

Opinnäytetyö (AMK)

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan koulutus, rakennusmestari

2020

Jari Harjuhahto

RAKENNUSALAN PERUSTUTKINNON HAASTEET

Jari Harjuhahto

RAKENNUSALAN PERUSTUTKINNON HAASTEET

Tutkimuksen lähtökohtana on ollut laki ammatillisesta koulutuksesta. Vuoden 2018 alussa astui voimaan laki ammatillisesta koulutuksesta ja siinä yhdistettiin niin nuorisopuolen kuin aikuispuolenkin ammatillinen koulutus yhdeksi kokonaisuudeksi. Lakimuutos edellyttää koulutukselta huomattavasti suurempaa työelämälähtöisyyttä. Siitä syystä tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, millä tasolla rakennusalan yrityksissä rakennusalan perustutkintokoulutuksen tietämys ja tuntemus ovat.

Keskeisinä tutkimuskysymyksinä ovat, kuinka hyvin työmaalla toimiva vastaava työnjohtaja tuntee rakennusalan perustutkintoa, miten työssäoppimisen ohjaaminen toteutetaan yrityksessä, mikä on vastaavan työnjohtajan rooli rakennusalan opiskelijoiden ohjaamisessa sekä kuinka työssäoppimisen ohjaaminen tulisi rakennusalan yrityksissä toteuttaa. Tutkimus toteutettiin pääkaupunkiseudun rakennusalan yrityksissä. Kyselytutkimus lähetettiin yrityksissä vastaavana työnjohtajana toimiville henkilöille Webropol-kyselynä. Saatuja tuloksia on analysoitu laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti.

Kyselyn tulosten perusteella näyttää, että rakennusalan perustutkintokoulutuksen sekä ohjaukseen liittyvät näkökohdat ovat heikot. Tilanne johtunee lähinnä siitä, että tämä on kaikille osapuolille vielä hyvin uusi asia ja vaatii pitempää tarkastelujaksoa sekä tarkempaa kaikkien osapuolten seurantaa.

Tässä vaiheessa on oleellisinta, että kaikki osapuolet tiivistävät yhteistyötään ja kommunikoivat keskenään entistä tiiviimmin, jotta koulutus saadaan yrityksissä toimimaan mahdollisimman vaivattomasti sekä yhteistyö eri osapuolten välillä sujuvaksi.

ASIASANAT:

aikukuiskoulutuslaki, koulutus, koulutussopimus, rakennusala

BACHELOR'S | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree program in Construction Management | Bachelor of Construction Management

2020 | 47 pages, 8 pages in appendices

Jari Harjuhahto

CHALLENGES FOR VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN CONSTRUCTION

The starting point of the study was a change in the law on vocational education. In early 2018, a law came into force that combined youth and adult vocational training into a single entity. The change in the law required education to be more oriented to real working life. Therefore, the aim of this study is to find out the level of knowledge and understanding within construction companies of the necessary vocational education qualifications.

The key research questions are: how well the responsible foreman at the construction site knows the vocational qualifications in construction, how supervision of on-the-job learning is implemented in the company, what is the role of the responsible foreman in supervising construction students and how on-the-job learning should be implemented and supervised in construction companies.

The study was carried out in construction companies in the Helsinki metropolitan area. The survey was sent to responsible foremen of building sites as a Webropol survey. The results have been analysed in accordance with the principles of qualitative research.

Based on the results of the survey, it appears that the aspects related to vocational education qualifications and supervision of its on-the-job learning in the construction industry are at a rather weak level. The situation is likely to be mainly due to the fact that this is still a very new issue for all parties and requires a longer review period and closer monitoring of all parties.

At this stage, it is essential that all parties develop a smooth co-operation and communicate closely with each other in order to make training in companies as smooth as possible and to make co-operation between the various parties stronger.

KEYWORDS:

construction branch, education, law of adult education,

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2 Tutkimuskysymykset	8
1.3 Tutkimuksen metodologia	9
1.4 Tutkimuksen rajaus	11
2 LAKI AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA	12
2.1 Koulutuksen henkilökohtaistaminen	13
2.2 Ammatillisen osaamisen hankkiminen	13
3 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTOKOULUTUS	14
3.1 Koulutuksen laajuus	14
3.2 Ammattitaitovaatimukset	15
3.3 Koulutuksen suorittaminen	16
3.4 Valmistavan koulutuksen suorittaminen	17
3.5 Koulutussopimus	17
3.6 Työssäoppiminen	18
3.7 Työssäoppimisen ohjaaja	20
3.8 Tutkinnon osan suorittaminen	21
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	25
4.1 Kenen vastuulla opiskelija yrityksessä on?	25
4.2 Rakennusalan perustutkinnon tunnettuus	27
4.3 Yhteistyö yrityksen ja koulutuksen järjestäjän kanssa	31
4.4 Opiskelijan ohjaaminen rakennusalan yrityksessä	34
4.5 Työtehtävien arviointi ja palaute	37
4.6 Kuka kouluttaa tulevat rakennusalan ammattilaiset?	40
5 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTOKOULUTUKSEN TYÖSSÄOPPIMINEN JA OHJAAMINEN	43
5.1 Ohjaajasta mentoriksi	44
5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	45
5.3 Tulosten hyödyntäminen	47
LÄHTEET	48

LIITTEET

Liite 1. Rakennusalan perustutkintokoulutus rakennusalan yrityksessä.

1 JOHDANTO

Miljardin euron investointi rakentamiseen tuottaa työtä 15 000 henkilölle vuodeksi. Rakentaminen ja rakennusteollisuus työllistävät parhaimmillaan jopa 250 000 henkilöä ja rakentaminen on näin ollen erittäin merkittävä ala työllisyyden näkökulmasta. Rakennusala on suurin työllistäjä Suomessa, kun mukaan lasketaan kiinteistöala sekä alaan liittyvät palvelut. Veronumerorekisterin perusteella 95 % alalla työskentelevistä maksaa verot Suomeen, joten myös kansantaloudellisesti on kyseessä merkittävä teollisuuden ala. (Infra 2016.)

Rakennusosalalla työskentelevistä kaikilla ei ole koulutusta, vaan työ ja sen vaatimukset on opittu erilaisissa rakennusalan työtehtävissä. Toisaalta on myös suuri joukko ammattillisen koulutuksen saaneita. Aiemmin koulutus saatiin pääsääntöisesti perinteisissä ammattikouluissa kahden vuoden koulutuksella, joka piti sisällään luokkaopetusta noin puolet koko koulutuksesta, ja lisäksi koulutus sisälsi työsaliharjoittelua. Usein oppilaitoksilla oli omia rakennushankkeita, joihin opiskelijat osallistuivat, ja tämän lisäksi mahdollisesti lyhyehköjä työharjoittelujaksoja rakennusalan yrityksissä.

Ammattikoulun rinnalle alkoi kehittyä oppisopimuskoulutus, joka alkoi muutoinkin yleistyä ja siihen osallistuminen helpottua. Ammattikoulusta poiketen oppisopimuskoulutus muodostui suurelta osin työssäoppimisesta. Koulutuksesta keskimäärin 80 % oli työssäoppimista ja 20 % oli teoriaopintoja luokassa. Teorian ja työssäoppimisen suhde on edelleen suunnilleen sama. Oppisopimustoiminnan organisoinnista vastaa pääsääntöisesti oppisopimustoimisto, joka käytännössä tekee sopimukset opiskelijan, työnantajan sekä koulutuksen järjestäjän välillä. Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan oppilaitosta, jossa opiskelija suorittaa teoriaopinnot ja joka kirjoittaa koulutuksen päättyessä todistuksen. Kaikki toimivat itsenäisinä toimijoina oppisopimustoimiston organisoimana.

Vuoden 2018 elokuun alusta alkaen vanhat järjestelmät ovat olleet suurten muutosten edessä, kun ammatillisen koulutuksen reformi varsinaisesti otettiin käyttöön. Näiden haasteiden edessä ovat opiskelijat, koulutuksen järjestäjät, työssäoppimispaikat sekä muut sidosryhmät, kuten oppisopimustoiminta ja kaikki ne tahot, jotka jollakin tapaa ovat ammatillisen koulutuksen kanssa tekemisissä.

1.1 Työn tavoite ja tutkimuskysymykset

Vuoden 2015 toimintasuunnitelma strategisten hallitusohjelman ja kärkihankkeiden toimeenpanemiseksi toteaa, että ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi ja siihen lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja, sekä pyritään purkamaan sääntelyä ja päällekkäisyyksi. (Hallituksen julkaisusarja 2/2016, 35.)

Reformin tarkoituksena on uudistaa koko ammatillista koulutusta niin, että laki ammatillisesta peruskoulutuksesta sekä laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään yhdeksi laiksi lakiin ammatillisesta koulutuksesta, joka koskee niin nuoria kuin aikuisia. Reformin myötä uudistukset ovat astuneet voimaan vuoden 2018 alusta alkaen ja käytännössä se tarkoittaa, että syksyllä 2018 alkaneet koulutukset toteutetaan uuden lainsäädännön pohjalta. (Hallituksen julkaisusarja 2/2016, 35.)

Muutoksessa uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää sekä järjestäjä rakenteita eli kyse on isosta muutoksesta kaikille osapuolille (Hallituksen julkaisusarja 2/2016, 35).

Rahoitusjärjestelmän muutos koskee koulutuksen järjestäjää sekä tahoa, joka koulutuksen rahoittaa eli Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ELY, joka vastaa toisen asteen ammatillisen koulutuksen rahoituksesta. Aiemmin rahoitusväyliä oli useita. Uuden järjestelmän myötä tulee olemaan vain yksi järjestelmä, jolla rahoitetaan ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen lisäkoulutus sekä oppisopimuskoulutus. (Hallituksen julkaisusarja 2/2016, 37.)

Tutkintojärjestelmän muutos koskee opiskelijaa, joka suorittaa toisen asteen ammatillista tutkintoa. Suurin muutos tällä hetkellä koskee kaikille yhteisten tutkinnon osien sisällyttämistä kaikkiin opintoihin. Siirtymävaiheessa opiskelija voi opiskella vanhojen tutkinnon perusteiden mukaisesti tai hän voi vaihtaa uusien tutkinnonperusteiden mukaiseen koulutusrakenteeseen oman valintansa mukaisesti. Lisäksi tutkintouudistuksen jälkeen on vain yksi tapa osoittaa osaamistaan ja toteuttaa osaamisen arviointia. Rakennusalan ammatillisen perustutkinnon perusteet ovat muuttumassa myös ammatillisilta sisällöltään lähiaikoina. (Hallituksen julkaisusarja 2/2016, 35.)

Koulutuksen ohjausprosessi tulee siirtymään enemmän oppilaitoksista työpaikoille, joten muutos koskee suuresti myös työnantajaa ja työpaikkoja, joissa opiskelijat suorittavat

opintojaan, yleensä koulutus- tai oppisopimuksella. Rakennusliitto ja Rakennusteollisuus RT ovat lähtemässä mukaan kehittämään työpaikkaohjaajien koulutusta, jotta työpaikoille saataisiin ammattitaitoisia ohjaajia. (Rakennusliitto 2018.)

Toimintaprosessien muutos koskee lähinnä koulutukseen hakeutumista ja siihen liittyviä prosesseja. Aikaisemmin vallalla olleen käytännön mukaisesti ammatillista perustutkintoa lähdettiin suorittamaan elokuussa ja nykyinen järjestelmä mahdollistaa jatkuvan koulutukseen hakeutumisen.

1.2 Tutkimuskysymykset

Ammatillisen koulutuksen reformi ja sen mukanaan tuomat muutokset ovat vielä uutta eri toimijoille ja käytännön toteutus hakee muotoaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten rakennusalan opiskelijan ohjaus yrityksissä tänä päivänä toteutetaan ja millaisilla valmiuksilla.

Tutkimuksessa selvitetään sitä, miten työmaalla toimiva vastaava työnjohtaja tuntee nykyistä koulutusjärjestelmää ja rakennusalan ammatillista perustutkintokoulutusta. Toinen keskeinen kysymys on se, kuinka opiskelijan ohjaaminen on toteutettu tänä päivänä yrityksissä ja mikä vastaavan työnjohtajan osuus tässä tehtävässä on. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten rakennusalan yritykset näkevät vastaavan työnjohtajan roolin rakennusalan opiskelijan ohjauksessa.

Keskeisenä kysymyksenä siis on se, millaisia mahdollisuuksia rakennusalan yrityksillä ja siellä toimivilla vastaavilla työnjohtajilla on vastata ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomaan haasteisiin sekä toimia yhä enenevässä määrin tulevien rakennusalan ammattilaisten kouluttajana.

Tutkimuksen määrittelemiseksi on asetettu seuraavat tutkimuskysymykset:

- Kuinka hyvin työmaalla toimiva vastaava työnjohtaja tuntee rakennusalan perustutkinnon?
- Miten työssäoppimisen ohjaaminen toteutetaan yrityksessä?
- Mikä on vastaavan työnjohtajan rooli rakennusalan opiskelijan ohjauksessa?

- Miten työssäoppimisen ohjaaminen tulisi rakennusalan yrityksissä toteuttaa?

1.3 Tutkimuksen metodologia

Tässä tutkimuksessa ohjaamiseen liittyvistä raakahavainnoista etsitään esimerkkejä ja näytteitä ohjauksen määrästä tai sen laadusta. Raakahavainnot on luokiteltu rakennusalan perustutkintoa, oppimisen ohjausta, vastaavan työnjohtajan roolia ohjaamisessa sekä ajatuksia työssäoppimisen ohjaamisen järjestämisestä sisältäviin havaintoihin. Tämän jälkeen yhdistetään esimerkiksi ohjauksen ja rakennusalan perustutkinnon havaintoja yhdeksi kokonaisuudeksi. Tätä kokonaisuutta tarkastellaan yhtenä kokonaisuutena ja siitä etsitään sääntöjä ja johdonmukaisuuksia, jotka määrittelevät vastaavan työnjohtajan tehtävää työssäoppimisen ohjaajana.

Tavoitteena on, että havaintojen yhdistämisellä ja pelkistämällä saadaan esimerkkejä kyseisestä ilmiöstä ja voidaan tarkastella, löytyykö havainnoista samaa rakenteellista mallia tai kaavaa. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole etsiä tyyppitapausta tai keskiarvoa. Ajatuksena on löytää esimerkkejä ja näytteitä kyseisestä ilmiöstä, puhutaan myös raakahavainnoista. (Alasuutari 1999, 38-42.)

Saadut havainnot pelkistetään ensimmäisessä vaiheessa käsittämään vain tutkimuksen kannalta olennainen tieto eli havainnot, jotka jollakin tapaa sivuavat rakennusalan perustutkintoa, oppimisen ohjausta, vastaavan työnjohtajan roolia ohjaamisessa tai sitä, kuinka työssäoppimisen ohjaaminen tulisi toteuttaa. Tästä syystä on tärkeää huomioda, että yksikin poikkeama raakahavainnoissa vaikuttaa varsinaisen havainnon tekemiseen. (Alasuutari 1999, 38-42.)

Näin yksinkertaista merkitysyhteyksien rekonstruointi ei kuitenkaan ole, vaan on käytettävä myös jo olemassa olevaa aineistoa, jota löytyy tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Tässä tutkimuksessa käytetään mm. Opetushallituksen raporttia Reformi tavoitteista toiminnaksi (Raportti ja selvitykset 2018). Raportissa on käsitelty mm. kokemuksia reformin toimeenpanosta sekä näkökulmia kehittämiseen ja tulevaisuuteen.

Varhaiskasvatuksen Tiedelehden artikkelia Työssäoppiminen koulutuksen ja työelämän rajavyöhykkeellä (Ukkonen-Mikkola & Turtiainen 2016), joka pohtii työssäoppimista koulutuksen ja työelämän rajavyöhykkeellä. Työterveyslaitoksen julkaisemassa oppaasa Askeleet ammattilaiseksi (Nykänen ym. 2016) käsitellään työpaikkaohjaajan ja työpaikan tehtäviä työssäoppimisen eri vaiheissa. Educa-projektissa tuotettua Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana julkaisua (Frisk 2016), jonka teemoina ovat oppiminen ja oppimistavat, työpaikkaohjaajan tehtävät, ohjauksen erilaiset keinot, sekä ohjaustyylit sekä ohjauskeskustelu. Lisäksi käytössä on kirjoittajan käytännön kokemus ohjaamisesta ja opettamisesta rakennusalan perustutkintokoulutuksessa. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla (Mykrä 2007), jossa mietitään ammatillista osaamista työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan yhteistyönä. Mitä enemmän meillä on käytössä vihjeitä käsillä olevasta ilmiöstä, on sitä todennäköisempää, että päädyttyyn johtopäätökseen voidaan luottaa. (Alasuutari 1999, 38-40.)

