

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Teknologiaosaamisen johtaminen

Tero Leinonen

2. ASTEEN OPETUS JA Y-SUKUPOLVI

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Teknologiajohtaminen

Leinonen, Tero	2. asteen opetus ja Y-sukupolvi
Opinnäytetyö	52 sivua (13 liitesivua)
Työn ohjaaja	Simo Ollila, yliopettaja
Huhtikuu 2012	
Avainsanat	johtaminen, Y-sukupolvi

Opinnäytetyöni keskittyy tarkastelemaan Y-sukupolven olemista työelämässä. Y-sukupolvi (vuosina 1980-2000 syntyneet) haastaa totutut johtamismallit ja vaativat aiempia sukupolvia enemmän esimiestoiminnalta.

Tässä työssä tarkastellaan teoriaosuudessa kirjallisuutta mitä johtajuus on ja mitä johtajuudella tarkoitetaan. Teoriaosuudessa tarkastellaan myös Y-sukupolvea työntekijänä ja miten Y-sukupolvi ja aiempi sukupolvi kokevat työntekijä - esimies asetelman. Teoriaosuudessa on myös käsitelty opettamisen perusteita ja oppimismetodeita sekä sosiaalista mediaa.

Teoriaosuuden perusteella laadittu kvalitatiivinen tutkimus selvittää eri teemojen kautta Y-sukupolven toimintaa työelämässä.

Tutkimuksen tuloksena havaittiin, että Y-sukupolvelle tutut sosiaalisen median palvelut ovat vieraita yrityksille. Tutkimuksessa havaittiin myös, että Y-sukupolvi on tottunut saamaan työstään ja toiminnastaan palautetta, jota on myös 2. asteen opetuksessa ryhdyttävä paremmin oppilaalle antamaan. Tutkimuksessa todettiin myös, että opetuksen järjestäjän tulee määritellä tutkintojen perusteisiin uusi työelämän entistä nopeampaa muutosta käsittelevä kurssi. Tämän hetken työelämän haasteena todetaan olevan sosiaalisen median käyttö työssä ja opetuksessa. Sosiaalinen media on otettava osaksi opetusta opetuksen tehostamiseksi ja oppijoiden motivaation ylläpitämiseksi. Sosiaalisen median käyttöönotto ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti, vaan tähän pitää opetuksen järjestäjän määritellä mm. pelisäännöt ja opettajille resurssit.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Degree Programme in Technology Administration

Leinonen, Tero	2. degree education and the Y-generation
Master's Thesis	52 pages (13 pages of appendices)
Supervisor	Simo Ollila, Principal lecturer
April 2012	
Keywords	leading, Y-generation

My thesis focuses on the Y-generation being at work. Generation Y (born 1980-2000) challenges the traditional ways of management models and requires more managerial activities than previous generations.

This study investigates in the theoretical part of the literature, what leadership is and what leadership means. The theoretical part will also examine the Y-generation worker, and how the Y-generation and the previous generation of workers will experience worker-foreman design. The theoretical part examines also the basics of teaching and learning methods as well as social media.

The established qualitative research, what is based to the theoretical part, uses different themes to find out how Y-generation activities at work.

The study found that the social media services, which are well-known to Y-generation, are unfamiliar for companies. The study also found that the Y-generation is used to getting feedback on their work and their activities, which means that we have to give more feedback to the 2. grade pupils. The study also found that the education provider shall make a new course in to the qualifications criteria to handle fast-change of working life. It is stated that there is challenge in working life to take advantage of social media at work and at teaching. Social media is to be incorporated into the teaching and education to boost education and to maintain learner's motivation. The deployment of social media does not happen automatically, but for this to work

the education provider has to determine for example rules of the game and resources for the teachers.

LYHENTEET

ICT	Information and Communication Technology Informaatio- ja kommunikaatiotekniikka
KSAO	Kouvolan seudun ammattiopisto
SOME	Sosiaalinen media

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	8
2 JOHTAJUUS	9
2.1 Mitä johtajuus on?	9
2.2 Mitä johtajuudella tarkoitetaan?	9
2.3 Johtamisteoriat ja – tyyli	11
3 OPETUS JA OPPIMINEN	17
3.1 Mitä oppiminen on?	17
3.2 Opettaminen ja opetusmenetelmät	17
3.3 Opetuksen tavoitteet	18
3.4 Oppimisen motivaatio.	19
4 SOSIAALINEN MEDIA	20
5 UUSI SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ	24
6 TUTKIMUSONGELMA, METODI JA TAVOITTEET	26
6.1 Ongelma ja tavoite	26
6.2 Metodi	26
7 TUTKIMUSAINESTO JA MENETELMÄT	27
8 TUTKIMUSTULOKSET	27
8.1 Työpaikan vaihtaminen kahden viime vuoden aikana.	28
8.2 Työntekijän odotukset esimieheltä	29
8.3 Työntekijän kehittämis- ja parantamishdotukset	30
8.4 Sosiaalisen median käyttö yrityksessä	31

9	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	32
9.1	Tutkimuksen pohdinta	32
9.2	Johtopäätökset	33
	LÄHTEET	37
10	LIITTEET	40
10.1	Liite 1: Tutkintokohtainen opetussuunnitelma, sähkö- ja automaatiotekniikan koulutusohjelma	40
10.2	Liite 2: Tutkimuskutsu	42
10.3	Liite 3: Muistutusviesti.	44
10.4	Liite 4: Kyselylomake työntekijälle.	45
10.5	Liite 5: Kyselylomake esimiehelle.	49

1 JOHDANTO

Tutkimushankkeen aihe liittyy omaan opetusalani työhön. Toimin lehtorin virassa Kouvolan seudun ammattiopistolla, tekniikka ja palvelut Utinkadun -toimipisteessä. Opetusalan työt aloitin vuoden 2005 alussa ja toisen asteen pedagogisen pätevyyden hankin vuonna 2006.

Opetustyöni ohessa olen havainnoinut opetusalan toimintaa toisella asteella ja noihin havaintoihin perustuen olen päättänyt tämän tutkimushankkeen avulla kehittää oman osastoni pedagogista osaamista.

Seuraavassa on havaintoja, joita olen tehnyt opetuslalla olemisen aikana:

- koulutuksen järjestäjä tarjoaa opettajalle paljon erilaista opetusalan pedagogista koulutusta
- koulutuksen järjestäjä ei tarjoa opettajalle lainkaan substanssialan koulutusta
- lehtorin ja tuntiopettajan pätehtävä on kouluttaa perusopetuksen juuri päättäneistä nuorista oman ammattialansa osaavia ammattilaisia
- opettajille tarjotut pedagogiset opinnot tai opettajan itsensä hankkima substanssiosaamisen kehittäminen eivät anna opettajalle riittävästi eväitä valmentaa nuoria olemaan työelämässä työntekijäasemassa
- opiskelijoiden välipitämättömyys ja piittaamattomuus omasta henkilökohtaisesta tulevaisuudestaan tuntuu kasvavan

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena on tutkia Kouvolan seudun ammattiopistosta sähköosastolta valmistuneiden osajien toimimista pienyrityksien työntekijöinä, sekä tehdä tämän perusteella johtopäätöksiä ja tuoda esille kehitysideoita osaston pedagogiseen toimintaan.

2 JOHTAJUUS

Opinnäytetyöni tässä osassa käsittelen johtajuuden teoriataustaa, sekä tuon esille erilaisia johtajuusmalleja.

2.1 Mitä johtajuus on?

Johtajuus on kykyä ja halua vaikuttaa toisten ihmisten, ryhmien ja organisaatioiden ajatteluun, toiminnan suunnitteluun ja itse toimintaan, käyttäytymiseen (Salmimies 2002, 13). Johtajuus tarkoittaa ihmisten ja ryhmien innostamista ja ohjaamista, jotta voidaan saavuttaa yhteiset tavoitteet ja päämäärät (Goleman 2006, 215). Nykypäivän johtajuutta voidaan myös sanoa johtajuusprosessiksi: toiminnan suunnittelu, työn organisointi, ihmisten motivointi ja tulosten seuranta seuraavat toisiaan (Lönnqvist 2007, 12).

2.2 Mitä johtajuudella tarkoitetaan?

Salmimies määrittelee johtajuuden lähtökohtana olevan organisaation toiminta-ajatuksen mukaisen liiketoiminnan toteutumisen niin, että inhimilliset ja aineelliset voimavarat suunnataan tarkoituksenmukaisin keinoin oikeisiin kohteisiin. Perinteisesti johtajuuden tehtävät on määritelty:

- toiminnan ja asioiden johtaminen
- ihmisten johtaminen
- sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien luominen ja johtaminen
- yrityksen ja sen osien kehityksen johtaminen. (Salmimies 2002, 18).

Pentti Sydänmaanlakan mukaan vanhanaikainen jaottelu asioiden johtamisen ja ihmisten johtamisen suhteen ei ole nykyisessä monimutkaisessa johtamisympäristössä mahdollista eikä tarpeellista (Sydänmaanlakka 2004, 16). Älykkään johtajuuden kautta molempia voidaan suorittaa samanaikaisesti.

Myös Salmimies toteaa, että johtajuutta pohdittaessa ei ole mitään mieltä erottaa asioiden johtamista ihmisten johtamisesta, sillä jokainen esimiestehtävässä toimiva tarvitsee näitä molempia. Esimiestehtävissä olevien yksilölliset erot ja toimialan erityis-

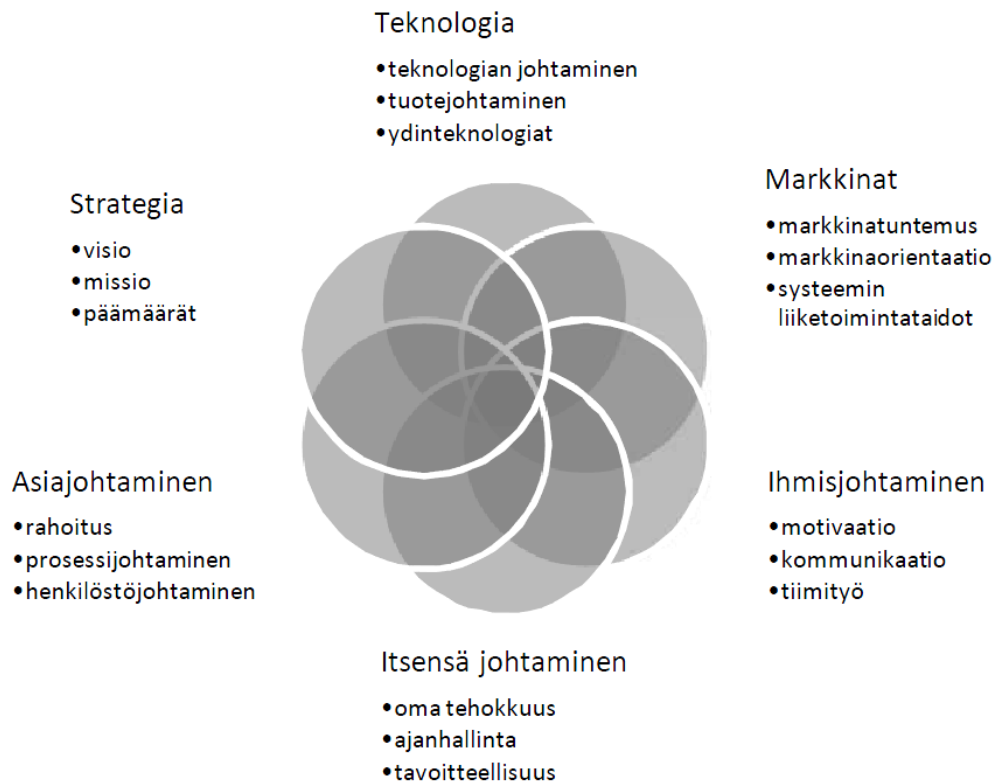
piirteet ratkaisevat kulloisenkin painotuksen ihmis- ja asiajohtajuuden suhteen. (Salmimies 2002, 20).

Johtaminen voidaan myös jakaa kolmeen erilaiseen pääkomponenttiin: ihmisten johtaminen, toiminnan ohjaaminen ja toiminnan kehittäminen. Näihin nivoutuvat kolme johtajan roolia: 1) valmentajana motivoi ja johtaa ihmisiä 2) valvojana seuraa tehokkuutta sekä 3) strategina päätöksien ja toimenpiteiden tekeminen tukemassa tulevaa menestystä. Johtamista tapahtuu kaikissa organisoidun toiminnan muodoissa mitä moninaisimmissa työskentelyareenoissa oli sitten kysymyksessä prosessit, projektit tai osaamiskeskukset. (Karlöf & Lövingsson 2004, 10–11).

Esimiehen rooli johtajana ei ole enää asiantuntijuus vaan tiedonvälittäjänä toimiminen, jossa tiedotuksen avoimuus ratkaisee minkälaisen luottamuksen organisaatio synnyttää. Uskottavuutta ja arvostusta ei tuo pelkkä tiedottaminen, lisäksi esimiehen on oltava tavoitettavissa, näkyvä ja hyödyllinen alaisilleen. Näin esimies saa työyhteisön luottamuksen ja varmistaa näkemyksiensä toteutumisen käytännön työssä. (Hokkanen et al 2008, 20–21.)

