikkö, Aikuiskoulutus

Oikeustradenomin suuntautumisvaihtoehto

Ohjaaja: Lehtori Raili Toikka

Tässä opinnäytetyössä selvitetään ammatillisen neuvottelukunnan toimintaa Etelä-Karjalan ammattiopistossa ja muissa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Ammatillinen neuvottelukunta on oppilaitoskohtainen työmarkkinaosa-puolten ja oppilaitoksen edustajien muodostama toimielin, jonka tehtävänä on seurata työelämän ja koulutuksen kehitystä ja tehdä koulutuksen järjestäjälle ehdotuksia opetussuunnitelmien ja koulutustarjonnan kehittämiseksi työelämän ja yhteiskunnan tarpeita vastaavaksi. Yhteistyön tavoitteena on ammatillisen koulutuksen laadun ja vetovoimaisuuden parantaminen.

Koulutuksen ja työelämän yhteistyöryhmät ovat hyvin tärkeitä, kun koulutuksen kehityssuuntia linjataan pidemmällä tähtäimellä. Niillä on keskeinen tehtävä myös koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittäjänä.

Työvoiman vähentyessä tulevina vuosikymmeninä on tärkeää, että olemassa olevan työvoimareservin ammatillinen osaaminen suuntautuu oikeille aloille. Tämä edellyttää, että koulutuksen järjestäjä ja työelämä yhdessä paneutuvat tulevaisuuden työvoimatarpeen ennakkointiin ja koulutuksen laadullisen sisällön kehittämiseen. Onnistumalla työvoimatarpeita koskevassa ennakkoinnissa tataan samalla, että tutkinnon suorittaneet sijoittuvat valmistuttuaan nopeasti työelämään ja koulutustaan vastaaviin työtehtäviin.

Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jossa kyselyyn osallistuneet täyttivät sähköpostitse tai kirjeenä lähetetyt lomakkeet. Kohderyhmänä olivat Etelä-Karjalan ammattiopiston ammatillisten neuvottelukuntien puheenjohtajat (17), opettajajäsenet (46), opiskelijajäsenet (26) ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät (35). Empiirisessä osuudessa esitellään case-organisaatio (Etelä-Karjalan ammattiopisto) ja kuvataan sen ammatillisten neuvottelukuntien toimintaa.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että ammatillisten neuvottelukuntien toiminta on määrältään ja sisällöltään hyvin samankaltaista toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Neuvottelukuntatoimintaa ja sen edelleen kehittämistä pidettiin kaikissa organisaatioissa erittäin merkittävänä, erityisesti työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta. Etelä-Karjalan ammattiopistolle tutkimustuloksista on hyötyä esimerkiksi, kun neuvottelukunnat valitsevat työ- ja toimintamuotoja, joiden tärkeyttä tässä opinnäytetyössä myös selvitettiin.

Asiasanat: ammatillinen, neuvottelukunta, koulutus, työelämä

ABSTRACT

Marjo Ruokoniemi

Vocational Consulting Committee - Connection to Working Life, Pages 58,

3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration, Adult Education

Specialisation of Corporate and Business Law

Instructor: Raili Toikka, Lecturer

The purpose of this Bachelor's Thesis was to clarify the activities of the Vocational Consulting Committee in South Karelia Vocational College and in other secondary schools. Vocational Consulting Committee is school centered and includes representatives from labour market parties and Vocational College. Its duty is to follow the development of working life and education and make proposals to schools, how to develop curriculums and education to correspond working life and society. The target of this co-operation is to improve the quality and attraction of vocational education.

The collaboration between education and working life groups has a very important role, when the trends of development in education are planned in the long run. They have also a very important task as developers to improve the policies in co-operation with working life.

As the supply of labour is decreasing during future decades, it is far more important that vocational skills of the existent labour are directed to the right branches. This prerequisites that the representatives of education and working life together take much more interest in planning the needs of labour in future and developing the quality of school in advance. When succeeding to predict the needs of labour in future, we can at the same time guarantee that those who have a certificate will locate faster in working life and find jobs that correspond to their examination.

This study was a qualitative research. The research was carried out using questionnaires and those who participated filled in forms through e-mail or letter. The target group composed of the members of the Vocational Consulting Committees, chairmen (17), teachers (46), students (26) and representatives of other secondary schools (35). The empirical investigation of this Thesis represents the case-organisation South Karelia Vocational College and its activities concerning Vocational Consulting Committee.

The results of the research showed that the practices of vocational consulting committees are very similar in secondary schools. They all felt that developing co-operation between education and working life is very important, especially learning and showing professional skills in working life are significant.

The research concerning South Karelia Vocational College gave order of importance to the work and action forms for the Vocational Consulting Committees whose term started in autumn 2009.

Keywords: Vocational, Committee, Education, Working Life

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Perustelut aiheen tutkimiselle	5
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	6
1.3 Tutkimusmenetelmä ja aiemmat tutkimukset	7
2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TULEVAISUUS	8
3 CASE-ORGANISAATION ESITTELY	11
3.1 Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä	11
3.2 Etelä-Karjalan ammattiopisto	13
4 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA	16
4.1 Yhteistyötä ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta	17
4.2 Voimaa verkostoitumisesta	17
5 TOIMINTA ETELÄ-KARJALAN AMMATTIOPISTOSSA	19
5.1 Ammatilliset neuvottelukunnat	20
5.2 Jäsenrekrytointi	22
5.3 Ammatillisen neuvottelukunnan tehtävät	23
5.3.1 Koulutustarpeen ennakointi	23
5.3.2 Opetussuunnitelmien kehittäminen	25
5.3.3 Työssäoppimisen kehittäminen	26
5.3.4 Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen	27
5.3.5 Toimialan markkinointi koulutukseen hakeutuville	28
5.4 Ammatillisen neuvottelukunnan itsearviointi	28
6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	31
6.1 Puheenjohtajat ja opettajajäsenet.....	31
6.2 Opiskelijajäsenet	41
6.3 Koulutuksen järjestäjän edustajat	45
7 PÄÄTELMÄT	53
KUVIOT	56
LÄHTEET	57

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake puheenjohtajille ja opettajajäsenille

Liite 2 Kyselylomake opiskelijajäsenille

Liite 3 Kyselylomake muille toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjille

1 JOHDANTO

1.1 Perustelut aiheen tutkimiselle

Työskentelen Etelä-Karjalan ammattiopistossa johdon sihteerinä ja ammatillisten neuvottelukuntien toiminta on tullut sitä kautta tutuksi. Etelä-Karjalan ammattiopistossa toimii tällä hetkellä 14 ammatillista neuvottelukuntaa, joista kolme on jakautunut kahdeksi eri jaokseksi. Neuvottelukunnissa on yhteensä ~ 200 jäsentä: työelämän edustajat sekä opettaja- ja opiskelijajäsenet. Lisäksi koulutuksen järjestäjän edustajina koulutuspäälliköt ja muut asiantuntijat osallistuvat kokouksiin tarvittaessa. Etelä-Karjalan ammattiopistossa neuvottelukuntien toimintaa on pyritty systemaattisesti kehittämään. Isossa organisaatiossa toiminnan kehittäminen kaikilta osin laadullisesti tasaveroiseksi vie aina oman aikansa. Kehittämistyön tueksi ja saavutetun tason ylläpitämiseksi tarvitaan jatkuvaa itsearviointia ja muuta palautetta toimintaan osallistuvilta.

Ammatillinen neuvottelukunta on mielenkiintoinen yhteistyömuoto, jonka kaikkia ulottuvuuksia ei ole vielä hyödynnetty. Lakiin ammatillisesta koulutuksesta, 21.8.1998/630, 6 §, yhteydet työelämään, perustuen

ammattillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Saman lain 2 §:n mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Etelä-Karjalan ammattiopistossa työelämäyhteistyön kehittäminen on organisoitu ammatillisten neuvottelukuntien kautta.

Ammatillisen koulutuksen tavoitteellisen kehittämisen edellytys on kiinteä yhteistyö alueen elinkeino- ja työelämän kanssa. Sekä koulutuksen järjestäjän että yrityksen tulevaisuuden turvaamiseksi on tärkeää pystyä alueellisesti kouluttamaan elinkeino- ja työelämän tarvitsema työvoimareservi. (Taloudellinen tiedustustoimisto.)

Etelä-Karjalan ammattiopiston ammatillisilla neuvottelukunnilla teetettiin marraskuussa 2008 ensimmäistä kertaa kaikille neuvottelukunnille yhtäaikaaisesti itsearviointi, jonka tulokset jäivät perinnöksi syksyllä 2009 aloittaneille neuvotte-

lukunnille. Tässä opinnäytetyössä itsearviointin tuloksia käytetään tehtäessä vertaisarviointia muiden toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjien kyselytutkimuksen tuloksiin.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Etelä-Karjalan ammattiopiston ammatillisten neuvottelukuntien toimintatapaa, vaikuttavuutta koulutuksen järjestäjän päätöksen teossa sekä toiminnan kehittämismahdollisuuksia. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ammatillisen neuvottelukuntatoiminnan nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia kokoamalla kyselytutkimuksen avulla tietoa mm. perehdyttämisestä, neuvottelukuntien kokoonpanosta ja toimintatavoista sekä suorittaa vertaisarviointia.

Tutkimus rajattiin koskemaan neuvottelukuntien puheenjohtajia, koulutuksen järjestäjän edustajia (opettajia) ja opiskelijajäseniä. Rajaus tehtiin, koska uudet neuvottelukunnat ovat toimineet vasta puoli vuotta ja uusilla työ- ja elinkeinoelämän edustajilla ei vielä ole kovin paljon kokemusta neuvottelukuntatoiminnasta. Tutkimuksen kohteeksi valittiin neuvottelukuntien puheenjohtajat ja opettajajäsenet, koska he ovat avainasemassa neuvottelukuntatoiminnan organisoinnissa ja kehittämisessä. Lisäksi useimmat heistä ovat kuuluneet ammatilliseen neuvottelukuntaan ennenkin, ja siten heillä on näkemystä myös neuvottelukuntien aiemmista toimikausista. Ammatillisiin neuvottelukuntiin kuuluu myös aikuisopiston edustaja niillä aloilla, joilla järjestetään aikuiskoulutusta. Koska aikuiskoulutus on organisaatioltaan ja koulutusrakenteeltaan hyvin poikkeava nuorisoasteen koulutukseen nähden, tässä opinnäytetyössä keskitytään neuvottelukuntatoiminnan tarkasteluun ammattiopiston näkökulmasta. Toisen asteen ammatillista oppilaitoksista valittiin vertaisarviointia varten Opetushallituksen ylläpitämästä listasta 35 koulutuksen järjestäjää.

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymään asetettiin loppuvuodesta 2009 kolmeksi vuodeksi luonteeltaan neuvoa-antava Etelä-Karjalan ammatillisen koulutuksen neuvottelukunta, johon kuuluu 12 ammatillisen koulutuksen yhteistyötahoja ja sidosryhmiä edustavaa jäsentä. Neuvottelukunta kokoontuu vähintään kaksi

kertaa vuodessa käsittelemään koulutuskuntayhtymän ajankohtaisia ja tärkeitä kehittämiskysymyksiä ja työelämäyhteistyöhön liittyviä kysymyksiä. Neuvottelukunnan tehtävänä on mm. seurata kuntayhtymässä toimivien ammatillisten neuvottelukuntien työskentelyä. Koska neuvottelukunta on kokoontunut vasta yhden kerran, eikä sen toiminnan merkityksestä Etelä-Karjalan ammattiopiston neuvottelukuntatoimintaan ole vielä kokemusta, rajattiin sen toiminnan käsittely pois tästä opinnäytetyöstä.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja aiemmat tutkimukset

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista (laadullinen) tutkimusmenetelmää. Kyselyaineistot koostuivat osittain mitatuista luvuista, joiden kysymykset esitettiin sanallisesti (Vehkalahti 2008, 13.). Tarvittavat tutkimustiedot saatiin neuvottelukuntien jäsenille ja muille toisen asteen koulutuksen järjestäjille tehdyllä kyselytutkimuksella. Tulosten käsittelyssä sanallisesti annettiin täydentäviä tietoja tai vastauksia kysymyksiin, joiden esittäminen numeroina olisi ollut epäkäytännöllistä. Muille koulutuksen järjestäjille tehdyssä kyselytutkimuksessa sanallisia yksityiskohtaisia vastauksia vertailtiin Etelä-Karjalan ammattiopiston toimintaan.

Puheenjohtajille ja opettajille suunnatulla kyselyllä haluttiin selvittää mm. perehdyttämisen onnistumista, neuvottelukuntien kokoonpanoon liittyviä asioita sekä erilaisten työ- ja toimintamuotojen tärkeyttä. Opiskelijajäsenten osalta haluttiin selvittää perehdyttämisen onnistumista, tiedon saantia, tuen tarvetta ja suhtautumista toimintaan osallistumiseen. Vertaisarviointia varten tutkimuskohteeksi valittiin muita toisen asteen koulutuksen järjestäjiä. Tuloksilla haluttiin vertailla kokouskäytäntöjä ja toiminnan sisältöä sekä hakea mahdollisia hyviä käytänteitä Etelä-Karjalan ammattiopiston hyödynnettäväksi. Tutkimuksen empiirinen osuus koostuu case-organisaation eli Etelä-Karjalan ammattiopiston esittelystä ja sen ammatillisen neuvottelukuntatoiminnan kuvaamisesta. Kyselytutkimukset toteutettiin tammikuun alussa sähköpostilla sekä kirjeitse niille, joilla ei ollut sähköpostia käytettävissä.

Kyselytutkimuksen lisäksi tiedonlähteinä käytettiin marraskuussa 2008 ammatillisille neuvottelukunnille tehdyn itsearvioinnin tuloksia sekä neuvottelukuntien pöytäkirjoja 1.1.2007 alkaen.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen ammatillisista neuvottelukunnista ei löytynyt aiempia tutkimuksia eikä kirjallisuutta, mikä osaltaan antoi aiheen tutkimukselle lisäarvoa. Työelämäyhteistyöstä tutkimuksia ja kirjallisuutta löytyi runsaasti.

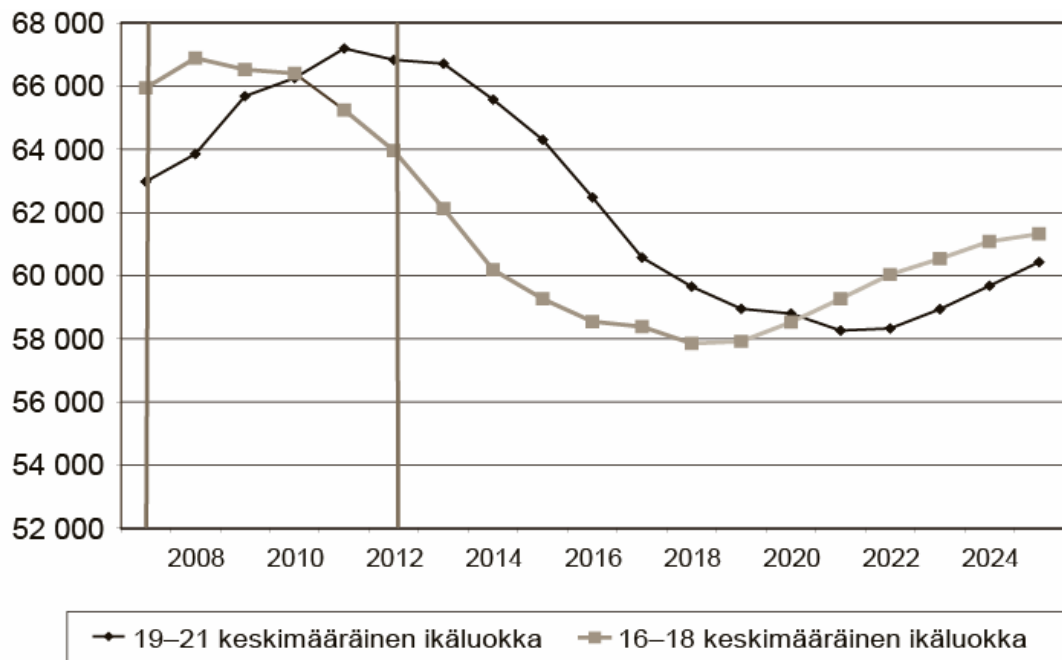
2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TULEVAISUUS

Valtioneuvosto hyväksyy joka neljäs vuosi suunnitelman opetusministeriön hallinnonalan koulutuksen ja yliopistoissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämistä hyväksymisvuotta ja sitä seuraavaa viittä kalenterivuotta varten. Kehittämissuunnitelmassa vuosiksi 2007 – 2012 kehittämisen erityisenä painopisteenä ovat tasa-arvoisten koulutusmahdollisuuksien toteutumisen, koulutuksen korkean laadun ja osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen, korkeakoulujen kehittäminen sekä osaavien opettajavoimien turvaaminen. (Opetusministeriö.)

Väestömuutos tulee aiheuttamaan merkittäviä haasteita koulutusjärjestelmän kehittämiselle tulevalla kehittämissuunnitelmakaudella ja sen jälkeenkin. Peruskouluikäisten määrä vähentyy merkittävästi, ja siten myös toiselle asteelle siirtyvien ikäluokkien määrä kääntyy laskuun suunnitelmakauden lopulla. Pian tämän jälkeen laskuun kääntyy myös korkea-asteelle siirtyvien ikäluokka. Määrällisesti vähiten peruskouluikäisiä ennakoidaan olevan vuonna 2012, jolloin heitä on yli 40 000 vähemmän kuin kuluvana vuonna. Tämän jälkeen ko. ikäluokat lähtevät hitaasti kasvamaan siten, että vuonna 2025 määrän arvioidaan olevan suurin piirtein nykytasolla. (Opetusministeriö.)

Toiselle asteelle ja korkea-asteelle siirtyvien ikäluokkien määrät kasvavat vielä jonkin aikaa, mutta alkavat sitten hiukan eritahtisesti laskea. Laskusuunta jatkuu ainakin vuoteen 2020 saakka, jonka jälkeen näissä ikäluokissa tapahtuu käänne

kasvuun. Toiselle asteelle siirtyvät ikäluokat ovat suurimmillaan vuonna 2008 ja korkea-asteelle siirtyvät vuonna 2011. (Opetusministeriö.)



Kuvio 2 Toiselle asteelle ja korkea-asteelle siirtyvien ikäluokkien kehitys 2007 – 2025 (Opetusministeriö 2007)

Erityisen haasteen oppilaitosverkoston kehittämiseksi asettaa lapsi- ja nuori-ikäluokkien kehityksen alueellinen epätasaisuus. Tilanne tulee olemaan alueellisesti hyvin eriytynyt myös toiselle asteelle ja korkea-asteelle siirtyvien ikäluokkien osalta. Toiselle asteelle siirtyvien ikäluokkien koko pysyy vuoteen 2012 asti vähintään nykytasolla Uudellamaalla, Itä-Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa, Kanta-Hämeessä ja Pirkanmaalla. Selvästi nykyistä vähemmän nuoria tulee tuolloin olemaan mm. Etelä-Savossa, Pohjois-Karjalassa ja Lapsissa. Kaikissa maakunnissa on vuonna 2020 vähemmän toiselle asteelle siirtyviä nuoria kuin vuonna 2012. Määrällisen laskun vauhti ja suuruus sen sijaan vaihtelevat merkittävästi ja eräissä maakunnissa peruskouluikäisten määrä jatkaa vuoden 2020 jälkeen edelleen laskuaan, näihin maakuntiin kuuluvat mm. Kymenlaakso, Etelä-Karjala, Etelä-Savo, Pohjois-Karjala ja Kainuu. (Opetusministeriö.)