Seuraavassa vaiheessa tuotettujen raakahavaintojen pohjalta tehdään merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä. Alasuutari (1999, 44) puhuu merkitystulkinnasta arvoituksen ratkaisemisena. Tällä hän tarkoittaa sitä, miten määrällisessä analyysissä löydetuille tilastollisille yhteyksille muuttujien välillä annetaan tulkinta, viittaamalla aikaisemmista tutkimuksista johdettuihin selitysmalleihin tai niistä saatuihin tutkimustuloksiin. Tässä vaiheessa tilastollisia yhteyksiä tulkitaan myös syy-seuraussuhteena ja määritellään myös niiden suuntaa. (Alasuutari 1999, 44.) Nämä kaksi vaihetta voivat seurata toisiinsa myös järjestyksestä riippumatta. Alasuutari (2001, 38) kirjoittaa hermeneuttisen kehän muodostumisesta, joka muodostuu selitysmallin valinnasta, sen toimivuuden testaamisesta ja uuden selitysmallin muodostumisesta, joka johtaa loppuratkaisuun.

On mahdotonta keksiä ratkaisua ennalta ilman, että kerätään havaintoja ja pohditaan, mihin ne viittaavat. Havainnoilla on kuitenkin merkitystä vain silloin, kun niitä tutkitaan johtolankoina eli niillä voidaan todistaa tapahtumaketju tai ilmiö, joka voisi selittää olemassa olevan ongelman eli havainto sinällään on merkityksetön. (Alasuutari 2001, 39.) Merkitys on sana, jota käytetään suhteellisen väljästi. Tässä yhteydessä se tulee ymmärtää niin, että merkitykset ovat osa sitä inhimillistä maailmaa, jossa elämme, ja sitä toimintaa, jota toteutamme. Merkitykset ylläpitävät ja järjestävät arkipäiväistä elä-

määmmme. Elämme siis merkitysten ympäröiminä, me tuotamme, muokkaamme ja annamme merkityksiä, me haluamme tietää, mitä jokin asia merkitsee. (Vilka 2005, 133.)

1.4 Tutkimuksen rajaus

Aihetta mitataan kyselytutkimuksena määrällisin menetelmin ja tuloksia arvioidaan laadullisen tutkimusperinteen mukaisesti. Lisäämällä tähän tutkimuksen tekijän oma-kohtaiset havainnot ja kokemukset, saadaan aikaan raakahavaintoja ilmiöstä.

Laadullisen tutkimuksen mukaisesti tutkimuksessa saatuja tuloksia analysoidaan laadullisen tutkimuksen perinteen mukaisesti etsien aineistosta merkityksiä ja tarkoituksia sekä saamaan syvempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on siis tarkastella merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Merkitykset ilmenevät siinä suhteina ja niiden muodostamina merkityskokonaisuuksina (Vilka 2005, 97.)

Tutkimus toteutetaan pääkaupunkiseudun rakennusalan yrityksissä. Kysely lähetetään sellaisiin rakennusalan yrityksiin, joissa tiedetään olleen opiskelijoita työssäoppimassa.

2 LAKI AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA

1.1.2018 voimaan astui uusi laki ammatillisesta koulutuksesta. Sen piiriin kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvat ammatilliset tutkinnot, ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittava koulutus sekä ammatillisen osaamisen osoittaminen sekä todentaminen. (Laki 531/2017, 1. §)

Lain tarkoituksena on kohottaa ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista sekä antaa mahdollisuus osoittaa osaaminen ammattitaidon hankkimistavasta riippumatta. Lisäksi se pyrkii kehittämään työ- ja elinkeinoelämää ja vastaamaan sen osaamistarpeisiin. Lain pyrkimyksenä on myös kehittää opiskelijoita kokonaisvaltaisesti sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiudet. Muutoksen lähtökohtana on ollut myös yhteiskunnan, työelämän ja työn muutokset. Uudistuksen tavoitteena on myös muuttaa toimintatapoja sekä syventää entisestään yhteistyötä työelämän kanssa. (Laki 531/2017, 2. §; Raportit ja selvitykset 2018, 8.)

Tässä yhteydessä puhumme tutkintokoulutuksesta, joka tarkoittaa ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavaa koulutusta ja jonka tavoitteena on ammatillinen tutkinto tai ammatillisen tutkinnon osa. (Laki 531/2017, 3. §) Ammatillista koulutusta voi olla myös muunlaista, kuten esimerkiksi henkilöstökoulutusta tai työvoimakoulutusta, jotka myös voivat olla tutkintoon johtavaa.

Laki on muuttunut monelta osin, mutta tässä yhteydessä lain laajempaan tarkasteluun ei ole syytä lähteä, vaan tässä työssä keskitytään niihin kriittisiin kohtiin, jotka näkyvät koulutuksen järjestäjän sekä työssäoppimispaikan välisessä kanssakäymisessä.

Ammatilliseen koulutukseen hakeutumisen edellytyksenä on se, että opiskelija on suorittanut perusopetuksen oppimäärän tai sitä vastaavan aikaisemman oppimäärän, tai jolla koulutuksen järjestäjä muutoin katsoo olevan riittävät edellytykset tavoitteena olevan osaamisen hankkimiseen tai tutkinnon suorittamiseen. (Laki 531/2017, 38. §)

Koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus päättää itse koulutukseen hakeutumisen ajankohdista ja menettelyistä, millä opiskelijat koulutukseen valitaan. Kyseessä on jatkuva haku, joka mahdollistaa jatkuvan koulutukseen hakeutumisen tai ryhmämuotoisen hakeutumisen koulutuksen järjestäjän valinnan mukaan. (Laki 531/2017, 37. §)

Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjän tulee yhdessä hakijan kanssa selvittää soveltuva tutkinto hakijalle, jos hakija ei ole hakeutunut opiskelijaksi tiettyyn tutkintoon (Laki 531/2017, 42.§).

2.1 Koulutuksen henkilökohtaistaminen

Jokaiselle uudelle, aloittavalle opiskelijalle tulee laatia koulutuksen alussa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelmaan kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot. Tässä yhteydessä suunnitellaan myös opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen perusteella, millaisia opintoja opiskelijan tulee suorittaa, jotta tutkinto tai tutkinnon osat tulee suoritettua. (Laki 531/2017, 44.§)

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma muuttuva dokumentti, jota päivitetään koko koulutuksen ajan. Suunnitelman päivittämisestä vastaa koulutuksen järjestäjä yhdessä opiskelijan kanssa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitelmasta vastaavat koulutuksen järjestäjä, työssäoppimispaikan edustaja sekä opiskelija. Suunnitelman päivittämiseen voi tarvittaessa osallistua myös muita tahoja. (Laki 531/2017, 45.§)

2.2 Ammatillisen osaamisen hankkiminen

Opiskelijan ammatillinen osaaminen voi muodostua eri tavoilla hankituista osaamisista. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tulee kyseeseen tapauksissa, joissa opiskelijalla on sellaista aiemmin hankittua osaamista, jota voidaan hyödyntää tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteissa. (Laki 531/2017, 47.§)

Niiltä osin, kuin opiskelija tarvitsee ammattitaidon tai osaamisen hankkimiseen toimenpiteitä, niin tulee koulutuksen järjestäjän laatia suunnitelma niiden toteuttamiseen. Ammattitaidon tai osaamisen hankkiminen suunnitellaan yksilöllisesti tutkinnon tai koulutuksen osien mukaisesti. Samalla tavoin koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella tutkinnon tai koulutuksen perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai osaamisen osoittaminen. (Laki 531/2017, 48-49.§)

3 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTOKOULUTUS

Opetushallitus on rakennusalan perustutkinnon perusteissa (Diaarinumero OPH-2789-2017) määritellyt tutkinnon rakenteen. Rakennusalan perustutkinnossa on olemassa kolme osaamisalaa, talonrakennuksen, maanrakennuksen ja maanrakennuskoneenkuljetuksen. Henkilö, joka on suorittanut rakennusalan perustutkinnosta talonrakennuksen osaamisalan, osaa tehdä talonrakennustyömaan perustusvaiheen työt, ulko- ja väliseinätyöt sekä vesikaton runkotyöt eristystöineen suunnitelmien ja asiakirjojen mukaan. Edellä mainitut tehtäväalueet ovat pakollisia koulutuksen osia. Lisäksi hän osaa käyttää rakennustyömaan perustyövälineitä, oikeita työtapoja ja materiaaleja sekä toimia laatu-tietoisesti, oma-aloitteisesti sekä asiakaspalvelu- ja yhteistyöhenkisesti. Lisäksi hänellä on suoritettuna työturvallisuuskortti, tulityökortti sekä hätäensiavun perusteet. (OPH-2789-2017.)

Tutkinnon lähtökohtana on oppimisen vastuun jakaminen kolmen tahon kesken: koulun, työpaikan ja opiskelijan. Koulun tehtävänä on ammattiteorian ja tiedollisen perustan antaminen ja työpaikan tehtävä on käytännön taitojen ja harjaantumisen tuottaminen. Opiskelijalta edellytetään yksilön vastuuta sekä itsekontrollia ja näiden tekijöiden merkitys tulee korostumaan, koska myös työelämässä yksilöltä odotetaan vastuuta ja oikeanlaista asennetta työtä kohtaan. (Peltomäki & Silvennoinen 2003, 56-57.)

3.1 Koulutuksen laajuus

Rakennusalan perustutkinnon laajuus on tällä hetkellä 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osp) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osp). Ammatillisissa tutkinnon osissa on 25 osaamispisteen pakollinen tutkinnon osa, perustustyöt ja 50 osaamispistettä osaamisalojen pakollisia tutkinnon osia, runkovaiheen työt talonrakennusalan tutkinnossa sekä 70 osaamispistettä valinnaisia tutkinnon osia. Valinnaisia tutkinnon osia on 54 kappaletta. Rakennusalan perustutkinto on uudistumassa ja sen myötä osaamispoistemäärät tulevat muuttumaan. (OPH-2789-2017.)

3.2 Ammattitaitovaatimukset

Tutkinnon perusteissa jokaiselle tutkinnon osalle on laadittu ammattitaitovaatimukset, arviointiasteikko sekä ammattitaidon osoittamistavat. Ammattitaitovaatimuksissa on yksityiskohtaisesti lueteltu ne asiat, jotka opiskelijan tulee hallita, jotta hän voi osoittaa osaavansa kyseisen työtehtävän. Suunnitella oman työnsä piirustuksien ja/tai rakennetta koskevan työselityksen avulla. (OPH-2789-2017.)

Arviointikriteerit on jaettu osa-alueisiin, työprosessien hallinta, työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta, työn perustana olevan tiedon hallinta sekä elinikäisen oppimisen avaintaidot. Perustustyöt, kuten muutkin tutkinnon osat on jaettu neljää osaan, työprosessien hallinta, työvälineiden ja materiaalin hallinta, työn perustana olevan tiedon hallinta sekä elinikäisen oppimisen avaintaidot. Jotta opiskelija saavuttaisi perustustyöt menetelmien hallinnasta arvosanan hyvä kolme (H3), viisiportaisella arviointiasteikolla, tulee hänen täyttää seuraavat arviointikriteerit:

- opiskelija suunnittelee oman työnsä annettujen ohjeiden mukaan
- opiskelija noudattaa työaikoja
- opiskelija toimii asetettujen laatutavoitteiden mukaisesti
- opiskelija tekee tavallisimpia perustustöihin liittyviä maarakennus-, viemäri-, salaoja- ja eristystöitä annettujen ohjeitten perusteella
- opiskelija tekee mittaustöitä perusmittavälineillä ohjattuna
- opiskelija tekee tavanomaisten anturoiden muotti-, rauditus-, betonointi-, purku- ja jälkihoitotöitä työryhmän jäsenenä annettujen ohjeiden perusteella
- opiskelija muuraa ohjattuna perustusharkkoja valmiiden johteiden mukaisesti
- opiskelija toimii työryhmän jäsenenä perustuselementtejä asennettaessa
- opiskelija käyttää perustustöissä käytettäviä keskeisimpiä työvälineitä ja materiaaleja tutuissa työtilanteissa
- opiskelija käyttää materiaaleja huolellisesti ja taloudellisesti ohjeiden mukaan
- lajittelee jätteet ohjeiden mukaan
- opiskelija tunnistaa rakennustyömaan eri vaiheet siten, että osaa varustautua tuleviin työtehtäviin
- opiskelija osaa selvittää opastettuna rakennusalan tyypillisiä yhteistyökumppaneita
- opiskelija arvioi työnteon ja yrittäjyyden merkitystä rakennusalalla

- opiskelija tuntee laatukäsitteen ja tietää, miten oma työ vaikuttaa laatuun
- opiskelija tuntee työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia siinä määrin, että tietää omat oikeutensa ja velvollisuutensa
- opiskelija tietää materiaalien käyttökohteet ja osaa käsitellä niitä
- opiskelija tuntee eri materiaalien vaikutuksen kuivatukseen, routimiseen, tiivistävyyteen ja kantavuuteen
- opiskelija etsii itsenäisesti piirustuksista omiin työtehtäviinsä liittyviä yksityiskoh-
tia
- opiskelija vastaa toimintansa turvallisuudesta
- opiskelija noudattaa työyhteisön ohjeita ja ottaa huomioon työyhteisön muut jä-
senet
- opiskelija varmistaa työvälineiden ja materiaalien turvallisuuden sekä poistaa ja
vie huoltoon vialliset työvälineet
- opiskelija on motivoitunut terveellisten elintapojen sekä toiminta- ja työkyvyn yl-
läpitämiseen.

Ammattitaitonsa opiskelijan osoittaa ammattiosaamisen näytössä, tekemällä perustus-
toita rakennustyömaalla aidoissa työmaaolosuhteissa. Näyttö voidaan tarvittaessa täy-
dentää oppilaitosolosuhteissa. (OPH-2789-2017.)

3.3 Koulutuksen suorittaminen

Käytännössä koulutus on suoritettu, kun opiskelija on osoittanut osaamisen tai osaami-
nen on tunnustettu sekä hän on osoittanut valmentavan koulutuksen osaamisen tai osaa-
minen on tunnustettu kaikissa tutkinnon muodostumiseksi vaadittavissa osissa. (Laki
531/2017, 50§).

Rakennusalan perustutkinto muodostuu, kuten aiemmin todettiin, pakollisista tutkinnon-
osista ja vapaasti valittavista tutkinnonosista, jotka muodostavat ammatillisen osaami-
sen. Lisäksi tutkintoon kuuluu kaikille pakollisia yhteisiä tutkinnon osia.

Toinen pakollisista tutkinnon osista on Perustustyöt (25 osp) ja toinen Runkovaiheen työt
(50 osp) vapaasti valittavia tutkinnon osia on suoritettava vähintään (70 osp) sekä yhtei-
siä tutkinnon osia (35 osp). (OPH-2789-2017.)

Käytännössä tämä tarkoittaa, että pakollisten tutkinnon osien lisäksi opiskelijan tulee valita viisi vapaavalintaista tutkinnon osaa (15 osp/tutkinnon osa). Mikäli opiskelija on suorittanut aikaisemmin jonkin toisen asteen ammatillisen tutkinnon, on mahdollista, että hänen aikaisempia ammatillisia suorituksiansa tai yhteisissä tutkinnon osissa vaadittavia suorituksia voidaan tunnustaa, eikä niitä näin ollen tarvitsisi suorittaa uudestaan ja opiskeluaikaa voidaan lyhentää.

3.4 Valmistavan koulutuksen suorittaminen

Valmistavan koulutuksen järjestämisestä vastaa koulutuksen järjestäjä. Valmistavalla koulutuksella tarkoitetaan koulutusta, joka tapahtuu oppilaitoksessa ennen työssäoppimista. Koulutuksen järjestäjä voi kuitenkin hankkia tutkinnon osiin valmistavaa koulutusta myös muulta taholta. Myös muuta tutkintoa tukevia opintoja voidaan hankkia muilta tahoilta, laissa tarkemmin määritellyiltä tahoilta. Tutkinnon tai koulutuksen osan arviointi voidaan kuitenkin hankkia vain järjestämisluvan saaneelta ammatillisen koulutuksen järjestäjältä tai vastaavan luvan saaneelta muun koulutuksen järjestäjältä. (Laki 531/2017, 3 30§.)

