

Juha-Matti Palmi

**Metsäkoneurakoitsijoiden mielipide työssäoppijoiden
työelämätaidoista**

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Maa- ja metsätalouden yksikkö

Metsätalouden koulutusohjelma

Metsätaloustuotannon suuntautumisvaihtoehto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Maa- ja metsätalouden yksikkö

Koulutusohjelma: Metsätalouden koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Metsätaloustuotannon suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Palmi Juha-Matti

Työn nimi: Metsäkoneurakoitsijoiden mielipide työssäoppijoiden työelämätaidoista

Ohjaaja: Vuori Ossi, Pienimaa Mauri

Vuosi: 2010

Sivumäärä: 65

Liitteiden lukumäärä: 15

Tämä tutkimus on tehty selvittämään Tampereen ammattiopiston metsäkonealan koulutusta, jota annetaan Kurun metsäoppilaitoksessa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työssäoppimisen kautta sitä, miten metsäkonealan työnantajat arvioivat koulutuksen antamat työelämävalmiudet ja mitä puutteita vastaajat mahdollisesti kokevat ja näkevät oppilaiden koulutuksessa. Aineisto tutkimukseen kerättiin kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin vastaajille postitse keväällä 2009.

Tavoitteena oli, että saadun tiedon perusteella opetuksen niihin osiin, joissa koettiin puutteita, voitaisiin keskittää enemmän huomiota ja miettiä, mitä voitaisiin tehdä, jotta opiskelijoille ja työelämälle koituisi mahdollisimman paljon hyötyä osaamisen kasvamisena.

Tutkimustulosten mukaan työnantajat olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä oppilaiden taitoihin heidän saapuessaan työssäoppimisjaksolle. Työnantajien mielestä suurimmat puutteet opiskelijoilla olivat työskentelyssä tarvittavissa taidoissa, vastuussa sekä asenteessa työhön. Antamalla vastuullisia tehtäviä oppilaalle jo kouluaikana voitaisiin hänet saada ottamaan enemmän vastuuta omista tekemisistään. Jos halutaan palvella työelämää paremmin, tulisi tämän tutkimuksen perusteella saada oppilaalle opetettua riittävä taitotaso jo ennen työssäoppimisjaksolle siirtymistä. Tämä asettaa erityisiä vaatimuksia opetushenkilöstön osaamiselle niin ammattitaidollisesti kuin pedagogisestikin.

Avainsanat: metsäkoneenkuljettajakoulutus, työelämävalmiudet, työtaidot

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Tuomarniemi School of Forestry
Degree programme: Forestry
Specialisation: Forestry Production

Author/s: Palmi Juha-Matti

Title of thesis: Forest machinery driver employers review on the working life skills of students learning whilst working

Supervisor(s): Ossi Vuori, Mauri Pienimaa

Year: 2010

Number of pages: 65

Number of appendices: 15

This research has been made to show how effective Tampere Vocational school's forest machinery education given at Kuru Institute of Forestry is. The research was aimed at how the employers estimate the working life skills of forest machine drivers gained during in their education and what shortcomings the employers experience and see within the education system. The material was collected with the help of questionnaires sent to defendants by post in the summer of 2009. The aim based on information obtained, was to concentrate on areas where it was felt the shortcomings were and to consider what could be done so that students and the working life would benefit the most from increasing knowledge.

According to the research results, the employers were mostly satisfied with the skills of the students starting their work placements, however; they felt that the biggest shortcomings were within skills needed whilst working i.e.: responsibility and attitude towards work. By giving tasks involving responsibility to students as early as possible in their education, they could be made to take more responsibility for their own actions. If the wish is to serve the working life better, the students, according to this study, should be taught adequate skills level before starting the work placement. This puts particular demands on the skills of the teaching personnel within both craftsmanship and pedagogical skills.

Keywords: forest machinery driver education, work readiness, working skills

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO	7
2 METSÄKONEENKULJETTAJAKOULUTUS	9
2.1 Metsäkoneenkuljettajakoulutus.....	10
2.2 Kurun metsäopisto.....	11
2.3 Työssäoppiminen.....	12
2.4 Ammattitaito.....	14
2.5 Työssäoppimista edistävät ja estävät tekijät.....	15
2.6 Työssäoppimisjaksolla.....	16
2.7 Työssäoppiminen Kurun metsäoppilaitoksessa	19
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO.....	22
3.1 Aikaisemmat koulutuksen työelämävastaavuutta koskevat tutkimukset	22
3.2 Tutkimuksen toteuttaminen.....	24

3.3	Tutkimusmenetelmä	26
3.4	Aineiston keruu	27
3.5	Aineiston analyysi	28
4	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	28
4.1	Työssäoppimisjakson merkitys ammattitaidon saavuttamiseksi.	28
4.2	Työssäoppimisjakson pituus on riittävä, 20 ov.	29
4.3	Työssäoppimisjakson ajankohta (marraskuusta huhtikuun loppuun).	29
4.4	Työssäoppimisjakso olisi syytä jakaa useampaan lyhyeen osaan.	30
4.5	Työssäoppimisjakso olisi syytä suorittaa useammalla työnantajalla.	30
4.6	Työssäoppimisjaksolle annettavat tehtävät ja raportointi.	31
4.7	Yhteydenpito työssäoppimisjaksolla.	32
4.8	Työssäoppimisjakson tarkoitus.	33
4.9	Oppilaan ammattitaito ennen työssäoppimista.	33
4.10	Työssäoppimisjakson kustannukset	34
4.11	Työssäoppimisjakson työvuorojärjestelyt.	35
4.12	Olen kiinnostunut ottamaan työssäoppijoita tulevaisuudessakin.	36

4.13	Oppilaan koulutuksen taso työssäoppimisjaksolle tullessa.	37
4.14	Urakoitsijan merkitys ammattitaidon kehittymiseen.	37
4.15	Oppilas osasi huolehtia koneen kunnosta ja huollosta.	38
4.16	Oppilas hallitsi koneen käsittelyn opiskeluaikaan nähden hyvin.	38
4.17	Oppilas hallitsi metsänkäsittelyn perusteet hyvin.	39
4.18	Oppilas hallitsi puutavaranlaadun- ja lajit hyvin.	40
4.19	Oppilas pystyi suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen työskentelyyn hyvin.	41
4.20	Opiskelija soveltuu metsäkoneenkuljettajan ammattiin koulutuksen päätyttyä.	42
4.21	Oppilaan tulisi kyetä harjoittelujaksolla tuottamaan tuloja urakoitsijalle.	42
4.22	Oppilas omasi tarvittavat viestitaitot pärjätäkseen työelämässä.	43
4.23	Oppilas oli sisäistänyt työelämän pelisäännöt.	44
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	45
6	TUTKIMUKSEN ONNISTUMINEN.....	47
	LÄHTEET.....	48
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomessa on koulutettu metsätyöhenkilöstöä 1960-luvulta lähtien. Siihen saakka työtehtävät oli opittava enemmän tai vähemmän oman kokemuksen kautta eli niin sanotusti kantapään kautta. 1970-luvulle asti koulut olivat lähinnä työnjohtokouluja ja työmiehille annettiin työhön opastusta ja neuvontaa käytännön työn ohessa.

Metsäoppilaitoksissa alettiin 1970-luvulla kouluttaa myös metsäkoneenkuljettajia rinnan metsätyöntekijöiden kanssa, sillä puutavaran lähikuljetus oli muuttumassa yhä enemmän ammattimaisemmaksi, ympärivuotiseksi työksi, jota tehtiin erityisesti juuri tätä kyseistä työtä varten rakennetulla metsätraktorilla. Koneiden kehitystyön seurauksena joutuivat yrittäjät investoimaan erikoiskoneisiin entistä enemmän mikä sai aikaan tarvetta lisätä työn tuottavuutta kaikin mahdollisin keinoin. Koulutus nähtiin yhtenä tehokkaimmista keinoista parantaa investointien tuottavuutta ja työn laatua. Tällöin sai alkunsa nykymuotoinen metsäkoneenkuljettajan ammattikoulutus. (Kero & Leskinen 2007, 8.)

Ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa annetaan luonnonvara- ja ympäristöalan koulutusta, opiskeli 5 485 oppilasta vuonna 2008 ja näistä tutkinnon suorittaneita oli 1 082. (Tilastokeskus 2009.) Metsäkoneenkuljettajan ammattitutkinnon suorittaneita 2007 oli 363 opiskelijaa. (Metsätilastollinen vuosikirja 2008, 254.) Opinnot ovat kolmivuotisia ammatilliseen tutkintoon tähtääviä 120 opintopisteen kokonaisuuksia. Näihin opintoihin sisältyy työssäoppimisjakso, jolloin tutustutaan työelämään. (Opetushallitus 2010.)

Metsäalalla työskentelee noin 12 000 henkilöä, joista metsäkoneenkuljettajan ammatissa runsaat 5 000 näistä 2 300 hakkuukoneella ja 2 700 metsätraktorilla, metsureita 4 000 ja puutavara-auton kuljettajia 3 000. Metsäkoneenkuljettajien kysynnän arvellaan kasvavan edelleen nykyisestä tai ainakin pysyvän ennallaan bioenergiaan liittyvän suuren kysynnän vuoksi. (Metsätilastollinen vuosikirja 2008, 235.)

Nykyiseen ammatilliseen koulutukseen kuuluu työssäoppiminen aidoilla työpaikoilla. Tämän vuoksi tarvitaan yrityksiä, jotka ovat valmiita ottamaan toisen asteen opiskelijoita

työssäoppimiseen ja turvaamaan heille asiantuntevan ohjauksen. Oppilaitoksilta ja opettajilta edellytetään aktiivisuutta yrityskontaktien luomiseksi ja uudenlaisen koulutuskäytännön sisäistämiseksi. Oppimisympäristöä laajennetaan oppilaitoksista yrityksiin ja työpaikkoihin. (Pohjonen 2005, 42.)

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää, millaisiksi metsäkoneurakoitsijat kokevat työssäoppimaan tulevien oppilaiden taidot, tiedot ja valmiudet, joilla he yrittävät suoriutua työssäoppimisjaksosta. Urakoitsijat saavat arvioida omalta kohdaltaan, miten koulutuksen antamat valmiudet vastaavat työelämän tarpeisiin.

Tutkimukseen käytetty aineisto kerättiin keväällä 2009 kirjallisen kyselytutkimuksen avulla. Tutkimukseen osallistui 32 urakoitsijaa joilla oli ollut harjoittelija tai harjoittelijoita syksyn 2008 ja kevään 2009 aikana.

Aineistosta pyritään saamaan vastaus, mihin asioihin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, jotta oppilaiden valmiudet vastata tämän päivän työelämän haasteisiin olisivat entistäkin paremmat. Toiveissa olisi, että saadun tiedon perusteella voitaisiin kohdentaa opetukseen ja työssäoppimiseen käytettävät resurssit siten, että niistä on mahdollisimman paljon hyötyä opiskelijoidemme ammattitaidon kehittymiselle. Lisäksi tutkimus toimii kehitystyön välineenä koulun ja urakoitsijoiden välillä. Se myös tarjoaa mahdollisuuden opetuksen ja opetussuunnitelmien mahdollisten epäkohtien paikantamiseen.

2 METSÄKONEENKULJETTAJAKOULUTUS

Koulutuksen kannalta asiakkaina voidaan pitää yksilöä, työelämää ja yhteiskuntaa. Kaikki edellä mainitut asiakasryhmät ovat tärkeitä, mutta ammatillisen koulutuksen kannalta työelämä nousee näistä vaihtoehtoista korostettuun asemaan. Työmarkkinoiden näkökulmasta koulutuksen keskeisiin tehtäviin kuuluu edistää yksilöiden tuottavuuden kasvua, tarkentaa työntekijöiden valikointia ja kouluttaa osaavaa, ennakoitavasti käyttäytyvää työvoimaa työmarkkinoiden käyttöön. Tähän kuuluu myös työvoiman kouluttaminen reserviin.

Ammatillisessa koulutuksessa korostetaan nykyään entistäkin enemmän laaja - alaisuutta ja joustavuutta. Näihin vaatimuksiin ajavat yhteiskunnan, tuotantorakenteen ja ammattirakenteiden nopeat muutokset. Työntekijöitä ei kannata nykymaailmassa kouluttaa hallitsemaan vain jotakin suppeaa ammattia taitoineen, vaan keskittyä tuottamaan laajempaa tietopohjaa omaavaa työvoimareserviä, koska koulutuksen päätyttyä ei työntekijä löydä juuri vastaavaa ammattialaa tai työtehtäviä. Tällaiset tarkat tiedot ja taidot voi sitten työnantaja kouluttaa ja opastaa työntekijälle, jonka pohjatiedot ovat jo kunnossa.

Nykymaailman nopeisiin haasteisiin on koulutuksessa pyritty vastaamaan perinteisten oppimismallien uudelleen tarkastelulla ja lisäksi siirtämällä oppimisprosessit lähemmäs työelämää, usein itse työpaikalle. Yhtenä hyvänä esimerkkinä tästä on oppisopimuskoulutus. Tulevaisuudessa työntekijältä vaaditaan elinikäistä oppimista ja sen tuomaa ammattiosaamisen jatkuvaa päivittämistä. Tällaisessa tilanteessa nousee entistäkin tärkeämmäksi itseluottamus, joustavuus, itsenäisyys, uteliaisuus ja rohkeus.

Seuraavassa esitellään ja määritellään tutkimuksen kannalta siihen keskeisesti sidoksissa olevat keskeiset asiakokonaisuudet. Käsiteltäviä kokonaisuuksia ovat metsäkoneenkuljettajakoulutus, Tampereen ammattiopiston Kurun metsäopisto ja työssäoppiminen.

2.1 Metsäkoneenkuljettajakoulutus

Ammatillinen metsäalan perustutkinto voidaan suorittaa kolmessa erilaisessa koulutusohjelmassa. Ne ovat metsien monikäytön (metsäluonnonhoitaja), metsäkonealan (metsäkoneenkuljettaja) ja metsätalouden koulutusohjelmat (metsuri). Kaikki koulutusohjelmat kestävät kolme vuotta, jonka on opetushallitus määritellyt kestoltaan sopivaksi tällaiseen koulutukseen. Metsäkoneenkuljettajat valmistuvat metsäkonealan koulutusohjelmasta, jota tarjotaan kahdeksassa suomenkielisessä oppilaitoksessa Rovaniemellä, Taivalkoskella, Valtimossa, Kurussa, Mikkelissä, Porissa ja Jämsänkoskella sekä yhdessä ruotsinkielisessä oppilaitoksessa Vaasassa.

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on erityisesti ammattitaidon saavuttaminen ja työllistyminen lisäksi yksilössä tapahtuu persoonallisen ja sosiaalisen minän kasvua. Ammatillinen opetus on tyypillisesti käytännönläheistä ja työpainotteista. Nykyisen ihmiskäsityksen mukaan opiskelija on aktiivinen oppija ja rakentaa käsittekarttaansa pala kerrallaan kyeten myös itsenäiseen opiskeluun. (Mylly & Sipilä 2004, 19.)

Metsäkonealan koulutusohjelman valinneet oppilaat voivat valita edelleen suuntautumisvaihtoehtokseen oman kiinnostuksensa mukaan harvesterin, metsätraktorin, puutavara-auton kuljettajan tai metsäkoneasentajan ammattitutkintoon tähtäävät suuntautumisopinnot. Suurin osa oppilaista valitsee joko harvesterin eli hakkuukoneen tai metsätraktorin kuljettajan suuntautumisvaihtoehdon. Työmarkkinoiden kannalta tarkoituksenmukaista olisi, jos molempia koulutettaisiin suurin piirtein saman verran. Eri suuntautumisvaihtoehtojen yhteisenä tavoitteena on, että koulutusohjelmasta valmistuu metsäalalle kuljettajia, jotka osaavat käyttää, kuljettaa ja pitää kunnossa puuntuottamisen, -korjuun ja -kuljetuksen koneita. (Karppinen 2004, 89–90.)

Metsäkonealan oppilaitosten sijaitseminen eri puolilla maata on ollut ja tulee olemaan tärkeää oppilaiden alalle saamisen kannalta. Metsäalan ammatillisen koulutuksen valitsevat nuoret ovat perinteisesti olleet hyvin kotipaikkauskollisia, maaseudulla asuvia ja mahdollisesti tilanpitoa jatkavia eikä metsäkouluun haluta lähteä kauaksi tutulta ja

turvalliselta kotiseudulta. (Elovirta & Ihalainen 1984.) Tilannetta helpottamaan ja oppilaiden mielenkiintoa herättämään ovat metsäkonekoulut viime vuosina pyrkineet solmimaan yhteistyösopimuksia muiden metsäalan koulutusohjelmia tarjoavien oppilaitosten kanssa. (Suoheimo 2005, 72.)

Oppilaat opiskelevat metsäalan perustutkintoon kuuluvat yhteiset opinnot lähempänä kotiaan sijaitsevissa oppilaitoksissa, ja jos ei ole mahdollista suorittaa koneopintoja samassa oppilaitoksessa, he siirtyvät kolmanneksi vuodeksi suorittamaan metsäkoneenkuljettajan erikoistumisopinnot varsinaiseen metsäkonekouluun.

2.2 Kurun metsäopisto

Kurun metsäkoulu aloitti toimintansa 1937 tarkoituksella "valmistaa nuoria miehiä metsätöyönjohtajiksi" kaksivuotisella koulutusohjelmalla, mikä tarkoitti, että kouluun hyväksyttiin vain miehiä. Kuruun rakennettiinkin uusi koulurakennus 1938, kun koulutus alkoi toimia kunnolla ja kiinnostus koulutusta kohtaan kasvoi. Kun huomattiin koulun erittäin hyvä maine ja kysyntä, siirrettiin seuraavana vuonna Kuruun myös opettajakoulutus.

Vuonna 1965 koulun nimeksi vaihdettiin Kurun metsäopisto, ja vuoteen 1972 asti otettiin oppilaiksi vain miehiä. Tuona vuonna Kurun metsäopisto koki murroksen ja ensimmäinen nainen otettiin oppilaaksi kouluun. (Tampereen ammattiopisto.) Ensimmäinen nainen oli toki aloittanut metsäalalla jo 1918. (Kärkkäinen ja Toivanen 1995.) 1970-luvun lopulla aloitettiin metsäalan yleisjaksokoulutus, metsäkoneenkuljettajakoulutus ja metsurikoulutus, koska metsissä oli tapahtumassa koneellinen murros. Metsäteknikkokoulutus muuttui metsätalousinsinööriksi, mikä kuitenkin lakkasi tilapäisesti 1985, mutta aloitettiin uudestaan ennen vuosikymmenen vaihdetta heti nimenmuuttamisen jälkeen 1988, jolloin koulun nimi muuttui muotoon Kurun normaalimetsäoppilaitos. 1995 koulu siirtyi Tampereen kaupungin omistukseen, mikä oli alkusoitto koulun siirtymiseksi osaksi

Tampereen muita ammattiopistoja. Samalla kertaa kirjattiin koulun nimeksi Kurun metsäoppilaitos. Vuoden 2000 aikana oppilaitos liittyi osaksi Tampereen ammattiopistoa. (Tampereen ammattiopisto.)

2.3 Työssäoppiminen

Työssäoppimisella tarkoitetaan sellaista harjoittelua, joka tapahtuu oppilaan ollessa kolmannella vuosikurssilla. Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi liittyvä, vähimmäispituudeltaan 20 opintoviikkoa kestävä oikealla työpaikalla tapahtuva opiskelujakso. Työssäoppimista säätelee laki (630/98) ja asetus (811/98). (Finlex.) Opetushallitus on antanut koulutuksen järjestäjille määräyksen (35/011/98) käytännön periaatteista ja tavoitteista työssäoppimisessa. Tutkintokohtaista työssäoppimisen enimmäismäärää ei ole määritelty eikä määräyksillä rajoiteta sitä, miten ja missä ammatin opiskelun on tapahduttava. Monilla koulutusaloilla kolmivuotisiin tutkintoihin sisältyy useita työssäoppimisjaksoja ja niiden pituus vaihtelee koulutusaloittain. (Heikkinen & Sipilä 2005, 75.)

Työssäoppimiseen osallistuvat kaikki kolme osapuolta ja se varmistetaan allekirjoittamalla kirjallinen sopimus. Tämän vuoksi työssäoppiminen on suunnitelmallinen opintojakso, jonka aikana pyritään opettamaan oppilaalle niitä työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja, joita ei ole järkevä opettaa tai ei erilaisista olosuhteista tai resurssien riittämättömyydestä johtuen pystytä opettamaan kouluolosuhteissa. Tavoitteena on yksinkertaisesti pyrkiä parantamaan oppilaiden taitoja ja erityisesti niitä valmiuksia joita he tarvitsevat työelämään siirtymiseksi. (Opetushallitus 2009.)