Työikäen tulevan ikäluokan koko on ollut jo vuodesta 2005 alkaen pienempi kuin sieltä poistuvan ikäluokan. Suomalaiset työmarkkinat eivät ole olleet vastaavassa tilanteessa kertaakaan sotien jälkeen, jolloin koko olemassa oleva

työvoima on pyrittävä kiinnittämään työmarkkinoille. 25–55-vuotiaiden lukumäärä on jo kääntynyt laskuun ja noin vuonna 2012 nykytilaan verrattuna laskuun kääntyy myös 55–65-vuotiaiden ikäluokka. Sen sijaan yli 65-vuotiaita on vuonna 2012 arvioitu olevan 1,17 ja vuonna 2020 jo 1,56 kertaa nykytilaan verrattuna. Koko tulevan kehittämissuunnitelmakauden ja pitkään sen jälkeen nuorista ikäluokista saadaan vähemmän työvoimaa kuin ikääntyvistä siirtyä eläkkeelle. (Opetusministeriö.)

Yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että nuorten koulutusvalinnat vastaavat mahdollisimman hyvin työvoiman tarpeeseen. Koulutusvalintojen tulisi samalla kuitenkin tukea myös nuorten henkilökohtaista kasvua ja omatahtista kehittymistä. Ammatillisen koulutuksen palvelukyvyin vahvistaminen tulevaisuudessa edellyttää, että koulutuksen järjestäjillä on kokonaisstrategia, jonka puitteissa toimintaprosesseja sekä koulutus- ja kehittämispalveluita kehitetään ja toteutetaan asiakkaiden tarpeiden pohjalta. Keskeisiä kehittämiskohteita ovat koulutuksen työelämävastaavuuden ja työelämäyhteyksien vahvistaminen, koulutustarpeiden ennakointi sekä työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen. Lisäksi oleellista on yksilöllisten koulutustarpeiden huomioon ottaminen koulutus- ja kehittämisspalveluiden suunnittelussa ja toteuttamisessa, laadunhallinta, ammattiopistojen johtaminen ja strategiatyö sekä opetushenkilöstön osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen ovat tulevaisuuden merkittäviä kehittämiskohteita. (Opetusministeriö.)

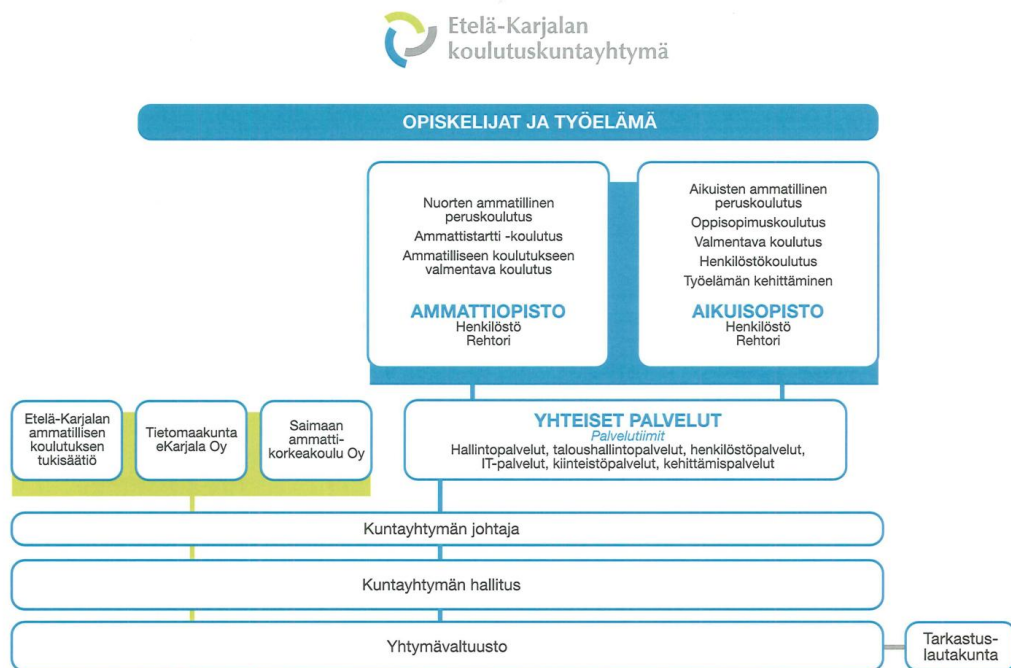
Kun tarkastellaan työvoiman kysyntää ja tarjontaa tulevaisuudessa, osaaminen on entistä tärkeämpää. Mikäli työttöminä olevilla henkilöillä ei ole juuri sellaista osaamista, mitä yritykset tarvitsevat, työllistymismahdollisuudet ovat heikot. (Työministeriö.)

3 CASE-ORGANISAATION ESITTELY

Etelä-Karjalan ammattiopisto kuuluu yhtenä tulosalueena Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymäkonserniin. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymäkonserni käsittelee Etelä-Karjalan ammattiopiston ja aikuisopiston, kuntayhtymäkonsernin yhteiset palvelut sekä tytäryhteisöinä Saimaan ammattikorkeakoulu Oy:n, Tietomaakunta eKarjala Oy:n sekä Etelä-Karjalan ammatillisen koulutuksen tukisäätiön. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

3.1 Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä

Koulutuskuntayhtymäkonserni muodostui varsinaisesti vuoden 2009 alussa. Koulutuskuntayhtymän perustehtävä on toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäminen.



Kuvio 3.1 Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymäkonsernin organisaatio (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä. Tilinpäätös 2009)

Kuntayhtymä toteuttaa tehtävänsä järjestämällä nuorille ammatillisiin perustutkintoihin valmistavaa koulutusta ammattiopistossa. Aikuisopisto järjestää aikuisille tarkoitettua ammatillista koulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. Opetusta

järjestetään Imatralla, Lappeenrannassa ja Ruokolahdella. Aikuisopiston järjestämää koulutusta toteutetaan tilaajan tarpeen mukaan muillakin paikkakunnilla. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Ammatillisen koulutuksen suosio on kasvanut edelleen viime vuosina. Kuntayhtymän tehtävänä on mahdollistaa oppilaitoksilleen keinot ylläpitää koulutuksen hyvää vetovoimaa ja varmistaa tulevien ammattiosaajien saatavuus Etelä-Karjalan maakunnassa. Opiskelijat ja työelämä ovat kuntayhtymän ja sen oppilaitosten tärkeimmät asiakasryhmät. Haasteena on vastata asiakkaiden ja yhteiskunnan odotuksiin tuottamalla ammattinsa taitavaa henkilöstöä ja laadukasta ammatillista osaamista oman maakunnan kehittämiseksi. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Vuonna 2010 kuntayhtymä sijoittaa vahvasti ydintoimintojensa ja tukipalvelujen laadun kehittämiseen. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus antaa laatutyölle kehittämissuunnan. Koulutuskuntayhtymä on myös mukana valtakunnallisessa ammatillisen koulutuksen laatuverkostossa. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

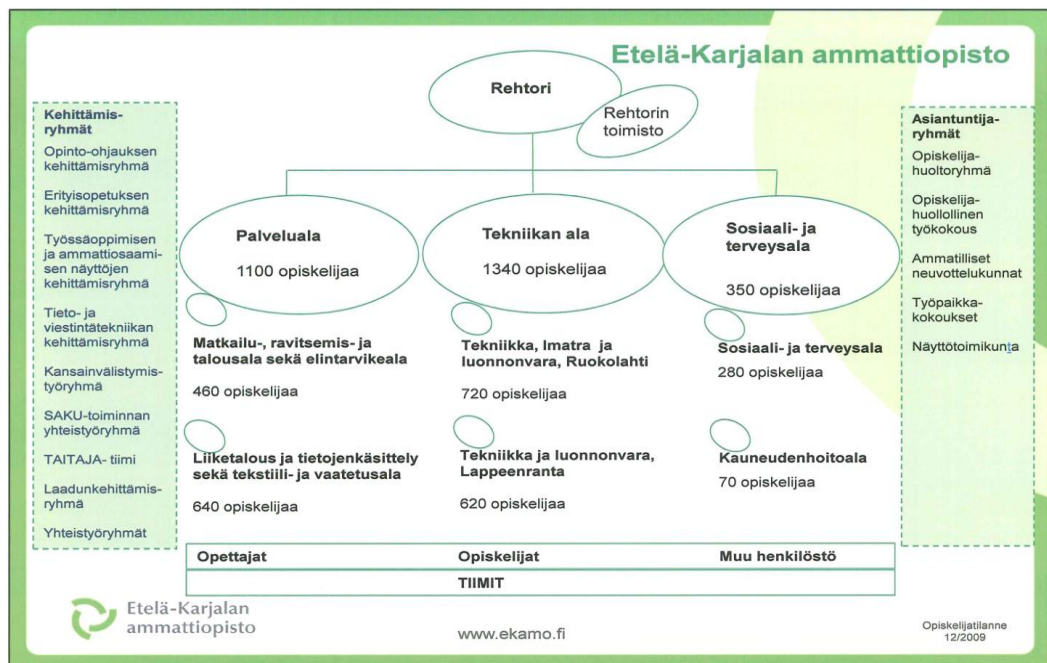
Kuntayhtymän toimintaa ohjaavia periaatteita ovat arvot, vastuullisuus, asiakaslähtöisyys, jatkuva arviointi ja kehittäminen sekä yhteisöllisyys. Kuntayhtymän toiminta-ajatuksena on, että Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän oppilaitoksissa järjestettävä ammatillinen koulutus on Etelä-Karjalan kehittymistä ja hyvinvointia edistävää, työelämän ja väestön osaamistarpeita ennakoivaa. Kuntayhtymän visiona on, että kuntayhtymän järjestämä koulutus on laadukasta ja vetovoimaista sekä valtakunnallisissa arvioinneissa erinomaisesti menestyvää. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Kuntayhtymän toiminnan strategiset päämäärät ja tavoitteet vuodeksi 2010 on määritellyt yhtymävaltuuston 9.12.2009 hyväksymässä talousarvio 2010/ toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosiksi 2010 - 2012. Strategiksi päämääräksi ja tavoitteiksi on mm. määritellyt, että kuntayhtymä osallistuu maakunnan kehittämiseen ja sen hyvinvoinnin edistämiseen tuottamalla maakunnassa tarvittavaa ammatillista osaamista kouluttamalla osaavia ja osaamistaan uudistavia am-

mattilaisia työelämän kulloisiinkin tarpeisiin. Kuntayhtymä ohjaa oppilaitostensa koulutuksen kehittymistä ja suuntaamista opiskelija- ja työelämälähtöisesti, ennakoivasti ja joustavasti. Tämä toteutetaan työelämäyhteistyön edelleen kehittämisellä, neuvottelukuntatyön systemaattisuudella, opettajien työelämäjaksoilla sekä opiskelijapalveluja kehittämällä. Uudistuvilla koulutus- ja kehittämisspalveluilla tuetaan työelämän kehittämistä ja innovaatioita. Työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän toteuttamiselle kuntayhtymä hakee uusia toimintatapoja mm. yrittäjyyden edistämällä. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

3.2 Etelä-Karjalan ammattiopisto (Ekamo)

Ekamo järjestää nuorten ammatillista peruskoulutusta, kotitalousopetusta, maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta, oppisopimuskoulutuksen valmistavaa koulutusta sekä ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta. Ammattiopisto järjestää myös muuna kuin erityisenä koulutustehtävänä vammaisille tarkoitettua valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)



Kuvio 3.2 Etelä-Karjalan ammattiopiston organisaatio (Etelä-Karjalan ammattiopiston esittelyaineisto)

Ammattiopiston toiminta-ajatuksena on olla maakunnallinen, monialainen ja verkostoitunut oppilaitos, joka kouluttaa ammattien taitajia maakunnan työelämän ja tulevaisuuden yhteiskunnan tarpeisiin. Ammattiopiston visiossa ammattiopisto on vetovoimainen, maakunnassa arvostettu oppilaitos. Se kouluttaa työelämässä kysytyjä ammattien taitajia. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Strategiset päämäärät ja tavoitteet vuodeksi 2010

Etelä-Karjalan ammattiopiston toiminnan strategiset päämäärät ja tavoitteet vuodelle 2010 on määritelty yhtymävaltuuston 9.12.2009 hyväksymässä talousarvio 2010/ toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2010 - 2012. Strategiksi päämääräksi ja tavoitteiksi on mm. määritelty, että maakunnan elinkeinoelämän ja julkishallinnon tarpeiden edellyttämän ammatillisen perusosaamisen hallitsevan työvoiman saanti turvataan suunnittelemalla ammattiopiston koulutustarjonta työelämän tarpeiden mukaisesti ja tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoimalla sekä varautumalla reagoimaan nopeasti työelämän muuttuviin koulutustarpeisiin. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Ammattiopiston työelämäyhteyksiä parannetaan kytkemällä ammatilliset neuvottelukunnat ja näyttötoimikunta kiinteästi opetuksen kehittämiseen, työelämäyhteistyöhön sekä ammatillisen osaamisen näyttöihin toimintakumppaneiksi. Tavoitteena ammatillisen neuvottelukuntien osalta on, että kullakin neuvottelukunnalla on vähintään kaksi kokousta vuodessa. (Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä 2010.)

Oppiva organisaatio

Etelä-Karjalan ammattiopistossa pyritään noudattamaan oppivan organisaation periaatteita kannustamalla yksilöitä ja tiimejä jatkuvaan oppimiseen ja työsuorituksen parantamiseen. Taustalla vaikuttavat vahvasti ammattiopiston arvot ja selkeä visio. Oppiva organisaatio toimii lähellä asiakasta, reagoi nopeasti muutoksiin, oppii muilta, kyseenalaistaa jatkuvasti toimintaansa, sallii virheitä ja oppii niistä. (Ruohotie 2000, 69).

Oppivassa organisaatiossa tuetaan jatkuvaa oppimista: henkilöstöpolitiikassa henkilöstön kehittämistä korostetaan, ja organisaation arvot ja normit tukevat laadun parantamista, innovaatiotoimintaa ja kilpailua. Oppimiskulttuuri tukee ja edistää tietojen, taitojen ja toimintatapojen hankkimista, soveltamista ja levittämistä kaikin eri tavoin. Esimiehet ja työtoverit kannustavat työyhteisön jäseniä oppimiseen sekä eriytyviä ja haasteellisia työtehtäviä on tarjolla halukkaille. Organisaation järjestelmät ja rakenteet on luotava sellaisiksi, että ne helpottava ammatillista kasvua, innovatiivisuutta ja kilpailua. (Ruohotie 2000, 65 - 66.)

Oppivan organisaation yhtenä perusedellytyksenä on, että kaikki jollain tavoin hyötyvät muutoksesta. Sen lisäksi jokainen tarvitsee oman yksilöllisen suuntansa ja motiivinsa, toisin sanoen motiivit oppimiseen tulee löytää oppijan mukaan, mutta organisaation tavoitteiden mukaisesti. Siten syntyy ideaalinen symbioosi, jossa kaikki hyötyvät. (Moilanen 2001, 47.)

Jotta työympäristön kehittämistoimenpiteet olisivat vaikuttavia, pitäisi niiden edistää ja tukea uusien asenteiden vahvistamista ja hyvien käytänteiden levittämistä työpaikoille. Sekä hyviä että huonoja kokemuksia tulisi hyödyntää oppimisessa. Jos vastuu kehittämishankkeiden suunnittelusta ja läpiviennistä on yksinomaan organisaation johdon tai ulkopuolisten harteilla, ei voida puhua oppivasta organisaatiosta. Menestykseen tarvitaan laaja-alaisempaa osaamista ja yhteistyötä. Ammattiopistossa henkilöstön laaja-alaista osaamista hyödynnetään mm. kehittämis- ja asiantuntijaryhmissä, joiden tehtävänä on oppilaitoksen prosessien suorituskyvyn ja laadun parantaminen. (Ruohotie 2000, 22 - 23.)

Etelä-Karjalan ammattiopiston laatustrategian perustana on EU:ssa yhteisesti luotu CQAF-laadunvarmistusmalli: kaikelle toiminnalle asetetaan tavoitteet ja suunnitellaan yhteiset toimintaperiaatteet, asetettuihin tavoitteisiin sitoudutaan ja niiden saavuttamiseen pyritään. Tavoitteisen saavuttamista seurataan ja arvioidaan jatkuvasti ja saatujen tulosten pohjalta tehdään suunnitelmallisia kehittämistoimenpiteitä. Toiminnan ja saavutettujen tulosten kuvaamisessa sekä arvioinnissa käytetään mm. EFQM-mallia. Laadunhallinnan tärkein työväline on kuitenkin sähköinen toimintajärjestelmä, joka koostuu prosessikuvauksista, kuvauksiin liitetystä dokumenteista ja mittareista, toimintakäsikirjasta, kestävän

kehityksen ohjelmasta sekä työterveys- ja turvallisuustoimintojen kuvauksista. Järjestelmän kautta henkilöstö voi tarkastella organisaation ydintoimintoja, dokumentteja ja toiminnan tuloksia.



Kuvio 3.3 CQAF, Etelä-Karjalan ammattiopiston laatustrategian perusta (VCA 2009)

Laatutyö on jokaisen henkilöstöön kuuluvan normaalia työtä, yhteistyötä ja vuorovaikutusprosesseja. Osaava, motivoitunut ja tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö tekee laadun jokapäiväisessä työssään kehittäen aktiivisesti yhteisiä toimintatapoja sekä toimintaympäristöä sovittujen periaatteiden mukaan.

4 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

Ammatillisen koulutuksen tavoitteellinen kehittäminen edellyttää kiinteää yhteistyötä alueen työ- ja elinkeinoelämän kanssa. Ammatillisessa koulutuksessa työelämäyhteistyötä tarvitaan erityisesti työssäoppimisen, ammattiosaamisen näyttöjen ja opetussuunnitelmien kehittämisessä sekä aloituspaikkamäärien suunnittelussa. Työelämäyhteistyö on parhaimmillaan sekä työelämää että koulutusta kehittävää ja molempien tahojen päämääriä palvelevaa. Laaja yhteistyö mahdollistaa sekä työelämän että oppilaitoksen pysymisen työelämän ja koulutuksen kehittymisessä ajan tasalla.

4.1 Yhteistyötä ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta

Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyötä ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta (1998/630). *Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. Ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen tavoitteena on lisäksi tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista.* (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1:1 §, 5 §, 6 §.)

Koulutuksen järjestäjien tekemällä yhteistyöllä elinkeino- ja työelämän kanssa varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia sekä edistää työllistymistä ja mahdollisuuksia itsenäiseen ammatinharjoittamiseen. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on varmistaa, että koulutus vastaa määrällisesti ja laadullisesti alueen työelämän ja sen kehittämisen tarpeisiin. Työelämäyhteistyö korostuu nimenomaan työvoimatarpeen ennakkoinnissa, työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, ammattiosaamisen näytöissä ja näyttötutkinnoissa. (Räsänen & Hietala 2007, 37.)

Koulutuksen ja työelämän yhteistyöryhmien tehtävä on merkittävä linjattaessa koulutuksen kehityssuuntia pidemmällä tähtäimellä. Lisäksi niillä on keskeinen tehtävä koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittäjänä, kun tavoitteena on ammatillisen koulutuksen laadun ja vetovoimaisuuden parantaminen. (Talousellinen tiedotustoimisto.)