Nykypäivän suuntauksena on painottaa ihmisten johtamista vision ja mission kautta. Luodaan yhteistä sitoutumista ja otetaan vastuuta tavoitteiden saavuttamiseksi, jolloin johtajan vastuuksi tulee motivointi ja innostaminen. Jatkuva muutos ja innovaatiot tekevät ryhmästä ennakoivan ja nopeaan johtamiseen soveltuvan, jossa johtaja huolehtii ryhmän jäsenten tarpeista ja pyrkii saamaan heidät ponnistelemaan vieläkin enemmän. (Lönqvist 2007, 60–61.)

Johtamisen kenttä on laaja ja sitä kuvaakin parhaiten kuva 1, jossa pyritään pelkistetysti esittämään johtamisen eri tasot. Ihmisjohtaminen, asiajohtaminen sekä itsensä johtaminen muodostavat älykkään johtamisen alueen (Sydänmaanlakka 2004, 24).



Kuva 1. Johtamisen eri tasot (Sydänmaanlakka 2004, 24).

2.3 Johtamisteoriat ja –tyylit

Erilaisia johtamisteorioita ja –tyylejä on olemassa kymmeniä. Tässä kappaleessa perehdytään yleisimpiin ja keskeisimpiin johtamisen teorioihin, joita tämän päivän johtamisessa käytetään. Mikään johtamisteoria ei sinällään ole aivan puhtaana käytössä ja onkin mahdollista, että eri teorioiden kombinaatiot muodostavat päivittäisen johtamisen perustan.

Tilannejohtaminen

Tilannejohtamisella tarkoitetaan erilaisia johtamistyylejä ryhmän tilanteesta ja jäsenien tarpeista riippuen. Johtamistyylit ilmenevät päätöksenteon kautta, eli tilanteesta käytetään tiettyä päätöksentekotapaa. Autoritäärinen lähtee johtajan näkemyksestä ja huomioi vähän ryhmän tarpeita, neuvotteleva päätöksentekko ottaa ryhmän näkemyksen huomioon, mutta päätös on johtajan tekemä, valtuuttavassa päätöksenteossa johtaja delegoi päätöksenteon ryhmän saadessa tuen päätöksen tekemiseen. (Lönnqvist 2007, 51.)

Tavoitesuuntautunut johtaminen on tehokkainta tilanteissa, jotka ovat johtajalle suosiollisia sekä lähtökohtaisesti vaikeissa tilanteissa. Johtaja pyrkii motivoimaan alaisia

luomalla tavoitteista hyvin haluttuja ja palkitsevia ja tätä kutsutaan polkutavoiteteoriaksi. Tilannetekijät vaikuttavat mikä neljästä johtamiskäyttäytymisen muodosta motivoi työntekijöitä parhaiten:

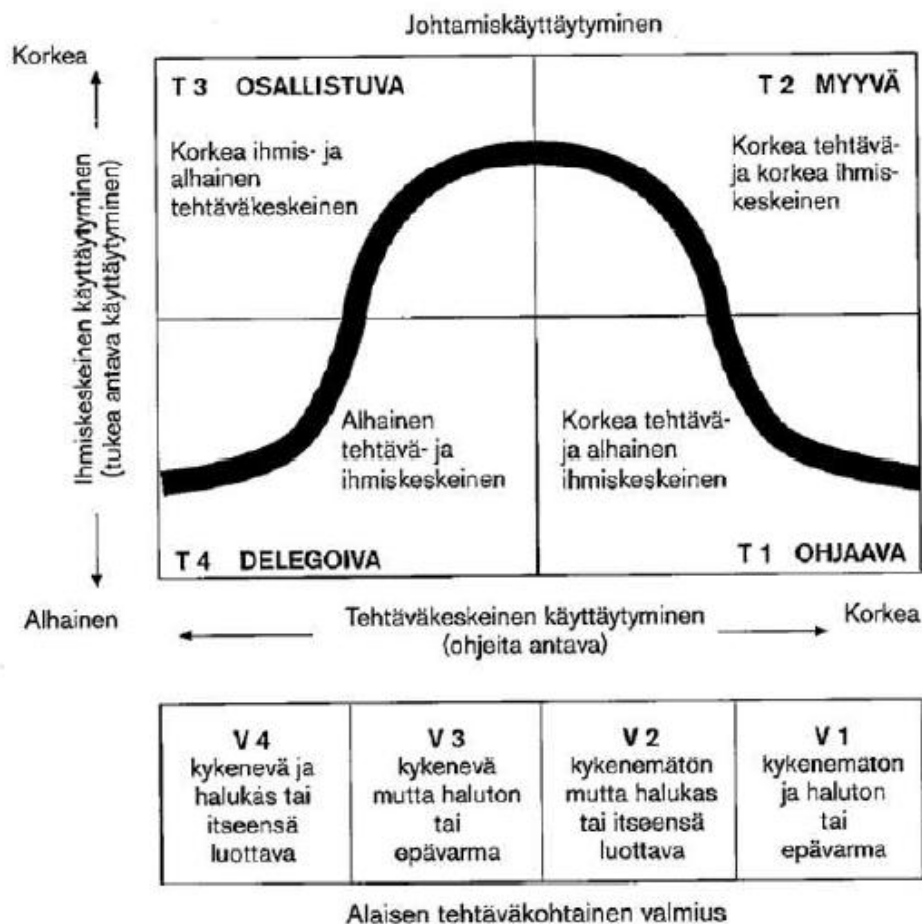
- saavutusorientoitunut: asetetaan suoritettava korkealle ja luotetaan alaisen kykyyn saavuttaa tavoitetaso, soveltuu tärkeiden mutta epävarmojen tavoitteiden saavuttamiseen
- instrumentaalinen (direktiivinen): systemaattinen roolien ja vastuiden läpikäynti, soveltuu parhaiten strukturoimattomiin työtilanteisiin
- supporttiivinen: johtaja tukee ja huolehtii alaisten hyvinvoinnista, soveltuviin turhauttaviin tarkoin strukturoituihin tehtäviin
- osallistuva johtaminen: konsultatiivinen esimies-alaissuhde mahdollistaa alaisen päätöksenteon, soveltuu itsenäisesti ja itseohjautuvasti työskenteleviin strukturoimattomiin olosuhteisiin.

Tilannejohtamiseen vaikuttaa myös organisaatiossa olevat toimintatavat ja yleisperiaatteet. (Lönnqvist 2007, 52–53.)

Uudempi tilannejohtamisen malli on Herseyn ja Blanchardin malli 1980-luvulta kuvassa 2. Tässä mallissa on neljä erilaista johtamistyyliä: ohjaava, myyvä, osallistuva ja delegoiva. Vastaavasti alaisilla on neljä valmiustasoa:

- 1) kykenemätön ja haluton tai epävarma
- 2) kykenemätön, mutta halukas tai itseensä luottava
- 3) kykenevä, mutta haluton tai epävarma
- 4) kykenevä ja halukas tai itseensä luottava.

Mallissa johtamistyylin tulee sopia alaisen valmiustasoon ja nämä voivat vaihdella tehtävittäin. Tämä uudempi malli on tunnettu, laajalti käytössä ja käytännöllinen korostaen johtajan joustavuutta sekä ottaen huomioon alaisten erilaisuuden tehtävien mukaisesti. (Sydänmaanlakka 2004, 36–37.)



Kuva 2. Tilannejohtamisen malli (Sydänmaanlakka 2004, 37).

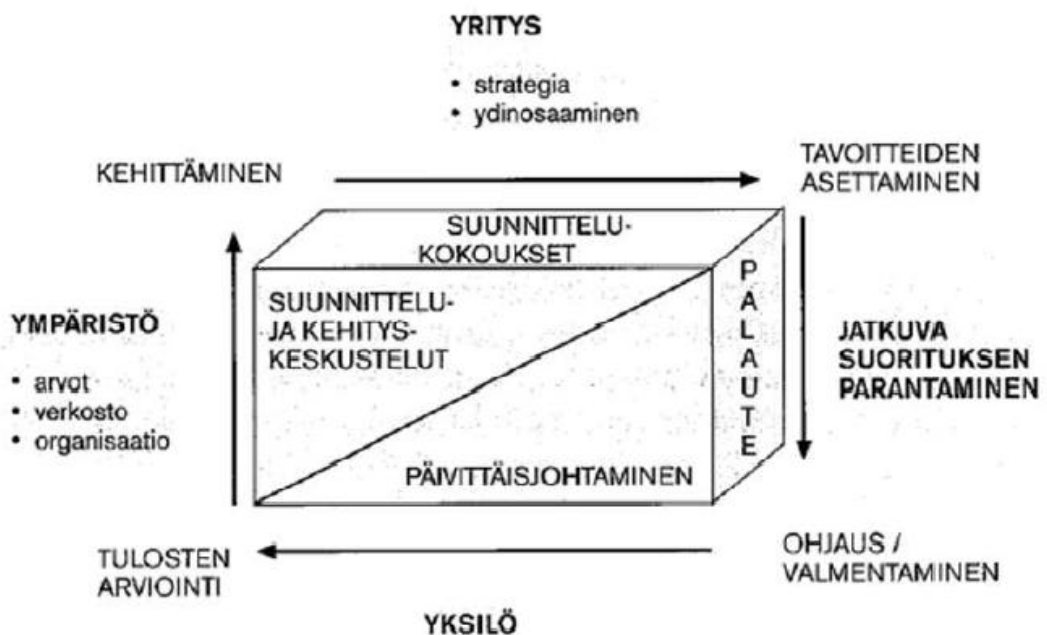
Tilannejohtaminen edellyttää tilannevainua, jossa johtajan tulee tulkita tilanteen asettamia vaatimuksia, kyetä käyttämään joustavasti erilaisia johtamistapoja sekä kyky muuttaa tilanne omalle johtamiselle sopivammaksi. William Reddinin 3D-teoriassa tilannejohtaminen kuvataan kolmella akselilla: henkilösuuntautuneisuus, tehtäväsuuntautuneisuus sekä tehokkuus. Johtajan tulisi osata mallin erilaisia tyylejä ja soveltaa niitä tilanteesta riippuen saadakseen tehokasta toimintaa. (Åberg 2006, 75–76.)

Tavoitejohtaminen

Tavoitejohtamisessa on taustalla tuloksen kannalta avaintehtävien tunnistaminen, joiden suorittamista seurataan kirjaamalla ne ylös. Kehityskeskustelut ovat tyypillisin tilanne esimiehen ja alaisen välillä määrittää ja arvioida tavoitteita, tosin arviointia tehdään tyypillisesti useamminkin. Tavoitteet tulisivat olla realistisesti saavutettavia, mutta kuitenkin haastavia ja ponnistelua vaativia pitäen yllä hyvää motivaatiota. Tämän johtamistyylin käyttäminen edellyttää organisaatiolta kuria ja hyvää moraalaa, sillä yksilön rooli tavoitteiden saavuttamisessa on merkittävä. (Lönnqvist 2007, 62–64.)

Yksilöillä voi olla myös muitakin tavoitteita työtavoitteiden lisäksi. Nämä tavoitteet voivat jakautua emotionaalisiksi, tiedollisiksi, psyykkisten elämyksien tai tehtäväkeisiksi tavoitteiksi. Johtajan tulee huomioida yksilön erilaiset tavoitteet ja muistuttaa ryhmän perustehtävän merkitystä työhön liittyvien tavoitteiden osalta. Todellisuuden hahmottaminen ja realiteetin ymmärtäminen ovat tärkeitä ominaisuuksia, kun johtaja joutuu kohtaamaan ryhmäpainetta tavoitteiden osalta. (Lönnqvist 2007, 68–69, 75).

Tämä tyyli on lähtöisin 1960-luvulta ja kehittynyt vuosikymmenien aikana suorituksen johtamiseksi. Suorituksen johtamisella tarkoitetaan tavoitteista sopimisen, ohjauksen, tulosten arvioinnin ja kehittämisen yhdistymistä prosessiksi, jossa organisaation suoritus paranee yksilöitä ja tiimejä parantamalla. Tässä on tärkeää, että kaikki tietävät henkilökohtaiset tavoitteensa ja osaamisodotuksensa ja saavat riittävästi palautetta ja ohjausta tehtävien suorittamiseen. Suorituksen johtaminen voikin muodostaa tärkeän henkilöstöjohtamisen prosessin kuten esitetty kuvassa 3, kunhan se onnistutaan liittämään osaksi organisaation johtamisjärjestelmää ja ottamaan käyttöön. (Sydänmaanlakka 2004, 41–42.)