Tavoitteet:

- *lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta*
- *syventää opiskelijan ammatillista osaamista*
- *antaa työpaikalle mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen kehittämiseen ja suunnitteluun*
- *edistää opiskelijan työllistymistä*

Vastuu työssäoppimisjaksojen toteuttamisessa on opetusta antavilla kouluilla, mutta ilman urakoitsijoiden myötämielistä suostumusta ja rakentavaa yhteistyötä olisi täydellinen mahdottomuus luoda sellaiset olosuhteet joissa saataisiin todellinen kuva siitä, millaista on olla työelämässä työntekijänä. (Opetushallitus 2009.)

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on nähdä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, soveltuuko henkilö opiskelemalleen alalle. Opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittyminen alkaa jo koulutuksen aikana. Erityisesti työssäoppimisjaksolla ammatti-identiteetin muodostuminen on selkeää. Opiskelija työskentelee aidossa ympäristössä alan ammattilaisten kanssa ja tämän kautta sosiaalistuu työyhteisöön sekä oppii ammatin tiedot ja taidot. Työssäoppimisjaksot tuovat esiin soveltuvuuden. (Varila & Rekola 2003, 92–93.)

Työssäoppimisjakso on myös oivallinen mahdollisuus urakoitsijalle kouluttaa oppilaasta sellainen työntekijä, joka olisi mahdollista palkata yrityksen palkkalistoille pidemmäksi aikaa, jos työnantaja kokee osaamisen olevan sellaisella tasolla. Työssäoppimispaikan antajalla on mahdollisuus osallistua opetuksen kehittämiseen ja suunnitteluun, jos kiinnostusta itseltä löytyy. Jos halutaan saavuttaa paras tulos, organisaation tulee olla joustava, läpinäkyvä, verkostomainen ja sillä on halu oppia menneestä sekä sitoutua kokeiluun. (Järvinen, 2002.)

Ennen työssäoppimisjaksolle siirtymistä oppilaalla tulisi olla sellaiset perustaidot, joilla hän selviää arjen rutiineista työmaalla ja pystyy omaksumaan uusia taitoja. Tässä tehtävässä kouluilla on erittäin suuri merkitys antaessaan alan koulutusta.

2.4 Ammattitaito

Ammatillisen osaamisen kehittäminen merkitsee yksilön kannalta arvion tekemistä oman osaamisensa ja työelämässä kokemiensa osaamisvaatimusten välillä. Työntekijän osaaminen kehittyy jatkuvasti työssä luonnollisella tavalla ja käytännössä kehittyminen jää useimmiten tunnistamatta. Tämä muutos on erottamaton sekä luonnollinen osa inhimillistä elämää.

Osaamisen kehittämisen kannalta tämä merkitsee sitä, että työntekijä kehittyy työn ja ympäristön muuttuessa hitaasti ja varmasti ilman, että muutosta havaitaan tai siihen kiinnitetään huomiota. Käytännössä tämä merkitsee yksilön jatkuvaa oppimista. Se on prosessinomaista ulkoisen maailman ja yksilön omien käsitysten kehittämistä koskevaa vuorovaikutusta. Tällä tähdätään siihen, että yksilö pystyy saavuttamaan ennalta asetetun yrityssuunnittelun tuloksena määritellyn tavoitteen. (Polo 2005, 2.)

Ammatillinen ja ripeä työskentely opitaan usein vasta työpaikalla. Työskennellessään työyhteisössä nuori työntekijä oppii paitsi itse tekemällä myös tarkkailemalla kokeneempien ammattilaisten työskentelyä, jolloin kokeneiden ammattilaisten hiljainen tieto siirtyy nuorelle työntekijälle.

Käytännön työtaitoja opitaan vain tekemällä. Niitä ei voi mitenkään oppia lukemalla tai pelkästään katsomalla. Kun käytännön taitoja opetellaan ammattitaitoisen ja kokeneen henkilön opastamana hieman kisällityyliin, oppiminen nopeutuu ja oma yrityksen ja

erehdyksen kautta oppiminen jää pois. Ammattitaito ei kehitty ilman tekemistä ja ohjausta. (Salakari 2007, 7.)

2.5 Työssäoppimista edistävät ja estävät tekijät

Työssäoppimisen jaksoihin tulee kiinnittää riittävästi huomiota, jotta saavutettaisiin riittävän avoin ja monipuolinen oppimisympäristö. Opettajat ja työnantajan edustajat yleensä määrittelevät oppimisen tavoitteet, puitteet, menetelmät ja arvioinnin opiskelijasta riippumatta, ja työssäoppiminen voidaan toteuttaa huomioimatta opiskelijan tarpeita jolloin tapahtuu ratkaisevia virheitä. Oppimisympäristö ei eroa eikä ole avoimempi kuin luokkaopetuksessa, jos työssäoppimispaikat ovat oppilaitoksen tai opettajien hankkimia. Tällöin myös työtehtävät ja oppimisteemat ovat ennalta määriteltynä ja oppimistehtävät valmiisiin kysymyksiin vastaamista. Tätä tulisi välttää ja pyrkiä oppilasta kannustamalla saamaan tämän kiinnostumaan paikan hausta ja antaa tukea ja opastusta. Päinvastainen ongelma syntyy, jos uskotaan liiaksi oppijan omaan aktiivisuuteen ja itseohjautuvuuteen. Tuolloin ongelmaksi yleensä muodostuu opiskelijan mielenkiinnon laskeminen ja urakoitsijan tuskastuminen passiiviseen oppijaan.

Työssäoppiminen on kuitenkin aina hieman erilainen oppimisympäristö, jolloin opitaan aidossa ympäristössä, metsässä, eli siellä minne opiskelijoita oppilaitoksissa koulutetaan. (Oulujärvi & Perä-Rouhu, 2000, 31.) Toisaalta taas metsäoppilaitoksissa ei voida kouluttaa oppilaita muulla tavoin kuin viemällä koneet aitoon metsään. Ei edes simulaattorikoulutus anna sellaista kuvaa työskentelystä aidossa ympäristöissä, että oppilas voisi sen jälkeen mennä suoraan työssäoppimaan.

2.6 Työssäoppimisjaksolla

Kun työssäoppimisjakso alkaa, on työpaikkaohjaajalla suuri merkitys siinä, miten hyvin oppilas pääsee kiinni töihin heti jakson aluksi. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan itse työpaikkaan ja siihen kuuluviin työtehtäviin. Ennen kuin on päästy tähän vaiheeseen on, oppilas tehnyt kirjallisen henkilökohtaisen työssäoppimissuunnitelman(TOPS), jonka on allekirjoittanut sekä työpaikan edustaja ja oppilaitoksen edustaja. Jokaiselle jaksolle laaditaan työssäoppimissuunnitelma. Suunnitelma tarkentuu jakson edetessä. Työpaikalla ja jakson aikana oppilas tekee ja harjoittelee niitä tehtäviä, joita on kirjannut itselle ylös ennen jakson alkua. Raportointi tapahtuu sovitulla tavalla oppilaitokselle ja työpaikan työnohjaajalle. Työssäoppimisen aikana ja sen edetessä oppilaan edistymistä ja sovitujen tavoitteiden saavuttamista arvioidaan. Arviointia tekevät niin oppilas kuin työpaikan työnohjaajakin. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on täyttää arvioinnissa käytettävä lomake.

Työssäoppimisen edetessä tulee oppilasta ohjata ja neuvoa. Kaikista suurin virhe on jättää oppilas omiin oloihinsa ja antaa ajan hoitaa oppimisen. Jos ohjaava opettaja pitää edes kerran tai pari yhteyttä oppilaaseen ja urakoitsijaan tulee molemmille tunne siitä, että heistä välitetään ja ollaan aidosti kiinnostuneita siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Jo laki ammatillisesta koulutuksesta (630/98) antaa oppilaalle oikeuden saada opetussuunnitelman mukaista opinto-ohjausta.

Oppilasta arvioidaan työssäoppimisen päättymisen aikaan ammattiosaamisen näytöllä, jolloin metsäkonealalla ei tarvita työssäoppimisen aikaista arviointia. Ennen työssäoppimispaikalle siirtymistään oppilas suorittaa lähtötasotestin. Tämä testi on ainakin Tampereen ammattiopiston metsäkoneopetusta antavassa Kurun metsäoppilaitoksessa aivan samanlainen näyttö kuin harjoittelun päättymisen aikoihin tehtävä ammattiosaamista mittaava näyttö. Tällä lähtötasonäytöllä pyritään siihen, että oppilas saa todellisen tiedon sen hetkisestä osaamisesta ja pystyy sen perusteella laatimaan itselleen suunnitelman, mitä tulee harjoitella erityisesti työssäoppimispaikalla. (Työssäoppimisen opas 4 - 36.)

Työpaikka täytyy myös sitouttaa ja perehdyttää työssäoppimiseen. Työpaikkaohjaaja perehdyttää myös urakoitsijan toimimaan työpaikkaohjaajana. Työharjoittelun alkaessa on työpaikkaohjaajalla oltava käsitys siitä, mitä työssäoppiminen on, millaisiksi ovat työssäoppimisjakson tavoitteet asetettu ja voidaanko nuorelta odottaa näiden tavoitteiden saavuttamista.

Petri Pohjonen on pyrkinyt tutkimuksensa (2001) pohjalta kuvaamaan hyvän työssäoppimisen järjestämisen piirteitä. Hänen mukaansa ihanteellinen työssäoppimisen malli sisältäisi seuraavia piirteitä:

- *työssäoppijan aseman tulee olla nimenomaan oppija, ei työntekijöitä korvaava ammattihenkilö.*
- *huomiota on kiinnitettävä myös yritysten johdon motivointiin; silloin työssäoppijat nähdään tulevina työntekijöinä.*
- *työelämälähtöisyys ja yrityslähtöisyys työelämäjaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa on tärkeää*
- *kirjalliset sopimukset ovat tärkeitä sekä työssäoppijalle sekä työnantajalle*
- *työssäoppijan tulee pitää oppimispäiväkirjaa*
- *opiskelijan pitää tehdä jatkuvaa itsearviointia, sekä pitää yhteisiä arviointikeskusteluja opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.*

Pohjosen (2001) mukaan työssäoppimisen ideaalimallin esteinä voivat olla viranomaisten toiminta, säädösperusta, voimavarat ja viimeksi yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tai oppimiskulttuurin puute työpaikoilla. Säädösperustaan kuuluu työ- ja koululainsäädäntö sekä monia erilaisia ohjeistuksia ja määräyksiä, jotka asettavat omat rajoitukset työssäoppimisen toteuttamiselle. Oppilaitosten toiminnassa ongelmia saattaa aiheuttaa

jäykkyys tai hitaus. Ongelmia lisää resursseihin liittyvät ongelmat, kuten opettajilta puuttuvat ajalliset resurssit, työpaikkaohjaajien koulutuksiin varattujen varojen riittämättömyys, yritysten työpaikkaohjausresurssien puute, sekä yritysten kiireisyydestä johtuvat aikaongelmat. Yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä saattaa vaikeuttaa myös se ettei opettajat, kumppanit ja oppilaitokset pääse tutustumaan riittävästi oman alansa työtehtäviin tai se ettei yhteissuunnitteluun löydy yhteistä aikaa. (Pohjonen 2001, 159.)

Työssäoppimisjakso menee aivan hukkaan, ellei oppimisympäristö ei ole yhtään avoimempi kuin luokkaopetuksessa. Samanlaiseen tilanteeseen päädytään kun työssäoppimispaikat ovat oppilaitoksen tai opettajien hankkimia, työtehtävät ja oppimisteemat ennalta määriteltäviä ja oppimistehtävät valmiisiin kysymyksiin vastaamista. (Oulujärvi & Perä-Rouhu, 2000, 31.)

Korvauksen maksaminen yritykselle, sen tarjotessa työssäoppimispaikkaa opiskelijalle, voisi toimia yhtenä tarjonnan edistäjänä ja kiinnostuksen herättäjänä. Muita tällaisia keinoja voisivat olla oppilaitosten ja työelämän tiivis vuorovaikutus, yritysten omien kaikkien tai vain työssäoppijoiden kanssa tekemisissä olevien henkilöiden ja työssäoppijoiden koulutus sekä oppijoiden työkuulttuurin tuntemuksen varmistaminen. (Pohjonen 2001, 160.)

Pohjosen mukaan tällainen kulttuurin muutos vaatisi myös opettajilta muutosta. Opettajan tulisi luopua roolistaan olla vain opettaja ja siirtyä enemmän valmentajan rooliin. Hänen tulisi olla samaan aikaan erityisopettaja, terapeutti, sovittelija, konsultti, ohjaaja, mentori, suunnittelija, yhteyshenkilö, delegoija, kuljetuspäällikkö ja projektipäällikkö. Pohjosen mukaan opettajan tulisi olla jatkuvasti itse myös oppija ja kiinnostunut opiskelemaan sekä mahdollisesti myös tutkija. Tällöin hän voisi olla muutosagentti, joka toisi uusia ideoita ja uusia tuulia opetukseen ja työelämään. Työssäoppimisen lisääntyminen vaikuttaa myös opiskelijoiden elämään. Koulutus siirtyy yhä enemmän verkkoihin ja työpaikalle, joten luokassa tapahtuvat lähitunnit vähenevät rajusti. Opettajasta tulee työpaikkakouluttaja, joka toimii työpaikan lähellä tai sen sisällä. (Pohjonen 2001, 162.)

Nykyään on jo ammatillisessa koulutuksessa käytössä näyttötutkinnot ja työssäoppimisen määrää on lisätty kaikilla ammatillisilla aloilla. On siirrytty yhä enemmän Pohjosen (2001) tutkimuksessaan ehdottamaan suuntaan. Nämä muutokset taas lisäävät oppilaan oman aktiivisuuden merkitystä hänen hankkiessaan vaadittavaa tietotaitoa. Kaikkia tietoja ei voida vain kaataa oppilaalle vaan hänen täytyy olla vastaanottavana, jotta saadaan opetuksellinen tapahtuma aikaiseksi ja tiedot siirrettyä kuulijalle.

Työssäoppimisjaksojen tarkoituksena on edistää valmistuvien työllistymistä helpottamalla heidän työmarkkinoille siirtymistään ja lisäämällä työmarkkinatietoutta. Ne lisäävät oppilaan opiskelumotivaatiota ja antavat heille mahdollisuuden oppia erilaisissa oppimisympäristöissä. (Kuusi, Kärki, Ripatti & Määttä 1998, 16–18.)

2.7 Työssäoppiminen Kurun metsäoppilaitoksessa

Metsäalan perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa. Opinnot jakaantuvat kolmen vuoden ajalle. Opintokokonaisuuksien ja opintojaksojen ajoitukset rakennetaan siten, että opiskelijan on mahdollista suorittaa opintonsa säädetyssä ajassa. Lisäksi opintojen ajoituksella pyritään kasvattamaan tasaisesti opiskelijan osaamista koko opintojen ajan. Suuremmat muutokset opintojen rakenteessa ja ajoituksessa tapahtuvat opetussuunnitelman uudistamisen yhteydessä.

Ensimmäisenä vuonna opiskelijat opiskelevat yleissivistäviä aineita kuten äidinkieltä ja matematiikkaa, fysiikkaa sekä kieliä kuten ruotsia ja englantia. Näitä ns. yleissivistäviä opintoja on 20 opintoviikkoa ja samaan aikaan aloitetaan ammattiaineiden opiskelu. Ne opiskellaan yleensä ensimmäisen puolentoista opiskeluvuoden aikana ennen erikoistumisjakson alkamista.

Ensimmäisenä vuonna opiskeltavia ammattiaineita ovat puunkorjuun perustaidot eli moottorisahalla tapahtuva hakkuu sekä raivaussahalla tapahtuvat kunnostustoimet. Näiden rinnalla maastossa saadaan opetettua metsien monikäytön ja ympäristöhoidon perustaidot sekä metsien hoidon perustaidot. Metsien hoidon perustaitoihin kuuluu metsän uudistaminen eli istutus ja kylvöharjoituksia. Nämä ovat kaikille metsäalan opiskelijoille pakollisia ammattiopintoja, joiden yhteinen laajuus on 20 opintoviikkoa. (Metsäalan perustutkinto 2009,10.) Oppilailla on ensimmäisen vuoden jälkeen keväällä ja kesällä työssäoppimisjakso. Jaksolla oppilaat pääsevät harjoittelemaan niitä taitoja, joita he ovat opetelleet ensimmäisen vuoden aikana koulussa.

Jo ensimmäisen vuoden aikana opiskellaan metsäkoneiden käyttöä. Lähinnä syksyllä melkein heti koulun alettua oppilaat saavat tutustua koneisiin. Tällöin osa oppilaista opettelee perusteita simulaattoreiden avulla luokassa, ja osa siirtyy konekentälle harjoittelemaan oikeilla ajokoneilla opettajien valvonnassa. Keväällä oppilaat saavat harjoitella koneiden käyttöä todellisilla työmailla koulun opetusmetsässä. Harjoitustyömaat ovat uudistushakkuita. Opettajat hakkaavat työmaat valmiiksi oppilaille.

Toisen vuoden oppilaat saavat tutustua hakkukoneisiin ja opetella niillä toimimista aidossa ympäristössä. Simulaattoriopetus ei vastaa missään olosuhteissa todellista tilannetta maastossa, jossa olosuhteet vaihtelevat valoisasta sateiseen pimeyteen. Oppilaiden kanssa käydään kaikki läpi niin sanotusti kädestä pitäen, jotta voidaan varmistaa oikeiden toimintatapojen tarttuminen heti alusta lähtien. Tämä toimintamalli mahdollistaa oppilaille sen, että he pääsevät heti tutustumaan molempiin koneisiin ja saavat käsitystä siitä, mikä kiinnostaa itseään ja vahvistusta omalle suuntautumisvalinnalleen.

Kun oppilas on opiskellut puolentoista vuoden ajan ja saavuttanut metsäalan perusteisiin vaadittavan oppimäärän, hän voi valita Kurun metsäoppilaitoksessa kolmesta eri metsäalan suuntautumisvaihtoehdosta. Nämä vaihtoehdot ovat ajokoneenkuljettaja, harvesterinkuljettaja sekä puutavara–autonkuljettaja. Valitsemansa suuntautumisvaihtoehdon mukaan oppilas alkaa opiskella näitä. Koko kolmas vuosi on

sitten peklkästään oman suuntautumisvaihtoehdon mukaista syventävää koulutusta, joka huipentuu työssäoppimisjaksoon.

Metsäkoneenkuljettajan ammattitutkinnossa on 20 opintoviikkoa työssäoppimista, eli vähintään noin puoli vuotta suoritetaan työssäoppimisjaksolla. Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioivaa opiskelua, jossa opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta.

Työssäoppimisen yleisiksi tavoitteiksi metsäalalla voidaankin esittää seuraavat kohdat ja hyödyt:

- *lähentää metsäalan koulutusta ja työelämää*
- *parantaa ammattitaitoisen työvoiman saantia metsäalan yrityksiin*
- *edistää metsäalan opiskelijoiden välitöntä työllistymistä opintojen jälkeen*
- *helpottaa nuorten metsäalan työmarkkinoille siirtymistä*
- *syventää ammatillista osaamista*
- *tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja*
- *vahvistaa metsäalan ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta*

Työelämän hyödyt työssäoppimisesta itselleen voidaankin kiteyttää seuraaviin kohtiin:

- *saada osaavaa ja työpaikkaan soveltuvaa työvoimaa*
- *kehittää työpaikkojen oppimiskulttuuria ja kaikkien työntekijöiden kouluttamista*
- *mahdollisuus vaikuttaa metsäalan koulutukseen*
- *hyödyntää metsäoppilaitosten osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja*
- *oppia tuntemaan nuorten työntekijöiden odotuksia ja ajattelumaailmaa*

Oppilaitoskaan ei jää aivan osattomaksi työssäoppimisen hyödyistä vaan sen saamia hyötyjä on seuraavassa:

- *parantaa koulutuksen tunnettavuutta työelämässä*
- *vahvistaa oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyötä*
- *kehittää koulutuksen suunnittelua ja monipuolistaa oppimisympäristöjä*
- *kehittää ja ylläpitää opettajien ammattitaitoa*
- *lisää mahdollisuuksia harvinaisten koneiden ja laitteiden sekä uuden teknologian käyttöön.*

(Tampereen ammattiopisto.)

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

3.1 Aikaisemmat koulutuksen työelämävastaavuutta koskevat tutkimukset

Aikaisempia tutkimuksia metsäkonealan koulutuksesta on vaikea tai jopa mahdotonta löytää. Tehdyt tutkimukset ovat vain oppilaitosten omaan käyttöön eikä niitä anneta julkisuuteen, vaan tulokset pyritään käyttämään omiin tarkoituksiin ja oman opetuksen parantamiseen. Monet koulut saavat suullista palautetta suoraan oppilailta ja urakoitsijoilta. Osa oppilaitoksista kerää sisäistä tietoa omilla verkkokyselyillä, mutta nämä ovat paremminkin sellaisia kyselyitä missä, oppilaat kertovat omat mielipiteensä.