4.2. Voimaa verkostoitumisesta

Verkostoitumisella saadaan parhaiten koulutusta järjestettäessä tarvittavat yhteistyökumppanit. Verkostoitumisen avulla organisaatiot hakevat uusia toimintatapoja ja lisäresursseja selviytyäkseen toimintaympäristön muutoksista. Yhteistyön avulla haetaan ratkaisuja haasteisiin ja ongelmiin, joihin omat voimavarat tai asiantuntemus eivät riitä. Verkostot pyrkivät tukemaan ja edistämään tätä

vuorovaikutusta ja yhteistyötä toimijoiden välillä. Erilaisista toimijoista koostuvat verkostot ovat laaja-alaisuudessaan herkempiä havaitsemaan muutoksia ympäristössään, tunnistamaan ongelmia ja myös ratkaisemaan niitä. Yhdessä toiminnan kehittämiseen sitoutuneella verkostolla on enemmän edellytyksiä päästä eteenpäin kuin yksinäisillä toimijoilla. (Ruotsala & Saari 2004, 30 - 31.)

Horisontaaliset verkostot perustuvat toimijoiden haluun perustaa ja ylläpitää suhteita, joiden tavoitteena on esimerkiksi kokemusten vaihtaminen ja toisilta toimijoilta oppiminen. Parhaimmillaan horisontaalista verkostoa kuvaa monen toimijan muodostama oppimisverkosto, esimerkiksi ammatilliset neuvottelukunnat. Hyvien käytäntöjen etsiminen ja soveltaminen onnistuu parhaiten, kun käytäntö välittyy suoraan toimijoiden välillä. (Ruotsala & Saari 2004, 32 - 33.)

Toimiva yhteistyö edellyttää toimijoilta valmiutta ponnistella yhteisten tavoitteiden hyväksi ja vilpittömää tahtoa rakentaa kumppanuutta. Yhteistyö ei saa olla ainoastaan itsetarkoitus, vaan sen on myös käytännössä kyettävä tarjoamaan jotain lisäarvoa kaikille osapuolille. Verkostoyhteistyön kehittäminen ja ylläpitäminen vaatii järjestelmällistä suunnittelua ja kehittämismenetelmien hallintaa. (Ruotsala & Saari 2004, 40.)

Luottamuksellista kumppanuutta

Verkoston yhteistyössä luottamuksen rakentuminen on oleellinen prosessi. Ensimmäinen askel kohti luottamusta on tiedon jakaminen ja yhteistyöhön käytettävien rakenteiden, roolien ja vastuualueiden täsmentäminen. Sitoutumisen kannalta on tärkeää, että verkostossa toimimisen pelisäännöt ovat selvät ja yhteisesti hyväksytyt, esimerkiksi mitä keneltäkin odotetaan. Jokaisella organisaatiolla on omat kulttuurinsa ja luottamuksen tasonsa – toiset lähtevät avoimesti ja täysillä mukaan – toiset ”jarruttelevat” enemmän. Vastavuoroisuus ja kyky toimia yhdessä yhteisen päämäärän hyväksi on keskeinen asia verkostotyön onnistumisen kannalta. (Ruotsala & Saari 2004, 41.)

Verkostomaisen toiminnan tärkeimmät tunnusmerkkejä ovat luottamus, toisilta oppiminen, vastavuoroisuus ja pitkäjänteisyys. Verkosto hyötyy vain jaetusta

tiedosta. Kysymys on lähinnä siitä, missä määrin muiden toimijoiden hallussa olevaa tietoa on mahdollista välittää, siirtää, vastaanottaa ja tulkita sekä hyödyntää omassa toiminnassa. Tiedonjakamisen verkostossa on rakennuttava tasapuoliseen, ilman muodollista valtaa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Verkostotoiminnalle on eduksi, jos sen toimintaa ainakin aluksi koordinoi ja kehittää asiaan perehtynyt henkilö tai ryhmä. Verkoston kehittäjän tehtävänä on aistia toiminnan mahdollisuuksia, vahvistaa yhteistyötä sekä auttaa välttämään suodenkuoppia. Järjestelmällisen kehittämisen kautta verkoston toimintaan tulee ryhtiä ja tehokkuutta, eivätkä turhat rönsyt vie ylimääräisiä voimavaroja. Verkostosta ei saa tulla itsetarkoitusta, vaan toiminnan on vastattava toimijoiden odotuksia. Yhteistyön kehittämistä suunniteltaessa on hyvä löytää ne painopistealueet, joihin halutaan kiinnittää huomiota. Myönteiset asenteet yhteistyötä kohtaan toimivat kasvualustana konkreettiselle yhteistyölle. Tieto auttaa tunnistamaan yhteistyötarpeita ja mahdollisuuksia. Asenteiden ja tiedon lisäksi yhteistyö vaatii taloudellisia ja henkisiä voimavaroja. (Ruotsala & Saari 2004, 41 - 45.)

5 TOIMINTA ETELÄ-KARJALAN AMMATTIOPISTOSSA

Etelä-Karjalan ammattiopiston strategian mukaista on ohjata ja koordinoida ammatillisen koulutuksen kehittämistä. Ammattiopiston toimintasäännön 9 §:ssä sanotaan: *Ammattiopistossa voi olla neuvottelukuntia sen mukaan, kun kuntayhtymän hallitus päättää. Neuvottelukunnat voivat olla perustutkinto-, opintoala- tai koulutusala-kohtaisia. Kuntayhtymän hallitus valitsee neuvottelukunnan jäsenet kolmeksi vuodeksi kerrallaan.* (Etelä-Karjalan ammattiopisto.)

Ammatillisen koulutuksen tavoitteellinen kehittäminen edellyttää, että oppilaitos tekee kiinteää yhteistyötä alueen elinkeino- ja työelämän kanssa. Etelä-Karjalan ammattiopistossa työelämäyhteistyön kehittäminen on organisoitu ammatillisten neuvottelukuntien kautta.

Ammatillisen neuvottelukunnan tarkoituksena on luoda toimiva vuorovaikutussuhde ammattiopiston ja yritysten välille. Neuvottelukunnan tehtävänä on varmistaa, että työelämän palaute oppilaitoksen käytäntöjen ja koulutuksen kehittämiseksi välittyy oppilaitoksen edustajille. Myös yritykset tarvitsevat oppilaitok-

sesta palautetta esimerkiksi työssäoppimisen ja näyttöjen järjestämisessä. Neuvottelukunnan työstä hyötyvät siten sekä yritykset että oppilaitos.

5.1. Ammatillisen neuvottelukunnat

Etelä-Karjalan ammattiopistossa on 14 ammatillista neuvottelukuntaa, joista kolme on jakautunut kahdeksi jaokseksi. Ammattiopiston neuvottelukunnat ovat seuraavat (Kuntayhtymän hallituksen päätös 28.4.2009, § 12.):

1. Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka
2. Kone-, metalli- ja energiatekniikka
3. Luonnonvara- ja ympäristöala
 - metsätalousjaos
 - puutarhatalousjaos
4. Prosessi-, kemian ja materiaalitekniikka
 - prosessiteollisuuden ja laboratorioalanjaos
 - levy- ja sahateollisuusjaos
5. Pintakäsittelyala
6. Puuala
7. Arkkitehtuuri ja rakentaminen
 - talotekniikkajaos
 - rakennusalaos
8. Sähkö- ja automaatiotekniikka sekä tieto- ja tietoliikennetekniikka
9. Elintarvikeala
10. Liiketalous ja tietojenkäsittely
11. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
12. Käsi- ja taideteollisuus sekä vaatetus
13. Sosiaali- ja terveysala
14. Kauneudenhoitoala

Neuvottelukuntaan kuuluu opintoalan koon mukaan 2 - 3 koulutuksen järjestäjän edustajaa, 1 - 3 opiskelijajäsentä ja 2 - 10 työelämän edustajaa. Jokaiseen neuvottelukuntaan, jonka toimialalla järjestetään aikuiskoulutusta, kuuluu myös aikuisopiston opettajajäsen. Puheenjohtajana toimii työelämän edustaja ja sih-

teerinä opettaja. Käytännössä sihteerin tehtävä on merkittävä toiminnan organisoimisessa ja ylläpitämisessä.

Toiminnan kannalta olennaista on tiedonkulku. Jokaisen tulee saada päätettävistä asioista riittävästi tietoa ennen kokousta. Esityslistojen ja päätösesitysten jakaminen hyvissä ajoin ennen kokousta antavat mahdollisuuden pitää valmistelevalle palaverin jo ennen kokousta. (Kohonen & Leppilampi 2000, 73.)

Tilastointi ja koulutus

Ammattiopiston neuvottelukuntien kokousmääriä ja niissä käsitellyjä asioita on systemaattisesti kirjattu vuodesta 2007 alkaen. Vuonna 2009 on saavutettu tavoite, että kaikki neuvottelukunnat kokoontuvat vuoden aikana vähintään kaksi kertaa.

Neuvottelukunnissa on käsitelty hyvin monipuolisia asioita, mm. kantaa on otettu opetussuunnitelmaluonnoksiin ja aloituspaikkoihin. Lisäksi kokouksissa on käsitelty mm. työssäoppimisen käytäntöjä, ammattiosaamisen näyttöjen järjestämistä, opetustila- ja resurssikysymyksiä, projekteja, kansainvälisyysvaihtoa, kone- ja laitehankintoja, työllisyystilannetta, Taitaja- ym. kilpailuja, aikuiskoulutusta ja koulutuksen markkinointia. Pöytäkirjoista näkee, että käsiteltävien asioiden kirjo on vuosien aikana lisääntynyt ja osassa neuvottelukuntien kokouksia on käyty hyvin aktiivista keskustelua ja ajatustenvaihtoa.

Yhteistä koulutusta neuvottelukunnille pyritään järjestämään vähintään kerran vuodessa. Neuvottelukuntien jäsenille on viime vuosina järjestetty esimerkiksi opetussuunnitelmiin, työssäoppimisen ohjaamiseen ja näyttöjen järjestämiseen liittyvää koulutusta.

Perehdyttäminen

Syksyllä 2009 Etelä-Karjalan ammattiopisto järjesti ensimmäistä kertaa ammatillisissa neuvottelukunnissa toimiville opettajajäsenille yhteisen perehdyttämislaisuuden. Näin opettajajäsenet pystyivät paremmin perehdyttämään syyskuus-

sa 2009 kolmivuotisen toimikautensa aloittaneiden neuvottelukuntien työ- ja elinkeinoelämän edustajat sekä opiskelijajäsenet.

Perehdyttämiseen liittyen kaikille neuvottelukuntien jäsenille jaettiin kansio, joka sisältää ammatillisen neuvottelukunnan toiminnan kannalta oleelliset asiat, mm. kokouskäytännöstä sekä tietoa koulutuskuntayhtymän eri organisaatiosta ja neuvottelukunnan tehtävistä. Tämän lisäksi kaikille neuvottelukuntien jäsenille järjestettiin syyskuussa 2009 koulutustilaisuus, jossa esiteltiin ammattiopiston organisaatio ja neuvottelukuntien tehtävät. Tilaisuudessa myös Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n aluejohtaja esitelmöi työelämäyhteistyön merkityksestä toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa sekä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n aluepäällikkö työelämän odotuksista ammattiin valmistuville ja haasteista ammatilliselle koulutukselle. Lisäksi tilaisuudessa esiteltiin uudistuvat opetussuunnitelmat.

5.2 Jäsenrekrytointi

Kuntayhtymän hallitus valitsee neuvottelukuntien jäsenet. Neuvottelukunnat nimetään opintoalakohtaisesti ja niissä on edustettuna elinkeino- ja työelämä, opettajat sekä opiskelijat. Lisäksi koulutuksen järjestäjä pyysi EK:ta ja SAK ry:tä esittämään edustajansa neuvottelukuntiin. Muut esitykset tulivat opintoalakohtaisen valmistelun kautta. Etelä-Karjalan aikuisopiston opettajat ovat edustettuina niissä neuvottelukunnissa, joiden opintoalalla aikuisopistossa on koulutusta. Neuvottelukuntien syksyllä 2009 alkanut toimikausi kestää kolme vuotta.

Puheenjohtajana toimii työelämän edustaja ja sihteerinä koulutuksen järjestäjän edustaja. Neuvottelukunnan puheenjohtajalla ja opettajajäsenillä on tärkeä tehtävä neuvottelukunnan jäsenten perehdyttämisessä tehtäväänsä. Neuvottelukunnan jäsenten on tunnettava sekä oppilaitos että alueen yritysten toimintaa. Alueen yritystuntemusta voidaan lisätä luontevasti esittelemällä yritysten toimintaa kokousten yhteydessä eli jalkauttamalla kokoukset.

Jäseniksi yritetään rekrytoida tehtävään motivoituneita ammattilaisia, joilla on laaja näkemys alansa kehityssuunnista ja aito kiinnostus koulutuksen kehittämiseen.

5.3 Ammatillisen neuvottelukunnan tehtävät

Neuvottelukunnat tekevät esityksiä ja aloitteita sekä antavat lausuntoja toimialaansa kuuluvissa asioissa. Etelä-Karjalan ammattiopistossa ammatillisen neuvottelukunnan tehtävä on määritelty Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän

hallituksen päätöksessä 28.4.2009, § 12: ammatillisen neuvottelukunnan tehtävänä on tehdä esityksiä ja aloitteita sekä antaa lausuntoja toimialaansa kuuluvissa asioissa. Tehtävänä on sen lisäksi, mitä muualla on säädetty tai määrätty seurata työelämän ja koulutuksen kehitystä ja tehdä ammattiopiston rehtorille ehdotuksia opetuksen ja toiminnan kehittämiseksi sekä seurata oppilaitoksen vaikutusalueella tapahtuvia koulutustarpeiden muutoksia ja tehdä kuntayhtymän hallitukselle ehdotuksia kehittämistarpeista.

Ammatillisten neuvottelukuntien tehtävä on tuoda nimenomaan alueellista näkemystä elinkeino- ja työelämästä koulutuksen järjestäjän päätöksenteon tueksi ja koulutuksen laadulliseksi kehittämiseksi. Neuvottelukunnan toiminnan luonne on parhaimmillaan keskusteleva, kriittinen ja kantaaottava.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa ammatillisilta neuvottelukunnilta tulleita koulutuksen järjestäjän päätöksentekoon vaikuttaneita esityksiä tähän mennessä ovat olleet mm. kannanotot aloituspaikkoihin ja lausunnot opetussuunnitelmaluonnoksiin. Pintakäsittelyalan ja talotekniikan perustutkintojen aloittaminen Imatran tekniikan alalla ovat olleet neuvottelukuntien aloitteesta lähteneitä koulutustarjonnan muutoksia. Opetussuunnitelmaluonnoksiin kaikki neuvottelukunnat ovat ottaneet aktiivisesti kantaa.

5.3.1 Koulutustarpeen ennakointi

Koulutustarpeen ennakointi on avainasemassa tulevaisuuden työvoimatarpeen kysynnän tyydyttämisen onnistumisessa. Koulutusohjelmista ja aloituspaikkamääristä päätettäessä tarvitaan taustatietoa erityisesti alueellisista yhteiskuntarakenteen muutoksista. Valtakunnallista ennakointitietoa on saatavilla mm. ope-

tushallituksen ylläpitämästä ennakkoinnin sähköisestä tietopalvelu ENSTISTÄ, Opetushallituksen kehittämissuunnitelmasta vuosiksi 2007 - 2012 (ks. luku 2) sekä Tilastokeskuksesta. Aluetasolla koulutustarpeen ennakointi kytkeytyy maakuntastrategioihin ja alueiden yleiseen kehittämiseen. (Opetushallitus; Työministeriö.)

Ennakkoinnin sähköinen tietopalvelu ENSTI

Ensti on kehitetty Opetushallituksen projektissa vuosina 2001 - 2004. Se on kaikille avoin ennakkoinnin tietopankki, jota ylläpidetään ja kehitetään Opetushallituksessa. Ensti on tarkoitettu palvelemaan koulutusta ja työelämää koskevan ennakoititiedon käyttäjiä ja tuottajia, joka tarjoaa ennakoititietoja sekä ennakoitityössä tarvittavaa taustatietoa. (Opetushallitus 2007.)

Enstin ennakointi ja tulevaisuussanastossa ennakointi määritellään seuraavasti: *Ennakointiin katsotaan kuuluvan tulevaisuuden kuvaaminen, analysointijärjestelmien luominen, kehittäminen ja hyödyntäminen ja tulevaisuutta koskevan tiedon tuottaminen, hankinta, käsittely, muokkaus, analysointi ja raportointi. Usein ennakointi-sanaa käytetään myös viitattaessa erityisesti suunnittelumenetelmiin erottamaan näitä varsinaisesta tulevaisuudentutkimuksesta.* (Opetushallitus 2007.)

Koulutustarpeen ennakkoinnissa tarkasteltava aikajänne on pitkä. Tähän on kaksi erityistä syytä. Ensinnäkin koulutuksen rakenteiden ja sisältöjen muuttaminen vie aina oman aikansa. Toiseksi, nyt perustutkintoa suorittamaan aloittavat nuoret opiskelevat vähintään kolme vuotta ja ovat työelämän käytettävissä vasta valmistuttuaan. Ennakointi on osallistava prosessi, jossa on mukana päättäjiä, tutkijoita, työelämän edustajia ja muita sidosryhmiä. Erilaisten toimijoiden avulla pyritään monipuolisten näkemysten löytämiseen, eri osapuolten sitouttamiseen ja tulevaisuuden tekemiseen yhdessä. Tavoitteena on hahmottaa mahdollisia tulevaisuuksia ja pyrkiä varautumaan niihin. Taustatietona käytetään eri aloihin liittyviä selvityksiä ja tutkimuksia sekä tilastotietoja, historiaa, nykytilaa ja näkemystietoa tulevaisuudesta. (Opetushallitus 2007.)

5.3.2 Opetussuunnitelmien kehittäminen

Opetushallitus ohjaa koulutuksen järjestämistä erityisesti opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteiden avulla. Perusteiden mukaan ammatillisen peruskoulutuksen tulee antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon yhdellä tutkinnon osa-alueella siten, että hän voi tutkinnon suoritettuaan sijoittua työelämäänsä, suoriutua alansa vaihtelevista tehtävistä myös muuttuvissa oloissa sekä kehittää ammattitaitoaan läpi elämän. (Opetushallitus.)

Opetussuunnitelman laatiminen on lakisääteinen, *koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilöllisiin opintoja koskeviin valintoihin tarvittaessa myös muiden ammatillisen koulutuksen ja muun koulutuksen järjestäjien antamaa opetusta hyväksi käyttäen.* (Laki ammatillisesta koulutuksesta 3:14 §.)

Opetushallitus laatii opetussuunnitelman perusteet kolmikantaperiaatetta noudattaen, jossa on edustettuina alan työnantajien, työntekijöiden ja keskeisten järjestöjen sekä opettajien ja koulutuksen järjestäjien edustajat. Paikallisella tasolla koulutuksen järjestäjällä on omat opetussuunnitelmansa, jotka laaditaan opetussuunnitelmaperusteiden pohjalta oppilaitoksen sisäisenä kehittämissuunnitelmana. Opetussuunnitelman perusteilla oppilaitoksille annetaan oman toimintansa arviointi- ja kehittämistehtävä, jolloin oppilaitoskohtaisesta opetussuunnitelmasta tulee kehittämissuunnitelma. (Nikkanen & Lyytinen 1996, 3.)

Opetussuunnitelman perusteissa on korostettu, että koulutuksen järjestäjäkohmainen opetussuunnitelma tehdään yhdessä opiskelijoiden, opettajien, koko oppilaitostyöyhteisön ja sidosryhmien sekä työelämän edustajien kanssa. Työelämän ja sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistyö on välttämätöntä, jotta alakohtaiset ja alueelliset tarpeet tulevat otetuiksi huomioon koulutuksen tavoitteita ja sisältöjä täsmennettäessä ja kehitettäessä. (Suursalmi 2003, 13.)

