

# **Työssäoppimisen ohjauksen nykytila ja kehittäminen**

**Case: Koulutuskeskus Sedu**

Taina Seppälä-Kolkka

Opinnäytetyö

Marraskuu 2015

Matkailu-, ravitsemus- ja talousala

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi amk



Tekijä(t) Seppälä-Kolkka, Taina	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 07.12.2015
	Sivumäärä 101	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Työssäoppimisen ohjauksen nykytila ja kehittäminen</b> Case: Koulutuskeskus Sedu		
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Sami Kalliomaa		
Toimeksiantaja(t) Koulutuskeskus Sedu		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida ammatilliseen perustutkintoon kuuluvan työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä toimintatapojen vaikuttamisen kautta. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin työpaikkaohjaajakoulutukseen kiinnostavuus ja haasteet. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Koulutuskeskus Sedu.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkimuksen toteutus on toimintatutkimus. Teoreettinen viitekehys muodostui työssäoppimisen määrittelystä, ammatillisesta osaamisesta, oppimisesta ja työssäoppimisen merkityksestä. Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen kyselytutkimus. Tutkimuksessa tarkasteltiin työssäoppimista ohjaavien henkilöiden palautetta työssäoppimisesta sekä työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden kokemuksia koulutuksen hyödyistä työssäoppimisen ohjauksessa. Tutkimusaineisto analysoitiin ja luokiteltiin sisältöanalyysillä eri kehittämisluokkiin. Saatuja tutkimustuloksia verrattiin aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin.</p> <p>Tutkimustuloksissa tuli esiin, että vastaajat kokivat työssäoppimisen ohjauksen tärkeäksi ja olivat kiinnostuneita osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työpaikkaohjaajakoulutusta on kehitettävä yhdessä työpaikan kanssa ja työpaikan tarpeesta lähtien sekä huomioiden työntekijöiden valmiudet ja mahdollisuudet.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Koulutuskeskus Sedun strategisten tavoitteiden osaamisen kehittämisessä, jonka yksi kriittinen menestystekijä on tutkinnon toteutuminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Opinnäytetyön aineiston analyysi vahvistaa käsitystä työssäoppimisen ohjauksen kehittämisen merkityksestä ja tarpeellisuudesta.</p>		
Avainsanat (asiasanat)  työssäoppiminen, työelämä, ohjaaminen, työpaikkaohjaaja, työpaikkaohjaajakoulutus		
Muut tiedot		



Author(s) Seppälä-Kolkka, Taina	Type of publication Master's thesis  Number of pages 101	Date 07.12.2015 Language of publication: Finnish Permission for web publication: x
Title of publication <b>The current state and development of the guidance of the on-the-job learning</b> Case: Vocational Education Centre Sedu		
Degree programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Tutor(s) Sami Kallioma		
Assigned by Vocational Education Centre Sedu		
<p>The purpose of this thesis was to assess the development of guidance of on-the-job learning, which is part of the vocational basic degree, through influencing the operational methods. In addition to this, the thesis reviewed the experiences of participants of workplace instructor training on the usefulness of the training from the perspective of guidance. The thesis was assigned by the Vocational Education Centre Sedu. The research approach used was action research. The theoretical frame of reference is made up of the definition of on-the-job learning, professional competence, learning and the significance of on-the-job learning. The applied research method was qualitative survey. The research included the feedback about on-the-job learning received from those guiding the on-the-job learning activities and from those participated in the workplace instructor training concerning the usefulness of the training for guiding the on-the-job learning. The research materials were analysed and categorised into different development classes through a content analysis. The received research results were compared to previously conducted studies.</p> <p>The research results indicate that the participants felt that guidance for on-the-job learning is important and were interested in participating in the workplace instructor training. Based on the research results, it can be deduced that workplace instructor training must be developed in cooperation with the workplace, stemming from the needs of the workplace, while taking into account the employees' abilities and conditions.</p> <p>The results of this thesis can be utilised for the competence development of the strategic goals of Vocational Education Centre Sedu, in which one of the critical success factor is <b>working for the degree</b> during workplace learning. The material analysis of this thesis reinforces the understanding of the significance and necessity of developing the guidance of on-the-job learning.</p>		
Keywords/tags on-the-job learning, working life, work place supervisor, the work place for instructor training		
Miscellaneous		

1 JOHDANTO .....	6
1.1 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA.....	7
1.2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, SISÄLTÖ JA TUTKIMUSKYSYMYS .....	8
1.3 KOULUTUSKESKUS SEDU .....	10
1.4 TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN PERUSTUTKINTO .....	10
2 TYÖSSÄOPPIMINEN KÄSITTEENÄ .....	11
2.1 TYÖSSÄOPPIMINEN.....	12
2.2 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA AMMATTITAITO .....	16
2.3 OPPIMINEN TYÖPAIKALLA .....	20
2.4 TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI JA PALAUTE .....	22
2.5 TYÖSSÄOPPIMISEN MERKITYS.....	27
2.6 KOULUTUKSEN HAASTEET .....	29
3 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS .....	30
3.1 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN SUOSITUS .....	31
3.2 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN MERKITYS .....	33
3.3 TYÖPAIKKAOHJAAJAN TEHTÄVÄT .....	36
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	42
4.1 TUTKIMUKSEN MENETELMÄ.....	43
4.2 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA KOHDERYHMÄ.....	47
4.3 TUTKIMUSAINEISTON ANALYSOINTI .....	52
4.4 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIEDOT .....	53
5 OPPILAITOKSEN HAASTEET JA KEHITTÄMINEN.....	61
5.1 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET .....	62
5.2 TYÖSSÄOPPIMISEN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET .....	63
6 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUSMALLIT KOULUTUSKESKUS SEDUSSA .....	64
6.1 MODUULIMUOTOINEN TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS .....	65
6.2 ALAKOHTAINEN TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS .....	68
6.3 YRITYSKOHTAINEN TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS.....	68
6.4 OPETTAJIEN TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KEHITTÄMISJAKSOT .....	70
6.5 SÄHKÖISEN TIETOJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖ TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSESSA .....	71
7 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN TULEVAISUUS JA HAASTEET .....	73
8 POHDINTA.....	76
LÄHTEET .....	86
LIITTEET .....	93
LIITE 1. WEBROPOL-KYSELY 1.....	94
LIITE 2. WEBROPOL-KYSELY 2. ....	95
LIITE 3. OSAAMISKARTOITUS .....	97

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. TYÖPAIKKAOHJAAJIEN SISÄLTÖTAVOITTEET OPH MUKAAN .....	33
TAULUKKO 2. KYSELYN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIEDOT .....	51
TAULUKKO 3. OPINNÄYTETYÖN KESKEISET HAVAINNOT JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET.....	83

## 1 JOHDANTO

Ammatillisen perustutkinnon suorittamistavassa on tärkeänä osana työpaikalla oppiminen käytännön työtehtävien yhteydessä. Opiskelijalle työssä tapahtuva oppiminen on osa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillinen osaaminen. Ammatillista osaamista voidaan kuvata monin eri tavoin, ja työssä tapahtuvassa oppimisessa opiskelijalla on mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan aidoissa ympäristöissä ja tutustua samalla työelämän toimintaan.

Opinnäytetyön tavoite on arvioida Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana toteutettujen työpaikkaohjaajakoulutusten kehittämistä, toimintatapojen vaikuttavuutta sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta ja haasteita. Lisäksi tutkimuksessa on selvitetty SeDuuni2-hankkeessa toteutettujen koulutusten hyödyt työssäoppimisen ohjauksessa.

Työssäoppiminen on ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Työpaikalla tapahtuva oppiminen antaa opiskelijalle kokemuksen kautta oppimisen lisäksi myös mahdollisuuden hankkia uutta tietoa ammatillisen kehittymisensä tueksi.

Opinnäytetyössä tarkastellaan Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2 – hankkeen aikana toteutettuja työpaikkaohjaajakoulutuksia ja niiden vaikuttavuutta. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella työpaikkaohjaajakoulutuksen määrät ja toteutustavat vuosittain. Koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa tärkeitä ovat rakenteiden luominen, koulutuksen järjestämisen vastuu ja koulutuksen kehittäminen. SeDuuni2-hankkeen tavoite oli, ammatillisen koulutuksen nivominen tiiviimmin työelämään. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden uudistuminen, työelämän nopeat muutokset ja osaavan työvoiman tarve vaativat tiivistä vuorovaikutusta oppilaitoksen ja työelämän toimijoiden välille. Hankkeessa luotiin keinoja työelämän ajantasaiseen tiedonsaantiin opetussuunnitelmien sisällöstä, työssäoppimisen tavoitteista ja ohjauksesta sekä ammattiosaamisen näytöistä ja näyttöjen arvioinnista. Hank-

keessa luotujen toimintamallien avulla voitiin työssäoppimisen ja ammatti-osaamisen näyttöjen ohjaus- ja arviointikäytänteitä selkeyttää työpaikkaohjausta tukevaksi. (SeDuuni2-hanke 2015.)

Opinnäytetyössä on käytetty tutkimusstrategiana toimintatutkimusta, jolla pyritään saamaan käytännön toiminta ja teoreettinen tutkimus vuorovaikutukseen. Toimintatutkimus antaa mahdollisuuden aktiivisesti vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja sitä kautta todelliseen muutokseen. Toimintatutkimuksen tavoite on tarkastella toimintaa kriittisesti ja muuttaa työskentelytapoja. (Suojanen 2014,7.)

Hankkeen päätavoitteena oli ammatillisen koulutuksen työelämäosaamisen ja työelämävastaavuuden lisääminen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen sekä yhteistyön lisääminen nykyisillä ja uusilla toimintatavoilla sekä yhteisten osaamisten jakaminen ja vahvistaminen oppilaitoksen ja työelämän välillä. Hankkeessa henkilöstön työelämäyhteistyön kehittämisjaksojen kautta työelämälähtöiset toimintatavat kehittyivät ja opettajien ammattitaito päivittyi ja täydentyi. Hankkeessa tehtävän työelämäyhteistyön kohderyhmänä olivat organisaatiot ja yritykset, joissa Koulutuskeskus Sedun opiskelijat olivat työssäoppimassa. (SeDuuni2-hanke 2015.)

### 1.1. Opinnäytetyön taustaa

Työmarkkinoilla eletään jatkuvan muutoksen syklissä, mikä asettaa vaatimuksia myös koulutuksen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen jatkuvalla kehittämiselle.

Paasion (2010,25) mukaan työelämän tarpeiden huomioiminen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen edellyttävät ennakoinnin kehittämistä, koulutuksen ja työelämän vastaavuuden kehittämistä sekä osaamisen kehittämistä yhteistyönä oppilaitoksen ja työelämän välille. Työssäoppimisen tavoite

on tukea ammatillisten opintojen työelämälähtöisyyttä sekä lisätä oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä. Työelämän katsotaan tarvitsevan tulvaisuudessa entistä aktiivisempia ja itsenäiseen työhön pystyviä henkilöitä.

Hulkarin (2006,32) mukaan ammatilliseen taitoon sisältyvät teoreettinen ja käsitteellinen osaaminen ja työpaikalla hankittu käytännön työelämätaito. Työssäoppimisen tavoitteena on ammattitaidon ja työelämävalmiuksien oppiminen. Työssäoppimisen yksi keskeinen tavoite on oppia hallitsemaan työelämän vaatimia taitoja. (Hanhinen 2010,87.)

1.8.2015 voimaan astuneet uudet ammatillisen tutkinnon perusteet ohjaavat oppimista joustaviin, työelämälähtöisiin ja monipuolisiin oppimisympäristöihin ja oppimismenetelmiin. Uusien työelämälähtöisempien oppimisympäristöjen ja -menetelmien käyttöönotto vaatii koko koulutusorganisaation laaja-alaista perehtymistä uusiin toimintatapoihin. Opiskelijan yksilöllinen kohtaaminen on koko oppimisympäristön haaste, joka edellyttää opettajilta uudenlaista osaamista.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite, sisältö ja tutkimuskysymys

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on arvioida Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana toteutettujen työpaikkaohjaajakoulutusten valmiuksia, hyötyjä ja haasteita ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta. Lisäksi opinnäytetyössä tavoitteena on selvittää SeDuuni2-hankkeessa toteutettujen koulutusten hyödyt työssäoppimisen ohjauksessa.

Työssäoppimisen kehittäminen on ollut tavoitteena useassa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa koulutuksen kehityshankkeessa. Työssäoppimisen kehittämisen tärkeydestä ja tarpeellisuudesta ollaan yleisissä keskusteluissa hyvin yksimielisiä, ja erilaisia malleja yhteistyön syventämisestä ja työpaikkaohjaajakoulutuksista on jo paljon. Opetushallituksen Hyvät käytännöt -sivustolta löytyy useita hankkeiden kautta kehitettyjä malleja menetelmistä tai



toimintatavoista opetuksen ja oppimisen tueksi sekä työelämäyhteistyön kehittämisen malleja toiminnan suunnitteluun ja verkostoitumiseen.

Kiinnostukseni työssäoppimisen tutkimiseen heräsi SeDuuni2-hankkeen projektipäällikkyuden yhteydessä. Toimivan ja laadukkaan työpaikkaohjaajakoulutuksen tarve on suuri ja toiminnan keittäminen hankkeessa oli kiinnostavaa. Työpaikkaohjaajan toiminnan tarkoituksenmukaisuus ja korkeatasoisuus ovat koulutuksen järjestäjän vastuulla ja opiskelijan oikeus. Työssäoppimista ohjaavien ja opettajien on toimittava yhteistyössä oppilaitoksen arvojen ja tavoitteiden mukaisesti yhteisiä toimintatapoja noudattaen.

Työssäoppimiseen työpaikalla vaikuttavat monet tekijät, ja oppiminen voi tapahtua eri tavoin. Hankkeessa työskentely antoi työssäoppimisen kehittämiseen erilaisen näkökulman kuin opettajan työssä. Uusi näkökulma antoi aihetta pohtia työpaikkaohjaajakoulutuksen ja yhteistyön merkitystä laajemmin.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia kokemuksia ohjaajilla on Koulutuskeskus Sedun järjestämästä ohjauksesta?
  - Miten koettiin yhteistyö Koulutuskeskus Sedun kanssa?
  - Miten työpaikkaohjaajien mielestä oppilaitosyhteistyötä voisi kehittää?
2. Miten työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneet kokivat saamansa koulutuksen?
  - Millaiseksi koettiin työpaikkaohjaajakoulutuksen laatu ja hyödyllisyys?
  - Miten työpaikkaohjaajakoulutusta voisi kehittää?

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työpaikkaohjaajakoulutuksia niiden hyödyn ja kiinnostavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyössä lähtökohtana on työssäoppimisen määrittely ja oppiminen työpaikalla sekä siihen vaikuttavien käsitteiden pohtiminen. Opinnäytetyön toteutus on toimintatutkimus, johon vastanneet ovat työssäoppimisen ohjausta tekeviä työelämän edustajia ja työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneita työelämän edustajia

### 1.3 Koulutuskeskus Sedu

Koulutuskeskus Sedu on nuorten ja aikuisten monialainen ammatillista peruskoulutusta ja ammatillisiin opintoihin valmistavaa ja valmentavaa koulutusta järjestävä oppilaitos. Seinäjoen koulutuskeskus Sedussa opiskelee noin 4 300 opiskelijaa. Koulutuskeskus Sedu on yksi oppilaitos, jonka muodostavat kahdeksan yksikköä. Yksiköt toimivat Seinäjoella, Ilmajoella, Jurvassa, Kauhajoella, Kurikassa, Lappajärvellä, Lapualla ja Ähtärissä. Koulutuskeskus Sedulla on 25 perustutkintoa ja 40 eri koulutusohjelmaa. Koulutuskeskus Sedun osuus koko Etelä-Pohjanmaan ammatillisesta perustutkintokoulutuksesta on noin 75 %. (Koulutuskeskus Sedu 2015.)

Sedu on tehnyt yhteistyötä Etelä-Pohjanmaan elinkeinoelämän ja yritysten kanssa vuodesta 2001, jolloin toisen asteen ammatillisiin koulutuksiin tuli työssäoppiminen osaksi ammatillisia perusopintoja.

### 1.4 Toisen asteen ammatillinen perustutkinto

Ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisista tutkinnoista säädetään kahdessa erillisessä laissa: ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998). Tässä opinnäytetyössä keskitytään nuorten ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisen kehittämisen mahdollisuuksiin. Aikuisten ammatillinen tutkinto ja näyttökoulutus ovat tämän opinnäytetyön ulkopuolella.

Ammatillisten tutkintojen tutkintorakenteeseen kuuluu 52 ammatillista perustutkintoa, 192 ammattitutkintoa ja 130 erikoisammattitutkintoa. Ammatillisen perustutkinnon koulutus järjestetään joko kolmivuotisena ammatillisena koulutuksena ammatillisessa oppilaitoksessa (ns. nuorisoasteen koulutus) tai tutkintoon valmentavana aikuiskoulutuksena. Aikuiskoulutuksessa ammatillinen osaaminen osoitetaan näyttötutkintona.

## 2 TYÖSSÄOPPIMINEN KÄSITTEENÄ

Oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen lisäksi oppimista tapahtuu työpaikalla, ja se on olennainen osa oppimista. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta vähintään 30 osaamispisteen laajuisesti (A 811/1998, muutos 799/2014, 5a §)

Työssäoppimisella (L 630/1998, muutos 787/2014, 16 a §) tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Työssäoppimisen määrä voi vaihdella tutkinnoittain ja opiskelijan yksilöllisten valintojen perusteella. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä ja monipuolisia, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia työelämän kannalta riittävän suuria kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään. Työssäoppimista ohjaavat työpaikalla paikan päällä työpaikkaohjaaja ja koulussa ryhmänohjaaja tai opettaja.

Työssäoppimisesta ei pääsääntöisesti makseta palkkaa eikä tehdä työsopimusta. Työssäoppimisen kustannukset jakautuvat eri osapuolille. Työssäoppimisen lisäksi ammatilliseen koulutukseen kuuluvat ammatillisiin perustutkintoihin liitettävät näytöt. Nuorisoasteen näytöillä varmistetaan, että ammatillisten opintojen tavoitteet on saavutettu. Näytöt suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa.

## 2.1 Työssäoppiminen

Työssä oppimisen käsitteestä käytetään yleisesti joko yhteen tai erikseen kirjoitettua muotoa. Suomalaisessa kirjallisuudessa on vähän määritelmiä, mutta englannin tutkimuskielessä on useita eri nimityksiä työssäoppimiseen: workplace learning, work-based learning, work-related learning. Work-based learning -termillä kuvataan sekä opiskelijoiden työssäoppimista että työpaikalla tapahtuvaa työntekijöiden oppimista. (Hulkari 2006, 26.)

Työssäoppiminen käsitteenä viittaa siihen tapahtumapaikkaan, jossa oppiminen tapahtuu. Työssä oppiminen (learning at work /workplace learning) on muoto, joka kertoo oppimisen tapahtumapaikan. Työssäoppiminen (work-based/work-related/on-the-job learning) mielletään laajemman työssäoppimisalakäsitteeksi, jossa oppijana ovat opiskelijat ja työpaikalla toimivat työntekijät.

Yhteen kirjoitettu työssäoppiminen(work-based/work-related/on-the-job learning) ajatellaan laajempänä työssä oppimisen käsitteenä ja ammattikasvatuksen näkökulmaksi. (Varila & Rekola 2003,1.)

Tässä työssä käytetään yhteen kirjoitettua käsitettä työssäoppiminen, jota käytetään lähinnä ammatillisen koulutuksen ja oppimisen kontekstiin. Työssäoppimisella tässä työssä tarkoitetaan työpaikalla opetussuunnitelman mukaan tapahtuvaa tarkoituksellista ja reflektointia oppimisen kokemusta käytännön työssä. Työssäoppimisen tavoite on kehittää opiskelijan toimintojen ja ajatteluprosessin muutosta.

Valtakunnallisten kehittämistavoitteiden mukaan opiskelijalla tulee olla ammatillisen peruskoulutuksen aikana riittävästi tietoa omasta ammattialastaan ja kokemusta työelämästä erilaisten kehittämistehtävien, toimeksiantojen ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja työssäoppimisen kautta. (Väisänen 2003, 9.)

Työssäoppimisen alussa on ohjaaja, joka neuvoo ja opastaa työssäoppimisen aikana uusien asioiden ratkaisemista. Työssä tapahtuva oppimista voidaan tarkastella eri tavoin erilaisissa työkonteksteissa tapahtuvana ilmiönä. (Tikkamäki 2006, 32.)

Työssäoppimisjakson onnistunut toteutus edellyttää hyvää yhteistyötä ja ennakosuunnittelua kaikkien työssäoppimisen osapuolten kesken. Ovaskaisen ja Ristilän (2000,13) mukaan työssäoppimisen onnistuminen riippuu siitä, miten työssäoppimisen eri osapuolien välinen vuorovaikutus toimii. Työssäoppimisessa ammattitaidon ja työelämävalmiuksien kehittyminen korostuu, kun työpaikalla ja oppilaitoksessa opitut tiedot yhdistetään keskenään toisiaan täydentäen. Ammatilliset valmiudet kehittyvät suurelta osin työpaikalla työssäoppien.(Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 25.)

Työssä ja työpaikalla oppimiseen voidaan liittää useita erilaisia oppimisen teorioita. Työssäoppimisessa voidaan käyttää eri käsitteitä, esimerkiksi osallistuva oppiminen, kokemuksellinen oppiminen, satunnaisoppiminen ja oppiva organisaatio. (Tikkamäki 2006, 28.)

Kokemuksellisessa oppimisessa vuorovaikutus oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä on tärkeää. Kokemuksellinen oppiminen sisältää neljä toisiaan täydentävää vaihetta: välitön kokemus, pohdiskeleva havainnointi ja aktiivinen toiminta. Viimeinen eli neljäs vaihe vie takaisin toiminnan alkuun eli uusiin kokemuksiin, niiden ymmärtämiseen ja muuttamiseen. (Hulkari 2006, 20.)

Työssäoppimiseen liittyvät haasteet oppimisessa liittyvät työelämän ja koulutuksen rajapinnalle. Teoreettisen tiedon soveltaminen työpaikan tavoitteisiin on opiskelijan kannalta haastavaa. Opiskelija tarvitsee työssäoppimisessa kokeneen oman alansa ammattilaisen ohjaamaan oppimista ja toimimaan roolimallina. Työssäoppimisen odotetaan edistävän opiskelijan valmiuksia integroida teoria ja käytännön tieto sekä motivoivan oppimiseen. Työssäoppimisen odotetaan kasvattavan opiskelijan ymmärrystä teoreettisen tiedon sovellettavuudesta ja siirrettävyydestä oppilaitoksesta työpaikalle.(Hulkari 2006, 28.)

Opettajien ja opiskelijan sekä työpaikalla toimivan työpaikkaohjaajan välinen vuorovaikutus tehostaa työelämälähtöistä oppimista. Siksi myös työpaikalla tapahtuva oppimisen mallittaminen on tärkeää. Työssäoppiminen ei yksistään ole riittävä keino ammattitaidon kehittämisessä eikä automaattisesti tarkoita oppimista. Työssäoppimisessa on tärkeää, miten työ ja oppiminen yhdistetään toisiinsa. Työssäoppimisessa on tärkeää, että käytännön työn teoreettinen pohdiskelu ja työkokemuksen reflektointi muodostuvat olennaiseksi osaksi työssäoppimista. Työssäoppimista ohjaavan työpaikkaohjaajan tehtävä on tukea ja kannustaa opiskelijaa reflektointiin, ja opettajan tehtävä on tukea työssäoppimista ohjaavaa henkilöä reflektoinnin ohjaamiseen. (Ruohotie, Kulmala & Siikaniemi 1998, 38.)

Metakognitiivisissa taidoissa työssäoppimisen suunnitelma tai mallintaminen kuvaa oppimista. Työpaikalla oppiessaan opiskelija lisää uuden tiedon aikaisempaan tiedon rakenteeseen, jolloin opiskelijan oppiminen tehostuu. Oppiminen lisääntyy, kun opiskelija käyttää hyväkseen käytännön tiedon lisäksi myös teoretietoa. Teorian ja käytännön yhdistäminen varmistaa oppimisen kokemisen parhaiten. (Poikela 1999, 35.)

Poikelan (1999, 40) mukaan työssäoppimisessa tärkeintä on työn ja oppimisen reflektointi. Työtoiminta ilman reflektointia tai tavoitteiden reflektointi ilman ymmärtämistä tuottaa vähäistä ja satunnaista oppimista. Kun reflektointi kohdistuu työn tekemisen toiminnasta johtuneeseen kokemukseen, tuloksena on toiminnan parantumista, oppimista, mutta ei aina työn kehittämistä.

Oppimisen siirtäminen käytäntöön on oppimisen kannalta tärkeä vaihe. Uusien asioiden siirtäminen kokemuksen ja toiminnan kautta osaksi jokapäiväistä toimintaa helpottuu, kun sitä harjoitellaan jo oppimistilanteessa käytännön tehtävien kautta uuden tiedon merkitystä pohtien. (Jokela 2002, 44.)

Koulutuksenjärjestäjä vastaa siitä, että työpaikoilla toimivalla ohjaajalla ja opettajilla on yhtenäinen käsitys työssäoppimisen tavoitteista sekä työpaikalla toteutettavasta oppimista tukevasta työstä. Työssäoppimisessa tavoitteena on ottaa opiskelija osaksi työpaikan työryhmään. Opiskelija on työpaikalla

työssäoppimisaikanaan osa työpaikan työyhteisöä ja sen kulttuuria. Opiskelijoiden oppimista voidaan siis tarkastella osana työpaikan ja työyhteisön toimintaa ja oppimista. Oppimisen muodot sekä mahdollisuudet vaihtelevat työpaikalla ammattialasta, työtehtävistä tai työn luonteesta ja organisaatiosta riippuen. Työpaikan sosiaalinen toiminta ja ympäristö ovat opiskelijan ammattitaidon ja työssäoppimisen kehittymisen kannalta oleellisia. (Hulkari 2006, 30.)

Ammattillisessa peruskoulutuksessa työssäoppiminen toteutetaan opiskelijan yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaan. Suunnitelmaan rytmitetään opiskelijan työssäoppimisen yksilöllinen kesto sekä työssäoppimisen ohjaus ja ohjausmenetelmät. Työssäoppimisen ohjauksen määrä ja toteutus vaihtelevat eri opiskelijoilla. Opiskelijan työssäoppimisjakson henkilökohtaisten oppimistavoitteiden lähtökohdat määräytyvät jokaisen opiskelijan kohdalla henkilökohtaisesti. Opiskelijat voivat hankkia työpaikalla yhden tai useamman ammatillisen tutkinnonosan ammattitaitovaatimuksen mukaisen osaamisen. Kaikkien opiskelijoiden yksilölliset opinpolut henkilökohtaistaan koko ammatillisen tutkinnon suorittamisen osalta (HOPS = henkilökohtainen opiskelusuunnitelma).

Työpaikalla HOPS- suunnitelman laadintaan osallistuu opiskelija, opettaja sekä työssäoppimisen ohjaaja. Työssäoppimisessa laadun kannalta on tärkeää se, miten oppimisessa pystytään ottamaan huomioon opiskelijan yksilöllisyys ja erilaisuus oppijana sekä miten työssäoppimisen ohjaus vastaa opiskelijan tarvetta. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 22.)

Ammatillisessa perustutkinnossa työssäoppiminen jaksotetaan yksilöllisesti tutkinnon eri suoritusvuosille, joten työssäoppimisjaksojen pituus vaihtelee. Työssäoppimisesta laaditaan aina kirjallinen sopimus oppilaitoksen ja työpaikan kesken.

Työssäoppimiseen sisältyy ammattiosaamisen näyttö. Opiskelijan on osoitettava osaamisensa ammattiosaamisen näytössä niin, että työ tehdään siinä

laajuudessa, että osaamisen osoittaminen vastaa tutkinnon perusteissa määrättyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteereitä. Näytöt järjestetään yhteistyössä työpaikkojen kanssa. (Opetushallitus 2015. 9-10, 21-23.)

## 2.2 Ammatillinen osaaminen ja ammattitaito

Tässä kappaleessa tarkastellaan ammatillista osaamista ja ammattitaitoa sekä siihen liittyviä oppimisen käsitteitä. Lisäksi määritellään, mitä ammattitaito sisältää ja mikä on oppimisen keskiössä.

Ammatillisessa koulutuksessa ammatillinen osaaminen määritellään (OPH 2015) arviointikriteerien perusteissa.

Arvioinnin kohteet ovat

1. työprosessien hallinta (työn suunnittelu, työn toteuttaminen, työn arviointi ja työn kehittäminen)
2. työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta
3. työn perustana olevan tiedon hallinta
4. elinikäisen oppimisen avaintaidot (elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä ammattietiikka)

Arviointikriteereissä on määritelty, miten ammattitaito hallitaan. Arviointikriteerit on määritelty kolmelle tasolle: tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3.