Nämä mielipiteet eivät palvele koneopetusta siinä mielessä, mitä työelämä haluaa. Opetushallituksen julkaisuista ei löytynyt sellaista tietoa, millä olisi voinut parantaa koneopetuksen laatua. Metsäkoneenkuljettajien keskeyttämistä ja valmistumisen jälkeistä sijoittumista on tutkinut Jaakko Kittamaa Opetushallituksen julkaisemassa tutkimuksessa. (Kittamaa, 2005.). Muutoin ei opetushallituksen julkaisuista löytynyt minkäänlaista tutkimustietoa koulutuksen vastaavuudesta työelämään.

Muilta työelämän aloilta löytyi paljon monen tasoisia tutkimuksia ja nämä tutkimukset ovat yleensä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä. Nämä tutkimukset käsitelivät ammatillista koulutusta ja tulokset olivat joko työnantajan näkökulmasta tai sitten oppilasnäkökulmasta.

Se miten koulutus vastaa työelämän tarpeisiin pitää voida tarkastella usean eri koulutukseen liittyvän tekijän kautta. Kaikilla aloilla ei ole samanlaisia vaatimuksia ja samalla alallakin voi olla hyvinkin erilaisia tieto- ja taitovaatimustasoja riippuen työpaikkojen lopputuotteista ja niiden ydinosaamisesta. Jos halutaan saavuttaa hyvä työelämävastaavuus, joudutaan huomioimaan todella monia erilaisia asioita sekä itse opetuksessa että oppilaitosympäristössä.

Jorma Riihijärvi (2009) on todennut tutkimuksessaan; ” Koulutuksen työelämävastaavuus ilmenee yksilön osaamistarpeiden ja koulutuksen tuottamien osaamisvalmiuksien vastaavuutena. Koulutuksen työelämävastaavuus, opiskelijatytyväisyys ja koulutuksen tuottamat osaamisvalmiudet ilmentävät kukin osaltaan koulutuksen laatua sekä koulutuksen yksilö-, yritys- ja organisaatiotason vaikuttavuutta. Opintosisällöt ilmentävät osaltaan koulutuksen laatua. Osaamistarpeita korostavan työelämävastaavuuden kehittämisessä koulutuksen *suunnittelukeskeisen* laadun (opetussisältöjen) osalta ongelmaksi muodostuu osaamistarpeiden heterogeenisuus. Tässä suhteessa työelämän osaamistarpeisiin perustuva koulutuksen työelämävastaavuuden tutkimus tuottanee myös jatkossa käsillä olevan tutkimuksen kaltaisia tuloksia”. (Riihijärvi 2009, 225.) Tutkimuksessa on todettu että, työelämän osaamistarpeet ovat hyvin heterogeenisiä kun taas koulutusodotukset osoittautuivat hyvin homogeenisiksi. Vaikka tutkimus onkin tehty tietojenkäsittelyn laitokselle, voidaan sen tuloksia peilata koko työelämän vaatimukseen eri aloilla.

Yhden julkiseksi annetun metsäkonealan työelämävastaavuutta käsittelevän tutkimuksen on tehnyt Pekka Härkönen (2009), ja se käsitteli Jämsän ammattiopiston metsäkonealan ammattikoulutusta. Siinä kerrotut tulokset olivat saman suuntaisia, mitä itse olen saanut kerättyä.

Härkösen (2009, 53) mukaan työnantajat arvostavat työntekijöissä osaamista ja ammattitaitoa, tiimipelaamista ja sen merkityksen tajuamista. Tiimityöskentelyssä ketju on juuri niin vahva kuin sen heikoin lenkki. Laatu on myös ollut työnantajien mieleen. Suurimmaksi ongelmaksi nuorten kohdalla todetaan asenne, erityisesti kielteinen asenne työtä kohtaan, vastuun puute sekä työtaitoihin nähden epärealistiset taidot. (Härkönen, 53.)

Oppilaitosten tulisi osallistua tutkimusten mukaan erilaisiin alueellisiin kehittämisprojekteihin jotka palvelisivat työelämää. Näin saataisiin opettajat paremmin ymmärtämään, mitä työelämä oikein vaatii. (Räisänen & Frisk, 17.)

3.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus tehtiin kyselututkimuksena urakoitsijoille ja toteutettiin kirjallisena. Kyselylomakkeet lähetettiin kirjeitse niille urakoitsijoille, joilla oli ollut metsäkoneenkuljettajaopiskelijoita työssäoppimassa syksyllä 2008 ja keväällä 2009. Oppilaat olivat Tampereen ammattiopiston (TAO) ja yhteistyökoulujen oppilaita, jotka olivat kolmannella vuosikurssilla ja valmistuivat samana keväänä, kun tutkimus toteutettiin. Yhteistyökouluja on yhteensä kolme Tampereen ammattiopiston Kurun toimipisteen lisäksi. Kurun metsäoppilaitos kouluttaa metsäkoneenkuljettajia Kurun lisäksi myös Ruokolahdella (Etelä-Karjalan ammattiopisto, Ruokolahden toimipiste), Ähtärissä (Koulutuskeskus SEDU) sekä Kannuksessa (Keski-Pohjanmaan maaseutuopisto, Kannuksen yksikkö). (Korva, J 2009.)

Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 62 urakoitsijalle. Kyselylomake sisälsi 23 kysymystä ja mahdollisuuden ilmaista oman mielipiteen asioista. Lomake oli toteutettu siten, että kaikki palaute voitiin antaa täysin anonyymisti. Vastauksien toivottiin olevan mahdollisimman todelliset ja urakoitsijoiden ajatuksia valottavia. (Liite 1.) Kyselylomakkeen

kanssa lähetettiin saatekirje. (Liite 2.) Saatekirjeessä selostettiin kyselyä ja annettiin vastaamisohjeet. Kyselyssä ei nähty tarpeelliseksi selvittää millään tavalla koneyritysten ja yrittäjien taustoja. Näillä tiedoilla ei olisi ollut minkäänlaista merkitystä niiden asioiden selvittämisen kannalta joita kyselylomakkeella haluttiin selvittää.

Aikaisemmissa kyselyissä ongelmana on ollut kyselyn teettäjän läheinen suhde urakoitsijoihin. Kyselyn teettäjä toimii Tampereen ammattiopiston Kurun toimipisteen työssäoppimisen vastaavana, jolloin palaute on saattanut olla hieman siistitympää, kun on ajateltu tulevaisuudessakin tapahtuvaa kanssakäymistä. Edellisissä pienempimuotoisissa samanlaisissa kyselyissä on ollut ongelmia vastausprosentin kanssa. Vastausprosentti on jäänyt alle 20 %. Aineistoa on kerätty Kurun metsäoppilaitoksessa vuodesta 2002. Kyselylomakkeet on aikaisemmin annettu urakoitsijoille täytettäväksi oppilaitoksella, kun he ovat sinne kokoontuneet työssäoppimisen merkeissä. Vastausprosentti on suoraan ollut osallistujien määrä. Palautteiden perusteella on laadittu seuranta vuodesta 2002 alkaen. Taulukkoon on merkitty jokaisen vuoden, jolloin kysely on suoritettu, vastausten keskiarvot. Taulukossa on eriväreillä korostettu ne väittämät, joita pidetään tärkeinä opetuksen kannalta. (Liite 3.)

Kyselyyn vastasi 32 urakoitsijaa eli 51,6 % kyselyn saaneista. Tein vielä kesäkuussa uuden soittokierroksen kaikille kyselyn saaneille urakoitsijoille ja muistuttelin heitä palauttamaan kyselyn takaisin. Soittokierroksen lopuksi olin varsin tyytyväinen siihen määrään joka minulle luvattiin palauttaa. Jos kaikki, jotka olivat luvanneet palauttaa kyselyn puhelimesta, olisivat sen tehneet, vastausprosentti olisi ollut kahdeksankymmenen prosentin tuntumassa tai jopa yli.

Suurin syy kyselyiden jäämiseen urakoitsijoiden huomaan oli ajan puute. Soitellessani kesäkuussa urakoitsijoita läpi oli heidän, jotka ilmoittivat etteivät olleet kyselyä sen paremmin nähneet tai täyttäneet, vastauksensa miltei yhteneväinen. Suurimmalla osalla oli ilmoituksensa mukaan niin paljon viljeltävää, ettei aikaa sellaisten lappujen täyttämiseksi ollut ja joilla ei ollut viljeltävää oli niin paljon muuta tehtävää, ettei kerkiä täyttelemään. Näille vastauksille oli yhteistä maantieteellinen sijainti, joka oli lähellä Venäjän rajaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisena urakoitsijat näkisivät työssäoppimaan tulevien oppilaiden tason. Olisiko tämä taso sellainen, jolla oppilas selviäisi työssäoppimisen haasteista? Mitä tulisi opettaa paremmin ja mihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta työelämän vaatimukset saataisiin täytettyä?

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus, joka pyrkii selvittämään tutkimuskonteensa lainalaisuuksia ja toiminta periaatteita on ongelmanratkaisua. Tutkimusta voidaan pitää luovana prosessina. (Heikkilä 2005, 13.) Jos halutaan tutkimuksen onnistuvan tulee valita kohderyhmä järkevästi ja soveltaa siihen oikeaa tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmän yleensä ratkaisee tutkimusongelma. Tutkimusongelma on usein kysymykseksi muotoiltu pohdittavaksi aioittu asia johon tutkimuksella pyritään saamaan vastaus. (Heikkilä 2005, 14.)

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, se pyrkii saamaan selville riippuvuuksia ja tapahtuneita muutoksia ilmiöissä. Asiat kuvataan numeeristen suureiden avulla, ja asiat voidaan esittää taulukoin ja kuvioin. Kvantitatiivinen vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko, kuinka usein. Kvalitatiivinen tutkimus taas auttaa ymmärtämään tutkimuksen kohdetta, joka on asiakas tai yritys. Tutkimuksessa pyritään rajoittumaan pieneen määrään tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivinen vastaa kysymykseen miksi, miten, millainen.

Selvää rajaa näiden kahden tutkimusotteen välillä, miten tiedot kerätään, ei voida tehdä. Aineisto voidaan kerätä erikseen tai sitten se voi olla muuta tarkoitusta varten tuotettua materiaalia. Tutkimuksia varten aineisto tavallisesti kerätään lomakkeilla tai haastatteluilla. Tyypillistä tällaisille haastatteluille on vuorovaikutus. (Heikkilä 2005, 16-17.)

3.4 Aineiston keruu

Tämä tutkimus on tekniseltä toteutukseltaan pääasiassa kvantitatiivinen survey-tutkimus. Tämä englanninkielinen termi tarkoittaa suunnitelmallista kysely- tai haastattelututkimusta. Tämä on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoja kun tutkittavia on paljon. (Heikkilä 2005, 19.) Lomakehaastattelu valittiin sen takia, että postin avulla on helppo saavuttaa suuri joukko ihmisiä. Lisäksi kaikki tutkimuksen kohdehenkilöt saivat samanlaiset kysymykset, joihin he voivat vastata kotonaan. Oletuksena oli, että tutkittavat ryhmät ovat hyvin homogeenisia, koska he ovat saman ammattialan ja koulutuksen saaneita henkilöitä, joten alan termistö on heille tuttu. Toisena vaihtoehtona olisi ollut sähköpostin välityksellä tehty verkkotutkimus. Tämän vaihtoehdon pudotti pois epäily urakoitsijoiden tietokoneen käsittelyn taidoista.

Lomakkeella olevat kysymykset olivat pääosin monivalintakysymyksiä ja lopussa oli viimeisenä kysymyksenä vapaa sana jossa sai kertoa omat ehdotuksensa ja muut mieltä painavat asian koskien työssäoppimista ja opiskelijoita.

Kyselylomakkeen mukana lähetettiin palautuskirjekuori, jossa postimaksu oli maksettu. Lähetekirjeessä kerrottiin lyhyesti tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta, lisäksi siinä oli tutkijan yhteystiedot, jos joku haluaisi kysyä lisää tutkimuksesta. Kysely pyydettiin palauttamaan noin viikon päästä. Palautusaika oli suhteellisen lyhyt sen johdosta, että jos kyselyyn ei vastata heti seuraavina päivinä kirjeen saavuttua, asia helposti unohtuu.

Kun kyselyitä ei alkanut kuulua tein soittokierroksen kaikille urakoitsijoille, jotka oli valittu tutkimukseen. Useampi kohdehenkilö halusi vastata kyselyyn puhelimitse. Tämä keino oli kohdehenkilön mielestä parempi, koska lomake jäisi kuitenkin palauttamatta ja hänelle täytettiin oma lomake, johon tutkija kirjasi kohdehenkilön vastaukset.

3.5 Aineiston analyysi

Palautetut lomakkeet tarkistettiin heti, kun kaikki oli saatu kokoon. Kaikki palautetut lomakkeet oli täytetty asiallisesti. Joissakin lomakkeissa jäi täyttämättä ns. avoin kysymys, jossa kysyttiin mielipiteitä tai ehdotuksia. Ongelmalliseksi muodostuu kyselyissä käytetty neutraali vaihtoehto. Se on yleensä ”en osaa sanoa” tyyppinen ja se ei ole kovinkaan usein kovinkaan neutraali. Vastaaja, joka ei ole ymmärtänyt kysymystä tai ei halua ilmaista kantaansa, vastaa yleensä tämän vaihtoehdon mukaisesti. Ei osaa sanoa vaihtoehto on kuitenkin parempi kuin pois jäänyt tieto (Vehkalahti 2008, 36.) Tässä tutkimuksessa käytettiin en osaa sanoa vaihtoehtoa.

Kaikki kysymykset koodattiin Excel–taulukko–ohjelmaan, jolloin niitä on helpompi käsitellä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaus vaihtoehtoja oli neljä. Tässä tutkimuksessa on käytetty viisiportaista Likertin asteikkoa. Asteikon perusidea on, että keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen samanmielisyys vähenee ja keskellä on neutraali vaihtoehto. (Vehkalahti 2008, 35.)

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Työssäoppimisjaksolla on suuri merkitys tarvittavan ammattitaidon saavuttamiseksi työelämää varten.

Kaikki kyselyyn vastenneet (100 %) olivat täysin samaa mieltä siitä, että työssäoppimisjaksolla on suuri merkitys tarvittavan ammattitaidon hankinnassa. Työssäoppimisjaksolla hankitaan ja syvennetään juuri sitä tietotaitoa, joka on hankittu koulumaailmassa (Liite 4; KUVIO 1).

4.2 Työssäoppimisjakson pituus on riittävä, 20 ov.

Työssäoppimisjakson pituuden (20 ov.) riittävydestä oli jo useampaakin mielipidettä. Kuitenkin pituutta sopivana piti 84 % vastanneista, kun taas 9 % vastanneista piti kestoa sopimattomana. Tässä tapauksessa voidaankin tulkita, että putuus saisi olla ilmeisesti lyhyempi. Yksi kyselyyn vastannut oli antanut kirjallisen kommentin vapaa sana osiossa (Liite 4; KUVIO 2). Mielipide oli seuraava:

- *TOP-jakson voisi jakaa 3 - 4 vko:n jaksoihin, joista annettaisiin palaute.*

Miten jaksoa sitten pilkottaisiin vai pilkottaisiinko jaksoa ollenkaan? Jakson pilkkomisella ei saavutettaisi minkäänlaista hyötyä. Jos jaksojen väliin jäisi jonkinlaista muuta työskentelyä kuin työssäoppimista, tulisi tämänlainen poukkoilu vaikeaksi. Jouduttaisiin järjestämään opetusta niille ajoille, jolloin ei oppilas olisi urakoitsijalla.

Saatettiin tarkoittaa myös sellaista järjestelyä, missä työssäoppimisjakson pituus olisi edelleen 20 opintoviikkoa, mutta jokaisen 3-4 viikon jakson jälkeen vedettäisiin saavutukset nippuun ja käytäisiin keskustelu oppilaan, urakoitsijan ja työssäoppimisvastaavan kesken. Tästä alkaisi taas sitten uusi jakso puhtaalta pöydältä. Tällainen voisi olla aivan toimiva järjestely, sillä nyt tehdään vain yksi arviointi työssäoppimisjakson lopulla. Tietenkin tämä vaatisi enemmän aikaa koulujen työssäoppimisesta vastaavilta opettajilta.

4.3 Työssäoppimisjakson ajankohta on mielestäni sopiva (marraskuusta huhtikuun loppuun).

Ajankohdan suhteen suurin osa (87 %) vastanneista oli tyytyväisiä tai he eivät olleet halukkaita muuttamaan sitä. Pieni osa (13 %) olisi halunnut muuttaa ajankohtaa johonkin

kohdin vuotta, mutta vastauksista ei tullut selville tarkempaa ajankohtaa (Liite 5; KUVIO 3). Yhden vastanneen kirjallinen palaute oli seuraava:

- *Kaikkina vuoden aikoina olisi hyvä harjoitella, kesäaika paras. Pitkät seisokit kesäharjoittelun esteenä.*

Tietenkin kesäaikaan tapahtuva harjoittelu olisi hyvä, koska silloin ei ole työskentelyä haittaavaa lunta maastossa. Maastojen kantavuus aiheuttaa taas omat haasteensa kesäaikaan tapahtuvalle hakkuulle. Hakkuiden suorittaminen puiden nila-aikaan on erittäin riskialtista, varsinkin sellaisille opiskelijoille, joiden otteet eivät ole vielä varmoja.

4.4 Työssäoppimisjakso olisi syytä jakaa useampaan lyhyeen osaan.

Työssäoppimisjakson pilkkomista vastaan oli suurin osa eli reilut puolet (66 %) kun taas reilu neljännes (28 %) vastaajista olisi valmis pilkkomaan jakson pienempiin osiin. Vastaajista pieni osa (6 %) ei osannut muodostaa kantaansa esitettyyn kysymykseen (Liite 5; KUVIO 4). Yksikään vastaajista ei kuitenkaan ollut antanut mitään ehdotuksia siitä, miten jakaminen tulisi heidän mielestään suorittaa.

4.5 Työssäoppimisjakso olisi syytä suorittaa useammalla työnantajalla.

Vastaukset jakautuivat aika tasan. Vastaajista noin puolet (56 %) on sitä mieltä, ettei tössäoppimisjaksoa kannata suorittaa monella urakoitsijalla, kun taas kolmannes (31 %) olisi valmis jakamaan oppilaan työharjoitteluajan muiden työnantajien kanssa. 13 % vastaajista ei osannut muodostaa kantaansa tai eivät halunneet tuoda sitä julki tai asia oli heille aivan sama (Liite 6; KUVIO 5).

Harjoittelun jakaminen useammalle työnantajalle olisi toisaalta hyvä. Työssäoppija pääsisi tutustumaan useampaan yritykseen ja saisi kokemusta muunlaisista tavoista tehdä töitä. Kääntöpuolena on se, ettei oppilaalla ole mitään pintaa, mihin kiinnittyä, koska he ottavat mallia muista työntekijöistä ja urakoitsijasta. Kun työssäoppimispaikat vaihtuvat pienin väliajoin tai vain kerran jakson aikana, on kaikki jakson alussa uutta ja asioiden omaksuminen vie aikansa.

4.6 Työssäoppimisjaksolle tulisi koulun antaa yksittäisiä tehtäviä joista opiskelija raportoi kirjallisesti koululle.

Tästä kysymyksestä vastaajista neljännes (84 %) oli sitä mieltä, että tehtävien antaminen työssäoppimisjaksolle olisi hyvä asia. Vastaajista kymmenesosa (9 %) ei olisi valmis antamaan mitään tehtäviä työssäoppimisjaksolle. Alle kymmenesosa (7 %) vastaajista ei osannut muodostaa kantaansa (Liite 6; KUVIO 6).

Pienten tehtävien antaminen jaksolle voisi toimia innostavana, jos vain huolehditaan niiden tasosta. Niiden tulisi liittyä kiinteästi työssäoppimisympäristöön, jotta oppilas pitäisi niitä mielekkäänä. Kurun metsäoppilaitoksella on alettu toteuttaa työssäoppimisjakson aikaista seuranta. Oppilaat pitävät jakson aikana kolmena viikkona tarkkaa kirjaa tekemisistään. Kirjanpitoon tulee laittaa, miten paljon tehtiin, kauanko tehtiin, mitä tehtiin jo jos työpäivä keskeytyi, niin miksi ja miten pitkäksi aikaa. Keväällä oppilas tekee näistä muistiinpanoista oman seurannan ja raportoi siitä opinnäytetyön muodossa. Kuru taitaa olla tässä asiassa ensimmäinen oppilaitos Suomessa.