Opetussuunnitelmia laadittaessa ammattiopistossa ongelmallista on ollut tutkintojen määrä ja erilaisuus. Opetussuunnitelmiin liittyvät termit ja niitä kuvaavien

ilmaisujen laajuus saattavat olla opettajallekin ongelmallisia pohdittavia. Tämän vuoksi ammattiopistossa on järjestetty ammatillisten neuvottelukuntien jäsenille asiantuntijan johdolla opetussuunnitelmiin tutustumista, jotta opetushallituksen opetussuunnitelmaluonnoksiin on osattu ottaa kantaa.

5.3.3 Työssäoppimisen kehittäminen

Työssäoppiminen tuli osaksi ammatillista peruskoulutusta vuonna 1998. Laajuudeltaan se on 20 opintoviikkoa ja työssäoppimisjaksot suoritetaan yrityksissä. *Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.* (Suursalmi 2003, 13.)

Etelä-Karjalan ammattiopistossa työssäoppiminen on keskeinen työelämäyhteistyömuoto. Opintoaloilla on omat verkostot työssäoppimispaikkojen järjestämiseksi. Myös ammatillisen neuvottelukunnan toiminta työssäoppimisen kehittämiseksi on tärkeä. Työssäoppimisen onnistumista seurataan aktiivisesti ammattiopistossa käytössä olevalla Internet-pohjainen Inka-arviointijärjestelmän avulla. Palautteet kerätään jokaisen työssäoppimisjakson jälkeen opiskelijoilta ja yritysten työssäoppimisen ohjaajilta. Palautteet käsitellään opintoalojen kokouksissa sekä vuosittain ammattiopiston johtoryhmässä ja ammatillisissa neuvottelukunnissa.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa (A 811/98, 5 §, 11 §) tarkennetaan laissa 630/98 mainittuja yhteyksiä työelämään. Opintoihin kuuluu pakollisena työssäoppiminen ja yrittäjäyysopinnot. Oppilaitoksen ja yrityksen täytyy laatia sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta. Sopimus edellyttää, että yrityksessä on riittävästi työ- tai palvelutoimintaa ja ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja kokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voi vastata opiskelijoiden opetuksesta. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen arvioinnin tekevät yhdessä opettajat ja työpaikan edustajat. Opetussuunnitelman perusteissa tarkennetaan vielä, että työssäoppimisen on oltava yhdessä paikallisen työelämän kanssa suunniteltua. Työssäoppimisen suunnitelmat on laadittava niin, että ne huomioivat alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet.

Koulutuksen työelämävastaavuutta pohdittaessa tulisi muistaa kaksisuuntainen vuorovaikutus työelämän ja työntekijän välillä. Sillä julkisessa keskustelussa ja tutkimuksissa koulutuksen työelämävastaavuudesta – tai vastaamattomuudesta – ei yleensä oteta huomioon, että työelämän tarpeita vastaavan osaamisen ja muiden ominaisuuksien tuottaminen ei pelkästään riitä, vaan työelämän on vastavuoroisesti tyydytettävä myös yläsiöiden työlle ja työpaikalleen asettamat vaatimukset. Usein unohdetaan, että nämä molemmat näkökulmat on huomioitava yhtä aikaa koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa. (Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen 2006, 65.)

Opettajien työelämäjaksot ja työssäoppimisen ohjaukskäynnit pitäisi nähdä myös työelämän mahdollisuutena. Työelämän edustajien tulisikin pohtia, mitä kaikkea opettajat voisivat antaa heille päin pedagogisen pätevyytensä ja laaja-alaisen näkemyksensä kautta. Yrityksessä tulisikin sopia pelisäännöt siitä, miten työssäoppiminen huomioitaisi osana henkilöstön kehittämissjärjestelmää. Yhteistyöhön perustuvilla opetussuunnitelmilla ja työssäoppimisen jaksoilla yrityksellä on ainutlaatuinen mahdollisuus osallistua itse paremmin rekryointitarpeitaan vastaavien ammattilaisten kouluttamiseen. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 246.)

5.3.4 Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen

Ammattiosaamisen näyttö on koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Näyttö annetaan kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista. Käytännössä näyttöjen suunnittelu tapahtuu opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyönä. (Jokinen ym. 2009, 93.)

Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteena on parantaa ammatillisen peruskoulutuksen laatua osallistamalla työelämää entistä enemmän ammattikoulutukseen. Ammatillisen osaamisen näyttökokeissa työelämän edustaja tuo yrityksen näkökulman ja tavoitteet.

Näyttöjen tarkoituksena on

- *varmistaa työelämän edellyttämän ja riittävän ammattitaidon saavuttaminen*
- *yhtenäistää opiskelija-arviointia ja saada työelämän osapuolet mukaan ammattitaidon saavuttamisen arviointiin.*
- *kehittää opetussuunnitelman perusteet ja opetussuunnitelmat, joissa määritellään ammatilliset tavoitteet ja arviointikriteerit työelämän edellyttämänä osaamisena.*

Näyttöjen tarkoituksena on parantaa koulutuksen laadunvarmistusta ja välillisesti kehittää koulutuksen opetusjärjestelyjä. (Suursalmi 2003, 15.)

5.3.5 Toimialan markkinointi koulutukseen hakeutuville

Viime vuosina ammatillisen koulutuksen suosio on ollut nousujohteista, mutta vetovoimaisuus ei tulevaisuudessa säily itsestään, vaan sen hyväksi on tehtävä työtä. Oppilaitoksen omien markkinointitoimenpiteiden lisäksi myös ammatillinen neuvottelukunta voi olla aktiivinen toimija koulutuksen markkinoinnissa paikallisesti. Nuorten perehdyttäminen työelämään alkaa jo perusopetuksessa kummiluokkatoiminnan ja työelämään tutustumisjaksojen (TET) yhteydessä. Esimerkiksi TET-jaksojen järjestämisen toteuttaminen yhteistyössä yritysten ja ammattiopiston kanssa olisi yksi yhteistyömahdollisuus. Nuoret työssäoppijat voisivat toimia esimerkkinä nuoremmille. Yrityksen edustajien osallistuminen esimerkiksi vanhempainiltoihin ja avoimiin oviin lisäisi myös vanhempien tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista ja ammatillisesta koulutuksesta. Tilaisuuksissa työelämän edustajien anti asiantuntijaluennoitsijana omalta osaltaan täydentäisi opettajien asiantuntijuutta. Tulevaisuuden osaamistarpeiden ja ammatillisen koulutuksen esittely nuorille ja vanhemmille nuorten ammattilaisten tarinoiden ja urapolkujen avulla olisi käytännönläheistä. (Taloudellinen tiedotustoimisto.)

5.4 Ammatillisen neuvottelukunnan itsearviointi

Itsearviointi on laadukkaan toiminnan johtamisen ja kehittämisen väline, jonka keskeisenä tavoitteena on löytää toiminnan vahvuudet ja kehittämiskohteet. Arvioinnin tarkoitus ei ole pelkästään parantaa toimintaa, vaan sen seurauksena

tulee aina syntyä kehittämistoimia. Itsearviointi ei ole erillinen toimenpide, vaan luonnollinen osa organisaation toiminnan suunnittelua. Itsearvioinnissa esiin nousseiden kehittämiskohteiden tulee johtaa myös toimenpiteisiin. Itsearvioinnin onnistumiseksi on tärkeää, että siihen osallistuvat oikeat henkilöt ja heillä on riittävästi aikaa ja osaamista itsearvioinnin toteuttamiseen. (Kever-verkkolehti.)

Kun itsearviointi tehdään systemaattisesti ja otetaan mukaan organisaation eri tasoja, voidaan kehittämistyössäkin onnistua paremmin. Itsearvioinnin etuna on, että se samalla parantaa arviointiin osallistuvien kokonaiskuvaa organisaation toiminnasta ja samalla lisää organisaation ja sen strategian tuntemusta. Parhaimmillaan arvioinnin yhteydessä syntyy tehokasta ajatusten vaihtoa, joka auttaa osallistujia myös helpommin sopeutumaan mahdollisiin muutoksiin ja kehittämishaasteisiin. Keskustelu synnyttää myös yhteisen kehittämisen hengen ja tarpeen. Työmotivaatiota lisää se, että osallistujat pääsevät itse vaikuttamaan, suunnittelemaan ja antamaan palautetta ja näkevät kehitystyön etenemisen. (Kever-verkkolehti.)

Itsearviointi on hyvä väline laatutietoisuuden edistämiseksi. Laatu ja laadunmittaaminen on organisaation toiminnan tärkeä kehittämisen väline.

Itsearviointi tarjoaa mahdollisuuden suorittaa myös vertaisarviointia, vaihtaa tietoja ja kokemuksia parhaista käytännöistä erilaisten organisaatioiden välillä. Organisaation tulee löytää sille sopiva itsearvioinnin toimintamalli. Sähköisen itsearvioinnin etuja ovat käytännöllisyys ja ajankäytön säästäminen, koska se ei ole sidottu vastaamispaikkaan ja anonyymius säilyy. (Kever-verkkolehti.)

Etelä-Karjalan ammattiopistossa käytetään koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden arviointiin Internet-avusteista Inka-arviointijärjestelmää, jonka avulla toteutetaan organisaation itsearviointia, vertaisarviointia ja benchmarkingia. Lisäksi työpaikkaohjaajille toteutettavien kyselyjen avulla Ekamo saa palautetta alueen elinkeinoelämältä. Inka-arviointijärjestelmän kautta saatuja tuloksia käytetään ammattiopiston toiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

Itsearviointista esiin nousseet kehittämiskohteet

Opetushallitus antoi keväällä 2008 ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen, joka noudattelee Euroopan unionin neuvoston lokakuussa 2004 antamaa suositusta. Laatu on aina sidoksissa asiakkaiden tarpeiden tyydyttämiseen ja sen määrittely on yhteinen tehtävä. Työelämä on ammatillisen koulutuksen järjestäjän tärkeä sidosryhmä, joten sen mukanaolo on ensiarvoisen tärkeää pyrittäessä parantaman toiminnan laatua. (Opetushallitus 2008.)

Tähän laadunhallintasuositukseen liittyen Ekamossa toteutettiin marraskuussa 2008 ensimmäistä kertaa kaikkien ammatillisten neuvottelukuntien samanaikainen itsearviointi. Itsearvioinnin suorittaneiden neuvottelukuntien toimikausi päättyi keväällä 2009, ja uusien neuvottelukuntien kolmevuotinen toimikausi alkoi 1.8.2009, joten tehdyn itsearvioinnin tulokset jäivät ”perinnöksi” uusille neuvottelukunnille.

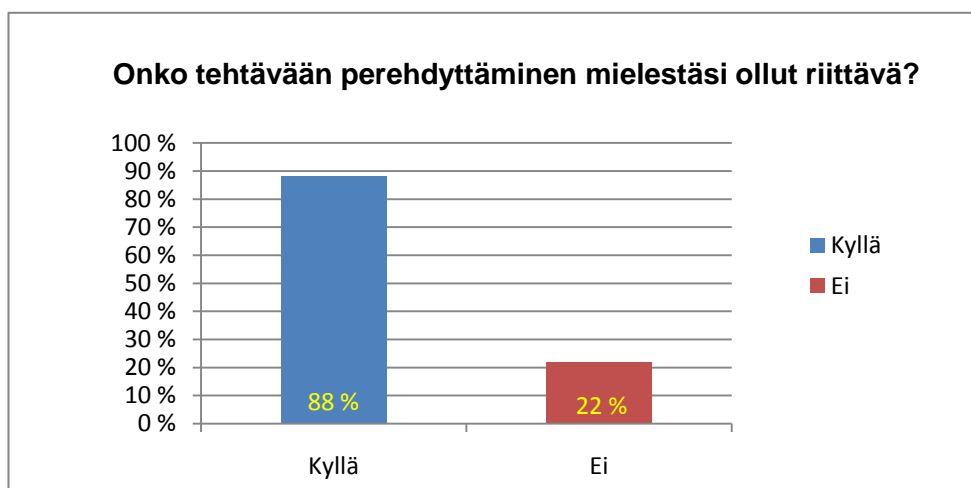
Itsearviointi toteutettiin kahtena päivänä pidetyissä tilaisuuksissa, joissa projektipäällikkö ohjeisti neuvottelukunnissa toimivat henkilöstön edustajat ohjaamaan keskustelumuotoisen itsearvioinnin toteuttamisen. Tämän jälkeen projektipäällikkö teki yhteenvedon sihteereiden kirjauksista. Tässä opinnäytetyössä itsearvioinnin tuloksia käytetään vertailutietoina muille toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjille tehdyn kyselytutkimuksen tulosten analysoinnissa luvussa 6.3.

6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Puheenjohtajat ja koulutuksen järjestäjän edustajat

Neuvottelukunnissa on 17 puheenjohtajaa, joista 10 vastasi kyselyyn, vastausprosentti oli 58. Koulutuksen järjestäjän edustajia (opettajia) kyselyn teko hetkellä neuvottelukunnissa oli 46, joista 22 vastasi, vastausprosentti oli 47. Puheenjohtajien ja opettajien kyselyssä oli samat kysymykset ja niiden tulokset käsiteltiin yhteenlaskettuina. Vastaaaja oli siis yhteensä 32 ja vastausprosentti oli 51.

Kysymyksellä yksi haluttiin selvittää perehdyttämisen onnistumista. Syksyllä toimikautensa aloittaneiden neuvottelukuntien jäsenille esiteltiin ensimmäisessä kokouksessa koulutuksen järjestäjän organisaatiot, kokouskäytäntöön liittyvät asiat sekä neuvottelukunnan tehtävät. Ennen sitä opettajajäsenille järjestettiin yhden iltapäivän kestänyt perehdyttämistilaisuus, jossa samat asiat käytiin läpi. Lisäksi kaikille neuvottelukuntien jäsenille järjestettiin syyskuussa 2009 koulutustilaisuus, jossa esiteltiin ammattiopiston organisaatio, neuvottelukuntien tehtävät, työelämäyhteistyön merkitys toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa sekä työelämän odotukset ammattiin valmistuvalta ja haasteet ammatilliselle koulutukselle. Tilaisuudessa esiteltiin myös uudistuvat opetussuunnitelmat.



Kuvio 6.1.1 Perehdyttämisen onnistuminen.

Kuviosta ilmenee, että 88 % piti perehdyttämistä riittävänä.

Perehdyttämistä on kehitetty siten, että syksyllä 2009 ensimmäistä kertaa kaikille neuvottelukuntien jäsenille jaettiin perehdyttämiseen liittyvä kansio, joka sisältää tietoa mm. koulutuksen järjestäjän organisaatiosta, kokouskäytännöistä (esim. kokouspalkkiot, matkakulukorvaukset) sekä ammatillisen neuvottelukunnan tarkoituksesta ja tehtävistä.

Jos kysymykseen oli vastannut ei, lomakkeessa oli lisäkysymys, mitä haluaisit lisätä? Vastaajien kommentit tähän kohtaan olivat seuraavanlaisia:

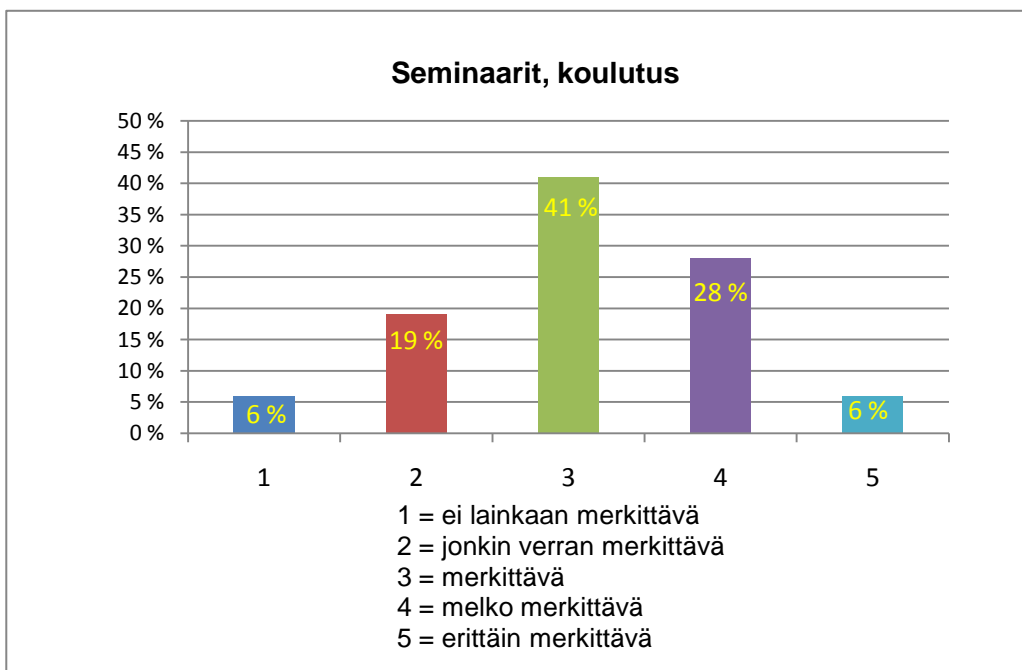
Ei yleistä luentoa, vaan kohdennettu aloittain ja useissa pätkissä, monilla jäsenillä vanhentuneet/virheelliset tiedot koulutuksesta.

Laajempi ja perusteellisempi perehdytys ja koulutus aina uusille jäsenille, muutamien tunnin yleisluento ei riitä.

Neuvottelukuntien tehtävät ja toimivalta, mistä voidaan päättää ja miten, millaiset valtuudet toimintaan olemassa.

Enemmän tietoa käytännöistä (tuloin uutena jäsenenä ja jouduin heti puheenjohtajaksi).

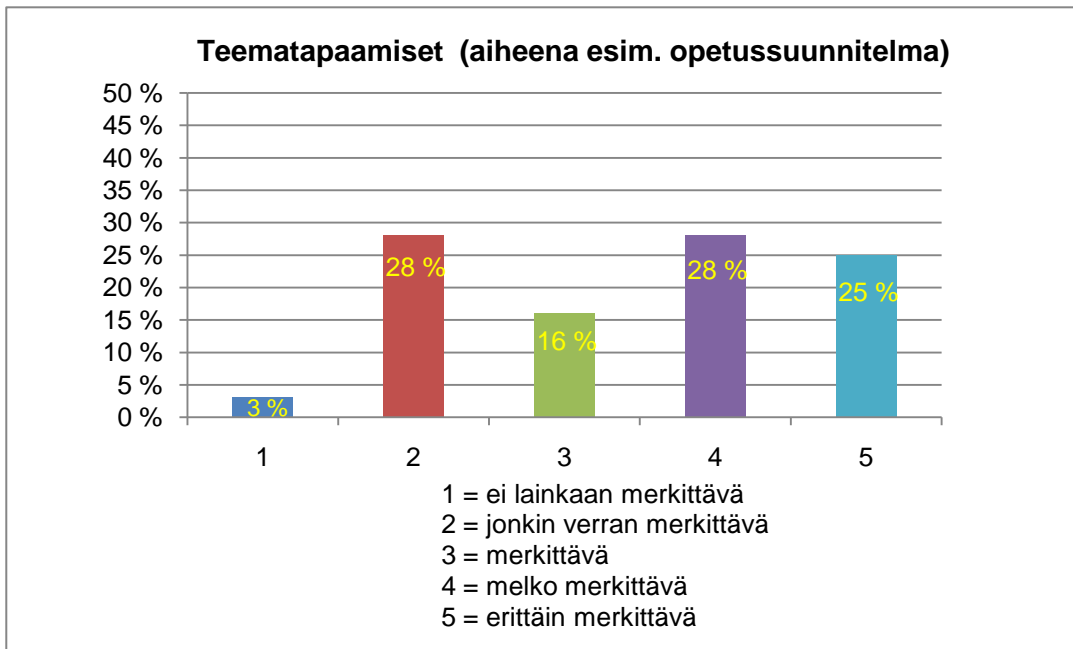
Kysymyksessä kaksi haluttiin selvittää, miten merkittävänä neuvottelukuntien jäsenet pitävät kysymyksessä mainittuja erilaisia työ- ja toimintamuotoja.