Valmistavan koulutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijalle sellaiset teoreettiset valmiudet tutkinnon osan sisällöistä, että hän ymmärtää niiden merkityksen kokonaisuuden kannalta ja pystyy tarvittaessa selittämään eri vaihtoehtojen merkityksen suhteessa kokonaisuuteen.

Valmistavassa koulutuksessa voidaan myös järjestää tutkinnon osaan liittyvää käytännön harjoittelua, jos opiskelijalla ei ole lainkaan käytännön kokemusta tutkinnon osassa vaadittavista ammattitaitovaatimuksista. Tämä harjoittelu voidaan toteuttaa esimerkiksi koulutuksen järjestäjän tiloissa. Saatuaan riittävät ammatilliset valmiudet, voi opiskelija siirtyä koulutussopimuksella työssäoppimapaikkaan jatkamaan käytännön harjoittelua aidossa työympäristössä.

3.5 Koulutussopimus

Sitoutuessaan ohjaamaan opiskelijaa menettää työnantaja samalla ohjaajan käyttämän ajan tämän varsinaisesta työpanoksesta. Toisaalta koulutussopimuksella yrityksessä

olevan opiskelijan panos työtehtäviin saattaa olla suhteellisen vaatimaton. Tämä tarkoittaa, ettei opiskelijan ottaminen ole välttämättä taloudellisesti kannattavaa ja siitä syystä työnantaja harkitsee tarkkaan, miksi hänen kannattaa ottaa rakennusalan opiskelija yritykseensä koulutussopimuksella. Yritysten tulee sitoutua ohjaamiseen, eikä se onnistu ilman siihen varattuja resursseja. On tärkeää huomata, ettei nyt olla tekemässä uutta oppisopimusta, vaan luomassa uudenlaista ammatillisen koulutuksen mallia. Jotta prosessi tuottaisi mahdollisimman hyvän lopputuloksen molemmille osapuolille, on työmaalla toimivan vastaavan työnjohtajan rooli merkityksellinen koko prosessin ajan. Hyvä lopputulos edellyttää myös mitä suurimmassa määrin sitä, että koulutuksen järjestäjällä ja työelämällä on tässä asiassa yhteinen suunta. (Raportit ja selvitykset 2018, 25.)

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii ammatillista osaamista työssä oppimalla käytännön työtehtävissä. Koulutussopimuksella yrityksessä ollessaan opiskelija ei ole työsuhteessa ja sopimus on määräaikainen. Yleensä koulutussopimus tehdään tutkinnonosittain, mutta se voidaan tehdä myös tutkinnon osaa pienemmästä kokonaisuudesta. Koulutussopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma niiltä osin, kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta, ja siitä tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. (Laki 531/2017 8 71§.)

Koulutussopimusta solmittaessa tulee sopia ainakin seuraavista asioista, osapuolten tehtävistä, aloitus- ja lopetuspäivästä sekä mahdollisista muista asioista. Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhdessä opiskelija, työnantajan edustajan sekä koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa. Keskeisenä lähtökohtana tulee olla opiskelijan henkilökohtaisen kehittämisen suunnitelma (HOKS) sekä osaamistarve suhteessa tavoitteena olevaan tutkintoon tai tutkinnon osiin. Tärkeää on, että työssäoppiminen muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden, mikä johtaa tutkinnon tai tutkinnon osien suorittamiseen. (OPH Työelämässä oppiminen.)

3.6 Työssäoppiminen

Työssäoppimisen käsite voidaan ymmärtää monella tavalla eli se voi olla työelämässä toimivien työn yhteydessä tapahtuvaa oppimista tai se voi olla opiskelijoiden koulutukseen liittyvää oppimista. Koulutussopimuksella tapahtuvassa työssäoppimisessa on kyse opiskelijan koulutukseen liittyvästä tavoitteellisesta oppimisesta. Kaikkiaan työssä-

oppimisella tarkoitetaan kokonaisvaltaista, tavoitteellista, ohjattua, dokumentoitua ja arvioitua osallistumisprosessia. Tärkeää on huomata, että työssäoppimisprosessi nähdään teorian ja käytännön vuorovaikutukseksi. (Ukkonen-Mikkola & Turtiainen 2016, 46.) Opiskelijan työssäoppimisen toteutuksen ominaispiirteitä tulee olla kokemuksellisuus, kontekstuaalisuus, tilanteeseen sidottu toiminta sekä yhteisöllisyys. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että toimintaympäristön tavoitteet ovat samansuuntaiset koulutuksen ja opiskelijoiden tavoitteiden kannalta. (Ukkonen-Mikkola & Turtiainen 2016, 48.) Rakennusalaan voitaneen pitää oppimisen kannalta yhtenä merkittävimpänä toimintaympäristönä, jossa opiskelijalla on mahdollisuus harjaantua vähitellen omaan ammattiinsa.

Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan perustutkinnon tulee siis sisältää osaamisen hankkimista myös aidossa työympäristössä ja sen tulee olla tavoitteellista ja ohjattua niin, että koulutus olisi mahdollisimman asiakaslähtöinen ja osaamisperustainen (Frisk 2016, 6). Koulutussopimukselle ei ole määritelty minimi- eikä maksimiaikaa, vaan se tehdään opiskelijan tarpeiden pohjalta sellaiseksi, että opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa jaksolle asetetut tavoitteet. Sopimukseen tulee kirjata aloittamis- ja päättymispäivä, osapuolet ja tehtävät sekä muista yleisistä asioista, kuten esimerkiksi työajoista, ruokailusta, työvaatteista yms. Lisäksi sopimukseen tulee liittää opiskelijan HOKS niiltä osin kuin se liittyy kyseiseen työssäoppimispaikkaan. Koulutussopimustyöpaikalla on velvollisuus seurata opiskelijan kehitystä ja tarvittaessa raportoida siitä koulutuksen järjestäjälle. (OPH Työelämässä oppiminen)

Ammatillisessa koulutuksessa työssäoppiminen toteutetaan pääsääntöisesti koulutussopimuksena, mikä tarkoittaa, että koulutuksen järjestäjä ja yritys solmivat koulutussopimuksen opiskelijan työssäoppimisen ajaksi. Koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa työssäoppimispaikan edellytykset ennen koulutussopimuksen solmimista. Työpaikalta tulee olla riittävästi kyseisen ammattialan toimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammatitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Koulutuksen järjestäjän tulee myös varmistaa työssäoppimispaikan työturvallisuus. (OPH Työelämässä oppiminen).

3.7 Työssäoppimisen ohjaaja

Tässä tutkimuksessa työssäoppimista tarkastellaan rakennusalan yrityksissä. Rakennusalan yrityksissä esimiehenä ja opiskelijasta vastuullisena henkilönä toimii usein työmaan vastaava työnjohtaja, jonka tehtävänkuvaan kuuluu tehtäväsuunnittelu, työmaan ajallinen suunnittelu, valvonta ja työmaasuunnittelu. Vastaavan työnjohtajan vastuulla ovat myös yrityksessä työssäoppimisjaksoa suorittavat opiskelijat, aivan kuten yrityksessä toimivat työntekijätkin ja samalla tavalla hänen tulee suunnitella opiskelijan tehtävät. Vaikka opetusvastuuta siirtyy yrityksille, niin on tärkeää muistaa, että yritysten päätehtävä on edelleenkin liiketoiminta ja yhteisenä pyrkimyksenä järkevien mallien löytäminen työelämälähtöisempään oppimiseen. (Raportit ja selvitykset 2018, 27.)

Vastaavan työnjohtajan vastuulla on varmistaa ainakin seuraavat seikat: työyhteisön täytyy olla sitoutunut ohjaamaan opiskelijaa, opiskelijalla on mahdollisuus tehdä oppimistavoitteiden ja tutkinnon edellyttämiä työtehtäviä, varmistaa ohjauksen onnistuminen valitsemalla työpaikkaohjaaja ja hänelle riittävästi resursseja ohjauksen toteuttamiseen.

Ennen työssäoppimisjakson aloitusta on koulutuksen järjestäjän, työmaan vastaavan työnjohtajan, työssäoppimisen ohjaajan sekä opiskelijan kanssa on käsiteltävä opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Niiden työtehtävien osalta, kun se koskee kyseistä työssäoppimispaikkaa ja jaksoa, keskustellaan miksi opiskelija on tulossa työssäoppimaan, sekä mitkä ovat hänen oppimistavoitteensa ja vaadittavien suoritusten arviointikriteerit.

Yhteydenpito työssäoppimisen ohjaajan ja koulutuksen järjestäjän välillä tulisi olla saatavilla molempiin suuntiin sekä toimivaa ja riittävää. Työssäoppimisen ohjaajan tehtävä on myös varmistaa riittävät resurssit työssäoppimispaikan puolesta, kulkuluvat ja mahdolliset sertifikaatit sekä informoida työyhteisö uudesta tulokkaasta. On myös tärkeää, että työssäoppimisen ohjaaja seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin, jos näyttää siltä, ettei opiskelija syystä tai toisesta pysty saavuttamaan henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman tavoitteita.

Työpaikalla tulee tarkkaan miettiä kuka henkilö pystyy tähän vaativaan tehtävää ja kennellä on mahdollisuuksia ja resursseja ohjata opiskelijaa, koska ohjaajan vastuulla on ohjauksen organisointi. (Frisk 2016, 12.)

3.8 Tutkinnon osan suorittaminen

Seuraavaksi tarkastellaan yksityiskohtaisemmin yhtä rakennusalan perustutkinnon palkollisesta tutkinnon osasta. Koska käytännössä kaikkien tutkinnon osien muodostuminen rakentuu samalla idealla ja periaatteella, ei muita tutkinnon osia tarkastella erikseen tässä.

Lähtökohtana on tutkinnon osa Perustustyöt, siis sama dokumentti, jonka pohjalta laaditaan opiskelijalle henkilökohtainen opiskelusuunnitelma opintojen henkilökohtaistamisen yhteydessä. Kaikkien muiden tutkinnon osien osalta opiskelija kanssa toimitaan samalla tavalla opintojen henkilökohtaistamisen yhteydessä.

Valinnaisten tutkinnon osien kohdalla opiskelija voi opettajan avustuksella tai itsenäisesti tehdä valintoja oman mielenkiinnon ja kokemuksen perusteella. Suunnitelma on elävä asiakirja, johon palataan opiskelijan kanssa säännöllisesti, ja tarvittaessa sitä muutetaan. Opiskelijalla on mahdollisuus tarkentaa ja vaihtaa valintojaan, kun ymmärrys ja kokemus rakennusalasta on tarkentunut.

Perustustöiden tutkinnon osaan, kuten kaikkiin muihinkin tutkinnon osiin on sisällytetty oman työn suunnittelu eli opiskelijalta edellytetään, että hän kykenee suunnittelemaan oman työnsä piirustusten ja rakennetta koskevien työselitysten avulla. Jotta opiskelija tähän kykenee, tulee hänen pystyä lukemaan piirustuksia sekä tekemään työ- ja materiaalilaskelmia.

Tavaroiden vastaanotto, varastointi ja suojaus työmaasuunnitelman mukaisesti ovat niitä ammatin perusvaatimuksia, joilla varmistetaan rakentamisen laatu. Rakennuksen kosteusvaurioiden ehkäisemiseksi on tärkeää, että opiskelija ymmärtää materiaalien huolellisen käsittelyn ja suojauksen merkityksen rakennuksen käyttöaikaisten kosteus- ja homevaurioiden ehkäisemisessä.

Tärkeä osa-alue tutkinnon osassa on se, että opiskelija ymmärtää perustuksiin liittyvien täyttö-, tiivistys-, salaoja-, lämmöneristys- ja vedeneristystöiden merkityksen koko rakennuksen kannalta. Hänen tulee ymmärtää, mikä merkitys näillä on home- ja kosteusvaurioiden estämisessä sekä myös se, mikä merkitys näillä on koko rakennuksen elinkaaren suhteen.

Keskeisin ja laajin osa-alue tässä on, että opiskelija hallitsee anturoiden muotti-, raudotus-, betonointi-, purku- ja jälkihoitotyöt. Hänen tulee hallita ja ymmärtää anturatöiden

tekniset ratkaisut ja lisäksi opiskelija tietää keskeiset laatuvaatimukset anturatoissa. Hän ymmärtää jälkitöiden merkityksen betonin lujuuden kannalta, sekä tietää, kuinka purkutyöt tulee tehdä oikein ja oikea-aikaisesti. Opiskelijan tulee siis ymmärtää erilaisten perusrakenteiden toiminnan pääperiaatteet. Hän tuntee perustustöissä käytettävät aiheet ja materiaalit, osaa ottaa huomioon materiaalien ominaisuudet. Tämän lisäksi hän pystyy suorittamaan perustusten harkkomuurauksia laastilla ja liimaamalla. (OPH-2789-2017.)

Opiskelija pystyy toimimaan erilaisissa avustavissa tehtävissä rakennustyömaan eri vaiheissa. Hän pystyy tekemään mittauksia perusmittavälineillä eli suorittamaan karkeita mittauksia perustamisvaiheessa. Hän pystyy tekemään perustustyövaiheeseen liittyviä aloitus- ja lopetustöitä, sekä varmistamaan työmaan väliaikaisista LVIS-asennusten kunnossa pysymisen ja avustamaan niiden asennustöissä. Opiskelija ymmärtää kierrättämisen merkityksen rakentamisessa sekä laajemmassa merkityksessä. Hän pystyy huolehtimaan itsenäisesti rakennusmateriaalien lajittelun ja kierrättämisen. (OPH-2789-2017.)

Tämän päivän rakentaminen on nopeatempoista ja vaatii opiskelijalta koko ajan aktiivisuutta ja valppautta. Siitä syystä hänen tulee kyetä toimimaan työmaan muuttuvissa olosuhteissa ja tuntea rakennustyömaan rakennetta niin, että pystyy ottamaan huomioon työmaan muut urakoitsijat ja toimijat. Hänen tulee myös ymmärtää rakentamisen laatuvaatimukset kaikissa rakentamisen vaiheissa. Lisäksi opiskelijan tulee ymmärtää omat oikeutensa ja velvollisuutensa ja toimia työntekijänä niiden mukaisesti. Hän pystyy hyödyntämään työyhteisön asiantuntemusta omien vahvuksiensa kehittämiseen. (OPH-2789-2017.)

Perustustöiden tutkinnon osa pitää sisällään myös laite- ja konetuntemuksen eli tässä pakollisessa tutkinnon osassa varmistetaan, että opiskelija hallitsee myös koneet ja laitteet sekä niiden turvallisen käytön. Lisäksi tässä pakollisessa tutkinnon osassa on suoritettava työturvallisuuskortti, tilityökortti sekä perustaidot ensiavun antamisesta. Opiskelija osaa käyttää henkilökohtaisia suojaimia silloin kun niitä tarvitaan, sekä ottaa huomioon työturvallisuusnäkökohdat. Käytännössä kortit tulee olla suoritettuna aina, kun opiskelija aloittaa työssäoppimisen aidossa työympäristössä, koska työmaan turvallisuus näitä vaatii. (OPH-2789-2017.)

Opiskelija osoittaa osaamisensa ja ammattitaitonsa HOKS:n mukaisesti tutkintotilaisuudessa. Ammattitaito pyritään osoittamaan käytännön työtehtävissä, oikeissa työmaolosuhteissa. Mikäli työtehtävä ei kata kaikkia ammattitaitovaatimuksia, niin täydentävinä

menetelminä voidaan käyttää kirjallisia kuvauksia, videointia ja haastatteluja. (Näyttötutkinto-opas 2016, 36-37.)

Osaamisen arvioinnilla opiskelijalle annetaan tietoa hänen sen hetkisestä osaamisesta ja varmistetaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten saavuttaminen ja lisäksi kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. (Laki 531/2017, 53.§)

Ammattitaidon tutkintotilaisuudessa arvioidaan tutkinnon osan keskeinen osaaminen. Opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon ja osaamisen. Arviointia tulee tehdä riittävän monipuolisesti ja erilaisia laadullisia menetelmiä. (Näyttötutkinto-opas 2016, 36.)

Tutkintotilaisuus suunnitellaan yhdessä työssäoppimispaikan edustajan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kanssa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun opiskelijan katsotaan saavuttaneet ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. (Laki 531/2017, 53.§)

Rakennusalan perustutkinto-opiskelija osoittaa ammattiosaamisen tutkintotilaisuudessa rakennusalan perustutkinnon ammattitaitovaatimusten edellyttämällä tavalla. Näyttö sijoittuu usein työssäoppimisjakson loppupuolelle tai se voidaan suorittaa useammissa pienemmässä kokonaisuudessa työssäoppimisjakson aikana. Näytössä arvioidaan, kuinka hyvin opiskelija on saavuttanut työelämän ammattitaidon. Osaamista arvioidaan myös useamman kerran työssäoppimisen edetessä. (Näyttö tutkinto-opas 2016, 30.)