4.7 Työssoppimisjaksolla koulun tulisi olla yhteydessä työnantajaan vähintään kerran viikossa.

Kysymyksellä pyrittiin selvittämään, miten työnantajat kokevat yhteydenpidon. Vastajista puolet (50 %) ei ollut viikoittaisen yhteydenpidon kannalla, ja heistä neljännes (25 %) oli ehdottomasti sitä vastaan, kun taas reilu kolmannes (38 %) oli yhteydenpidon kannalla ja heistä 10 % oli ehdottomasti viikoittaisen yhteydenpidon kannalla (Liite 7; KUVIO 7). Vastajat antoivat seuravanlaista palautetta:

- *Viikoittainen yhteydenpito tärkeää.*
- *Opettajan tulisi käydä työmaalla kerran kuussa.*
- *Oppilaitoksen ja yrittäjän yhteydenpito työssäoppimisjakson aikana.*
- *Opettajan tulisi perehdyttää/seurata opiskelija yrittäjän koneeseen useammalla metsäkäynnillä ajan kanssa.*

Yhdessä palautteessa todettiin, ettei eräästä metsäoppilaitoksesta, joka oli osallisena tässä tutkimuksessa, oltu kertaakaan yhteydessä työnantajaan.

- *Metsäkoulusta X ei oltu yhteydessä kertaakaan!*

Asia on todella huolestuttava, jos todella näin oli. Ainakin itse opettajana olen vastuussa kolmesta työssäoppijasta maailmalla. Yhteydenpito oppilaaseen on erittäin tärkeää, jotta heistä ei tuntuisi, ettei heistä välitetä ja on aivan sama, miten tämän teen. Jokaisella soittokerralla oppilas vastaa puhelimeen ja hänellä on aina aikaa puhua asioista. Urakoitsijoiden kanssa on aivan sama. Toiset ovat enemmän innoissaan kuin toiset, mutta yhtäkaikki tyytyväisiä kuulumisten ja menestyksen kyselemisestä.

4.8 Työssäoppimisjakso tarkoittaa, että työnantaja kouluttaa niitä ammattiin liittyviä tehtäviä, joita koulussa ei ole ehditty syventää.

Väittämään vastanneista enemmistö (78 %) oli ymmärtänyt työssäoppimisjakson tarkoituksen. Jaksolla syvennetään jo opittuja asioita ja koulutetaan niitä työelämään liittyviä asioita, joita koulumaailmassa ei voida tai keritä kouluttamaan. Vastaaajista viidennes (19 %) oli eri mieltä (Liite 7; KUVIO 8). Tästä väittämästä on annettu seuraavaa palautetta:

- *Aluksi korvausta menetetyistä ajasta joka menee opettamiseen.*

Jos urakoitsijoille alettaisiin maksaa käypää korvausta työssäoppimisjaksojen ajalta, olisi käytännössä mahdotonta jatkaa nykyisenlaista käytäntöä. Yhdelläkään koululla ei olisi varaa maksaa 10 - 20 oppilaan työssäoppimisjaksolta rahaa. Nykyinen mallihan perustuu täysin vapaaehtoisuuteen ja urakoitsijoiden hyvään tahtoon. Urakoitsijoillahan on erinomainen mahdollisuus kouluttaa oppilaasta sellaista kuljettajaa, mitä he tarvitsevat, jos vain oppilas soveltuu alalle.

4.9 Mielestäni ennen työssäoppimisjaksoa koululla on opetettu olennaisimmat ammattiin liittyvät asiat.

Vastaaajista 84 prosenttia oli ollut tyytyväinen tai osittain tyytyväinen oppilaiden kouluissa saavuttamaan tasoon. Yksi vastaaja (3 %) oli erittäin pettynyt työssäoppijan ammatilliseen tasoon työssäoppimisjakson aikana ja toinen vastaaja osittain pettynyt (Liite 8; KUVIO 9). Palautetta oli annettu seuraavasti:

- *Tietokoneen tarkempi läpikäynti, kalibrointi pituus, läpimitta, otanta. Letkukoot ja asetelmat, koot ja kulmat -> osaisivat tilata valmiin letkun seuraavalta vuorolta eikä tarvittaisi mallia. MUTTERIKOOT, avaimet, eri yhtiöiden laatuvaatimusten eroavaisuudet !!!*

- *Omaksuakseen kaiken tarvittavan tiedon, mitä tarvitaan selviytyäkseen työelämästä, tulisi teoria jakson olla pidempi. 1 vuosi harvennus-, aukko- ja energiapuuhakkuun opetteluun liian lyhyt aika.*

Oppilaitoksille niiden opetuksen tason kannalta tämän välttämän vastauksilla ja kommentteilla on merkitystä aika lailla. Jos urakoitsijoiden keskuudessa koetaan, ettei oppilas ole saavuttanut sellaista tasoa työssäoppimisjaksolle siirryttäessä, jota he edellyttävät, on asiaan puututtava välittömästi. Jos jo yksinkertaisimmissakin asioissa on ongelmia, tulee ammatissa toimimisesta mahdotonta.

4.10 Mielestäni työssäoppisjaksolla työssäoppija tuottaa urakoitsijalle merkittävästi ylimääräisiä kustannuksia.

Vastaajista vajaa puolet (47 %) oli sitä mieltä, että työssäoppija tuottaa yritykselle ylimääräisiä kustannuksia ainakin jossain määrin, ja vastaajista reilu kolmannes (38 %) oli sitä mieltä, ettei ylimääräisiä kustannuksia kerry merkittäviä määriä. Merkittävää on se, ettei reilu kuudesosa (15 %) vastaajista muodostanut väittämään mitään mielipidettä vaan antoivat ”en osaa sanoa” vastauksen. Heille on ehkä kysymyksen asettelu ollut vaikea tai he eivät mahdollisesti ole tulleet ajatelleeksi asiaa (Liite 9; KUVIO 10). Vastaajien palaute tästä väittämästä:

- *Koulun tulisi osallistua palkkakuluihin jotenkin.*

On totta, että osalta työssäoppijoista ei voi odottaa edes nollatulokseen pääsemistä, mutta palkkauskuluihin osallistuminen on mahdottomuus. Ehkä joitain pienimuotoisia summia voitaisiin harkita, muttei mitään suurta. Tuhannen euron summa oppilaalle kuukaudessa toisi suuren laskun oppilaitokselle, ja jos oppilaita on se kaksikymmentä, olisi summa jo todella huomattava.

4.11 Työssäoppimisjakso sotkee vakinaisten kuljettajien toimintaa ja aiheuttaa keskinäistä närää.

Väittämän asettelulla pyrittiin saamaan selville, kuinka työssäoppija vaikuttaa työpaikalla ja miten urakoitsijat kokevat niin sanotusti ulkopuolisen silmin työssäoppijan ja vakituisten kuljettajien suhteet. Urakoitsijahan on yleensä se, jolle voidaan kertoa, jos jokin asia ei ota sujuakseen työpaikalla.

Vastaajista kahdeksasosa (12 %) oli ehdottomasti sitä mieltä että järjestely sotkee kuljettajien toimintaa ja vuorojärjestelyjä ja näin aiheuttaa merkittävää haittaa. Reilun kuudenneksen (19 %) mielestä aiheuttaa jonkin verran haittaa kun taas saman verran (19 %) oli sitä mieltä, ettei mitään haittaa ollut ja työt sujuvat mallikkaasti. Suurimman osan (37 %) mielestä haittaa ei ollut tai se oli ollut niin pientä, ettei se vaikuttanut järjestelyihin. Kahdeksasosa (12 %) ei osannut muodostaa kantaansa esitettyyn väittämään (Liite 9; KUVIO 11). Kirjallista palautetta on annettu seuraavasti koskien tätä väittämää:

- *Vuoro kysymykset, oppilas aina aamussa ja kuski illassa -> ei toimi aina, ei oppilasta voi laittaa aina yöksi metsään kun koneet pyörivät kahta vuoroa normaalisti.*

Vuoro kysymykset ovat todella haastavia. Kuka kuljettajista suostuu tekemään pelkästään jotain vuoroa ja onko sellainen kuljettaja valmis kahteen vuoroon, joka on ollut aina aamussa? Haluavatko kahdessa vuorossa olevat kolmeen vuoroon? Onhan kuljettajillakin oma siviili – elämä, jossa vietetään suurin osa ajasta.

4.12 Olen kiinnostunut ottamaan työssäoppijoita tulevaisuudessakin.

Väittämään vastanneista reilu kolmannes (38 %) oli ehdottomasti valmis ottamaan tulevaisuudessakin työssäoppijoita omaan yritykseensä. Vastaaajista saman suuruinen osahan oli todennut, ettei ongelmia ollut työjärjestelyissä. Kolmannes (34 %) oli taas hieman varovaisempi, mutta myötämielinen ottamaan tulevaisuudessakin työssäoppijoita. Yksi vastaaja oli osittain tyrmäämässä työssäoppijat omassa yrityksessään. Vastaaajista neljäsosa (25 %) ei ollut muodostanut vielä kantaansa kysymykseen tai ei halunnut tuoda sitä julki (Liite 9; KUVIO 12). Olettamuksena on, että nämäkin urakoitsijat ovat valmiit ottamaan työssäoppijoita hyvän myyntipuheen ja ja suhteiden ylläpitämisen ansiosta tulevaisuudessakin.

- *Työpaikkaohjaajan sosiaaliset valmiudet. Jos kaksi työssä oppijaa samassa työpaikassa ja toinen erittäin lahjakas ja toinen heikko, ristiriitoja saattaa syntyä. samoin jos edellinen on ollut helppo ohjattava ja seuraava haastavampi.*
- *Meidän yritys lopettaa harjoittelijoiden ottamisen kunnes epäkohdat korjataan: Oppilaiden vaatimukset palkasta utopistisia, yrityksille tulisi maksaa jotta he ottaisivat oppilaita ”leikkimään” koneilla, työaika seuranta, arvio oppilaasta pitäisi antaa oppilaan kuulematta.*

Työaikaseurantahan on aivan selvä asia työssäoppijoillakin, joten miten sen täyttämässä voi olla ongelmia. Arvioinnin tarkoituksena on tukea ja kannustaa oppilasta, jos siihen on edellytyksiä. Jos oppilaaan toiminta on ollut sellaista, ettei se siedä päivänvaloa, on sen kertominen työssäoppimisjakson arviointitilaisuudessa jo hieman myöhäistä. Tällaisiin ongelmiin tulee puuttua heti, kun ne havaitaan. Urakoitsija itse tai sitten työssäoppimisvastaavan kanssa käydään läpi, miten tulee toimia, jotta asiat jatkuvat ennallaan tai päätetään jakson lopettamisesta.

4.13 Mielestäni opiskelijan koulutuksen taso oli hyvä työssäoppimisjaksolle tultaessa.

Tällä väittämällä saadaan melko suoraan selville, millaisena urakoitsijat pitävät oppilaitoksista tulevien oppilaiden tasoa. Tietenkään ei voida suoraan tehdä johtopäätöksiä annettavan koulutuksen tasosta, sillä oppimistapahtumaan tarvitaan aina vastaanottava oppilas. Jos oppilas ei ole vastaanottava tai jostain muusta syystä ei aihe kiinnosta, ei oppimistapahtumaa pääse syntymään ja se taas heikentää oppilaiden tasoa työssäoppimisjaksolle lähtiessä.

Vastaajista kaksi (6 %) oli ehdottomasti eri mieltä väittämän kanssa ja he totesivat oppijoiden taidot riittämättömiksi. Kuudesosa (16 %) oli osittain eri mieltä taidoista, mutta kuitenkin niiden taso ei ollut riittävää. Vastaajista puolet (50 %) totesi taitojen olevan osittain riittävät ja vastaajista 22 % totesi taitotason hyväksi (Liite 10; KUVIO 13).

4.14 Voin vaikuttaa merkittävästi koulutettavien metsäkoneenkuljettajien ammattitaitoon työssäoppimisjaksolla.

Väittämään vastanneista vajaa puolet (47 %) oli ehdottomasti samaa mieltä ja saman verran (47 %) osittain samaa mieltä siitä, että heillä on suuri merkitys tulevan kuljettajan ammattitaidon kehittämisessä. Yksi vastaaja ei ollut tätä mieltä, vaan oli osittain eri mieltä mahdollisuudesta vaikuttaa opiskelijan kehittymiseen. Yksi ei osannut muodostaa kantaansa väittämään (Liite 10; KUVIO 14).

Juuri työssäoppimisjaksollahan urakoitsijat pääsevät vaikuttamaan oppilaan ammattitaitoon. He voivat kouluttaa itselleen uuden kuljettajan tai seuraajan eläköityville kuljettajille.

4.15 Oppilas osasi huolehtia koneen kunnosta ja huollosta.

Vastanneista vajaa kuudesosa (16 %) oli sen kannalla, ettei työssäoppijan koneen kunnossapito ja huoltotaidot olleet aivan kohdallaan. Enemmistä vastanneista oli kuitenkin tyytyväisiä (56 %) ja erittäin tyytyväisiä (22 %) huoltotaitoihin ja siihen, miten koneen kunnosta huolehdittiin. Muutamalla (7 %) vastaajista ei ollut mielipidettä kumpaankaan suuntaan (Liite 11; KUVIO 15).

Oppilaitoksilla pitäisi syntyä oppilaalle rutiini koneen huoltamiseen ja kunnossa pitämiseen. Kone laitetaan jokaisen vuoron jälkeen sellaiseen kuntoon kuin itse olisi seuraavana siihen tulossa. Miksi sitten osa vastaajista ei ollut tyytyväinen taitoihin? Tämä voi johtua monistakin syistä. Onko oppilas onnistunut jo koulussa delegoimaan nämä hieman epämiellyttävät asiat muille ja kuvittelee sen toimivan myös työelämässä? Eikö oppilaalla ole kuvaa, miten konetta huolletaan. Uskaltaako oppilas ryhtyä huoltamaan konetta vai pelkääkö särkevänsä jotain. Onko oppilaitoksilla niin pitkät huoltovälit ja rasvausvälit, ettei oppilas ymmärrä niiden olevan rutiinia.

4.16 Oppilas hallitsi koneen käsittelyn opiskeluaikaan nähden hyvin.

Vastaajien mielipiteet olivat varsin yhteneviä, sillä vajaa puolet (40 %) oli samaa mieltä ja kolmasosa (31 %) oli jokseenkin samaa mieltä oppilaiden taidoista. 15 prosentilla ei ollut kantaa ja eri mieltä oppilaiden taitotasosta oli 13 prosenttia vastanneista (Liite 11; KUVIO 16). Muutama urakoitsija oli antanut palautetta, jonka tulkitsin itse liittyväksi parhaiten tähän väittämään:

- *Todellinen elämä esiin, kuvitellaan kaikenlaista ja kun sanoo kuinka tehdään suututaan (tuotoksesta).*

- *Tuotos esiin jotta tajuaa 15e/h vaatimuksen todella utopistiseksi, työssäoppija.*

Omasta mielestäni koneen käsittelyyn kuuluu myös tietotekniikan hallinta. Ei riitä, että saa koneen liikkumaan ja puomin heilumaan vaan koneella pitää pystyä myös valmistamaan puuta ja tarkastelemaan leimikkotietoja. Tähän liittyen muuta hieman positiivisempikin huomio:

- *Oppilaitoksella Y parempi opetus kuin oppilaitos W:llä, erityisesti tietotekniikka opetus ja apteeraus opetus huippua.*
- *Simulaattoriopetus hyvää.*

On tietenkin totta, ettei oppilas pysty suuriin tuotoksiin jakson alussa ja jos pystyykin, on heitä harvassa. Toisaalta taas palkkavaatimus 15 €/h on todellakin aivan liikaa työssäoppijalle vaikkakin julkisuudessa on käyty keskustelua oman arvon tuntemisesta. Ainakin Kurun metsäoppilaitoksessa oppilailta otetaan lähtötasonäyttö, ennen kuin he pääsevät työssäoppimisjaksolle. Sen tarkoitus on selvittää, millaisella tasolla oppilas on ja sitä verrataan työssäoppimisjakson lopussa otettavaan näyttötutkintoon. Kehittyminen näkyy tällöin aivan selvästi. Tätä lähtötasotestiä voidaankin pitää oppilaalle sellaisena ”takaisin maan pinnalle” testinä. Oppilaalta karisee liian suuret odotukset itsestään.

4.17 Oppilas hallitsi metsänkäsittelyn perusteet hyvin.

Metsänkäsittelyn perusteet opiskellaan heti ensimmäisen vuoden aikana ja niitä tarvitaan koko ajan opiskelun edetessä. Jos oppilaan toiminnassa havaitaan puutteita tai ne eivät ole linjassa lakien kanssa, asia pyritään opettamaan heti uudelleen. Tähän nähden vastausvaihtoehtojen ”ei osaa sanoa” (19 %), ”osittain eri mieltä” (9 %) ja ”täysin eri mieltä”

(3 %) runsaus ihmetyttää. Vastaaajista 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja puolet (50 %) osittain samaa mieltä (Liite 12; KUVIO 17). Vastaaajien antamaa palautetta:

- *Omaksuakseen kaiken tarvittavan tiedon, mitä tarvitaan selviytyäkseen työelämästä, tulisi teoria jakson olla pidempi. 1 vuosi harvennus-, aukko- ja energiapuuhakkuun opetteluun liian lyhyt aika.*

Yksi vuosi on lyhyt aika omaksua monia asioita, mutta tarkoituksena on antaa oppilaalle perusteet, joita sitten syvennetään. Tietenkään kaikki eivät yllä samalle tasolle, vaan työssäoppimisjaksolle lähdeettäessä on joukossa erittäin hyvin taidot hallitsevia ja juuri niistä välttävasti selviäviä.

4.18 Oppilas hallitsi puutavaranlaadun- ja lajit hyvin.

Tämä väittämä on erittäin huolestuttava, sillä reilu neljäs osa (28 %) vastaaajista oli sitä mieltä, ettei työssäoppija hallinnut puutavaralaatuja eikä lajeja riittävän hyvin suoriutuakseen vaadittavista työtehtävistä. Kuitenkin hieman yli puolet (69 %) vastaaajista oli tyytyväisiä oppilaan osaamiseen puutavaralaatujen ja lajien kanssa (Liite 12; KUVIO 18). Vapaassa sanassa oli kommentoitu seuraavalla tavalla:

- *Puutavaran laatuun ei voi koskaan kiinnittää liikaa huomiota!!*
- *Motomiehille enemmän ajohommaa, tulisi pölkkyjen asettelusta parempi kuva (etäisyyksistä, hakkuu suunnista ja urien sijoittelusta ja muodoista).*
- *Koulun korostettava laadun merkitystä koneellisessa puunkorjuussa(kaikki).*

Puutavaran laadun merkitystä ei voi koskaan väheksyä. Urakoitsija saa tulonsa hakattujen mottien mukaan ja niiden laatu merkitsee paljon. Jos hakatuissa moteissa on riittävästi vikaisia eli raakkeja, tulee urakoitsijan mottitaksaan vähennystä. Sillä ei ole merkitystä, kuka puutavaran on katkonut. Sen vuoksi koulujen tulee kiinnittää entistäkin enemmän huomiota laatuun ja jättää vähemmälle mottien tavoittelu. Olkoonkin niin, ettei toisille urakoitsijoille ole muulla merkitystä kuin hakatuilla moteilla.

4.19 Oppilas pystyi suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen työskentelyyn hyvin.

Vastaajista vajaa neljäs osa (22 %) oli täysin samaa mieltä ja puolet (50 %) osittain samaa mieltä, että oppilas pystyi työskentelemään vaaditulla tasolla kun taas vajaa neljäs osa (22 %) oli eri mieltä työskentelyn järkevyydestä (Liite 13; KUVIO 19). Kommentoitua:

- *Käytännön työskentelyä saisi olla enemmän jotta valmiudet oikeisiin töihin olisi paremmat.*

Oikeita työskentelytapoja määrätynlaisissa olosuhteissa ei opi kuin työskentelemällä niissä. Jos oppilas ei ole koskaan ollut hakkaamassa suolla tai mäkisessä maastossa niin miten hän tietää, kuinka siinä on järkevin työskennellä.