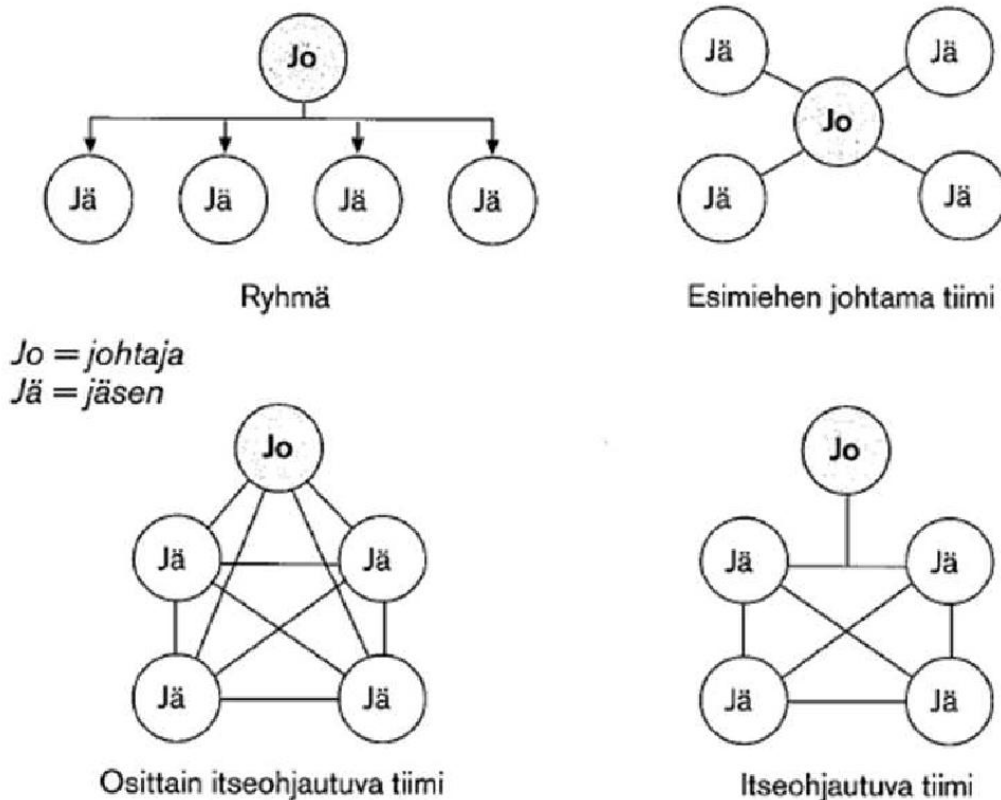
Kuva 3. Suorituksen johtamisjärjestelmä (Sydänmaanlakka 2004, 41).

Tiimijohtaminen

Tiimi on järjestäytynyt ryhmä, jossa jäsenet toimivat vastavuoroisesti, jakavat samat tavoitteet ja koordinoivat toimintaansa tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmiä voivat olla mm. projektien johtoryhmät, työryhmät ja laatu- sekä kehitystiimit. Tiimit muodostavat tärkeitä oppimisen ja suorituksen perusyksiköt organisaatioissa. Tavoite on

muodostaa itsenäisesti toimiva huippu tiimi, jossa yhteiseen tavoitteeseen sitoutuneet henkilöt työskentelevät yhtenäisesti, kehittävät toimintaansa, tuntevat yhteenkuuluvuutta ja kantavat vastuuta yhdessä. Tiimin varsinaisen johtajan toiminta saattaa olla etäistä, jolloin tiimin johtajuus on prosessi tiimin jäsenten roolina. (Sydänmaanlakka 2004, 47–48.)

Tiimijohtamisessa johtajalla voi olla erilaisia rooleja, joita on mallinnettu kuvassa 4.



Kuva 4. Johtajan rooli tiimeissä (Sydänmaanlakka 2004, 49).

Tiimijohtamisen kehittymiseen on vaikuttanut työelämän monimutkaistumisen ja informaatioteknologian käyttöönotto. Työtehtävien moninaisuuden takia perinteinen suoritusvalvonta ei enää riitä vaan tarvitaan tiimejä ja osallistavaa johtamista, jossa työnjohto kehittää inhimillisiä resursseja. Osallistumisen ja oppimisen kautta saadaan uusia tietoja ja taitoja. (Eteläpelto at al, 186.)

Tiimityöskentely edellyttää osaamista johtajalta sekä tiimin jäseniltä erityisesti, jos johtaja ja alaiset jakavat johtamisvelvollisuuksia. Uutena teoriana se tarjoaa käytännönläheisesti mallin tiimien luontiin ja ylläpitämiseen, huomioi muuttuvat roolit organisaatiossa ja kuvaa tiiminvetäjältä vaadittavat ominaisuudet. (Sydänmaanlakka 2004, 52.)

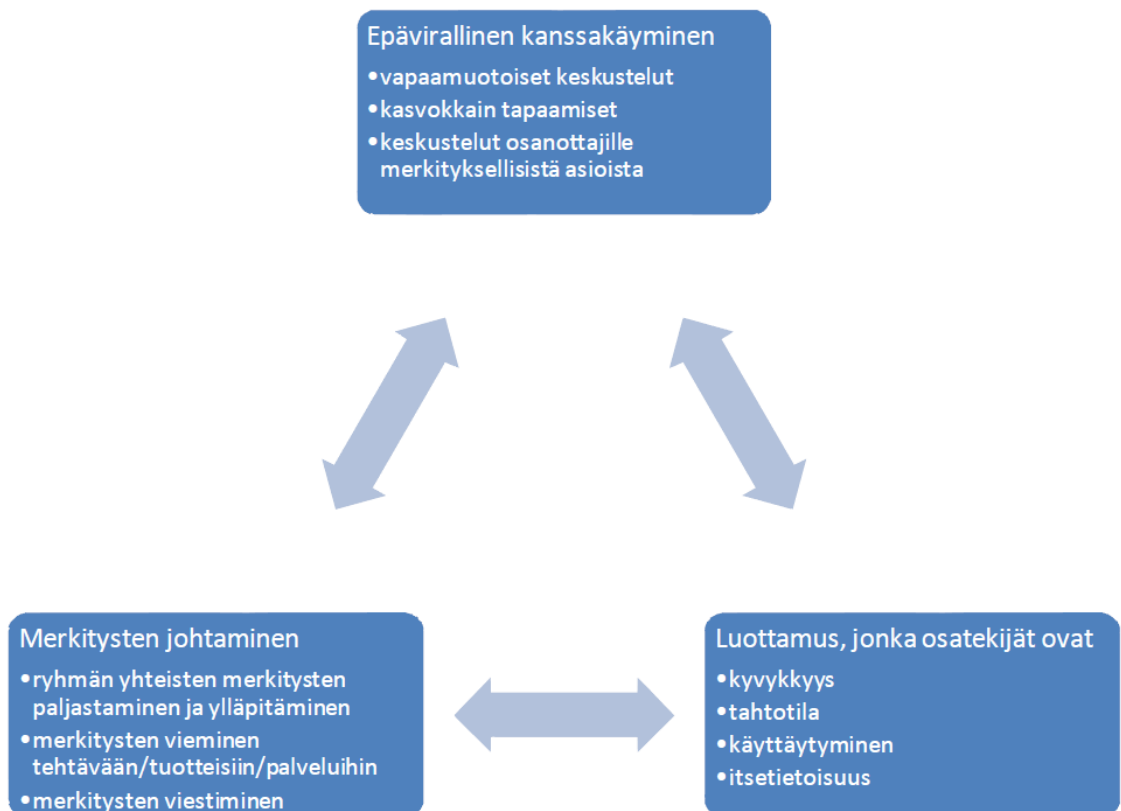
Psykodynaaminen tyyli

Psykodynaaminen tyyli pohjautuu johtajan tuntemukseen alaistensa persoonallisuudesta sekä jäsenien oman persoonallisuuden tuntemiseen. Oman persoonan tuntemuksen kautta ihmiset ymmärtävät tapansa toimia sekä reagoida emotionaalisella tasolla, mahdollistaen omien tunteiden käsittelyn, hallinnan ja muutoksen. Itsetuntemuksen kehittämiseen käytetty Myers-Briggs-tyyppi-indikaattori mahdollistaa johtajan sekä tiimin jäsenten persoonallisuustyyppien selvittämisen lisäten keskinäistä ymmärrystä. (Sydänmaanlakka 2004, 53–55.)

Merkityksen avulla johtaminen

Merkityksen avulla johtaminen tapahtuu innovoinnin, oppimisen ja informaatio- ja kommunikaatiojärjestelmien kautta muodostuvan tietojohtamisen kautta. Keskeisen lisäarvon muodostavat virtuaalinen sosiaalinen kanssakäyminen ja oppiminen, päämääränä ihmisten ja arjen hyvinvointi. Johtamisessa on pystyttävä tuomaan ryhmälle merkitykselliset tehtävän asiat, jotka ovat edellytyksiä onnistumisen ja menestyksen kannalta. Luottamus ja sen muodostuminen vapaamuotoisen kanssakäymisen kautta korostuu tässä hajautetun virtuaalityön johtamisessa. (Humala 2007, 70–71.)

Merkityksen avulla johtamista on mallinnettu kuvassa 5.



Kuva 5. Merkitysten avulla johtaminen virtuaalityön johtamisen haasteena (Humala 2007, 71).

3 OPETUS JA OPPIMINEN

Käsittelen tässä kappaleessa opettajan työtä, oppilaan oppimista sekä oppimistapah-
tumaa.

3.1 Mitä oppiminen on?

Oppiminen on yksilön tietorakenteen muuttumista, joka ilmenee hänen ajattelussaan ja toiminnassaan. Ajattelun voi todeta yksilön viestinnän ja toiminnan kautta, sillä suoraan aistein ajattelua ei voi todentaa. Oppimista on monenlaista: tietoja ilmiöistä, säättöjen ymmärtäminen, asennoituminen eri asioihin, vaarojen ja uhkatekijöiden pelkäämistä, toisen asemaan asettumista, taitojen hankintaa ja kehittämistä, itsensä ja omien kiinnostuksenkohteiden tuntemista ja muista vastaavia muutoksia. (Leino 1997, 37). Oppiminen on ihmisen itsensä ohjaama merkittävin määrätietoinen muutosprosessi. Oppiminen koostuu eri tekijöistä: opiskelija, opettaja, tutor, vuorovaikutus, oppimistilanne, oppimistehtävä, oppimistoiminta, oppimiskriteerit, oppimisvälineet ja oppimisympäristö. Oppijan ennakkotiedot, asenteet ja ominaisuudet voivat edistää tai haitata oppimista. Hyvin keskeinen oppimiseen vaikuttava asia on motivaatio. (Kaupila 2003, 17-18).

3.2 Opettaminen ja opetusmenetelmät

Opettamisessa tavoitteena on opetettavan kasvu kohti hyvää elämää yhteiskunnassa. Kasvatuksen ja opetuksen päämäärinä voidaan pitää myös yksilön toimintavalmiuksien kehittämistä yhteistöissään ja sitä kautta yhteiskunnan toimivuuden kehittymistä. (Leino 1997, 24).

Opetusmenetelmä tarkoittaa tapaa, jolla opiskelu organisoidaan tai opetuskohdetta käsitellään (Leino 1997, 43).

Konstruktiivinen opetusmenetelmä

Konstruktiivisessa opetusmenetelmässä on tavoitteena siirtyä opettamisen teknisten näkökohtien ja oppikirjojen sisällön ulkoa opettelun ja muistamisen painottamisesta merkitysten oppimiseen. Samassa pyritään ottamaan huomioon oppijan aikaisemmat kokemukset ja ennakkokäsitykset. (Leino 1997, 43).

Konstruktiiivisessa oppimisprosessissa oppija valikoi, tulkitsee ja työstää informaatiota, jota hän vastaanottaa aistiensa avulla, omien odotustensa, aikaisempien tietojensa ja omien tavoitteidensa pohjalta. Oppiminen on täten tiedon prosessointia, strategista jäsentämistä ja tietorakenteiden muokkaamista sekä tiedon tallentamista muistiin ongelmien ratkaisemista varten. Konstruktiiivisessa oppimisessä on oleellista ongelmien ratkaiseminen. (Kauppila 2003, 20-21).

Behavioristinen opetusmenetelmä

Behavioristisessa opetusmenetelmässä oppimisen oletetaan tapahtuvan ärsyke - reaktiokytkentöjen vahvistamisella. Oppimistehtävä on ärsyke, sen näkyvä suoritus reaktio ja suoran palautteen antaminen keino vahvistaa oikeaa reaktiota ja heikentää virheellistä. Tässä opetusmenetelmässä on vaarana huomion kiinnittyminen suoritukseen tai käyttäytymiseen, eikä siihen ymmärtämisen perustaan, josta järkevä suoritus tai käyttäytyminen tietyssä tilanteessa viriää.

3.3 Opetuksen tavoitteet

Opetuksen tavoitteet määritellään Kouvolan seudun ammattiopistolla opetussuunnitelman yhteisellä osalla sekä tutkintokohtaisella opetussuunnitelmalla. Yhteisessä osassa määritellään kaikelle koulutukselle yhteiset linjaukset, toimintaperiaatteet ja menettelytavat sekä koulutuksen järjestäjän keskeiset arvot. Yhteisessä osassa määritellään mm. elinikäisen oppimisen avaintaidot:

"Tutkinnon perusteissa on kaikille aloille määritelty ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia lisääviä elinikäisen oppimisen avaintaitoja, joita ovat oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveys, turvallisuus ja toimintakyky, aloitekyky ja yrittäjäyys, kestävä kehitys, estetiikka, viestintä- ja mediaosaaminen, matematiikka ja luonnontieteet, teknologia ja tietotekniikka sekä aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien tavoitteisiin ja ammatillisten tutkinnon osien tavoitteisiin sekä niiden arviointikriteereihin". (KSAO 2010, 8).

Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon tutkintokohtainen opetussuunnitelma määrittelee tutkinnon osat ja pituudet (liite 1), tutkintokohtaiset tavoitteet, opintojakson laajuuden ja toteutustavan, arvioinnin perusteet sekä mille vuodelle tutkinnon osa sijoittuu. Lisäksi tutkintokohtainen opetussuunnitelma määrittelee seuraavaa:

"Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon suorittaneella on monipuolinen ammattitaito ja hänellä on valmiudet sen jatkuvaan kehittämiseen. Hän on luotettava, laatu-tutietoinen, oma-aloitteinen sekä asiakaspalvelu- ja yhteistyöhenkinen sekä toimii työ-elämän pelisääntöjen mukaan. Hän osaa soveltaa oppimiaan taitoja ja tietoja vaihtelevissa työelämän tilanteissa. Hän pystyy näkemään työnsä osana suurempia tehtäväkokonaisuuksia ja pystyy ottamaan huomioon lähialojen ammattilaisten tehtävät omassa työssään. Sähkö- ja automaatioalan ammattilainen tekee työnsä alan laatuvaatimusten mukaisesti sekä käsittelee laitteita ja materiaaleja huolellisesti sekä taloudellisesti. Hän osaa suunnitella työnsä piirustuksien ja työohjeiden avulla, osaa tehdä työhönsä liittyviä materiaali- ja työkustannuslaskelmia sekä hän osaa esitellä ja arvioida omaa työtään.

Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto tuottaa opiskelijalle tarvittavan perusosaamisen sähkö- ja automaatioalan asennus-, huolto- ja kunnossapitotehtäviin. Alan ammattilaiselle on välttämätöntä työturvallisuus-, sähkötyöturvallisuus- ja sähköturvallisuusmääräysten mukaisten työtapojen sisäistäminen sekä sähkötekniikan, automaatiotekniikan ja tietotekniikan perusosaaminen. Myös käytettävien materiaalien ja komponenttien sekä työkalujen tuntemusta ja käsittelytaitoa tarvitaan kaikissa sähkö- ja automaatioalan tehtävissä. Sähkö- ja automaatioalan peruskoulutus antaa opiskelijalle hyvät valmiudet itsensä ja ammattitaitonsa edelleen kehittämiseen sekä tietoyhteiskunnassa toimimiseen.

Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinnon suorittanut osaa toimia sähkö- ja automaatioalan ammattilaisena ympäristötietoisesti, materiaali- ja energiatehokkuutta tukien". (KSAO 2010, 8).

3.4 Oppimisen motivaatio.

Oppijan motivoituminen ja oppijan itsensä jonkinasteinen toteuttaminen ovat tärkeitä asioita. Pelkkä oppijan kannustaminen mihin tahansa opiskeluun ei tuota hyvää kasvua. Opetukselle on asetettava väljät tavoitteet ja oppimisreitit, jotka antavat tilaa oppijan toiminnalle, mutta määrittävät väljästi myös opiskelun suunnan. Aikuisten määrittämien tiukkojen näkökulmien toteuttaminen ei välttämättä saa nuorten oppijoiden hyväksyntää eikä täten innosta heitä tehokkaaseen opiskeluun, elleivät he itse usko asian olevan heille tärkeä ja tarpeellinen. Leino toteaa, että vaikka kasvusta ja oppimisesta on monta erilaista mallia, niin tosiasia on, ettei ihmisen kasvusta ja oppimises-

ta ole olemassa yhtenäistä teoriaa, jonka varaan käytännön opetus voitaisiin rakentaa. (Leino 1997, 41).

Motivaatio näkyy oppijalla valmiutena suorittaa erilaisia tehtäviä ja vastuun ottamisena opiskelusta opiskelupäämäärän saavuttamiseksi. Hyvä motivaatio tuottaa itseohjautuvaa opiskelua ja oppija suorittaa tehtävänsä loppuun asti. Motivoitunut oppija suoriutuu myös opiskelun vähemmän kiinnostavista aineista. Motivaatio on käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmä, sisäinen prosessi, joka aktivoi energiaa liikkeelle ja ohjaa ihmisen toimintaa. Oppijan opiskelunmotivaation voi jakaa viiteen tasoon:

1. estynyt motivaatio:
erilaiset alitajuiset ja tietoiset esteet ja ongelmat estävät tehokkaan opiskelun
2. hajaantunut motivaatio:
osoittaa mielenkiinnon ja muiden projektien tärkeyden siten, ettei varsinaiseen opiskeluun jää riittävästi aikaa
3. selviytymismotivaatio:
oppiminen on pintaprosessointia, ulkomuistin käyttöä, jossa tavoitteena on asioiden oppiminen sellaisenaan.
4. saavutusmotivaatio:
erinomaisten arvosanojen ja tulosten saavuttaminen
5. sisäinen motivaatio:
parhain motivaation taso, jossa oppija syväprosessoi ja pohtii asioita. Ulkoiset palkinnot eivät toimi kannustimina, vaan motivaatio etenee asian sisältöä kohtaan tunnetusta kiinnostuksesta itsensä kehittämiseen. (Kauppila 2003, 43-45).

4 SOSIAALINEN MEDIA

Tässä kappaleessa käsittelen sosiaalista mediaa. Mitä some tarkoittaa ja miten yksityisyys ja työ saadaan toimimaan somessa yhteen.

Sosiaalinen media

Some on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä. Somessa luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita. Jokaisella käyttäjällä tai käyttäjäryhmällä on vas-

taanottoroolin lisäksi mahdollisuus olla aktiivinen viestijä. Somen sisältö on pääosin käyttäjien tuottamaa, mutta sisältöä tuotetaan myös yhdessä, vertaistuotannon menetelmin. Julkaisukynnys on matala ja sisältö leviää viiveettä ilman ulkopuolisen suorittamaa etukäteisvalvontaa. Sosiaalisen median palveluita ovat mm.

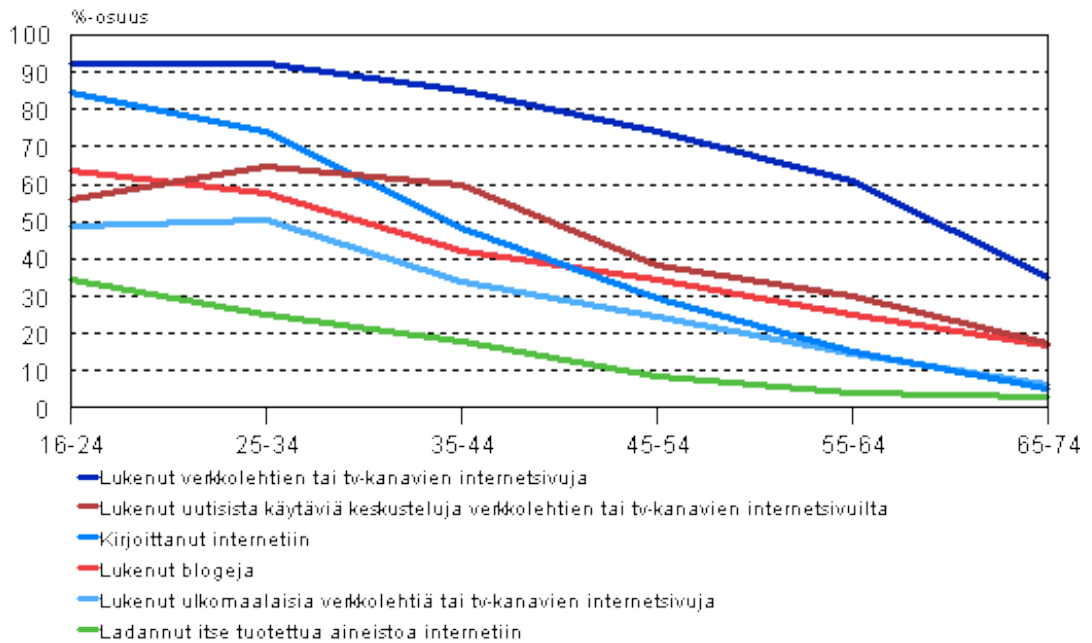
- linkkien ja uutisten jakopalvelut
 - Delicious, delicious.com
 - Reddit, www.reddit.com
- blogipalvelut
 - Blogger, www.blogger.com
 - Blogilista, www.blogilista.fi
- mikroblogipalvelut
 - Qaiku, www.qaiku.com
 - Twitter, twitter.com
- wiki- ja yhteistyöpalvelut
 - Wikipedia, fi.wikipedia.org
 - Google Sites, sites.google.com/?hl=fi
- mediapalvelut
 - Flickr, www.flickr.com
 - YouTube, www.youtube.com
- yhteisöjä
 - Facebook, www.facebook.com
 - Suomi24, www.suomi24.fi. (Sosiaalinen media 2012).

Opetushallitus (Sosiaalinen media ei ole vain välineitä ja palveluita 2010) määrittelee somen tärkeimmiksi eduiksi opiskelu- ja työkäytössä

- moninaiset mahdollisuudet yhdistää ihmisissä olevia voimavaroja
- ajankäytön järjeistäminen
- tarvittavan tiedon nopea saavuttaminen

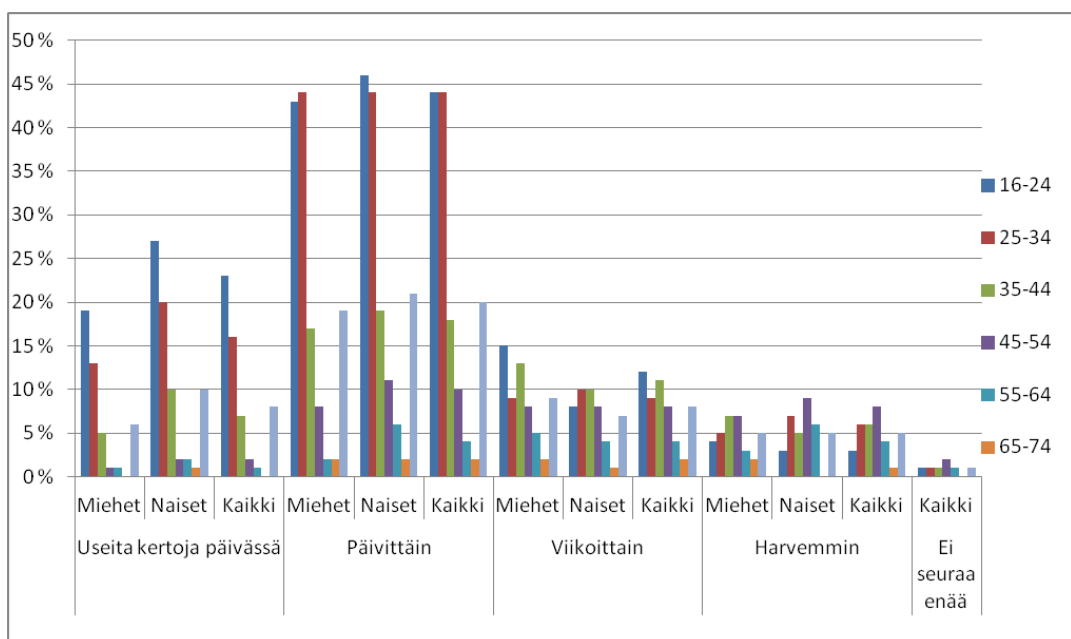
- yhteiskehittely ja ongelmanratkaisu
- vertaisten tuki
- matkustamisen vähentyminen
- mahdollisuus liittää samaan kokonaisuuteen monipuolisia palveluita, sekä verkkososiaalisuuden tuomiksi eduiksi
- mahdollistaa maantieteellisesti laajan yhteistyön
- auttaa ylittämään toimialarajoja
- antaa tilaa erilaisten vahvuuksien yhdistämiselle
- korvaa ammatillista täydennyskoulutusta
- edistää informaation vapaata liikkumista
- rakentaa luontevasti yhteistyösuhteita
- ei vaadi tavallista tietokonetta kummempia investointeja
- mahdollistaa kekseliään uudistavan työskentelyn.

Tilastokeskuksen mukaan erilaisten medioiden ja blogien käyttö, sekä aktiivisempi osallistuminen internetiin kirjoittelemalla tai laajemmin, on suomessa varsin ikäsidonnaista. 16-35 -vuotiaat käyttäjät ovat jokaisen toiminnon kohdalla aktiivisimpia. Kuvassa 6 on kaavio yleisimpien sosiaalisten medioiden seuraamisesta, internetiin kirjoittamisesta ja oman aineiston lataamisesta kolmen kuukauden aikana vuonna 2010, iän mukaan jaoteltuna, prosentuaalinen osuus 16–74-vuotiaista.



Kuva 6. Yleisimpien sosiaalisten medioiden kolmen kuukauden aikana 2010, iän mukaan, osuus 16–74-vuotiaista.

Yhteisöpalveluja käytetään, varsinkin nuorten toimesta, melko yleisesti. Viidennes suomalaisista seuraa yhteisöpalveluja päivittäin ja kahdeksan prosenttia useita kertoja päivässä. Nuoret käyttävät yhteisöpalveluja osana sosiaalista elämäänsä. 44 % 16-24-vuotiaista seuraa jotain yhteisöpalvelua päivittäin ja 23 % useita kertoja päivässä. Naiset käyttävät yhteisöpalveluja useammin kuin miehet. Kuvassa 7 on yhteisöpalvelujen seuraamisen aktiivisuus vuonna 2010 iän ja käytön määrän mukaan jaoteltuina. (Sosiaalinen media: verkkomedian ja yhteisöpalvelujen käyttö 2010).