Ennen tutkintotilaisuutta opiskelija laatii kirjallisen suunnitelman tutkinnon osasta, josta ammattiosaamisen näyttö on tarkoitus tehdä. Suunnitelmasta käy ilmi perustiedot kohteesta, mahdollinen aikaisemmin hankittu osaaminen, kohteen työvaiheet ja materiaali-menekit sekä oman osaamisen arviointi. Näyttösuunnitelmassa opiskelija osoittaa perehtyneisyytensä tutkinnon osaan. Näyttösuunnitelman hyväksyy työpaikan edustaja sekä koulutuksen järjestäjän edustaja. Näytön toteutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjän edustaja yhdessä työssäoppimispaikan kanssa. (Näyttötutkinto-opas 2016, 30.)

Työssäoppimispaikassa opiskelija tekee tutkinnon osaan liittyviä työtehtäviä ja samalla hän dokumentoi työn eri vaiheita kirjallisesti, valokuvin ja videoin. Työpaikalla työssäoppimisen ohjaaja arvioi opiskelijan etenemistä ja kehitystä työssäoppimisjakson aikana sekä antaa palautetta koko työssäoppimisjakson ajan. Koulutuksen järjestäjän edustaja vieraillee säännöllisesti opiskelijan työpaikalla ja käy keskustelua tavoitteiden saavuttamisesta opiskelijan ja työssäoppimispaikan nimetyn ohjaajan tai opiskelijan työparin

kanssa. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan suorituksia arvioidaan ja annetaan palautetta tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisesti ja lopullinen arvostana muodostuu näiden pohjalta opiskelijan, työelämän edustajan ja koulutuksen edustajan kanssa käydyssä yhteisessä arviointikeskustelussa tutkintotilaisuuden yhteydessä. (Näyttötutkinto-opas 2016, 30.)

Niiltä osin kuin tutkinnossa vaadittavaa ammatillista osaamista ei voida tutkintotilaisuudessa osoittaa tai järkevästi toteuttaa, voidaan sitä täydentää muulla osaamisen arvioinnilla, kuten teoriajaksolla tai aiemmin hankitulla osaamisella ja tarvittaessa oppilaitoksen tiloissa. Näyttö on myös mahdollista täydentää esimerkiksi koulutuksen järjestäjän tiloissa. (OPH-2789-2017.)

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimuksen tulosten avaamisen yhteydessä avataan ja analysoidaan tuloksia tutkimuksessa määritellyn tutkimuskysymyksen kontekstissa, tehdään siis raakahavaintoja saadusta aineistosta.

Rakennusalan perustutkintokoulutukseen liittyvä kysely (liite 1) toteutettiin kevään 2019 aikana ja siihen valittiin pääkaupunkiseudulta n=28 sellaisia rakennusalan yrityksiä, joissa on ollut rakennusalan perustutkintokoulutuksessa olevia opiskelijoita työssäoppimisjaksolla koulutussopimuksella. Kysely lähetettiin rakennustyömaan vastaavalle työnjohtajalle.

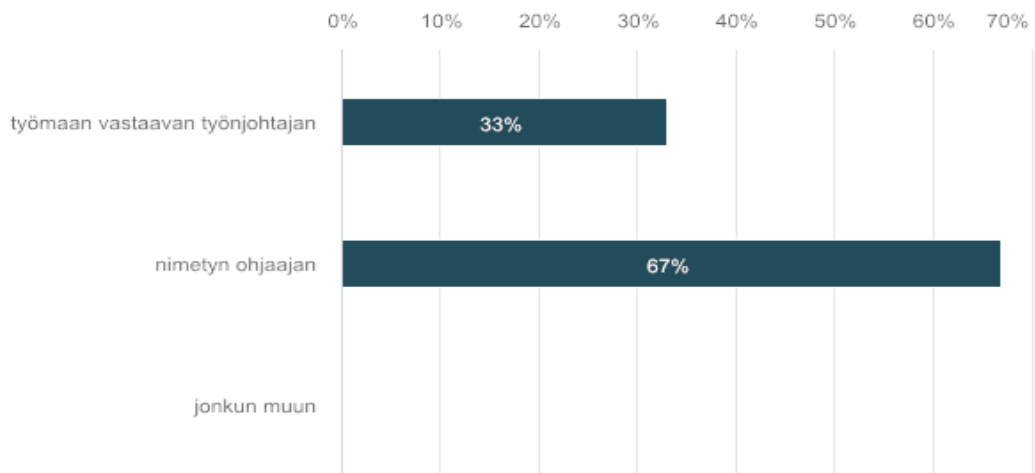
Kyselyyn vastasi kuusi yritystä kahden muistutuksen jälkeen eli vastausprosentiksi saatiin 21,4 %, jota voidaan pitää suhteellisen alhaisena tuloksena. Vastausprosentin pienuutta itsessään voidaan pitää vastauksena eli suhteellisen pieni vastausprosentti saattaa kertoa jotain rakennusalan yritysten kiinnostuksesta rakennusalan perustutkintokoulutusta kohtaan. Kyselyn aikana uusi reformin mukainen koulutusmuoto on uutta kaikille osapuolille ja todennäköisesti myös se aiheuttaa epä tietoisuutta koulutusmuotoa kohtaan, mikä osaltaan on saattanut vaikuttaa vastausprosenttiin.

4.1 Kenen vastuulla opiskelija yrityksessä on?

Rakennusalan yrityksissä näyttäisi olevan positiivinen asenne rakennusalan opiskelijoita kohtaan. Kyselyyn vastanneista yrityksistä kolmasosalla oli ollut 1 - 3 työssäoppimisjaksoa suorittavaa opiskelijaa, kolmasosalla 3-5 ja kolmasosalla heitä on ollut enemmän.

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, kuka sopimuksen työssäoppimisesta solmii ja kenen vastuulla opiskelija yrityksessä on. Koulutussopimuksen joka toisessa yrityksessä solmii henkilöstöpäällikkö, kolmasosassa työmaan vastaava työnjohtaja sekä lopuissa yrityksiä sen tekee joku muu. Joku muu oli tässä yhteydessä työpäällikkö.

Kahdessa kolmesta yrityksistä opiskelija on nimetyn ohjaajan ja kolmasosassa työmaan vastaavan työnjohtajan vastuulla (kuva 1). Vastuulla tarkoitetaan tässä kohtaa hallinnollista vastuuta. Samoin työssäoppimisen ohjaaminen on vastustettu yrityksissä samalla tavalla eli kahdessa kolmasosassa työssäoppimisesta vastaa nimetty ohjaaja ja kolmasosassa vastaava työnjohtaja.



Kuva 1. Hallinnollinen vastuu opiskelijasta yrityksessä.

Koulutuksen järjestäjän ja yrityksen välisestä yhteydenpidosta yrityksistä vastaa puolessa työmaan vastaava työnjohtaja, yksi kuudesta nimetty ohjaaja ja kaksi kolmesta se on joku muu. Yhteydenpitoa yrityksen ja koulutuksenjärjestäjän kesken on keskimäärin kerran kuukaudessa suurimmalla osalla yrityksistä ja vain yksi kuudesta kyselyyn vastanneista yrityksistä vastasi, ettei yhteydenpitoa ole lainkaan.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, että kuinka sitoutuneita yritysten koko henkilökunta on opiskelija ohjaamiseen ja oppimiseen. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että sitoutuminen on suhteellisen hyvää, koska mediaaniksi saadaan 3,5 viisiportaisella asteikolla.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, kuinka sitoutuneita yritysten koko henkilökunta on opiskelija ohjaamiseen ja oppimiseen. Tulosten perusteella näyttäisi, että sitoutuminen on suhteellisen hyvää, mutta pienen vastaajamäärän vuoksi siitä ei voi tehdä yleistystä.

Kaiken kaikkiaan yrityksillä tuntuu olevan positiivinen suhtautuminen työssäoppijiin. Yritykset sitoutuvat ohjaamiseen sekä ottavat yrityksiinsä uusia opiskelijoita.

Vaikka puolet koulutus sopimuksista solmii yrityksessä henkilöstöpäällikkö, niin pääasiallisesti vastuu opiskelijoista on työssäoppimisen ohjaamiseen nimetyllä ohjaajalla ja vastaavalla työnjohtajalla eli heidän tulee huolehtia opiskelijan työssäoppimisesta sekä siitä, että opiskelijasta huolehditaan yrityksessä. Yli puolet yrityksistä on nimennyt opiskelijalle ohjaajan, mikä saattaa kertoa siitä, että näissä yrityksissä on panostettu opiskelijan kokonaisvaltaiseen huolehtimiseen. Yleensä rakennustyömaan vastaava työnjoh-

taja on suhteellisen kaukana siitä arkipäivän työstä, mitä opiskelija on tullut opiskelemaan ja työssäoppimaan, eikä näin ollen ole ehkä se oikea henkilö, jonka vastuulle opiskelijan työssäoppimisjakson päivittäisiä työtehtäviä on edes järkevää jättää. Ilahduttavaa tulosten perusteella on huomata, että yrityksen koko henkilökunta näyttäisi olevan suhteellisen sitoutunutta opiskelijan ohjaamiseen.

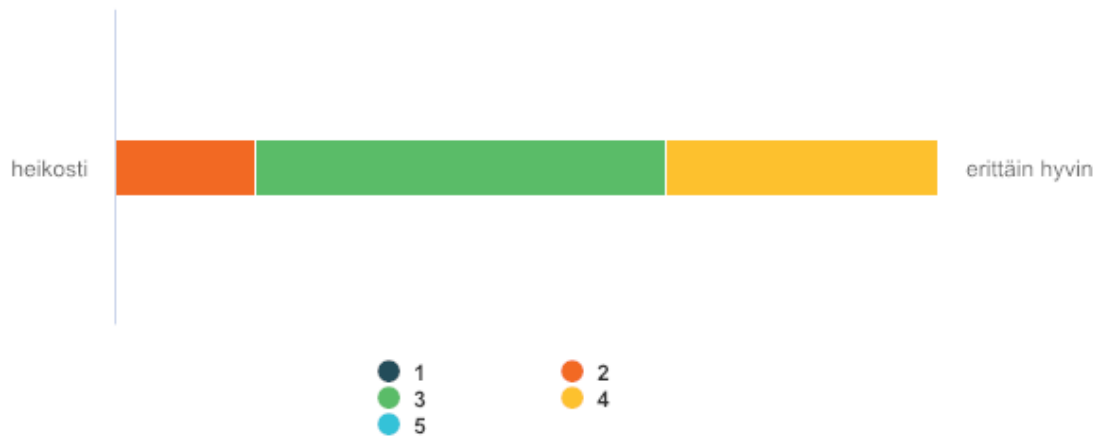
Vaikka käytännön ohjaamisesta työmaalla vastaa useimmiten työssäoppimisen ohjaamiseen nimetty ohjaaja, niin kuitenkin yhteydenpidosta oppilaitokseen vastaa useimmiten työmaan vastaava työnjohtaja. Tähän saattaa olla vaikuttamassa myös se, että ehkä ensimmäinen kontakti opiskelijan ja oppilaitoksen puolelta yritykseen kohdistuu juuri työmaan vastaavaan johtajaan. Kommunikointi voi tuntua luonnollisemmalta tätä kautta. Vaarana tällaisessa tilanteessa on se, että tieto ei aina tavoita oikeita henkilöitä. Yhteydenpidossa tulisi tarkkaan miettiä, kuinka se toteutetaan niin, että kaikki saavat tiedon ja että tieto on tarkkaa ja oikea-aikaista.

Joissakin tapauksissa yhteydenpitoa ei ole lainkaan ja olisi syytä pohtia tarkemmin, mistä tämä johtuu. Osasyynä tähän voi olla myös pudokkaiden osuus eli ne opiskelijat, jotka vain katoavat, eikä yhteyden pitoa sen jälkeen ole. On myös syytä miettiä, onko tällaisissa tapauksissa ollut kyse oppilaitoksesta johtuvasta syystä.

4.2 Rakennusalan perustutkinnon tunnettuus

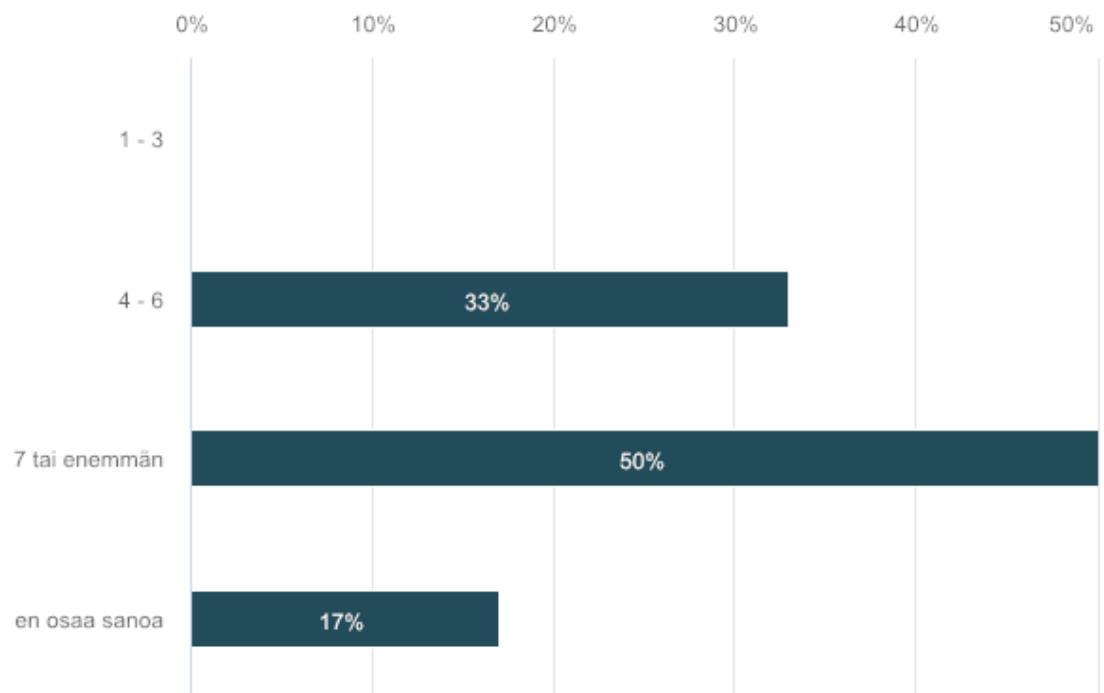
Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää rakennusalan perustutkintokoulutuksen rakenteellista tunnettuutta rakennusalan yrityksissä. Reformin myötä koulutusta siirrettiin yhä enemmän työpaikalla tapahtuvaan työssäoppimiseen ja siitä syystä on tärkeää tietää, kuinka hyvin yrityksissä koulutusmuoto tunnetaan.

Ensimmäiseksi selvitettiin sitä, kuinka hyvin yrityksessä yleisesti tunnetaan rakennusalan perustutkinto. Mediaaniksi saatiin kolme, viisiportaisella asteikolla, (kuva 2), mikä tarkoittaa, ettei tunnettuus ole välttämättä kovin syvää, mutta jollakin tasolla se tunnetaan. Vastaajista kaksi oli sitä mieltä, että tuntee koulutusta aika vähän, kolme taas ajatteli tuntevansa hyvin ja yksi vastaaja aika perusteellisesti.



Kuva 2. Rakennusalan perustutkintokoulutuksen tunnettuus.

Rakennusalan perustutkinto muodostuu kahdesta pakollisesta ja viidestä vapaasti valittavasta ammatillisesta tutkinnon osasta sekä kaikille yhteisistä tutkinnon osista. Vastaajilta kysyttiin, kuinka monta tutkinnon osaa vastaajan mielestä koko tutkintoon kuuluu. Kolmasosa vastaajista arveli niitä kuuluvan neljästä kuuteen, puolet ajatteli niitä kuuluvan enemmän kuin seitsemän ja yksi vastaaja ei osannut sanoa, kuinka monta tutkinnon osaa koko tutkintoon kuuluu (kuva 3).