4.20 Mielestäni opiskelija soveltuu metsäkoneenkuljettajan ammattiin koulutuksen päätyttyä.

Urakoitsijoilla ja heidän kuljettajillaan, etenkin niillä, jotka ovat tekemisissä työssäoppijoiden kanssa, on erittäin hyvä tilaisuus tarkkailla heidän soveltuvuuttaan alalle. Vastaajista puolet (50 %) oli ehdottoman varmoja ja reilu neljäsosa (28 %) osittain varmoja siitä, että oppilas kykenee suoriutumaan tulevaisuudessa metsäkoneenkuljettajan vaativassa ammatissa. Yksi vastaajista oli ehdottoman varma, ettei hänellä työharjoittelussa ollut oppilas soveltunut koneenkuljettajan ammattiin. Vastaajista 9 prosenttia oli vielä hieman epäilevällä kannalla ja saman verran ei osannut muodostaa kantaansa (Liite 12; KUVIO 20). Jos oppilaalla on kaikki edellytykset toimia menestyksekkäästi metsäkoneenkuljettajana, miksi se sitten pitää pilata pienellä huolimattomuudella. Tämän todistaa eräs kommentti urakoitsijalta:

- *Aikuisopiskelijat, aikuisopiskelijalta ei otettu näyttöä jonka jälkeen hommat menivät aivan flopiksi !!*
- *Kouluun pyrkijän pitäisi suorittaa pääsykoe. Kaikista ei ole kuskeiksi vaikka haluaisivat.*

4.21 Mielestäni oppilaan tulisi kyetä harjoittelujaksolla tuottamaan tuloja urakoitsijalle.

Väittämällä pyrittiin selvittämään urakoitsijoiden kantoja työssäoppimisen mielekkyyteen ja siihen, millaisiin vaatimuksiin oppilaat joutuvat mennessään työssäoppimispaikoille. Vastaajista vajaa kolmasosa (31 %) ehdottomasti sen kannalla, että oppilaan tulee tuottaa tuloja yritykselle ollessaan työssäoppimassa ja kolmasosa (34 %) jokseenkin sitä mieltä. Yksi vastaajista ei olettanut harjoittelijan tuottavan tuloja ja vastaajista 15 prosenttia oli

osittain tuottamattomuuden kannalla. 15 prosenttia ei halunnut tuoda kantaansa julki (Liite 14; KUVIO 21).

Työssäoppijoiden on erittäin hankala tuottaa merkittävää tulosta ainakaan ensimmäisillä viikoilla tai edes kuukausilla. Entistäkin hankalampaa se on, jos kone on erilainen, kuin mihin oppilas on koulussa tottunut. Ainakin Kurussa tätä pyritään vähentämään seuraavalla järjestelyllä. Kun oppilas tietää, mille koneelle hän menee työssäoppimaan, siirretään hänet vuoroon sille koneelle, tietenkin edellyttäen että sen merkinen kone löytyy oppilaitoksen valikoimasta. Oppilaan on helpompi kotiutua urakoitsijan koneeseen, jos se on edes hieman tuttu.

4.22 Oppilas omasi tarvittavat viestitaitot pärjätäkseen työelämässä.

Väittämään vastanneiden enemmistön (72 %) mielestä viestintätaidot olivat kunnossa. Reilulla kolmanneksella (40 %) kunnossa ja osittain kunnossa vajaalla kolmanneksella (31 %). Yksi vastaaja ei ollut vakuuttunut oppilaan viestintätaidoista. Vastajien osalla (31 %) ei ollut muodostunut mielipidettä ollenkaan (Liite 14; KUVIO 22).

Oppilaiden kykyä selvitä tavallisista työelämän tuomista viestinnällisistä haasteista korostetaan entistä enemmän nykypäivänä. Jos työntekijä vain murahtelee maanomistajalle tai ostavan organisaation korjuupäällikölle ei voida olettaa yrityksestä tulevan kuvan olevan kovinkaan kirkas. Nykyään ulkokuori ei niinkään enää merkitse, mutta jos suusta tulevaa mölinää ei osata hillitä, ollaan aika pulassa.

Tämän vuoksi kouluissa ollaan enenevässä määrin panostamassa viestitään ja erityisesti työelämän viestintään.

4.23 Oppilas oli sisäistänyt työelämän pelisäännöt.

Nykyään tulee enenevässä määrin tietoja nuorten tietämättömyydestä työelämän pelisääntöjä kohtaan. Pelisäännöillä tarkoitetaan työajan noudattamista, soveltuvan työvaatetuksen pitoa ja niiden puhtaudesta huolehtimista, käytöstapoja, rehellisyyttä, oikeaa asennetta. Varsinkin oma aika ja työnantajan aika tahtovat mennä sekaisin. Väittämän kohdalla voidaan olla eri mieltä ainakin tämän tutkimukseen osallistuneiden vastauksia tarkastellessa. Vastaajista enemmistöllä (75 %) ei ole ollut sen suurempia ongelmia työssäoppijoiden kanssa. Vastaajista noin kuudesosalla (16 %) on ollut jonkinlaisia ongelmia pelisääntöjen kanssa ja yhdelle ylittämättömiä ongelmia (Liite 15; KUVIO 23). Suurin osa taitaa johtua ongelmista, jotka johtuvat oppilaan heikosta motivaatiosta työhön ja yleensäkin työskentelyyn. Vastaajien kommentteja koskien väittämää:

- *Oppilaiden motivaation puute!!*
- *Kännykän käyttö haittaa koneella työskentelyä merkittävästi.*

Matkapuhelimen eli kännykän käytöstä on tullut nykymaailmassa varsinainen riesa. Sen soidessa siihen on heti vastattava, ja jos tulee viesti, niin kirjoittaminen alkaa välittömästi riippumatta siitä, missä ollaan. Työnantajan maksaessa palkkaa työntekijälle, se aika on käytettävä vain työnantajan tarkoittamalla tavalla. Tähän ei varmastikaan kuulu kavereiden kanssa seurustelu tai viestittely. Tietenkin puhelimeen voi vastata, mutta se edellyttää korvakuulokkeen käyttöä.

Oppilaitoksien ongelmana voidaan pitää niitä oppilaita, jotka hakevat kouluun vain pakon takia. Haetaan metsäalalle, kun kaikki otetaan sisään ja siitä saa opintotukea. Yleensä tällaiset oppilaat lopettavat koulun jo ensimmäisenä vuotena, mutta osa jatkaa rahan vuoksi loppuun saakka. Tällaisen oppilaan saaminen työssäoppimaan omaan yritykseen voi katkaista sen yrityksen halut ottaa tulevaisuudessa työssäoppijoita. Se on erittäin harmillista sillä paikkoja ei todellakaan ole liikaa.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaisiksi metsäkoneurakoitsijat kokevat metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työssäoppimisvalmuidet ja vastaavatko kouluissa opetetut taidot työelämän vaatimuksia. Vastaajilta haluttiin myös parannusehdotuksia, jos he näkevät jossakin toiminnassa mielestään korjattavaa.

Vastaajat kokivat työssäoppimisjakson tarpeelliseksi ja että he voivat vaikuttaa työssäoppijoiden taitoihin omalla toiminnallaan. Ilman työssäoppimisjaksoa on erittäin vaikeaa tuottaa sellaista työvoimaa kuin työmarkkinat haluavat. Ajankohtakin koettiin sopivana. Ajankohtaa rajoittaa hakkuiden sijoittuminen hyvien korjuukelien vuoksi talviaikaan. Jakson pilkkomista ei nähty enemmistön mielestä tarpeelliseksi.

Vastaajien mielestä työssäoppimisjaksolle kannattaisi antaa pieniä tehtäviä, joista sitten oppilas saisi palautetta. Vastaus on linjassa sen kanssa, ettei jaksoa tarvitsisi pilkkoa monen urakoitsijan kesken. Yhteydenpidon kanssa oltiin hieman kielteisempiä. Väittämässä esitetyllä pituudella on saattanut olla vaikutusta, kun kysyttiin yhteydenpidosta viikoittain. Kannatusta olisi varmasti tullut enemmänkin, jos väli olisi pidempi kuin viikko. Viikko tuntuu olevan liian lyhyt jakso.

Vastaajat olivat samaa mieltä sen kanssa, että heidän tehtävänsä työharjoittelijan kanssa on syventää hänen tietojaan, jotka ovat ehkä jääneet koulumaailmassa hieman pintapuolisiksi. Toisaalta taas muutamat olisivat halunneet saada korvausta menetetyistä ajasta, joka menee opettamiseen. Korvausten maksamista voitaisiin harkita, jos se olisi taloudellisesti mahdollista.

Vastaajien mielestä työssäoppijat tuottavat jonkin verran lisäkuluja yritykselle, mutta tästä huolimatta reilu puolet oli valmiita ottamaan oppijoita tulevaisuudessaakin ja kun neljännes (25 %) ei ollut muodostanut kantaansa kumpaankaan suuntaan ovat he periaatteessa mahdollisia työssäoppijoiden ottajia. Tähän peilaten ovat tulokset erittäin lupaavia ajatellen

tulevaisuuden työssäoppijoita. Lisäkuluista voisi mahdollisesti maksaa korvauksia urakoitsijoille.

Ongelmallisena pidetään työvuorojärjestelyä. Mihin vuoroon oppilas voidaan laittaa ja minkälaisiin vuoroihin vakiokuljettajat ovat suostuvaisia? Suuri osa on kuitenkin sitä mieltä ettei ongelmia ollut, mutta kuitenkin 32 % :n mielestä jonkinlaista haittaa on tullut työvuoroissa. Keskustelu yrityksessä voisi olla yksi tapa ratkaista asia.

Työssäoppijan tullessa urakoitsijalle oli heidän taitotasonsa hyväksi tai kohtuulliseksi arvioinut 72 % vastaajista. 6 % oli kokemuksia osaamattomista ja 16 % osittain osaamattomista oppijoista. Keinoina parantaa taitotasoa olisi opetuksen tason nostaminen tai sitten huomion kiinnittäminen heikommin oppiviin oppilaisiin, jotta heidän tasoonsa saataisiin nousemaan. Motivaatiottoman oppilaan motivaation herättäminen voisi olla yksi vaihtoehto, mutta onko se käytännössä mahdollista?

Koneen hallintataidot olivat vastaajien mielestä kunnossa suurimmalla osalla. Käytännön harjoittelun lisäämisellä voisi saada tuloksesta paremman. Puutavaralautujen ja -lajien kanssa sekä metsänkäsittelyn taitojen osalta 70 % vastaajista oli tyytyväisiä taitotasoon. Puutavaralautujen ja -lajien kanssa ongelmia oli muodostunut kuitenkin 28 %:n kanssa. Osuus on kovin korkea eikä ratkaisuksi ole muuta kuin käytännön apteerausharjoitusten lisääminen. Tasokokeita on järjestettävä, kunnes vaadittu taso saavutetaan. Oppilaiden koneaikaa olisi kasvatettava.

Kun kasvatetaan käytännön työskentelyn aikaa, saadaan tuottavuuttakin nostettua. Viestitätaitoihin oltiin tyytyväisiä. Työssäoppijat olivat suoriutuneet käytännön haasteista 72 %:n varmuudella eikä pahoja ongelmia ollut.

Työelämän pelisäännöt olivat kadoksissa joiltain osin 16 %:lla työssäoppijoista, mutta onneksi kolme neljästä (75 %) oli sisäistänyt, kuinka työelämässä tulee toimia. Ratkaisuksi voitaisiin pitää oppilaille tunteja, joissa he saisivat itse kerätä pelisääntöjä papereille. Tällä tavoin ne voisivat tulla paremmin sisäistetyksi ja saataisiin oppilaiden tietoisuuteen.

6 TUTKIMUKSEN ONNISTUMINEN

Tutkimuksen otos oli mielestäni riittävä, urakoitsijoita tutkimukseen osallistui 62, joista 32 palautti kyselyn. Vastausprosentiksi tuli 52. Urakoitsijat valikoituivat tutkimukseen sen perusteella, että he olivat Tampereen ammattiopiston, Kurun metsäoppilaitoksen yhteistyöoppilaitoksia ja heillä oli ollut työssäoppijoita viimeisen lukuvuoden aikana.

Postikyselyille on tyypillistä suuri vastaajajoukko ja hyvä yleistettävyys. Vastausprosentti oli mielestäni hyvä. Sitä olisi voitu vieläkin nostaa, jos kyselylomake olisi lähetetty uudelleen ja sen jälkeen soiteltu vielä perään muutaman kerran. Soittokierroksella olisi voitu ottaa haastattelut niiltä, jotka siihen olisivat suostuneet. Vastaukset eivät olisi muuttuneet ratkaisevasti, vaikka vastausprosentti olisi ollut 100 %.

Kyselylomakkeessa oleva "ei osaa sanoa" kohdan pois jättämisestä olisi voinut harkita. Nyt käytin Likertin viisi portaista asteikkoa, mutta neliportaisen asteikon käyttöä harkitsin. Olisiko sillä saavutettu paremmin urakoitsijoiden mielipide vai olisiko se ollut jo lievää painostamista? Missään tapauksessa kohta "eos" ei ole neutraali. Vastaja ei ole ymmärtänyt kysymystä riittävästi vastataksaan tai on ymmärtänyt kysymyksen, muttei halua ottaa siihen kantaa.

Tutkimuksen toistaminen toisella metsäkoneurakoitsijaryhmällä toisella puolella Suomea toisi todennäköisesti samanlaisia tuloksia. Syynä voidaan pitää Suomen opetussuunnitelmia, jotka ovat kahdeksassa metsäkoneoppilaitoksessa hyvin samanlaisia. Lisäksi metsäkoneurakoitsijat työskentelevät useimmiten suurien metsäteollisuusyritysten palveluksessa, joiden työn laatuvaatimukset ovat samanlaiset tai ainakin hyvin samankaltaiset koko maassa. Suomessa olevat puunkorjuun olosuhteetkaan eivät voi aiheuttaa suuria eroja vastauksiin. Ainoastaan opiskelijoista ja opetuksesta aiheutuvat erot voivat olla erittäin suuria.

LÄHTEET

Elovirta, P. & Ihalainen, R. 1984. Folia Forestalia 591: Metsä- ja maatalousammatit nuorten ammattisuunnitelmissa.. Metsäntutkimuslaitos.

Heikkilä, Tarja. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkinen A. & Sipilä S. (toim.) 2005. Osaamista työhön, tukea elämään. Valkeakoski: Koski-Print Oy.

Järvinen A, Koivisto T & Poikela E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY, WS Bookwell Oy.

Kansallinen ammattiosaamisen näyttöaineisto 2006. Metsäalan perustutkinto. Opetushallitus 2006.

Kero S. ja Leskinen E. 2007. Erityisopiskelija työssäoppimassa. Valkeakoski: Koski- Print Oy.

Kittamaa, Jaakko. 2005. Metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden opintojen keskeyttäminen ja valmistumisen jälkeinen sijoittuminen. [verkkajulkaisu] Opetushallitus. [viitattu 1.3.2010] Saatavana:

http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/47251_metsakone05.pdf

Korva, J. 2009. Lehtori. Tampereen ammattiopisto, Kurun metsäopisto. Haastattelu 12.4.2009.

Kuusi, H., Kärki, S-L., Ripatti, V. & Määttä, H. 1998. Työssäoppimisen opas. Opettajille ja kouluttajille. Opetushallitus, Kehittyvä koulutus 5/1998. Helsinki: Hakapaino Oy

Kärkkäinen, S. ja Toivanen, E. 1995. Uudistusalalla: Naismetsänhoitajien elämää vuodesta 1918. Painorauma Oy.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 630/1998 [www-dokumentti] Finlex. [viitattu 9.1.2010] Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980630>

Metsäalan perustutkinto 2009. Opetushallitus. [viitattu 1.3.2010] [www-dokumentti] Saatavana:

http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/111309_metsa_alan_p_erustutkinto_2009.pdf

Metsätilastollinen vuosikirja 2008. Metsäntutkimuslaitos, Vantaan tutkimusyksikkö. Vammalan kirjapaino Oy.

Metsä- ja maatalousammatit nuorten ammattisuunnitelmissa. Folia Forestalia 591. Metsäntutkimuslaitos.

Mylly M. & Sipilä S. (toim.) 2004. Erityisopetusta kehittämässä – kokemuksia Kiipulasta. Valkeakoski: Koski-Print Oy.

Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas –kehittyvä työelämäyhteisö. Saarijärven Offset Oy.

Opetushallitus. 2009. Koulutus ja tutkinnot, ammattikoulutus, työssäoppiminen. [www-dokumentti] [viitattu 8.1.2010] Saatavana: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen

Oulujärvi, J & Perä-Rouhu, E. 2000. Oppiminen työelämässä-työssäoppiminen opiskelussa. Helsinki: Hakapaino Oy

Pohjonen P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. [verkkojulkaisu] Tampereen yliopisto. Ammatikasvatuksen tutkimuskeskus. Tampere 2001. Väitöskirja. [viitattu 2.3.2010] Saatavana: <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>

Pohjonen P. 2005. Työssäoppiminen ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Polo, Sirpa. 2005. Ammatillisen osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja luonnollista toimintaa työelämässä. [verkkolehti] [viitattu 5.3.2010] Saatavana: <http://www.viestinhallinta.fi/out/Polo,%20Osaaminen.pdf>

Riihijärvi, Jorma. 2009. Tietojenkäsittelytieteiden koulutuksen työelämävastaavuus. [verkkojulkaisu] Oulun yliopisto. Luonnontieteellinen tiedekunta, Tietojenkäsittelytieteiden laitos. Oulu University Press 2009. Väitöskirja. [viitattu 2.3.2010] saatavana: <http://herkules oulu.fi/isbn9789514290367/isbn9789514290367.pdf>

Räisänen A. & Frisk T. 2002. Ammatillisen koulutuksen tila. Arviointi 9/2002. Helsinki: Yliopistopaino Oy. [viitattu 2.3.2010] Saatavana: http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/49121_ammattillisen_koulutuksen_tila_yhteenveto_1995_1999.pdf

Salakari H. 2007. Taitojen opetus. Eduskills Consulting. Saarijärven Offset, Saarijärvi.

Suoheimo J. 2005. Metsäala. Monisteessa: Luonnonvara- ja ympäristöalan ammatillisen peruskoulutuksen kehittämisohjelma. Moniste 14/2005. Opetushallitus.

Tampereen ammattiopisto/ Kurun metsäoppilaitos. 2002. Työssäoppiminen metsäalalla. Julkaisu MeTopS-projekti, (ESR). Opetushallitus.

Tampereen ammattiopisto. 2006. Työssäoppimisen ohjeet oppilaalle. [www-dokumentti] Tampereen ammattiopisto. [viitattu 9.1.2010] Saatavana: <http://koulut.tampere.fi/materiaalit/hrse1/lomake/tietoa1o.pdf>

Tampereen ammattiopisto. Ei päiväystä. Kotisivut. [verkkosivut] [viitattu 9.1.2010] Saatavana: <http://www.tao.tampere.fi/tao/TAOWWWTAO/historia.html>

Tilastokeskus. Näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet koulutusaloittain 2008. [www-dokumentti] [viitattu 8.1.2010] Saatavana: http://www.stat.fi/til/aop/2008/03/aop_2008_03_2009-11-03_tau_003.html

Työssäoppimisen opas, kehittyvä työelämäyhteistyö. Opetushallitus 2007. Helsinki 2007. Saarijärven Offset.

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. N:o 83. Joensuun Yliopistopaino.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1: Urakoitsija kysely.

3(1)

Pyydämme Teitä vastaamaan jokaiseen kysymykseen rengastamalla sen vaihtoehdon, joka vastaa Teidän henkilökohtaista mielipidettänne.

Väittämiin vastaaminen: 1 = täysin samaa mieltä

2 = osittain samaa mieltä

3 = en osaa sanoa

4 = osittain eri mieltä

5 = täysin eri mieltä

1. Työssäoppimisjaksolla on suuri merkitys tarvittavan ammattitaidon saavuttamiseksi työelämää varten.

1 2 3 4 5

2. Työssäoppimisjakson pituus on riittävä, 20 ov.

1 2 3 4 5

3. Työssäoppimisjakson ajankohta on mielestäni sopiva (marraskuusta huhtikuun loppuun).

1 2 3 4 5

4. Työssäoppimisjakso olisi syytä jakaa useampaan lyhyeen osaan.

1 2 3 4 5

5. Työssäoppimisjakso olisi syytä suorittaa useammalla työnantajalla.

1 2 3 4 5

(3)2

6. Työssäoppimisjaksolle tulisi koulun antaa yksittäisiä tehtäviä joista opiskelija raportoisi kirjallisesti koululle.

1 2 3 4 5

7. Työssoppimisjaksolla koulun tulisi olla yhteydessä työnantajaan vähintään kerran viikossa.

1 2 3 4 5

8. Työssäoppimisjakso tarkoittaa, että työnantaja kouluttaa niitä ammattiin liittyviä tehtäviä, joita koulussa ei ole ehditty syventää.