Määrittely tehdään aloittaen tyydyttävästä tasosta eli siitä, mitä opiskelijan tai tutkinnon suorittajan on vähintään osattava työllistyäkseen. Yleisellä tasolla arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit kuvataan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteista ja arvosanojen muuntamisesta annetun määräyksen liitteenä. (93/011/2014, muutos 2015.)

Ammatillisen osaamisen voidaan siis ajatella koostuvan koulutuksella tai kokemuksella hankitusta valmiudesta tai pätevyyksistä sillä perusteella, miten



osaaminen näkyy. Ammattitaitoa voidaan tarkastella myös työn tekemisen sujuvuutena käytännön toiminnassa ja kykynä käyttää käytännössä eri tilanteissa oman alan tietoperustaa. (Hulkari 2006, 45).

Osaamista yleensä voidaan tarkastella myös sen näkymättömän ominaisuuden mukaan. Osaamista ei aina näe, mutta se konkretisoituu siinä, miten työtä tehdään. Siis osaamisella tarkoitetaan yleensä sitä, miten henkilö toimii käytännössä työtä tehdessään. On olemassa muodollinen osaaminen, käytössä oleva osaaminen tai työn vaatima osaaminen ja koulutuksella hankittu osaaminen sekä todellinen osaaminen. (Ruoholinna 2000, 25.)

Ammatillisesta osaamisesta ja ammattitaidosta puhuttaessa niihin liitetään vahvasti työn kokonaisuuden osaaminen, sen itsenäinen suorittaminen, työn tuloksen vastuu sekä työn kehityskykyisyys. Ammatillinen osaaminen on siis kykyä yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi. Ammattitaidon perustana on oman ammattialan työn osaaminen ja käyttäytyminen työpaikalla. Ammattitaitoon liitetään usein käsitys ammatin merkityksestä ja siitä, mitä ammatti vaatii ja edellyttää. (Hanhinen 2010, 86.)

Käsitteenä ammattitaito on hyvin lähellä osaamisen käsitettä, kun se on siirretty työkontekstiin. Ammattitaidolla voidaan ilmaista henkilön taitoa toimia sovituisissa työtehtävissä tai ammatillista pätevyyttä omassa ammatissaan. Parhaimmillaan ammatillisessa osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelun taidot, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, kyky joustaa ja mukautua muutokseen sekä kyky arvioida omaa osaamistaan ja toimintaa sekä kehittää niitä. (Mykrä 2007,9. Hanhinen 2010,87. Viitala 2006,113–114.)

Ammattitaitoa kuvataan myös pätevyytenä, tekemisen taitona ja käytännöllisiin töihin liittyvänä ominaisuutena. Ammattitaito ei ole siis mikään pysyvä ominaisuus, vaan sen sisältö muuttuu ja kehittyy koko ajan työn kohteiden, muuttuvan työjaon ja organisaatioiden sekä uuden teknologian mukana. (Ruoholinna 2000,15.)

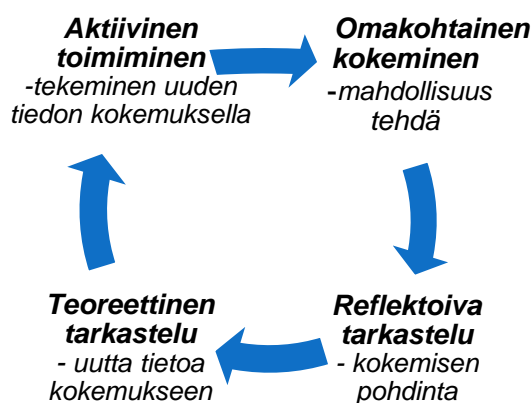
Kankaanpään (1997,21) näkemyksen mukaan, henkilöiden ammattitaidossa on kyse kyvystä ja valmiuksista riippumatta siitä, miten nämä kyvyt ja valmiudet on hankittu tai ovatko ne vahvistettu esimerkiksi tutkintotodistuksilla.

Ammattitaito muuttuu työn, ympäristön työtehtävien sekä työn vaatimusten ja yksilön kehittymisen mukaan. Ammattitaito ymmärretään laajana ja monialaisena toimintakokonaisuutena. (Hulkari 2006, 45.)

Ammattitaitoon kuuluu opinnäytetyön tekijän mukaan myös kyky sopeutua jatkuvaan muutokseen sekä kiinnostus työhön. Ammatillista osaamista ja ammattitaitoa on myös hyvä ammatillinen käyttäytyminen, neuvojen kysyminen, työrauhan ylläpitäminen ja vastuullisuus työtehtävistä. Ammattitaitoinen työntekijä noudattaa työnantajan määräyksiä ja suorittaa työtehtävät huolellisesti. Työntekijä noudattaa työturvallisuusmääräyksiä. Ammattitaitoon kuuluu myös lakien, sääntöjen ja sopimusten noudattaminen.

Ammatillisiin perusopintoihin kuuluvaa työssäoppimiseen liittyy kiinteästi kokemuksellisen oppimisen käsite. Yksistään kokemukset eivät takaa laadukasta oppimista, ellei niitä pysähdytä pohtimaan, arvioimaan ja hakemaan uusia näkökulmia omaan tapaan toimia. Kokemuksellista oppimista voidaan tarkastella Koldin mallin mukaan (kuvio 1.).

Kokemuksellisessa oppimisessä olennaista on, että jokainen vaihe käydään läpi.



Kuvio 1. Kokemuksellinen oppiminen Kolbin 1984 mallin mukaan

Kokemuksellinen oppiminen on syntynyt työelämässä tapahtuvan koulutuksen yhteydessä, ja siinä keskeistä on reflektoinnin rooli oppimisprosessissa. Kokemusperäisen oppimisen mallissa on nelivaiheinen sykli, jossa konkreettinen kokemus muodostaa pohjan pohdinnalle jonka tuloksia opiskelija käyttää uusien käsitteiden muodostamiseen. Näistä opiskelija voi tehdä johtopäätöksiä ja ratkaisuja uutta toimintamallia varten.

Kokemuksellisessa oppimisessa jokainen vaihe on käytävä läpi. Kokemuksellinen oppiminen on kehittyvä ja kokemuksen kautta syvenevä prosessi. Kolbin mallissa (kuviot 1.) oppimisen käsitetään olevan uuden oppimista uudelleen. Kokemuksellisen oppimisen teoriaa on kritisoitu, sillä kokemus on henkilön omakohtainen tulkinta, joka voi olla usein myös puolueellinen ja ainutkertainen sekä ympäristöönsä sitoutunut, jolloin oppiminen on sosiaalisen vuorovaikutuksen tulos. Nuoren opiskelijan kannalta kokemuksellisen oppimisen haaste ja kriittinen kohta on toiminnan reflektointi, joka Kolben mallin teoriassa käsitetään tiedon muodostuksen edellytykseksi. (Hulkari 2006, 31.)

Oppimisen keskiössä on elämässä tapahtuva jatkuva oppimisen prosessi. Monia asioita ja taitoja opimme huomaamattamme työssä tai vapaa-ajalla ilman, että kiinnittäisimme niihin huomiota. Arkitilanteissa oppimisessa ei kiinnity huomio oppimisprosessiin kuten ei tulokseenkaan. Lähtökohta oppimiselle on aina kokemus ja sen muistaminen. Oppimista tapahtuu aina, kun vertaillaan tapahtumia, sekä tulevaa tapahtumaa tai toimintaa että aikaisempaa tekemistä. (Tynjälä 2005, 20.)

Oppimisessa ihmiselle rakentuva merkityksellinen teoria ja käytäntö yhdistyvät ensin kokemukseen, jossa hiljainen tieto on kehittynyt ja kasvanut oppimisen sekä kokemuksen myötä, Hiljainen tieto on äänetöntä osaamista. Hiljainen tieto tulee esiin toiminnassa ja taitona ratkaista työhön liittyviä ongelmia sekä siinä, miten työhön suhtautuu. Useat työn kokonaisuudet edellyttävät hiljaisen tiedon hallintaa. Hiljaisen tiedon taitoja ovat esimerkiksi kyky ohjata ja perehdyttää toista ihmistä. Hiljaisia tietoja ei välttämättä tiedosteta, sillä ne ovat hyvin henkilökohtaisia ja vaikeitakin jakaa toiselle. (Heikkilä 2006, 45.)

Jos tarkastelemme oppimista yleisellä tasolla, voidaan erottaa joitakin sille ominaisia ydinpiirteitä. Voidaan sanoa, että oppimisen keskiön ytimessä ovat:

1. oppimisprosessi ja oppimisen tulos
2. oppimisen sisältämä muutoksen yksilön arvoissa ja asenteissa sekä myös tiedoissa, taidoissa ja strategiassa
3. oppimiseen kuuluva vuorovaikutus
4. oppimisen muutos, joka voi olla (ei välttämättä) tietoisesti tarkoitettu.  
(Verkkotutor 2002b)

Oppiminen opinnäytetyön tekijän näkemyksen mukaan on, ettei oppimisprosessi ole aina mitään käsin kosketeltavaa tai heti näkyvää toimintaa. Oppiminen tapahtuu vähitellen sopeutuessa toimintaan ja ympäristöön. Oppimisen tulos tulee havaittavaksi henkilön toiminnan muutoksessa, erityisesti kun opitaan tietoja ja taitoja. Oppimistilanteessa hiljaisen tiedon merkitystä ei voi väheksyä ja vuorovaikutuksella on merkitys oppimisessa. Oppiminen on henkilökohtaista sisäisen ajattelun kehittymistä ja sitä kautta myös mahdollisesti muutosta toiminnassa ja asenteissa.

### 2.3 Oppiminen työpaikalla

Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarkoittaa sitä, että toimialasta riippuen on oppimisympäristönä erilaisia työpaikkoja, jotka poikkeavat toisistaan organisaationa ja toimintakulttuuriltaan. Mahdollisuudet oppia työssä vaihtelevat riippuen ammattialasta, työn luonteesta ja työtehtävistä. Työpaikat laajentavat hyvin monipuolisesti oppimisympäristössä tapahtuvaa oppimisen kokemista perinteiseen oppilaitokseen. Työpaikka on oppimisympäristönä tila, yhteisö tai toimintaympäristö, jonka tarkoitus on edistää oppimista. Oppimisympäristön lisäksi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat opiskelijan henkilökohtaiset oppimisedellytykset. (Hulkari 2006, 40–43.)

Ammatillisessa perustutkinnossa työssäoppiminen on oppilaitoksen koordinoimaa oppimista, joka on tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa osa opetussuunnitelmaa. Ammatillisen koulutuksen 180 osp:n laajuiseen perustutkintoon sisältyy vähintään 30 osp:n laajuinen osa työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Ennen työssäoppimisjaksoa opiskelijan on hyvä osallistua oppilaitoksessa toteutettavaan työssäoppimisen valmennukseen työpaikan hakemista ja työssäoppimisjaksoa varten. Pääsääntöisesti opiskelija hakee itse työssäoppimispaikan. Työssäoppimisen ohjaava opettaja tarvittaessa avustaa työpaikan hakemisessa ja hyväksyy työssäoppimispaikan. Opiskelijat eivät ole työsuhteessa työpaikkaan ja ovat siksi oikeutettuja saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet työssäoppimisjaksolla. Erikseen sovittaessa voidaan työssäoppiminen toteuttaa myös työsopimussuhteessa.

Työssäoppimisessa tavoitellaan teorian ja käytännön tiedon yhdistämistä sekä ymmärryksen lisääntymistä ja tietojen soveltamista työssä. Työssäoppimisessa työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat monet tekijät ja oppiminen voi tapahtua monella eri tavoin. Työssäoppiminen on arkioppimista, useimmiten ”vahingossa tapahtuvaa” ja satunnaista oppimista. Arkioppiminen on pääasiassa kokemusperäistä oppimista tilanteissa, joita ei ole välttämättä suunniteltu erikseen oppimistapahtumaksi. Satunnainen oppiminen on tavoitteetonta, ja se tapahtuu muun toiminnan sivutuotteena, jota opiskelija ei erotta oppimiseksi. Työssäoppimisen onnistumisen edellytys on mahdollisuus monipuolisiin työtehtäviin, työtehtävien riittävä vaatavuustaso sekä haasteellisuus ja opiskelijan oma aktiivisuus ja motivaatio. (Puolimatka 2002, 29.)

Työssäoppiminen riippuu paljon siitä, minkälaiset oppimismahdollisuudet työpaikka oppimiselle antaa. Työtehtävän haasteellisuuden määrittelyssä pitää löytää jokaiselle opiskelijalle sopiva taso. Liian haasteelliset työtehtävät saattavat johtaa opiskelijan epäonnistumiseen ja stressiin, kun taas liian alhainen taso työtehtävissä voi johtaa opiskelijan kiinnostuksen ja halun loppumiseen tehdä hyvä työsuoritus. Jos opiskelija tekee yksitoikkoista ja yksinkertaista työtä joka päivä, hänen sitoutumisensa ja motivaatio työhön ja oppimiseen on heikkoa. (Lasonen 2001,30.)

Opiskelijalle työssäoppiminen on oppimisen kannalta todennäköisempää silloin, kun opiskelija saa hänen osaamistarpeensa mukaisia työtehtäviä. Tehokas oppimisympäristö on turvallinen, yksilön osaamistarpeita ja ainutlaatuisuutta kunnioittava, sopivan haastava, joka sitouttaa opiskelijan oppimiseen ja antaa opiskelijalle säännöllisesti palautetta oppimisesta. (Lasonen 2001,32)

Työssäoppimisen onnistumisessa on tärkeä rooli myös opiskelijalla. Työssäoppimisessa on tärkeää se, että opiskelijat motivoituvat koulutukseen ja ottavat vastuuta oppimisestaan. Yrityksen, oppilaitoksen ja opiskelijoiden on oltava aktiivisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Tiivis yhteistyö selkeyttää kaikkien osapuolten toimintaa ja lisää opiskelijan motivaatioita opiskeluun sekä ohjaajan ohjaukseen. Laadukas oppimisympäristö työpaikalla on vuorovaikutteinen, turvallinen ja huomio yksilön tarpeet ja aikaisemman kokemuksen. Turvalisessa ympäristössä saa mahdollisuuden itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja siellä sallitaan myös epäonnistuminen. Virheistä oppiminen on tärkeä oppimisen keino. (Ovaskainen & Ristilä 2000,13.)

## 2.4 Työssäoppimisen arviointi ja palaute

Työssäoppimisjaksolla oppilaitoksen tehtävä on valmentaa opiskelijat työssäoppimiseen. Ammatillisten tutkintojen kokonaisuuden ymmärtäminen auttaa hahmottamaan työssäoppimisen tavoitteiden kokonaisuuden. Työssäoppimisessa on tärkeää kiinnittää huomioita ohjaukseen, valvontaan ja palautteen antamiseen. Työssäoppimista ohjaavalta henkilöltä edellytetään pedagogisia ja henkilökohtaisia valmiuksia työssäoppimisen ohjaukseen, suunnitteluun ja palautteen antoon. Opiskelija on sitoutettava työyhteisön yhteisiin päämääriin sekä tavoitteisiin. Opiskelijan sitouttamisessa on palautteella merkitystä. (Vertanen 2002, 35.)

Opettajan tehtävä työssäoppimisessa on tiedottaa työssäoppimista ohjaavaa henkilöä työssäoppimisen tavoitteista ja koulutuksen sisällöstä sekä tukea ja ohjata työssäoppimisen arviointia. Arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit ovat

johdettavissa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista, tavoitteista, arvioinnin kohteista ja arviointikriteereistä. Arvioinnin suunnitteleminen työssäoppimisessa on toiminnan laadun kehittämisen kannalta tärkeä osa työssäoppimisen laatua. Suunnitelmassa otetaan esimerkiksi huomioon, miten opiskelijalle ja työelämälle tiedotetaan arvioinnista ja mikä ovat arviointiin osallistuvien vastuut ja tehtävät. (OPH 2/440/2012:41,10.)

Opiskelija suorittaa itsearviointia koko opiskelun ajan. Opiskelussa oppimisen arvioinnin tavoite on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä hänen on vielä opittava. Oppimisen arvioinnilla halutaan ohjata, motivoida ja kannustaa opiskelijaa saavuttamaan ammattitaitovaatimusten tavoitteet sekä tukea opiskelijan minäkuvan kehittymistä ammatti-ihmisenä. Opiskelijan ohjauksen ja kannustuksen lisäksi arviointi antaa tietoa opiskelijan sen hetkisestä oppimisesta työpaikkaohjaajalle ja opettajalle.

Opiskelijan yksilöllistä tapaa jäsentää tietoa, hankkia ja käsitellä sekä arvioida opetuksessa saatua tietoa ja taitoa tuetaan arvioinnilla. Jokaisella opiskelijalla on osaamisessaan aikaisempien tieto-, ajatus- ja toimintamalliensa perusteella erilainen lähtötilanne, jonka pohjalta opiskelija hahmottaa ja vastaanottaa uutta tietoa. Opettajan ja työssäoppimista ohjaavan henkilön tehtävä on arvioinnin avulla tukea opiskelijan ammatillista kasvua haluttuun suuntaan. (Schrey 2015,5.)

Arviointi palautteena ei johda aina toiminnan parantamiseen. Ongelmat tulevat esiin silloin, kun puhutaan negatiivisesta palautteesta sekä kyvystä ottaa sitä vastaan. Sellaiset henkilöt jotka osaavat toimia ja hallitsevat työtehtävät, ovat palautehakuksia. Vähiten palautetta haluavat henkilöt, joilla on heikko arvostus itseään kohtaan ja jotka eivät usko kykyihinsä tai omiin mahdollisuuksiin tehtävien suorittamisessa. (Ruohotie 2002, 32.)

Palautteen laatu muodostuu henkilön kunnioittamisesta, hyväksynnästä ja tasavertaisuudesta sekä avoimuudesta. Palautteen pitää kohdistua toiminnan tulokseen eikä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, eikä sitä pidä yleistää. Palaute on kohdistuttava aina senhetkiseen tilanteeseen ja se pitää perustella.

Palautteen antamisessa on oleellista tapa, jolla palaute annetaan. Palautteen antaminen ja saaminen on vastavuoroista, ja se auttaa molempia osapuolia kehittämään toimintaansa. Parhaiten palautteen saaminen ja antaminen onnistuu organisaatioissa, joissa toiminta on avointa ja vuorovaikutteista. (Hulkari 2006, 36–37.)

Opiskelijan kehittyminen oman alan ammattilaiseksi tarvitsee sellaisen henkilön tukea, joka osaa keskustella ja antaa palautetta. Palautetta opiskelijan pitää saada esimerkiksi siitä, miten edetään kohti työelämän edellyttämää ammattitaitoa. Palautteessa tavoite on innostaa ja ohjata opiskelijan toimintaa toivottuun suuntaan. Syvälinen oppiminen vaatii opiskelijalle annettavan palautteen käsittelyä kokeneiden työntekijöiden ja opettajien kanssa. (Frisk & Teittinen 2007, 18.)

Työssäoppimisen aikana työpaikkaohjaajan keskeinen tehtävä on arvioida opiskelijan oppimista sekä antaa palautetta oppijan kehittymisestä. Palautteen perusteella opiskelija voi itse arvioida ja kehittää omaa osaamistaan sekä muodostaa käsitystä itsestään. Työssäoppimisessa opiskelijan tasavertainen ja arvostava kohtelu, työstä saatu palaute, tuki sekä kannustus vaikuttavat opiskelijan oppimiskokemuksiin. (Frisk 2012, 15.)

### **Osaamisen tunnistaminen**

Osaamisen tunnistamisessa on kyse siitä, että selvitetään, millaista osaamista opiskelija on hankkinut aikaisemmillä opinnoilla, harrastuksilla tai aikaisemmin tehdyllä työllä. Aikaisemmin hankittua osaamista verrataan perustutkinnossa tai opetussuunnitelman perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin. Osaamisen tunnistaminen voidaan tehdä opintojen alussa ennen työssäoppimisen aloittamista ja myös ennen uuden tutkinnon osan opintojen aloittamista tai opiskelun aikana. (Opetusministeriä 2004:27.)



## **Osaamisen tunnustaminen**

Opiskelijan aikaisemmin muualla suorittamat opinnot tai työssä hankittu osaaminen tunnustetaan, mikäli hankittu osaaminen vastaa perustutkinnon ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita. (L360/1998,787/2014, 30 §).

Opiskelija voi saada osaamisen tunnustamisella suoritettua perustutkintoon sisältyviä tutkinnon osia tai yhteisten tutkinnon osien osa-alueita. Osaaminen tunnustetaan käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä, esimerkiksi haastatteluja, testejä ja työnäytteitä. Osaamisen tunnustamisessa selvitetään, millaista osaamista henkilö on hankkinut työkokemuksella ja koulutuksella, tutkinnon alaan liittyvässä harrastustoiminnassa tai luottamustehtävässä tai hän on saattanut jo suorittaa erillispätevyyksiä. (OPH 2014, TUTKE 2.)

Aikaisemmin hankittu osaaminen voi kattaa koko tutkinnon osan tai vain osia tutkinnon osasta. Osaamisen tunnustamisessa ja tunnustamisessa noudatetaan ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 25 §:n säännöksiä, osaamisen arvioinnissa 25 b §:n säännöksiä.

## **Ohjaava ja kannustava arviointi**

Arvioinnilla ohjataan opiskelijaa toimimaan tutkinnon ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden mukaisesti ja kannustetaan häntä niiden saavuttamiseen. Arviointi on yhteistyötä, johon osallistuvat kaikki oppimistapahtumassa mukana olevat: opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja ja tilanteesta riippuen myös muut opiskelijat. Ohjaava ja kannustava arviointi on säännöllistä, eri osapuolten välistä keskustelua. Arvioinnissa kuunnellaan toisten mielipiteitä ja keskustellaan niistä. Keskusteluissa tarkastellaan opiskelijan toimintaa huomioiden opiskelijan ratkaisut omien osaamistavoitteiden asettamisessa sekä oppimisen etenemisessä ja tavoissa. ( OPH 2/440/2012, 7.)

## **Kriteeriperusteinen arviointi**

Kriteeriperusteisessa arvioinnissa käytetään etukäteen päätettyjä arviointiperusteita ja opiskelijan suoritusta arvioidaan niiden pohjalta. Kriteerit pohjautuvat teoriataustaan. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelijan osaamista arvioidaan aina suhteessa tutkinnon perusteissa oleviin ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin, joiden tulee olla kaikkien arviointiin osallistuvien tiedossa. Kriteeriperusteisessa arvioinnissa ei verrata osoitettua osaamista toisiin opiskelijoihin tai tutkinnon suorittajiin. (OPH 2/440/2012, 12.)

## **Arvioinnin haasteet**

Arvioinnissa sovelletaan tarkoituksenmukaisesti eri menetelmiä riippuen arvioinnin tarpeesta, odotuksista ja asiayhteydestä. Arvioinnissa arviointiin vaikuttavat arvioitsijan oma näkökulma sekä henkilön sisäiset kriteerit ja toimintakulttuuri, jossa on totuttu toimimaan. Arvioinnin lopputulos on siis yksipuolinen ja henkilökohtainen näkemys. Työssäoppimisen haastetta lisää se, että työssäoppimisen arviointi muodostuu kolmen eri tavoitteilla toimivan osapuolen määräaikaisesta vuorovaikutuksesta. Opiskelijan arvioinnin haasteellisuuteen vaikuttaa myös se, miten hyvin opiskelijat tunnistavat oman oppimisensa, miten tietoista oppiminen on, ja kuinka realistisesti oppimisen tavoitteet on asetettu. (Hulkari 2006, 67–68.)

## **Arvioinnin oikaisu**

Lain 630/1998, 787/2014, 25 c §:n mukaan opiskelijalla on oikeus tietää, miten hänen osaamisensa on arvioitu, ja hän voi tehdä arvioinnista oikaisupyynnön tarvittaessa. Osaamisensa arviointiin tyytymätön opiskelija voi pyytää siihen suullisesti tai kirjallisesti oikaisua opettajalta, työpaikkaohjaajalta tai muulta päätöksen tehneeltä henkilöltä. Oikaisupyynnön on tehtävä 14 päivän kuluessa siitä, kun opiskelijalla on ollut tilaisuus saada arvioinnin tulokset ja arviointiperusteiden soveltamisen perusteet tietoonsa. Oikaisupyynnön tehdään

arvioinnin tehneelle siten kuin oppilaitos on ohjeistanut. Oikaisupäätöksessä voidaan päätyä siihen, että arviointi on tehty perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden mukaisesti tai päätyä määräämään uusi arviointi. (Schrey 2015, 3.)

## 2.5 Työssäoppimisen merkitys

Työssäoppiminen on opiskelijoiden arvioinnin mukaan koettu koulutuksen antoisimmaksi osaksi. Onnistunut työssäoppiminen antaa iloa ja motivaatiota opiskelijoille koulutukseen sekä tukee positiivisesti opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehitystä. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 96)

Työssäoppimisen toteutus oli arvioitu pääosin hyvätasoiseksi ja laadukkaaksi, vaikka koulutusalojen välillä oli havaittavissa selkeitä eroja työssäoppimisen toteutuksessa ja oppimisessa. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 95)

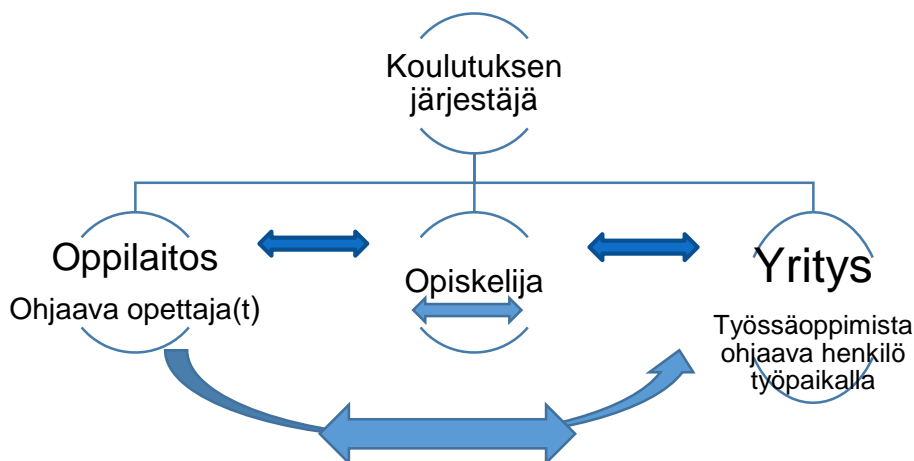
Merkittäviä tekijöitä työssäoppimisen onnistumisessa ovat työssäoppimisen jaksojen suunnittelu, työssäoppimispaikkojen hankkiminen ja valinta, sopimusmenettelyt, tiedottaminen ja ohjeistus. Lisäksi vaikuttavia seikkoja ovat opiskelijoiden valmentaminen jaksolle, opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutus, ohjaus ja seuranta sekä opiskelijoiden työpaikkaohjaajilta saama palaute sekä oppimistulosten arviointi. (Määttä, Törrönen 1999, 49–52.)

Työpaikan soveltuvuutta arvioitaessa oppilaitoksessa on selvitettävä, minkälaisia työtehtäviä opiskelijoiden on mahdollista työpaikalla tehdä ja mitkä ovat opiskelijoiden omat oppimistavoitteet. Työpaikan soveltuvuus on selvitettävä ennen työssäoppimisen aloitusta. Sen on vastattava perustutkinnon perusteiden mukaista oppimisympäristöä sekä opiskelijan HOPS:in näkökulmasta sopivaa työpaikkaa. Kun opiskeltavat työkokonaisuudet ovat laajoja, on helppo järjestää työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt perustutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaisesti. Joskus opiskelijan ammattitaitovaatimusten laajuus vaatii oppimisen täydentämistä toisessa työpaikassa tai oppilaitoksessa. (Hannula 2006, 15.)

Tutkinnon perusteissa edellyttämän osaamisen opiskelija hankkii työssäoppimisessa ja osoittaa osaamisen sitten ammattiosaamisen näytössä. Ammatilliset tutkinnon osat ja niiden ammattitaitovaatimukset on laadittu siten, että ne kattavat työelämän jonkin kokonaisuuden. Opiskelijat tarvitsevat monipuolisia työtehtäviä kehittyäkseen ammatillisesti ja pystyäkseen näyttämään osaamisen ammattiosaamisen näytöissä. Ammattiosaamisen näytöt ovat laajoja kokonaisuuksia, joiden on vastattava tutkinnon perusteissa määrättyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä. (Pohjonen 2001, 81–84.)

Ammattiosaamisen toimielin (kuvio 2.) hyväksyy koulutuksen järjestäjän suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista sekä päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista sekä valvoo toimintaa, että toiminta tapahtuu OPH:n ohjeistuksen mukaan. Ammattiosaamisen näyttötilanteen jälkeen käytävissä arviointikeskustelussa tehdään ammattiosaamisen näytön arviointi, jossa työelämän edustajalla on hyvin suuri merkitys. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimijat on mainittu alla olevassa kuvassa (kuvio 2.).