Kuva 7. Verkkoyhteisön seuraamisen aktiivisuus 2010.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen somessa

Curtis Silver kertoo blogissaan (Social Media & Family: Finding the Balance 2009), kuinka hän sovittaa someen yksityisen elämänsä ja työn. Blogia lukiessa huomaa, kuinka some vaikuttaa hänen jokaisella elämän osa-alueella. Ennen somea Curtisin elämässä olivat työ ja perhe ja tänä päivänä elämään kuuluu työn ja perheen lisäksi bloggaaminen, sosiaalinen verkostoituminen, pelaaminen ja muu somen toiminta. Curtis toteaa, että yrittäjä-uralla some on korvaamaton yhteydenpito- ja verkostotyökalu. Curtisin mukaan somea käyttäessä pitää muistaa, että perhe on edelleen numero yksi ja somea pitää opetella käyttämään tasapainossa kaiken muun elämän ohessa. Keidra kuvailee omassa blogissaan (How to work in social media without it wrecking your personal life 2012), kuinka hän on tasapainottanut somen ja yksityisen elämänsä. Keidra on aivan samalla linjalla Curtisin kanssa ja hän onkin luonut itselleen neljä sääntöä: 1) määrittele itsellesi yksityisen elämän rajat (mitä tietoa jaat itsestäsi ja perheestäsi someen), 2) muista ylläpitää kasvotusten tapahtuvia ystävyys-suhteita, 3) hanki harrastus, jossa ei käytetä tietokoneita/tietoteknisiä välineitä 4) älä ole muille ilmainen ICT-tukihenkilö. Some vaatii siis aikaa, ja etenkin perheellisillä sitä on rajatusti. Somen käyttäjien onkin etsittävä tasapaino somen, työn ja yksityisen elämän kanssa. Somen aktiivinen käyttö voi viedä yllättävän paljon aikaa ja Curtis ja Keidra korostavatkin perheen ja lähimpien ystävien kanssa kasvotusten tapahtuvan kommunikaation tärkeyttä.

5 UUSI SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ

Työmarkkinoilla koetaan suuri murros 2010-luvulla, sillä Y-sukupolven (vuosina 1980-2000 syntyneet) kuuluvien osuus työvoimasta kasvaa merkittävästi. Tämä uusi sukupolvi ajattelee ja käyttäytyy tavalla, jota kontrollikeskeisen johtamisajattelun ja perinteisten taloustieteellisten mallien avulla on vaikea ymmärtää. Y-sukupolvi haastaa johtamisen ja organisaation johtamismallit avoimesti, eivätkä ota asioita itsestään selvyyksinä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 17-19).

Y-sukupolvi

Y-sukupolvi on saanut paljon vanhemmiltaan huomiota, vanhemmat ovat antaneet tilaa lasten tunteille ja mielipiteille sekä ylistäneet lapsiaan heidän suorituksissaan. Y-sukupolven lapset ovat tottuneet saamaan jatkuvasti palautetta koulussa opettajiltaan sekä harrastuksissa valmentajiltaan. Heitä on rohkaistu itsensä ilmaisuun, vaikuttami-

seen ja verkottumiseen. Y-sukupolvi käyttää näitä lapsena opittuja taitoja myös työelämässä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 49).

Sosiaalinen media

Y-sukupolvi on syntynyt netin aikakauteen. He ovat tottuneet verkostoitumaan ja luomaan erilaisia yhteisöjä erilaisissa sosiaalisissa medioissa. Suomalaiset nuoret ovatkin sosiaalisen median käytössä maailman huippua. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 28-30; 40).

Y-sukupolvi työelämässä

Tämän sukupolven edustaja haluaa viihtyä työssä ja tehdä työtä, jonka kokee merkitykselliseksi. He eivät halua pitkiä työpäiviä eivätkä uupua työkuorman alle. He toivovat esimiehiltä innostavuutta ja työltään mahdollisuutta käyttää luovuuttaan. Y-sukupolvella vaihtelevat työn tekemisen ja vapaa-ajan jaksot ja lisäksi heitä motivoi elintason sijaan elämän laatu. Sukupolvelle ominaista on myös jatkuva oppiminen ja tiedon hakeminen netistä. Tyypillistä näille nuorille ihmisille on myös elämisen tekeminen mielenkiintoiseksi erilaisten kokemusten sekä vapaa-ajan harrastusten kanssa. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 49). Työn merkitys on tälle sukupolvelle erilainen kuin vanhemmille sukupolville. Työtä ei koeta liian vakavaksi tai tärkeäksi. Vanhempi sukupolvi luuleekin, että Y-sukupolvi ei ota työtään tosissaan. Y-sukupolvelle ominaista onkin, että työtä tehdään elämää varten eikä eletä työtä varten, niin kuin vanhempi sukupolvi on tehnyt. Sukupolvi tekee työtä itselle ja tiimille - ei yritykselle. (Y-sukupolvi haastaa johtamisen).

Johtajuus ja Y-sukupolvi

Y-sukupolvi odottaa, että esimies on vastuuta ja palautetta antava, joustava ja tukee alaisiaan työssään. Esimiehen odotetaan luovan mahdollisuus työntekijän kehittymiseen työssään ja olevan laaja-alainen osaaja. (Näin Y-sukupolvi käyttäytyy työelämässä). " Johtamisen on tuettava yhteisöllisyyttä, inspiroitava luovuutta, herätettävä luottamusta, ja etsittävä keinoja päästä eroon turhista hierarkioista ja kyttäämisestä. Johtamisen on tuettava moninaisuutta ja erilaisten ajatusten kirjoa." (Y-sukupolvi vaatii perusasioita kuntoon). Aikaisemmat sukupolvet ovat tiedostaneet johtamisessa ihmishuuhdetaitojen hoidon tärkeyden ja ovat toivoneet esimiehiltään kehittymisen edistämistä ja joustavuutta. Ihmisläheinen johtaminen ei siis ole uutta tämän päivän johtamisessa. Uusi Y-sukupolvi tosin eroaa vanhasta siinä, että he suorastaan vaativat keskustelemaa ja kehittymistä edistävää johtamisotetta. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 21).

Y-sukupolvi vaatii selkeitä tavoitteita ja määrätietoista johtamista. He arvostavat vapautta omassa työssään eivätkä välitä tiukasta kontrollista vaikkakin selkeitä tavoitteita omalle työlleen. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 59).

6 TUTKIMUSONGELMA, METODI JA TAVOITTEET

Tässä opinnäytetyöni kappaleessa käsitellään tarkemmin tutkimusongelmaa, tavoitteita sekä metodeita, joilla pyritään saavuttamaan vastukset tutkimusongelmaan.

6.1 Ongelma ja tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toiselta asteelta valmistuneen nuoren työntekijän johtamista. Tämän lisäksi tavoitteena oli tutkia, miten Y-sukupolven nuoret kokevat heitä johdettavan työelämässä.

Ongelman pääkysymyksenä on:

Miten 2. asteen opetusta voidaan kehittää, jotta opetus palvelisi paremmin Y-sukupolvea?

Seuraavat alakysymykset täydentävät pääkysymystä:

1. *Miten Y-sukupolven johtaminen koetaan esimiehen näkökulmasta?*
2. *Miten Y-sukupolven nuori työntekijä kokee vanhemman sukupolven johtamisen?*

6.2 Metodi

Tässä tutkimuksessa valittiin metodiksi määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä käytetään täsmällisiä ja laskennallisia, ihmistieteissä usein tilastollisia menetelmiä. Tällä menetelmällä kerätään kokeusperäistä havaintoaineistoa, joita tarkastelemalla pyritään ymmärtämään joitakin yhteiskunnallisia ilmiöitä. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopii suuria ihmisryhmiä kartoittaviin tutkimuksiin. (Kvantitatiivinen tutkimus).

Laadullisessa, kvalitatiivisessa, tutkimusmenetelmässä käytetään yleensä harkinnanvaraista otantaa. Tutkittavia yksilöitä ei valita kovin suurta määrää ja niitä tutkitaan perusteellisesti, jolloin tärkeää on aineiston laatu. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tämä tarkoittaaakin tutkittavan yksilön näkökulmien ja kokemusten pohdintaa sekä perehtymistä tutkittavaan ilmiöön liittyviin ajatuksiin tunteisiin ja vaikuttimiin. (Laadullinen tutkimus).

7 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Saatteen tutkimukseen lähetin sosiaalisen median Facebook:n avulla 176 henkilölle (liite 2) 16.3.2012. Muistutuksen (liite 3) tutkimuksen määräajasta lähetin 20.3.2012. Tiedonkeruu suoritettiin Kymenlaakson Ammattikorkeakoulun ZEF-järjestelmällä. Kyselylomakkeita oli kaksi: toinen työntekijälle (liite 4) ja toinen esimiehelle (liite 5).

Esimiehille en lähettänyt kutsua suoraan, koska en tiennyt työntekijän esimiehen yhteystietoja. Suoran lähetyksen sijaan pyrin siihen, että kutsu tutkimukseen olisi mennyt työntekijän kautta. Tämä esimiehille suunnattu viesti on nähtävissä työntekijän tutkimuskutsussa. Työntekijälle suunnatussa viestissä oli toiveena, että työntekijä välittäisi tutkimuskutsun itse esimiehelleen tai lähettäisi minulle sähköpostitse tai sosiaalisen median viestillä esimiehensä yhteystiedot. Yhteystietojen saavuttua olisin voinut lähettää kutsun suoraan työntekijän esimiehelle. Tällä menettelyllä pyrin varmistamaan sen, että kutsu olisi varmemmin saavuttanut työntekijän lähimmän esimiehen.

Työntekijäkyselyyn aloitti vastaamisen 31 henkilöä ja kyselyn saattoi loppuun 23 vastaajaa. Työntekijöille suunnatussa kyselyssä vastausprosentti oli n. 13 %. Työntekijöiltä saapui esimiesten yhteystietoja 2 kpl, eli pystyin lähettämään tutkimuskutsun suoraan kahdelle esimiehelle. Esimiehiltä ei tullut lainkaan vastauksia (0 kpl), eli esimiesten vastausprosentti oli 0 %.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden keski-ikä oli 22,5 vuotta. Nuorin vastaajista oli 19 ja vanhin 28 vuotias. Miehiä oli vastaajista 93,5 % ja naisia 6,5 %. Raportin tilastoinnissa on pisteytyksissä käytetty arvoja 0 -100.

8.1 Työpaikan vaihtaminen kahden viime vuoden aikana.

Työpaikkaansa oli viimeisen kahden vuoden aikana 26 vastaajasta vaihtanut 8 vastaajaa, eli 30,8 %. Taulukossa 1 on nähtävillä vastaajien pisteytyksiä eri syyille.

Työpaikan vaihtamisen syy	Vastausten keskiarvo
Uralla eteneminen	79,2
Parempi palkitseminen	71,2
Mielenkiintoisemmat työtehtävät	65,1
Parempi johtaminen	62,6
CV:n rakentaminen	61,4
Vaihtelunhalu	58,5
Sitoutumattomuus	54,8
Parempi työilmapiiri	51,6
Työpaikan ihmissuhdeongelmat	7,8

Taulukko 1. Työpaikan vaihtamissyiden pisteytys.

Kolme vastaaja vastasivat olevan myös muita syitä työpaikan vaihtoon. Seuraavassa suorat lainaukset vastauksista:

"työiden vähäisyys"

"maiseman vaihdos ja uudet haasteet"

"uudet mielenkiintoiset työtehtävät".

Vesterisen & Suutarisen (2011) mukaan Y-sukupolven edustaja haluaa tehdä työtä, jonka kokee merkitykselliseksi. Tutkimuksessa tulivat samat asiat esille, eli vastaajat haluavat edetä urallaan, saada tekemästään työstä parempaa palkkaa ja tehdä mielenkiintoisempia työtehtäviä. Tämän väitteen perusteena ovat pisteytyksistä muiden syiden edelleen nousseet kolme asiaa:

1. uralla eteneminen (x=79,2)
2. parempi palkitseminen (x=71,2)

3. mielenkiintoisemmat työtehtävät (x=65,1).

Parempi johtaminen nousee myös vastauksissa esille ollen sijalla neljä keskiarvopisteillä 62,6 arvioituna. Vesterinen & Suutarinen (2011) mukaan Y-sukupolvi haastaa johtamisen. Y-sukupolven edustaja osoittaa odottavansa tietynlaista toimintaa esimieheltään, koska parempi johtaminen koetaan osasyynä työpaikan vaihtoon.

Työpaikan ihmissuhdeongelmat (x=7,8) eivät ole syynä työpaikan vaihtoon. Tämä kuvastaa mielestäni Y-sukupolven yhteisöllisyyttä ja verkottuneisuutta. Yhteisöissä ja verkoissa kohdataan erilaisia ja eri ikäisiä henkilöitä, joiden kanssa opitaan siten tulemaan toimeen.

8.2 Työntekijän odotukset esimieheltä

Vastauksien määrä tähän kysymysryhmään vaihteli hieman. Kysymyskohtainen keskiarvo ja vastaajien määrä on nähtävissä taulukosta 2.

Työntekijän odotukset esimieheltä	Vastausten keskiarvo	N
Arvostusta	76,6	25
Uusien haasteiden tarjoamista	76,3	25
Kannustamista	75,4	24
Kouluttautumismahdollisuuksien tarjoamista	75,1	24
Tunnustusta	72,7	24
Inhimillisyyttä	72,3	26
Joustavuutta	72,3	24
Innostavuutta	71,9	24
Urasuunnitteluun osallistumista	69,2	24
Henkilökohtaisia keskusteluita	62,3	25
Aineellista palkitsemista	60,9	24

Taulukko 2. Työntekijän esimieheen kohdistuvien odotusten pisteytys

Vesterinen & Suutarinen (2011) mainitsee, että Y-sukupolvi haastaa johtamisen. Kyselyssä kaikki työntekijän esimieheen kohdistavia odotuksia selvittävät kysymykset saivat korkeat keskiarvopisteet. Vastauksista voi päätellä, että työntekijät odottavat esimieheltään arvostusta, uralla etenemistä, kannustamista ja tunnustusta. Vähiten esimiehen toivotaan antavan aineellista palkitsemista. Tämä myös kohtaa hyvin Veste-

risen & Suutarisen tutkimustuloksen kanssa, sillä Y-sukupolvi tekee väittämien mukaan työtä elämää varten eikä elä työtä varten. Jos työntekijät eläisivät työtä varten, olisivat odotukset erilaisia aineellisen palkitsemisen suhteen.