1 2 3 4 5

9. Mielestäni ennen työssäoppimisjaksoa koululla on opetettu olennaisimmat ammattiin liittyvät asiat.

1 2 3 4 5

10. Mielestäni työssäoppimisjaksolla työssäoppija tuottaa urakoitsijalle merkittävästi ylimääräisiä kustannuksia.

1 2 3 4 5

11. Työssäoppimisjakso sotkee vakinaisten kuljettajien toimintaa ja aiheuttaa keskinäistä närää.

1 2 3 4 5

12. Olen kiinnostunut ottamaan työssäoppijoita tulevaisuudessakin.

1 2 3 4 5

13. Mielestäni opiskelijan koulutuksen taso oli hyvä työssäoppimisjaksolle tultaessa.

1 2 3 4 5

14. Voin vaikuttaa merkittävästi koulutettavien metsäkoneenkuljettajien ammattitaitoon työssäoppimisjaksolla.

1 2 3 4 5

(3)3

15. Oppilas osasi huolehtia koneen kunnosta ja huollosta.

1 2 3 4 5

16. Oppilas hallitsi koneen käsittelyn opiskeluaikaan nähden hyvin.

1 2 3 4 5

17. Oppilas hallitsi metsänkäsittelyn perusteet hyvin.

1 2 3 4 5

18. Oppilas hallitsi puutavaranlaadun- ja lajit hyvin.

1 2 3 4 5

19. Oppilas pystyi suunnitelmalliseen ja järjestelmälliseen työskentelyyn hyvin.

1 2 3 4 5

20. Mielestäni opiskelija soveltuu metsäkoneenkuljettajan ammattiin koulutuksen päätyttyä.

1 2 3 4 5

21. Mielestäni oppilaan tulisi kyetä harjoittelujaksolla tuottamaan tuloja urakoitsijalle.

1 2 3 4 5

22. Oppilas omasi tarvittavat viestitöt pörjätäkseen työelämässä.

1 2 3 4 5

23. Oppilas oli sisäistänyt työelämän pelisäännöt.

1 2 3 4 5

24. Vapaa sana: risut ja ruusut, toiveet ja parannusehdotukset ja muut mieltä askarruttavat asiat.

Liite 2. Saatekirje kyselyyn.

Hyvä metsäkoneurakoitsija!

15.03.2009

Olen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa metsätalousinsinööriksi (amk) opiskeleva nuori mies ja tämä on opinnäytetyöhöni liittyvä kyselytutkimus. Kyselyn tarkoituksena on selvittää metsäkoneurakoitsijoiden mielipiteitä metsäkoneenkuljettajaksi opiskelevien oppilaiden työharjoittelusta. Tarvitsenkin Teidän apuanne opinnäytetyöni tekemisessä ja olisin kiitollinen vastauksestanne.

Teidät on valittu mukaan kyselytutkimukseen, koska Teillä on ollut yrityksessänne metsäkoneenkuljettajaksi opiskelevia oppilaita viimeksi kuluneen vuoden aikana. Osoitetiedot on saatu Tampereen ammattiopiston, Tuomarniemen metsäoppilaitoksen ja Keski-Pohjanmaan *maaseutuopiston Kannuksen* yksikön työharjoittelusta vastaavilta opettajilta.

Kyselyn tietojen pohjalta pyritään parantamaan työharjoittelun onnistumista ja mahdollisuuksia kouluttaa urakoitsijoiden tarpeisiin osaavia harjoittelijoita. Siksi Teidänkin vastauksellanne on erittäin suuri painoarvo oppilaitosten suunnitellessa seuraavia työharjoittelujaksoja ja pyrkiessä parempaan yhteistyöhön urakoitsijoiden kanssa.

Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Tässä kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti eikä vastauksista tule missään vaiheessa ilmi, kuka vastaukset on antanut. Kattavan ja luotettavan tuloksen varmistamiseksi kyselyä tarvittaessa täydennetään puhelinhaastatteluna.

Toivon, että ehditte vastata kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 08.05.2009 mennessä. Vastauksenne voitte lähettää mukana tulleella palautuskuorella.

Vastauksestanne suuresti kiittäen,

Lehtori Juha Korva

Juha-Matti Palmi

Tampereen ammattiopisto

040- 8004878

0400- 197020

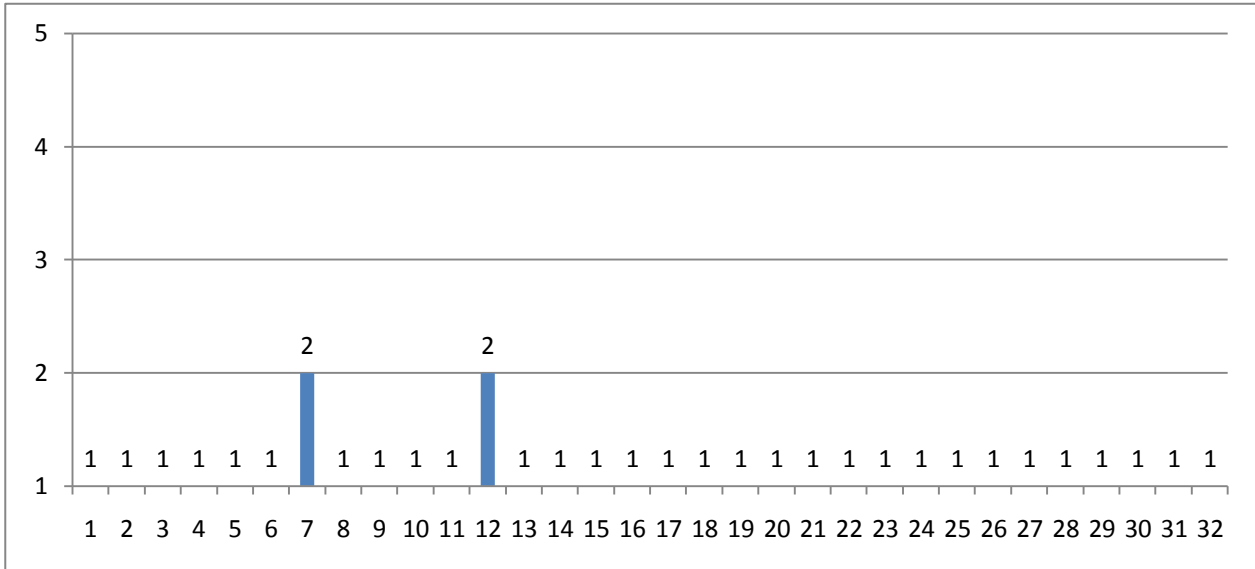
Juha-Matti.Palmi@tampere.fi

Juha.Korva@tampere.fi

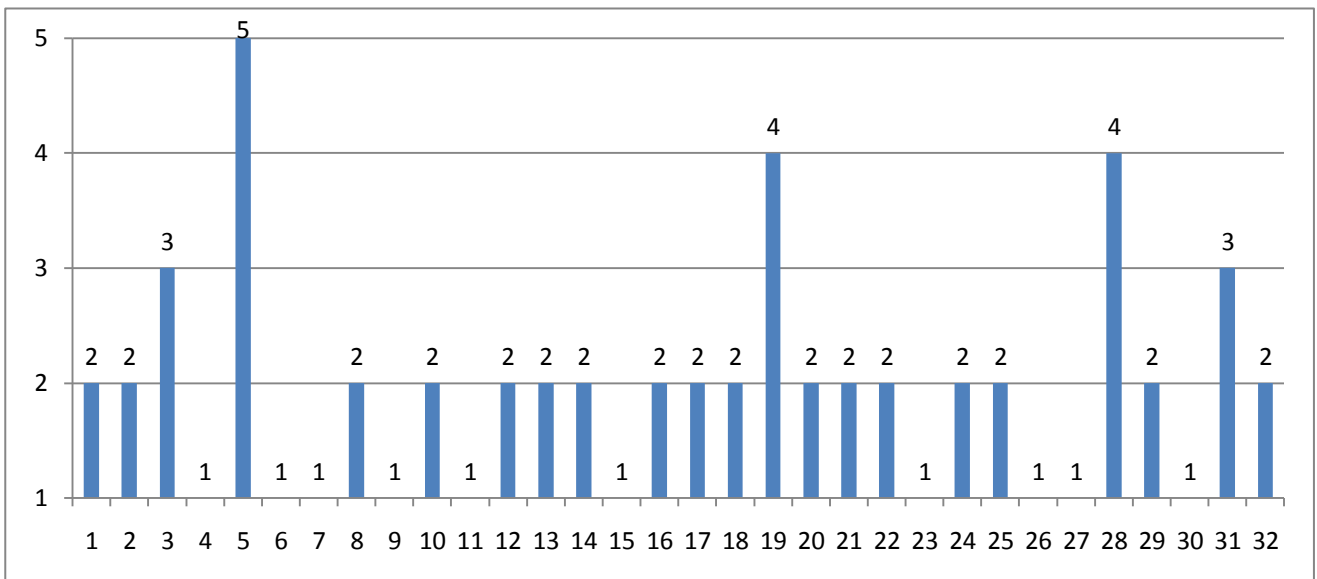
Liite 3. Kyselyjen keskiarvot 2002-2009.

Kysymys	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2009
	keskia.	keskia.	keskia.	keskia.	keskia.	keskia.	keskia.
1	1	1,5	1,1	1,1		1,2	1,0
2	1,8	1,7	1,7	2	2,1	2,5	2,1
3	1,5	2	1,7	1,6	1,6	1,7	1,9
4	3	2,1	2,9	3,6	3,4	2,7	3,4
5	3,8	3,3	3,3	3,4	3,9	3,7	2,9
6	1,3	2,5	2,8	2,5	3	2,2	1,5
7	2	3,1	2,9	3	3,1	3	3,1
8	2,3	2,6	1,6	2,3	2,6	2,4	2,0
9	1,6	1,6	1,3	1,6	1,9	1,9	1,8
10	2	2	2,9	2,8	2,5	3,3	2,9
11	2,7	2,6	2,9	3,4	2,9	3,6	3,6
12	2	2,8	2	1,8	1,8	2	1,9
13	2	2,7	2,3	2,4	2,5	2	2,4
14	1,5	1,8	1,8	1,8	1,9	1,7	1,6
15	1,7	2,3	2	1,9	2,1	2,2	2,1
16	1,7	2,2	1,9	1,9		1,9	2,0
17	1,6	3	2,4	2,2	2,7	2,7	2,1
18	1,7	2,6	2,3	2,4	2,5	1,8	2,5
19	2,1	2,5	2,2	2,2	2,9	2,4	2,1
20		2,8	1,7	2	2,2	2	1,9
21							2,2
22							2,2
23							2,0

Liite 4. Kuviot 1- 2.

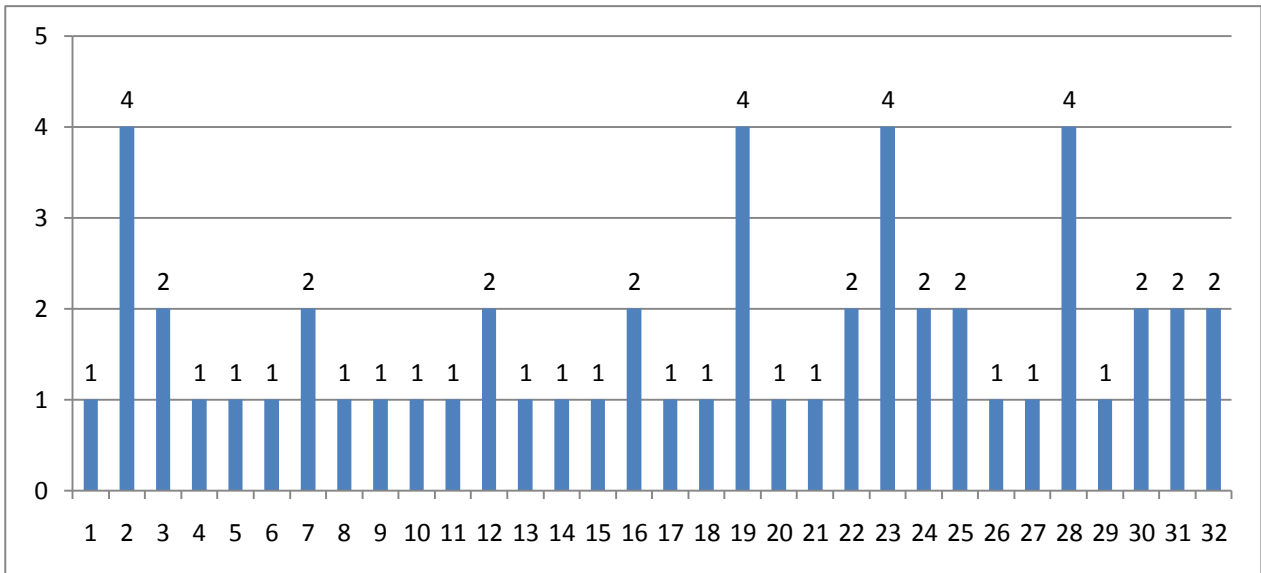


Kuvio 1. Vastausten jakautuminen.

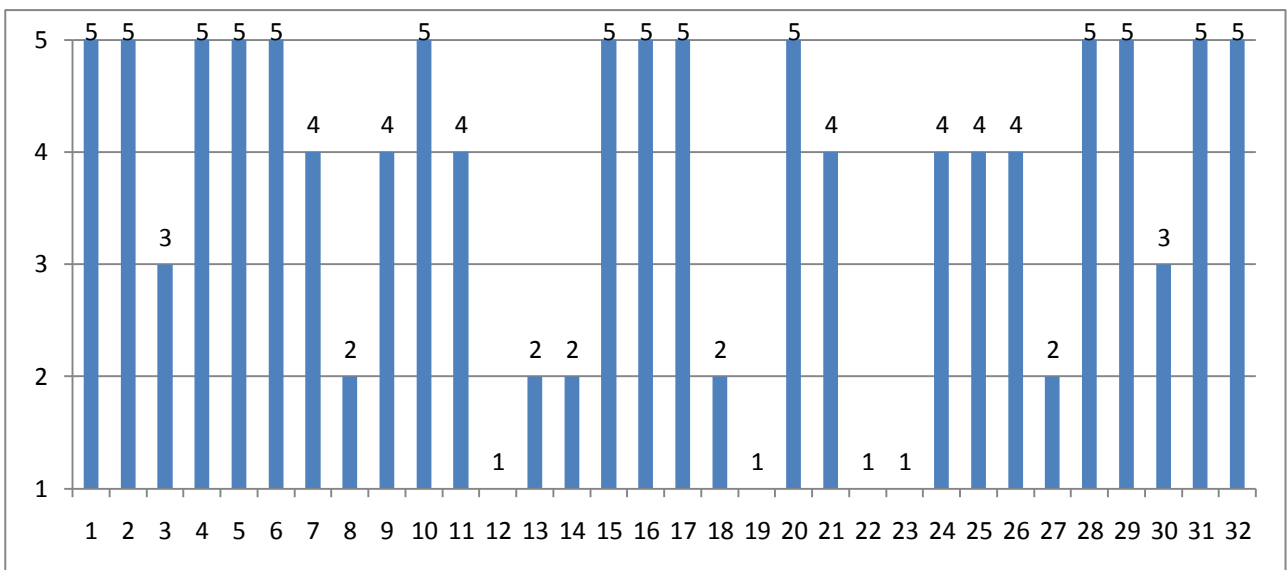


Kuvio 2. Vastausten jakautuminen

Liite 5. Kuviot 3- 4

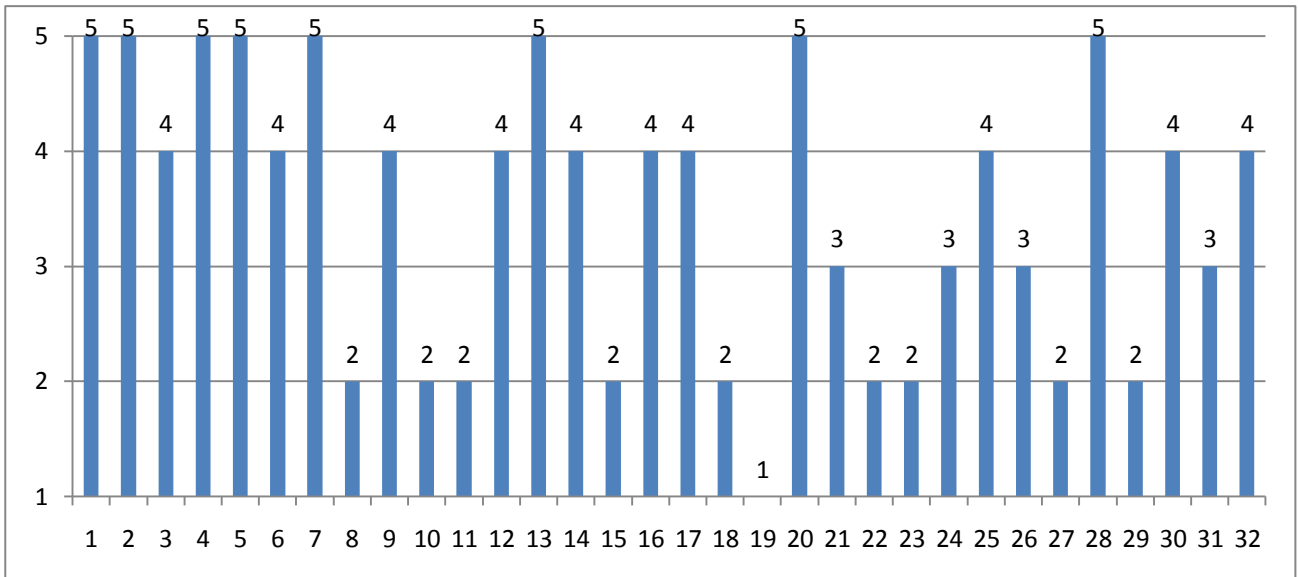


Kuvio 3. Vastausten jakautuminen

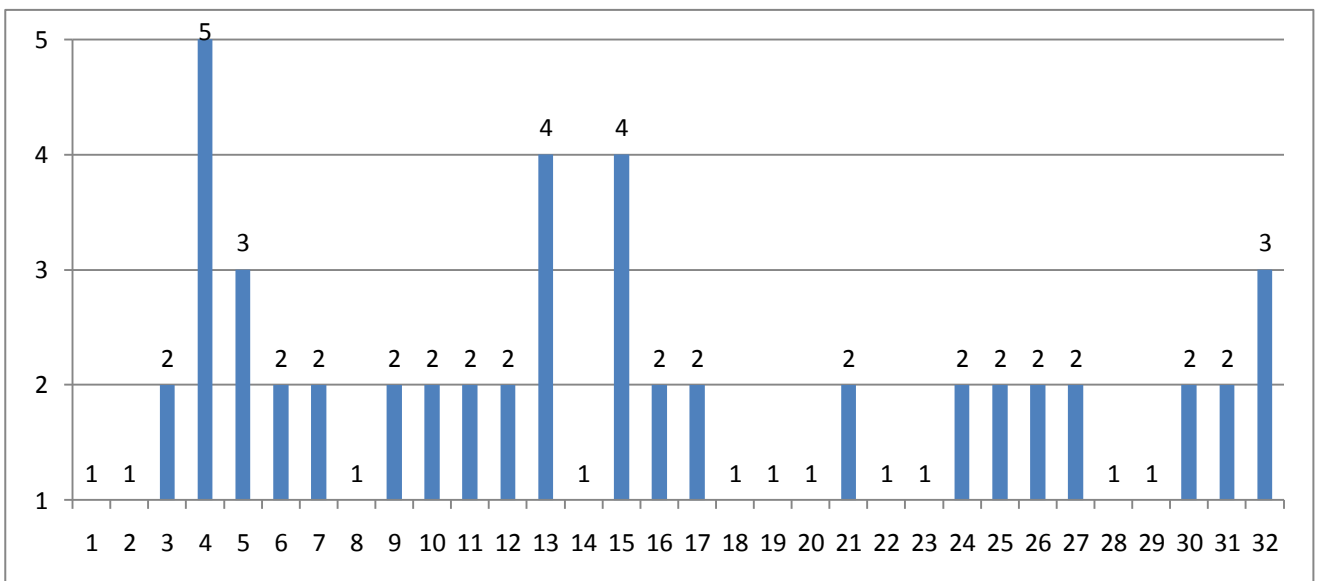


Kuvio 4. Vastausten jakautuminen.

Liite 6. Kuviot 5- 6.