Kuvio 6.1.2 Seminaarit ja koulutus.

Kuviosta näkyy, että yhteensä 75 % piti seminaareja ja koulutusta merkittävänä, melko tai erittäin merkittävänä.

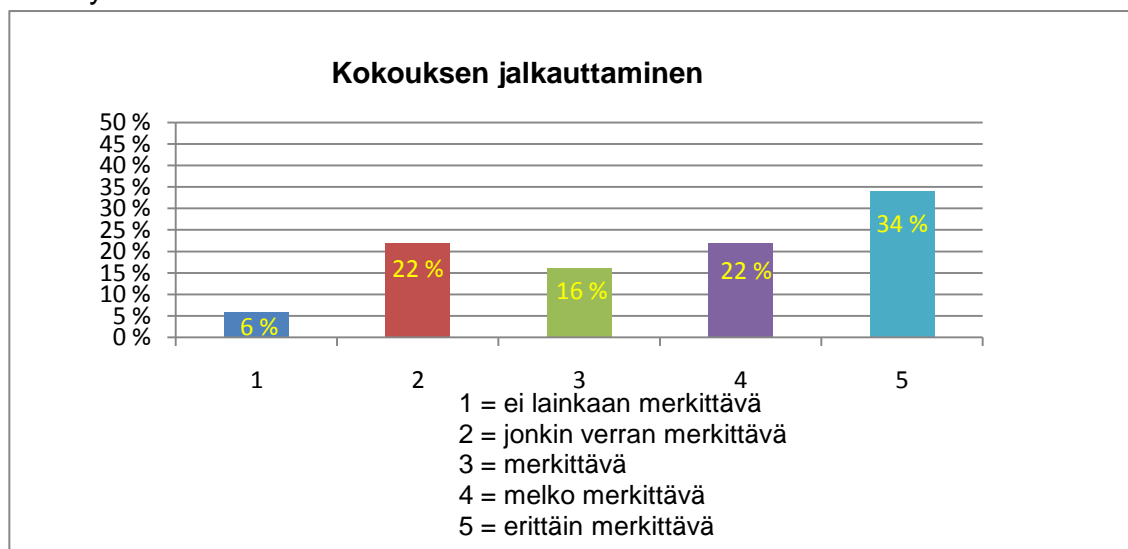
Teematapaamisella tarkoitetaan tietyn erityisaiheen (esimerkiksi opetussuunnitelma tai ammattiosaamisen näytöt) käsittelyyn liittyviä tilaisuuksia.



Kuvio 6.1.3 Teematapaamiset.

Vastausten hajonta oli tasaista jonkin verran merkittävästä erittäin merkittävään, yhteensä 53 % piti asiaa melko tai erittäin merkittävänä.

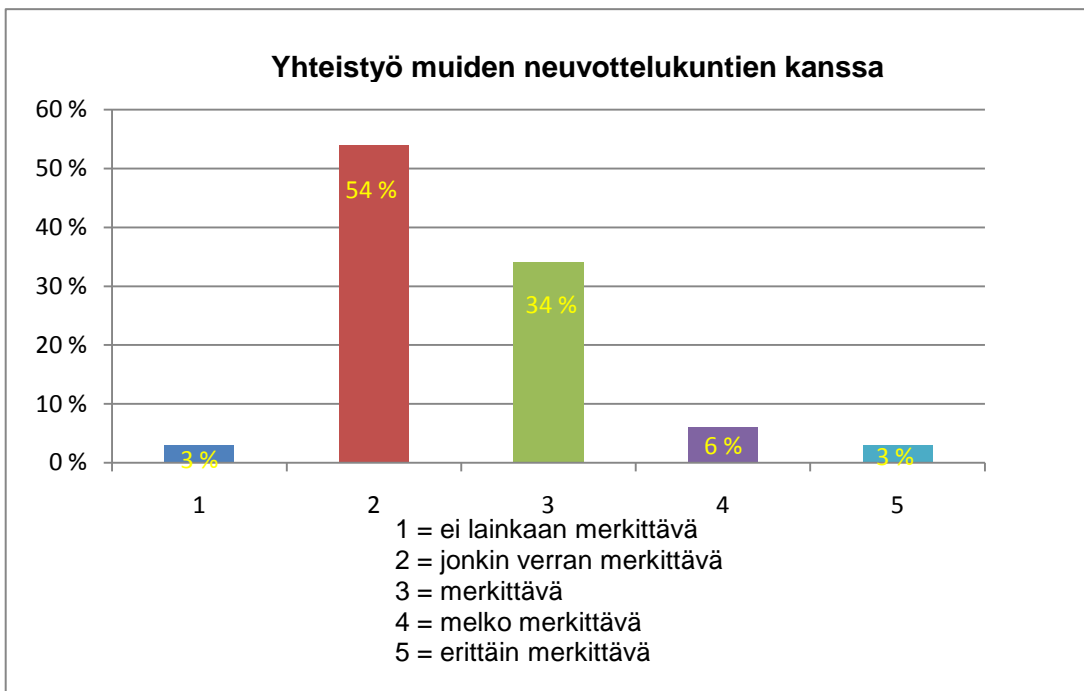
Kokouksen jalkauttamisella tarkoitetaan kokouksen pitämistä yrityksen tai muun sidosryhmän tilassa.



Kuvio 6.1.4 Kokouksen jalkauttaminen.

Kuviosta ilmenee, että vastaajista yhteensä 72 % piti jalkauttamista merkittävänä, melko tai erittäin merkittävänä toimintatapana.

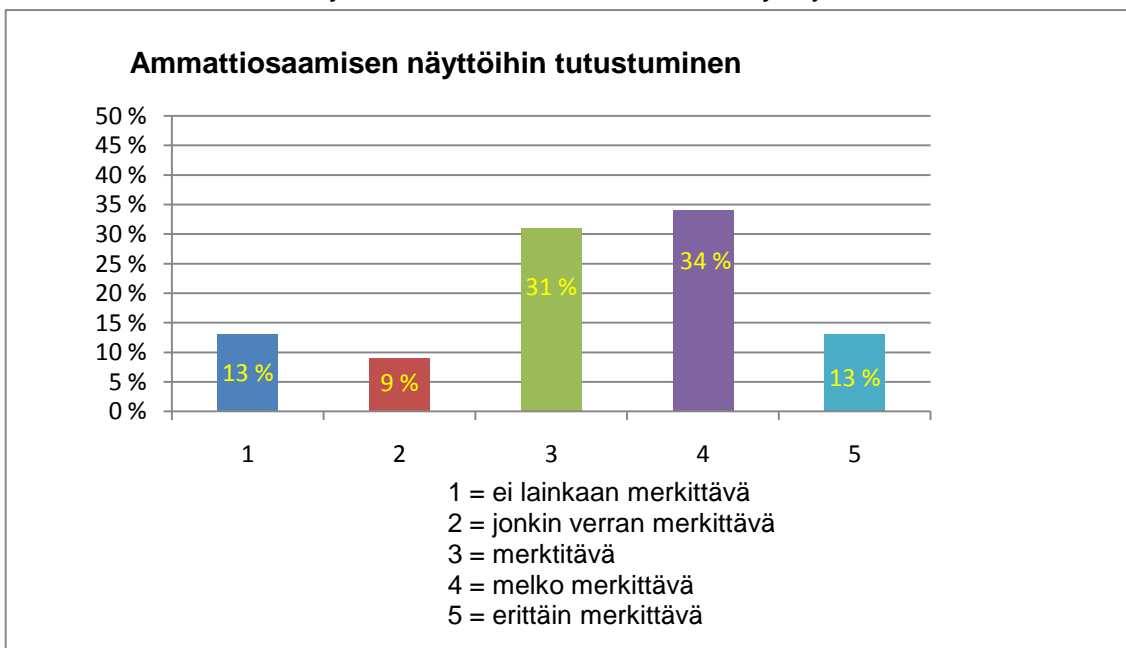
Yhteistyötä oman oppilaitoksen muiden ammatillisten neuvottelukuntien kanssa.



Kuvio 6.1.5 Yhteistyö muiden neuvottelukuntien kanssa.

Kuviosta ilmenee, että yhteensä 54 % piti yhteistyötä vain jonkin verran merkittävänä ja 34 % merkittävänä.

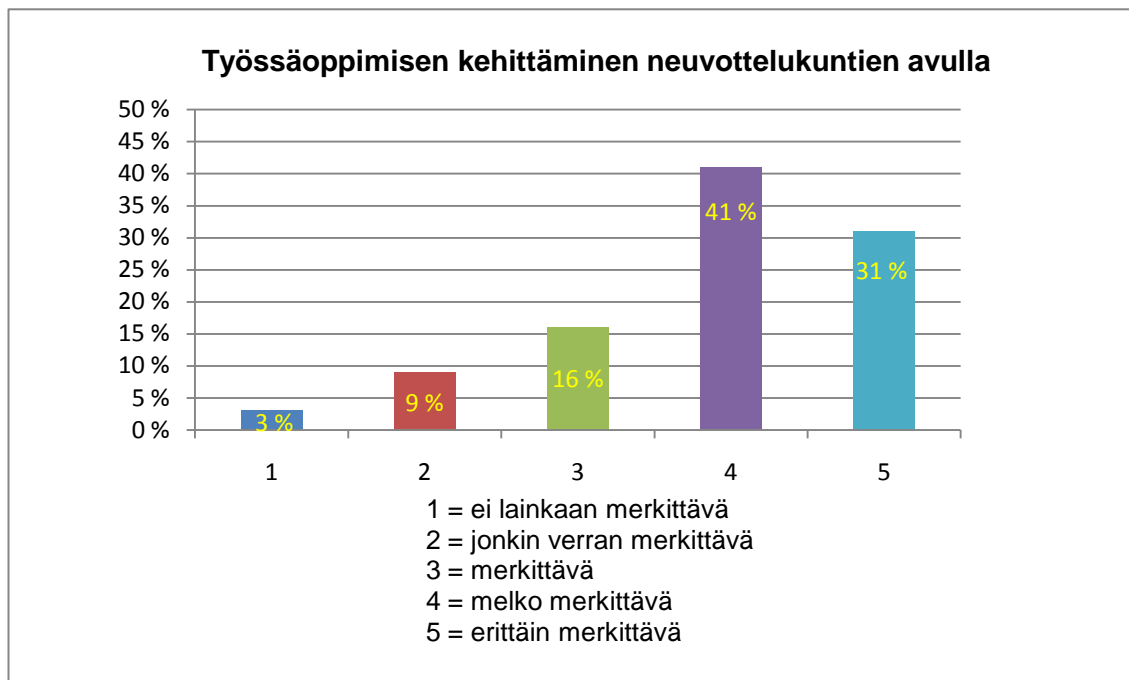
Ammattiosaamisen näyttöihin tutustuminen, esim. näyttöjä seuraamalla.



Kuvio 6.1.6 Ammattiosaamisen näyttöihin tutustuminen.

Kuviosta ilmenee, että yhteensä 78 % piti näyttöihin tutustumista merkittävänä, melko tai erittäin merkittävänä.

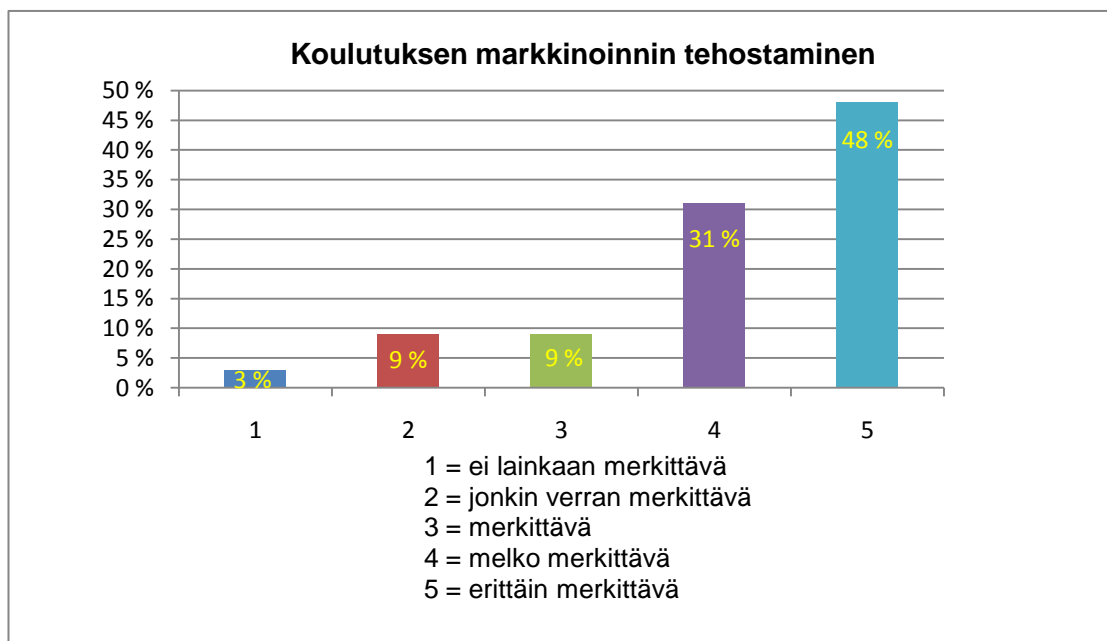
Työssäoppimisen kehittäminen neuvottelukuntien avulla.



Kuvio 6.1.7 Työssäoppiminen.

Kuviosta ilmenee, että yhteensä 72 % piti työssäoppimisen kehittämistä melko tai erittäin merkittävänä.

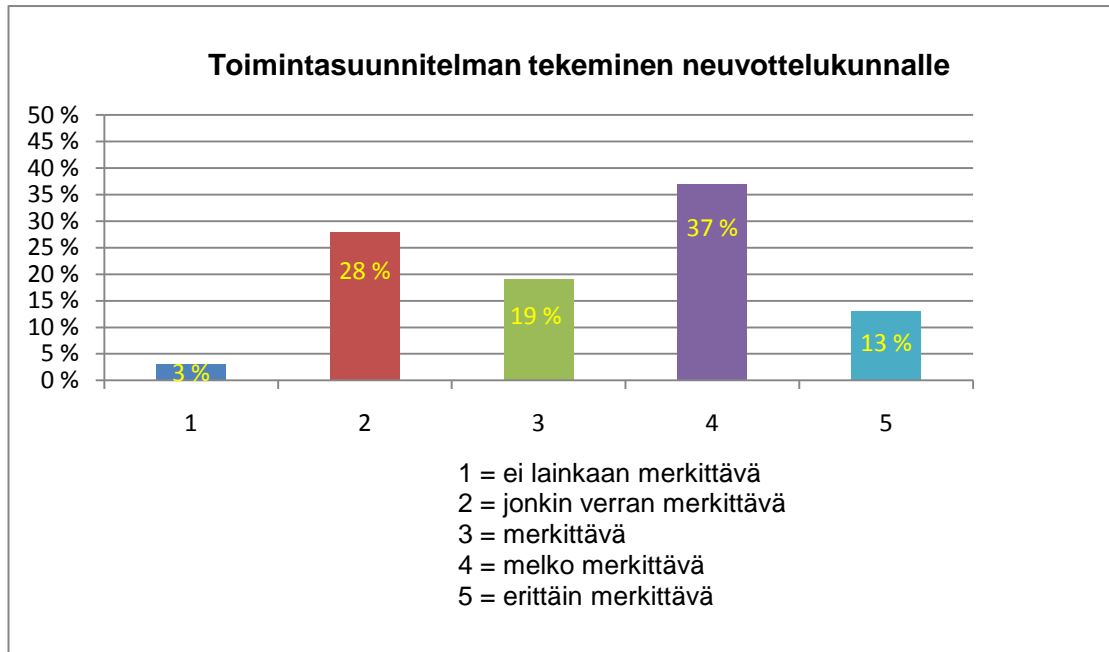
Markkinoinnin tehostaminen koulutukseen hakeutuville.



Kuvio 6.1.8 Markkinoinnin tehostaminen.

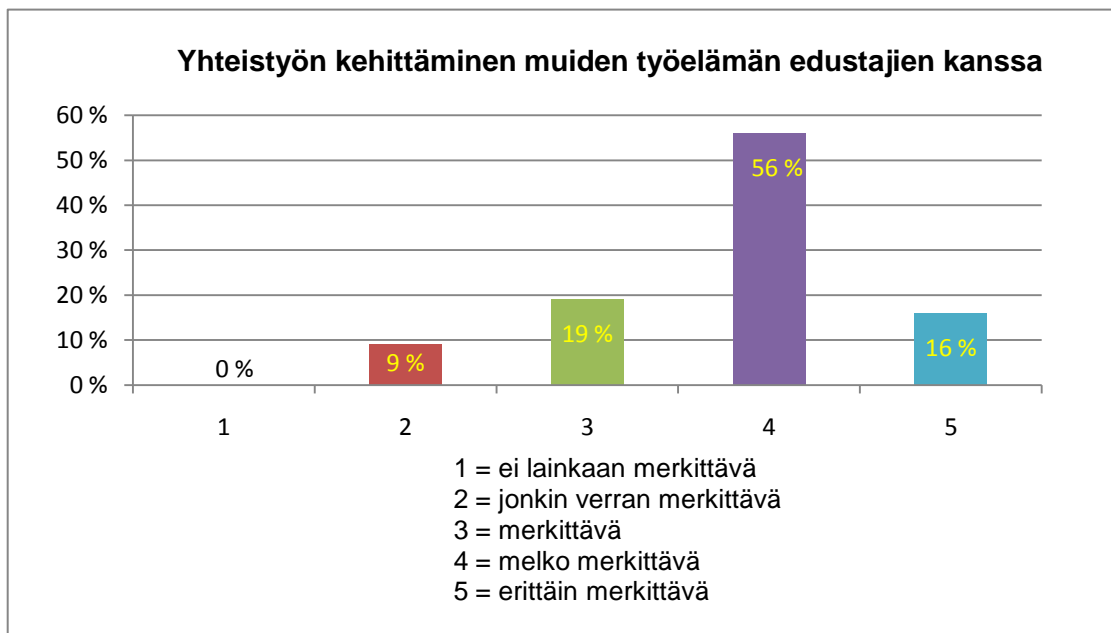
Markkinoinnin tehostamista yhteensä 79 % piti melko tai erittäin merkittävänä.

Toimintasuunnitelman tekemisestä mielipiteet jakoutuivat tasaisesti jonkin verran ja melko merkittävän välille.



Kuvio 6.1.9 Toimintasuunnitelma. Kuviosta ilmenee, että yhteensä 50 % piti toimintasuunnitelman tekemistä melko tai erittäin merkittävänä.

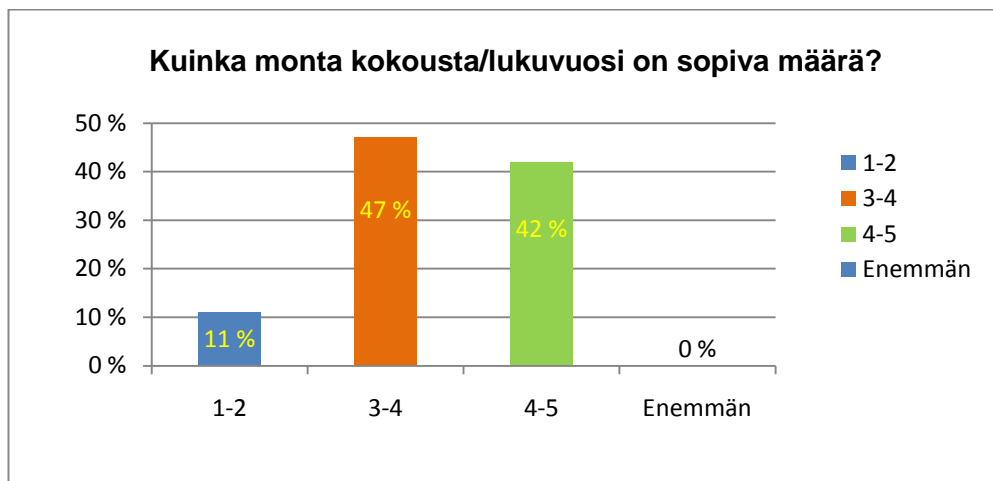
Yhteistyön kehittäminen koetaan tärkeäksi.