8.3 Työntekijän kehittämis- ja parantamishdotukset

24 vastaajasta 14 vastaajaa (58,3 %) oli esittänyt esimiehelleen kehittämis- ja parantamishdotuksia. Vastaajien pisteytys eri kehittämis- ja parantamishdotukseen kohdistuen on nähtävissä taulukosta 3.

Kehittämis- ja parantamishdotukset	Vastausten keskiarvo
Työvälineet	67,9
Työympäristö	61,1
Uralla eteneminen	58,9
Vastuun saaminen	58,9
Uudet haasteet	58,1
Työn sisältö	50,4
Esimiestyö	34,6
Työaika	22,6
Työyhteisön ilmapiiri	27,2
Sairauspoissaolokäytäntö	19,1
Etätyömahdollisuus	14,1

Taulukko 3. Kehittämis- ja parantamishdotuksien pisteytys

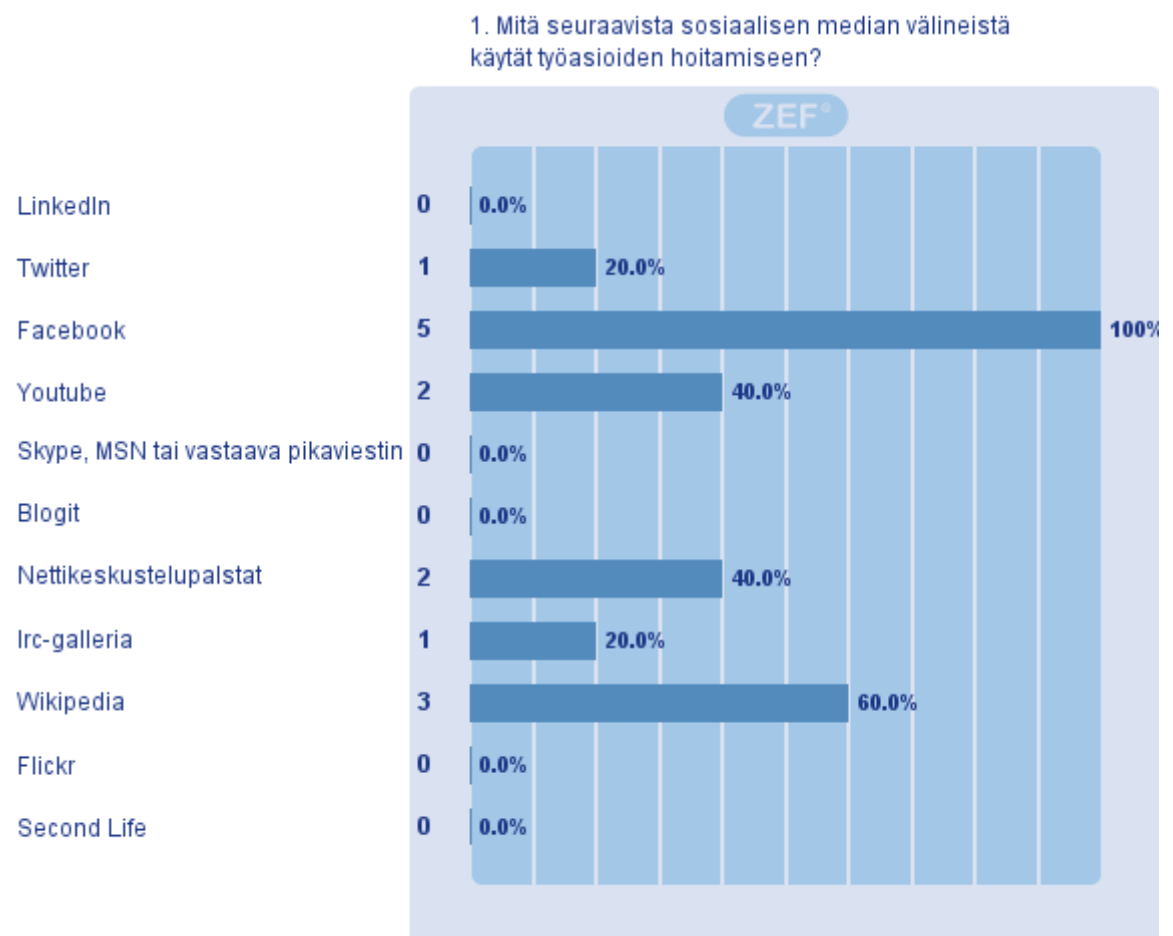
Kehittämis- ja parantamishdotuksia vastaajat olivat antaneet esimiehelleen työvälineistä ja työympäristöstä. Uralla eteneminen, vastuun saaminen, uudet haasteet ja työn sisältö ovat kaikki saman suuntaisia asioita: mielekkäämpi työtehtäviä. Y-sukupolvi haastaakin johtamisen, eli esimiehen toiminnalta on paljon odotuksia. Etätyömahdollisuuden vastaajat eivät tahtoneet parannusta. Tämä tuntuu aika luonnolliselta, sillä 2. asteelta valmistunut nuori työntekijä on pääsääntöisesti työtä teknisesti/mekaanisesti toteuttavassa mekaanikon asemassa. Tässä asemassa ei juuri ole mahdollisuutta etätyöhön. Väitän, että etätyön tekeminen alkaa kiinnostaa vastaa iän myötä sekä kun työmatkat kasvavat.

8.4 Sosiaalisen median käyttö yrityksessä

23 vastaajasta 15 vastaajalla (65,2 %) on mahdollisuus käyttää yrityksessä sosiaalisen median välineitä.

Sosiaalisen median käyttäjät

Näistä 15 vastaajasta 5 vastaajaa (38,5 %) käyttää sosiaalisen median palveluita työasioiden hoitamiseen. 2 vastaajaa valitsivat valinnan en osaa sanoa. Kuvasta 6 nähdään, että Facebook-palvelua käyttävät kaikki 5 vastaajaa (100 %). Seuraavaksi eniten käytetään Wikipediaa (60 % vastaajista). Youtube ja nettikeskustelupalstat ovat kolmanneksi suosituimpia sosiaalisen median palveluita (40 % vastaajista).



Kuva 8. Sosiaalisen median palveluiden käyttö.

Työntekijät, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa työssään

23 vastaajasta 8 vastaajalla (34,8 %) ei ole mahdollisuutta käyttää sosiaalisen median palveluita työasioiden hoitamiseen. Näistä 8 vastaajasta 2 vastasi (25 %) kyllä, kun kysyttiin: "Tahtoisitko käyttää sosiaalisen median välineitä työssäsi".

Halukkuus sosiaalisen median käyttöön

23 vastaajasta 8 vastaajalla ei ole mahdollisuutta käyttää sosiaalisen median välineitä työssään. Näistä kahdeksasta vastaajasta 6 ilmoitti haluttomuuden sosiaalisen median käyttöön työssään. 6 vastaajaa 23:sta (26,0 %) eivät siis ole halukkaita käyttämään työssään sosiaalisen median palveluita. Y-sukupolvea ei siis voi yleistää, että kaikki ovat halukkaita käyttämään sosiaalisen median palveluita. Sosiaalisessa mediassa voi olla hankala erottaa työntekoa ja yksityistä elämää toisistaan. Tämä voi olla merkittävä syy haluttomuuteen käyttää sosiaalista mediaa työssään.

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Tutkimuksen pohdinta

Esimiesten huonon osallistumisprosentin syitä voivat olla haluttomuus osallistua tutkimukseen tai työntekijä ei ole välittänyt viestiä esimiehelleen. Osa esimiehistä voi myös olla unohtanut vastata kyselyyn, vaikka viesti olisikin välitetty ajoissa. Työntekijän käyttämiseksi viestin välittämiseen esimiehelle oli kaksi syytä: viesti olisi näin saavuttanut juuri oikean henkilön yrityksessä ja toivoin näin vastaajien määrän kasvavan. Esimiesten huono vastausprosentti kuitenkin kertoo, että hyvät tavoitteet jäivät toteutumatta täysin.

Tässä tutkimuksessa otoksen pitäisi edustaa perusjoukkoa hyvin, sillä osallistujat valittiin systemaattisesti. Luotettavuutta heikentävät työntekijöiden pieni vastausprosentti ja esimiesten vastaamatta jättäminen, joten tulokset ovat suuntaa antavia.

Tutkimuksen toistettavuutta heikentää työntekijälle suunnatussa kyselylomakkeessa kysymysryhmän kehittämis- ja parantamishdotukset huono suunnittelu. Kehittämis- ja parantamishdotuksia on joko annettu tai ei. Vastausjanan käyttäminen tässä kysymysryhmässä johtaa kyselyä toistettaessa suureen määrään satunnaisvirheitä.

Tälle tutkimukselle hyvänä jatkotutkimusaiheena olisi nyt puuttumaan jääneen esimieskysely toteuttaminen siten, että saate menee suoraan nuoren työntekijän esimiehelle.

9.2 Johtopäätökset

Esimieskyselyn huono vastausprosentti johti siihen, että jouduin tarkastelemaan tutkimusta vain työntekijöiltä saapuneiden vastausten perusteella. Tutkimus on näin vain suuntaa antava

Sosiaalisen median palvelut ovat tulleet osaksi arkea työelämän kehityshistoriaan verrattuna erittäin nopeasti. Tutkimuksen mukaan erityksissä ei ole vielä herätty pohtimaan sosiaalisen median pelisääntöjä, tai jos on, niin työntekijöille asti pelisäännöt eivät ole menneet. Sosiaalinen media on kuitenkin eritykselle riski, jos palveluita ei käytetä oikein. Riski voi olla esim. yrityksen imagoon liittyvä asia, tietovuoto tai -turva tai yksinkertaisimmillaan hukkaan menetettyä työaikaa

Opetuksen tavoitteet määritellään Kouvolan seudun ammattiopistolla opetussuunnitelman yhteisellä osalla sekä tutkintokohtaisella opetussuunnitelmalla. Tätä yhteistä osaa sekä opetussuunnitelmaa opettajan tulee työssään noudattaa. Y-sukupolvi kyseenalaistaa entistä helpommin opettavan asian tärkeyden. Jos opettaja ei osaa pätevästi perustella opettavan asian tärkeyttä, voi opiskelijan oppimismotivaatio kärsiä. Yhden oppilaan oppimismotivaation lasku voi pahimmillaan vaikuttaa koko luokan opetukseen. Y-sukupolven edustajat ovat tottuneet saamaan jatkuvasti palautetta koulussa opettajiltaan sekä harrastuksissa valmentajiltaan. Perusopetuksessa palautetta oppimisesta ja käyttäytymisestä on jo annettu pitkän aikaan. 2. asteen opetuksessa palautteen antaminen on yksittäisen opettajan asia, antaako palautetta ja missä määrin, vai jättääkö palautteen antamatta. Ammattiopistolla tehtävien tekeminen ilman palautetta voi johtaa nuoren kokemaan esim. turhautuneisuutta. Suosittelenkin, että opettajat pohtisivat opetustaan ja mahdollisuuksien mukaisesti ottaisivat huomioon, että Y-sukupolvi toimii eritavalla. Pieni palaute voi auttaa oppijaa säilyttämään motivaation ja näin parantamaan oppimistuloksiaan.

Suomen valtion laajakaistastrategian mukaan vuonna 2015 kaikilla suomalaisilla on vakinaisissa asunnoissa, yrityksissä ja julkishallinnon organisaatioiden vakinaisissa toimipaikoissa 100 Mbit/s-nopeus peruspalveluna (Liikenne- ja viestintäministeriö 2008). Netin merkitys tulee kasvamaan työelämässä, arkielämässä, opetuksessa, oppimisessa, nuorison elämässä, perheiden elämässä, kaikessa. Globaalissa kilpailussa Suomen pitää panostaa innovaatioihin joissa on uusia ajatuksia ja rohkeutta. Tarvetta on aloitteellisille, itsenäisille ja tuottaville työntekijöille, joille oman yrityksen perustaminen ei ole mahdoton ajatus. Hyvin usein ratkaistavat ongelmat ovat liian suuria

yhdelle tekijälle, joten yhteistyölle, asiantuntijoiden käytölle ja verkostoitumiselle on suurta tarvetta. Näiden käyttö vaatii neuvottelu- ja yhteistyötaitoja sekä ongelmanratkaisukykyä.

Valtaosa Y-sukupolven nuorista ovat aktiivisia somen käyttäjiä. Somen käytön myötä heille ovat tulleet tutuiksi ainakin Facebook sekä Wikipedia. Wikipedia tulee nuorille tutuksi jo perusopetuksessa, jossa sitä käytetään muun muassa esitelmien tiedonhakuun. Uutistoimistojen lainaukset ovat yhä useammin Wikipediasta. Suomen valtion laajakaistastrategia johtaa siihen, että jokaisessa kodissa on kohta netti, ellei vielä ole. Tämän päivän nuoret aloittavat somen käytön jo reilun kymmenen vuoden ikäisenä. Facebook-palvelussa käyttäjän ikäraja on 13-vuotta. Somen käyttö ei siis ole ongelma Y-sukupolven nuorelle.