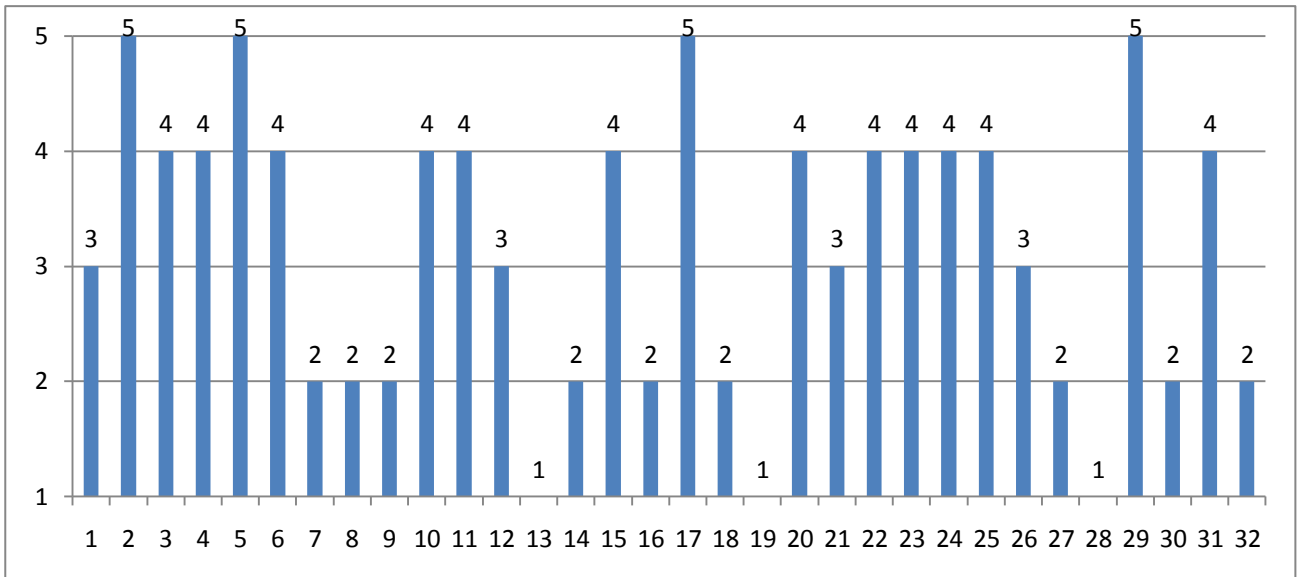


Kuvio 5. Vastausten jakautuminen.

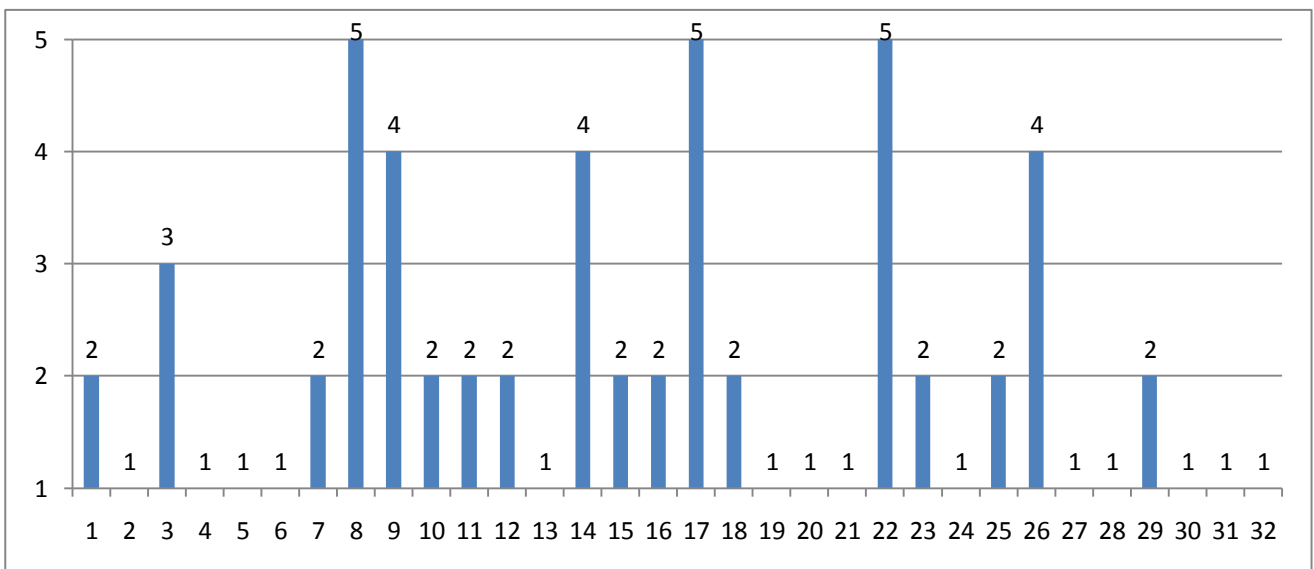


Kuvio 6. Vastausten jakautuminen.

Liite 7. Kuviot 7- 8

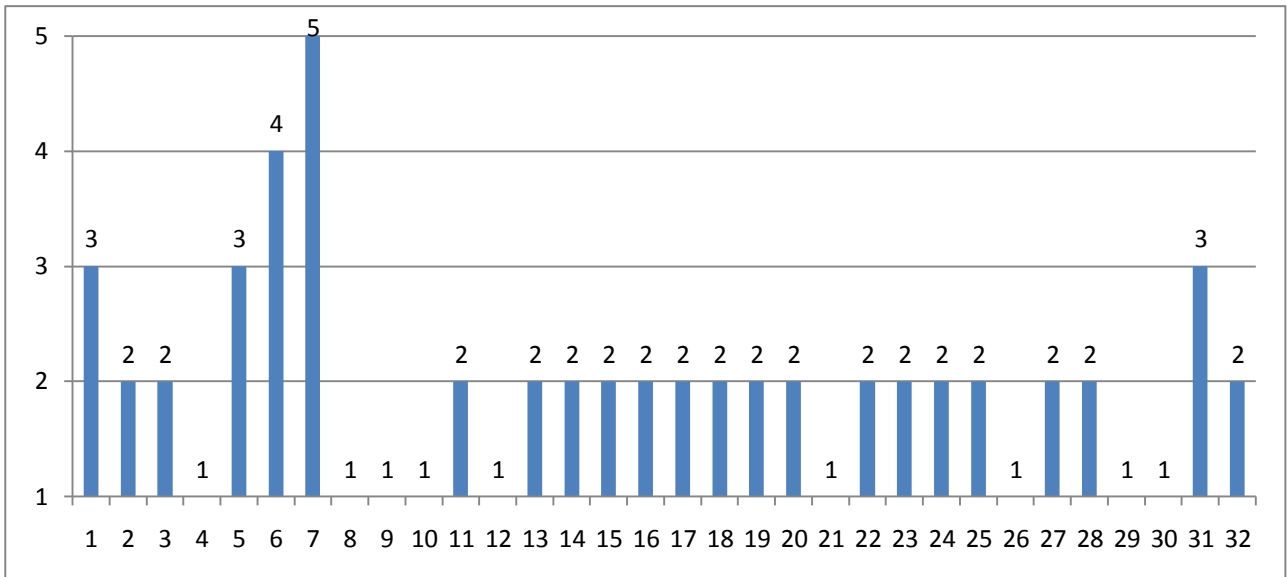


Kuvio 7. Vastausten jakautuminen.

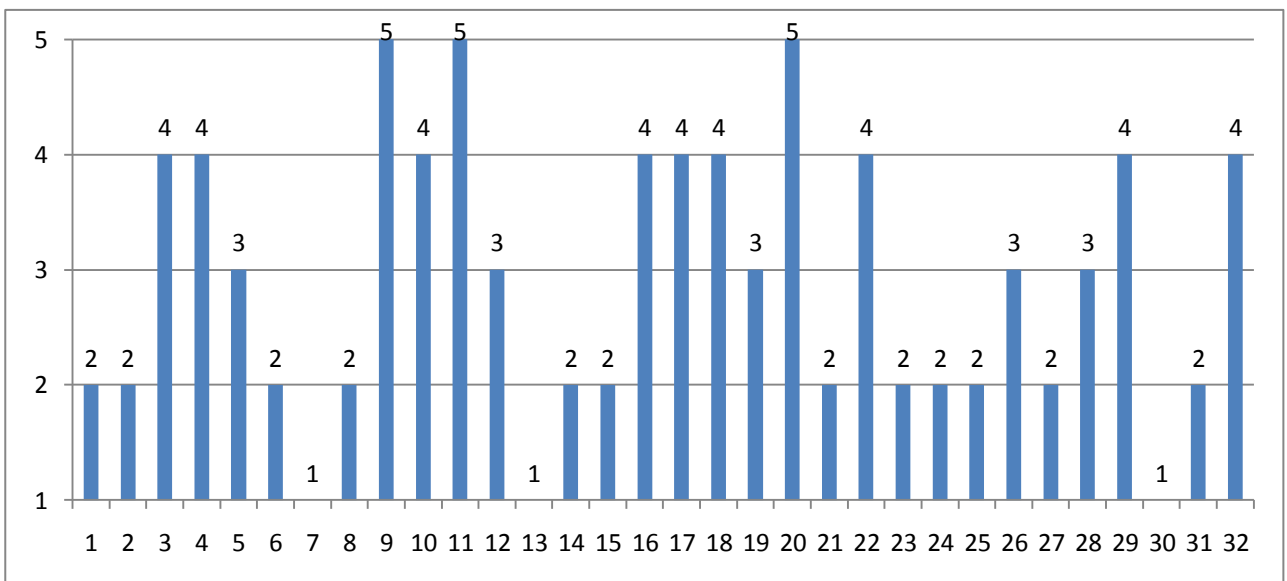


Kuvio 8. Vastausten jakautuminen.

Liite 8. Kuviot 9- 10.

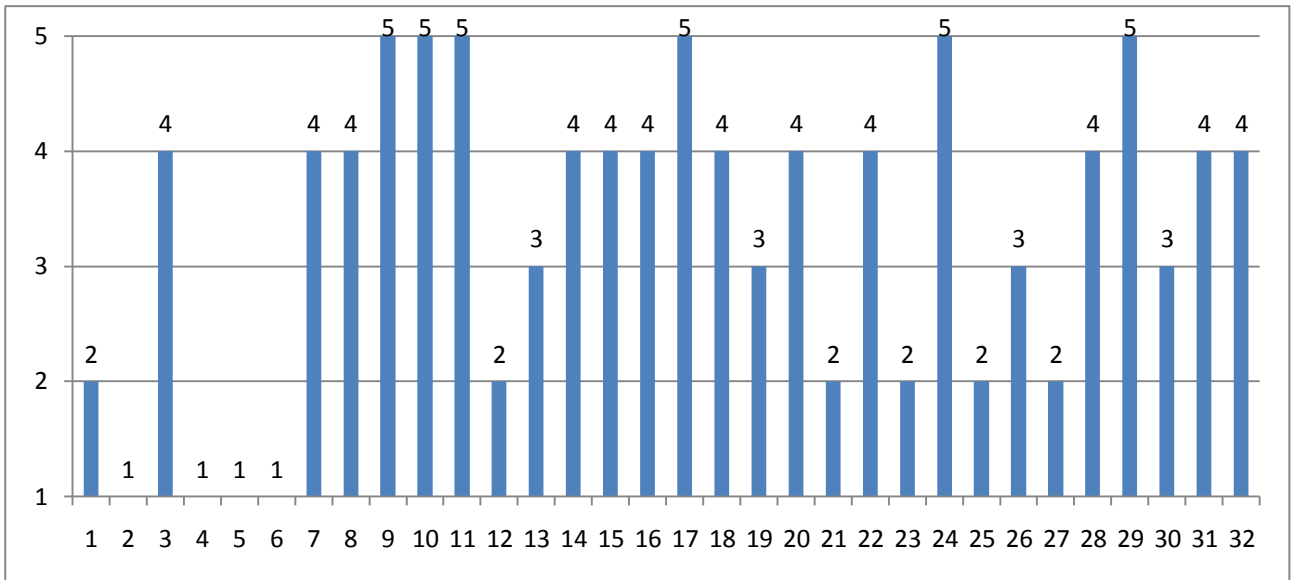


Kuvio 9. Vastausten jakautuminen

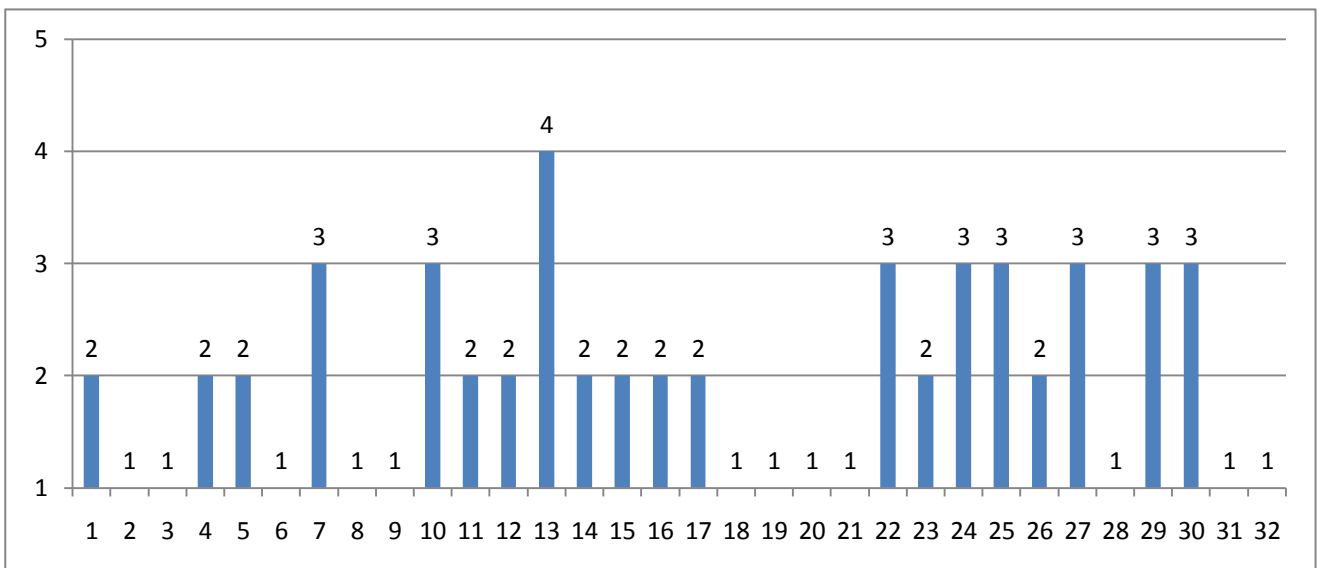


Kuvio 10. Vastausten jakautuminen

Liite 9. Kuviot 11- 12.

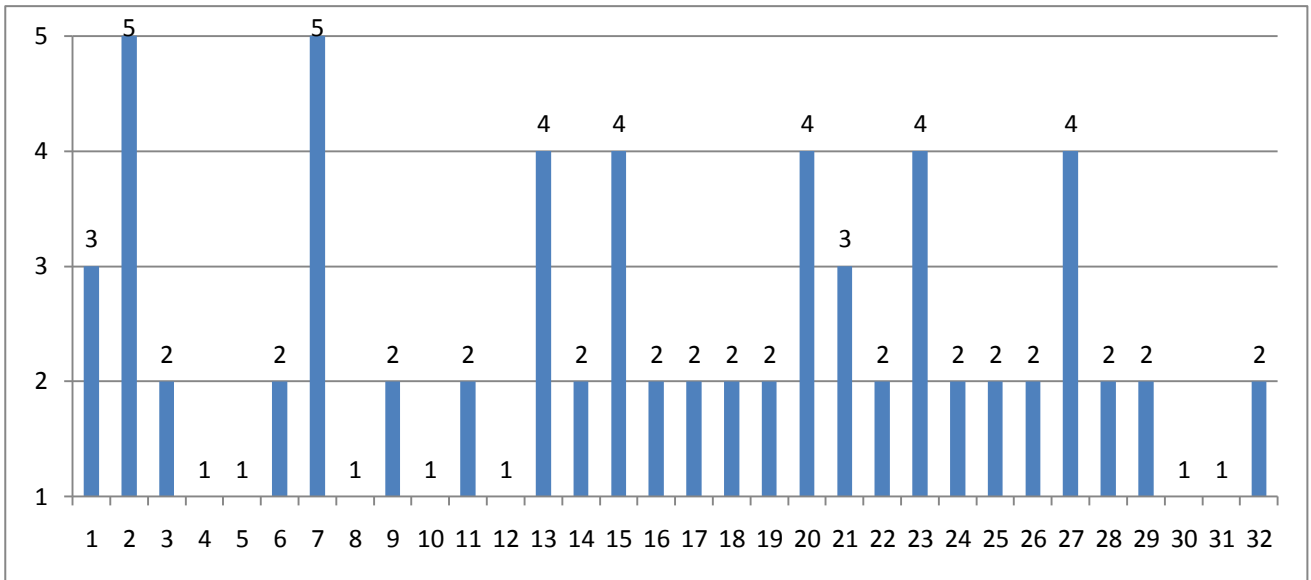


Kuvio 11. Vastausten jakautuminen

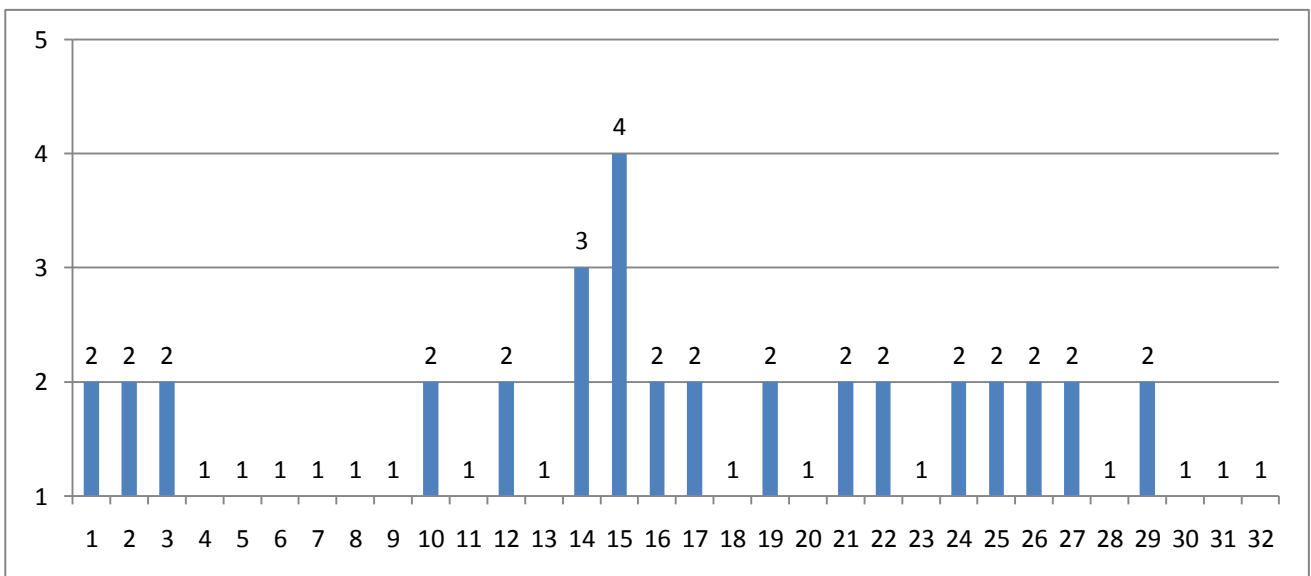


Kuvio 12. Vastausten jakautuminen

Liite 10. Kuviot 13- 14.