Kuvio 6.1.10 Yhteistyön kehittäminen.

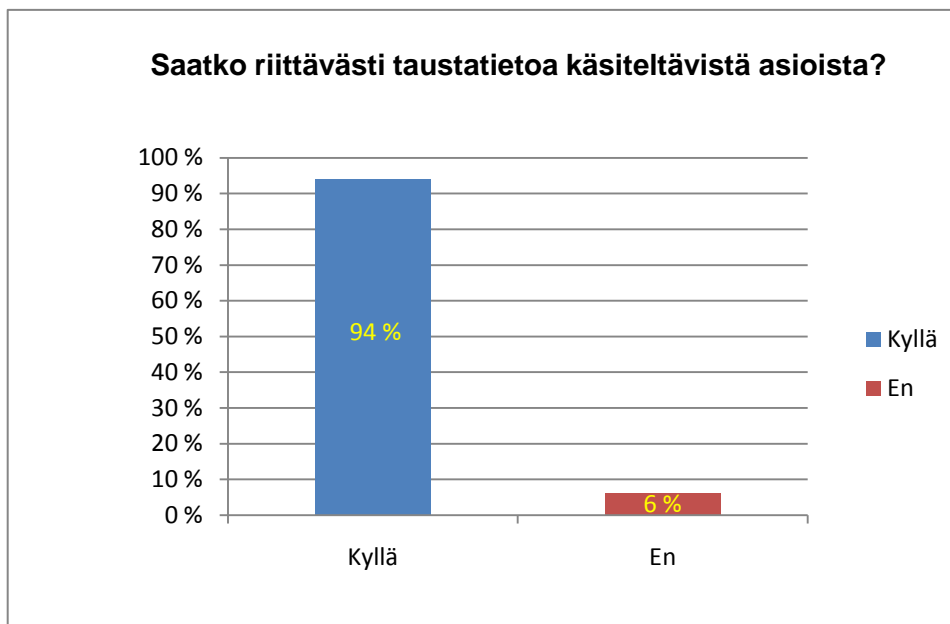
Kuviosta ilmenee, että yhteistyön kehittämistä muiden työelämän edustajien kanssa yhteensä 72 % piti melko tai erittäin merkittävänä.

Seuraava kysymys liittyi sopivaan kokousmäärään lukuvuosittain. Kommenttina muutamassa vastauslomakkeessa oli, että kokoukset pitäisi järjestää niin, että kaikilla neuvottelukunnan jäsenillä on mahdollisuus osallistua.



Kuvio 6.1.11 Kokousten määrä. Kuvioista ilmenee, että suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että lukuvuosittain 3 – 5 kokousta olisi sopiva määrä. Vuonna 2009 kokouksia oli järjestetty 1 – 4 kokousta/neuvottelukunta. Lisäksi pidettiin yksi kaikille yhteinen koulutustilaisuus.

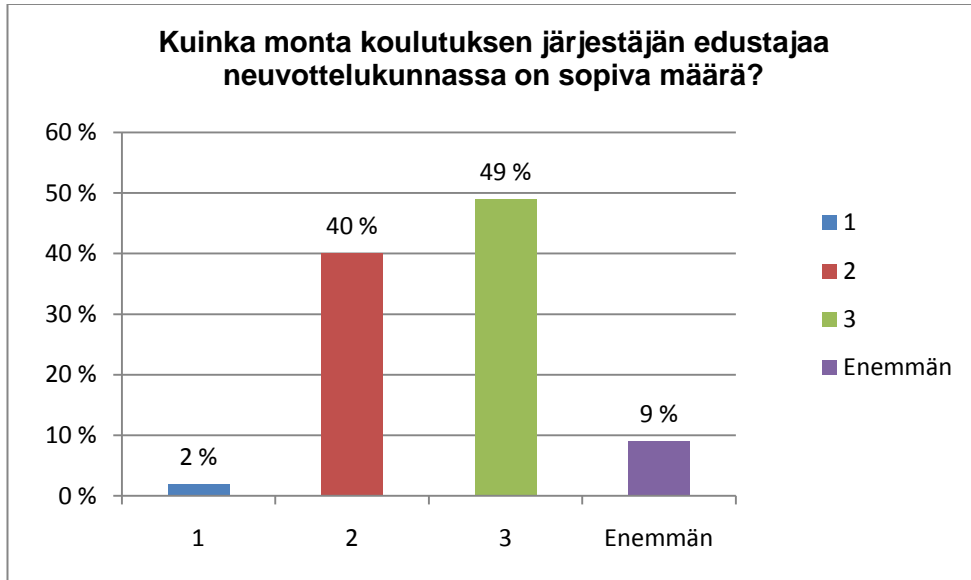
Käsiteltävistä asioista saatujen taustatietojen riittävyys.



Kuvio 6.1.12 Taustatietojen saanti.

Kuviosta ilmee, että 94 % saa mielestään riittävästi taustatietoa käsiteltäviin asioihin.

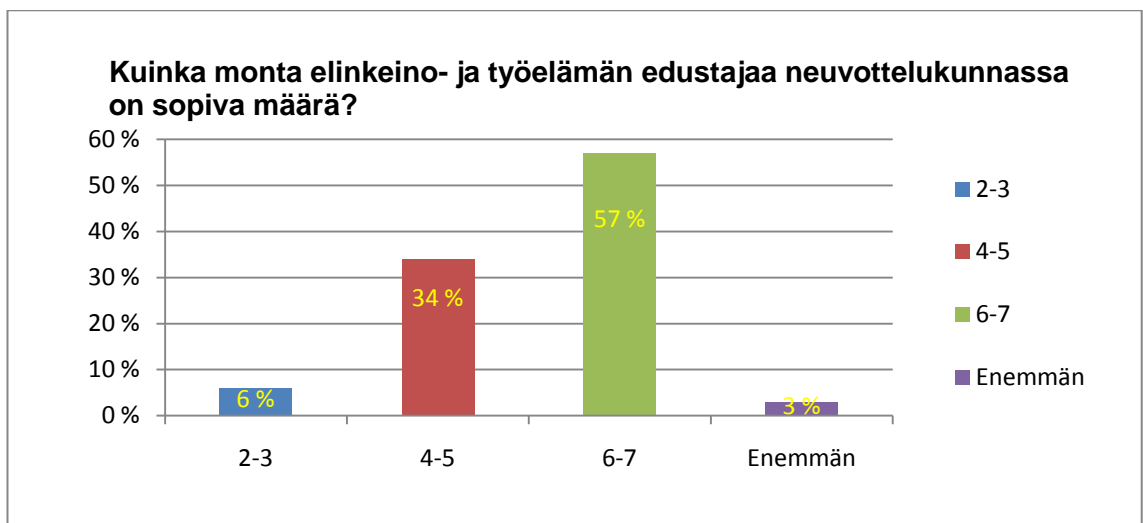
Edustajien sopivaan määrään liittyvien kysymysten vastaukset vastasivat melko tarkkaan nykyisten neuvottelukuntien jäsenmäärää. Vastaukset palautettiin sähköpostilla ja saman tien pystyttiin vertaamaan henkilön vastauksen vastavuutta sen neuvottelukunnan jäsenmäärään, jossa hän on mukana.



Kuvio 6.1.13 Koulutuksen järjestäjän edustajat. Kuviosta ilmenee, että 2 - 3 koulutuksen järjestäjän edustajaa saivat eniten kannatusta.

Vastaajien kommentteja: Edustuksen täytyy olla riittävän laaja-alainen, ainakin keskeisimmät alueen yritykset on saatava mukaan.

Näillä aito kiinnostus ammatilliseen koulutukseen ja sen kehittämiseen ja mahdollisuus osallistua kokouksiin; ei aina neuvottelukuntiin päälliköitä, kun aikaa osallistumiseen ei kuitenkaan ole.



Kuvio 6.1.14 Elinkeino- ja työelämän edustajat. Kuviosta ilmenee, että 4 - 7 edustajaa elinkeino- ja työelämästä pidettiin sopivana määränä.

Lopuksi kysyttiin toiminnan mahdollisia parannusehdotuksia, joihin saatiin mm. seuraavanlaisia vastauksia:

Jäseniä valitessa pitäisi huomioida, että he ovat tulevaisuuteen suuntautuvia ja heillä on laaja näkemys Etelä-Karjalan alueen työpaikkojen kehityksestä. Jäsenillä pitäisi olla halu kehittää ammatillista koulutusta työelämän tulevaisuuden tarpeiden mukaisiksi.

Tällä hetkellä neuvottelukunnilta halutaan kommentit kirjallisesti aloituspaikkoihin ja ops:eihin, mutta todellinen vaikuttaminen tuntuu puuttuvan.

6-7 jäsentä ja näillä aito kiinnostus ammatilliseen koulutukseen ja sen kehittämiseen ja mahdollisuus osallistua kokouksiin; ei aina neuvottelukuntiin päälliköitä, kun aikaa osallistumiseen ei kuitenkaan ole ja ei välttämättä ole tuntumaa meidän opiskelijoiden tekemän työn vaatimuksiin ja sisältöön.

Neuvottelukunnat sivusta seuraajan roolista ohjaajan rooliin -> aito sitoutuminen ja välittäminen koulutuksesta. Neuvottelukuntien otettava enemmän vastuuta oppilaiden työssäoppimisen -> ammattiosaamisen näyttöjen arvioinneista. Arviointi tällä hetkellä liian hajanaista -> oppilaiden oikeusturva ei toteudu. Ongelma kärjistyy entisestään, kun uudet tutkinnon perusteet tulevat käyttöön ja tutkintotodistusten merkitys kasvaa. Oikeusturva paranisi, jos arviointia suoritaisivat muutamat nimetyt edustajat esim. neuvottelukunta tai sen nimeämät edustajat.

Ensimmäisten kokousten perusteella kaipaisin toimintaan joustavuutta eli kokoukset ovat olleet todella jäykkiä ja virallisia. Toki näin pitääkin olla, mutta todellisten ajatustenvaihdon takia olisi vapaampi ilmapiiri tarpeen. Varmaan vasta aloittaneella neuvottelukunnalla menee aikaa myös tutustumiseen ja ehkä toiminta alkaa sujua joustavammin.

Jokaiseen toimikunnan kokoukseen tiivistetty tieto, mitä tai mitkä asiat on ajankohtaisia juuri sen hetken tarpeisiin, niin koulu kuin yrittäjien edustajien taholta. Painottaisin vielä, jos mahdollista, niin kokoukset tulisi järjestää yrityksissä, jolloin tietoa voi viedä opetussuunnitelmista ja oppilaista yrityksiin. Kokoukset, joissa käsitellään opetussuunnitelmia voisivat olla oppilaitoksissa. Asiantuntijoiden kuuleminen tarvittaessa.

Enemmän käytäisiin läpi asioita, mitä käsitellään. Nyt tulee postissa tietoa. Ja olisi palaveri ennen kokouksen alkua, missä mennään. Nyt on jostain kumman syystä jäänyt pois ja kaipaen tätä. Lisäksi toivon enemmän yhteistyötä.

Kokousaikataulut laadittava riittävästi ennakoon min. 6 kk!! kalenterit täyttyy, lyhyellä varoitusajalla ei saada kuin "poissaolijoita" paikalle. Vetäjällä oltava aktiivinen ote toimikunnan vetämiseen. Kaikki jäsenet on valittu vapaaehtoisuuteen perustuen.

Napakka aikataulut ja ajoissa: kokousajat esim. koulutus- ja seminaariajat. Jäseniksi henkilöitä, jotka ovat oikeasti kiinnostuneita kehittämään koulutusta, esim. esimiehet on vain nimetty asemansa takia, mutta eivät tunne koulutusta

eivätkä ehdi osallistua kokouksiin. Laajempi ja perusteellisempi perehdytys ja koulutus aina uusille jäsenille, muutaman tunnin yleisluento ei riitä.

Neuvottelukunnan kannanotot ja mielipiteet tulisi ottaa huomioon.

Neuvottelukunnan esityksille annettava niille kuuluva painoarvo eli esitys konkreettiseen toimintaan.

Aikuisopiston näyttötutkintojärjestelmä on neuvottelukunnallemme kovin vieras asia. Neuvottelukunnan yrittäjäjäsenet on valittu vain amon koulutustarpeita ja koulutusjärjestelmää silmällä pitäen. Nyt neuvottelukunta ei kovin hyvin palvele mm. aikuisten puutarhatalouden perustutkinnossa kukka- ja puutarhakaupan osaamisalan tai muun puutarha-alan koulutuksen kehittämistä, koska yrittäjät ovat viheralalta. Ainoana aikuisopiston edustajana neuvottelukunnassa koen ison urakan, että saan aikuisopiston näkökulmaa ja tarpeita esiin. Pidän tärkeämpänä alan monipuolista edustusta neuvottelukunnassa kuin henkilöiden lukumäärää.

Aikuiskoulutus näkyvämmäksi osaksi toimintaa.

Opiskelijajäsenet tehokkaammin mukaan.

Johdolta avoimempaa tiedotusta suunnitelmista, jotka on jo päätetty toteuttaa. Opettajat/edustaja mukaan päätöksen tekoon.

Kokouksiin vuosittain muutama konkreettinen tapaus arvioinnista.

Aktiivisten työpaikkojen palkitseminen -> tarjotut työssäoppimispaikat (lkm) ja laatu.

Työnantajien sitoutuminen työssäoppimispaikan järjestämiseen opiskelijoille.

Muita kommentteja:

Tänä lukuvuotena oli ensimmäistä kertaa perehdyttäminen. Sitä ennen tietoa ja henkilöitä on pitänyt itse etsiä.

Syksyllä -09 hyvä koulutus. Aiemmin en ole saanut, vaikka toiminut sihteerinä kuitenkin jo kuusi vuotta.

Oman neuvottelukuntamme kokoukset ovat olleet opettajaedustajien taholta laadukkaasti valmisteltuja.

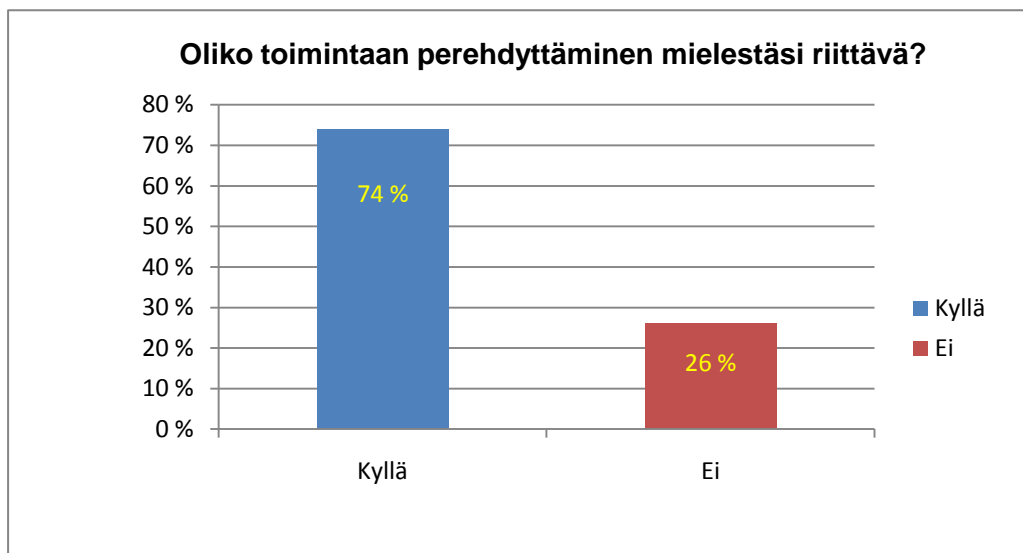
Opettajille velvoite (ja edellytyksiä) käydä useammin opiskelijoiden työpaikoilla, tavoite/toteutuma. Työssäoppimispaikoiksi kotimaiset kohteet -> kyseessä nuoret nuoret monesti alle 20 v. -> ulkomaiset kohteet aiheuttavat kohtuutonta kuluja hyötyyn nähden.

6.2 Opiskelijajäsenet

Opiskelijoille tehtiin kyselytutkimus, joka sisälsi kahdeksan kysymystä, joista kahdessa oli sanallinen vastausmahdollisuus. Kysymyksillä mitattiin lähinnä perehdyttämisen onnistumista, tiedon saantia kokouksessa käsiteltävistä asioista, vertaistuen tarvetta ja kokouksiin osallistumisen mielekkyyttä. Opiskelijajäseniä kyselyn tekohetkellä oli 26, joista 19 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 73.

Kysymys 1. Oliko toimintaan perehdyttäminen mielestäsi riittävä?

Syksyllä 2009 ammatillisen neuvottelukunnan jäsenten perehdyttämistä toteutettiin kouluttamalla ja jakamalla kaikille jäsenille perehdyttämiskansiot.



Kuvio 6.2.1 Toimintaan perehdyttäminen.

Kuviosta ilmenee, että 74 % opiskelijoista oli tyytyväisiä perehdyttämiseen ja 26 % mielestä perehdyttäminen ei ollut riittävänä. Kysymyksessä pyydettiin kommentoimaan, jos perehdyttämistä oli pidetty riittämättömänä.

Jos perehdyttäminen ei ollut mielestäsi riittävä, mitä haluaisit lisätä?

Valitsemalla kaksi opiskelijaa kyseiseltä alalta. 1 vuoden opiskelija ja 3 vuoden opiskelija, joka perehdyttää uuden opiskelijajäsenen.

Jotain, koska perehdyttämistä ei ollut.

Ensimmäiseen kokoukseen mennessä minulla ei ollut aavistustakaan, mistä on kysymys. Jonkinlaista taustatietoa pitäisi saada?

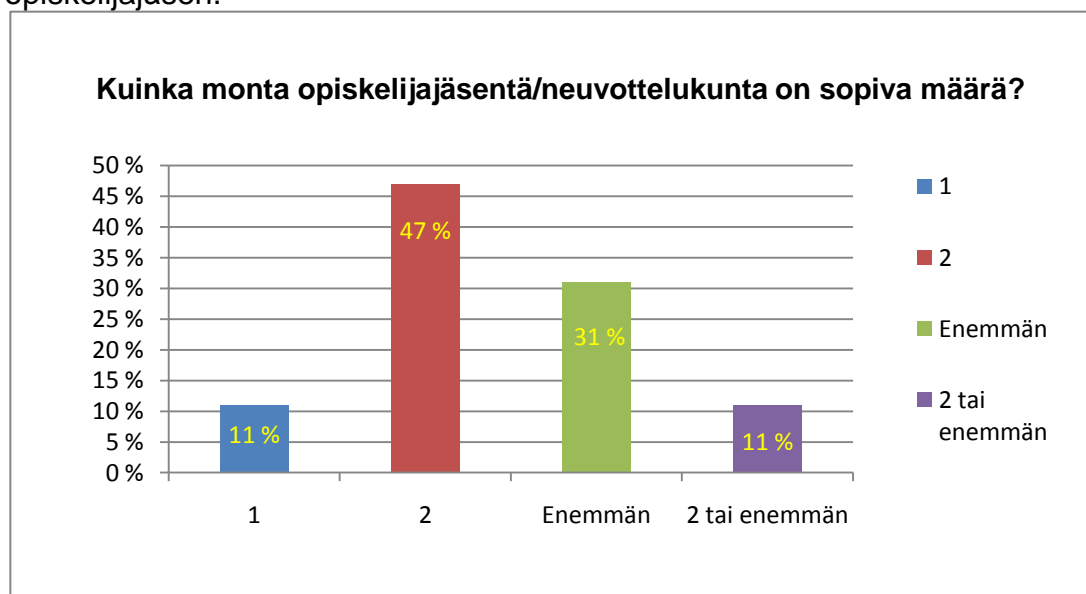
No meille voisi kertoa enemmän aiheesta.