Yritysten työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän kykyä oppia uutta, uuden tiedon soveltamista uusissa tilanteissa ja kykyä toimia yhteisöllisesti globaaleissa ja monikulttuurisissa verkostoissa ja virtuaaliyhteisöissä. KSAO:n opetussuunnitelman yhteisessä osassa määritellään elinikäisen oppimisen avaintaitoja, jotka luovat pohjaa toimimiselle erilaisissa verkostoissa ja yhteisöissä. Tutkintokohtaiset opetussuunnitelmat määrittelevät perustutkinnon suorittavalle monipuolisen ammattitaidon ja valmiuden sen jatkuvaan kehittämiseen. Perustutkinnon suorittava osaa myös opetussuunnitelman mukaisesti soveltaa oppimiaan taitoja ja tietoja vaihtelevissa työelämän tilanteissa.

KSAO:n opetussuunnitelman yhteinen osa ja tutkintokohtainen opetussuunnitelma määrittelevät mm. elinikäisen oppimisen avaintaitoja, valmiuksia ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen ja valmiuksia tietoyhteiskunnassa toimimiseen. Tutkintokohtaisessa opetussuunnitelmassa ei kuitenkaan ole riittävästi huomioitu ammatillisen yhteistyön, verkostoitumisen ja tietoyhteiskunnassa toimimisen haasteita. Uusiin työelämän haasteita voi sivuta joissakin tutkinnon osissa. Tietotekniikan perusteissa (2 opintoviikkoa) määritellään tutkinnon osan tavoitteeksi tietokoneen peruskäyttö ja tietojen hallinta sekä tietokoneen käyttöönoton hallinta. Ammattitaitoa täydentävissä tutkinnon osissa on yhteiskunta-, yritys-, ja työelämä-tieto -tutkinnon osa pituus vain 1 opintoviikko. Näissä kahdessa tutkinnon osassa voisi yrittää luoda katsausta edellä mainittuihin työelämän uusiin haasteisiin, mutta käytännössä pelkästään katsauksen luomiseen eivät lähiopetustunnit riitä.

Mielestäni tutkinnon osiin pitää saada vähintään kolme opintoviikkoa kestävä osuus: somen käyttö, jossa keskitytään vain työelämän uusiin haasteisiin: verkostoituminen, yhteistyö, globaalit yhteisöt, monikulttuuriset verkostot ja virtuaaliyhteisöt. Pelkästään

somen käyttö vaatii opettelua: tietotulvan suodattaminen, kirjoittaminen ja julkaisu (yksin ja muiden kanssa), multimedia, viestintä, yhteisöt ja virtuaalimaailmat. Sosiaalinen media olisi aluksi oppimisen kohde, mutta mahdollisimman nopeasti some muuttuisi oppimisen kohteesta oppimisen välineeksi. Somen välineet eivät saa itseisarvoja, vaan oppimista edistäviä työkaluja. Oppijan oppiminen ei parane uusilla työkaluilla, vaan oppimisprosessin muutoksella. Parhaimmassa tapauksessa oppija ryhtyy oma-aloitteiseen tiedon etsintään ja näin kehittyy entistä paremmaksi oman ammattialansa osaajaksi, säilyttää motivaationsa koko opiskelun ajan toimien toisten oppijoiden vertaisopettajana.

Uuden tutkinnon osan, somen käyttö, luominen työelämän haasteille ei kuitenkaan saa jäädä irralliseksi ja täysin omaksi erilliseksi kurssikseen, vaan tämä uusi osa pitäisi saada sidottua ja liitettyä sujuvaksi osaksi muita ammatillisia tutkinnon osia. Opettajat onkin saatava heti mukaan verkostoitumiseen ja osallistumaan erilaisiin ammattialan yhteistöihin ja olemaan osallisina erilaisissa yhteistöissä. Pitkällä tähtäimellä KSAO:lla olisi ammatillisia somea käyttäviä verkostoja, joissa olisivat osallisina:

- työelämän edustajia: työntekijät, esimiehet ja yritykset
- KSAO:n opettajia, uusia ja vanhoja opiskelijoita
- julkisia toimijoita
- toisia ammatillisia oppilaitoksia opettajineen ja oppilaineen
- alan harrastajia
- yksityisiä henkilöitä.

Näissä verkostoissa olisi tapahtumia, tietämyksen jakamista jne. Pelkästään ammatitopistojen opettajien keskinäinen verkostoituminen oman ammattialan toimijoiden kesken antaa mahdollisuuksia substanssi ja pedagogisen osaamisen kehittämiseksi.

Ensimmäinen haaste on, kuinka opettaja saadaan sitoutumaan tähän asiaan, sillä ammatilliset opettajat ovat tässä verkostoitumisessa avainasemassa. Mielestäni paras keino sitouttamiseen on tuntihuojennuksen käyttö sekä erilliset työnantajan kustantamat koulutukset. Somen saattaminen osaksi tehokasta opetusta vaatii opetuksen järjestäjältä seuraavia asioita:

- uuden tutkinnon osan määrittäminen
- opettajille riittävät resurssit

- somen aktiivinen käyttö
- somen seuranta, kommentointi ja sisällön tuottaminen
- opetukseen liittyvän sisällön tuottaminen someen
- pelisääntöjen luominen
 - siviiliasioiden hoitaminen työaikana
 - oppilaan tietosuoja ja tietoturva
- porkkana opettajien aktivoimiseksi somen käyttäjiksi
- yhteisösivujen ylläpitäjien ja resurssien määrittäminen.

Aivan ensimmäiseksi Kouvolan seudun ammattiopiston pitää saada omat yhteisösivut somen Facebook-palveluun. Tämän yhteisön, KSAO, voivat opettajat ylpeinä määrittellä omaksi työnantajakseen ja opiskelijat omaksi opiskelupaikakseen. Tätäkin sivua on jonkun ylläpidettävä, eli opetuksen järjestäjän on määriteltävä tähänkin tekijä ja resurssi. Tämän yhteisösivun voisi ylläpitää markkinoinnista vastaava taho. Jokaiselle tutkinnolle olisi perustettava oma yhteisösivu. Tätä tutkintokohtaista sivustoa ylläpitäisivät kyseisen ammattialan opettajat yhdessä.

LÄHTEET

Goleman, D. 2006. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Eteläpelto, A., Collin K. & Saarinen J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Karlöf, B. & Lövingsson F. H. 2004. Johtamisen näkökulmat peruskäsitteitä ja malleja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

How to work in social media without it wrecking your personal life 2012. Saatavissa: <http://thelearnedfangirl.com/2012/03/21/how-to-work-in-social-media-without-it-wrecking-your-personal-life/> [viitattu 23.3.2012]

Humala, Iiris. 2007. Johda verkossa, virtuaalijohtamisen monet ulottuvuudet. Juva: WS Bookwell Oy.

Kauppila R. 2003, Opi ja opeta tehokkaasti. Juva: WS Bookwell Oy.

KSAO 2010. Opetussuunnitelman yhteinen osa: ops_yhteinen_osa.pdf.

KSAO 2010. Tutkintokohtainen opetussuunnitelma: sähköasentaja2010_ops.docx

Kvantitatiivinen tutkimus 2011. Saatavissa: http://fi.wikipedia.org/wiki/Kvantitatiivinen_tutkimus [viitattu 22.2.2012].

Laadullinen tutkimus 2011. Saatavissa: http://fi.wikipedia.org/wiki/Laadullinen_tutkimus [viitattu 22.2.2012].

Liikenne- ja viestintäministeriö 2008, julkaisu 46/2008: Laajakaista kaikkien ulottuville. Saatavissa: <http://www.lvm.fi/web/fi/julkaisu/-/view/821178>

Leino A. & Leino J. 1997. Opettaminen ammattina. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.

Lönnqvist, J. 2007. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Näin Y-sukupolvi käyttäytyy työelämässä 2012. Saatavissa:

http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Nain_Y_sukupolvi_kayttaytyy_tyoelamassa.aspx
[viitattu 15.2.2012].

Salmimies P. & Salmimies R. 2002. Esimiehen arkipsykologia. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Social Media & Family: Finding the Balance 2009, Saatavissa:

<http://www.wired.com/geekdad/2009/08/social-media-family-finding-the-balance/>
[viitattu 17.2.2012]

Sosiaalinen media 2012. Saatavissa:

http://fi.wikipedia.org/wiki/Sosiaalinen_media [viitattu 11.2.2012]

Sosiaalinen media: verkkomedian ja yhteisöpalvelujen käyttö 2010. Saatavissa:

http://www.tilastokeskus.fi/til/sutivi/2010/sutivi_2010_2010-10-26_kat_003_fi.html
[viitattu 13.2.2012]

Sosiaalinen media ei ole vain välineitä ja palveluita 2010. Saatavissa:

http://www.edu.fi/materiaaleja_ja_tyotapoja/tvt_opetuksessa/mika_ihmeen_sosiaalinen_media/sosiaalinen_media_ei_ole_vain_valineita_ja_palveluita [viitattu 10.2.2012]

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykä johtajuus. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Tienari J. & Piekkari R. 2010. Y-sukupolvi vaatii perusasioita kuntoon. Saatavissa:

<http://www.talouselama.fi/minavaitan/ysukupolvi+vaatii+perusasioita+kuntoon/a402698> [viitattu 15.2.2012].

Vesterinen P. & Suutarinen M. 2011. Y-sukupolvi työ(elämässä). Vantaa: Hansaprint Oy.

Y-sukupolvi haastaa johtamisen 2012. Saatavissa:

<http://www.tekniikkatalous.fi/tyo/ysukupolvi+haastaa+johtamisen/a276793> [viitattu 15.2.2012].

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää!: esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Inforviestintä Oy.

10 LIITTEET

10.1 Liite 1: Tutkintokohtainen opetussuunnitelma, sähkö- ja automaatiotekniikan koulutusohjelma

1. OPINTOVUOSI	2. OPINTOVUOSI	3. OPINTOVUOSI
<p>Pakolliset tutkinnon osat 26 ov Sähkö- ja automaatiotekniikan perusosaaminen 25 ov Tietotekniikan perusteet 2 ov Sähkötekniikka ja elektroniikka 8 ov -Tasasähkötekniikka -Elektroniikka Sähköalan mekaaniset työt 7 ov -Materiaali- ja liitostekniikka -Koneenpiirustus -Tietoneavusteinen piirtäminen -Työturvallisuus ja ensiapu Sähköasennusten perusteet 8 ov -Sähköasennusten perustyöt -Sähköpiirustus -Sähköturvallisuus Sähkö- ja automaatioasennukset 1ov Hydrauliikka ja pneumatiikka 1 ov</p>	<p>Pakolliset tutkinnon osat 25 ov Sähkö- ja automaatiotekniikan perusosaaminen 4 ov Sähkötekniikka ja elektroniikka 3 ov -Vaihtosähkötekniikka Sähköalan mekaaniset työt 1 ov -Tulityö- ja työturvallisuus Sähkö- ja automaatioasennukset 19v Sähköasennustekniikka 6 ov + työssäoppiminen 2 ov Teollisuuden kokoonpanotyöt 7 ov + työssäoppiminen 4 ov -Teollinen kokoonpano -Sähkömoottorit ja ohjausjärjestelmät -Säkölaitteiden korjaukset Sähkö- ja energiatekniikka 2 ov Sähkön tuotanto- ja jakelu 1ov + työssäoppiminen 1 ov</p> <p>Valinnaiset tutkinnon osat, 4 ov Kiinteistöjen automaatio- ja tietojärjestelmät 4 ov Lv-prosessit ja kiinteistöautomaatio 3 ov + työssäoppiminen 1 ov</p>	<p>Pakolliset tutkinnon osat 19 ov Sähkö- ja automaatiotekniikan perusosaaminen 1 ov Sähköasennusten perusteet 1 ov -Sähkötyöturvallisuus Sähkö- ja energiatekniikka 18 ov Kiinteistöjen sähköasennukset 12 ov + työssäoppiminen 4 ov Sähkön tuotanto ja jakelu 2 ov -Pienjänniteverkostoasennukset</p> <p>Valinnaiset tutkinnon osat 16 ov Kiinteistöjen automaatio- ja tietojärjestelmät 16 ov Sähkötekniset tietojärjestelmät 8 ov + työssäoppiminen 8 ov</p>

Taulukko 4. OPINTO-OHJELMA: ammatilliset tutkinnon osat

OPINTO-OHJELMA, ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat ja vapaasti valittavat tutkinnon osat

1. OPINTOVUOSI	2. OPINTOVUOSI	3. OPINTOVUOSI
<p>Ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat 10 ov</p> <p>Äidinkieli 2 ov</p> <p>Englanti 1 ov</p> <p>Ruotsi 1 ov</p> <p>Matematiikka 3 ov</p> <p>Fysiikka ja kemia 1 ov</p> <p>Liikunta 0,5 ov</p> <p>Terveystieto 0,5 ov</p> <p>Taide ja kulttuuri 1 ov</p> <p>Vapaasti valittavat tutkinnon osat 4 ov</p>	<p>Ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat 6 ov</p> <p>Äidinkieli 1 ov</p> <p>Englanti 1 ov</p> <p>Fysiikka ja kemia 1 ov</p> <p>Liikunta 0,5 ov</p> <p>Terveystieto 0,5 ov</p> <p>Valinnaiset yhteiset opinnot 2 ov</p> <p>Vapaasti valittavat tutkinnon osat 5 ov</p>	<p>Ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat 4 ov</p> <p>Äidinkieli 1 ov</p> <p>Yhteiskunta-, yritys-, ja työelämät 1 ov</p> <p>Valinnaiset yhteiset opinnot 2 ov</p> <p>Vapaasti valittavat tutkinnon osat 1 ov</p>

Taulukko 5. OPINTO-OHJELMA, ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat ja vapaasti valittavat tutkinnon osat.