### ***Ammattiosaamisen näytöistä vastaava toimielin***



Kuvio 2. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen toimijat

## 2.6 Koulutuksen haasteet

Ammatilliselta peruskoulutukselta vaaditaan vetovoimaisuutta ja kilpailukykyä. Laadukas opetus on kilpailukyvyn toiminnan ydin. Laadukkaalla opetuksella varmistetaan ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus. Kriittiset menestyskijät ammatillisessa koulutuksessa ovat työelämälähtöinen opetus, henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen ja sidosryhmien kanssa tehtävä tiivis yhteistyö. Koulutukselta vaaditaan jatkuvaa muutosta ja kykyä elää yhteiskunnan muutosten mukana. Koulutuksen on pystyttävä vastaamaan tulevaisuuden uudenlaiseen osaamiseen ja uusien taitojen opettamiseen. (Lasonen 2001, 31.)

Ammatillisen koulutuksen yksi keskeinen tavoite on kohottaa ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeista. Ammatillisen koulutuksen tulee edistää työllisyyttä ja tukea elinikäistä oppimista. Ammatillista koulutusta mitataan työllistymisellä, mutta myös uutta työtä ja yrittäjyyttä luovien mittarien avulla. (Pohjonen 2001,35.)

Työssäoppimisessa prosessin osapuolilla on erilaisia odotuksia ja tarpeita. Yritysten näkökulmasta alueen koulutuksen yhtenäiset ja yritysälhtöiset käytännöt ovat vuorovaikutuksen ja yhteistyön kannalta hyvin tärkeitä. Opiskelija odottaa oikeudenmukaista ohjausta ja sopivan haastavia työtehtäviä. Oppilaitoksen odotus on työssäoppimisen prosessissa johtamisessa ja kehittämisessä. Laadukas työssäoppiminen ilman ylimmän johdon tukea ja sitoutumista ei ole mahdollista. Työssäoppimisen prosessin kehittämisen edellytys on työelämässä johdon päätös resurssien suuntaamisesta työssäoppimisen kehittämiseen. (Jansson 2012, 17–18.)

Merkittävä vastuu työssäoppimisen kehittämisestä on oppilaitoksella. Oppilaitoksella on opetushallituksen määrittelemät ohjeet työssäoppimisen laadun varmistamiseen ja työssäoppimiskäytäntöjen vakiinnuttamiseen. Oppilaitoksella pitää olla selkeä suunnitelma järjestelmälliselle kehittämiselle, jossa on selkeästi määritellyt osapuolten vastuut ja toimintatavat, jolloin jokainen toimija tietää roolinsa ja vastuunsa. Työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen

edellyttää koulutuksen johdon sitoutumista ja tukea sekä toimivaa palautejärjestelmää. Palautejärjestelmällä prosessin kokemukset ja palaute saadaan hyödynnettyä. Keskeisiä yhteistyömuotoja ovat työpaikkaohjaajien koulutus ja opettajien työelämäosaamisen varmistaminen. (Hulkari 2006, 48.)

Työssäoppimisen kehittämiseen luotu mittaristo toimii kehittämisen apuna. Mittaristo antaa ohjauksesta koulutuksen järjestäjälle tietoa työssäoppimisen kehittämiseen. Hyvin tärkeä työssäoppimisen vaikuttavuuden mittari on opiskelijan työllistyminen ja työpaikan mahdollisuus saada ammattitaitoista työvoimaa. (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lampinen, Ede, Altonen & Hietala 2006,12.)

### 3 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUS

Opetushallitus on esittänyt suosituksen, että mahdollisimman moni työpaikkaohjaajana toimiva henkilö osallistuu työpaikkaohjaajien koulutukseen. Koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon ammatti- ja koulutusalan erityispiirteet. Työpaikkaohjaajien 3 ov:n koulutussuositus yhdistää ammattikoulutuksen eri tutkintoihin ja niiden järjestämismuotoihin sisältyvän työpaikoilla tapahtuvan oppimisen ohjauksen. (OPH 2/440/2012, 9.)

Perusteiden mukainen työpaikkaohjaajakoulutus sisältää ammatilliseen koulutukseen ja työelämäyhteistyöhön, työssäoppimisen toteuttamiseen, opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin sekä näyttöjen toteuttamiseen liittyviä asiakokonaisuuksia. Työpaikkaohjaajakoulutuksen perusteita on uudistettu, ja uusissa ammatillisen perustutkinnon perusteissa valinnaisena tutkinnon osana on myös opiskelijoilla mahdollisuus valita työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen. (OPH 2/440/2012.12.)

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on työpaikkaohjaajakoulutusten järjestäminen. Koulutuksen järjestäjät voivat toteuttaa koulutuksen joustavasti niin, että se antaa valmiuksia sekä työssäoppimisen että ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Työpaikkaohjaajakoulutus tarjoaa ohjaajille mahdollisuuden

hankkia osaamista työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Koulutus pyrkii vaikuttamaan ja kehittämään ohjaajana toimivan valmiuksia huomioida erilaisia opiskelijoita. (Hulkari 2006,30.)

Opetusministeriön selvityksen mukaan koulutuksen saaneita työpaikkaohjaajia oli vuonna 2010 yhteensä 61 987. Näistä oli noin 38 % saanut työpaikkaohjaajakoulutuksen. Selvityksen mukaan tiedot osoittivat, että vaikka työpaikkaohjaajia on koulutettu lisää säännöllisesti koko 2000-luvun ajan, on koulutuksen saaneiden työpaikkaohjaajien prosenttiosuus ohjaajista säilynyt lähes samana. Tämä johtuu henkilöstön vaihtuvuudesta. Vuonna 2010 koulutuksen järjestäjät ilmoittivat, että vuosittainen uusien työpaikkaohjaajien tarve on 5 770 työpaikkaohjaajaa. (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2011.)

### 3.1 Työpaikkaohjaajakoulutuksen suositus

Opetushallituksen mukaan työssäoppimisen tavoitteita voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, kuten yhteiskunnan, elinkeinoelämän ja työpaikkojen, koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden kannalta.

Lasonen (2001,7) arvioi tutkimuksessaan työssäoppimisen toteuttamista neljästä näkökulmasta: työpaikan arviosta yrityksestään oppimisympäristönä, opiskelijoiden mielipiteistä oppimisesta työpaikalla ja työssäoppimista ohjaavien ja opettajien toteuttamisratkaisuista.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998, 5 §) mukaan sopimuksen tekeminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta edellyttää, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä ammatillisten perustutkintojen perusteiden ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (OPH 2/440/2012, 10.)

Opetushallituksen suosituksen mukaan tavoite on, että yhä suurempi osa ammatillisesta koulutuksesta, ammattiosaamisen näytöistä ja näyttö-tutkinnoista

järjestetään työpaikoilla. Opetushallituksen suosituksen mukaisessa työpaikkaohjaajakoulutuksen mukaan keskeisiä tavoitteita ovat työssäoppimisen toteuttamisen edistäminen sekä työpaikalla tapahtuvan koulutuksen laadun parantaminen. Laadukas työssäoppimisen toteuttaminen edellyttää yhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välille. Työpaikkaohjaajien erityisen vastuulliseksi tehtäväksi Opetushallitus näkee opiskelijoiden työsuojeluasenteiden kehittämisen ja työpaikan työturvallisuus- ja työsuojeluopastuksen. (OPH 2015:6.)

Yrityksessä toimiva työpaikkaohjaaja on oman alansa kokenut työntekijä, joka seuraa alansa työelämän kehitystä. Ammattitaitoisen työvoiman uudistamisella on keskeinen merkitys yrityksen tulevaisuudessa, johon vaikuttaa myös henkilöstön osaaminen ja kouluttautuminen. (Jansson 2012,18.)

On tärkeää, että työpaikkaohjaajalla on oikea tietoperusta ohjaamisen pohjana ja hän on sitoutunut tehtävään. Työpaikkaohjaajakoulutus edistää työelämässä toimivien työpaikkaohjaajien valmiuksia toimia ohjaajina sekä kehittää omaa työtään. Määrällisten vaatimusten lisäksi työssäoppimisen laadulliset vaatimukset asettavat kaikille osapuolille vaatimuksia. Laadukkaan työssäoppimisen avaintekijä työpaikalla on työssäoppimista ohjaava työpaikkaohjaaja. Työssäoppimisessa työpaikan ohjaaja on keskeinen oppimisen edistäjä opiskelijan ammattitaidon kehittämisessä työpaikalla.

Ruohotie (2002, 28) toteaa, että työssäoppimisen kehittämisessä olennaisinta on koulutuksen järjestäjien ja työpaikan yhteistyön kehittäminen. Työssäoppimisessa merkittävä vaikutus on sillä, että oppilaitoksen ja työpaikan väliset verkostot, opiskelijoiden omaehtoinen oppimisen suunnittelu sekä työpaikkaohjaajien koulutus toimivat.

Hulkari (2006,36.) omassa tutkimuksessaan totesi, että yhteisten koulutusten järjestäminen varsinkin suurissa oppilaitoksissa vaatii ylimääräisistä panostusta sekä oppilaitokselta että työyhteisöltä.



Opetushallituksen suosittama 3 ov:n Työpaikkaohjaajakoulutus muodostuu kolmesta sisältötavoitteesta, jotka antavat valmiuksia työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältötavoitteet OPH:n suosituksen mukaan on lueteltu alla olevassa taulukossa (taulukko1.).

Taulukko 1. ”Työpaikkaohjaajien koulutus: Sisältökohtaiset tavoitteet” suora lainaus OPH:n suosituksesta. (OPH 2012c.)

Sisältöalue	Tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu.	Tuntee tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuodot Tuntee oman ammattialansa tutkintojen perusteet Osaa suunnitella työpaikalla järjestettävää koulutusta Osaa suunnitella ammattiosaamisen näyttöjä tai Tutkintotilaisuuksia yhteistyössä koulutuksen järjestäjän tai tutkinnon suorittaja kanssa. Tiedottaa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta Kehittää omaa työtään työpaikkaohjaajana
Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi.	Osaa perehdyttää opiskelijan Osaa ohjata opiskelijan oppimista Osaa arvioida opiskelijan oppimista
Opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi	Osaa arvioida opiskelijan osaamista ammattiosaamisen näytöissä tai tutkinnon suorittajan osaamista tutkintotilaisuuksissa.

### 3.2 Työpaikkaohjaajakoulutuksen merkitys

Työelämälähtöisyys on vahvistunut ammatillisen koulutuksen uudistuneissa opetussuunnitelmissa, ja työpaikkaohjaajien merkitys on korostunut työssäoppimisessa. Koulutuksen järjestäjillä on ollut huomattava tuki työpaikkaohjaajien kouluttamiseen kansallisen ESR-kehittämishjelmien kautta. Työpaikka-

ohjaajakoulutusta on sisällynyt kattavasti hankerahoituksella toteutettuun kehittämistoimintaan jo 2000-luvun alusta lähtien. Työssäoppimiseen ja ammat-tiosaamisen näyttöjen kehittämiseen ja toimeenpanon tukeen myönnettyjen valtionavustusten turvin on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta.

Käynnissä olevissa ja päättyneissä ESR-kehittämisohjelman mukaisissa useissa hankkeissa on koulutettu työpaikkaohjaajia. Kehittämisohjelmien avulla on toteutettu erilaisia projekteja työelämän kanssa, rakennettu ja vahvistettu verkostoja sekä edistetty huippuosaamista. Hanketoimilla on kehitetty opetussuunnitelmia työelämälähtöisempään suuntaan ja kehitetty malleja oppimisympäristöjen hyödyntämiselle. (ELY-keskus 2015.)

Kehittämishankkeissa on luotu esimerkiksi moniammatillisia malleja työpaikkaohjaajakoulutukseen, opettajien työelämäjaksoihin ja työssäoppimispaikkojen laadunvarmistukseen. Hankeissa on luotu esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutuksen sekä työssäoppimispaikkojen laatukriteerit, jotka on testattu. Lisäksi on kehitetty työpaikkaohjaajille tilaisuuksia ja tukea verkostoitumiseen, kokemusten jakamiseen ja vertaisoppimiseen sekä osaamisen päivitykseen kehittämällä erilaisia työpaikkaohjaajakoulutusten täydennyskoulutuksia. (OPH 2014,19–26.)

Työpaikkaohjaajien arviointi ja ohjausosaaminen on arviointineuvoston mukaan parantunut järjestettyjen koulutusten kautta. Selvityksen mukaan keskeinen haaste on kuitenkin selvityksen mukaan koulutettujen työpaikkaohjaajien puuttuminen usealta työpailta, mistä aiheutuu ohjauksen laadun epätasaisuutta. Arvioinnin mukaan ongelma korostuu pienissä työpaikoissa. (OPH 2015:2,35.)

Työpaikkaohjaajan odotetaan olevan oman alansa asiantuntija, ja lisäksi hänen on ymmärrettävä oppimisen lainalaisuuksia. Hyvältä työpaikkaohjaajalta löytyy halua siirtää omaa osaamistaan työuraansa aloittavien opiskelijoiden käyttöön. Yhteistyöllä työpaikkojen kanssa on voitu toteuttaa erilaisia työpaikkaohjaajakoulutuksia. Opettajat ovat toteuttaneet työpaikkaohjaaja-koulutusta

oman ammattialan työssäoppimisen ohjauksen ja työelämäyhteistyön kehittämiskokosten yhteydessä. Koulutuksia on järjestetty myös oppilaitoksessa tai työpaikalla. (SeDuuni2-hanke 2012- 2015.)

Työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutukseen oli käytettävissä useita eri toimintamalleja. Yhdenlainen malli ei sopinut kaikille työpaikoille tai aloille. Henkilöstön liikkuvuus työtehtävästä tai työpaikasta toiseen vaati koulutuksen kehittämistä. Kouluttamalla työpaikkaohjaajia saatiin siirrettyä perusvalmiuksia toimia työssäoppijan ohjaajana. Koulutuksen päivittäminen oli ajankohtaista koulutettujen työpaikkaohjaajien kohdalla. Heidän aikaisemmin hankitun osaamisen ja tiedon syventäminen oli yksi keskeinen laadukkaan koulutuksen haaste. (SeDuuni2-hanke 2012 -2015.)

Työpaikkaohjaajakoulutusten järjestäminen ei kuitenkaan poistanut sitä, että myös työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä opettaja oli edelleen ensisijainen tuki työssäoppimista ohjaavalle työntekijälle. Opettajan tehtävä oli ohjata ohjaajaa sekä opiskelijaa työssäoppimisen tavoitteiden määrittelyssä sekä koulutuksen suunnittelussa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä. Sosiaalinen vuorovaikutus ja keskustelu ovat työssäoppimisen ohjauksessa keskeisiä. (Isokorpi 2003, 32.)

Työssäoppimisen uhkatekijänä ja heikkoutena Ovaskainen ja Ristilä (2000, 24) pitävät työpaikkaohjaajien puutteellisia pedagogisia taitoja, ohjauksen vähäistä ajallista resurssia ja sitoutumisen puutetta ohjaukseen. Uhkana on myös heidän mukaansa se, ettei työelämä ole aktiivisesti mukana työssäoppimisjärjestelmän ja sen sisällön kehittämisessä. Ongelmana on myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen sijoittuminen ajallisesti yhteen työpaikan tavoitteiden mukaan.

Työpaikkaohjaajakoulutus on kehittyvä oppimisprosessi, joka kehittyy, muuttuu ja elää yhteiskunnan ja koulutuksen muutosten mukana. Työpaikkaohjaajakoulutus on pidettävä elinvoimaisena, sillä sen avulla voidaan varmistaa oikeanlaisen ohjausosaamisen siirtyminen työpaikkaohjaajille. Koulutuksen avulla voidaan edistää ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta sekä

ohjauksen laatua työpaikoilla. (Koulutuskeskus Sedu. Sedun työelämäyhteistyön ohjelma 2014.)

### 3.3 Työpaikkaohjaajan tehtävät

Työssäoppimisessa ohjaajan tehtävänä on ohjata, tukea ja kannustaa opiskelijaa saavuttamaan omat oppimistavoitteensa sekä antaa oppimisesta tarvittavaa tietoa. Ohjauksen tehtävä työssäoppimisessa on tuoda oppimisprosessiin lisäarvoa. Ohjaus on parhaimmillaan uutta luova suhde, joka pohjautuu yhteistoiminnalle ja usein myös keskinäiselle halulle oppia uutta. (Koli 2003, 34.)

Ohjauksessa keskeinen väline on puhuttu kieli. Kieli on yhteistoiminnan väline ja vuoropuhelu tasaveroisen, mutta erilaisten ja eri asemassa olevien välillä käytettävä toiminta. Keskustelu on väline sovittujen tehtävien ja eri toteutuksen muotojen ymmärtämiseen. Keskustelu edellyttää keskinäistä kunnioitusta, arvostamista ja luottamusta sekä yhteisymmärrystä työssäoppimisjaksoson oppimistavoitteista. (Vartiainen 2005, 36.)

Yhteistyö ei onnistu ilman luottamusta. Pelkkä asioiden sopiminen ei vielä riitä luottamukseen, vaan luottamus edellyttää keskinäistä kunnioitusta ja arvostusta. Kunnioitus ja arvostus taas edellyttävät rajojen ja erilaisuuden tunnistamista ja kunnioittamista. (Vartiainen 2005, 42.)

Tasavertainen ja arvostava kohtelu sekä saatu palaute, tuki ja kannustus vaikuttavat oppimiskokemuksiin, joita opiskelijat työssäoppimisjaksolta saavat. Työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri on vuorovaikutuksen ohessa yksi keskeinen oppimiseen vaikuttava tekijä. (Fortune, McCarthy & Abramson 2001, 46.)

Työyhteisön ilmapiirillä voi olla positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia oppimiseen. Se voi edistää oppimista tai toimia oppimisen esteenä. (Hulkari 2006, 38.)

Innovoitavuus edellyttää turvallista ja luottamuksellista ilmapiiriä. Innovatiivisessa ilmapiirissä uskaltaa ottaa riskejä, kun innovatiivisuudesta palkitaan. Innovatiivinen oppimisympäristö tekee kokeiluja ja antaa niistä palautetta. Innovatiivisessa työpaikassa on matala ja joustava organisaatorakenne ja työssäoppimisenohjaaja on enemmän valmentaja kuin opettajamainen ohjaaja. Tällaisessa työpaikassa on aikaa vuorovaikutteiselle pohdinnalle ja arvostetaan ihmisten erilaisuutta. (Douglasin 2000, 45)

Opiskelija tarvitsee oman osaamisalan työpaikalta ohjaajakseen henkilön, jolla on tehtävään riittävä työkokemus sekä ammattitaito ja koulutus, jolla hän voi ohjata ja tukea opiskelijaa saavuttamaan oman alan ammatin työssäoppien. (Ovaskainen & Ristilä.2000,117.)

Työssäoppimisessa teorian ja käytännön yhdistäminen on Hulkarin (2006,32) mukaan sitä, että opiskelija ymmärtää omia työtehtäviä osana laajempia työ- ja tuotantoprosesseja sekä oppii taitoja, jotka auttavat toimimaan erilaisissa työympäristöissä.

Työssäoppimisen ohjauksessa on tärkeää, että työpaikkaohjaaja mahdollistaa yksilöllisten opintopolkujen ja HOPS:in toteutumisen työpaikalla työssäoppimisessa. Työssäoppimisessa avoin ja selkeä vuorovaikutus kasvattaa keskinäistä luottamusta sekä lisää sitoutumista ja yhteistyöhalukkuutta. Oppimisen kannalta on oleellista ymmärtää osaamisen tietoja, taitoja ja asenteita laajasti. Koska opiskelijat ovat erilaisia ja heillä on erilaiset tarpeet, on tärkeää, että työpaikkaohjaaja osaa soveltaa erilaisia ohjaustapoja työssään. (Pohjonen 2001, 80.)

Työpaikalla työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisessa siten, kun siitä on työntekijöiden osalta säädetty, myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa tai muussa vastaavassa työsuhteessa työpaikkaan. Ennen työssäoppimista varmistetaan, että opiskelija tuntee keskeiset työturvallisuuteen liittyvät seikat, jotka liittyvät opiskelijan tehtäviin ja että opiskelija osaa reagoida poikkeavissa tilanteissa. Opiskelijan on tärkeä tietää,

kehen hän voi olla yhteydessä työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. (Koulutuskeskus Sedu, Turvapeda 2-hanke )

## **Oppiminen ja oppimistyyli**

Keskeisenä elämänhallinnan toimintana vaikuttaa oppiminen, tapahtuipa oppiminen sitten tietoisesti tai tiedostamatta. Oppimisen kannalta on merkityksillä, millainen käsitys oppijalla on itsestään ja millainen sitoutuminen hänellä on oppimiseen ja miten hän on motivoitunut sekä mikä on hänen oppimistyylinsä sisäistä ja oppia uutta. (Jokela 2002, 37.)

Oppimistyyli on yksilöllinen taipumus, jota ei tiedosta, vaan se on tapa käyttää sellaisia oppimisstrategioita, jolla oppii parhaiten. Ihmiset ovat erilaisia oppimisen suhteen. Oppimistyyli on hyvin henkilökohtainen asia, ja sama tapa opiskella tai oppia ei sovi kaikille tai ei ole mieluista eikä luontevaa. Oppimistyyliä ovat muovautuneet jokaiselle omien kokemusten myötä. (Kupias 2007,107.)

Perinnöllisyystekijät ja nykytilanne, kuten opiskelu ja työpaikan vaatimukset, voivat olla vahvistamassa yksilön oppimistapoja. Voidaan sanoa, että oppimistilanteella on vaikutusta oppimiseen, mutta ei oppimistyyllillä ole mitään tekemistä oppijan älykkyyden kanssa. Eri ihmiset oppivat siis eri tavoin. Ihmiset jakautuvat eri oppimistyylien mukaan eri tavoin toimiviin ryhmiin. Oppimistyyliä voidaan jaotella hyvin monin eri tavoin, ja mitä paremmin ihminen tiedostaa ja tuntee oman tapansa oppia, sitä paremmin hän pystyy toimimaan muuttuvissa tilanteissa ja ymmärtää ihmisten erilaisuuksia oppijana. (Frisk 2010,10)

Oppimistyylin tunnistaminen auttaa opiskelijaa oppimaan paremmin ja se auttaa myös työpaikkaohjaajaa ohjauksessa. Opiskelija voi jäsentää oman tyylin oppia, ja hän voi helpottaa omaa oppimistaan säätelällä oppimisympäristöä mieleisempään omien tarpeiden mukaan. Oppimisympäristön säätämisen tarve voi vaihdella eri aikoina ja eri tilanteissa. Työpaikkaohjaaja voi havahtua

huomaamaan, että eri ihmisten tarpeet ovat erilaisia ja työskentelymenetelmät voivat olla hyvin erilaisia yksilöiden välillä. (Kupias 2007,108.)

Opettajat ja ohjaajat eivät pysty muovaamaan oppijan persoonallisuutta ja oppijan kognitiivista oppimista, mutta he voivat tarjota hyvin monipuolisia oppimisen tyylejä. Suunnittelemalla oppimisympäristöjä he pystyvät tukemaan erilaisia oppimistyyliä, joilla voidaan auttaa oppijaa oppimaan paremmin kunkin omalla luonnollisella tavalla. (Kupias & Koski 2012,37.)

Ihmisiä oppimisessa ei hallitse vain yksi oppimistyyli tai mieluisin tapa oppia. Vaikka jokin tapa olisi vahva, niin silti ihminen käyttää myös muita oppimistyyliä. (Leitola 2001, 38.)

Ei voida sanoa, että jokin oppimistyyli olisi ylitse muiden. Oppimiseen vaikuttavat myös monet muut seikat, kuten oppimateriaalit, tiedot ja taidot sekä persoonallisuus, oppijan henkinen vire ja motivaatio, halu oppia ja asenne sekä aikaisempi opiskelu, työ, elämäkokemus ja kulttuuritausta. Opiskeluun ja oppimiseen liittyvät myös tunteet, mieliala ja mahdolliset oppimisvaikeudet. Esteet oppimisessa ovat suurelta osin psykologisia, asenteisiin liittyviä tai kulttuurista johtuvia. Opiskelijan huono itsetunto ja negatiiviset käsitykset itsestä synnyttävät kielteisiä asenteita oppimista vastaan. Näin voidaan puhua itseaiheutetuista oppimisesteistä. (Frisk 2010, 8.)

Uudistetun ammatillisen perustutkintouudistuksen osaamisperusteisuuden ja yksilöllisten opintopolkujen mahdollisuuden uskotaan lisäävän opiskelijoiden motivaatioita. Motivaation merkitys oppimisessa on tärkeä, ja se on hyvin tilannekohtainen ja herkkä muuttumaan. Eri ihmiset ovat eri lailla motivoituneita. Motivaatio on käynnistäjä, liikkeelle laittava voima. Motivaatioon liittyy aina tietty vireys ja päämäärä. (Kupias & Koski 2012, 37.)

Motivaatio voi olla sisäistä ja kohdistua opiskeltavaan asiaan tai omaan kehittymiseen. Motivaatio voi olla myös ulkoista, välineellistä ja kohdistua esimerkiksi tutkintotodistuksen saamiseen. Parhaiten on silloin, kun sisäinen ja ulkoinen motivaatio tukevat toisiaan. (Kupias & Koski 2012, 39–40.)

Opettajalla ja ohjaajalla on tärkeä rooli opiskelijan valintojen ja opintojen ohjauksessa. Opettajan tai ohjaajan rooli oppimistapahtumassa on haastava, sillä työpaikkaohjaajan on pystyttävä tunnistamaan, kuinka kukin oppii parhaiten. Miten opiskelija keskittyy: yksin vai yhdessä muiden kanssa. Tarvitseeko opiskelija siihen ohjaajan opastusta, vai onko jokin muu tapa parempi? Lisäksi työpaikkaohjaajan tulisi pystyä tunnistamaan tavat, kuinka oppija parhaiten muistaa vaikean tiedon: onko hänelle kuunteleminen, keskustelu, näkeminen tai kirjoittaminen parasta tapa vai onko se jokin yhdistelmä edellisistä. Opettajan ja työpaikkaohjaajan on kyettävä tarjoamaan oppijoille erilaisia virikkeitä, ohjaamaan opiskelijoita käyttämään hänelle parasta mahdollista oppimistapaa. On pystyttävä varmistamaan, että oppijat oppivat kaiken tarpeellisen omalla tavallaan. (SeDuuni2-hanke, 2014.)

### **Ohjaaminen käytännön työtehtävissä**

Opiskelijoiden yksilöllisten opinpolkujen suunnittelu ja toteuttaminen sisältää opintojen yksilöllisen suunnittelun lisäksi myös yksilöllisen suunnittelun työssäoppimisen ohjauksen määrään ja laajuuteen. Työssäoppiminen voidaan rytmittää opiskelijälähtöisesti eri tavoin esimerkiksi opiskelijalle, joka tekee muuta alan työtä opiskelun lisäksi. Ohjauksen määrä, laajuus ja keinot on aina suunniteltava työssäoppimisen alussa yhdessä kaikkien kolmen kesken. Ohjaamisen tarkoituksenmukaisuus ja ajankohtaisuus on tarkistettava oppimisen eri vaiheissa, ja siihen on tehtävä tarvittavia muutoksia opiskelijan yksilöllisen tarpeen mukaan. Työssäoppimisen ohjauksen määrä ja ohjauksen toteutustapa voi vaihdella huomattavasti eri opiskelijoilla.

Lasosen (2001, 34–35) mukaan työssäoppimisen ohjaajan tehtäviä ovat esimerkiksi opiskelijan mielenkiinnon suuntaaminen olennaiseen. Työssäoppimista ohjaavan tehtäviä on myös sanallinen ohjaus sekä aikaisempien ja uusien kokemusten yhdistäminen ja niiden reflektointi. Rohkaiseminen, motivointi ja arviointi ovat myös ohjaajan tehtäviä.



## Työssä tapahtuvan oppimisen arviointi

Työssä tapahtuva oppimisen arvioinnin onnistuminen edellyttää, että opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja yhdessä sopivat arviointimenetelmistä, arvioinnin kohteista ja arviointikriteereistä. Arvioinnin menetelmät tulee valita siten, että ne mittaavat asetettuja tavoitteita ja tukevat opiskelijan oppimista. Arviointiin osallistuvien on hallittava arviointi suhteessa opetussuunnitelman tavoitteisiin ja myös työpaikalla vaadittavaan osaamiseen. Opettajan tulee varmistaa, että opiskelija ja työpaikkaohjaaja ymmärtävät ne tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja niiden arviointikriteerit, joita opiskelija opiskelee ja näyttää työpaikalla. (Sedun arviointiopas 2014.)

Ammatillisessa peruskoulutuksessa arvioinnin kohteena on työprosessin hallinta, työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalin hallinta sekä työn perusteena olevan tiedon hallinta. Työn perustavana olevan tiedon hallinta antaa syvemmän ymmärryksen sille, miten työprosessi on tarkoituksenmukaista tehdä ja mitä asioita tulee ottaa huomioon työvaiheissa, jotta työlle asetetut ammattitaitovaatimukset toteutuvat. Elinikäisen oppimisen avaintaidot mahdollistavat elinikäisen oppimisen ammatista ja toimialasta riippumatta. (Romppanen & Pohjanheimo 2004,32.)