Mikä on miun tehtävä, ei sanottu muuta kuin osallistut kokouksiin ja vastaillet, jos jotain kysytään. Olisin halunnut vähän enemmän tietoa etukäteen.

Vastauksista päätellen kaikki eivät syystä tai toisesta ole osallistuneet järjestäytymiskokoukseen, jossa toiminnan tarkoitus ja organisaation esittely tehtiin tai sitten esittelyä ei ole tehty kaikissa kokouksissa. Osa opiskelijoista ei ilmeisesti ole myöskään saanut perehdyttämiskansiota.

Kysymys 2. Kuinka monta opiskelijajäsentä/neuvottelukunta on sopiva määrä?

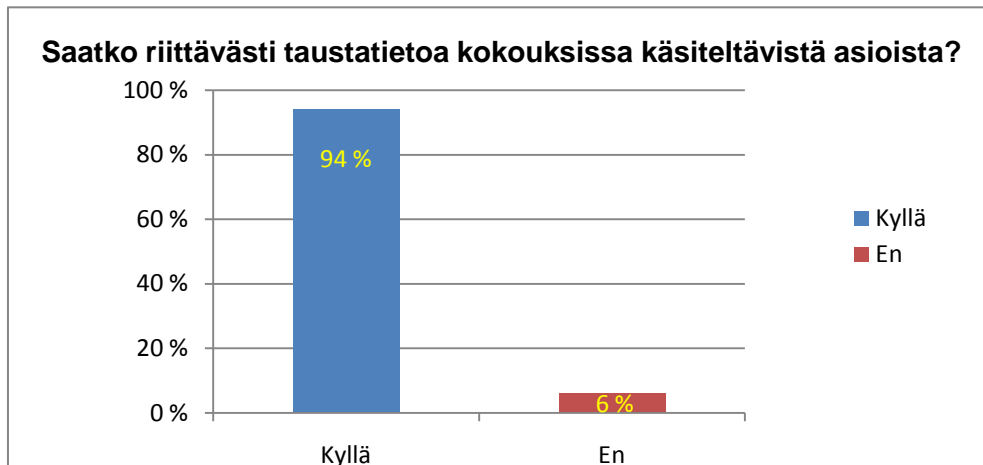
Nykyisissä neuvottelukunnissa on 1 - 4 opiskelijajäsentä. Yhdeksässä neuvottelukunnassa on yksi, kuudessa kaksi, yhdessä kolme ja yhdessä neljä opiskelijajäsentä. Kysymyksellä haluttiin selvittää, kokevatko opiskelijat yhden opiskelijajäsenen riittäväksi, koska enemmistössä neuvottelukuntia on vain yksi opiskelijajäsen.



Kuvio 6.2.2 Opiskelijajäsenten sopiva määrä neuvottelukunnassa.

Kuviosta ilmenee, että valtaosan mielestä opiskelijajäseniä pitäisi olla kaksi tai useampia. Lukumäärällisesti vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että yksi opiskelijajäsen on sopiva määrä. Yhden opiskelijajäsenen neuvottelukuntia on tällä hetkellä yhdeksän. Yhdeksän vastaajan mielestä kaksi on sopiva määrä ja kahdeksan oli sitä mieltä, että enemmän kuin kaksi opiskelijajäsentä olisi hyvä määrä.

Kysymys 3. Saatko riittävästi taustatietoa kokouksissa käsiteltävistä asioista?

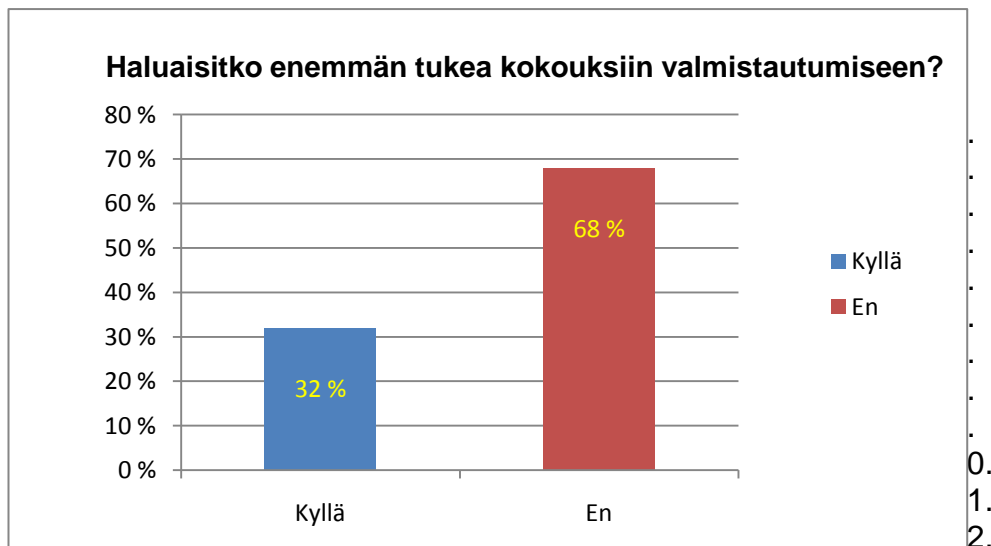


Kuvio 6.2.3 Taustatietojen saanti.

Kuviosta ilmenee, että 94 % tunsivat saavansa riittävästi taustatietoa käsiteltävistä asioista.

Kysymys 4. Haluaisitko enemmän tukea kokouksiin valmistautumiseen?

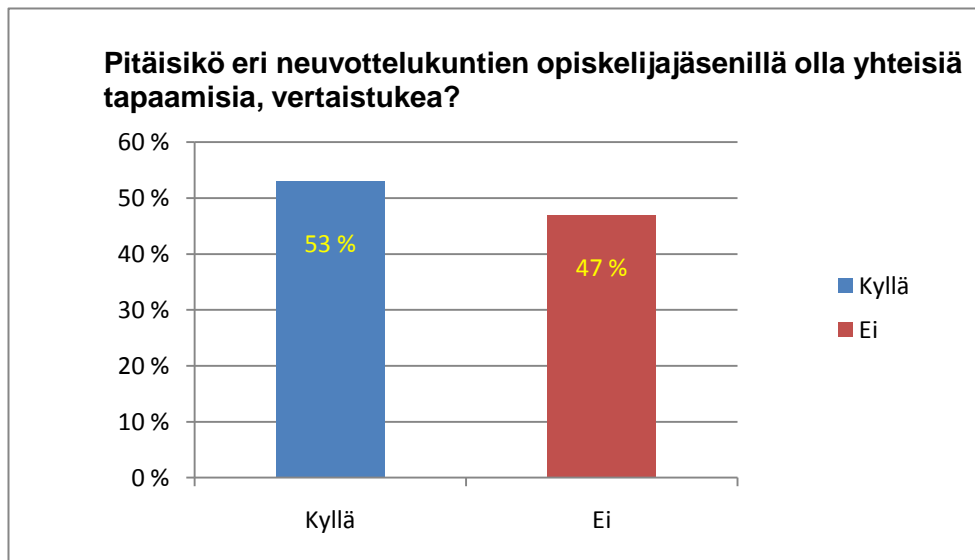
Opiskelijan kysymyskohtaan kirjoittama kommentti: *opettajan kanssa voisi keskustella käsiteltävistä asioista etukäteen.*



Kuvio 6.2.4 Tuki kokouksiin valmistautumisessa. Vastaajista 32 % haluaisi enemmän tukea tai opastusta kokouksiin valmistautumisessa.

Kysymys 5. Pitäisikö eri neuvottelukuntien opiskelijajäsenillä olla yhteisiä tapaamisia, vertaistukea?

Vastaajan kommentti: *lukuvuoden alussa yhteinen kokoontuminen olisi sopiva.*

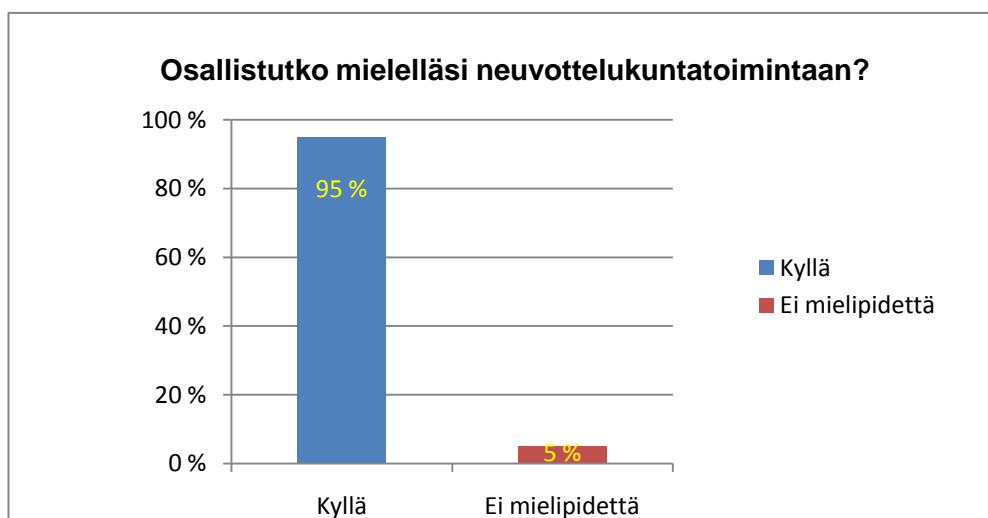


Kuvio 6.2.5 Vertaistuen tarve.

Kuviosta ilmenee, että vertaistukea haluaisi 54 % vastaajista.

Kysymys 6. Osallistutko mielelläsi neuvottelukuntatoimintaan?

Opiskelijajäsenten rekrytointi ei aina ole helppoa, joten haluttiin selvittää sitä, miten positiivisesti opiskelijat suhtautuvat toimintaan osallistumiseen.



Kuvio 6.2.6 Toimintaan osallistumishalukkuus.

Kuviosta ilmenee, että 95 % piti toimintaan osallistumista positiivisena asiana.

Lopuksi opiskelijoilta kysyttiin mahdollisia toiminnan parannusehdotuksia, mihin he kommentoivat seuraavasti:

Enemmän opiskelijoita mukaan.

Vaikka lukuvuoden alussa neuvottelukuntien opiskelijajäsenille yhteistapaaminen, missä kerrotaisiin, mitä neuvottelukunnissa tehdään.

Enemmän kokouksia ja toimintaa opiskelijajäsenille.

Tiedonvaihto neuvottelukunnan sisällä ei toiminut (esim. kokouskutsujen ja esitysluotojen postitus jne.). En saanut aina ajoissa tai ollenkaan neuvottelukunnan tapaamisiin liittyviä tietoja (esim. kokouksen ajankohta).

En päässyt osallistumaan kaikkiin neuvottelukunnan kokouksiin, koska en saanut niistä tietoa. Parannusehdotuksena haluaisin siis mainita tiedonkulun tärkeyden neuvottelukunnan sisällä.

6.3 Koulutuksen järjestäjän edustajat

Kysely laitettiin sähköpostilla 35:lle toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjälle. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. Kyselyyn saatiin seitsemän vastausta ja vastausprosentti oli 20 %. Kysymykset käsitellään sanallisesti peilaten vastauksia Etelä-Karjalan ammattiopistossa marraskuussa 2008 tehtyyn itsearviointiin ja neuvottelukuntatoiminnan nykytilaan ammattiopistossa, jota selvittiin mm. neuvottelukuntien pöytäkirjoista kolmen viimeisen vuoden ajalta.

Kysymys 1. Kuinka monta neuvottelukuntaa koulutusorganisaatiossanne yhteensä on?

Vastanneista kuudella on 7 - 25 opintoalakohtaista tai osin yhdistettyä ammatillista neuvottelukuntaa. Lisäksi yhdellä suurella koulutusorganisaatiolla on yksi ammatillinen neuvottelukunta, jossa on 10 työ- ja elinkeinoelämän ja 4 koulutuksen järjestäjän edustajaa. Sen lisäksi asianomaisessa organisaatiossa on 23 ammatillista kehittämissuuryhmää, joita kutsutaan alakohtaisiksi perustutkintotiimeiksi. Perustutkintotiimeissä on 1 - 5 työ- ja elinkeinoelämän edustajaa, 2 - 8 koulutuksen järjestäjän edustajaa ja 0 - 2 opiskelijajäsentä.

Neuvottelukuntien määrä ja niiden jäsenmäärä ovat koulutuksen järjestäjien opintoala- ja opiskelijamäärän huomioiden täysin verrannollisia Etelä-Karjalan ammattiopiston neuvottelukuntiin.

Kysymys 2. Onko jokaisella opintoalalla oma neuvottelukunta vai onko neuvottelukunnat yhdistettyjä eri opintoaloista?

Viidellä vastanneista neuvottelukunnat olivat opintoalakohtaisia. Kahdella vastaajista oli sekä opintoalakohtaisia että useamman opintoalan yhteisiä neuvottelukuntia. Etelä-Karjalan ammattiopistossa neuvottelukunnat ovat pääasiassa opintoalakohtaisia.

Kysymys 3. Kuinka monta kokousta/neuvottelukunta pidätte keskimäärin lukuvuosittain?

Neuvottelukuntien kokousmäärät vaihtelivat eri organisaatioissa nolasta kuuheen lukuvuodessa.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa päästiin vuonna 2009 kuntayhtymän hallituksen asettamaan tavoitteeseen, että jokainen neuvottelukunta kokoontuu vähintään kaksi kertaa vuodessa. Jokainen neuvottelukunta oli pitänyt vähintään yhden kokouksen ja lisäksi oli yksi kaikkien neuvottelukuntien yhteinen koulutuspäivä. Vuonna 2008 oli kaksi ja 2007 yksi neuvottelukunta, jotka eivät vuoden aikana pitäneet yhtään kokousta.

Kysymys 4. Neuvottelukuntien keskimääräinen kokoonpano, kuinka paljon edustajia on työ- ja elinkeinoelämästä, koulutuksen järjestäjältä ja opiskelijoita?

Neuvottelukuntien työelämäedustajien määrä vaihteli välillä 3 - 20. Koulutuksen järjestäjän edustajia kokouksiin osallistuu 2 - 10. Yksi vastaajista ilmoitti, että kaikki alan opettajat voivat aina halutessaan osallistua kokoukseen.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa suurimmissa neuvottelukunnissa on kymmenen työ- ja elinkeinoelämän edustajaa, pienimmässä kaksi. Koulutuksen järjestäjän edustajia kokouksiin osallistuu pääasiallisesti 2 - 4, koulutuspäällikkö ja mahdollisia asiantuntijoita (osaston opettajia tms.).

Opiskelijajäseniä muilla koulutuksen järjestäjillä on enimmillään kaksi, ja kolmessa organisaatiossa opiskelijajäseniä ei ollut ollenkaan. Etelä-Karjalan ammattiopistossa kaikissa neuvottelukunnissa on vähintään yksi opiskelija. Yhdeksässä neuvottelukunnassa on yksi opiskelijajäsen, muissa enemmän. Opiskelijoiden kyselytutkimuksessa toivottiin lisää opiskelijoita toimintaan mukaan, sillä yhteensä lähes 90 % vastaajista ilmoitti, että opiskelijajäseniä pitäisi olla kaksi tai enemmän.

Kysymys 5. Minkälaisia asioita kokouksissa pääsääntöisesti käsitellään?

Vastauksista ilmeni, että kaikissa organisaatioissa neuvottelukunnat käsittelevät hyvin samansisältöisiä asioita. Vastauksissa lueteltiin esimerkiksi *työssäoppimiseen liittyvät asiat, koulutusten markkinointi, oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötavat, alkavat/suunnitellut koulutukset, ammattiosaamisen näytöt, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteiden uudistumista, aloituspaikkamääristä lausuntoja, alan kiinnostavuus, keskeyttäminen, läpäisy, valmistuvat, jäsenten esille tuomat erityiskysymykset, työllisyystilanne, lisäksi muutamilla aloilla neuvottelukuntien jäsenet ovat mukana uusien opiskelijoiden valintatilanteessa haastattelemassa opiskelijoita.*

Etelä-Karjalan ammattiopistossa kaikki neuvottelukunnat käsittelevät opintoalansa työssäoppimiseen, ammattiosaamisen näyttöihin, aloituspaikkoihin ja opetussuunnitelmiin liittyviä asioita. Lisäksi kokouksissa on käsitelty mm. opetuksen tila- ja henkilöresursseja, projekteja, työllisyystilannetta, kansainvälisyystoimintaa, ammattitutkintoja, oppisopimuskoulutusta, opintomatkoja, Taitajaym. kilpailuja, vaihto-oppilastoimintaa, laitehankintoja, keinoja koulutuksen kiinnostavuuden lisäämiseen sekä työssäoppimiseen liittyviä opiskelijoiden ja työpaikan työssäoppimisenohjaajien palautteita.

Kysymys 6. Missä kokoukset pidetään (oppilaitoksessa, työpaikoilla, muualla)?

Kokousten jalkauttamista toteutti säännöllisesti vain yksi vastanneista koulutuksen järjestäjistä, joka ilmoitti pitävänsä joka toisen kokouksen yrityksissä. Kaikki muut pitivät kokoukset pääasiallisesti oppilaitoksessa.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa käytäntö vaihtelee neuvottelukunnittain. Osa neuvottelukunnista pitää pääasiallisesti kokoukset oppilaitoksen ulkopuolella. Jalkautumiskäytäntö on kokouspöytäkirjojen perusteella yleistymässä.

Kysymys 7. Minkälaista koulutusta olette järjestäneet neuvottelukuntien jäsenille?

Vastanneista koulutuksen järjestäjistä neljä ei ole tähän mennessä järjestänyt neuvottelukunnan jäsenille minkäänlaista koulutusta, yhdellä näistä on aikomus järjestää. Kaksi vastaajista tarjoaa neuvottelukunnan jäsenille mahdollisuutta osallistua opettajille järjestettäviin yhteisiin koulutuksiin.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa neuvottelukunnille on pyritty järjestämään yksi yhteinen koulutustilaisuus lukuvuoden aikana. Koulutustilaisuudet ovat liittyneet esimerkiksi perehdyttämiseen, opetussuunnitelmaudistukseen, työssäoppimiseen ja itsearviointiin.

Kysymys 8. Onko koulutuksen suunnittelussa kuultu neuvottelukunnan esittämiä asioita?

Kaikki kysymykseen vastanneet koulutuksenjärjestäjät ovat kuulleet koulutuksen suunnittelussa neuvottelukuntien esittämiä asioita ja niillä on ollut vaikutusta päätöksentekoon, esimerkiksi opetussuunnitelmaluonnoksiin annetut lausunnot.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa koulutuksen suunnittelussa on kuultu neuvottelukunnan esittämiä asioita, esimerkiksi maalareiden koulutus Imatralla käynnis-

tettiin neuvottelukunnan aloitteesta. Mutta itsearvioinnissa toivottiin enemmän vaikutusmahdollisuuksia, esimerkiksi koulukohtaisen opetussuunnitelman laadinnassa ja lähiopetustunti- ja aloituspaikkapäätöksiä tehtäessä sekä ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa ja resurssoinnissa.