10.2Liite 2: Tutkimuskutsu

Tervehdys!

Olet valmistunut KSAO:lta ja olet työelämässä?

Haluatko auttaa opetuksen kehittämisessä?

Olen Tero Leinonen KSAO:n sähköosastolta. Opiskelen KyAMK:ssa ylempää AMK -tutkintoa ja opinnäytetyöni aiheena on 2. asteen opetuksen kehittäminen esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta.

Tutkimuksessani selvitän Y-sukupolven (1980-1999 syntyneet) työntekijän ja esimiehen välistä toimintaa. Toivonkin, että vastaisit tähän kyselyyni ja myös lähin esimiehesi vastaisi myös kyselyyn. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Lisätietoja kyselystä saat sähköpostitse: tero.leinonen@ksao.fi. Toivon, että vastaat kyselyyn määräaikaan 25.3.2012 mennessä.

Voit vastata kyselyyn osoitteessa:

<http://zef.kyamk.fi/player/?q=406-87kf42fk>

Erittäin toivottavaa on, että myös lähin esimiehesi vastaisi kyselyyn. Vastauksista ei voida yhdistää työntekijää eikä esimiestä toisiinsa. Välitätkö esimiehellesi seuraavan viestin, vai voisitko ilmoittaa minulle esimiehesi nimen ja sähköpostiosoitteen (voin kutsua hänet henkilökohtaisesti kyselyyn)?

Esimiehellesi välitettävä viesti on seuraavassa:

Hei,

Tämä viesti on pyynnöstäni välitetty työntekijältä esimiehelle.

Olen Tero Leinonen Kouvolan seudun ammattiopiston sähköosastolta. Opiskelen Ky-AMK:ssa ylempää AMK -tutkintoa ja opinnäytetyöni aiheena on 2. asteen opetuksen kehittäminen esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta.

Tutkimuksessani selvitän Y-sukupolven (1980-1999 syntyneet) työntekijän ja esimiehen välistä toimintaa. Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä työntekijää voida yhdistää esimieheen. Lisätietoja kyselystä saat sähköpostitse: tero.leinonen@ksao.fi. Toivon, että vastaat kyselyyn määräaikaan 25.3.2012 mennessä.

Voit vastata kyselyyn osoitteessa:

<http://zef.kyamk.fi/player/?q=407-bz5ek4b5>

Aurinkoista ja lämmintä kevättä toivottaen,

Tero Leinonen

10.3Liite 3: Muistutusviesti.

Hei,

Lähetin viime viikolla kutsun tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuksessa on kaksi osaa: työntekijä ja esimies. Olethan muistanut välittää lähimmälle esimiehellesi lähettämäni kutsun.

Mikäli et ole vielä vastannut kyselyyn, pyydän, että vastaat siihen mahdollisimman pian. Mikäli olet jo vastannut siihen, tämä viesti ei koske Sinua.

Tutkimuksen pohjalta tullaan kehittämään opetusta KSAO:n sähköosastolla. Vastauksesi tulee olemaan kallisarvoinen tulevia opiskelijoita ajatellen.

Vastaathan tutkimukseen 25.3. mennessä. Huomaathan, että esimiehesi tarvitsee myös aikaa vastaamiseen, eli välitäthän hänelle viestini mahdollisimman pian.

Voit vastata tutkimukseen osoitteessa:

<http://zef.kyamk.fi/player/?q=406-87kf42fk>

Välitäthän seuraavan osoitteen esimiehellesi, jotta myös hän pääsee osallistumaan:

<http://zef.kyamk.fi/player/?q=407-bz5ek4b5>

Ystävällisesti,

Tero Leinonen

10.4 Liite 4: Kyselylomake työntekijälle.

2.0 Vastauslomakkeet (työntekijä)

3.1 Taustatiedot


<p>1. Sukupuoli (Vaihtoehtokysymys) Vaihtoehdot: - 1. Nainen. - 2. Mies.</p> <p>2. Ikä</p>	<p>Vastausalueet:</p>
--	------------------------------

3.2 Työpaikan vaihto viimeiden kahden vuoden aikana.

Jos olet vaihtanut viimeisen kahden vuoden aikana työpaikkaa, niin mikä on ollut syynä?

<p>1. Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeisen kahden vuoden aikana? (Vaihtoehtokysymys) Työpaikan vaihto viimeisen kahden vuoden aikana. Vaihtoehdot: - 1. Kyllä. - 2. En.</p>	<p>Vastausalueet:</p>
--	------------------------------

3.3 Jos olet vaihtanut viimeisen kahden vuoden aikana työpaikkaa, niin mikä on ollut syynä?

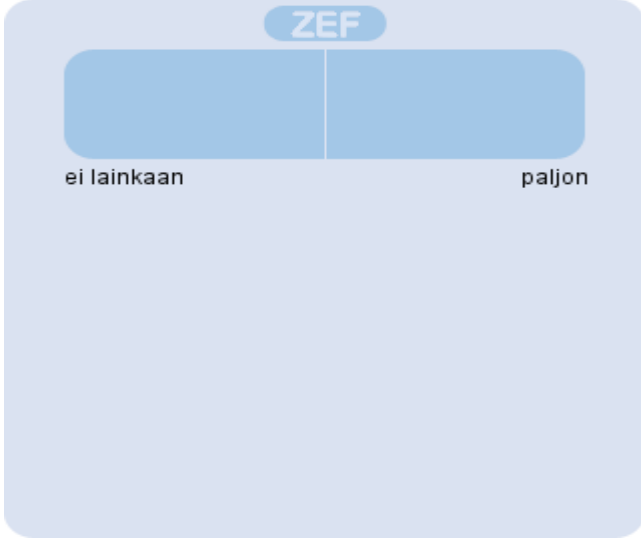
<p>1. Vaihtelunhalu (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>2. Mielenkiintoisemmat työtehtävät (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>3. Parempi työilmapiiri (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>4. Parempi johtaminen (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>5. Parempi palkitseminen (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>6. Uralla eteneminen (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>7. CV:n rakentaminen (kokemusten haaliminen) (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>8. Sitoutumattomuus (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>9. Työpaikan ihmissuhdeongelmat. (Jana) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?</p> <p>10. Jokin muu syy? (Vaihtoehtokysymys) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon? Vaihtoehdot: - 1. Kyllä. - 2. Ei.</p>	<p>Vastausalueet:</p> <p>Jana</p> 
---	---

3.4 Muu syy työpaikan vaihtoon?

Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?

1. Mikä? (Vapaapalautte) Mikä on ollut syynä työpaikan vaihtoon?	Vastausalueet:
--	-----------------------

3.5 Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi?

1. Inhimillisyyttä (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 2. Henkilökohtaisia keskusteluja (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 3. Arvostusta (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 4. Uusien haasteiden tarjoamista (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 5. Urasuunnitteluun osallistumista (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 6. Kouluttautumismahdollisuuksien tarjoamista (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 7. Aineellista palkitsemista (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 8. Tunnustusta (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 9. Joustavuutta (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 10. Innostavuutta (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi? 11. Kannustamista (Jana) Mitä odotuksia sinulla on esimieheltäsi?	Vastausalueet: Jana 
---	---

3.6 Kehittämisen- ja parantamisehdotukset?

1. Oletko esittänyt esimiehellesi tai yrityksen johdolle kehittämisehdotuksia tai toivonut parannuksia? (Vaihtoehtokysymys) Kehittämisen- ja parantamisehdotukset. Vaihtoehdot: - 1. Kyllä. - 2. En.	Vastausalueet:
--	-----------------------

3.7 Kehittämisen- ja parantamisehdotukset: KYLLÄ

<p>1. Työvälineet (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>2. Työympäristö (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>3. Työaika (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>4. Etätömahdollisuus (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>5. Sairauspoissaolokäytäntö (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>6. Esimiestyö (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>7. Työyhteisön ilmapiiri (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>8. Työn sisältö (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>9. Uralla eteneminen (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>10. Uudet haasteet (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p> <p>11. Vastuun saaminen (Jana) Mihin seuraavista tekijöistä olet esittänyt kehittä- misehdotuksesi tai toivonut parannusta?</p>	<p>Vastausalueet:</p> <p>Jana</p> 
--	--

3.8 Onko yrityksessä mahdollista käyttää sosiaalisen media välineitä?

<p>1. Onko yrityksessä mahdollista käyttää sosiaali- sen media välineitä? (Vaihtoehtokysymys) Sosiaalisen median käyttö yrityksessä. Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Kyllä. - 2. Ei. 	<p>Vastausalueet:</p>
---	------------------------------

3.9 SOME: kohde

Sosiaalisen median käyttö yrityksessä.

<p>1. Käytätkö sosiaalisen median palveluita työasi- oiden hoitamiseen? (Vaihtoehtokysymys) Sosiaalisen median käyttö yrityksessä. Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Kyllä. - 2. En. 	<p>Vastausalueet:</p>
---	------------------------------

3.10 SOME: on käytössä

<p>1. Mitä seuraavista sosiaalisen median välineistä käytät työasioiden hoitamiseen? (Monivalintakysymys)</p> <p>Sosiaalisen median käyttö yrityksessä.</p> <p>Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. LinkedIn - 2. Twitter - 3. Facebook - 4. Youtube - 5. Skype, MSN tai vastaava pikaviestin - 6. Blogit - 7. Nettikeskustelupalstat - 8. Irc-galleria - 9. Wikipedia - 10. Flickr - 11. Second Life <p>2. Onko yrityksen henkilöstölle laadittu yhteiset pelisäännöt sosiaalisen median käyttöön? (Vaihtoehtokysymys)</p> <p>Sosiaalisen median käyttö yrityksessä.</p> <p>Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Kyllä. - 2. Ei. 	<p>Vastausalueet:</p>
--	------------------------------

3.11 SOME: ei ole käytössä

<p>1. Tahtoisitko käyttää sosiaalisen median välineitä työssäsi: (Vaihtoehtokysymys)</p> <p>Sosiaalisen median käyttö yrityksessä.</p> <p>Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Kyllä. - 2. Ei. 	<p>Vastausalueet:</p>
--	------------------------------

10.5 Liite 5: Kyselylomake esimiehelle.


3.1 Taustatiedot

<p>1. Sukupuoli (Vaihtoehtokysymys) Taustatiedot. Vaihtoehdot: - 1. nainen - 2. mies</p> <p>2. Ikä Taustatiedot.</p> <p>3. Yrityksen henkilöstön määrä? Taustatiedot.</p> <p>4. Henkilöstön keski-ikä noin? Taustatiedot.</p> <p>5. Esimiesten keski-ikä noin? Taustatiedot.</p> <p>6. Toimiala? (Vaihtoehtokysymys) Taustatiedot. Vaihtoehdot: - 1. Informaatio ja viestintä - 2. Koulutus - 3. Kuljetus ja varastointi - 4. Majoitus- ja ravitsemustoiminta - 5. Rahoitus- ja vakuutustoiminta - 6. Rakentaminen - 7. Teollisuus - 8. Terveys- ja sosiaalipalvelut - 9. Tukku- ja vähittäiskauppa - 10. Muu toimiala.</p>	<p>Vastausalueet:</p>
---	------------------------------

3.2 Taustatiedot 2

<p>1. Mikä toimiala? (Vapaapalaute) Taustatiedot.</p>	<p>Vastausalueet:</p>
--	------------------------------

3.3 Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?

<p>1. Koulutukseen (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>2. Ammatilliseen osaamiseen (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>3. Aikaisempaan työkokemukseen (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>4. Oppimishaluun (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>5. Vuorovaikutustaitoihin (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>6. Kielitaitoon (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>7. Motivaatioon (Jana) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>8. "Hyvään tyyppiin" (Jana)</p> <p>9. Jokin muu (Vaihtoehtokysymys) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p> <p>Vaihtoehdot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1. Kyllä. - 2. Ei. 	<p>Vastausalueet:</p> <p>Jana</p>  <p>The image shows a horizontal scale for the 'Jana' variable. At the top center is a blue oval containing the text 'ZEF'. Below it is a light blue rounded rectangle divided into two equal halves. The left half is labeled 'ei lainkaan' and the right half is labeled 'paljon'.</p>
--	---

3.4 Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?

Nuoren työntekijän palkkaus.

<p>1. Mihin muuhun kiinnitätte erityistä huomiota? (Vapaapalaute) Mihin nuorten rekrytoinnissa kiinnitätte erityistä huomiota?</p>	<p>Vastausalueet:</p>
---	------------------------------

3.5 Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

1. Työaika (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

2. Työvälineet (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

3. Perehdyttäminen (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

4. Lyhyet sairauspoissaolot (<3 pv) (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

5. Pitkät sairauspoissaolot (>3 pv) (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

6. Palkkaus ja palkitseminen (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

7. Kouluttautuminen (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

8. Urasuunnittelu (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

9. Työssä oppiminen (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

10. Sosiaalisen median käyttö (Facebook, Youtube yms.) (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

11. Esimiestyö (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

12. Työterveyspalvelut (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

13. Virkistysmahdollisuudet (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

14. Työn tekeminen tunnollisesti (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

15. Ammatillinen osaaminen (Jana)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?

16. Jokin muu (Vaihtoehtokysymys)

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten

Vastausalueet:

Jana

osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?	
--	--

Vaihtoehdot:

- 1. Kyllä
- 2. Ei.

3.6 Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?**1. Mihin? (Vapaapalaute)**

Mihin asioihin olette joutunut kiinnittämään nuorten osalta enemmän huomiota kuin vanhempien työntekijöiden osalta?	Vastausalueet:
---	-----------------------