Opiskelijan työssäoppimisen arvioinnissa nousee keskeiseksi esille kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen (= oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, eettiset ja esteettiset taidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä yhteistyötaidot). Muuttuvassa työelämässä näitä pidetään hyvin keskeisinä taitoina. (Romppanen & Pohjanheimo 2004, 5.)

Uudistuksen myötä työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei arvioida numeroilla 1.8.2015 jälkeen. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja arvioivat oppimisen edistymistä sanallisesti. Opiskelijan itsearviointi on tärkeä osa arviointia. Työssäoppimisjakson alussa opiskelija selvittää, mitä hän asiasta jo osaa ja vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin sekä selvittää, mitä uutta hän voi oppia työpaikalla ja miten hän voi näyttää osaamistaan.

Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista ja osaamisen kehittymistä ja antaa sen pohjalta ohjaavaa arviointia koko työssäoppimisen aikana. Kannustava, konkreettinen palaute on opiskelijalle tärkeää. Työpaikkaohjaaja muodostaa opiskelijan osaamisen osakokonaisuuksista käsityksen sekä arvioi kriteerien pohjalta opiskelijan osaamisen tason arviointikeskustelussa.

(Sedun arviointiopas 2014, 23 )

Työpaikkaohjaajan tulee perustella kriteerien pohjalta ja opiskelijan käytännön työtehtävien suoritusten pohjalta opiskelijan osaamisen taso. Esimerkit opiskelijan toiminnasta arviointitilaisuudessa helpottavat opiskelijaa ja opettajaa ymmärtämään työpaikkaohjaajan perustelut antamastaan arvioinnista. Työssäoppimisen ymmärtämisen avain on reflektion ja asiayhteyden suhteiden ymmärtäminen. (Romppanen & Pohjanheimo 2004,14–15.)

Oppilaitoksen tietopuolinen opetus ei aina kulje käsikädessä työpaikan työtehtävien kanssa, ja olennaista työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnissa on se, että arvioidaan palautteen muodossa sannallisesti päivittäistä työtä, jota opiskelija tekee omalla työpaikallaan. Opiskelijan osaamista arvioidaan ammattiosaamisen näytöissä työpaikalla, kun tavoitteena ollut osaaminen on saavutettu. Opettajat ovat työpaikkaohjaajien tukena opiskelijan osaamisen ja ammattiosaamisen arvioinnissa. (Romppanen & Pohjanheimo 2004, 15–22.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työpaikkaohjaajakoulutuksia niiden hyödyn ja kiinnostavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyössä lähtökohtana on työssäoppimisen määrittely ja oppiminen työpaikalla sekä siihen vaikuttavien käsitteiden pohtiminen. Opinnäytetyön toteutus on toimintatutkimus, johon vastaajat ovat työssäoppimisen ohjausta tekevät työelämän edustajat sekä työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneet työelämän edustajat, jotka olivat osallistuneet Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen järjestämään työpaikkaohjaajakoulutukseen vuosina 2012- 2015.

Opinnäytetyön tutkimuksessa on toteutettu toimintatutkimus (action research), joka on tapaustutkimuksen kaltainen tutkimusstrategia. Tutkimusstrategia kohdistuu määriteltyyn tapaukseen, tässä työssä se kohdistuu työssäoppimisen ohjaukseen sekä työpaikka-ohjaajakoulutukseen. Käytäntöön suuntautuminen ja muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin ovat niitä pirteitä, joista eri toimintatutkimukset tunnistaa. Olennaista ja yhteistä toimintatapatutkimukselle on uuden tiedon tuottaminen ja myös pyrkimys tutkimuksen avulla mahdollisimman erilaisten tilanteiden muutokseen tai parantamiseen. (Kuula 1999,11.)

Toimintatutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka avulla puututaan todellisiin tapahtumiin työssäoppimisen ohjauksessa ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa ja tarkastellaan sen vaikutuksia. Tavoitteena ei ole niinkään saada yleistettävää tietoa, vaan täsmällistä tietoa tiettyä tilannetta ja tarkoitusta varten. Toimintatutkimuksen tavoite saada muutosta aikaan tarkoittaa, että tutkimuksessa on tavalla tai toisella osallistuttava itse käytäntöön, vuorovaikutukseen tutkittavan kohteen kanssa. (Kuula 1999,223.)

Toimintatutkimus on tapa tutkia jotakin käytännössä toteutettua toimintaa tarkoituksella muuttaa tai kehittää sitä jotakin sekä saada tietoa tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä. Se on yleensä ryhmien ja yksilöiden tutkimusta toimenpiteistä, joilla he muuttavat ja kehittävät kohteena olevaa käytäntöä. Toiminnan kehittäminen ymmärretään prosessiksi, joka ei pääty. Keskeistä siinä on uudella tavalla ymmärretty prosessi. Toimintatutkimus piirtyy tällä tavoin ymmärrettynä lähestymistavaksi, joka ei ole kiinnostunut vain siitä, miten asiat ovat, vaan ennen kaikkea siitä, miten niiden tulisi olla. (Carr & Kemmis 1986,152)

#### 4.1 Tutkimuksenmenetelmä

Tämä tutkimus keskittyy etsimään vastauksen työpaikkaohjaajakoulutukseen ja sen kehittämiseen. Silloin on luonnollista käyttää menetelmänä toimintatutkimusta. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uusia taitoja tai uutta

lähestymistapaa työpaikkaohjaajakoulutukseen sekä ratkaista ongelmia, joilla on suora yhteys johonkin käytännölliseen toimintaan.

Kuten tutkimustyyppin nimikin kertoo, sen tarkoituksena on toteuttaa sekä toiminta että tutkimus samanaikaisesti. Toimintatutkimus sopii hyvin tilanteisiin, joissa toiminnan avulla pyritään muuttamaan jotakin ja samanaikaisesti lisäämään sekä ymmärrystä että tietoa muutosta kohtaan. (Suojanen 2014, 34.)

Tässä työssä toteutettiin kaksi Internet-kyselyä Webropolilla eri kohderyhmille, jotka liittyvät toiminnan kautta työssäoppimiseen tai sen ohjaamiseen. Lomake täytettiin online-tilassa. Webropol-kysely on web-käyttöliittymällä toimiva lomake- ja tiedonkeruutyökalu, jonka avulla verkkolomakkeita voidaan luoda, käyttää ja ylläpitää. E-lomakkeen käyttö on helppoa eikä vaadi vastaajalta kohtuuttomia tietoteknisiä taitoja. Työpaikkaohjaajien tietokoneen käyttömahdollisuudet ja käyttötaidot vaihtelevat suuresti. Puutteelliset tietokonetaidot saattavat marginalisoida vastaajia. (Mann & Stewart 2001,605.)

Internet-kysely on kasvoton tekniikka, jossa vastaajat vastaavat rehellisimmin, koska tarvetta sosiaalisiin hyväksytyihin vastuksiin ei ole. Saavutettavuus ei ollut ongelma Webropol-kyselyssä, joka toteutettiin työssäoppimista ohjaavan opettajan ohjauksessa viimeisen työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä. *Työssäoppimista ohjaavilta henkilöitä* kerättiin vastaukset työssäoppimispaikalla viimeisen arviointikeskustelun yhteydessä. Tähän opinnäytetyöhön mukaan otettiin tästä kohderyhmästä 508 vastausta eli kysely 1. N= 508.

*Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuvilla* kohdentuneessa Webropol-kyselyssä lähetettiin linkki kyselyyn koulutukseen osallistuneille sähköpostin välityksellä. Tässä kyselyssä saavutettavuus ei ollut ongelma, mutta vastausten saanti oli ongelmallista ja vastusprosentti jäi alhaiseksi. Kyselyyn annettiin vastaajille kaksi viikkoa vastausaikaa ja muistutusviestejä lähetettiin tuona aikana kaksi kertaa. Tähän ryhmään saatiin vastuksia 33 kappaletta eli kysely 2. N=33.

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden joukosta kyselyyn 2. kohderyhmä valikoitui sattumanvaraisesti ilman luokittelua. Kyselyyn osallistumiseen oli kriteerinä SeDuuni2-hankkeen työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuminen hankkeen toiminta-aikana vuosina 2012- 2015. Kyselyyn linkki lähetettiin kahdeksallekymmenelle (80) henkilölle. Näistä henkilöistä vastaukset saatiin 33 henkilöltä eli 41 %:lta.

Opinnäytetyössä toteutetut kyselyn tavoitteet määräytyivät sen perusteella, mikä on opinnäytetyön tavoite. *Tavoite on tutkia työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden kokemuksia koulutuksen hyödyistä sekä kiinnostuneisuutta osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen.*

Määriteltäessä kyselyn kohderyhmää on vaikeaa rajata, kuka oli oikea henkilö vastaamaan kyselyyn, opettaja, opiskelija vai työpaikkaohjaaja. Jokaisen osapuolen näkemys on yhtä tärkeä tuomaan näkökulmaa työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työssäoppimista ohjaavien työntekijöiden näkemyksiin sekä henkilöihin, jotka olivat osallistuneet SeDuuni2-hankkeen järjestämään työpaikkaohjaajakoulutukseen.

Opinnäytetyön tutkimuksen jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia myös opiskelijoiden ja työssäoppimista ohjaavien opettajien näkemystä työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisen näkökulmasta. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisen kokonaisuudessa vaikuttavat monet eri tahot. Tässä opinnäytetyössä tarkastelu rajattiin koskemaan vain työssäoppimista ohjaavien henkilöiden ja työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden näkemyksiä

Opinnäytetyön tekijä oli tässä prosessissa mukana asianosaisena, sillä hankkeessa kehitetyt työpaikkaohjaajakoulutukset oli hankkeen aikana toteutettuja koulutuksia, ja niiden toimivuutta oli jo tarkasteltu hankkeen näkökulmasta. Näin ollen myös opinnäytetyön tekijän oli tiedostettava oma rooli, sillä hän kuuluu toimintatutkimuksessa sen organisaatioon, itse systeemiin, ei sen ulkopuolelle. Erittäin tärkeänä kehittämisen näkökulmaa hakiessa oli kysy-

mysten avoimuus. Kyselyyn vastanneet pystyivät näin kertomaan näkemyksensä yhteistyön kehittämisestä eikä sitä rajattu kysymysten asetelulla tai johdateltu koskemaan jotain ennalta määriteltyä kehittämisen osa-aluetta.

Toimintatutkimus on yleensä laadullinen, kvalitatiivinen lähestymistapa, mutta siinä voidaan hyödyntää myös määrällisiä menetelmiä. Menetelmiä pohdittaessa on huomioitava, että kyse on osallistuvasta tutkimuksesta ja yhteistoinnillisesta kehittämisestä, joten myös menetelmien on oltava osallistuvia. Toimintatutkimus suuntautuu käytäntöön ja siinä vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi. Toimintatutkimuksen tavoite on kehittää yhteisön toimintaa. (Moilanen 1999,39–45.)

Toimintatutkimus tulisi ymmärtää tutkimuksellisenä lähestymistapana, jonka kohteena voi olla esimerkiksi oman työn kehittäminen, jossa hyödynnetään kvalitatiivisen sekä kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Aineisto kyselyyn voidaan kerätä haastattelulla tai havainnoilla sekä kyselyllä. (Metsämuuronen 2008, 105.)

Toimintatutkimus tässä työssä on prosessi, jossa

- Tutkittavat ovat aktiivisia tutkimusprosesseissa.
- Tutkijan ja tutkittavien suhteen perustana on yhteistyö ja osallistuminen.
- Tutkimus suuntautuu käytäntöön ja on ongelmakeskeistä.
- Tutkimus tähtää toiminnan muuttamiseen ja kehittämiseen.
- Tutkimuksessa ei olla kiinnostuneita ainoastaan siitä kuinka asiat ovat, vaan myös siitä, kuinka niiden tulisi olla.
- Tutkimus keskittyy asioiden muuttamiseen ja niiden kehittämiseen entistä paremmaksi. (Metsämuuronen 2008, 105.)

Opinnäytetyössä toimintatutkimuksen kohderyhmänä olivat työpaikoilla työssäoppimista ohjaavat työntekijät sekä henkilöt, joiden kanssa oppilaitosyhteistyötä kehitetään ja toteutetaan. Heille usealle oli ominaista, että he olivat mukana työssäoppimisessa sekä toiminnan kehittämisessä. Osa osallistujista voidaan jopa pitää asiantuntijoina työssäoppimisen ohjauksessa, sillä heillä

voi olla usean vuoden kokemus työssäoppimisen ohjauksesta. Heillä oli jo kokemuksen kautta tullut kykyä nähdä asioiden yhteydet ja he olivat kiinnostuneita ohjaamaan opiskelijoita.

Toimintatutkimuksessa oli mukana myös henkilöitä, joiden ohjauksen kokemukset vaativat vielä kehittymistä, ja ryhmässä saattoi olla myös henkilöitä, joilla ei ollut lainkaan kokemusta työssäoppimisen ohjauksesta. Kaikille kyselyyn vastanneille oli yhteistä se, että he olivat osallistuneet tai osallistuvat parhaillaan työssäoppimisen ohjaukseen.

Webropol -kyselyn kysymykset koostuivat taustatietojen lisäksi kymmenestä monivalintakysymyksestä sekä avoimista kysymyksistä. Avoin kenttä mahdollisti vastaajan näkemyksen esiin saamisen siten, miten vastaaja halusi sen tuoda esille.

#### 4.2 Tutkimuksen aineisto ja kohderyhmä

Toimintatapatutkimuksen materiaali muodostui työpaikkaohjaajan palautteesta. Työssäoppimisen laadun kehittämiseksi palautetta kerättiin työpaikkaohjaajilta, jotka ohjasivat Koulutuskeskus Sedun opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja.

Helmikuussa 2015 Koulutuskeskus Sedun sivuille avattiin linkki kyselyyn, jossa kerättiin palautetta työssäoppimisen ohjauksesta sekä yhteistyöstä Koulutuskeskus Sedun kanssa. Linkin kautta saatua palautetta hyödynnettiin Koulutuskeskus Sedun strategisten tavoitteiden osaamisen kehittämisessä, jonka yksi kriittinen menestystekijä on tutkinnon toteutuminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Opinnäytetyön tutkimukselliseen osaan hyödynsin tämän linkin kautta saatua materiaalia, ja tutkimusaineistoksi sain sitä kautta 508 vastausta. (<http://www.sedu.fi/fi/Tyoelamayhteistyö/Tyopaikkaohjaajan-palautte>).

Toinen kysely oli suunnattu työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneelle ryhmälle joka oli osallistunut 3 ov laajuisen Työpaikkaohjaajakoulutukseen Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana. Näitä vastauksia tässä opinnäytetyössä on mukana 33 kappaletta. Opinnäytetyön koko tutkimuksellisen aineiston yhteenlaskettu määrä oli 541 vastausta.

Työssäoppimisen ohjaajilta kerätty aineisto saatiin siten, että työssäoppimista ohjaavat opettajat keräsivät palautteen työssäoppimista ohjaavilta henkilöiltä viimeisen arvointikäynnin yhteydessä. Opettajalla oli ohjauksikäynnillä mukana iPad-tabletti, jonka avulla työssäoppimista ohjaavien palaute saatiin tallennettua suoraan järjestelmään heti työssäoppimisen lopuksi. Opettajan läsnäolo vastaustilanteessa mahdollistaa opastuksen ja ohjauksen teknisissä ongelmassa, sillä iPad-tabletin käyttöön ei ole kaikille valmiuksia. Opettajan läsnäololla vastaustilanteessa pystyttiin myös varmistamaan kysymysten oikea ymmärtäminen.

IPadilla toteutettu Internet-kysely eliminoi paperin käytön, se vähentää ajan käyttöä. Se on halpa sekä nopea käyttää ja lähettää palaute eteenpäin. Webropolin kautta toteutetun kyselyn vastauksia on nopea analysoida ja niistä voi tehdä hyvin monipuolisia koosteita riippuen tarkastelutarpeesta. Koulutuksen ja työssäoppimisen laadullisen palautteen kerääminen Internetissä toteutetulla Webropol-kyselyllä antaa mahdollisuuden seurata laadun kehittymistä jakso-, työpaikka- tai opiskelijakohtaisesti reaaliajassa, ja tähän voidaan reagoida myös koulutuksen järjestäjän taholta nopeasti.

Webropol-kysely 1. oli suunnattu *kaikille* työssäoppimisen ohjausta toteuttaville työpaikkaohjaajille, riippumatta siitä onko ohjaajalla koulutusta ohjaukseen vai ei. Yksi yhteinen tekijä oli, että vastaajalla oli ollut tai oli parhaillaan työssäoppija ohjattavana. Vastuksia tässä kyselyssä oli opinnäytetyössä mukana 508 kappaletta.

Webropol-kysely 2. toteutettiin vain niille henkilöille, jotka ovat osallistuneet SeDuuni2-hankkeen aikana järjestettyyn *3ov:n laajuiseen työpaikkaohjaajakoulutukseen*.



Molemmat kyselyt toteutettiin keväällä 2015 ja syksyllä 2015. Kyselyssä olleet avoimet vastaukset luokiteltiin sisältöanalyysin mukaan. Sisältöanalyysin vastauksia oli analysoitavana yhteensä 100.

Sisältöanalyysissä avointen kysymysten vastauksista pyrittiin muodostamaan tiivistetty kuvaus ja liittämään tulokset laajempaan asiayhteyteen tai tutkittavaan aiheeseen. Sisältöanalyysillä voidaan tarkoittaa sekä laadullista sisältöanalyysiä että määrillistä sisällön erittelyä, ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoiden. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105.)

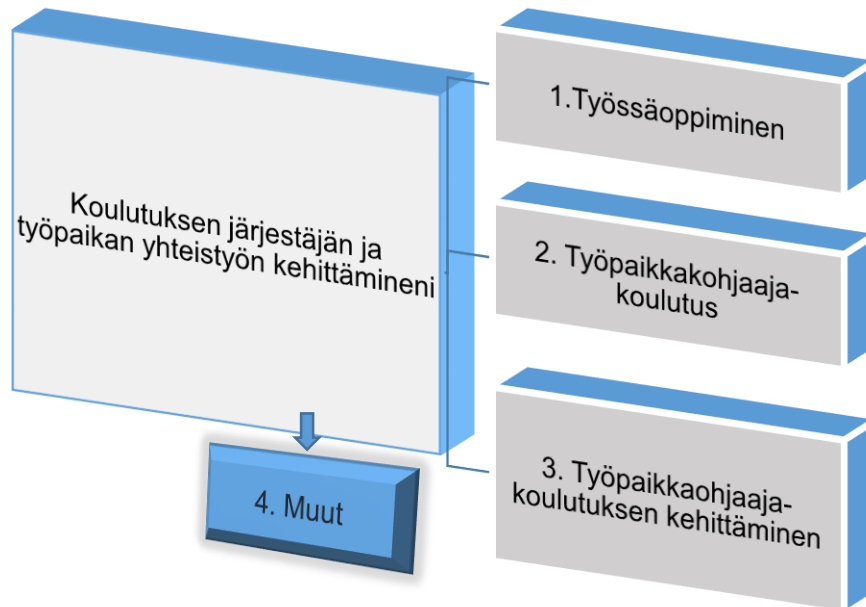
Aineiston aluksi valittiin pääotsikot, joiden alle luokiteltiin avoimet vastaukset. Avoimia vastauksia oli runsaasti käytössä ja luokittelu oli työlästä. Aineiston analyysi oli haastavaa, sillä joissain vastauksia oli hyvin monta kehittämisideaa yhteistoiminnan syventämiseen tai parantamiseen.

Avoimia vastauksia luokittelussa oli työelämäyhteistyön kehittämiseen liittyvässä kysymyksessä N=82 ja N=18. Aineisto valikoitui pääotsikoiden alla merkityslauseiden samankaltaisuuden mukaan. Aineiston luokittelun jälkeen laskettiin eri osa-alueiden esiintymiskerrat, jotka vaikuttavat alaluokkaan sijoittumiseen.

Pääotsikko oli *Oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön kehittäminen*, jonka alotsikot muodostivat vastausten sisällön mukaan kolmesta merkityslauseesta sekä yhdestä luokasta, johon sijoittuivat lauseet, jotka eivät sopineet merkitysluokittelussa mihinkään luokkaan (kuvio3.).

1. *Työssäoppiminen*
2. *Työpaikkaohjaajakoulutus*
3. *Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen*
4. *Muut*

Avoimien vastausten prosessikuvaus sisältö  
analyysin mukainen jaottelu (kuvio 3.).



Kuvio 3. Avoimien vastausten luokittelu prosessikuvaus sisältö-  
analyysin mukaan

Toimintatapatutkimuksessa kvalitatiivisissa tutkimuksissa keskitytään usein pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä kuvaten ja ymmärtämään toimintaa. Tutkimusaineisto pyritään valitsemaan tarkoituksenmukaisesti ja teoreettisesti perustellen. Tutkimuksella on jokin tarkoitus tai tehtävä. Tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittaa nykytila ja etsiä uusia näkökulmia tilanteelle tai ongelmalle. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009,129; Eskola & Suoranta 1998,209.)

Kvalitatiivisissa tutkimuksissa tutkimusmetodina käytetään menetelmiä, joissa tutkittavan näkökulmat pääsevät hyvin esille, kuten osallistuvaa havainnointia tai kirjoitettuja dokumentointeja. Tutkimushaastattelu on systemaattinen tiedonkeruumenetelmä, joka tässä tutkimuksessa kerättiin kirjallisena Internetissä toteutettuna Webropolin-kyselynä, jossa vastaajat voivat kuvata näkemyksiään avoimesti. Vapaat kentät olivat kyselyssä vapaaehtoisina ja kooste niistä oli anonymi eikä henkilöidy vastaajaan. Kyselyyn osallistuvan

vastaajan tulee voida luottaa siihen, että hänen kertomuksiaan käsitellään luottamuksellisesti tutkimuksen aikana sekä tulosten analysoinnissa. Kyselyn vapaat kentät luokiteltiin ja sen jälkeen niitä tarkasteltiin prosenttijakauman avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein kokonaisuutena ja analyysi koostuu yksittäisistä havainnoista. Aineistoa tarkastellaan siitä näkökulmasta, mikä on tutkimuksen kyselyasettelun kannalta oleellista, vaikka aineistoa voi käyttää ja tarkastella eri näkökulmista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Kyselyn 1. ja 2. taustatiedot poikkesivat toisistaan seuraavasti:

Taulukko 2. Kyselyn vastaajien taustatiedot

Kyselyt	1. N=508	2. N=33
Taustatiedot	Työpaikan toimiala Työpaikan nimi Perustutkinto, minkä tutkinnon opiskelija ohjattavana Opetusyksikkö, josta opiskelija oli työpaikalla	Sukupuoli Ikä

Webropol-kyselyssä 1. Kysymyksessä, missä taustatiedot kartoitettiin perustutkinnon työssäoppijasta sekä yksikön sijainnista, voidaan kyselystä tehdä haku niillä tiedoilla ja kohdistaa yhteenvedot suoraan yksikköön kehitettäväksi.

Webropol-kyselyssä 2. Kysymyksissä sukupuoli ja ikä voidaan tulkita kyselyyn osallistuneiden ikäryhmästä: he jotka ovat osallistuneet työpaikkaohjaajakoulutukseen.

### 4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Koulutuskeskus Sedussa toteutetussa tutkimuksessa tarkoituksena on tarkastella opiskelijoiden työssäoppimista ohjaavien ohjaajien näkemyksiä ohjauksesta sekä työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Kysely toteutettiin Internet – ympäristössä Webropol-kyselynä ajalla 2.2.- 31.8.2015.

Vastauksia Webropol-kyselyn avoimessa kentässä oli

1.N= 508, 82 avointa vastausta, jotka olivat osittain laajoja ja pitkiä kertomuksia sisältäen useamman ehdotuksen yhteistyön kehittämiseksi.

2. N=33, 27 avointa vastausta, joista 18 vastausta koski työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämistä. Tässä ryhmässä vastaukset olivat yksiselitteisempiä ja helpommin luokiteltavissa.

1.N=508. Kysymykseen, onko vastaajat osallistuneet työpaikkaohjaajakoulutukseen viimeisen viiden vuoden aikana, *vastasi 75 % ei ja 25 % kyllä.*

2.N=33. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden vastaus työpaikkaohjauksen koulutuksen toteutuspaikasta oli N=33, *43 % oli osallistunut työpaikalla toteutettuun työpaikkaohjaajakoulutukseen, oppilaitoksessa järjestettävään koulutukseen oli osallistunut 39 % ja muualla järjestettyyn koulutukseen osallistui 18 %.*

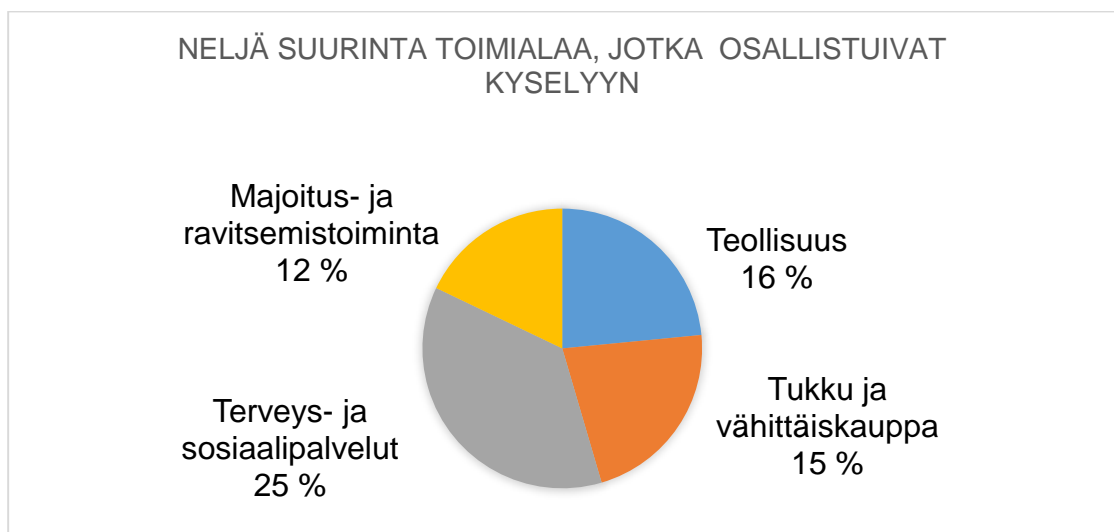
Aineiston perusteella voidaan todeta, että Koulutuskeskus Sedulla on tarve toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta. Kyselyn vastauksista voidaan todeta, että Koulutuskeskus Sedun työssäoppimista ohjaavista työelämäneustajista vain pieni osa on osallistunut viimeisen viiden vuoden aikana työpaikkaohjaajakoulutukseen. *Heitä oli 25 prosenttia.* Tämä tieto antaa aihetta kehittää toimintaa, jossa voidaan tarjota työpaikkaohjaajakoulutusta työpaikoille. Työssäoppimisen ohjauksen osaaminen on tärkeää työpaikoille, jotta voidaan varmistaa työssäoppimisen laatu ja tasapuolisuus sekä ohjauksen tarkoituksenmukaisuus ja osapuolten sitoutuminen tehtävään.

SeDuuni2-hankkeessa selvisi hanketoimijoille, että ohjauksen osaamisen merkitys oli yleisesti työpaikoilla tiedostettu ja tunnistettu, mutta siihen resursointi on vähäistä. Keskusteluissa eri työpaikkojen ohjaajien kanssa tuli esiin, että työpaikoilla on kiinnostusta osallistua koulutukseen, mutta siihen sopivan ajan löytäminen osoittautui vaikeaksi ratkaista. Työssäoppimisen ohjauksen merkitys ja vastuu ymmärretään, mutta siihen ei olla aina valmiita resursoimaan rahallisesti tai ajallisesti.

#### 4.4 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistui Koulutuskeskus Sedun työssäoppimispaikoissa työssäoppimisen ohjausta toteuttavia henkilöitä. Webropol-kyselelyssä mukana olevien yritysten tai organisaatioiden lukumäärä oli 309. Työpaikkojen toimialoista oli edustettuna lähes kaikki toimialat. Kaivostoiminta ja louhinta, vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto sekä kotitalouksien toimiala eivät olleet kyselyyn vastanneiden joukossa.