Kysymys 9. Ovatko neuvottelukunnat edistäneet jatkuvaa oppimista ja ideoiden vaihtoa koulutuksen järjestäjään päin?

Neuvottelukunnat ovat pääasiallisesti edistäneet jatkuvaa oppimista ja ideoiden vaihtoa koulutuksen järjestäjään päin. Yksi vastaajista ilmoitti, että vähäisessä määrin.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa itsearviointitulosten perusteella verkostoituminen on toteutunut molemmin puolin, jäsenet ovat vieneet tietoa neuvottelukunnissa käsitellyistä asioista omille työpaikoilleen ja oppilaitoksen edustajat omaan työyhteisöönsä. Neuvottelukuntatyötä on pidetty hedelmällisenä useilla aloilla. Kokouksissa on käsitelty ja keskusteltu oikeasti tärkeistä asioista. Joissakin neuvottelukunnissa alan koulutuksiin on osallistuttu yhdessä. Joissakin neuvottelukunnissa toiminta voisi olla aktiivisempaa ja yhteydet työelämään pitäisi hoitaa paremmin.

Kysymys 10. Millaisena näette neuvottelukuntien roolin koulutuksen työelämälähtöisyyden parantajana esim. työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäjänä

Koulutuksen järjestäjien vastaukset kysymykseen olivat seuraavanlaiset:

Säännöllinen elävä kontakti alan työelämään. Aito vuoropuhelu toteutuu, kun neuvottelukunnanjäseniksi lupautuvat koulutuksesta kiinnostuneet henkilöt. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista käsitellään kokouksissa usein ja pelisääntöjä kirkastetaan.

Työssäoppimisessa ja näytöissä neuvottelukunnan rooli on aivan keskeinen.

Neuvottelukunta ja kehittämistyöryhmät ovat oleellisia työelämätiedon tuojia. Yhteistyö on hyvin vuorovaikutteista. Pienehkö, mutta tärkeä rooli.

Neuvottelukunnalla on erittäin tärkeä rooli. Työssäoppiminen, ammattiosaamisen näytöt ja aikuisten tutkintotilaisuudet. Työpaikkaohjaaminen. Koulutuksen vetovoimaisuuden ylläpitäminen. Ammattitaitoisen työvoiman saavuttavuuden varmistaminen.

Erittäin tärkeäksi molemminpuolisen tiedon ja yhteistoiminnan edistäjänä, mutta samalla on muistettava jatkuva muu yhteistyö yritysten kanssa.

Mahdollisuus saada yhdellä kertaa laajemmalta yrityselämän edustajajoukolta ajatuksia ja mielipiteitä.

Neuvottelukunnalla todella tärkeä merkitys, yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä on ammatillisen koulutuksen peruslähtökohta. Koulutamme tulevaisuuden tekijöitä, matkailualan ammattilaisia työelämän alati muuttuvat tarpeet huomioiden.

Merkittävänä, tärkeä rooli neuvottelukunnalla, jossa voi tuoda esille asioita ja ideoita, miten kehittää yhteistyötä, esim. työpaikkaohjaaja koulutus ja siitä tietoa työpaikoille.

Neuvottelukunta on tärkeä yhteistyö- ja vaikuttamiskanava työelämään. Neuvottelukunnan kautta saamme paljon työelämän näkökulmaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien kehittämiseksi.

Koulutusta ohjaava rooli.

Neuvottelukuntien rooli on keskeinen työssäoppimisen suunnittelussa ja työpaikkojen kohdentamisessa eri luokkatasoille ja oppimistavoitteiden mukaisesti.

Erittäin merkittävä rooli.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa neuvottelukunnan jäseniä käytetään asiantuntijoina. Neuvottelukunta on välittäjä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä, tätä kautta koulutuksen ja opetuksen sisältöjen kehittämistarpeisiin voidaan reagoida tarvittaessa nopeastikin. Työelämän näkemys ja kehitysnäkymät on saatu peilattua opetukseen. Neuvottelukunnissa seurataan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista, joita aktiivinen neuvottelukunta pystyy myös kehittämään.

11. Mitkä ovat neuvottelukuntatoiminnan tähän mennessä tärkeimmät saavutukset?

Koulutuksen järjestäjien vastaukset kysymykseen olivat seuraavanlaisia:

Opetussuunnitelmien työelämälähtöisyyden täyttyminen.

Aloituspaikkojen suuntaamisessa neuvottelukuntien mielipidettä kuullaan. Työssäoppimisen sujuvuuden edistäminen. Neuvottelukunnalla voi olla myös kasvatus tehtävä; muutamilla aloilla on luotu työssäoppimisen pelisäännöt opiskelijoille.

Työpaikkaohjaajien koulutus, näyttöjen kehittäminen ja sisäänajo. Työssäoppimissopimukset.

Ops-työ, perustutkintojen uudistaminen. Yhteistyön kehittyminen työelämän ja oppilaitoksen välillä: työssäoppiminen, näyttötutkintojen suorittaminen, ammattiosaamisen näytöt, työpaikkaohjaaja jne. Aloituspaiikkamääriin lausunnot. Oppilaitoksen toimintaa vahvistava. Innovoitu uusia hankkeita.

Neuvottelukunta: työnjohtokoulutuskokeilu.

Kehitystyöryhmät: opetussuunnitelmien työelämälähtöisyyden täyttyminen.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen välillä on parantunut neuvottelukuntatoiminnan myötä. Suurin osa neuvottelukunnista on aktiivisesti ottanut kantaa mm. opetussuunnitelmaluonnoksiin, ja ammattiosaamisen näyttöjen vieminen työelämään onnistui hyvin. Työpaikkaohjaajia on koulutettu runsaasti. Muutamilla aloilla neuvottelukunnat ovat auttaneet koulutuksen tunnettavuuden parantamisessa esimerkiksi kone- ja metallialalle ideoituin ja valmistettiin koulutuksen markkinointivideo yhteistyössä neuvottelukunnan kanssa, myös metsäalan neuvottelukunta on auttanut koulutusalan näkyvyyden lisäämisessä.

13. Miten toimintaa voisi mielestänne parantaa?

Koulutuksen järjestäjien vastaukset kysymykseen olivat seuravanlaisia:

Riittäväällä yhteistyöllä.

Joidenkin neuvottelukuntien sitoutuminen on ollut löyhää. Viestittäminen oman toimialan sisällä voisi olla näkyvämpää ts. viestintäkanavat alalle selkeämmiksi neuvottelukunnan jäsenille (neuvottelukunnasta ulospäin viestittäminen siis). Neuvottelukunnan rooli oppilaitoksen laadunvarmennuksessa on vielä hahmotumatta.

Osa neuvottelukunnista voisi toimia aktiivisemmin. Neuvottelukuntien ehdotukset pitäisi huomioida paremmin päätöksenteossa. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen uusien opsien mukaisesti. Selkeyttä to-jaksojen lomakkeisiin, tavoitteissa ohjaukseen ja arviointiin.

Kehittämistyöryhmät: osallistumisaktiivisuutta parantamalla osalla aloja.

Etelä-Karjalan ammattiopiston neuvottelukuntien Itsearviointinnissa esiin nostettiin mm. seuraavia parannuskohteita:

Ammattiopistossa tulisi lisätä verkostoitumista.

Rekrytoida koulutuksesta aidosti kiinnostuneita toimintaan sitoutuvia jäseniä. Neuvottelukunnissa käsiteltyjen asioiden eteenpäin vieminen niin työpaikoille kuin oppilaitoksen sisälläkin.

Kokouskäytäntöjen systematisoiminen.

Oppilaitoksen edustajien rooli aktiivisemmaksi kehitettäessä yhteyksiä työelämään.

Työssäoppimiseen liittyvien lomakkeiden yksinkertaistaminen.

Ammattiopiston ja aikuisopiston lähentäminen.

Oppilaitosnäyttöjen seuranta ja näyttötehtävien laadinta yhdessä.

Yritysten aktivointi työelämäyhteistyöhön, etenkin pk-sektorilla.

Toimintasuunnitelman laatiminen neuvottelukunnalle.

Enemmän työelämän näkemyksiä esille, yrityselämän ääni enemmän kuuluviin.

Lisää koulutusta ja mielipiteiden vaihtoa, jolloin neuvottelukunta voisi toimia aktiivisena informaation levittäjänä.

Säännölliset kokoukset.

Itsearviointinnissa nostettiin esille meneillään olevalle neuvottelukuntien toimikaudelle runsaasti kehittämistarpeita. Koulutuksen järjestäjä on määritellyt toiminnalle perusraamit ja antanut ohjeistuksen. Toimintaa tukisi vuositasoinen toimintasuunnitelma siitä, milloin ja mistä asioista koulutuksen järjestäjä esimerkiksi lukuvuoden aikana tulee pyytämään lausuntoja. Muilta osin neuvottelukuntien omaan harkintaan jää, mitä kehittämisalueita kukin pitää omalle neuvottelukunnalleen tärkeimpänä.

7 PÄÄTELMÄT

Ammatillinen neuvottelukuntatoiminta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa oli mielenkiintoinen tutkimuskohde, koska siitä ei löytynyt aiempaa tutkimustietoa. Perusteellinen tutustuminen aiheeseen myös syvensi tietämystäni ammatillisen neuvottelukunnan toiminnasta ja sen kehittämismahdollisuuksista.

Ammatillisen neuvottelukunnan tarkoituksena on luoda toimiva vuorovaikutussuhde oppilaitoksen ja yritysten välille. Neuvottelukunnan tehtävänä on varmistaa, että alueellinen työ- ja elinkeinoelämän palaute välittyy oppilaitoksen edustajille asti. Näin oppilaitos saa arvokasta tietoa oman päätöksentekonsa tueksi, esimerkiksi aloituspaikkamääristä. Väestörakenteen ja yhteiskunnallisten muutosten alueellinen ennakointi on kuitenkin vaikeaa, mikä tekee koulutustarjonnan suunnittelusta kokonaisuutena haasteellisen tehtävän. Kyselytutkimus osoitti, että neuvottelukuntatoiminnan avulla on onnistuttu luomaan toimivia vuorovaikutussuhteita oppilaitosten ja yritysten välille. Kaikki kyselyyn vastanneet koulutuksen järjestäjät olivat kuulleet koulutuksen suunnittelussa neuvottelukuntien esittämiä asioita ja niillä oli ollut vaikutusta päätöksentekoon, esimerkiksi opetussuunnitelmaluonnoksiin ja aloituspaikkamääriin.

Tällä hetkellä ammatillisella neuvottelukunnalla on merkittävä tehtävä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä sekä koulutuksen työelämäyhteistyön käytäntöjen kehittäjänä. Ammatilliset neuvottelukunnat ovat olleet aktiivisesti mukana esimerkiksi työpaikkaohjaajien kouluttamisessa sekä näyttöjen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Myös opetussuunnitelmien kehittäminen alueellisten osaamistarpeiden pohjalta on vaativa työ, joka tarvitsee onnistuakseen laaja-alaista näkemystä alueen elinkeino- ja työelämän edustajilta. Ammatillinen neuvottelukunta on ollut siihenkin sopiva foorumi.

Koska elinkeino- ja työelämän edustajat ovat usein kiireisiä henkilöitä, neuvottelukuntien toiminnan suunnitelmallisuuteen on hyvä kiinnittää huomiota. Aikatauluttamalla neuvottelukunnan tulevan lukuvuoden toiminnan etukäteen mahdol-

listetaan parempi osallistumisaste, kun kokoontumisajat on hyvissä ajoin kaikkien jäsenten tiedossa.

Verkostoitumisessa on tärkeää, että osataan erottaa päätöksenteon kannalta relevantti informaatio ja jalostaa tietoa niin, että se on erilaisille ryhmille käyttökelpoista. Lisäksi on kyettävä varmistamaan, että kaikki saavat puolin ja toisin riittävän tiedon, sillä viestintä on voimavara, jonka avulla muut voimavarat nivoutuvat yhteen työyhteisön vision ja tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kivikuru & Kunelius 1998, 152.)

Etelä-Karjalan ammattiopistossa neuvottelukuntien toiminta koulutuksen tunnettavuuden parantamisessa voisi olla nykyistä merkittävämpi. Joillakin aloilla yhteistyö on ollut esimerkillistä, mistä esimerkkinä kone- ja metallialan osaston neuvottelukunnan kanssa yhteistyönä tehty koulutuksen markkinointi-DVD. Neuvottelukuntien jäsenet voisivat toimia asiantuntijaluennoitsijoina, esimerkiksi vanhempainilloissa tai avoimien ovien päivissä, täydentäen opettajien asiantuntijuutta työelämän asiantuntijuudella.

Vaikka tässä opinnäytetyössä keskityttiin tarkastelemaan ammatillisen neuvottelukunnan toimintaa ammattiopiston näkökulmasta, kyselytutkimuksessa tuli esille nostamisen arvoisena aikuisopiston edustajien vähyys neuvottelukunnissa. Tarvittaessa kokouksiin voidaan kutsua asiantuntijoita aikuisopistosta, mutta menettelyllä ei pystytä reagoimaan spontaanisti kokouksissa esiin nouseviin kysymyksiin. Koska kokouksia on vuosittain vähän, tulisi koulutuksen järjestäjän edustuksen olla kattava niin, ettei sen takia asioita tarvitse jättää pöydälle tai käsittelemättä. Myös aikuisopiskelijoilla voisi olla paljonkin annettavaa neuvottelukuntatyöhön, mutta tällä hetkellä vain yhdessä neuvottelukunnassa on opiskelijajäsen aikuisopistosta.

Kyselytutkimuksen tulosten perusteella ammatillisten neuvottelukuntien toiminta on hyvin samankaltaista toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Kokousmäärät ja niissä käsiteltävät asiat olivat hyvin samanlaisia kaikissa vastanneissa organisaatioissa. Eniten vastauksissa tuli esille ammattiosaamisen näyttöihin, opetussuunnitelmien uudistamiseen ja työssäoppimiseen liittyvän työelämäyh-

teistyön tärkeys. Parhaimmillaan työelämäyhteistyö palvelee kaikkia osapuolia, esimerkkinä työelämän ja opettajan asiantuntijuuden hyödyntäminen opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen yhteydessä. Näin opettaja voi kehittää oman alansa opetusta yhä työelämälähtöisempään suuntaan ja yritys saada tietoa uusimmista opetusmenetelmistä. Yhteistyössä tapahtuva kehittäminen on nähtävä kahdensuuntaisena: työelämä kehittää koulutusta ja koulutus työelämää.

Tutkimuksen tulosten perusteella ammatillinen neuvottelukunta on tärkeä sidosryhmä koulutuksen kehittämisessä tulevaisuuden elinkeino- ja työelämän tarpeita vastaavaksi. Neuvottelukuntatoimintaan tarvitaan koulutuksesta aidosti kiinnostuneita, motivoituneita ja idearikkaita jäseniä. Tähän kannattaa tulevaisuudessa jäsenrekrytoinnissa kiinnittää erityistä huomiota, sillä kehittämistoiminnassa tarvitaan innovatiivisuutta ja rohkeaa heittäytymistä uusiin haasteisiin.

KUVIOT

Kuvio 2: Toiselle asteelle ja korkea-asteelle siirtyvien ikäluokkien kehitys 2007-2025, s. 9.

Kuvio 3.1: Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän organisaatio, s. 11.

Kuvio 3.2: Etelä-Karjalan ammattiopiston organisaatio, s. 13.

Kuvio 3.3: CQAF, Etelä-Karjalan ammattiopiston laatustrategian perusta, s. 16.

Kuvio 6.1.1: Perehdyttämisen onnistuminen, s. 31.

Kuvio 6.1.2: Seminaarit ja koulutus, s. 32.

Kuvio 6.1.3: Teematapaamiset, s. 33.

Kuvio 6.1.4: Kokousten jalkauttaminen, s. 33.

Kuvio 6.1.5: Yhteistyö muiden neuvottelukuntien kanssa, s. 34.

Kuvio 6.1.6: Ammattiosaamisen näyttöihin tutustuminen, s. 34.

Kuvio 6.1.7: Työssäoppimisen kehittäminen neuvottelukuntien avulla, s. 35.

Kuvio 6.1.8: Koulutuksen markkinoinnin tehostaminen, s. 35.

Kuvio 6.1.9: Toimintasuunnitelma, s. 36.

Kuvio 6.1.10: Yhteistyön kehittäminen, s. 36.

Kuvio 6.1.11: Kokousten määrä, s. 37.

Kuvio 6.1.12: Taustatietojen saanti, s. 37.

Kuvio 6.1.13: Koulutuksen järjestäjän edustajat, s. 38.

Kuvio 6.1.14: Elinkeino- ja työelämän edustajat, s. 38.

Kuvio 6.2.1: Toimintaan perehdyttäminen, s. 41.

Kuvio 6.2.2: Opiskelijajäsenten sopiva määrä neuvottelukunnassa, s. 42.

Kuvio 6.2.3: Taustatietojen saanti, s. 43.

Kuvio 6.2.4: Tuen tarve kokouksiin valmistautumisessa, s. 43.

Kuvio 6.2.5: Vertaistuen tarve, s. 44.

Kuvio 6.2.6: Toimintaan osallistumishalukkuus, s. 44.

LÄHTEET

Etelä-Karjalan ammattiopisto. Toimintasääntö. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymän hallituksen hyväksymä 28.4.2009.

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä. Tilinpäätös 2009.

Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä. 2010. Talousarvio 2010, toiminta ja taloussuunnitelma 2010 - 2012.

Kever-verkkolehti 2/2007. Keto, U. & Malinen, H. 2007. Itsearviointi laatujärjestelmän osana. <http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewArticle/1015/864> (Luettu 9.2.2010)

Kohonen, V. & Leppilampi, A. 1994. Toimiva koulu - yhdessä kehittäen. Porvoo: WSOY.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.

Kivikuru, U. & Kunelius, R. 1998. Viestinnän jäljillä. Juva: WSOY.

Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Tampere: TammerPaino Oy.

Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-kustannus.

Nikkanen, P & Lyytinen, K. 1996. Oppiva koulu ja itsearviointi. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Opetushallitus. Ammatillinen peruskoulutus.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot (Luettu 8.2.2009)

Opetushallitus. 2007. Ensti. Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu.

<http://www.oph.fi/prime166.aspx> (Luettu 7.2.2010)

Opetushallitus. 2008. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/46734_ammattillisen_koulutuksen_laadunhallintasuositus.pdf (Luettu 28.12.2009)

Opetusministeriö. Koulutus ja tutkimus vuosina 2007-2012.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf (Luettu 7.2.2010).

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 2000. Helsinki: WSOY.

Ruotsala, R. & Saari, J. 2004. Verkostoitumisesta voimaa. Helsinki: Tammi.

Räsänen, A. & Hietala, R. 2007. Yhteisiin pöytiin - ammatillisen koulutuksen aluekehitysvaikutukset. Arviointiraportti. Helsinki: Koulutuksen arviointineuvosto.

Suursalmi, P. 2003. Kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Helsinki: Opetushallitus.

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2006. Opas koulutuksen kehittäjille - ammatillisesta neuvottelukunnasta työelämän laaturyhmäksi. <http://www.tat.fi/Aineistot/Tyoessaeeoppiminen/Ammatillisesta-neuvottelukunnasta-tyoeelaemaeyhteistyoen-laaturyhmaeksi> (Luettu 28.12.2009)

Työministeriö. 2007. Työpoliittinen tutkimus. Tyovoima 2025. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf (Luettu 8.2.2010).

VCA 2009. Ammatillisen koulutuksen eurooppalainen ulottuvuus. <http://www.eurooppalainenulottuvuus.com/10> (Luettu 9.2.2010)

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Lainsäädäntö:

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630