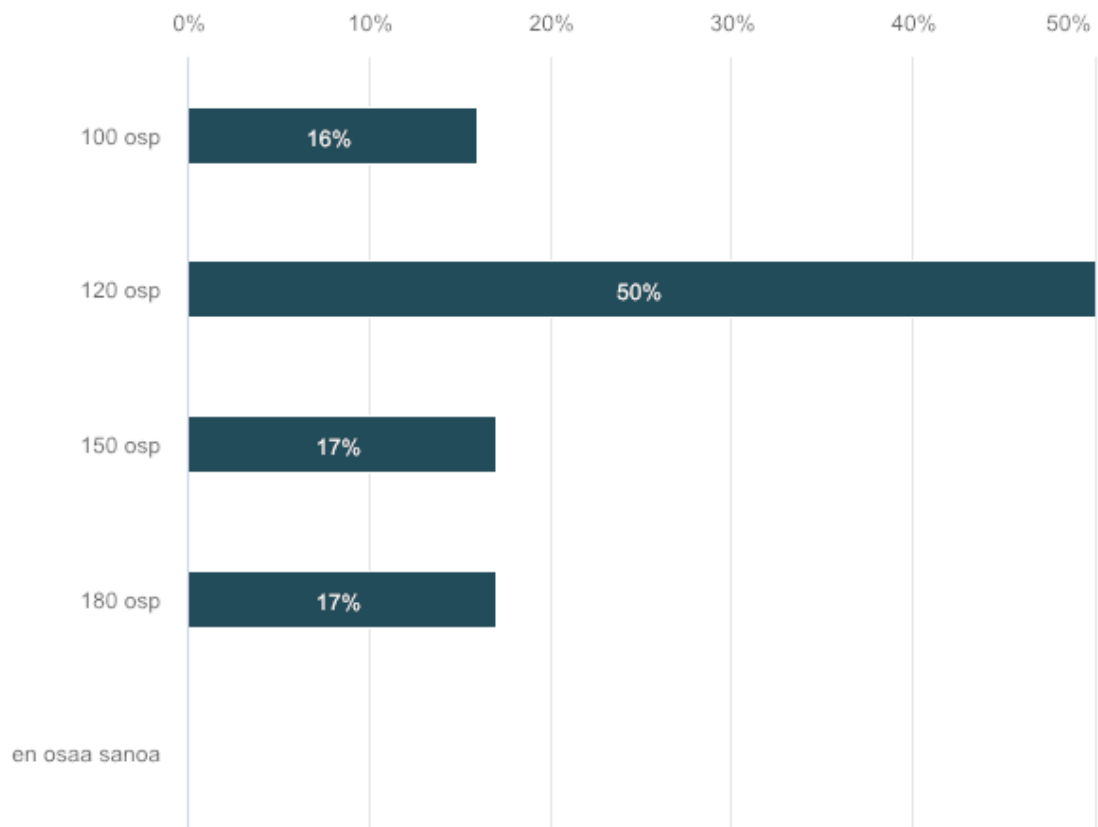
Kuva 3. Tutkinnon osien määrä rakennusalan perustutkinnossa.

Vapaasti valittavien osien määrä tutkinnossa voi vähimmillään olla viisi, mutta halutesaan niitä on mahdollista valita useampia. Vapaasti valittavien tutkinnon osien määrään suhteen tietämys oli huonolla tasolla. Kaksi vastaajaa arveli niitä olevan kaksi tai kolme ja neljä vastaajaa ei osannut sanoa määrää ollenkaan. Tutkinnossa keskeisenä osana on se, että valinnaisilla tutkinnon osilla opiskelija voi suunnata omaa osaamisalaa haluaansa suuntaan.

Pakollisten tutkinnon osien suhteen tilanne oli vielä heikompi, sillä yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että tutkintoon tarvittaisiin kaksi tutkinnon osaa. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tutkintoon kuuluu enemmän kuin kolme pakollista osaa ja kolmas ei osannut sanoa kuinka monta pakollista tutkinnon osaa siihen kuuluisi.

Rakennusalan perustutkintoa opiskelijalla on halutessaan mahdollista suorittaa yksi oman tutkinnon ulkopuolinen tutkinnon osa. Opiskelija voi siis valita, vaikka pintakäsittelyalan perustutkinnosta jokin tutkinnon osan täydentämään omaa tutkintoaan. Kyselyssä selvitettiin, onko opiskelijalla mahdollisuus suorittaa koulutuksen aikana jonkin muun tutkinnon osia oman tutkinnon ulkopuolelta. Kyselyyn osallistuneista puolet eivät osanneet sanoa, onko se mahdollista. Kahden vastaajan mielestä se on mahdollista ja yksi oli sietä mieltä, ettei ole mahdollista.

Osaamispisteiden määrä selviteltäessä vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että koko tutkinto muodostuu 180 osaamispisteestä ja näistä 145 osp muodostuu ammatillisista opinnoista ja 35 osp puolestaan yhteisiin tutkinnon osiin kuuluvista osista. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että koko tutkinto on 120 osaamispistettä (kuva 4). Tästä voitaneen päätellä, ettei yrityksissä ole tarkkaa käsitystä perustutkintokoulutuksen laajuudesta ja mitä kaikkea opiskelijalla on mahdollista opiskella.



Kuva 4. Osaamispisteiden määrä rakennusalan perustutkinnossa.

Halutessaan suorittaa koko rakennusalan perustutkinnon, tulee opiskelijan suorittaa myös tutkintoon kuuluvat kaikille tutkinto-opiskelijoille pakolliset yhteiset tutkinnon osat. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa, täytyykö opiskelijan opiskella äidinkieltä, ruotsia tai matematiikkaa. Neljän vastaajan mielestä näitä on opiskeltava, jotta voi saada koko tutkinnon suoritettua.

Perustutkintokoulutukselle on tutkinnon perusteissa määritetty arviointikriteerit, joilla tutkintosuorituksia arvioidaan ja niissä on hyvin seikkaperäisesti selvitetty, millä taitotasolla voi saavuttaa tietyn arvosanan suorituksesta. Yritysten arviointikriteerien tuntemus näyttäisi olevan heikkoa, koska ainoastaan yksi kuudesta vastaajista oli sitä mieltä, että tuntee arviointikriteerit suhteellisen hyvin, ja mediaaniksi viisiportaisella vastausasteikolla saatiin kolme. Yrityksissä ei siis ole varsinaisesti tietoa siitä, millaista osaamista ja tasoa opiskelijalta voidaan odottaa.

Rakennusalan perustutkintokoulutus tunnetaan yrityksissä suhteellisen heikosti. Yrityksillä on jonkinlainen käsitys tutkinnon osista ja niiden määristä. Varsinaisesti tutkinnon

muodostumisesta tietämys näyttää olevan suhteellisen heikkoa. Kyselyn perusteella näyttäisi, että yrityksissä on käsitys, että tutkinto muodostuisi enemmänkin pakollisista tutkinnon osista kuin vapaasti valittavista. Käytännössä asia on kuitenkin juuri päinvastainen eli omaan tutkintoon voi suhteelliseen vapaasti valita itseä kiinnostavia aihealueita ja näin muodostaa tutkinnosta juuri sellaisen, kuin itse kokee mielekkääksi.

Voi olla, että tutkinnon rakenteesta ja arviointikriteereistä ei ole muodostunut selkeää kuvaa, jos opiskelijat suorittavat yrityksessä vain yksittäisiä tutkinnon osia, eikä näin kokonaiskuvaa tutkinnosta muodostu.

Kaikilla rakennusalan yrityksessä toimivilla täytyy olla selkeä näkemys rakennusalan perustutkinnosta, koska kaikki alalla toimivat ja joutuvat olemaan läheisesti myös tekemisissä opiskelijoiden kanssa ja joutuvat mahdollisesti myös vastaamaan koulutukseen liittyviin kysymyksiin, vaikkei se varsinaisesti yrityksen työntekijöiden vastuualueeseen kuulukaan. Myös arviointikriteerin tuntemus olisi erittäin tärkeää, jotta tiedettäisiin, minkä tasoista toimintaa opiskelijalta voidaan odottaa ja vaatia.

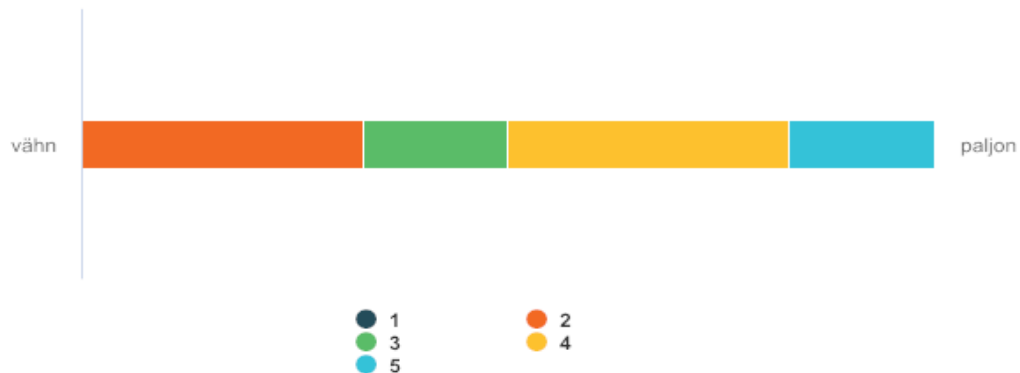
Kokonaisuutena tarkasteltuna rakennusalan perustutkintoon johtavan koulutuksen tuntemus ei ole kovinkaan kattavaa. Yritysten tietämys koulutuksesta on heikolla tasolla, vaikka on siirrytty koulutusmuotoon, jossa suuri vastuu oppimisesta on siirretty yrityksille. Tässä kohtaa on tietysti hyvä myös miettiä koulutuksen järjestäjän vastuuta koulutuksen tunnettavuutta pohdittaessa. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on selvittää, millä tasolla yrityksen tietämys koulutuksesta ja sen muodostumisesta on ja mikäli siinä havaitaan puutteita, on koulutuksen järjestäjän tehtävä varmistaa, että se päivitetään ja ajantasais-tetaan riittävälle tasolle.

4.3 Yhteistyö yrityksen ja koulutuksen järjestäjän kanssa

Koulutuksen järjestäjän, yrityksen ja opiskelijan välisen yhteistyön tulee olla tiivistä ja saumatonta kaikkien osapuolten välillä, jotta opiskelijan opinnot saadaan sujumaan joustavasti ja ne etenevät suunnitellusti. Kaikkien osapuolten kannalta on tärkeää saumaton yhteistyö, jotta kaikki voivat hoitaa oman osuutensa mahdollisimman laadukkaasti ja saada harjoittelujaksosta mahdollisimman hyvän kokemuksen. Yhteydenpito on tärkeää myös siksi, että yleensä koulutuksen järjestäjällä on olemassa viimeisin tieto koulutuksessa tapahtuvista muutoksista ja yrityksillä viimeisin tieto tekniikan ja tekemisen mallien kehittymisestä.

Kyselyssä selvitettiin, missä määrin yhteistyötä on ja minkä verran sitä toivottaisiin olevan. Lisäksi kysyttiin, millaisissa asioissa yhteydenpitoa toivottaisiin.

Yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa haluttaisiin, sillä mediaaniksi viisi portaisella asteikolla saatiin 3. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että yhteistyötä tarvittaisiin aika vähän, yksi vastaaja, että jonkin verran, kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että aika paljon ja yksi vastaajaa, että paljon (kuva 5).



Kuva 5. Yhteistyön määrä yrityksen ja oppilaitoksen välillä.

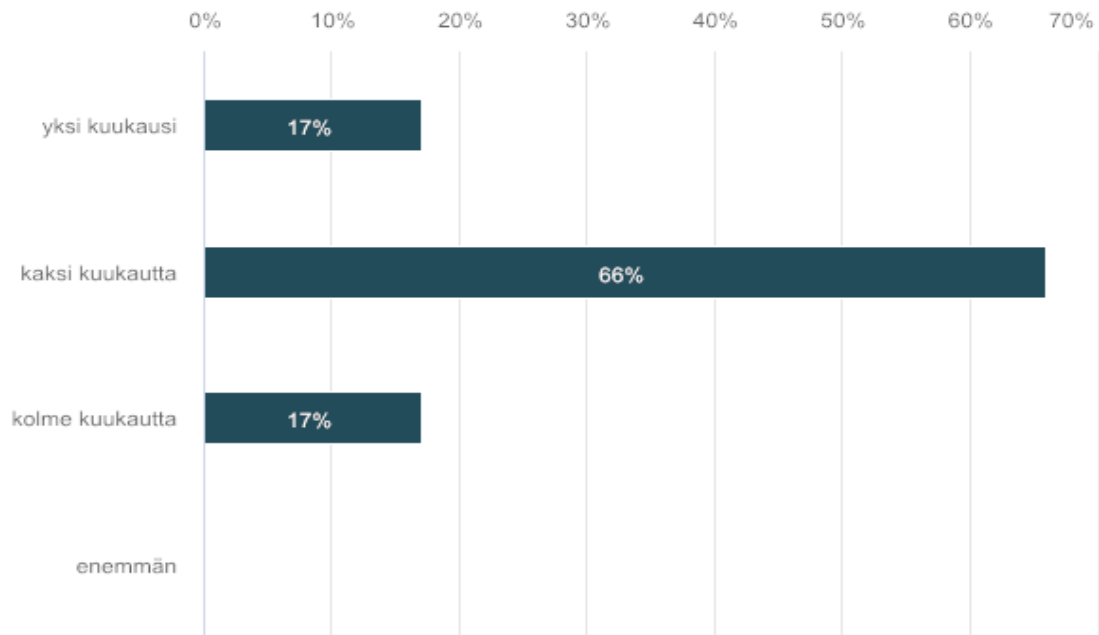
Yhteistyön tärkeyden määrä nähdään yrityksissä aika eri tavoin. Tämä vastausten hajonta johtunee pitkälti siitä, että yritykset näkevät roolinsa hyvin eri tavoin. Osalle opiskelija on harjoittelija, joka kulkee mukana ja oppii siinä ohessa ja toisaalta työssäoppijana, joka kaipaa opastusta ja huolehtimista, ja näissä tapauksissa myös oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyön merkitys korostuu.

Yritykset haluaisivat saada lisätietoa rakennusalan perustutkintokoulutuksesta. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tietoa tarvittaisiin lisää aika paljon, yksi kuudesta sitä mieltä, että jonkin verran ja yksi kuudesta sitä mieltä, että tietoa tarvittaisiin lisää vain vähän.

Rakennusalan perustutkinnosta kysyttäessä puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tietoa tarvittaisiin lisää vähän ja puolet vastaajista, että tietoa tarvittaisiin lisää aika paljon. Tämän tuloksen perusteella voidaan pohtia, että joko puolet vastaajista tuntee koulutuksen niin hyvin, ettei koe tarvitsevänsä lisää tietoa, ja toisaalta toinen puoli kertoi haluavansa lisää tietoa, mutta johtuuko tämä tiedon puutteesta vai kiinnostuksesta koulutusta kohtaan. Kysymykseen koulutuksen tunnettuudesta jakauma oli vähän saman suuntainen ja tämän näkemyksen valossa voidaan kuitenkin todeta, että tiedolle yrityksissä on tarvetta.

Koulutussopimuksesta sen sijaan kaivattiin enemmän tietoa. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että tietoa kaivattaisiin lisää, ja kolmasosa sitä mieltä, että tietoa kaivattaisiin lisää aika vähän.

Sopivaksi koulutussopimuksen pituudeksi yrityksissä esitettiin kahta kuukautta. Yhden vastaajan mukaan yksi kuukausi on riittävä ja yksi vastaaja arvioi, että kolme kuukautta olisi sopiva jakso (Kuva 6).



Kuva 6. Sopiva koulutussopimuksien pituus työmaan vastaavien mielestä.

Suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että kahden kuukauden mittainen työssäoppimisjakso olisi sopiva. Työssäoppimisjakson pituutta määrittäviä tekijöitä on useita, kuten onko opiskelija ensimmäisellä harjoittelujaksolla, millainen oppilaitosharjoittelu on takana tai onko jo mahdollista työkokemusta kyseisistä työtehtävistä. Yleisesti ottaen noin kahden kuukauden mittainen työssäoppimisjakso on suhteellisen yleinen yhtä tutkinnon osaa kohden. Kahden kuukauden aikana on mahdollista saavuttaa sellainen osaamisen taso, että suoritusta voidaan arvioida ja saada vaadittavaa näyttöä ammatillisesta osaamisesta.

Yhteistyön tarpeellisuus nähtiin tärkeäksi yrityspuolella ja se on tärkeä asia, nimenomaan kun mietitään kehityskohtia koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen välillä.