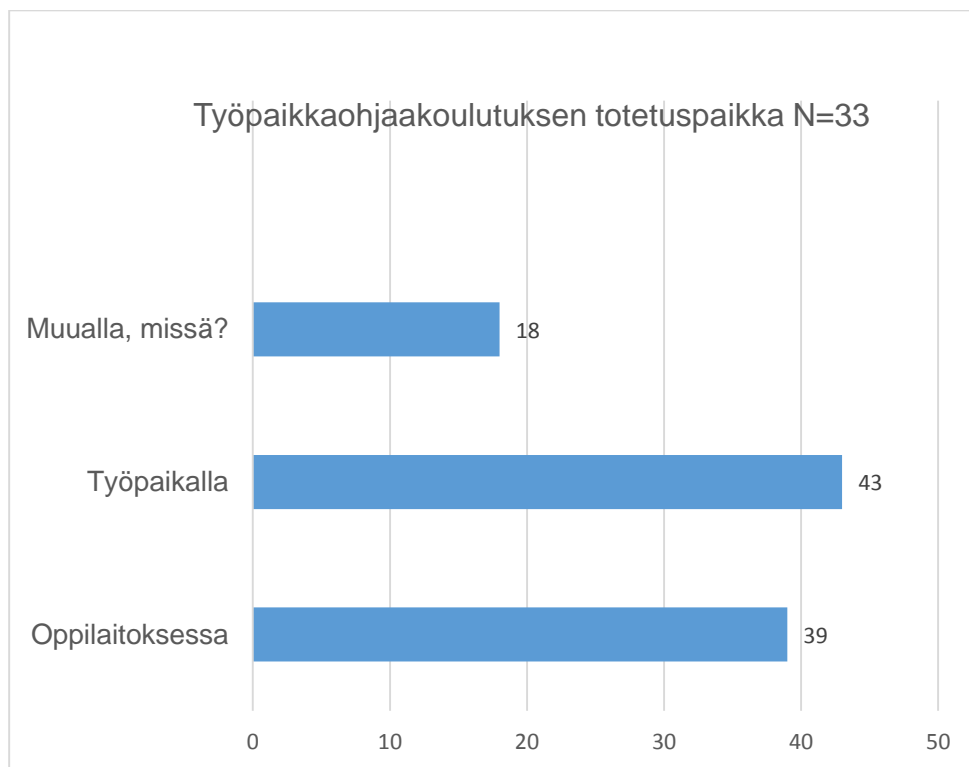
Vastaajien joukossa suurimmat toimialat olivat terveys- ja sosiaalipalvelut 25 %, teollisuus 16 %, tukku- ja vähittäiskauppa 15 % majoitus- ja ravitsemistoiminta 12 %. Muut toimialat olivat 32 % joita olivat esimerkiksi: maatalous, kalastus, metsätalous, rakentaminen, sähkö, kaasu- ja lämpöhuolto, informaatio ja viestintä sekä palvelutoiminta.



Kuvio 4. Vastanneiden ryhmien neljä suurinta toimialaa

Kysely N=2:n kohderyhmä oli työpaikoilla työssäoppimista ohjaava henkilöstö, joka oli osallistunut SeDuuni2-hankkeen aikana toteutettuihin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Hanke suunnitteli ja toteutti toiminta-aikanaan erilaisia työpaikkaohjaajakoulutuksia.

Suurin ryhmä kyselyssä muodostui heistä, joille oli tarjottu työpaikkaohjaajakoulutusta heidän omalla työpaikallaan, heitä oli 43 %. Toisena ryhmänä olivat ne, jotka olivat osallistuneet koulutukseen Koulutuskeskus Sedun oppilaitoksessa, heitä oli vastanneista 39 %. Muualla toteutettuihin työpaikkaohjaajakoulutuksiin osallistui 18 %. Muualla tapahtuneita koulutuksia olivat esimerkiksi koulutus internetympäristössä tai useammassa eri opetuspisteessä toteutettu koulutus.



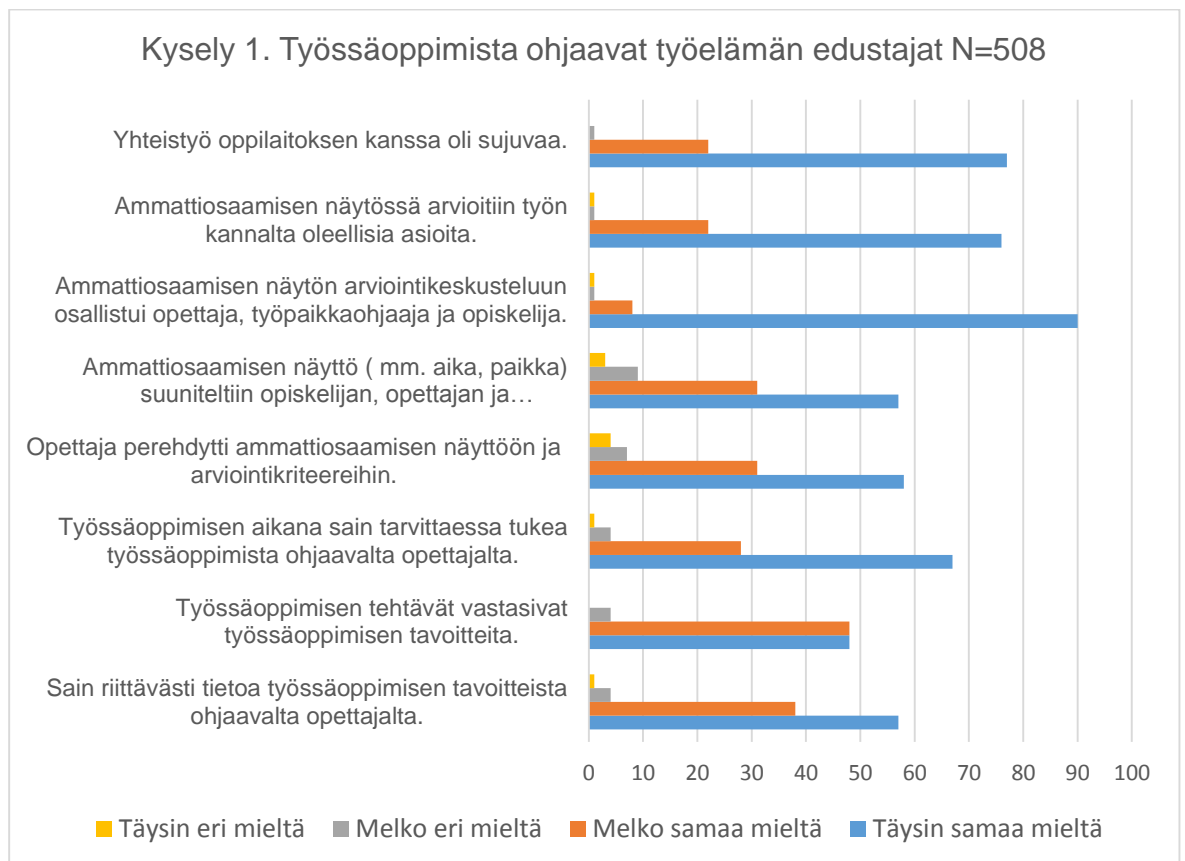
Kuvio 5. Työpaikkaohjaajakoulutuksen paikka

Työpaikkaohjaajakoulutuksia toteutettiin pääsääntöisesti Koulutuskeskus Sedun tiloissa Seinäjoella. Seinäjoella Koulutuskeskus Sedulla on viisi opetuspistettä. (Törnäväntie, Kirkkokatu, Upankatu, Koulukatu ja Koskenalantie). Työpaikkaohjaajakoulutukseen sisältyi myös opetuspisteeseen tutustuminen

opettajan tai opiskelijan johdolla. Opettajat kertoivat perustutkinnon opetuksen toteutuksesta ja työskentelystä oppilaitoksessa ja opiskelijat oman näkemyksensä koulusta oppimisympäristönä sekä sen toiminnasta opiskelijan näkökulmasta.

Työssäoppimisen ohjaukseen osallistuneille tehdyssä kysely N=1:ssä kartoitettiin ohjaajien kokemuksia yhteistyöstä ja työssäoppimisen selkeydestä ohjaavan opettajan kanssa. Vastauksia saatiin 508, joista ei eroteltu vastaajan ohjauskokemusta tai oliko ohjaajalla työpaikkaohjaajakoulutusta taustalla.

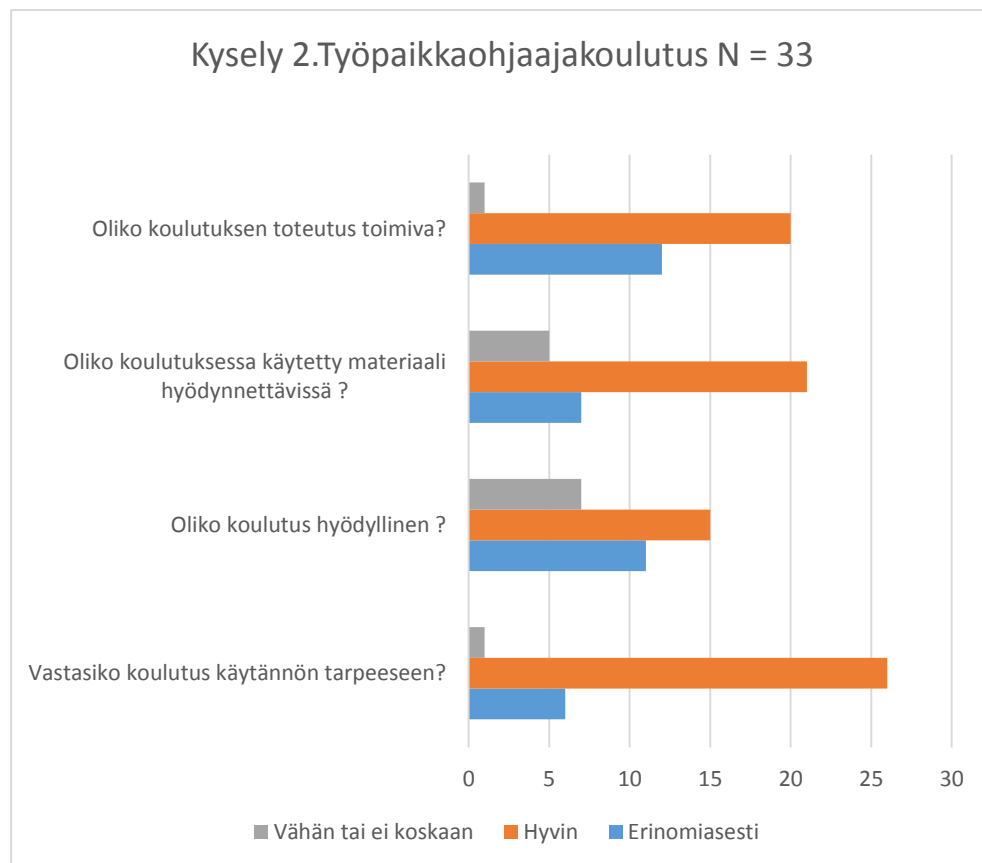
Työpaikkaohjaajien kokemus työssäoppimisen toteutuksesta työpaikalla, ohjauksesta ja ohjaavan opettajan perehdytyksestä työpaikkaohjaajalle (kuvio 6.).



Kuvio 6. Työssäoppimisen ohjaavien työelämän edustajien kokemuksia työssäoppimisen toimivuudesta ja ohjauksesta

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneet olivat tyytyväisiä koulutukseen. Työpaikkaohjaajakoulutuksen palaute kerättiin, kun koulutuksen toteuttamisesta oli kulunut 1/2 - 1 vuosi. Koulutuksen vaikuttavuutta haluttiin tutkia siitä näkökulmasta, olivatko koulutukseen osallistuneet kokeneet sen hyödylliseksi ja olivatko he voineet hyödyntää koulutuksessa saatuja materiaaleja oman ohjauksen kehittämisessä. Vähän tai ei lainkaan koulutuksesta saatua materiaalia hyödynsi 15 % vastaajista.

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden kokema hyöty koulutuksesta työssäoppimisen ohjauksessa, on kuvattu alla olevassa kuvioissa (kuvio 7.).



Kuvio 7. Tyytyväisyyskyselyn yhteenveto

Työpaikkaohjaajilta jotka ohjasivat opiskelijoita työssäoppimisessa, kysyttiin Webropol-kyselyssä, mihin osa-alueeseen he haluaisivat työpaikkaohjaajakoulutuksella vahvistusta. Alueet oli jaettu viiteen kokonaisuuteen, joihin vas-

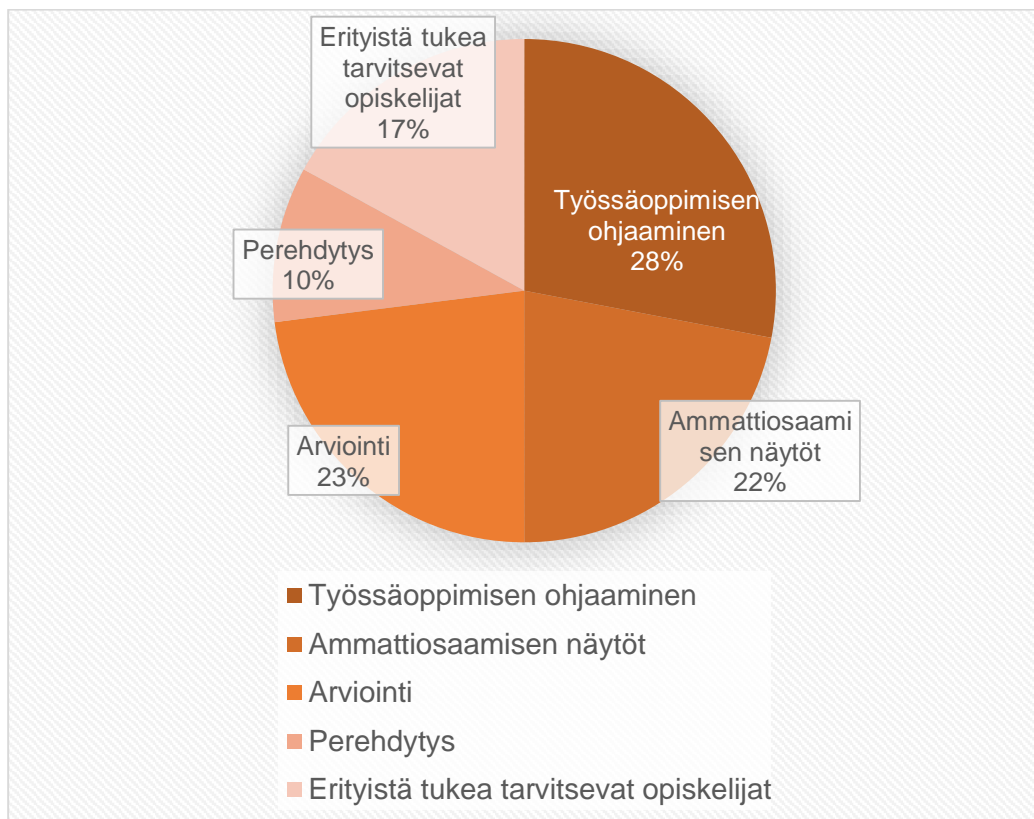


taukset koottiin. Viidestä osa-alueesta työssäoppimisen ohjaus kokonaisuutena oli suurin alue ja toisena oli arviointi. Alueet on kuvattu alla olevassa kuviossa (kuvio 8.).

Ammattiosaamisen näytöt sisältyvät työssäoppimiseen kiinteästi ja ovat keskeinen osa työssäoppimisprosessia. Tässä kyselyssä ne oli kuitenkin kysytty omana aihealueena.

Jos tarkasteltiin ammattiosaamisen näyttöä ja arviointia yhdessä, työssäoppimisen prosessissa yhtenä kokonaisuutena oli niiden yhteenlaskettu alue, 45 %, eli lähes puolet vastaajista koki tarvitsevansa koulutuksella saatavaa vahvistusta ammattiosaamisen näytöissä ja arvioinnissa.

Työpaikkaohjaaja haluaa vahvistaa seuraavien osa-alueiden osaamista N= 416 (kuvio 8.).



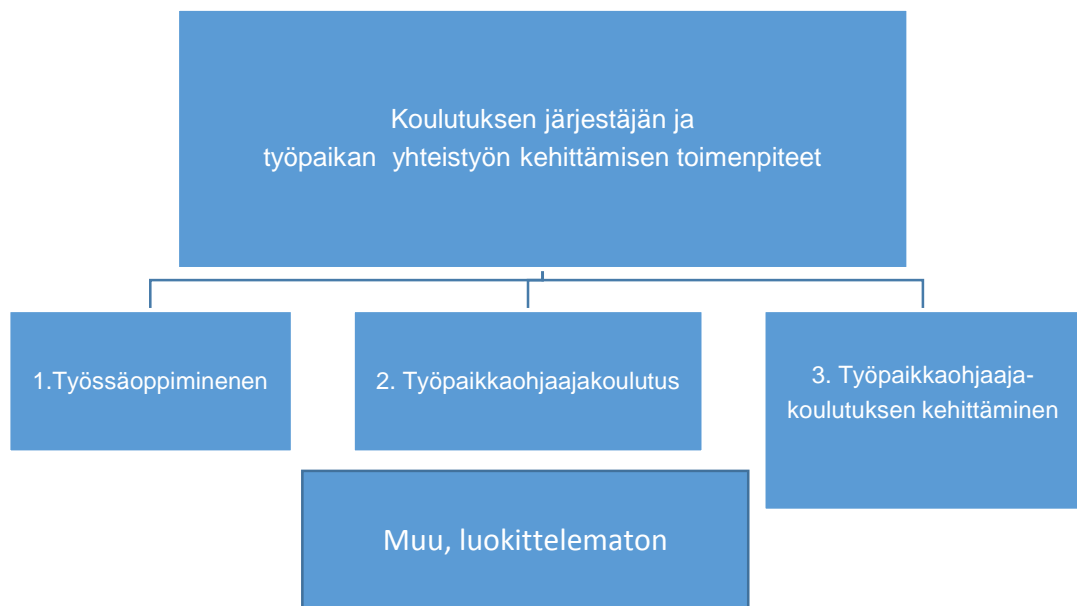
Kuvio 8. Työpaikkaohjaajakoulutuksen osa-alueet

Webropol-kyselyn sisältöanalyysi tehtiin pääotsikon alle ja vastaukset luokiteltiin kolmen alaotsikon alle. Vastauksia luokiteltiin kyselyistä yhteensä 100 vastausta. Luokittelu on kuvattu alapuolella olevassa kuvioissa (kuvio 9.).

Pääotsikko oli

Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan yhteistyön kehittämisen toimenpiteet

- kolme kehittämisaluetta



Kuvio 9. Pääotsikko ja sen alaotsikot

Yhteenvetona kaikista kolmesta alaotsikosta voidaan sanoa, että Webropol-kyselyssä avoimen vastauskentän sisällöt painottuivat yhteistyön kehittämiseen työssäoppimisen kehittämiseen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen.

Sisältöanalyysin ulkopuolelle jäi pois luokittelematta 10 % vastuksista, sillä ne eivät sopineet mihinkään kolmesta luokasta. Tällaisia vastauksia olivat esimerkiksi seuraavat:

- *Ok, kaikki sujui erinomaisesti*
- *Lasten puuhapäivät olisivat mukavia*
- *Kaikki asiat sujuivat hyvin*

- *Toimii näin!*
- *Ei ole*

Luokiteltuja vastuksia oli mukana 90 %, ja ne jakautuivat seuraavien alaotsikoiden alle. Lihavoidulla fontilla ovat ne, jotka esiintyivät useamman kerran valitussa luokassa.

1. Työssäoppiminen 24 %

- a) **Opiskelijoita lisää työssäoppimiseen**
- b) *Työssäoppimiseen ”passi”-opiskelijalle josta näkee mitä hän jo osaa*
- c) **Työssäoppimisen oikea ajoitus**
- d) **Opettajien aktiivisempi ote työssäoppimiseen ja työpaikoilla käyntiin**
- e) *Suunnitelmallisuutta enemmän ja selkeämmin työssäoppimiseen*
- f) **Pidemmät työssäoppimisjaksot kokonaisuudessa**
- g) *Työssäoppimisen ajoittuminen tasaisemmin vuoden jokaiselle kuukaudelle*
- h) *Kesäkuukaudet työssäoppimiseen*

Työssäoppimisen kesto sekä sijoittuminen ja opettajien aktiivisempi ote olivat tässä ryhmässä suurimmat kehittämiskohteet.

2. Työpaikkaohjaajakoulutus 39 %

- a) *Näyttöjen arviointiosaamisen vahvistusta*
- b) **Selkeyttä kaavakkeisiin ja työssäoppimisen liitteisiin**
- c) *Selkeää opastusta suunnitelman tekemiseen*
- d) *Sähköisten työkalujen hyväksikäyttämistä suunnitelmissa*
- e) **Koulutukselle riittävästi aikaa**
- f) *Opetussuunnitelmien selventämiseen koulutusta*
- g) *Enemmän yhteistyötä opettajien ja työssäoppimisen ohjaavien välille.*
- h) **Eri alojen työpaikkaohjaajien yhteistyö ja verkoston ylläpitäminen**
- i) **Koulutuksen selkeys ja työelämän realiteetit tunnistettava**

Kaavakkeiden selkeys, työpaikkaohjaajien verkoston luominen ja työelämän tarpeiden huomiointi olivat tässä kehittämisen kohteita.

### 3. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen 27 %

- a) **Opiskelijat mukana koulutuksessa**
- b) **Työpaikkaohjaajakoulutusta suoraa työpaikoille**
- c) **Teematapaamisia koulutuksiin**
- d) *Työpaikkaohjaajakoulutuksen kertauskursseja*
- e) **Lisäkoulutusta vuosittain**
- f) *Pitkäjänteisen yhteistyön kehittäminen koulutuksella*
- g) *Opiskelijoille useampi työssäoppimisen ohjaaja*
- h) *Kirjalliset ohjeet työssäoppimisen keskeisistä asioista*
- i) *Työelämä osaksi oppilaitoksen arkea*
- j) *Asiantuntijuuden käyttöä työelämästä opetuksessa*
- k) *Verkosto-osaamisen vahvistamista*
- j) *Joustava koulutus vuosittainen toteutuva ja eri toimintatapoja hyödyntävä*

Työpaikkaohjaajakoulutusten kehittämiskohde oli, että toivottiin opiskelijat mukaan koulutuksiin. Toinen kehittämiskohde oli koulutusten järjestäminen yrityskohtaisesti ja lisäkoulutuksen järjestäminen esimerkiksi jonkun teeman mukaan. Koulutuksen kehittämisen todettiin vaativan pitkää yhteistyötä.

Kehittämisideat vastauksissa painoutuivat tasaisesti kolmen sisältöalueen alle. Vain 10 % jäi luokittelussa alaotsikoiden ulkopuolelle, sillä niistä ei voinut päättellä, mikä on ollut vastaajan tarkoitus tai ajatus. Kaikista vastauksista olisi saanut tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa, jos Webropoliin olisi yhdistetty henkilökohtainen haastattelu. Haastattelun toteuttaminen näin isolle osallistujajoukolle olisi ajallisesti ollut haasteellista sekä litterointi olisi ollut aika vievää. Jatkotutkimuksessa tutkimusta on tarkennettava haastattelujen avulla.

Yksi yhteinen nimittäjä sisältöanalyysin tutkimustuloksissa tuli selkeästi esille. Työelämä on kiinnostunut kehittämään yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Yhteistyön merkitys kiinnosti työpaikalla toimivia työpaikkaohjaajia, ja työnantajalta toivottiin tähän resursseja. Työssäoppiminen ja työpaikkaohjaajakoulutus sekä koulutuksen kehittäminen ovat keskeisiä kehittämisalueita, ja niihin liittyvät opettajat ovat merkittävässä asemassa käytännön toteuttajina. Yhteistyö

lisääntyä tai jäädä suppeaksi opettajan aktiivisuuden puuttumisen vuoksi. Työelämäyhteistyön kriittisiä tekijöitä ovat työpaikkaohjaajakoulutus ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen. Laadukkaan yhteistyön kannalta merkittäväksi nousee riittävä resursointi eri osapuolille ja toiminnan kehittäminen. Vastuu yhteistyöstä on aina eniten oppilaitoksella.

## 5 OPPILAITOKSEN HAASTEET JA KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan koulutuksen opetussuunnitelmien perusteiden muutosta ja siihen vaikuttavaa ennakointia ympäröivän yhteiskunnan ja työelämän muutoksista.

Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmien perusteet muuttuivat 1.8.2015. Opintoviikot poistuivat ja tilalle tuli mittausperusteena ECVET-suositukseen (Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä) perustuvat osaamispisteet, jotka korvasivat käytössä olleen opintoviikon. ECVET-järjestelmässä keskeisintä on osaamisperusteisuus. Oppiminen ei ole enää aikaan sidottu. Uudistus koski aiemmin aloittaneiden ja uusien perustutkinto-opiskelijoiden koulutusta. Aikaisemmin hankittu osaaminen otetaan uudistuksen myötä huomioon opiskelijan opinnoissa. Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman ja osaamisen tunnustamisen takia opiskelijoiden opiskeluun käytämä aika vaihtelee. (OPH, ECVET 2012.)

Uudistuksen tavoite on luoda entistä selkeämmät vaatimukset tutkintorakenteille ja tutkintojen perusteille. Keskeisenä tavoitteena on vahvistaa ammatillista tutkintojen osaamisperusteiden määrittelyä ja tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta. Tutkinnon uudistus tukee joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentamista ja edistää aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista osaksi tutkintoa. Perustutkinnon uudistuksen tavoite on myös tutkintorakenteen ja sitä koskevien päätösten nopeuttaminen ja joustavuus reagoida työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. (OPH TUTKE 2, 2014.)

Ammatillisiin perustutkintoihin kuuluvat yhteiset tutkinnonosat selkeytettiin myös uudistuksen myötä ryhmittämällä ne aikaisempaa laajemmiksi osaamisperusteisiksi tutkinnon osiksi. Yhteisiä tutkinnon osia ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattiset -luonnontieteellinen osaaminen, yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen sekä sosiaalinen ja kulttuurinen osaaminen.

Ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteen ensisijainen tavoite on tuottaa työmarkkinoille osaavaa työvoimaa, joten ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteiden on kyettävä vastaamaan ympäröivän yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin. Ammattirakenteet muuttuvat koko ajan, ja merkittäviä muutoksia tapahtuu myös ammattien sisällä.

### 5.1 Työelämän muutokset

Työelämän ja työmarkkinoiden nopeat muutokset ja kansainvälistyminen ovat muuttuneet ammattien perusvalmiuksia sekä erikoistumista hyvin monilla aloilla. Uusia ammatteja syntyy ja vanhoja häviää, työtehtävät ja tavat tehdä työtä muuttuvat. Kerran hankittu osaaminen ei enää riitä, vaan työelämän muutokset edellyttävät erikoistumista, joustavuutta ja ammatillisen osaamisen kasvattamista sekä uuden suuntaamista ja reagointikykyä. Osaavan työvoiman odotetaan siis vastaavan työn muutoksiin ja omaksuvan uusia taitoja koko työuransa ajan.

Työssä tapahtuvan osaamisen kehittäminen ja sen tukeminen korostuvat entistään. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän raportin Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 mukaan nähdään, että tulevaisuuden osaamisen kehittämisen tavoitteena on hyvinvoinnin ja kilpailukyyn parantaminen yrityksissä, yhteiskunnassa ja toimialaoilla. Tulevaisuuden menestyvillä työpaikoilla panostetaan työyhteisön toimivuuteen ja työelämän laatuun. Yksi tärkeimmistä kehittämiskohteista työelämässä on monialaisen, luovan ja uudistuskykyisen osaamisen kehittäminen. Tästä syystä tarvitaan uudenlaista tapaa johdattaa, organisoida ja tehdä työtä. Ne tukevat ihmisten oppimista, luovuutta ja

kykyä kehittää ja innovoida. Tämä edellyttää monialaisuutta ja organisaatioiden uudistuskykyä. Tulevaisuuden työelämässä rajat ylittävä yhteistyö toisten työpaikkojen, koulutusten ja sidosryhmien kanssa on tärkeä. Osaamisen kehittämisen välineet ja muodot muuttuvat ja ne edellyttävät koulutuksen ja työelämän yhteistyön jatkuvaa kehittämistä. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2012.)

## 5.2 Työssäoppimisen haasteet ja mahdollisuudet

Oppilaitoksella on merkittävä osuus työssäoppimisen kehittämisessä, ja oppilaitoksen tulisi luoda pysyvät suhteet työssäoppimisen laadun varmennukseen sekä työssäoppimistoiminnan vakiinnuttamiseen. Oppilaitoksen tulee tukea työpaikkojen edellytyksiä toimia työssäoppimisen järjestäjinä, kehittäjinä sekä arvioitsijoina. Työpaikkaohjaajien koulutus ja opettajien työelämäosaaminen ovat keskeisiä toimia luoda pysyviä suhteita työpaikkoihin.

Tulevaisuuden yksi keskeisiä kysymyksiä on ratkaistava sillä, onko meillä tarjota tulevaisuudessa riittävästi ja riittävän laadukkaita työssäoppimispaikkoja, joita Opetusministeriön arvion mukaan tarvitaan valtakunnallisesti vuosittain n. 40 000. (Ovaskainen & Ristilä 2000,133.)