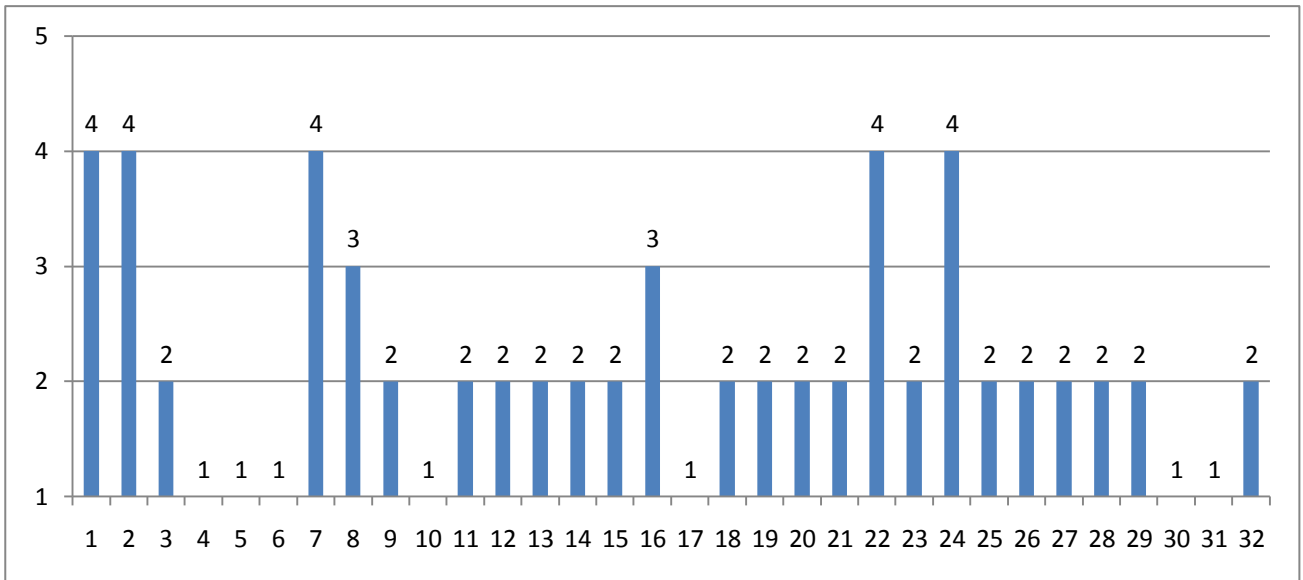


Kuvio 13. Vastausten jakautuminen

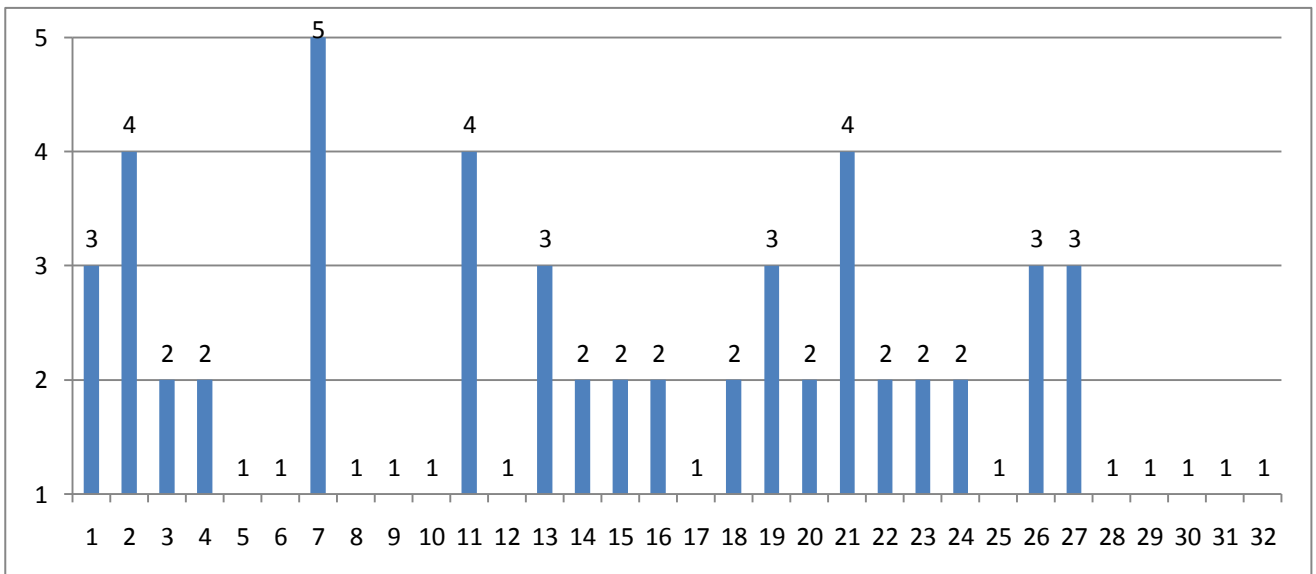


Kuvio 14. Vastausten jakautuminen

Liite 11. Kuviot 15- 16.

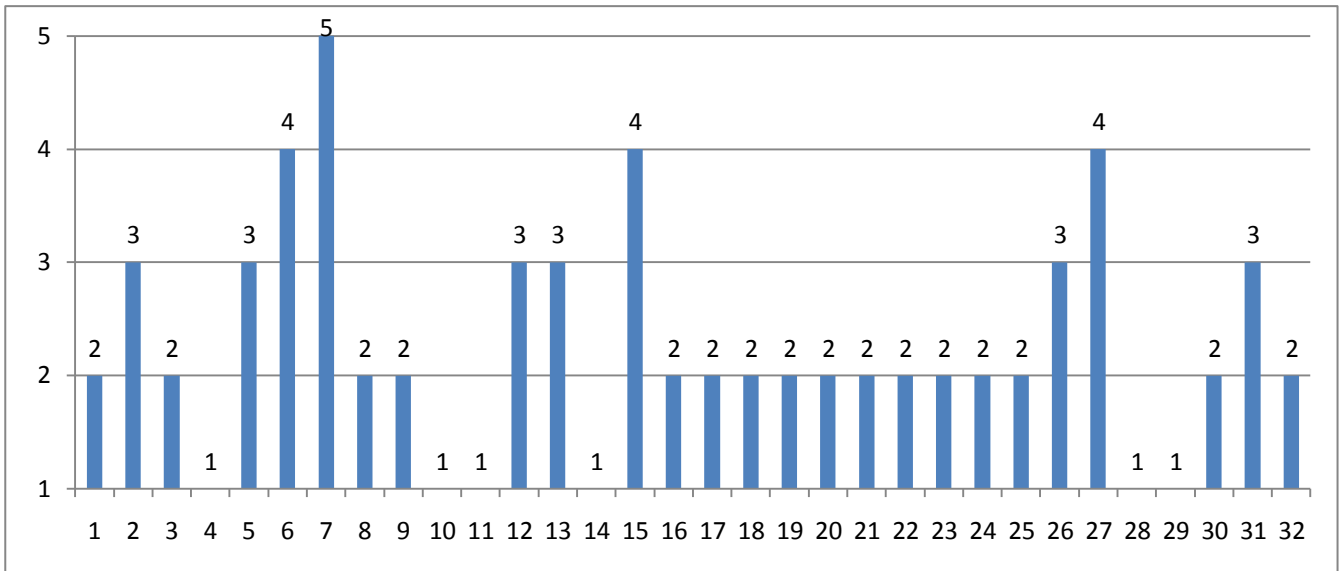


Kuvio 15. Vastausten jakautuminen

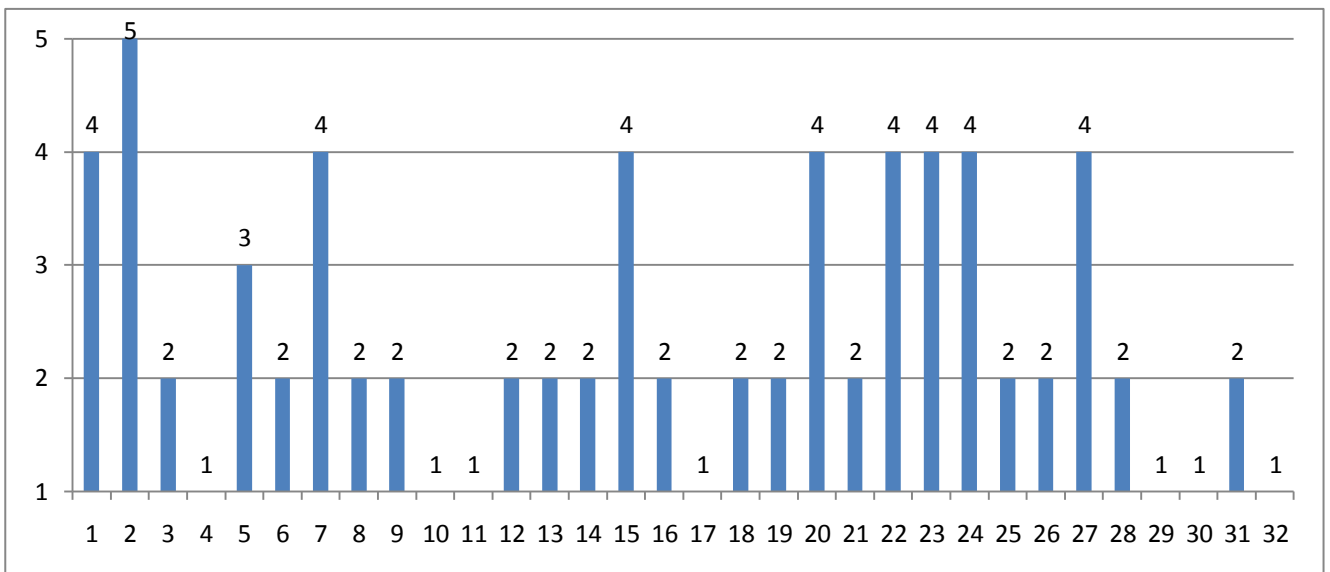


Kuvio 16. Vastausten jakautuminen.

Liite 12. Kuviot 17- 18.

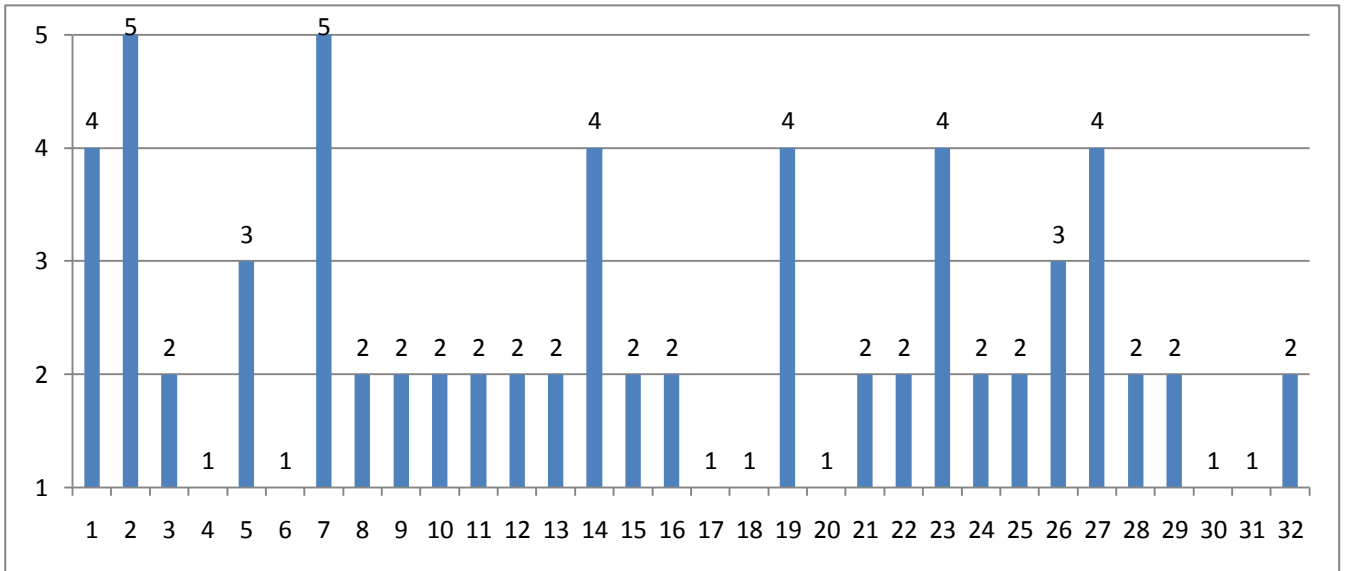


Kuvio 17. Vastausten jakautuminen.

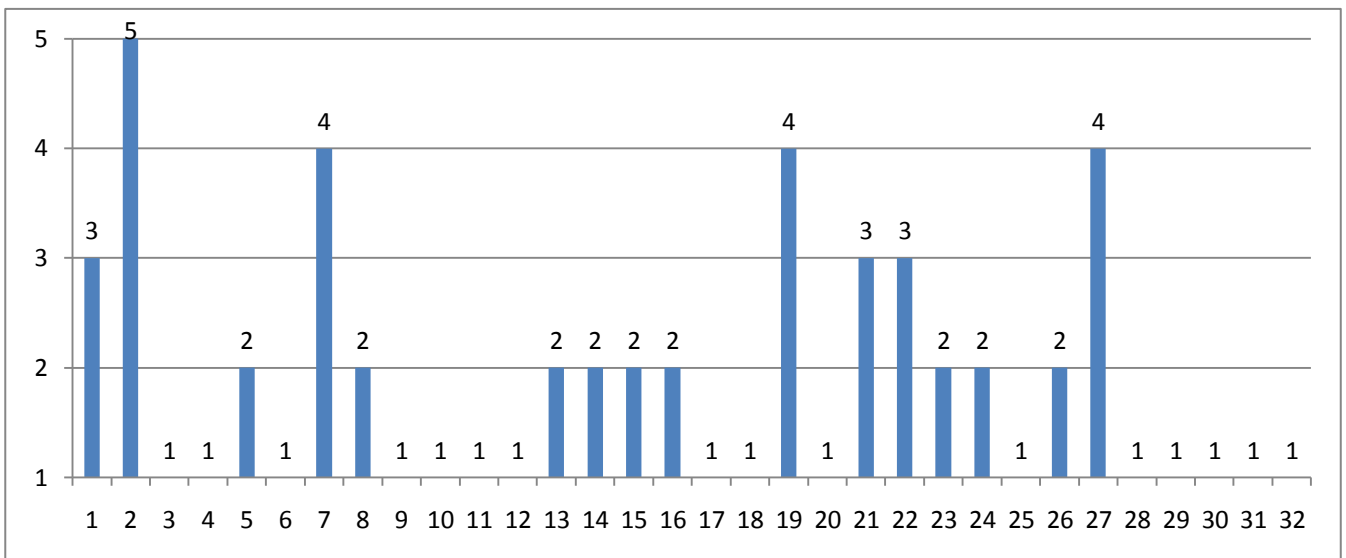


Kuvio 18. Vastausten jakautuminen.

Liite 13. Kuviot 19- 20.

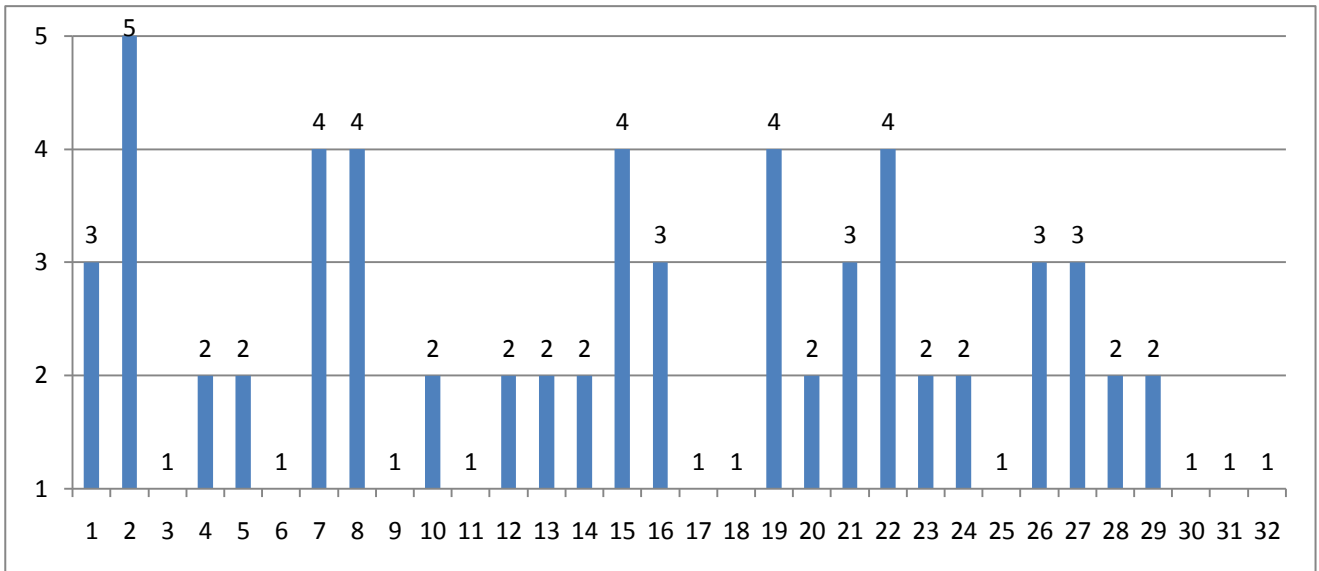


Kuvio 19. Vastausten jakautuminen.

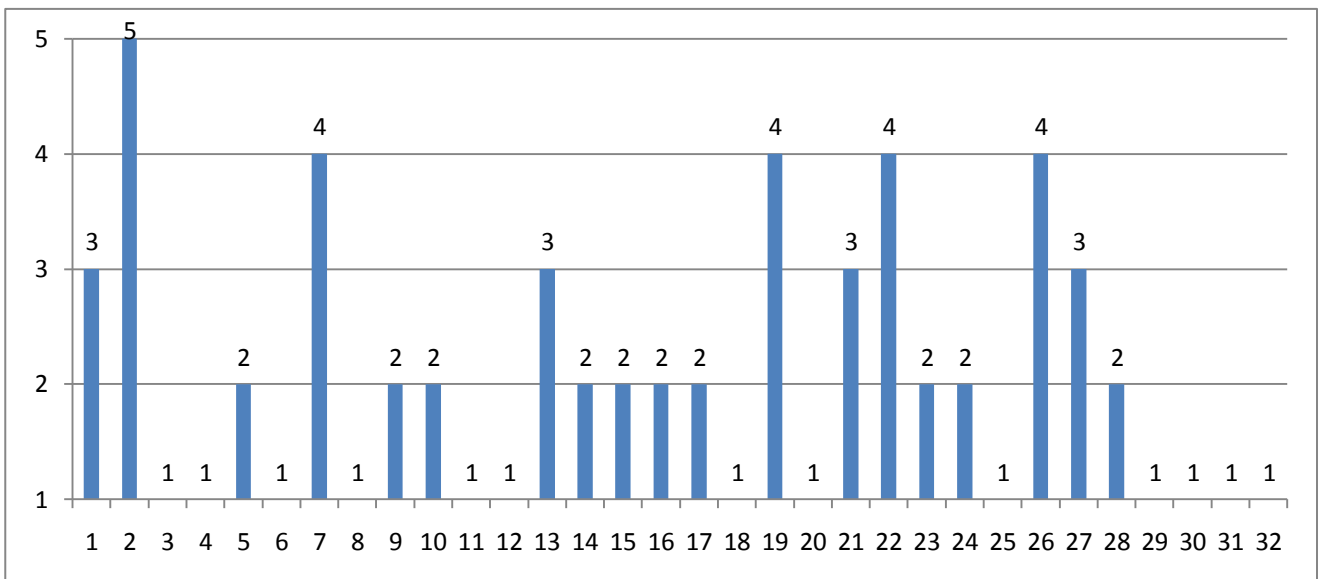


Kuvio 20. Vastausten jakautuminen.

Liite 14.Kuviot 21- 22.

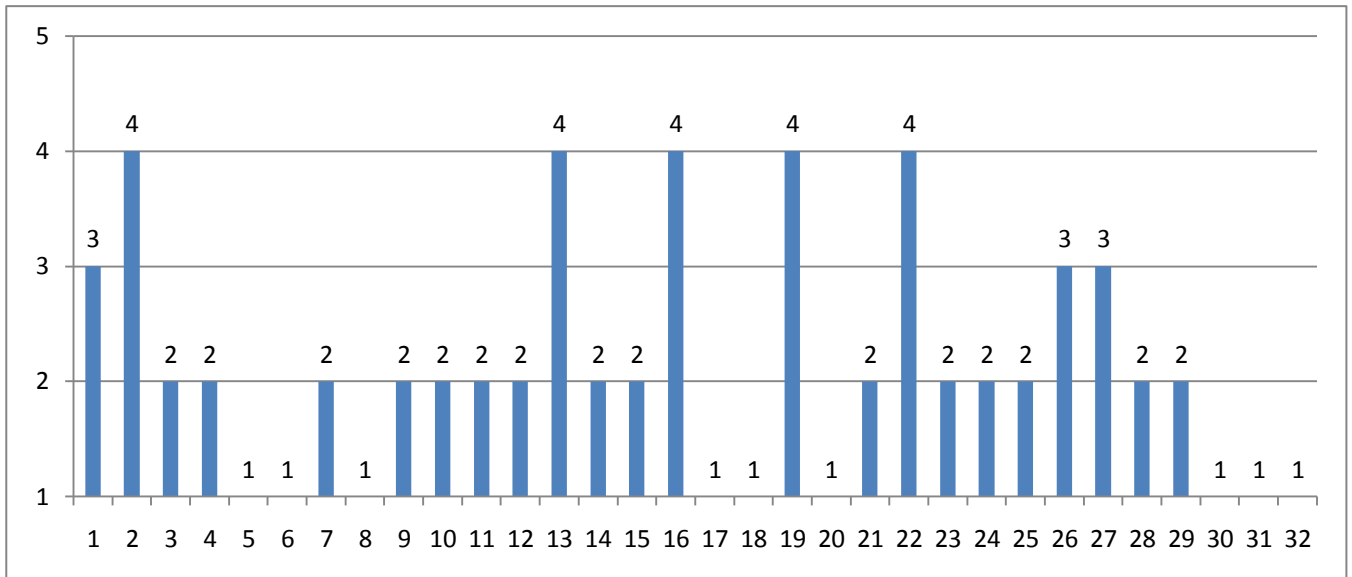


Kuvio 21. Vastausten jakautuminen.



Kuvio 22. Vastausten jakautuminen.

Liite 15. Kuvio 23.



Kuvio 23. Vastausten jakautuminen.