Yleensä koulutuksen järjestäjällä on selkeä näkemys yhteistyön tärkeydessä ja se korostuu suunnitteluvaiheessa, mutta usein yhteydenpito koetaan riittämättömäksi myös koulutuksen järjestäjän taholta.

Sinänsä mielenkiintoista on, että edellä todettiin, ettei yritysten tietämys ole kovin korkealla tasolla. Kuitenkin yritykset kaipaavat lisää tietoa rakennusalan perustutkintokoulutuksesta, muttei niinkään lisää tietoa itse perustutkinnosta. Tärkeää olisi ymmärtää kokonaisuudessaan perustutkintokoulutus ja sen rakenne, jotta voisi täysipainoisesti ohjata ja tukea opiskelijaa opintojen etenemisessä ja suorittamisessa harjoittelujakson aikana.

Koulutus sopimus on kaikille osapuolille varsin uusi asia, eikä näin ollen tule yllätyksenä, että yritykset ovat kiinnostuneita siitä ja haluaisivat saada nimenomaan siitä lisää tietoa. Yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa usein nousee esille oppisopimuksen ja koulutus sopimuksen ero eli niiden eroa ei yrityksissä tunneta. Koulutus sopimus on kaikille osapuolille vielä suhteellisen vieras asia, eikä osassa rakennusalan yrityksiä ole vielä edes ollut opiskelijoita työssäoppimassa koulutus sopimuksella ja näin ollen lisätiedon tarpeen voi hyvin ymmärtää. Oppilaitoksillekin koulutus sopimus on vielä aika uusia asia ja varmaan hakee vielä muotoaan monessa oppilaitoksessa.

Yrityksen näkemyksen mukaan noin kahden kuukauden mittainen koulutus sopimus jaksoksi on sopiva. Oppilaitoksessa opiskelija saa opintojaksoon liittyvää teoriakoulutusta ja mahdollisuuden harjoitella halliolo suhteissa jaksoon liittyviä tehtäviä yleisesti, noin kuukauden ajan. Kun tähän lisätään noin kahden kuukauden mittainen työssäoppimisjakso, niin voidaan saavuttaa hyvät perustaidot opintojaksosta.

Haasteena on aikataulujen kohtaaminen. Rakennustyömaa etenee suunnitellun ja tiukan aikataulun mukaisesti ja toisaalta oppilaitokset toteuttavat omaa aikatauluaan organisoidakseen toimintansa mahdollisimman joustavasti ja kaikille osapuolille sopivaksi. Haasteena on kuitenkin, että rakennustyömaa on vain kerran perustamisvaiheessa, mutta kohtaavatko opiskelijan opinnot ja työmaan vaiheet toisensa.

4.4 Opiskelijan ohjaaminen rakennusalan yrityksessä

Yleisesti yrityksissä opiskelijan ohjaaminen on toteutettu hyvin vaihtelevilla tavoilla. Joissakin yrityksissä on selkeät prosessit opiskelijan ohjaamiseen, kun joissakin yrityksissä ohjaaminen ”sysätään” ammattimiehen tehtäväksi muun työn ohessa. Tästä syystä asiaa haluttiin selvittää, millä tavalla ohjaaminen tapahtuu. Opiskelijan ohjaaminen on

kuitenkin yksi kriittisimmistä kohdista koko koulutuksen aikana. Mikäli ohjaus epäonnistuu, niin on erittäin todennäköistä, että koko koulutus epäonnistuu eikä asetettuihin tavoitteisiin päästä.

Koulutusjakson aikana suoritettavista työtehtävistä päättää vastaava työnjohtaja, kaksi kolmesta kyselyyn vastanneesta. Vain yksi kolmesta vastasi, että opiskelijan työtehtävistä päättää nimetty ohjaaja. Tässä kyselyssä ei ilmennyt ketään muuta, joka työtehtävistä päättäisi. Varsinaisesti sillä, kuka tehtävistä päättää ei ole merkitystä, vaan merkittävämpää on, mitä kyseiset tehtävät ovat.

Puolet vastaajista ilmoittivat, että koulutusjakson aikana suoritettavat työtehtävät määritellään rakennusalan tutkinnon perusteiden mukaisesti. Toinen puoli vastaajista ilmoitti, että työtehtävät määräytyvät osittain tutkinnon perusteiden mukaisesti. Kukaan ei ilmoittanut, että tutkinnon perusteita ei käytettäisi lainkaan työtehtävien määrittelyssä.

Tärkeämpää on siis se, että työtehtävät ovat vahvasti sidoksissa suoritettavaan tutkinnon osaan. Suorittaessa perustustyöt tutkinnon osaa, on saatava tehdä siihen liittyviä työtehtäviä, sillä ulkoverhoukseen liittyvät työtehtävät eivät millään tasolla edistä perustustöihin liittyvää osaamista. Aina työtehtävät eivät tietystikään ole juuri sitä, mitä tutkinnon perusteet edellyttävät, mutta myös muut työtehtävät edistävät yleistä osaamista rakentamisesta ja ammatillista kehittymistä koko rakennusalan perustutkintoa ajatellen. On tärkeää myös, että osa työtehtävää on aina siisteys ja työmaasta huolehtiminen, eikä sitä tule sivuuttaa, mutta toisaalta työssäoppiminen ei voi myöskään olla pelkästään työmaan siisteystyöistä huolehtimista.

Työssäoppimiseen liittyvät työtehtävät opiskelija suorittaa lähes kaikissa yrityksissä työtehtävän nimettyjen henkilön työparina. Vain yksi vastaajista ilmoitti, että opiskelija tekee työtehtävät itsenäisesti. Yhdessäkään yrityksessä opiskelija ei suorittanut työtehtäviä nimetyn ohjaajan mukana.

Opiskelijan oppimisen kannalta parasta on, että hän suorittaa kyseessä olevia tehtäviä ammattimiehen työparina. Tällöin opiskelijalla on erinomainen mahdollisuus nähdä, mitä työ todellisuudessa on sekä keskustella ammattilaisen kanssa niistä asioista, jotka opiskelijaa mahdollisesti työtehtävässä askarruttaa. Mikäli opiskelija tekee annettuja työtehtäviä itsenäisesti, niin silloin hänellä tulee olla riittävät valmiudet siihen. Yleensä tällainen tilanne voi olla siinä vaiheessa, kun opiskelijan näyttö lähestyy ja hän harjoittelee itsenäisesti näyttöä varten. Missään tilanteessa ei tule olla niin, että opiskelija suorittaisi koko työharjoittelun itsenäisesti. Tällainen toiminta ei tue millään tapaa oppimista.

Opiskelijan aloittaessa annettuja työtehtäviä, hänen kanssaan keskustellaan niistä jonkin verran. Puolet vastaajista ilmoitti, että työtehtävistä keskustellaan jonkin verran, kaksi kuudesta ilmoitti, että työtehtävistä keskustellaan aika perusteellisesti ja yksi vastaajista, että annetuista työtehtävistä keskustellaan perusteellisesti ennen työn aloittamista.

Annettuun työtehtävään liittyvästä teoriaosaamisesta keskustellaan hiukan vähemmän eli kaksi kolmesta ilmoitti asiasta keskusteltavan aika vähän ja yksi vastaaja, että keskustellaan jonkin verran. Puolet vastaajista ilmoitti, että keskustelua työtehtävään liittyvästä teoriaosaamisesta käydään aika perusteellisesti (kuva 20).

On tärkeää, että opiskelijalle on muodostunut selkeä kokonaiskuva ja tasokäsitys miten työ täytyy toteuttaa. Tehtävän aloituksessa tulisi mahdollisesti tutustua työtehtävään liittyviin asiakirjoihin, kuten piirustuksiin ja työselostuksiin. Kyseistä työtehtävää olisi hyvä miettiä tutkinnon perusteiden pohjalta ja miettiä myös niitä kriteerejä, jolla työtehtävää arvioidaan. Opiskelijalle tulisi siis muodostua käsitys, että mitä hän on tekemässä, millä aikataululla työ tulisi tehdä sekä millainen vaaditun lopputuloksen tulisi olla.

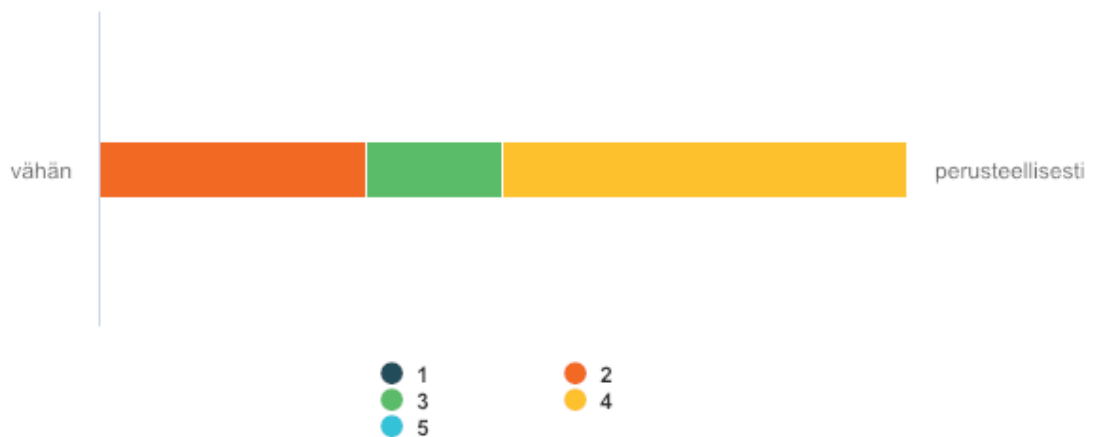
Yrityksessä opiskelijan työtehtävistä päättää yleensä työmaan vastaava työnjohtaja, kuten muistakin työmaalla jaettavista työtehtävistä. Työnjohtaja nimeää opiskelijalle työparin, jonka kanssa hän suorittaa annettua työtehtävää. Annettujen työtehtävien suorittaminen ammattilaisen työparina on erinomainen tapa päästä tutustumaan työtehtävään ja päästä harjoittelemaan sitä ammattilaisen tukemana. Olisi erittäin tärkeää, että työparilla on myös selkeä näkemys siitä, miksi opiskelija on hänen parinaan ja mitä häneltä voidaan ja tulee edellyttää ammatillisessa mielessä.

Työtehtävät määritellään pääsääntöisesti rakennusalan tutkinnon perusteiden mukaisesti, joka tukee erinomaisesti tutkinnon suorittamista ja opintojen etenemistä suunnitellulla tavalla. Työtehtävistä keskustellaan ennen töiden aloittamista ja työtehtävästä keskustellaan myös teorian näkökulmasta. Tällöin opiskelijalle avautuu hyvä mahdollisuus päästä vertaamaan oppilaitoksessa saatua opetusta käytännön näkökulmasta. Aina oppilaitoksessa saatu teoreettinen opetus ei välttämättä kohtaa käytännön kanssa, mutta näin opiskelijalla on mahdollisuus päästä näkemään teorian ja käytännön soveltamisen problematiikkaa.

4.5 Työtehtävien arviointi ja palaute

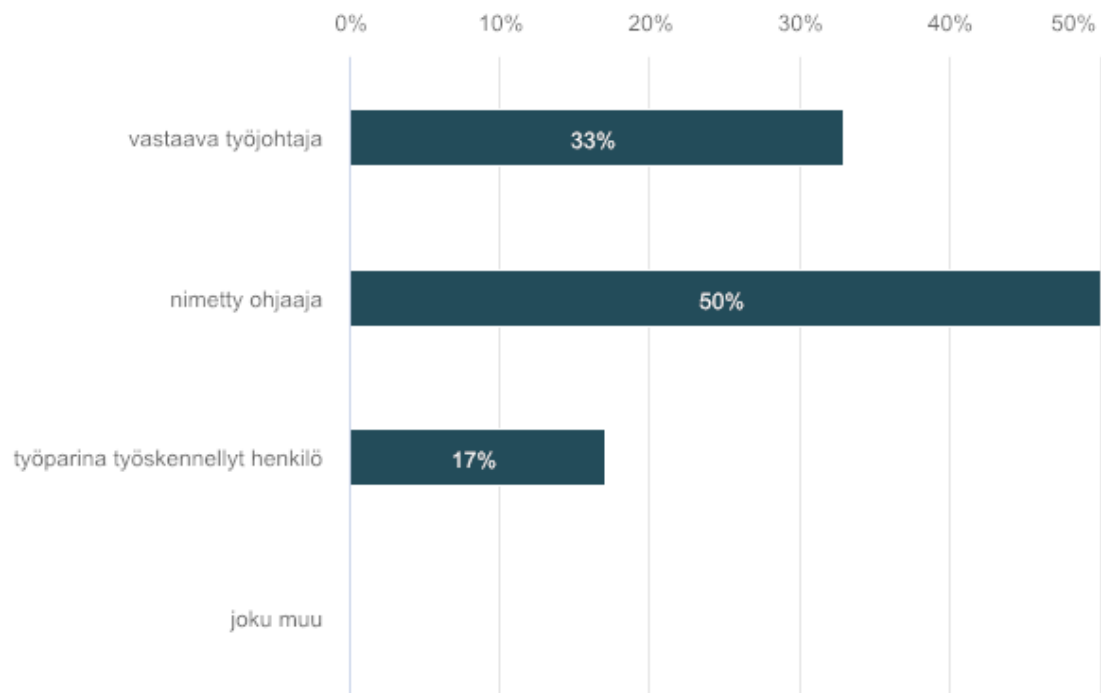
Palautteen merkitys on opintojen etenemiselle ja opiskelijalle ensiarvoisen tärkeä ja siitä syystä sitä myös selvitettiin kyselyssä. Jotta opiskelijalle muodostuisi kokonais käsitys suoritetusta työstä, on hänen saatava siitä realistinen ja ymmärrettävä palaute. Palautteen antamisessa on tärkeää, että se toteutetaan niiden kriteerien mukaan, jotka tutkimuksen perusteissa on määritelty.

Loppuun suoritetusta työtehtävästä keskustellaan opiskelijan kanssa jonkin verran eli puolet vastaajista oli tätä mieltä. Aika perusteellinen keskustelu opiskelijan kanssa käydään kolmasosan mielestä ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että opiskelijan kanssa käydään perusteellinen keskustelu annetun työtehtävän suorittamisesta (kuva 7).



Kuva 7. Miten keskustellaan tehdystä työtehtävästä.

Vastuu siitä, keneltä opiskelija saa palautteen annetusta työtehtävästä, näyttää jakautuvan eli puolet vastaajista ilmoitti, että palautteen antaa nimetty ohjaaja, kolmasosa ilmoitti, että palautteen antaa vastaava työnjohtaja, ja vain yksi vastaaja ilmoitti, että palautteen antaa työparina työskennellyt henkilö (kuva 8). Kysyttäessä, kuka yrityksessä osallistuu opiskelijan tutkintosuoritusten arviointiin, oli jakauma täysin identtinen palautteen antamisen kanssa.

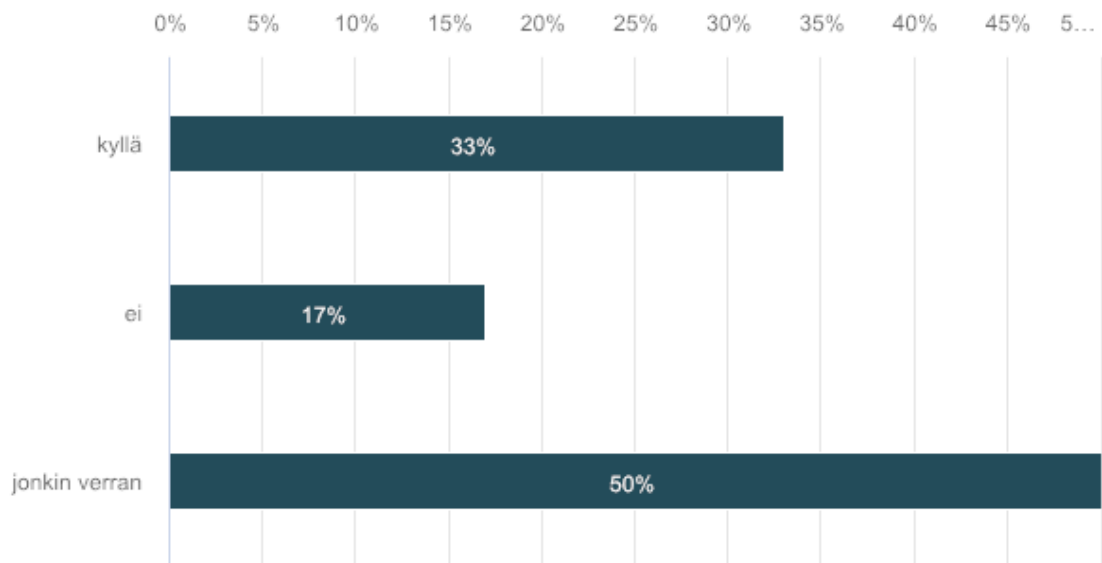


Kuva 8. Kuka yrityksessä antaa palautetta opiskelijalle.