Työssäoppimisen laadun varmistaminen on Opetushallituksen taholta määrätty asia. Käytännössä työssäoppimisen laadun varmistamisen toimintatavat poikkeavat toisistaan eri oppilaitoksissa. Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä suhteessa tarpeeseen on vielä monella alalla alhainen. Samoin työpaikkaohjaajakoulutuksen laajuus ja sisältö, oppilaitoksen ohjausresurssit ja ohjauksen muodot vaihtelevat eri oppilaitoksissa sekä ammattialakohtaisesti. (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2011.)

Yhteistyön kehittämisessä on erittäin tärkeää kehittää toimintaa, eikä voida jäädä polkemaan pakoilleen. On haettava ratkaisua työssäoppimisen tulevaisuuden kehittämiseen, jonka kannalta keskeisiä tekijöitä ovat suunnitelmallisuus ja vuorovaikuttaminen.

Ovaskaisen ja Ristilän (2000, 135.) mukaan työssäoppimisjärjestelmä pitäisi olla ajan mukana muuttuva järjestelmä ja monimuotoinen. Ammatillisen perustutkinnon työssäoppimisjärjestelmän pitää olla joustava ja reagoitakykyinen ja vastata työelämästä lähteviin tarpeisiin. Vaikka yrityksissä ja yhteisössä on kiinnostusta työssäoppimista kohtaan, ei kaikille eri ammattialoille voida tarjota tulevaisuudessa laadukasta työssäoppimispaikkaa. Tulevaisuudessa on koulutuksen järjestäjien ennakoitava ja kehitettävä vaihtoehtoisia toteuttamismuotoja työssäoppimiseen. Työssäoppimisen mahdollisuuksissa on myös paljon alueellisia, alakohtaisia ja työpaikkakohtaisia ja yksilöllisiä eroja.

Työssäoppimisen ihannemallissa on oppilaitoksen ja yrityksen välille syntynyt synerginen kumppanuussuhde, jossa molemmilla osapuolilla on luottamus yhteistyön onnistumiseen. Oppilaitos toimii yrityksen sisällä ”yrittäjämäisesti”, jolloin yrityksen johto luottaa siihen, että yhteistyö toimii. Oppilaitos rekrytoi opiskelijan yritykseen ja varmistaa, että opiskelija on sopiva yritykseen ja että opiskelija on tyytyväinen paikkaan. (Pohjonen 2001, 144.)

Työelämän taloudelliset ja ajalliset resurssit muodostavat reunaehdot työssäoppimisen toteuttamiselle ja ohjaukselle. Laadukkaita uusia oppimisympäristöille kehitettäessä on keskeistä arvioida, mitä toimintoja ja tavoitteita voidaan siirtää työpaikalle ja mitkä ovat oppilaitoksen vastuulla. Tämä vaatii yhteistyötä sekä tosiasioiden avointa tarkastelua yhdessä oppilaitoksen ja työelämän välillä. Työssäoppimisjaksojen kautta työelämässä olevat työpaikkaohjaajat saavat mahdollisuuden osallistua oppilaitoksen toimintaan sekä kehittää koulutusta työelämän tarpeisiin vastaavaksi. (Hulkari 2006, 35.)

## 6 TYÖPAIKKAOHJAAJKOULUTUSMALLIT Koulutuskeskus Sedussa

Tässä käsitellään erilaisia työpaikkaohjaajakoulutusmalleja, joita toteutettiin SeDuuni2-hankeen toiminnan aikana vuosina 2012 – 2015. Hyvä työssäoppi-



misen malli muodostuu monista eri elementeistä. Työpaikkaohjaajakoulutukset ovat yksi keino luoda edellytyksiä yhteistyön syventämiseen ja lisätä molempinpuolista ymmärrystä.

Opinnäytetyön tutkimuksessa tuli esille työssäoppimista ohjaavien kohdalla, että 508 vastaajasta vain 25 % oli osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen viimeisten viiden vuoden aikana. Työpaikkaohjaajakoulutukseen ei ollut osallistunut 75 % vastaajista. Koulutuskeskus Sedun hallinnoima SeDuuni2-hanke toteutti erilaisia malleja työelämälle tarjottavista koulutuksista.

### 6.1. Moduulimuotoinen työpaikkaohjaajakoulutus

SeDuuni2-hankkeessa kehitettiin moduulimuotoinen työpaikkaohjaajan koulutusmalli, jonka sisältö perustui Opetushallituksen suosituksen mukaiseen 3ov:n Työpaikkaohjaajakoulutukseen. Koulutus moduulimuotoisena työpaikkaohjaajakoulutuksena oli kuudesta moduulista koostuva kokonaisuus, josta koulutukseen osallistuva sai valita omista tavoitteista tai lähtökohdista lähtevän tarpeen mukaan itselle sopivan kokonaisuuden. Koulutukseen osallistuva pystyi täydentämään aikaisempia opintojaan tai suorittamaan koko 3ov:n kokonaisuuden käymällä kaikki moduulit. Koulutuksen alussa tehtiin aina osallistujille osaamiskartoitus (liite 3), jonka avulla koulutukseen osallistuva pystyi tutkimaan omaa osaamista sekä tunnistamaan kehittämiskohteensa.

Moduulimuotoisen työpaikkaohjaajakoulutuksen moduulit 1, 2 ja 4 olivat sisältöään kaikille aloille yhteisiä, osaamisalan mukaisesti rakennettuja. Näihin moduuleihin pystyi osallistumaan tutkintoalasta riippumatta. Moduulit 3 ja 5 olivat alakohtaisia moduuleja, joissa koulutuksen pääsisältö rakentui perustutkintoalakohtaisesti käsittäen jokaisen oman alan erityskysymyksiä, ja käytetty materiaali koostui alakohtaista oppimista tukevista tehtävistä.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen moduulimuotoinen koulutus oli myös mahdollista suorittaa Internet-verkossa Moodle 2:oppimisympäristössä. Moduulit 3 ja

5 perustutkintoalakohtaisia ja 1,2, ja 4 olivat kaikille aloille yhteisen osaamisalan mukaisia. Verkkokoulutuksen etu kontaktiopetukseen verrattuna oli mahdollisuus edetä oman aikataulun mukaan. Verkon kautta tehtävät palautettiin sähköisesti ohjaavalle opettajalle ja hankkeen aikana hanketoimijoille. Lähiopetuksessa tehtävät käsiteltiin kontaktijaksolla. Tehtävistä annetun palautteen tavoite oli ohjata koulutukseen osallistuvaa pohtimaan omaa työyhteisöä ja sen mahdollisuuksia sekä omaa kokemusta oppijana tai ohjaajana. Koulutusta ohjaavan tehtävänä oli tuoda osallistujalle uusia näkökulmia, rohkaista sekä motivoida osallistujaa kokeilemaan käsiteltyjä malleja omassa työyhteisössä.

Koulutus perustui verkossa ja lähiopetuksessa keskustelemaan vuorovaikuttamiseen ja oppimiseen toisilta. Verkossa oli keskustelua mahdollista käydä muiden osallistujien kanssa ”porina-tuvassa” tai Facebookiin perustetussa ryhmässä. Koulutukseen osallistuvia kannustettiin käymään keskustelua muiden kanssa ja pohtimaan yhdessä tehtäviä ja niistä nousevia kysymyksiä. Koulutus mahdollisti osallistujien verkostoitumisen ja uusien yhteistyöryhmien muodostumisen. Itseopiskelutehtävät sekä pohdinnat olivat seurantatietoja, joilla koulutukseen osallistuneiden läsnäoloa seurattiin

Moduulimuotoinen SeDuuni2-hankkeen kehittämä työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältökuvaus kerrotaan seuraavassa kappaleessa. Ensimmäinen tapaamiskerta muodostui aina osaamiskartoituksen laatimisesta osallistuneiden kanssa sekä henkilökohtaisen koulutustarpeen määrittelystä. Varsinaiset koulutusmoduulit käynnistyivät toisella (2.) tapaamiskerralla.

1. Koulutuksen *alussa tehtiin* osaamiskartoitus, joka oli henkilökohtaisen koulutussuunnitelman rakentumisen perusta.
2. *Moduulissa 1* tavoite oli tunnistaa työssäoppimisen perusteet sekä työssäoppimisen ohjauksen merkitys. Käytiin läpi motivoinnin merkitys oppimisessa sekä avoimen oppiva ilmapiirin luominen. Tässä moduulissa myös tutustuttiin työpaikkaohjaajakoulutuksen tavoitteisiin ja tarkennettiin vielä henkilökohtaisia koulutussuunnitelmia osallistujien kanssa. Luotiin ryhmä

tai ryhmiä, joissa oli saman sisältöiset oppimistavoitteet. Moduulin oppimissisältö muodostui oppimis- ja vertaisryhmän toiminnan periaatteista, sopimuksesta koulutuksen käytännön järjestelyistä, yhteydenpidosta ryhmän välillä, oppimista tukevista keskusteluista sekä keskustelualustasta, joita olivat muun muassa whatsapp- ryhmä sekä Facebook ja Moodle2-keskustelualusta.

3. *Moduulissa 2* tavoite oli oppia tunnistamaan Suomen koulutusjärjestelmä, ammatillinen peruskoulutus, tutkinnon perusteet ja opetussuunnitelma. Koulutuksen järjestämismuodot. Ammatillinen osaaminen. Koulutussisältöön kuului myös oppia työssäoppimisprosessin eri vaiheet. Moduuli 2. aiheita olivat myös työturvallisuus ja perehdytys. Perehdytyksen ja työturvallisuuden merkitys työssäoppimisessa. Riskikartoitus ja/ tai työturvallisuus sekä työturvallisuussuunnitelma. Sisältö moduulissa rakentui edellä mainittujen aiheiden materiaalista ja sitä tukevista tehtävistä.
4. *Moduulissa 3* kuului perustutkintoalakohtainen koulutus, jossa tavoitteena oli oman ammattialan perustutkinnon/-tutkintojen tutkintorakenne – rakenteet ja koulutuksen järjestämismuodot. Tässä moduulissa perehdyttiin oman ammattialan tutkintojen perusteisiin ja opetussuunnitelmaan. Tässä moduulissa sisältö perustui työpaikalla järjestettävän koulutuksen eli työssäoppimisen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Koulutuksessa käytiin alakohtaiset määräykset, ohjeet ja suositukset (esimerkiksi työturvallisuus, erityismääräykset työtehtävien hoitoon; järjestysmieskortti, ensiapu, jne.)
5. *Moduulissa 4* käsiteltiin oppimista ja ohjausta sekä erityisryhmien ohjausta. Sisältö tässä moduulissa muodostui oppisesta ja eri oppimistyylien tunnistamisen merkityksestä. Moduulissa käsiteltiin opiskelijan ohjaamiseen vaikuttavia tekijöitä ja ohjauksen keinoja. Lisäksi sisältöön kuului erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksen haasteet ja ilmentyminen sekä kulttuuritaustaltaan erilaisten opiskelijoiden kohtaaminen ja oppimi-

sen haasteet. Tässä modulissa käytiin vielä yleisellä tasolla kaikille yhteisesti kuuluvat ammattiosaamisen näyttöjen peruseriaatteet sekä palautteen antamisen ja vastaanottamisen merkitys oppimisessa.

6. *Moduulissa 5* oli toinen perustutkintoalakohtainen koulutus, jossa tavoitteena oli oman ammattialan perustutkinnon/-tutkintojen ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja toteutus sekä arviointitilanteen osaaminen. Modulissa käytiin oppimisen arvioinnin sekä osaamisen arvioinnin periaatteet ja tuettiin koulutukseen osallistuvaa tunnistamaan osaaminen.
7. *Moduulissa 6* oli koulutuksen päätös ja käsiteltyjen aiheiden koontitilaisuus. Koulutuksen lopuksi pohdittiin yhdessä ryhmän kanssa oppimista sekä käsiteltyjä aiheita ja tehtiin suunnitelma jatkokoulutuksesta. Tässä modulissa oli mukana myös ulkopuolinen asiantuntijaluento. Koulutuksen päätteeksi kerättiin palaute koulutuksesta ja annettiin todistus suoritetuista opinnoista.

## 6.2. Alakohtainen työpaikkaohjaajakoulutus

SeDuuni2-hankkeessa kehitetty toinen toiminta työelämäyhteistyön kehittämisen tueksi oli työelämätapaaaminen, jossa toteutui työpaikkaohjaajakoulutus sekä työelämän ja opetushenkilökunnan yhteistyö ja verkostoituminen. SeDuuni2-hankkeen aikana järjestettiin tapaamisia perustutkintoaloittain, yritys-kohtaisesti tai koulutus-sisaraloittain, esimerkiksi rakennusalan perustutkinto ja sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto.

## 6.3. Yrityskohtainen työpaikkaohjaajakoulutus

SeDuuni2-hankkeessa järjestettiin erilaisia työelämäyhteistyöhön liittyviä tapaamisia, joiden teema rakentui mukana olevan yrityksen, useamman saman alan yrityksen tai sisaraloja edustavien yritysten toimijoista.

Työelämä tapaamiset sekä yrityskohtaiset työpaikkaohjaajakoulutukset olivat toiminnaltaan hyvin toistensa kaltaisia. Tapaamisten ero tuli esiin siinä, miten ryhmän osallistujat olivat muodostuneet. Molemmissa tapaamisissa opettajilla oli mahdollisuus jakaa tietoa opetussuunnitelmasta, kertoa oppilaitoksen ajankohtaisista asioista ja tulevaisuuden muutoksista sekä verkostoitua työelämän kanssa. Yrityskohtaisia tai työelämä tapaamisia oli toteutettu siten, että paikalla oli opiskelijoita kertomassa omista työssäoppimisen kokemuksistaan ja havainnoistaan. Opettajat järjestivät tapaamisissa työpaikkaohjaajakoulutusta työelämän kanssa yhteisesti valitun aihepiirin mukaan. Tapaamisten suunnitelma räätälöitiin työelämän tarpeiden mukaan. Tapaamisissa opiskelijoilla oli mahdollisuus luoda suhteita sekä verkostoitua yritysten edustajien kanssa. Tapaamiset osoittautuivat hyväksi keinoksi käsitellä työelämän näkökulmasta esiin tulevia kysymyksiä. Niissä voitiin käydä läpi koulutuksen järjestäjän tavoitteet työssäoppimisen toteuttamiseksi, yhteisesti usean yrityksen edustajan kanssa.

SeDuuni2-hankkeessa mallinnettiin työelämäkummitoimintaa, jossa aloittava opiskelijaryhmä saa opiskeluajakseen työelämästä kummin. Kummitoiminnan tavoitteena oli saada nuoret paremmin sitoutumaan ammattiinsa. Kummin tehtävänä oli tuoda opiskelijoille realistista ja päivitettyä tietoa ammatista. Kummi toimii opiskelijan ja opettajan apuna ja tukena. Kummin tavoitteena oli motivoida sekä sitouttaa opiskelijaa opintoihin, ja kummi pystyi rekrytoimaan opiskelijoista työssäoppijasta tai työntekijöitä työpaikalle tarpeen mukaan.

Koulutukselta odotetaan, että ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja että työntekijät ovat sitoutuneita työskentelemään alalla, ja kummitoiminta yksi keino toteuttaa sitä. Kummin avulla opiskelija saa ajankohtaista ja realistista tietoa työelämän odotuksista, haasteista ja ammatin eri puolista. Kummi myös motivoi ja innostaa opiskelijoita alan työtehtäviin esimerkiksi tarjoamalla opiskelijoille lisäprojekteja. Opiskelija voi näin osoittaa kiinnostuksensa ja osaamisensa erilaisissa oppimisympäristöissä kummin ohjauksessa.

## 6.4 Opettajien työelämäyhteistyön kehittämisjaksot

Työelämäyhteistyön kehittämisjaksot ovat tarpeen koulutuksen järjestäjälle, jotta työelämälle voidaan siirtää ajantasaista tietoa koulumaailmassa tapahtuvista asioista esimerkiksi tutkinnonuudistuksesta. SeDuuni2-hankkeen aikana opettajien työelämäjaksot nimettiin työelämäyhteistyön kehittämisjaksoksi, ja niiden avulla työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja arviointikäytännöt selkiytyivät työpaikkaohjausta paremmin tukeviksi.

Opettajalta edellytetään entistä laajempaa ja monipuolisempaa osaamista, joten jatkuva työelämäyhteistyö on välttämätöntä. Opetushenkilökunnalla on myös vastuu ammatillisesta kehittämisestä koko työuran ajan. Olennaisia osaamisalueita opettajalla on pedagoginen ja yhteisöllinen osaaminen, ulkoinen yhteistyöosaaminen, yksilölähtöinen kehittämisosaaminen sekä yksilön osaaminen opettamalla alallaan. Näiden ajan tasalla pitämiseen tarvitaan aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa. SeDuuni2-hankkeen mahdollistamat työelämän yhteistyön kehittämisjaksot olivat yksi keino lisätä opettajien työelämä tietoutta ja viedä työssäoppimiseen liittyvää ohjausosaamista suoraan työpaikoille. Ammatillisessa koulutuksessa tarvitaan opettajia, jotka osaavat aktivoida opiskelijoita. Työpaikalla tarvitaan työpaikkaohjaajia, jotka osaavat ja löytävät keinot ja luovat mahdollisuuksia opiskelijalle oppia hyvin erilaisissa ympäristöissä.

Työelämäyhteistyön kehittämisjaksojen jatkaminen ja kehittäminen oli yksi tärkeimmistä keinoista huomata työelämässä tapahtuvia muutoksia. SeDuuni2-hankkeen toiminta-aikana tuli esiin, että opettajien tulevaisuuden valttikortteja ovat yrittäjyysosaaminen, ekologisuus, asiakaspalveluhenkisyys ja teknologiaosaamisen hyödyntäminen. Juuri näitä asioita käytiin SeDuuni2-hankkeen aikana päivittämässä työelämäyhteistyön kehittämisjaksolla. SeDuuni2-hankkeen työelämäyhteistyön kehittämisjaksoilla oli havaittavissa, että osa opettajista pyrkii aktiivisesti uudistamaan, kokeilemaan uutta sekä hyödyntämään työelämäjaksoja ja kouluttautumaan. Opettajien osaamista voi päivittää hyvin monin tavoin, ja hankkeessa toteutetut työelämätapaukset

ovat yksi keino saada ajankohtaista tietoa työelämästä sekä verkostoitua työelämän kanssa.

Opettajien osaamisen uhkana hankkeessa nähtiin liika takertuminen menneeseen, koulutuksien vähyys, vieraantuminen työmarkkinoilta ja myös osittain heidän kokema opetustyön jäykkyys irtaantua opetuksesta työelämäyhteistyön kehittämisjaksolle tai työelämätapaisiin. Kuitenkin hyvin yleisesti opettajat tunnustivat työelämän muutoshasteiden edellyttävän jatkuvaa opiskelua, ammattialan tietojen ja taitojen päivittämistä, työelämäyhteistyön kehittämisjaksojen järjestämistä sekä opettajien osallistumista työelämän projekteihin ja kansainvälisiin vaihtoihin.

Työelämäjaksolla opettaja hankkii uutta tietoa ja näkemystä opetustyöhön. Hänellä oli mahdollisuus solmia uusia kontakteja ja kehittää projektityöskentelytaitojaan. Jakson aikana hän edisti työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen laatua, lisäsi työpaikkaohjaajien arviointiosaamista ja paransi siten arviointikäytien sujuvuutta. Opettajien työelämäyhteistyön kehittämishankkeiden toimenpiteenä oli työpaikkaohjaajien osaamisen vahvistaminen työpaikkaohjaajakoulutuksella.

Opettajien työelämäyhteistyön kehittämisjakson toimenpiteillä tuettiin ja edistettiin työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen laatua sekä vahvistettiin työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaamista. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja arviointikäytänteitä oli selkeytettävä työpaikkaohjausta paremmin tukeviksi. Työelämäyhteistyön kehittämisjaksolla oleva alan opettaja oli oikea henkilö viemään tätä tietoa työpaikoille.

## 6.5 Sähköisen tietojärjestelmän käyttö työpaikkaohjaajakoulutuksessa

Virtuaalinen oppimisympäristö tuo työssäoppimiseen ja ohjaukseen useita eri vaihtoehtoja. Tietoverkkojen avulla voidaan luoda verkostoja ja yhteisöjen ja työelämän, asiantuntijaverkoston sekä oppilaitosten välille sekä madaltaa sitä kautta oppilaitoksen ja työelämän raja-aitoja. ( Aarnio & Enqvist 2001, 27–28.)

Teknologian avulla opetuksen suunnittelu työpaikalla, sen järjestäminen ja oppimisen ohjaus on entistä joustavampaa esimerkiksi mobiililaitteilla ja erilaisilla internet-palveluilla, kuten sosiaalisella medialla. Ennen työssäoppimisen aloittamista on hyvä miettiä, mikä teknologinen ratkaisu sopii hyödynnettäväksi työssäoppimisessa. Joillain työpaikoilla ei ole riittävää taitoa tai mahdollisuuksia hyödyntää teknologiaa työssäoppimisessa. Teknologiset ratkaisut voivat kuitenkin olla helposti saavutettavissa, kun vain yhdessä sovitaan menetelmästä, jolla ohjausta voidaan toteuttaa. Teknologisen ratkaisun käynnistäjä ja käyttöton ohjaaja voi olla kuka tahansa käyttäjistä (opettaja, opiskelija tai työpaikkaohjaaja), riippuen heidän asiantuntemuksesta ja taitojen laajuudesta.

OECD:n raportissa Knowledge Management in the Learning Society (2000, 2-32) jo kiinnitettiin huomiota informaatioteknologian kehityksessä siihen, kuinka tieto liikkuu yritysten ja ihmisten välillä. Silloin todettiin, että teknologinen kehitys on tärkeää, mutta yhtä tärkeää on myös se, että ihmiset osaavat hyödyntää teknologian tuomia mahdollisuuksia. Virtuaalisten oppimisympäristöjen ja verkkokeskustelujen avulla opiskelijat rohkaistuvat suunnittelemaan, ohjaamaan ja arvioimaan omaa oppimisprosessiaan. Teknologian väistämättömän kehitys ja sen tuomat mahdollisuudet tuovat myös oppimiseen uudenlaisia vaatimuksia ja mahdollisuuksia. (Knowledge Management in the Learning Society 2000, 12–32)

Laadukkaan työssäoppimisen lähtökohta on oppilaitoksen ja työpaikan tiivis yhteistyö tekniikan avulla tai henkilökohtaisissa kontakteissa. Oppilaitoksessa on työelämäyhteistyöhön sekä työssäoppimiseen liittyvää tietoa paljon, mutta se on hajallaan eikä sitä aina ole mahdollista hyödyntää riittävästi toiminnan kehittämisessä. Tietoa, joka on olemassa oppilaitoksessa, pitää pystyä hyödyntämään esteettömästi työpaikan käyttöön monella eri tasolla: opiskelijat, opettajat, työssäoppimista ohjaavat henkilöt, työpaikat ja koulutuksen järjestäjä. Työelämäyhteistyön laadun nostamiseen tarvitaan erilaisia sähköisiä yhteistyömenetelmiä ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen hallinta- ja raportointijärjestelmiä.



Sähköinen järjestelmä mahdollistaa työelämäyhteistyöhön ja työpaikkaohjaukseen liittyvän laadun ja toiminnan parantamisen seuraavien osatavoitteiden avulla:

- työssäoppimisen koulutuksen toteutuksen aikasidonnaisuuden vapaus sekä materiaalin ajantasaisuus
- viestintäkanavan nopeus eri toimijoiden välillä
- työssäoppimisen sopimukset ja näyttöihin liittyvien dokumenttien sähköinen käsittely
- työssäoppimisen hallinnon, ohjauksen, arvioinnin, palautteen ja seurannan nopeus reaaliajassa
- opiskelijan osaamisen tunnistamisen dokumentoinnin yhdenmukaistaminen
- raportoinnin automatisointi, yhdenmukaistaminen ja vertailtavuus sekä selkeyttäminen muiden koulutusten järjestäjien kanssa. (Sedu, iTOP-hanke 2013, 4)

SeDuuni2 -hankkeessa toteutettu sähköinen työpaikkaohjaajan koulutusympäristö oli Moodle2 verkko-oppimisympäristö. Moodle2:ssa toteutuivat edellä mainitut toiminnan laadun osatavoitteet, mutta toimiva ympäristö tarvitsee edelleen oppilaitokseen ohjaajan, joka koordinoi verkossa tapahtuvaa koulutusta, kommentoi tehtäviä ja antaa palautetta, ohjaa keskustelua sekä päivittää tietopohjaa järjestelmään. Teknologialla on ohjauksessa monta mahdollisuutta, mutta se tarvitsee vielä kehittämistä, jotta sitä voidaan hyödyntää.

## 7 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN TULEVAISUUS JA HAASTEET

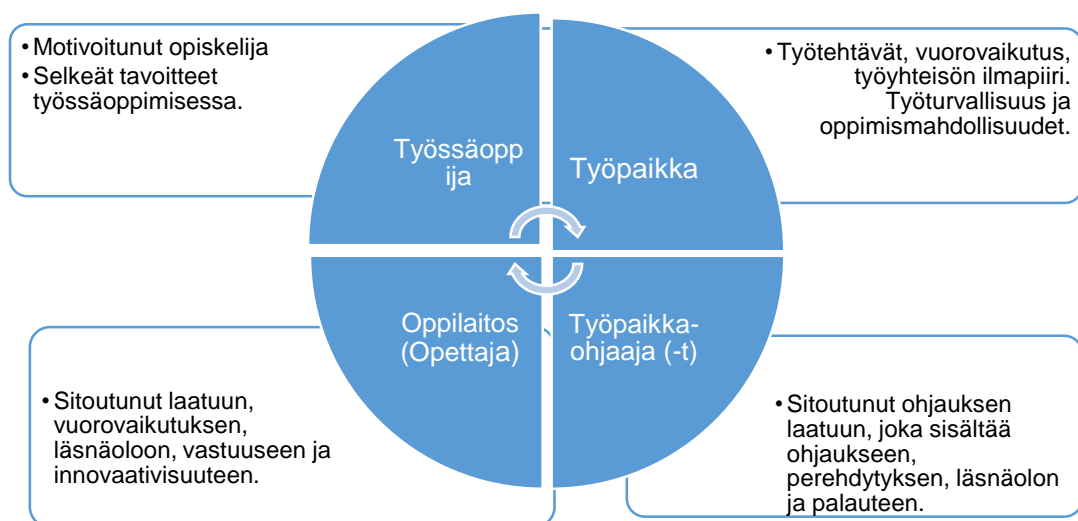
Tässä kappaleessa pohdin työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen vaikuttavia seikkoja sekä laadukkaaseen työssäoppimiseen liittyviä tekijöitä.

Työpaikoilla on jo nyt runsaasti eri asteen opiskelijoita erilaisin tavoittein. Heitä on työssäoppimassa, työharjoittelussa tai työelämää tutustumassa.

Opiskeluun kaikilla koulu- tai opiskeluasteilla liittyy entistä tiiviimmin työelämä- lähtöisyys ja työelämäläheisyys. Ammatillisen perustutkinnon opetukseen se sisältyy entistä laajemmin, ja sen merkitys ammatillisessa opetuksessa on kiistaton. Työssäoppimista tulee olemaan työpaikoilla paljon ja opiskelijoiden omat henkilökohtaiset tavoitteet sekä oppimisen tarpeet asettavat työssäoppimisen ohjaajat vaativat tehtävän eteen. Kokonaisuuden hallitseminen on tärkeää, ja laadullisesti sekä sisällöllisesti hyvien työssäoppimispaikkojen etsiminen ja koordinointi tulevat olemaan oppilaitosten tärkeä tehtävä kaikilla kouluasteilla. (Pohjonen 200,153.)

Haasteena oppilaitoksilla on vähentyvien resurssien puitteissa toiminnan kehittäminen. Koulutuksen järjestäjän on mietittävä työelämäyhteistyön tavoitteet sekä menetelmät entistä tarkemmin. Työssäoppimisen merkitys on tärkeä opiskelijalle, ja työpaikalla onnistunut oppiminen tarvitsee asiantuntevan ja sitoutuneen ohjaajan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäminen korostuu, ja koulutuksen sisällön ja toiminnan laajuus on mietittävä toimivaksi ja olennaiseksi osaksi suunnitelmallista työelämäyhteistyötä. Tulevaisuuden haasteita lisää työvaltaisen opiskelun lisääntyminen ja työelämäyhteistyön lisääntyminen.

Laadukkaaseen työssäoppimisen prosessiin vaikuttavat tekijät Mannisen (2004) mukaan sovellettuna on kuvattu alla olevassa kuvioissa (kuvio 10.).



Kuvio 10. Laadukkaan työssäoppimisprosessin tekijät

Laadukkaan työpaikkaohjaajakoulutuksen kehityksen alkuvaihe on haasteellinen. On löydettävä systemaattinen toimintaprosessi, jonka seurauksena saadaan koulutuksen perusasiat työelämän tietoisuuteen. Kehitystyössä on kiinnitettävä huomio kunkin koulutuksen kannalta olennaisimpiin erityispiirteisiin ja kehittämiskohteisiin. Eri koulutusaloja ei voida pakottaa samanlaiseen malliin, vaan suunnittelussa ja toteutuksessa tulisi huomioida kunkin alan erityispiirteet ja -tarpeet. (Ovaskainen & Ristilä 2000,127.)

Koulutuksen suunnittelussa on huomioitava myös ne, jotka eivät pääse osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Koulutusmateriaalin selkeys ja saatavuus on suunniteltava myös koulutukseen osallistumattomien käyttöön. Hyviä kanavia tähän ovat esimerkiksi internet-sivustot tai sosiaalinen media koulutusalueena.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa tulisi tarjota osallistuville mahdollisuus verkostoitua eri työpaikkojen työssäoppimista ohjaavien kanssa. Verkosto muodostuu työssäoppimisen eri toimijoista (työpaikkaohjaajat, opettajat, opiskelijat sekä eri alojen asiantuntijaluonnoitsijat, joita on käytetty työpaikkaohjaajakoulustilaisuuksissa.) Opiskelijoiden liittyminen verkostoon on tärkeää, sillä suunnitelmallisuus ja tavoitteellinen toiminta koulutuksessa on onnistumisen keskeinen lähtökohta. Opiskelijoille laadittava henkilökohtainen opetussuunnitelma (HOPS) tarjoaa työpaikoille selkeän ”työjärjestyksen” ja toimintamallin viitekehyksen, jonka laatimiseen on kaikkien työssäoppimiseen liittyvien osallistuttava. Keskeisiä kysymyksiä voidaan kehittää yhteistyössä verkoston muiden toimijoiden kanssa. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 26.)

Opiskelijat ovat työpaikalla tapahtuvan oppimisen keskiössä. Yhteistoiminnalla voidaan verkostoyhteisössä kehittää ohjaustoimintaa sekä oppia toisilta ja ennakoida tulevia muutoksia. Koulutuksen kehittäminen työelämälähtöiseksi vaatii ennakkoluulotonta ja moninaista yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Opettajien säännölliset työelämäyhteistyön kehittämisjaksot madaltavat

kynnystä avata keskustelua eri toimijoiden välillä. Koulutuksen ja työelämän yhteinen tavoite on saada työelämään ammattitaitoista, motivoitunutta ja osaavaa työvoimaa.

## 8 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä arvioitiin, miten Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana toteutettuja työpaikkaohjaajakoulutuksia voidaan kehittää ja lisätä työpaikkaohjaajakoulutuksen kiinnostavuutta. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin koulutuksessa olevien kokemukset koulutuksen hyödyistä ja hyödynnettävyydestä työpaikalla työssäoppimisen ohjauksessa.

Tutkimuksessa selvitettiin Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana toteutettujen uusien yhteistyömallien toimivuutta ja nykytilaa työssäoppimisen ohjauksen näkökulmasta.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää koulutuskeskus Sedun strategisten tavoitteiden osaamisen kehittämisessä, jonka yksi kriittinen menestystekijä on tutkinnon perusteiden toteuttaminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Yksi keskeinen avainmittari osaamisen kehittämisessä on opetuksen laatu työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Koulutuskeskus Sedun strategisten tavoitteiden toimenpiteitä ovat oppimisen ja osaamisen lisääminen, työelämän arviointiosaaminen sekä työssäoppimisen laajempi ja monipuolisempi toteuttaminen opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioiden.

Koulutuskeskus Sedun pyrkimys on parantaa koulutuksen työelämäosavuutta toiminnan jatkuvalla kehittämisellä ja ennakoitavuudella. Koulutuskeskus Sedu on aktiivinen kehittäjä ja mukana hyvin useissa hankkeissa hallinnoijan tai osatoteuttajan roolissa. Tässä opinnäytetyössä tutkimusaiheena olivat Koulutuskeskus Sedun hallinnoiman SeDuuni2-hankkeen aikana toteutetut erilaiset toimintamallit työpaikkaohjaajakoulutuksille, eri lähtökohdista lähtevien yritysten tarpeisiin ja erilaisille kohderyhmille.

Opettajien työelämäjaksot, työssäoppimisen kehittäminen ja työpaikkaohjaajien koulutus muodostuivat SeDuuni2-hankkeen keskeiseksi toiminnaksi kehittämään uudenlaista työelämälähtöisyyttä. Opinnäytetyössä kartoitettiin työpaikkaohjaajakoulutuksen mahdollisuudet ja haasteet, koulutukseen osallistuneiden kokemukset oman ohjauksen kehittymisestä ja koulutuksessa saadun materiaalin hyödynnettävyydestä.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen aineisto muodostuu työssäoppimista ohjaavien henkilöiden palautteesta, jossa selvitettiin työssäoppimisen laatua ja työpaikkaohjaajan koulutusmalleja, ja niiden toimivuutta sekä koulutuksesta saatuja palautteita. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska työpaikkaohjaajan merkitys työpaikalla on opiskelijalle laadullisesti sekä sisällöllisesti merkittävä oppimisen edellytys. Hulkarin (2006, 67.) tekemässä tutkimuksessa todetaan, että työssäoppimisen laadussa on kysymys oppimisen lisäksi myös yksilön kohtaamisesta. Työssäoppimisen laatua arvioitaessa on huomioitava se, että työssäoppiminen muodostuu kolmen eri tavoitteella toimivan osapuolen määräaikaisesta vuorovaikutuksesta.

Hulkari (2006, 68) toteaa, että laadukas työssäoppiminen edellyttää opiskelijan ja ohjaajan aktiivista vastavuoroista osallistumista työssäoppimisen prosessiin.

Opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tutkimusprosessin aineistona on käytetty Koulutuskeskus Sedun luomaa laadullista ennakointijärjestelmää. Laadullinen ennakointi Koulutuskeskus Sedussa pohjautuu yrityksissä tehtävään Webropol-järjestelmän avulla tapahtuvaan palautekyselyyn. Kyselyn vastaukset tallentuvat tietokantaan, joista voidaan tehdä erilaisia hakutoimintoja toiminnan kehittämiseksi. Webropol-kyselyn taustatietojen ja yksikön sijainnin perusteella on kyselyn kehittämisideat voitu kohdentaa suoraan kyseessä olevan yksikön käsiteltäväksi.

Toiminnan kehittämisestä saadaan kokonaiskuva perustutkintoalojen ja yritysten nykyosaamisesta, tulevaisuudessa korostuvasta osaamisesta, välittömistä

lisäosaamistarpeista ja yhteistyön tarpeesta. Tähän opinnäytetyöhön on otettu lisäksi työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden osaaminen ja nykytilan kartoittaminen sekä vastaajien kehittämisideat. Tutkimuksessa olen noudattanut tutkimukselle asetettuja vaatimuksia ja olen perehtynyt tieteellisiin menetelmiin ja noudattanut niitä opinnäytetyössäni. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui työssäoppimisen määrittelystä, ammatillisesta osaamisesta, oppimisesta sekä työssäoppimisen merkityksestä ammatillisessa oppimisessa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli ymmärtää työssäoppimiseen vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti ja selvittää niitä selittäviä teorioita. Perehdyin aiheeseen oman työn kautta toimiessani SeDuuni2- hankkeen projektipäällikkönä ja halusin selvittää työssäoppimiseen vaikuttavia ilmiöitä laajemmin. Työni projektipäällikkönä oli konkreettisen yhteistyön kehittäminen ja toteutus työpaikkojen kanssa hankkeen toiminta-aikana. Opinnäytetyö mahdollisti perehtymisen aiheeseen syvällisemmin ja laajemmin. Laadullinen tutkimus tuotti ainutkertaista tutkimusmateriaalia, jonka analysointi tuotti tietoa, joka on sidottu määrättyyn tapahtumaan tai aikaan. Tutkimuksessa saatua tietoa ei pyritty yleistämään laajemmin, mutta se tuki tämän opinnäytetyön tavoitteita.

Tutkimustulosten raportointiosuudessa esitin tutkimustulokset niin, että ne olisivat helposti ymmärrettävissä ja vastaisivat tämän opinnäytetyön tutkimukselle asetettuja tavoitteita. Saamani tutkimustulokset olivat hyvin yhtenäisiä aiemmin tehtyjen tutkimusten ja niiden tulosten kanssa.

## **Työssäoppiminen**

Ammatillisessa koulutuksessa korostetaan eri linjauksissa entistä enemmän opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkityksen lisääntymistä ammatillisessa oppimisessa. Oppiminen tapahtuu hyvin eripituisin jaksoin työpaikalla kunkin opiskelijan henkilökohtaisten lähtökohtien mukaan. Osa opiskelijoista suorittaa tutkinnoista lähes kokonaan työpaikalla. Kaikille kuuluvaa 30

osp:n laajuista työssäoppimista pidetään poikkeuksellisen tärkeänä ja tarpeellisenä opiskeluun kuuluvan osana oppia ammatin kannalta tärkeitä työelämätaitoja. Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osuudessa toteutettu Webropol-kysely toi esiin työssäoppimisen kehittämisen kannalta muutamia huomioita.

Työpaikoilla työssäoppimista ohjaavat henkilöt toivovat, että *työssäoppiminen sijoittuisi tasaisemmin koko vuodelle*, myös työssäoppiminen oli eräiden vastaajien mielestä liian lyhyt. Tutkimustulosten mukaan sen pitäisi olla pitempi ja laajempi sekä sijoitettava myös kesäkuukausille. Perustelut työssäoppimisen pidentämiselle olivat, että pidemmällä jaksolla ohjaaja pääsee syvemmin sisäistämään työssäoppimisen merkityksen ja tavoitteet. Lisäksi ohjaaja oppii tuntemaan opiskelijan paremmin jolloin molemminpuolinen ymmärrys kasvaisi. *Työssäoppimisen prosessiin toivottiin selkeyttä ja tarkempaa suunnitelmallisuutta sen toteutukseen työpaikalla*. Suunnitelmallisuus pitäisi aloittaa vastaajien mukaan riittävän ajoissa ennen työssäoppimisen alkua, ja mukana olisi oltava ehdottomasti työssäoppimista ohjaava henkilö. Suunnitelmallisuudella lisättäisiin työpaikan ja oppilaitoksen ymmärrystä työssäoppimisen tavoitteista. Kun työpaikalla ohjaaja tietää, mitkä ovat työssäoppimisjakson tavoitteet ja millä keinoin niihin pyritään, sitouttaa se ohjaajan työssäoppimisen prosessiin.

*Työssäoppimiseen liittyvät dokumentit* mainittiin Webropol-kyselyssä kehittämiskohteena. Työssäoppimiseen liittyvät kirjalliset tehtävät ja erilaisten lomakkeiden täyttö olivat joidenkin vastaajien mielestä haasteellisia ja niihin toivottiin yksinkertaista ja selkeää muotoa. Vastaajien mukaan parhaiten asia kehittyisi, jos dokumentointi olisi samanlaista eri koulutusten järjestäjien kesken.

Työssä tapahtuva oppiminen on monen tekijän yhteistyön koordinoitua ja uusien toimintatapojen kehittämistä. Tutkimuksen mukaan toimintaa voidaan parantaa hyvin pienilläkin muutoksilla. Riittävän ajoissa tapahtunut ennakointi ja työssäoppimisen suunnitelman laatiminen sekä työssäoppimiseen liittyvien dokumenttien järjeistäminen ovat keskeisiä kysymyksiä tässä tutkimuksessa.

Työelämä odottaa oppilaitokselta aktiivisuutta ja energisyyttä reagoida herkästi työssä tapahtuviin muutoksiin. Tutkimustulosten mukaan lähes jokainen vastaaja koki tärkeänä, että opettajalla on hyvä työelämätuntemus ja hyvät suhteet työpaikalle toiminnan kehittämiseksi. Vastaajien mukaan on laajennettava näkökenttää osaamisen siirtämisellä: opettajalta työpaikalle ja työpaikalta oppilaitokseen. On kyettävä toimivaan yhteistyössä ja kasvattamaan molemmin puolista ymmärrystä.

Tulevaisuudessa työssäoppimisessa on haasteista koska kaikille opiskelijoille ei ole tarjolla laadukasta työssäoppimista tai työpaikoilla ei ole riittävän monipuolisia tehtäviä, jotta oppimisen kaikki tavoitteet toteutuisivat. Oppilaitoksilla on oltava myös vaihtoehtoisia toteutusmalleja työssäoppimisen järjestämiseen. Oppilaitosten on pystyttävä perustelemaan työpaikoille, mikä on se hyöty, jotta yritykset ottavat opiskelijoita työssäoppimaan.

Webropol -kyselytutkimus osoitti, että työpaikoilla ollaan kiinnostuneita kehittämään yhteistyökumppanuutta ja työssäoppimista. Tutkimuksessa tuli myös esiin yrityksen kiinnostuneisuus osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen. Käytännön ongelmana Etelä-Pohjanmaan alueella on se, että alueella on runsaasti pienteollisuusyrityksiä, joista ei ole mahdollisuutta irrottautua pitkäkestoihin työpaikkaohjaajakoulutuksiin. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutus tulee kysymykseen ainoastaan työssäoppimisen ohjauksessa toimivien henkilöiden kulloisenkin tilanteen ja osaamistarpeiden mukaisesti. Koulutusten toteutumista toivottiin tapahtuvan pienissä yrityksissä joustavasti henkilökohtaistamisella tai yrityksen tarpeesta lähtevällä koulutuksen räätälöinnillä.

### **Työpaikkaohjaajakoulutukset**

SeDuuni2-hankkeessa toteutuneet työpaikkakoulutukset ja niiden palautteen analysointi antoi tietoa työssäoppimisen ohjauksen kehittämisestä työpaikoille. Selkeä kehittämiskohde työpaikkaohjaajakoulutuksissa oli kyselyn mu-



kaan opiskelijoiden puuttuminen työpaikkaohjaajakoulutuksista. Hankkeen aikana toteutetut työpaikkaohjaajakoulutukset, joissa opiskelijat olivat kertomassa omia kokemuksiaan työssäoppimisen merkityksestä ja kokemuksistaan sekä esittelivät oppilaitoksen tiloja, oli vastaajien mielestä liian vähäistä. Tutkimustuloksissa toivottiin enemmän opiskelijoiden läsnäoloa koulutukseen. Vastaajat kokivat, että *vuoropuhelu opiskelijoiden kanssa jo työpaikkaohjaajakoulutuksessa kehittää toimintaa sekä lisää yhteistä ymmärrystä työssä tapahtuvaan oppimiseen.*

SeDuuni2- hankkeessa toteutetut työelämätapaukset olivat tilaisuuksia, joissa opiskelijoilla oli hankkeen toiminnassa merkittävämpi rooli. Työelämätapaukset olivat toimintaa, jossa toteutuivat työpaikkaohjaajienkoulutus sekä työelämän ja opetushenkilökunnan yhteistyö ja verkostoituminen. Työelämätapauksia järjestettiin perustutkintoaloittain ja yritysکوhtaisesti tai koulutussisaraloittain. Näissä tapauksissa opiskelijat olivat keskeisessä roolissa tapahtuman suunnittelussa, valmistelussa sekä toteutuksessa.

Kyselytutkimuksen tuloksissa työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden palaute N=33 koulutuksen tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä oli 81 %:n mielestä hyvä ja erinomainen. Vastaajista N=33, 85 % pystyi hyödyntämään koulutuksessa saatuja materiaaleja ohjauksen apuna työssäoppimisessa.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen käytännön järjestelyjen toteutus oli N=33, 97 % hyvä tai erinomainen. Suurimman ryhmän, 43 % vastaajista muodostivat ne, joille oli koulutusta järjestetty heidän omalla työpaikalla. Koulutuksen järjestäminen työpaikalla työpaikan tarpeista lähteväksi on koulutuksen vertailussa parhaiten sijoittunut koulutuksen toteutusmalli.

Työpaikkaohjaajakoulutus toteutettiin internet-verkossa Moodle2-oppimisympäristössä tai lähiopetuksena oppilaitoksessa. Verrattaessa moduulimuotoista koulutusta verkko- ja lähiopetukseen tutkimus osoitti, että *oppilaitoksessa tapahtunut oppiminen oli ollut kokemuksena mieluaisampi.* Koulutukseen oppilaitoksessa osallistuneet kokivat, että koululla toteutunut koulutus mahdollisti verkostoitumisen parhaiten toisiin työpaikkaohjaajiin ja koulutustilaisuuksissa

syntyi vertaisoppimista. Keskustelut ja pohdinnat työpaikkaohjaajakoulutuksessa eri työpaikan henkilöiden välillä olivat palautteen mukaan ensiarvoisen tärkeitä ja kehittäviä. Palautteessa koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen ja eri työpaikkojen työssäoppimisverkostojen ylläpitämiseen sekä hyödyntämiseen on keskeinen merkitys työpaikan johdolla. Johdon sitoutumista ja resursointia koulutuksen kehittämiseen toivottiin usealla työpaikalla.

Työpaikkaohjaajakoulutuksesta yhteisenä huomiona voidaan sanoa, että sitä on tarpeen kehittää koko ajan. On oltava mahdollisuus tarjota hyvin monenlaisia rajoja ylittäviä toimintamalleja toteuttaa koulutusta. Sähköinen tietojärjestelmä ja henkilökohtaistaminen työpaikkaohjaajakoulutuksessa on yksi osa-alue yritysysteistyötä. Sähköinen oppimisympäristö vaatii perehdyttämistä, työpaikan valmiuksia ja sähköisten järjestelmien kehittämistä. Sähköisen prosessin kehittäminen tuo koulutukseen joustavuutta sekä valinnaisuuden mahdollisuuden toteutukseen. Koulutus pitää suunnitella yritys- tai osallistujalähtöisesti työpaikan kanssa, ja valita mielekkäin koulutuksen toteuttamismuoto. Koulutuksessa voidaan yhdistellä eri opetuksen toteutusmuotoja, kuten intensiivikursseja, verkko-, lähi- ja etäopetusta.

Opinnäytetyön tutkimustulokset vahvistivat näkemystä, että koulutusta on kehitettävä työpaikan kanssa, työpaikan tarpeesta lähteväksi ja on huomioitava työntekijöiden valmiudet ja mahdollisuudet.

Opinnäytetyön tutkimuksessa kehittämisen kohteita mainittiin vapaasti, ja esimerkiksi työpaikkaohjaajakoulutuksen täydennys- tai päivityskoulutuksen vähyys oli puute, joka pitää huomioida toimintaa kehitettäessä. Koulutuksia pitää jatkossa kehittää siten, että myös opiskelijat osallistuvat koulutukseen. Työelämäyhteistyön kriittiset tekijät olivat kyselyn mukaan myös työssäoppimisen selkeys, työssäoppimisen tavoitteiden ymmärrys sekä resursointi. Työpaikat kokivat, että vastuu työssäoppimisen järjestämisestä ja ylläpidosta on aina ensisijaisesti oppilaitoksen vastuulla. Oppilaitokset voivat hyödyntää eri toimijoiden verkostoja ja tehdä yhteistyötä koulutusta järjestävien tahojen kanssa. Työssä tapahtuva oppiminen on yhteinen asia, ja työpaikalla tapahtuvan ohjaustoiminnan kehittämiseksi olisi hyvä luoda yhteinen pedagogiikka ja

tahtotila. Työssäoppimisen ohjauksen kehittämistä voi jakaa eri koulutuksen järjestäjien kanssa tekemällä jokaiselle omat erilliset tavoiteohjelmat jotka tukevat toisiaan. Työpaikkaohjaajakoulutuksen toimintaa pitää tarkastella kriittisesti määrällisesti ja laadullisesti.

Opinnäytetyön keskeiset havainnot ja keittämis ehdotukset on kuvattu alla olevaan taulukkoon (taulukko 3.).

<b><i>Työssäoppimisen nykytila</i></b>	<b><i>Työssäoppimisen kehittäminen</i></b>
Vähintään 30 osp:n laajuinen työssäoppiminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pitempi työssäoppimisjakso</li> <li>• ajallisesti koko vuosi käytössä</li> </ul>
Työssäoppimisen prosessi ja siihen liittyvät dokumentit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työssäoppimisen tavoitteiden selkeä määrittäminen</li> <li>• työssäoppimisen toteutuksen selkeä suunnitelma</li> <li>• suunnitelma laadinta riittävän ajoissa ennen TPO- aloitusta</li> <li>• kolmikanta suunnittelussa (opiskelijan, työssäoppimista ohjaava sekä opettaja)</li> <li>• Selkeät yhdenmukaiset dokumentit</li> </ul>
Oman työn ohessa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• resursointi työssäoppimisen ohjaukseen</li> </ul>
Yhdenmukainen toteutus työssäoppimisessa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaihtoehtoisia toteutuksia työssäoppimista</li> </ul>
<b><i>Työpaikkaohjaajakoulutuksen nykytila</i></b>	<b><i>Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittäminen</i></b>
Työelämän edustajat koulutuksessa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opiskelijat mukaan koulutukseen työelämän kanssa.</li> </ul>
Koulutusta oppilaitoksessa lähikoulutuksen tai verkkokoulutuksena	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työpaikkaohjaajakoulutuksen henkilökohtaistaminen yrityksen tarpeiden ja tavoitteiden mukaisesti.</li> </ul>
Työpaikkaohjaajien omaa yhteistä verkostoa/ keskustelualustaa ei ole	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työpaikkaohjaajien oma verkosto</li> </ul>
Koulutuksen päivitys osallistujan aktiivisuuden varassa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selkeä suunnitelma koulutuksen päivittämiselle</li> </ul>
Eri koulutusasteiden yhteistyö vähäistä tai sitä ei ole lainkaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteistyö eri oppilaitosten välillä</li> </ul>
Resursointi vähäistä tai ei lainkaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• resursointi koulutukseen</li> </ul>

Taulukko 3. Opinnäytetyön havainnot nykytilasta ja sen kehittämisestä

Opinnäytetyö vastasi tälle työlle asetettuihin tavoitteisiin, mutta jatkotutkimukselle on perusteluja, sillä työssäoppimisessa on kolme eri toimijaa erilaisin tavoittein ja kaikkien näkemysten huomioiminen laajentaisi käsitystä työssäoppimisen ohjauksen merkityksestä. Opettajan ja opiskelijan näkemys jäi tässä opinnäytetyössä kokonaan käsittelemättä. Lisäksi kyselytutkimuksessa, jossa kartoitettiin työssäoppimista ohjaavien kokemuksia ja kehittämisohjeita, ei eroteltu henkilöitä sen mukaan, millainen ohjaajakokemus heillä oli. Jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista tehdä havainnoita siitä, miten pitkä käytännön työkokemus ohjauksesta ja koulutus vaikuttavat työpaikkaohjaajan toimintaan ja sitoutumiseen? Tässä opinnäytetyössä ei vastaajia eroteltu sen mukaan, oliko heillä vähän tai paljon ohjaajakokemusta, vaan kaikki vastukset huomioitiin samanarvoisena.

Opinnäytetyötä tehdessä heräsi kiinnostus siihen, miten opiskelijat kokevat työssäoppimisen. Koulutuskeskus Sedussa tehdään työssäoppimisen jälkeen opiskelijaryhmille palautekysely Inka-järjestelmän kautta. Inka-kyselyn tuloksia tarkastelin yhden opiskelijaryhmän palautteesta ja tutkin siitä yhtenäisyyksiä tai eroja työpaikalla olevien ohjaajien palautteeseen. Opiskelijoiden ja työssäoppimista ohjaavien tutkimusaineistoa olisi mielenkiintoista analysoida pitemmällä aikavälillä tutkimalla työssäoppimisen kehitystä ja muutosta.

Opiskelijoiden palaute työssäoppimisen jälkeen oli tehty syksyllä 2014. Tässä ryhmässä oli 18 opiskelijaa. Kyselyssä kartoitetaan työssäoppimiseen liittyviä prosesseja kuten työssäoppimiseen valmistautumista, työpaikalla saatua perehdytystä ja ohjausta sekä työssäoppimisjakson työtehtävien sekä työympäristön merkitystä. Opiskelijoiden vastuksissa on nähtävissä yhdenmukaisuutta työpaikkaohjaajien palautteeseen, sillä *kumpikin ryhmä mainitsi työssäoppimisen kehittämiskohteeksi työssäoppimisjakson pidentämisen*. Opiskelijoiden vastuksissa tuli myös esille, että työpaikan hyvä ilmapiiri, selkeät tehtävänannot ja opiskelijaa arvostava käytös olivat motivoivia tekijöitä työssäoppimisessa. Tehtävien epäselvyys ja palautteen puuttuminen olivat niitä asioita joita opiskelijat haluavat kehittää työssäoppimisessa. Opiskelijat mainitsivat

ammattillisuuden vahvistuvan ja kehittyvän sekä selkeytyvän oman alan työssäoppimisjakson aikana. (Inka-NX11TU. 11.11.2014).

Tämän opiskelijoiden antaman tutkimusaineiston koko oli vain yhden ryhmän kokemus, mutta siinä oli havaittavissa yhtenäisiä piirteitä työpaikkaohjaajien palautteen kanssa. *Suunnitelmallisuus, työssäoppimisen selkeys sekä työssäoppimisjaksojen riittävän pitkä kesto olivat molemmissa palautteissa.*

Opinnäyteyön tekeminen oli vaativaa, mutta mielenkiintoista. Teoriaosaan perehtyminen antoi uutta näkemystä aihealueeseen sekä auttoi ymmärtämään, kuinka monitahoisesta ja laajasta kokonaisuudesta työssäoppimisessa on kyse. Kahden hyvin erilaisen toimijan, oppilaitosten ja työelämän yhteistyön syventäminen ei ole helppoa eikä tapahdu hetkessä, vaan vaatii pitkää ja tiivistä vuorovaikutusta. Rakenteellisia muutoksia on jo tehty, ja oppilaitosten toimintaa on viety koko ajan lähemmäksi työelämää. Työn ja koulutuksen väliset verkostot kehittyvät, ja kiinnostus niissä kohdistuu yhteistoimintaan ja oppimiseen. Työpaikalla oppimisen lisääminen on yksi keskeinen keino parantaa koulutuksen osuvuutta ja lisätä tuottavuutta, työelämälähtöisyyttä sekä kasvattaa ammatillisesti juuri oikeanlaista työvoimaa yhteiskunnan käyttöön.

## LÄHTEET

- A 811/1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta 811/1998. Viitattu 25.8.2105. 31.8.2015. Valtion säädöstenpankki Finlex. [Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). ajantasainen lainsäädäntö.
- Aarnio, H. & Engvist, J. 2001. Autenttinen ja dialoginen osaamisen rakentaminen verkossa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3, 26- 34.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus. 4. uud.p. Tampere: Vastapaino.
- Barnett, R. 2004. Learning for an unknown future. Higher Education Research & Development, 23, 247-260.
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. Becoming critical: Education, knowledge and action research. London: Falmer.
- Douglas, A. 2000. Learning as Participation in Social Practices: interpreting student perspectives on learning. Changing English: Studies in Reading & Culture 7,153 - 165.
- Eskola, J. & Suoranta, J.1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- ELY-keskus. 2015. Projektit ja hankkeet. Pohjanmaa ja Keski -Pohjanmaa. Viitattu 30.9.2015. [Http:// www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjanmaa-projektit-ja-hankkeet;jsessionid=FD2050343BCE82737BBE2B21C34D0E7E?p\\_p\\_id=122\\_INSTANCE\\_aluevalinta&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_r\\_p\\_564233524\\_reset-Cur=true&p\\_r\\_p\\_564233524\\_categoryId=14402#.Vi5FO1JKWk4](http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjanmaa-projektit-ja-hankkeet;jsessionid=FD2050343BCE82737BBE2B21C34D0E7E?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_reset-Cur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14402#.Vi5FO1JKWk4)
- Fortune, A. E. & McCarthy, M. & Abramson, J. 2001. Student learning process in field education: relationship of learning activities to quality of field instruction satisfaction and performance among MSW students. Journal of Social Work Education 37 (1).
- Frisk, T. 2012. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Viitattu 28.8.2015. [Http://www.educa-enstituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja - opiskelijan-ohjaajana.pdf](http://www.educa-enstituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-ohjaajana.pdf)
- Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Opetusministeriö ja Opetushallitus. Educa- Instituutti Oy. Vammala.
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampere. Viitattu 13.8.2015. [Http://tampub.uta.fi/bitstream/hanhdle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/hanhdle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1)

Hannula, M. 2006. Työssäoppimisen prosessi kuntoon. Opas työssäoppimisen kehittäjälle. Verkostoitumalla työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) projekti. Taloudellinen tiedotustoimisto.

Heikkilä, K. 2006. Työssäoppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 29.9.2015.

[Http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/67574/951-44-6558-X.pdf?sequence=1](http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/67574/951-44-6558-X.pdf?sequence=1)

Heikkinen, H.L.T. 2001. Toimintatutkimus -Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin- Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heinilä, H & Kalli, P. & Ranne, K. 2009. Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus. Saarijärvi: OKKA-säätiö.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. ja Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.uud.p. Helsinki: Tammi.