Kysymykseen siitä, kenelle vastuu opiskelijan ohjauksesta työssäoppimisesta tulisi kuulua, oli selkeä vastaus, että nimetylle ohjaajalle. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että ohjaaminen kuuluisi koulutuksen järjestäjälle.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että vastuu oppilaan ohjauksesta kuuluu nimetylle ohjaajalle ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta asiaa tarkasteltuna näin tulee olla. Opiskelijalla tulee olla selkeästi yksi henkilö, jonka puoleen hän voi kääntyä, mikäli kysyttävää tulee. Ohjaajan vastuun tulisi ulottua myös työpariin, jonka kanssa opiskelija työtehtäviä suorittaa, siten, että työparilla on selkeä näkemys siitä, että miksi opiskelija hänen parinaan työtehtäviä suorittaa.

Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että koulutuksen järjestäjän tulisi osallistua jonkin verran opiskelija ohjaamiseen työssäoppimisen. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei koulutuksen järjestäjän tulisi osallistua ohjaukseen lainkaan (kuva 9).



Kuva 9. Tuleeko koulutuksen järjestäjän edustajan osallistua opiskelijan ohjaamiseen koulutuksen aikana.

Teoriaopetuksen opettamisen suhteen yritykset ovat suhteellisen varautuneita, eikä sen opettamisesta yrityksessä tunnuta olevan kovinkaan innostuneita. Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että yrityksissä teoriaopetusta voitaisiin antaa vähän tai aikavähän ja yksi kuudesosa, että sitä voitaisiin antaa jonkin verran.

Tuloksen perusteella näyttäisi, että palautteen määrässä olisi parannettavaa. Kokonaisuuden kannalta olisi oleellista pohtia tehty työtehtävä perusteellisesti läpi, jotta opiskelijalle muodostuisi näkemys osaamisensa tasosta ja mihin kohtiin tulisi kiinnittää tulevaisuudessa työtehtävissä huomiota. Oppimisen ja kehittymisen kannalta on tärkeää, että työtehtävien arviointi pitää sisällä palautteen onnistumisesta sekä niistä kohdista, jotka vielä kaipaavat harjaantumista.

Näyttäisi olevan niin, että palautteen antaa ensisijaisesti nimetty ohjaaja, eikä työparina työskennellyt henkilö. Palautteen antamisen lähtökohtana tulisi olla jatkuva palaute ja sitä varmaan paras henkilö olisi antamaan työpari, jonka kanssa opiskelija työtehtävää suorittaa. Voi toki olla, että työpari opastaa ja antaa palautetta, mutta ei osallistu varsinaisesti palautteen antamiseen ja arviointiin.

Työtehtävien arvioinnin lähtökohtana tulee olla opiskelijan ammattitaidon kehittäminen ja siitä syystä arvioinnin tulisi olla jatkuvaa ja opiskelijaa kehittävää. Niinkään tärkeää ei ole, keneltä arviointi ja palaute tulee, mutta sen tulee olla selkeää, yhdenmukaista ja

oikeaa, niin että opiskelija voi olla varma saamastaan palautteesta. Järkevimpänä näkisin, että palaute voitaisiin antaa yhteisissä keskusteluissa, joissa olisi mukana opiskelija, työpari ja nimetty ohjaaja. Ajallisesti on tietysti haasteellista tällä tavalla antaa palautetta jokaisesta työsuorituksesta, mutta esimerkiksi tutkinnon osien osakokonaisuus kerrallaan tällainen palaute voitaisiin yhteisessä tilaisuudessa antaa.

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on ohjeistaa ja ohjata opiskelija alkuun, mutta missä määrin ja miten hän osallistuisi opiskelijan ohjaukseen työmaalla jää avoimeksi.

Tässä kohtaa ehkä teoriaopetus nähdään liian formaalina, eikä ajatella, että ohjeiden antaminen ja työtehtävistä kertominen on nimenomaa teoriaa, joka kerryttää opiskelijan osaamista ja pääomaa ammatillisessa mielessä.

4.6 Kuka kouluttaa tulevat rakennusalan ammattilaiset?

Rakennusalan yrityksissä suhtaudutaan positiivisesti opiskelijoihin, otetaan heitä mielellään harjoitteluun työmaille sekä myös sitoudutaan aidosti opiskelijaan ja tämän työssäoppimisjaksoon. On yrityksen kannalta ensiarvoisen tärkeää, että opiskelija saa työssäoppimisjaksosta positiivisen kokemuksen ja mahdollisesti tätä kautta yritys saa myös sitoutuneen ja työssään viihtyvän työntekijän. Tämän hetkiselä rakentamisen suurella määrällä lienee myös vaikutuksensa siihen, että opiskelijoiden on suhteellisen helppoa löytää rakennusalan yrityksistä työssäoppimispaikkoja ja opiskelun jälkeen usein myös työllistyä harjoitteluyritykseen.

Opiskelijan ensimmäinen kontakti työssäoppimispaikkaan on yleensä työmaan vastaava työnjohtaja, ja hänen kanssaan sovitaan työssäoppimisjakson aloittamisesta. Yleisesti on niin, että vastaava työnjohtaja vastaa ensisijaisesti opiskelijan hallinnollisesta puolesta ja luo mahdollisimman hyvät edellytykset työssäoppimisen onnistumiselle. Vastavaan työnjohtajan vastuulla on myös huolehtia siitä, että opiskelijan työssäoppimisen ohjaajaksi valikoituu juuri sellainen henkilö, joka pystyy ja haluaa ottaa vastuun työssäoppimisen oppimisesta. Henkilön, jolle tällainen vastuu annetaan, tulisi olla kokenut ammattilainen, joka tuntee hyvin työn ja sen käytännöt. Ammattitaidon lisäksi hänellä tulee olla halu ohjata, opastaa sekä ottaa vastuu oppimisesta. Käytännön työssäoppimisen ohjaamiseen tulee myös varata resursseja, jotta ohjaaminen ja sen edellyttämät toimenpiteet mahdollistuvat.

Koska vastaavan työnjohtajan vastuulla on huolehtia työssäoppimisen edellytyksistä, ntulee hänellä olla tietoa ja ymmärrys rakennusalan perustutkintokoulutuksen muodostumisesta sekä toteutuksesta. Millään muulla tavoin hän ei pysty varmistumaan siitä, että oppimisen edellytykset täyttyvät. Tutkimuksen perusteella vastaavilla työnjohtajilla ei ole kovinkaan laajat tiedot koulutuksesta eikä sen muodostumisesta. Samoin on tilanne niiden henkilöiden kohdalla, jotka ohjaavat opiskelijaa käytännön työtehtävissä.

Opiskelijat ovat koulutussopimuksella yrityksissä oppimassa ja siitä syystä olisi erittäin tärkeää, että yhteistyö eri osapuolten kanssa olisi selkeää ja yhtenäistä. Se että vastaava työnjohtaja on se henkilö, jonka kanssa koulutuksen järjestäjän edustaja kommunikoi, ei ole kovinkaan hedelmällistä koko koulutusjaksoa ajatellen. Tärkeää olisi, että koulutus-sopimusjakson alkaessa kaikille osapuolille muodostuisi selkeä kuva omasta roolistaan jakson aikana.

Teoriaopetuksen suhteen yrityksissä ollaan varautuneita, mutta sen opettamista ei kuitenkaan täysin tyrmätty. Teoriaopetuksen kohdalla ongelmana koetaan lähinnä se, mitä teoriaopetuksella tarkoitetaan. Työssäoppimisen yhteydessä ei tietenkään tarkoiteta luokassa tapahtuvaa opetusta, vaan nimenomaan työn yhteydessä käsiteltäviä asioita ja sitä minkä vuoksi asiat tehdään tietyllä tapaa. Tällainen asioiden käsittely olisi opiskelijalle mahdollisesti kannattavaa, koska silloin tekeminen ja teoria limittyvät olennaisella tapaa toisiinsa ja monelle opiskelijalle varmaankin helpompi tapa sisäistää teoreettisempaa tietoa.

Työtehtävien arvioinnin lähtökohtana tulee siis olla opiskelijan ammattitaidon kehittyminen ja yksi sen kannalta olennainen osa on, että opiskelija saa työtehtävistä tasonsa mukaista arviointia ja palautetta jatkuvan arvioinnin periaatteella. Ilman arviointia ja palautetta ei opiskelija välttämättä ymmärrä tekevänsä asioita väärin tai oikein. Kannustava arviointi ja palaute tulee nähdä osana kokonaisvaltaista ohjausta, jolla kannustetaan opiskelijaa pääsemään päämääräänsä. Loppuarvioinnissa on tärkeää, että keskusteluun osallistuvat opiskelija, sellainen henkilö, jonka kanssa opiskelija on työskennellyt sekä koulutuksen järjestäjän edustaja. Käydyssä keskustelussa arvioidaan tehtyjä suorituksia tutkinnon perusteissa esitettyjen arviointikriteerin pohjalta. Tämän keskustelun pohjalta opiskelijalle saadaan arvosana tehdystä tutkinnon osasta. Suoritettuaan kaikki seitsemän tutkinnon osaa on opiskelijalla kädessään rakennusalan perustutkinto ja toivottavasti paikka työelämässä.

5 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTOKOULUTUKSEN TYÖSSÄOPPIMINEN JA OHJAAMINEN

Rakennusalan perustutkintokoulutuksen koko prosessi tulee nähdä jatkuvana vuorovai-
kutuksena kaikkien siihen osallistuvien kesken. Koulutuksen järjestäjät ovat omalta osal-
taan tärkeitä prosessin onnistumisen kannalta. Kuvassa 10 on havainnollistettu työnanta-
jan ohjausprosessi.



Kuva 10. Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät (ohjaan.fi).

Ennen tämän prosessin käynnistymistä on koulutuksen järjestäjän tarkistettava, että ky-
seinen yritys soveltuu opiskelija työssäoppimispaikaksi, täyttää kaikki vaatimukset ja
mahdollistaa opiskelijalle ne työtehtävät, joita työssäoppimisjaksolta edellytetään. Tule-
vien työtehtävien tulee olla mielekkäitä ja ammattitaitoa kehittäviä. Kun kriteerit täyttyvät,
niin työssäoppimisesta voidaan solmia koulutussopimus ja harjoittelua voidaan lähete-
suunnitteleman ja toteuttamaan. Työssäoppimiseen valmistautuminen täytyy siis aloittaa
ennen työssäoppimisen alkamista. (Nykänen ym. 2018, 3; Frisk 2016, 12).

Tärkeää myös on, että opiskelijan työelämävalmiudet ovat sellaisella tasolla, että hän
pärrää työssäoppimispaikassa sekä pystyy siellä kehittymään. Opiskelijan tulee myös itse
pohtia omia valmiuksiaan työharjoitteluun. (Nykänen ym. 2018, 3.)

5.1 Ohjaajasta mentoriksi

Alussa on tehtävä selkeä suunnitelma siitä, että mikä kenenkin rooli tässä prosessissa on. Työmaan vastaavan työnjohtajan tulee tämä tehdä selväksi ja informoida koko työyhteisöä työssäoppimisesta sekä opastaa tiedottaa niitä, joita työssäoppiminen varsinaisesti koskettaa. Olisi ehkä myös hyvä pohtia työyhteisön sisällä sitä, kuinka työssäoppimisesta tulisi luonnollinen osa yrityksen kehittämistä. Vastaavan työnjohtajan rooli ei ole niinkään opiskelijan ohjaaminen, vaan luoda ohjaajalle sellaiset mahdollisuudet, jotta hyvä ohjaaminen on mahdollista. (Purhonen 2000, 6.)

Opiskelijalle tulee selkeästi nimetä ohjaaja, joka toimii opiskelijan tukena ja kuljettaa opiskelijaa ensimmäisistä askelista loppuun suoritettuun tutkinnon osaan saakka. Kuten kuvassa 10 näkyy, ohjaajan rooli muuttuu prosessin aikana opastajasta ohjaajaksi ja lopussa mentoriksi. Alussa ohjaajan tehtävä on suuri ja hänellä on iso vastuu opiskelijan sopeutumisessa työyhteisöön, mikä on erittäin tärkeä asia prosessin onnistumisen kannalta. Alussa puhutaankin mieluummin opastajasta. Perehdytyksen tärkeyttä ei voi olla korostamatta. Työssäoppimisjakso voi olla opiskelijalle ensimmäinen kosketus oikeaan työelämään, eikä hänellä näin ollen ole kokemusta normaaleista ja jopa itsestäänselvyyksistä työelämässä. (Purhonen 2000, 8.)

Opastajan kanssa yhdessä opiskelija suunnittelee työtehtävät tutkinnon perusteiden pohjalta niin, että niissä esitettyihin vaatimuksiin päästään ja samalla varmistetaan tehtävässä vaadittavat arviointikriteerit, jotta kaikilla on sama käsitys määränpäästä. Harjoittelun käynnistyessä ja edetessä myös opastajan rooli muuttuu ja hänestä tulee ohjaaja, joka antaa opiskelijalle tilaa ja mahdollisuuksia kehitystason mukaisesti. Loppuvaiheessa ohjaajasta voi tulla opiskelijalle mentori eli tasavertainen työkaveri, jonka kanssa voidaan käydä keskustelua työtehtävistä ja arvioida niitä tasavertaisina osaamisen suhteen. Näin opiskelijalle muodostuu kokonaiskuva oman työn ymmärtämisestä ja merkityksestä. (Purhonen 2000, 10-11.)

Koulutuksen järjestäjän rooli korostuu varsinkin harjoittelun alussa. Hänen tulee toimia opiskelijan ja ohjaajan tukena, niin ettei kenellekään jää asioita epäselväksi. On tärkeää, että pyritään hahmottamaan opintokokonaisuudet niin, että oppilaitoksessa ja työssä opitut asiat täydentävät toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Hänen tulee tietysti olla mukana aktiivisesti mukana koko prosessin ajan ja aina tarvittaessa käytettävissä. (Purhonen 2000, 7.)

Arvioinnilla on suuri merkitys opiskelijan kehittämisessä ammatillisuutta kohti. Arviointi on yksi keskeisimpiä välineitä oppimiseen. Arviointitietoa tarvitaan myös muodolliseen todistukseen, mutta ennen kaikkea sitä tarvitaan opiskelijan kehittämiseen ja siihen, että opiskelija voi suunnata omaa toimintaansa oikeaan suuntaan. Jos arviointi ajatellaan ohjauksen välineenä, niin on tärkeää, että opiskelija saa sen mahdollisimman nopeasti suorituksensa ohessa ja tällöin korostuu ohjaajan merkitys ja läsnäolo. Opiskelijan on myös itse tarkkailtava tekemistään ja pystyttävä arvioimaan omaa toimintaansa. (Purhonen, 12.)

Ennen jakson päättymistä on työssäoppimisen kehittämistä varten hyvä käsitellä opiskelijan antama palaute sekä työyhteisön kokemukset yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa. Ohjaussuhde on vastavuoroinen suhde, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa kaikkien osapuolten vastavuoroista suhdetta. Olisi hyvä, että jakson päättyessä pidettäisiin yhteinen keskustelutilaisuus, jossa kaikki pääsevät sanomaan oman mielipiteensä jaksosta. (Frisk 2016, 16; Mykrä 2007, 41.)

Jotta edellä kuvatun laiseen tilanteeseen päästäisiin, olisi tärkeää, että koulutuksen järjestäjät ottaisivat suuremman roolin yritysten opastamisessa tähän vaativaan tehtävään. Heidän vastuullaan tulee olla se, että yrityksillä on selkeä kuva siitä, mihin he ovat ryhtymässä, kun solmivat koulutussopimuksen ottaessaan opiskelijan työssäoppimaan. Pelkkä puhelinsoitto yritykseen ei riitä, vaan tarvitaan systemaattista yritysten informointia ja työpaikkaohjaajien kouluttamista.