Honka, J., Lampinen, L. & Vertanen, I. 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksissa ja opettajien 45 koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPERO) selvitys 10. Opetushallitus. Helsinki

Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammatillisessa peruskoulutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Hätönen, H. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Viitattu 7.9.2015. [Http://tpo.kao.fi/graf/Tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-arvioijana.pdf](http://tpo.kao.fi/graf/Tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-arvioijana.pdf)

Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen kokemusten reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Jansson, M. 2012. Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Jokela, P. 2002. Menestyvän kouluttajan mallia etsimässä- Suomalaisten huippukouluttajien näkemyksiä kouluttamistoiminnasta ja merkityksellisuuden kokemuksesta. Oulu: Oulun yliopisto.

Jokinen, J. & Lähteenmäki, L & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta Opetusministeriön julkaisuja 2009:10

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankaanpää, A. 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia. Helsinki: Opetushallitus.

Kolbi, D. 1984. Experimental learning. Experiences as The Source of Learning and Development. New York: Engelwood Cliffs.

Koli, H. 2003. Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä. Teoksessa H. Kotila (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Helsinki: Edita, 153–169.

Koulutuskeskus Sedu. 2015. Viitattu 2.9.2015. [Http://www.sedu.fi](http://www.sedu.fi)

Koulutuskeskus Sedu. 2015. SeDuuni2-hankehankemus S12178. Viitattu 11.10.2015. [Http://www.sedu.fi/hankkeet/seduuni2](http://www.sedu.fi/hankkeet/seduuni2)

Koulutuskeskus Sedu iTOP-hanke. 2013. Viitattu 11.10.2015. [HTTP://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Paattyneet-projektit/iTOP](http://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Paattyneet-projektit/iTOP)

Koulutuskeskus Sedu. 2015. Laatu ja arviointi 2015. Viitattu 7.9.2015. [Http://intra.epedu.fi/Henkilokunta-Sedu/Laatu- ja-arviointi](http://intra.epedu.fi/Henkilokunta-Sedu/Laatu- ja-arviointi)

Koulutuskeskus Sedu. 2014. TurvaPeda 2-hanke. Viitattu 5.10.2015. [Http://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Turvapeda2](http://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Turvapeda2)

Koulutuskeskus Sedu. Työelämäyhteistyön ohjelma 2014. Viitattu 24.9.2015. [Http://www.sedu.fi](http://www.sedu.fi)

Knowledge Management in the Learning Society. 2000. 12- 32. Viitattu 4.10.2015. [Http://ocw.metu.edu.tr/file.php/118/Week11/oecd1.pdf](http://ocw.metu.edu.tr/file.php/118/Week11/oecd1.pdf)

Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Oy Yliopistokustannus, Helsinki: HYY Yhtymä, Gaudeamus.

Kupias, P., Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus: kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kyrö, P. 2004. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Tampere: Tampereen yliopisto.



- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikka ohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1-kokeilun) kokemuksista. Helsinki. Opetushallitus.
- Leitola, K. 2001. Oppimisen NLP, Vammala: Kaisa Leitola ja Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manninen, J. 2004. Verkkolaatua parantamassa – mistä laatu muodostuu verkko-opiskelussa? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 6 (3) 35-42.
- Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Environments that support learning. Introduction to Learning Environments approach. Helsinki: National Board of Education.
- Manninen, J. & Luukannel, S. 2008. Joustava perusopetus. JOPO- toiminnan vaikuttavuuden arviointi. Opetusministeriön julkaisuja 2008:36.
- Mann, C. & Stewart, F. 2001. Internet Interviewing. Teoksessa J. Gubrium and J. Holstein (toim.) *Handbook of Interview Research. Context & Method*. London Sage.
- Metsämuuronen, J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2.uudistettu painos. Helsinki: International Methelp.
- Moilanen, P. 1999. Opettajankoulutuksen kriittinen hermeneutiikka. In H. L. Heikkinen, P. Räihä, & P. Moilanen (Eds.), *Opettajuutta rakentamassa*. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Moilanen, R. & Tasala, M. & Virtainlahti, S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi Helsinki: Edita.
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä- opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy. Educa -instituutti.
- Määttä, V. & Törrönen, S. 1999. Työssäoppimisen hyvää käytäntöä etsimässä – työssäoppimisen pilottihankkeiden kokemusten tarkastelua. Helsinki: Opetushallitus
- Opetushallitus. 2014. TUTKE 2 Toimeenpanon tukimateriaali osa 1 sekä TUTKE 2. Osaamisperusteisuus todeksi. Osaamisperusteinen koulutuksen järjestäminen – askelmerkkejä siirtymisen tueksi. Luonnos 6.5.2014. Viitattu 11.9.2015. [Http://www.oph.fi/download/157449\\_TUTKE2tmp-Malli\\_060514\\_slk.pdf](http://www.oph.fi/download/157449_TUTKE2tmp-Malli_060514_slk.pdf)
- Opetushallitus. 2015. Oppaat ja käsikirjat 2015:2. Arvioinnin opas ammatillinen peruskoulutus. Näyttötutkinnot. Viitattu 27.9.2015. [Http://www.oph.fi/download/165456\\_arvioinnin\\_opas.pdf](http://www.oph.fi/download/165456_arvioinnin_opas.pdf)

- Opetushallitus. Taivalsalo-Salkosuo, M. 2014. Hyvät käytännöt- verkkosivut. Opetushallitus. Työelämälähtöisen ammatillisen peruskoulutuksen ajankoh-  
taispäivät 3.2.2014. Viitattu 11.10.2015. [Http://www.sli-  
deshare.net/Minsku/tyssoppimisen-toteuttamista-tukevia-kytnteit](http://www.sli-<br/>deshare.net/Minsku/tyssoppimisen-toteuttamista-tukevia-kytnteit)
- Opetushallitus. 2/440/2012. Työpaikkaohjaajien koulutus 3 ov. Määräykset ja  
ohjeet 2012:41. Viitattu 21.8.2015. [Http://oph.fi/download/143209\\_Tyopaikka-  
ohjaajan\\_koulutus\\_2012.pdf](http://oph.fi/download/143209_Tyopaikka-<br/>ohjaajan_koulutus_2012.pdf)
- Opetushallitus. 2015. Oppaat ja käsikirjat 2015:6. Osaamisen hankkiminen  
työpaikalla ammatillisissa peruskoulutuksessa. Viitattu 21.8.2015.  
[Http://www.oph.fi/download/167955\\_osaamisen\\_hankkiminen\\_tyopaikallaam-  
matillisessa\\_peruskoulutuksessa.pdf](http://www.oph.fi/download/167955_osaamisen_hankkiminen_tyopaikallaam-<br/>matillisessa_peruskoulutuksessa.pdf)
- Opetushallitus. 2015. Oppaat ja käsikirjat 2015:4 Rikasta, Rakasta ja rakasta  
oppimista, uusia ideoita ammatillisen peruskoulutuksen toteutukseen. Viitattu:  
10.9.2015. [Http://www.oph.fi/download/166817\\_rikasta\\_ja\\_rakasta\\_oppi-  
mista.pdf](http://www.oph.fi/download/166817_rikasta_ja_rakasta_oppi-<br/>mista.pdf)
- Opetushallitus. 2015. Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppa-  
lainen siirtojärjestelmä – ECVET 19.4.2012. Viitattu:8.10.2015.  
[Http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/ci-  
mowwwstructure/24930\\_ECVET- luentomateriaali OPH muokattu.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/ci-<br/>mowwwstructure/24930_ECVET- luentomateriaali OPH muokattu.pdf)
- Opetusministeriö. 2004. Koulutus tunnustaminen koulutusjärjestelmässä ai-  
kaisemmin hankitun osaamisen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja sel-  
vityksiä 2004:27. Viitattu 17.9.2015.  
[Http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liit-  
teet/opm\\_212\\_tr27.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liit-<br/>teet/opm_212_tr27.pdf?lang=fi)
- Ovaskainen, M., Ristilä, J. 2000. Työssäoppimisen tulevaisuuden haasteet.  
Työssäoppimisen suuntaviivat (TEOS) – hankkeen loppuraportti. Jyväskylä:  
Jyväskylän yliopisto.
- Paasio, A. 2010. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Tutkimus ammatillisen  
opettajan tulevaisuuden työnkuvasta. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustie-  
teen tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Paasio, A. & Korento, K. 2010. Osaava Opettaja 2010–2020. Toisen asteen  
amatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen. Loppuraportti. Hel-  
sinki. Opetushallitus.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltu ammatillisen aikuiskoulutuk-  
sen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampe-  
reen yliopisto. 2001.
- Poikela, E. 1999. Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisoituminen  
ja vaikuttava koulutus. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperen-  
sis 675. Tampere: Tampereen yliopisto.

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi.

Romppanen, B. & Pohjanheimo, E. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana- näkökulma kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Helsinki: Educa -Instituutti Oy.

Ruoholinna, T. 2000. Koulutus vai kokemus? - työtaitojen oppiminen opetuksen- ja kaupan aloilla. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Wsoy.

Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuutos – esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3. Opetushallitus. Helsinki.

Schrey, B. 2015. Toimielimen perehdyttäminen Luonnos 31.8.2015. Länsirannikon koulutus Oy WinnNova. Pori.

Suojanen, U. 2014. Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Helsinki. Viitattu 24.10.2015. [Http://www.methodix.wordpress.com/2014/05/19/sojanen-toimintatutkimus](http://www.methodix.wordpress.com/2014/05/19/sojanen-toimintatutkimus)

Stenvall, K.. 2008. Taustaselvitys 3/2008. Työpaikalla tapahtuva oppimisen ja koulutuksen laadunvarmistus. Helsinki: Edita.

Taloudellinen Tiedotustoimisto (TAT) Vetolava 3-projekti. 2007. Hoidetaanko homma hyvin? Opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta. Helsinki. Viitattu 17.9.2015. [Http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/raportti.pdf](http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/raportti.pdf)

Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis; 534. Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tynjälä, P. 2005. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. 2009. Connectivity and transformation in work-related learning: Theoretical foundations. Teoksessa M.-L. Stenström & P. Tynjälä (toim.) Towards integration of work and learning: Strategies for connectivity and transformation. Dordrecht: Springer.

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006a. Työpaikalla tapahtuvan oppiminen

ammattillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20.

Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 6.10.2015.

[Http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman\\_kehittamisstrategia2020\\_A4fi.pdf](http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4fi.pdf)

Valjus, S. Laadukasta kansainvälistä työssäoppimista ja liikkuvuutta Leonardo da Vinci-ohjelmassa. CIMO. Helsinki. 2003. Viitattu 22.10.2015.

[Http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/ammattilliselle\\_koulutukselle/ohjelman\\_esittely](http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/ammattilliselle_koulutukselle/ohjelman_esittely)

Valmistaudu töihin!- tutkimus 2012. Nuoret matkalla koulutuksesta töihin.

Nuorisofoorumi 2012. Taloudellinen tiedotustoimisto 2012. Viitattu

22.10.2015. [Http:// www.tat.fi/materiaalipankki/valmistu-toihin-tutkimus-2012/](http://www.tat.fi/materiaalipankki/valmistu-toihin-tutkimus-2012/)

Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen? Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun yliopisto-paino.

Varila, J. & Vihola, T. 2000. Työn ilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työn ilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan tutkimuksia 79.

Vartiainen, E. 2005. Konsultti kehittäjänä. Tutkivan ja dialogisen konsultoinnin näkökulmasta. Saatavilla [www.osoitteessa](http://www.osoitteessa). [Http:// www.tuta.hut.fi/studies/Courses\\_and\\_schedules/Tps/TU-54.1130/Konsultti.pdf](http://www.tuta.hut.fi/studies/Courses_and_schedules/Tps/TU-54.1130/Konsultti.pdf)

Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutoksen vuoteen 2010 mennessä. Väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulun ja Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja 6.

Verkkotutor. 2002. Viitattu 7.9.2015.

[Http:// www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/sisalto.htm](http://www15.uta.fi/arkisto/verkkotutor/sisalto.htm)

Viitala, R. 2006. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A1.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimana. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.

## LIITTEET

**LIITE 1.** Webropol-Kysely 1.

## I Taustatiedot

Työpaikani toimiala:

Työpaikani (vapaaehtoinen):

Ohjaamani työssäoppija on seuraavan perustutkinnon opiskelija:

Ohjaamani työssäoppija opiskelee seuraavassa Koulutuskeskus Sedun yksikössä:

Olen osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen viimeisen viiden vuoden aikana:

Kyllä  Ei

## II Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt:

Sain riittävästi tietoa työssäoppimisen tavoitteista:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Melko samaa mieltä  | <input type="radio"/> |
| Melko eri mieltä    | <input type="radio"/> |
| Täysin eri mieltä   | <input type="radio"/> |

Työssäoppimisen tehtävät vastasivat työssäoppimisen tavoitteita:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Melko samaa mieltä  | <input type="radio"/> |
| Melko eri mieltä    | <input type="radio"/> |
| Täysin eri mieltä   | <input type="radio"/> |

Sain työssäoppimisesta ohjaavalta opettajalta riittävästi tietoa työssäoppimaan tulevasta opiskelijasta:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Melko samaa mieltä  | <input type="radio"/> |
| Melko eri mieltä    | <input type="radio"/> |
| Täysin eri mieltä   | <input type="radio"/> |

Työssäoppimisen aikana sain tarvittaessa tukea työssäoppimista ohjaavalta opettajalta:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
| Melko samaa mieltä  | <input type="radio"/> |
| Melko eri mieltä    | <input type="radio"/> |
| Täysin eri mieltä   | <input type="radio"/> |

Ammattiosaamisen näytön arviointikeskusteluun osallistuivat opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija:

- |                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Täysin samaa mieltä | <input type="radio"/> |
|---------------------|-----------------------|

- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ammattiosaamisen näytössä arvioitiin työn kannalta oleellisia asioita:

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### III Oppilaitosyhteistyön kehittäminen

Työpaikkaohjaajana haluaisin vahvistaa osaamistani seuraavista osa-alueista:

- Työssäoppimisen ohjaus
- Ammattiosaamisen näytöt
- Arviointi
- Perehdytys
- Eriyistä tukea tarvitsevat opiskelijat

Yhteistyö Koulutuskeskus Sedun kanssa on sujuvaa:

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ehdotukseni oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi:

---

---

---

---

---

## LIITE 2. Webropol -Kysely 2.

### *Työpaikkaohjaajakoulutuksen palautekysely*

*Olet osallistunut Koulutuskeskus Sedun ja SeDuuni2-hankkeen järjestämään 3 ov laajuisen työpaikkaohjaajakoulutukseen viimeisen kolmen vuoden aikana. Vastaamalla kysymyksiin olet mukana koulutuksen kehittämisessä.*

Taustatiedot

Mies

Nainen

- Alle 20 vuotias  
 20 -29 vuotias  
 30- 39 vuotias  
 40- 49 vuotias  
 50- 59 vuotias  
 Yli 60 vuotias

Vastasiko työpaikkaohjaajakoulutuksessa saamasi uusi tieto työpaikkaohjauksessa tarvitsevaan tiedon sisältöä?

- Täysin samaa mieltä   
 Melko samaa mieltä   
 Melko eri mieltä   
 Täysin eri mieltä

Koitko koulutuksen hyödylliseksi työssäoppimisen ohjauksen kehittämiseen?

- Täysin samaa mieltä   
 Melko samaa mieltä   
 Melko eri mieltä   
 Täysin eri mieltä

Onko koulutuksessa käytetty materiaali ollut hyödynnettävissä työpaikalla ohjauksen apuna?

- Täysin samaa mieltä   
 Melko samaa mieltä   
 Melko eri mieltä   
 Täysin eri mieltä

Vastasivatko koulutuksessa koulutuksen toteutus (tilat, ajankohta, tehtävät, kouluttajat) odotuksiasi?

- Täysin samaa mieltä   
 Melko samaa mieltä   
 Melko eri mieltä

Täysin eri mieltä

Kuinka todennäköisesti suosittelet koulutusta muille?

Täysin samaa mieltä

Melko samaa mieltä

Melko eri mieltä

Täysin eri mieltä

Koulutus johon osallistuit oli?

Koulutuskeskus Sedussa

Työpaikallasi

Muulla, missä?  \_\_\_\_\_

Koulutus sinulle oli ilmainen. Olisitko valmis maksamaan siitä?

En mitään

Alle 50 euroa

100 - 200 euroa

200 - 300 euroa

yli 300 euroa

Mikä koulutuksessa oli hyvää?

---

---

---

Mitä koulutuksessa on huonoa?

---

---

---

Miten koulutusta voisi kehittää?

---

---

---

---



## LIITE 3. Osaamiskartoitus

### OSAAMISKARTOITUS

Olet aloittamassa työpaikkaohjaajakoulutuksen. Kiitos siitä! Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoille työssäoppimisjaksot ovat ensiarvoisen tärkeitä oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen rinnalla. Työpaikkaohjaajakoulutuksen tavoitteena on, että osaat entistä paremmin perehdyttää, ohjata ja arvioida tulevia alan ammattilaisia.

Osaamiskartoituksen tarkoituksena on selvittää työpaikkaohjaajakoulutuksen sisällön tarvetta. Opetushallituksen uudistetun ohjeen mukaan työpaikkaohjaajakoulutus on laajuudeltaan 3 ov. Mikäli koulutettavalla työpaikkaohjaajalla on jo entuudestaan työssäoppimisen ohjaus- ja/tai arviointiosaamista, koulutusta annetaan vain niiltä osin, kuin tarvetta osaamisen päivittämiseen ja/tai täydentämiseen on.

Osaamiskartoituksen avulla työpaikkaohjaajakoulutuksen sisältö räätälöidään jokaiseen koulutukseen sopivaksi ja tarpeita vastaavaksi. Tämän vuoksi on tärkeää, että jokainen työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuja täyttää osaamiskartoituskyselyn omalta osaltaan. Muistathan, että osaamiskartoitus ei ole koe, eikä sitä näin ollen arvioida eikä siinä ole "oikeita" tai "väärä" vastauksia!

Nimi: \_\_\_\_\_

Nimike: \_\_\_\_\_

Työpaikka: \_\_\_\_\_

Päivämäärä: \_\_\_\_\_

Kouluttaja/opettaja: \_\_\_\_\_

---

Työpaikkaohjaajien koulutus (3 ov) koostuu kolmesta osasta:

1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu (1 ov)
2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi (1 ov)
3. Opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi (1 ov)

---

### 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnittelu (1 ov)

1. Suomen koulutusjärjestelmä:
  - a. Suomen koulutusjärjestelmä on hyvin tuttu minulle.
  - b. Tunnen jonkin verran Suomen koulutusjärjestelmää.
  - c. Tunnen heikosti Suomen koulutusjärjestelmää.
  - d. En tunne lainkaan Suomen koulutusjärjestelmää.
2. Toisen asteen ammatillinen koulutus:
  - a. Tunnen ja tietoni ovat ajan tasalla.
  - b. Tunnen, mutta en ole varma tietojeni ajantasaisuudesta.
  - c. Tunnen, mutta tietoni ovat ainakin osittain vanhentunutta.
  - d. Tunnen jonkin verran.

- e. Tunnen heikosti.
  - f. En tunne.
3. Toisen asteen ammatillisten tutkintojen rakenne:
- a. Tunnen ja tietoni ovat ajan tasalla.
  - b. Tunnen, mutta en ole varma tietojeni ajantasaisuudesta.
  - c. Tunnen, mutta tietoni ovat ainakin osittain vanhentunutta.
  - d. Tunnen jonkin verran.
  - e. Tunnen heikosti.
  - f. En tunne.
4. Oman ammattialan tutkinnon perusteiden tuntemus:
- a. Olen perehtynyt oman ammattialani voimassa oleviin tutkinnon perusteisiin.
  - b. Olen tietoinen oman ammattialani tutkinnon perusteiden sisällöstä.
  - c. Olen tietoinen oman ammattialani tutkinnon perusteiden pääsisällöistä.
  - d. En tunne oman ammattialani tutkinnon perusteiden sisältöä.
5. Oman ammattialan opetussuunnitelman tuntemus:
- a. Olen perehtynyt oman ammattialani voimassa olevaan opetussuunnitelmaan.
  - b. Olen tietoinen oman ammattialani opetussuunnitelman sisällöstä.
  - c. Olen tietoinen oman ammattialani opetussuunnitelman pääsisällöistä.
  - d. En tunne oman ammattialani opetussuunnitelman sisältöä.
6. Työssäoppiminen, sen tavoitteet ja toteutustavat:
- a. Ovat tuttuja.
  - b. Ovat osittain tuttuja.
  - c. En tiedä niistä mitään.
7. Ammattiosaamisen näytöt, niiden tavoitteet ja toteutustavat:
- a. Ovat tuttuja.
  - b. Ovat osittain tuttuja.
  - c. En tiedä niistä mitään.
8. Työssäoppimiseen liittyvät dokumentit:
- a. Ovat tuttuja.
  - b. Ovat osittain tuttuja.
  - c. En tiedä niistä mitään.
9. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät dokumentit:
- a. Ovat tuttuja.
  - b. Ovat osittain tuttuja.
  - c. En tiedä niistä mitään.
10. Tiedotan työpaikallani työssäoppimisjaksosta ja ammattiosaamisen näytöistä sekä työssäoppijasta ennen jaksoa, sen aikana ja jälkeen
- a. Aina.
  - b. Toisinaan.
  - c. Harvoin.
  - d. En koskaan.
11. Kehittyminen työpaikkaohjaajana
- a. Haluan kehittyä työpaikkaohjaajana.
  - b. Haluaisin kehittyä työpaikkaohjaajana, mutta \_\_\_\_\_
  - c. En näe tarvetta kehittyä työpaikkaohjaajana.

## 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi (1 ov)

1. Työssäoppimisen ohjaus:
  - a. Olen ohjannut aikaisemmin vähintään 5 työssäoppijaa.
  - b. Olen ohjannut aikaisemmin 1-4 työssäoppijaa.
  - c. En ole ohjannut työssäoppijoita.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kohdan c, voit siirtyä kysymykseen 13.

2. Viimeisin ohjauskokemus:
  - a. Olen ohjannut vähintään yhtä työssäoppijaa viimeisen vuoden aikana.
  - b. En ole ohjannut työssäoppijaa viimeisen vuoden aikana.
3. Perehdyttäminen työpaikkaan:
  - a. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työpaikan toimintaan ja työntekijöihin.
  - b. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työpaikan toimintaan ja työntekijöihin, mutta vain osittain.
  - c. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työpaikan toimintaan ja työntekijöihin.
  - d. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työpaikan toimintaan ja työntekijöihin, mutta vain osittain.
  - e. En ole perehdyttänyt ohjaamiani työssäoppijoita työpaikan toimintaan ja työntekijöihin.
4. Perehdyttäminen työpaikan työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin:
  - a. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin.
  - b. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin, mutta vain osittain.
  - c. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin.
  - d. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin, mutta vain osittain.
  - e. En ole perehdyttänyt ohjaamiani työssäoppijoita työturvallisuuteen, ergonomiaan yms. liittyviin määräyksiin, ohjeisiin ja suosituksiin.
5. Perehdyttäminen työtehtäviin:
  - a. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työtehtäviinsä.
  - b. Olen perehdyttänyt jokaisen ohjaamani työssäoppijan työtehtäviinsä, mutta vain osittain.
  - c. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työtehtäviinsä.
  - d. Olen toisinaan perehdyttänyt ohjaamani työssäoppijat työtehtäviinsä, mutta vain osittain.
  - e. En ole perehdyttänyt ohjaamiani työssäoppijoita työtehtäviinsä.
6. Monipuoliset ohjausmenetelmät
  - a. Osaan käyttää monipuolisia ohjausmenetelmiä huomioiden työssäoppijan osaamisen tason ja oppimistyylin.
  - b. Osaan käyttää monipuolisia ohjausmenetelmiä.
  - c. Tarvitsen opastusta monipuolisten ohjausmenetelmien omaksumiseen.
  - d. Tarvitsen opastusta työssäoppijan ohjaukseen.
7. Oppiminen ja oppimistyylit:
  - a. Olen perehtynyt eri oppimistyyliin.
  - b. Minulla on jonkinlainen käsitys eri oppimistyyleistä.
  - c. En ole perehtynyt ollenkaan eri oppimistyyliin.
8. Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen:
  - a. Olen ohjannut aikaisemmin vähintään 5 erityistä tukea tarvitsevaa työssäoppijaa.
  - b. Olen ohjannut aikaisemmin 1-4 erityistä tukea tarvitsevaa työssäoppijaa.
  - c. En ole ohjannut erityistä tukea tarvitsevaa työssäoppijaa.

9. Eri kieli- ja/tai kulttuuriryhmää edustavan opiskelijan ohjaaminen:
- Olen ohjannut aikaisemmin vähintään 5 eri kieli- ja/tai kulttuuriryhmää edustavaa työssäoppijaa.
  - Olen ohjannut aikaisemmin 1-4 eri kieli- ja/tai kulttuuriryhmää edustavaa työssäoppijaa.
  - En ole ohjannut eri kieli- ja/tai kulttuuriryhmää edustavaa työssäoppijaa.
10. Palautekeskustelu:
- Käyn aina palautekeskustelun ohjaamieni työssäoppijoiden kanssa.
  - Käyn yleensä palautekeskustelun ohjaamieni työssäoppijoiden kanssa.
  - Käyn toisinaan palautekeskustelun ohjaamieni työssäoppijoiden kanssa.
  - En käy palautekeskustelua ohjaamieni työssäoppijoiden kanssa.
11. Positiivisen palautteen antaminen:
- Osaan mielestäni antaa työssäoppijalle positiivista palautetta.
  - Osaan mielestäni antaa työssäoppijalle positiivista palautetta, mutta haluaisin vielä kehittyä siinä.
  - Haluaisin oppia antamaan positiivista palautetta työssäoppijalle.
  - En näe tarpeelliseksi positiivisen palautteen antamista työssäoppijalle.
12. Rakentavan palautteen antaminen:
- Osaan mielestäni antaa työssäoppijalle rakentavaa palautetta.
  - Osaan mielestäni antaa työssäoppijalle rakentavaa palautetta, mutta haluaisin vielä kehittyä siinä.
  - Haluaisin oppia antamaan rakentavaa palautetta työssäoppijalle.
  - En näe tarpeelliseksi rakentavan palautteen antamista työssäoppijalle.
13. Palautteen vastaanottaminen:
- Pyydän aina työssäoppijalta palautetta ohjauksestani.
  - Pyydän yleensä työssäoppijalta palautetta ohjauksestani.
  - Pyydän toisinaan työssäoppijalta palautetta ohjauksestani.
  - En pyydä työssäoppijalta palautetta ohjauksestani.
14. Saadun palautteen hyödyntäminen: Jos pyydän palautetta ohjauksestani, niin
- Pyrin hyödyntämään palautetta työpaikkaohjaajana kehittämisessä.
  - En yleensä koe palautetta hyödyllisenä.
15. Työssäoppimisen arviointi (oppimisen arviointi):
- Tunnen arvioinnin kohteet hyvin, ja osaan soveltaa niitä käytäntöön.
  - Tunnen arvioinnin kohteet hyvin, mutta mielestäni niitä on hankala soveltaa käytäntöön.
  - Tunnen arvioinnin kohteet heikosti.
  - En tunne arvioinnin kohteita.
16. HOPS:
- Lyhenne on tuttu, ja tiedän myös, mitä se tarkoittaa käytännössä.
  - Lyhenne on osittain tuttu.
  - En tiedä, mitä ko. lyhenne tarkoittaa.
17. HOJKS:
- Lyhenne on tuttu, ja tiedän myös, mitä se tarkoittaa käytännössä.
  - Lyhenne on osittain tuttu.
  - En tiedä, mitä ko. lyhenne tarkoittaa.

### 3. Opiskelijan tai tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi (1 ov)

1. Ammattiosaamisen näytöt:
  - a. Olen ollut mukana suunnittelemassa ja arvioimassa ammattiosaamisen näyttöä.
  - b. Olen ollut mukana suunnittelemassa, mutta en arvioimassa ammattiosaamisen näyttöä.
  - c. Olen ollut mukana arvioimassa, mutta en suunnittelemassa ammattiosaamisen näyttöä.
  - d. En ole ollut mukana suunnittelemassa eikä arvioimassa ammattiosaamisen näyttöä, mutta tunnen asian.
  - d. En tunne ollenkaan ammattiosaamisen näyttöjä.
2. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi (osaamisen arviointi):
  - a. Tunnen arvioinnin kohteet hyvin, ja osaan soveltaa niitä käytäntöön.
  - b. Tunnen arvioinnin kohteet hyvin, mutta mielestäni niitä on hankala soveltaa käytäntöön.
  - c. Tunnen arvioinnin kohteet heikosti.
  - d. En tunne arvioinnin kohteita.
3. Osaan arvioida opiskelijan osaamista myös sanallisesti:
  - a. Heikosti.
  - b. Kohtuullisesti.
  - c. Hyvin.
  - d. Erittäin hyvin, koska tunnen arviointikriteerit hyvin.
4. Osaan perustella arviointini:
  - a. Heikosti.
  - b. Kohtuullisesti.
  - c. Hyvin.
  - d. Erittäin hyvin, koska tunnen arviointikriteerit hyvin.