Ammatillisen koulutuksen muutoksen ollessa käynnissä on tärkeää, että tätä prosessia ja sen kehittymistä tarkastellaan koko ajan. Tutkimusmielessä tätä seuraamista olisi syytä myös tarkastella niin, että tutkimus suunnattaisiin kaikkiin prosessiin osallistuviin, koska tämä on kaikille yhtä uusi ja suuri muutos. Jotta prosessista tulisi sellainen, että saamme rakennusallalle uusia osaavia tekijöitä, on kaikkien osallistuttava kehittämiseen ja oman osuutensa prosessoimiseen. Kun tutkitaan oppimista ja kehittymistä, niin on myös tärkeää, että kaikkien osuutta tutkitaan eettisesti oikein ja tasapainoisesti.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen mittaustulosten toistettavuutta eli että tutkimus ei anna ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toistettavuutta on mahdollista varmistaa esimerkiksi tilastoanalyysin menetelmin. Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston

reliabiliteetin analysointiin ei kuitenkaan tällaista menetelmää ole käytetty. Tutkimuksessa on lähdetty siitä oletuksesta, että kyselyyn vastanneet ovat antaneet vastauksensa tutkimuksen käyttöön ja näin ollen vastauksia tulee pitää luotettavina. Kyselyn kohderyhmäksi valittiin eri kokoisia rakennusalan yrityksiä, jotta vastauksia saataisiin erilaisista vastaajaryhmistä ja voitaisiin myös osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Näin voidaan välttää tutkimuksen vinoutumista ja tulosten painottumista jonkun tietyn tyyppisen yrityksen näkemykseksi. Tutkimuksen avoimuutta ajatellen liitteenä on tässä tutkimuksessa käytetty kyselykaavake. Täysin sähköisesti toteutetussa kyselyssä pystytään aineiston kerääminen toteuttamaan kaikille täysin samanlaisena ja näin voidaan minimoida aineiston keräämiseen liittyvät poikkeamat. (Hirsjärvi 2002, 213.)

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Validius voi olla joko sisäistä tai ulkoista. Sisäisellä validiudella käsitetään lähinnä tutkimusprosessin toteutuksen systemaattista luotettavuutta ja ulkoisella validiudella tutkimustulosten yleistettävyyttä tutkimuksen kontekstissa. Lähtökohtana täytyy pitää, että tutkittavien tulee ymmärtää asetetut kysymykset samalla tavalla kuin tutkijakin. Mikäli tutkijalle herää epäily, ettei näin ole, on tutkijan muutettava asennoitumistaan tutkimustuloksiin ja analysoitava tuloksia uuden asetelman näkökulmasta. (Hirsjärvi 2002, 213.)

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmaa on selvitetty eri tyyppisillä kysymyksillä niin, että on ollut avoimia kysymyksiä, kyllä/ei kysymyksiä sekä Likertin-asteikollisia kysymyksiä. Samaa asiaa on tarkasteltu kaikilla edellä mainituilla kysymystyypeillä ja tällä on pyritty poistamaan mahdollisia systemaattisia virheitä kysymyksen asettelussa. Tällaisen metodologisen triangulaation katsotaan lisäävän myös omalta osaltaan tutkimuksen pätevyyttä. (Hirsjärvi 2002, 215.)

Tutkimus on pyritty toteuttamaan niin, että se täyttäisi tutkimuksen eettisyydelle asetetut kriteerit. Tutkimus on toteutettu niin, ettei se loukkaa kenenkään yksilöllisyyttä eikä tutkimusaineiston analyysissä ole tunnistettavissa yrityksiä, joista aineisto on kerätty. Myös aineiston analyysin kannalta on tärkeää, ettei tätä tietoa ole käytettävissä analyysivaiheessa, jottei se ohjaa tutkijaa johtopäätösten tekemisessä. Tutkimusaiheen valintaa tehtäessä on pohdittu myös sen eettisyyttä eli kuinka oikein on tutkia työmaan vastaavien työnjohtajien tietämystä ja kokemuksia tutkitusta aiheesta. Tämä varsin problemaattinen kysymys on ratkaistu niin, että ei ole tutkittu yksilön ominaisuuksia, vaan tietoja ja tunteista aiheesta.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohdista tehtävässä tutkimuksessa tutkimusaineiston koosta ei säätele määrä vaan laatu. Aineistoa käytetään apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä ja tulokinnan muodostamisessa. Pyrkimyksenä ei siis ole niinkään tavoitella yleistettävyyttä vaan ilmiön ymmärtämistä. Keskeisempää on se, millaisella aineistolla saadaan kuvattua tutkittavaa ilmiötä. (Vilka 2005, 97.)

Tässä kyselyssä saatujen vastausten määrä ei ollut suuri suhteessa lähetettyihin kyselyihin. Saatujen vastausten perusteella voidaan kuitenkin saada ymmärrys tämän hetkisestä tilanteesta tutkitun ilmiön suhteen. Alasuutarin (1994, 206-207) toteaa, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena tulisi olla vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja ilmiön selittäminen ymmärrettäväksi niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin ja tämä toteutuu tällä aineistolla.

5.3 Tulosten hyödyntäminen

Ammatillisen koulutuksen suuri muutos oli lähtökohtana tälle tutkimukselle ja pyrkimyksenä oli saada tietoa tämän hetkisestä tilanteesta. Tilannetta lähdettiin selvittämään rakennustyömaan vastaavan työnjohtajan näkökulmasta. Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiitoinen mutta haastava. Haasteen oli vastausmateriaalin saaminen, joka oli tiedostettu jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Mikäli vastausten määrää haluttaisiin lisätä, olisi mahdollisesti mietittävä esimerkiksi haastatteluun perustuvaa selvitystä. Kokonaisuudessaan tutkimus oli kuitenkin ajatuksia kehitysideoita herättävä.

Tuloksissa näkyy se kuinka ammatillisen koulutuksen reformi on aiheuttanut kaikille osapuolille kysymyksiä. Oppilaitoksen ja työmaiden kanssakäyminen on tässä muodossa uutta ja vaatii vielä kehittämistä ja yhteistoimintaa. Samoin työmailla ja työmaiden vastaavilla työnjohtajilla on omat haasteensa opiskelijoiden ohjaamisessa ja toivottavasti tällä tutkimuksella voidaan ohjata ja parantaa tätä yhteistyötä.

Kokonaisuuden laajempi ja kaikkia osapuolia paremmin hyödyntävä tutkimus vaatisi tarkastelua jossa kaikki osapuolet eli työmaan edustajat, oppilaitoksen edustajat sekä opiskelijat olisivat laajemmin ja perusteellisemmin edustettuna.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. 2006. Viitattu 12.2.2020. Saatavilla <file:///C:/Users/jari.harju-haaho/Downloads/AMMATTIOSAAMI-SEN%20N%C3%84YT%C3%96T%20K%C3%84YTT%C3%96%C3%96N.pdf>
- Frisk, T. (toim.) 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Uudistettu painos. Educa-Projekti Oy. EU:n rakennerahastot (ohjelmakausi 2007-2013). Saatavilla <https://www.ksao.fi/wp-content/uploads/sites/7/2019/06/tyopaikkaohjaaja-opiskelijan-ohjaajana.pdf>
- Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019. Päivitys 2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 7.2.2020. Saatavilla <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf/92b90c0e-9154-487f-bbf8-543cb6433dd6>
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara P. 2002. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Infra 2016. Veronumerorekisterissä jo yli miljoona käyttäjää. Viitattu 14.2.2020. Saatavilla <https://www.rakennusteollisuus.fi/INFRA/Ajankohtaista/tiedotteet2-kansio/2016/veronumerorekisterissa-jo-yli-miljoona-rakentajaa/>
- Laki 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. Annettu Naantalissa 11.8.2017 Viitattu 2.1.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Nykänen, M.; Airila, A. & Virtanen, V. 2018. Askeleet ammattilaiseksi – opettajan ja ohjaajan opas. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Näyttötutkinto-opas 2016. Näyttötutkinto-opas 2016 Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Viitattu 13.2.2020. Saatavilla https://www.tts.fi/files/281/177568_nayttotutkinto_opas_2016.pdf
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla.
- ohjaan.fi Viitattu 13.2.2020. Saatavilla <https://ohjaan.fi/>
- OPH-2789-2017. Rakennusalan perustutkinto. Viitattu 10.1.2020. Saatavilla <https://epe-rusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3667905/reformi/tiedot>
- OPH 2020. Työelämässä oppiminen. Viitattu 12.1.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>
- Peltomäki, M. & Silvennoinen, H. 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa. Vantaa: Dark Oy
- Purhonen, K. 2000. Työssäoppijan ohjaus työpaikalla. Helsinki: Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto.
- Rakennusliitto 2018. Rakennusliitto ja rakennusteollisuus RT panostavat työpaikkaohjaukseen. Viitattu 21.2.2020. Saatavilla <https://rakennusliitto.fi/2018/11/09/rakennusliitto-ja-rakennusteollisuus-rt-panostavat-tyopaikkaohjaajien-koulutukseen/>

Raportit ja selvitykset 2018. Reformi tavoitteista toiminnaksi – kokemuksia ammatillisen koulutuksen johtamisesta. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018:14a

Ukkonen-Mikkola, T. & Turtiainen, H. 2016. Työssäoppiminen koulutuksen ja työelämän raja-
vyöhykkeellä. Varhaiskasvatuksen tiedelehti Journal of early childhood education research vol. 5,
No. 1 2016 44-68

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Rakennusalan perustutkintokoulutus rakennusalan yrityksessä

Toisen asteen ammatillista koulutusta ollaan uudistamassa osaamisperusteiseksi ja osaa koulutuksesta ollaan siirtämässä työpaikoilla, koulutussopimuksella tapahtuvaksi työssäoppimiseksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää rakennusalan perustutkintokoulutukseen liittyvän työssäoppimisen nykytilaa ja löytää mahdollisia kehittämiskohteita koulutuksen laadun takaamiseksi.

Kyselyssä on 35 kysymystä, ja ne on jaettu neljään eri kokonaisuuteen. ensimmäinen osa käsittelee yleisiä kysymyksiä koulutukseen liittyen, toisessa osassa käsitellään rakennusalan perustutkintokoulutuksen tuntemusta, kolmannessa nykykäytänteitä ja viimeisessä osassa mahdollisia parannusehdotuksia.

Tutkimus toteutetaan Turun ammattikorkeakoulun Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan koulutusohjelman, rakennusmestarikoulutuksessa. Tutkimus on osa opintoihin kuuluvaa lopputyötä.

Yleisiä kysymyksiä koulutukseen liittyen

1. Kuinka monta rakennusalan perustutkintoa suorittavaa opiskelijaa yrityksessä on ollut viimeisen vuoden aikana? *

- ei yhtään
- 1 - 3
- 3 - 5
- enemmän

2. Kuka yrityksessä solmii opiskelijan koulutussopimuksen, koulutuksen järjestäjän kanssa? *

- henkilöstöpäällikkö
- yrityksen toimitusjohtaja
- työmaan vastaava työnjohtaja
- joku muu
-

3. Kenen vastuulla opiskelija yrityksessä on? *

- työmaan vastaavan työnjohtajan
- nimetyn ohjaajan
- jonkun muun

4. Kenen vastuulla opiskelijan työssäoppiminen yrityksessä on? *

- työmaan vastaavan työnjohtajan
- nimetyin ohjaajan
- jonkun|muun

5. Kenen vastuulla yrityksessä on hoitaa yhteydenpidon koulutuksen järjestäjään? *

- työmaan vastaava työnjohtaja
- nimetty ohjaaja
- joku muu

6. Kuinka usein koulutuksen järjestäjän edustaja on yleensä yhteydessä yritykseen, opiskelijaan liittyvissä asioissa? *

- ei koskaan
- kerran kuukaudessa
- kaksi kertaa kuukaudessa
- viikoittain

7. Kuinka hyvin yrityksen koko henkilökunta|sitoutuu opiskelijan ohjaamiseen ja opastamiseen? *

1 2 3 4 5
heikosti erinomaisesti

8. Millaisia yrityksen kokemukset ovat olleet yleisesti, rakennusalan perustutkintoa suorittavista opiskelijoista? *

1 2 3 4 5
heikkoja erinomaisia

9. Kuinka hyvin mielestäsi yrityksessä rakennusalan perustutkinto tunnetaan yleisesti?

1 2 3 4 5
heikosti erittäin hyvin

10. Kuinka monta tutkinnon osaa rakennusalan perustutkinnossa mielestäsi on? *

- 1 - 3
- 4 - 6
- 7 tai enemmän
- en osaa sanoa

11. Kuinka monta pakollista tutkinnon osaa rakennusalan perustutkinnossa mielestäsi on? *

- ei yhtään
- 1
- 2
- 3
- enemmän
- en osaa sanoa

12. Kuinka monta vapaasti valittavaa tutkinnon osaa rakennusalan perustutkinnossa mielestäsi on? *

- ei yhtään
- 1
- 2
- 3
- enemmän
- en osaa sanoa

13. Onko mielestäsi opiskelijalla mahdollisuus ottaa tutkinnon osia jostakin toisesta tutkinnosta? *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

14. Kuinka monta osaamispistettä (osp) koko rakennusalan perustutkinto mielestäsi sisältää? *

- 100 osp
 120 osp
 150 osp
 180 osp
 en osaa sanoa

15. Jos opiskelija haluaa suorittaa koko rakennusalan perustutkinnon, niin täytyykö hänen mielestäsi opiskella esim. äidinkieltä, ruotsia, matematiikkaa? *

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

16. Kuinka hyvin mielestäsi yrityksessä tunnetaan rakennusalan perustutkinnon arviointikriteerit? *

1 2 3 4 5
vähän perusteellisesti

17. Nimeä kolme mielestäsi tärkeintä asiaa, jotka opiskelijan tulisi hallita rakennusalan perustutkintokoulutuksen jälkeen.

18. Opiskelijan työssäoppimisen työtehtävistä päättää? *

- vastaava työnjohtaja
- nimetty ohjaaja
- joku muu

19. Opiskelijan työssäoppimiseen liittyvät työtehtävät määritellään rakennusalan tutkinnon perusteiden mukaisesti? *

- kyllä
- ei
- osittain

20. Opiskelija tekee työssäoppimisen työtehtävät yleensä *

- itsenäisesti
- nimetyn ohjaajan kanssa
- työtehtävän mukaan eri henkilöiden työparina

21. Opiskelijan kanssa keskustellaan annetusta työssäoppimisen työtehtävästä ennen työn aloittamista? *

1 2 3 4 5
vähän perusteellisesti

22. Opiskelijan kanssa keskustellaan annettuun työssäoppimisen työtehtävään liittyvästä teoriaosaamisesta ennen työn aloittamista? *

1 2 3 4 5
vähän perusteellisesti

23. Opiskelija perehdytetään annettuun työssäoppimisen työtehtävään ennen työn aloittamista? *

1 2 3 4 5
vähän perusteellisesti

24. Opiskelijalle kanssa keskustellaan loppuun suoritetusta työssäoppimisen työtehtävästä? *

1 2 3 4 5
vähän perusteellisesti

25. Palautteen tehdystä työssäoppimisen työtehtävästä opiskelijalle antaa? *

- vastaava työjohtaja
- nimetty ohjaaja
- työparina työskennellyt henkilö
- joku muu

26. Opiskelija osoittaa osaamisensa työssäoppimisen työtehtävien yhteydessä. Osaamisen arviointiin yrityksestä osallistuu? *

- vastaava työnjohtaja
- nimetty ohjaaja
- työparina työskennellyt henkilö
- joku muu

27. Opiskelijan työssäoppimisen ohjauksesta tulisi rakennusalan yrityksessä vastata? *

- vastaavan työnjohtajan
- nimetyn ohjaajan
- jonkun muun yrityksessä
- koulutuksen järjestäjän

28. Koulutuksen järjestäjän tulisi osallistua opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen työmaalla? *

- kyllä
 ei
 jonkin verran

29. Yritys kaipaa yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa? *

1 2 3 4 5
vähän paljon

30. Yritys kaipaa lisää tietoa rakennusalan perustutkintokoulutuksesta? *

1 2 3 4 5
vähän paljon

31. Yritys kaipaa lisää tietoa rakennusalan perustutkinnosta? *

1 2 3 4 5
vähän paljon

32. Yritys kaipaa lisää tietoa koulutussopimuksesta? *

1 2 3 4 5
vähän paljon

33. Teoriaopetusta voitaisiin antaa yrityksessä? *

1 2 3 4 5
vähän paljon

34. Sopiva työssäoppimajakson pituus olisi? *

- yksi kuukausi
- kaksi kuukautta
- kolme kuukautta
- enemmän

35. Lisäksi haluan sanoa
