

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ilmasti-Koivisto Raija
Lehtinen Joni
Nyrhinen Kirsi
Peltola Markku

Kehittämishanke

Työssäoppiminen ja työelämäyhteistyö

Työn ohjaaja Sirpa Levo-Aaltonen
Tampere 11/2011

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Ilmasti-Koivisto, Raija; Lehtinen, Joni; Nyrhinen, Kirsi; Peltola, Markku
Työssäoppiminen ja työelämäyhteistyö
53 sivua + 4 liitesivu
Marraskuu 2011
Työn ohjaaja Sirpa Levo-Aaltonen

TIIVISTELMÄ

Kehittämishanke käsittelee työssäoppimista ja työelämäyhteistyötä erityisesti ammattiosaamisen näytöissä ja työssäoppimisessa ammatillisella toisella asteella. Hankkeessa kartoitettiin työssäoppimispaikkojen ja toisen asteen oppilaitosten välistä yhteistyötä. Selvityksen kohteena olivat yhteistyön muodot, määrä, laatu ja sen kehittäminen. Sähköinen kysely toteutettiin 36 työelämässä toimivalle yhteistyökumppanille. Sen avulla saatiin tietoa työpaikkaohjaajien näkemyksistä liittyen työelämäyhteistyön tämän hetken tilaan ja kehittämistä vaativiin kohteisiin.

Työssä tarkasteltiin myös työpaikoilla tapahtuvan ammattiosaamisen arviointikäytänteitä ja siihen liittyviä vaikeuksia ja ongelmia, koska arviointijärjestelmän kehittämisen tulisi vastata sekä oppilaitoksen, että myös työelämän tarpeita.

Työelämäyhteistyöhön liittyvän kyselyn vastauksista ei voi tehdä suuria johtopäätöksiä tai yleistyksiä, mutta sen tulokset vahvistivat käsitystä työelämäyhteistyön tämän hetken tilasta. Erilaisia yhteistyömuotoja kaivattiin lisää, jotta koulutusta pystyttäisiin kehittämään työelämän tarpeita vastaavaksi

Asiasanat: ammatillinen toinen aste, työpaikka, työelämäyhteistyö, työssäoppiminen

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
2 Työssäoppiminen	5
2.1 Yleistä työssäoppimisesta	5
2.2 Työssäoppimisen tavoitteet.....	7
2.3 Työpaikka oppimisympäristönä.....	8
2.4 Työssäoppiminen oppimismenetelmänä	9
2.5 Erilaiset opiskelijat ja oppimistyyli.....	14
2.6 Ilmapiiri ja motivaatio.....	15
3 Työelämäyhteistyö	17
3.1 Työssäoppimisen laatu ja vastuut.....	17
3.2 Ohjaaminen	18
3.3 Arviointi	22
3.4 Ammattiosaamisen näytöt.....	25
3.5 Työssäoppimisen lomakkeet	27
4 Työelämäyhteistyön kehittäminen	28
4.1 Laajennettu työssäoppiminen.....	29
4.2 Työpaikkaohjaajakoulutus	30
4.3 Opettajien työelämäjaksot.....	32
4.4 Topias-työssäoppimisen kehittämishanke.....	33
4.5 SeDuuni-osumaa työhön hanke	35
4.6 Vierailut.....	36
5 Kyselytutkimus	37
5.1 Kyselytutkimuksen suunnittelu, toteutus ja tavoitteet	37
5.2 Kyselyn vastausten litterointi ja analysointi	38
6 Tulokset.....	39
7. Johtopäätökset	50
Lähteet.....	51
Liitteet	54
Liite 1: Kyselylomake	54
Liite 2: Laadintalogiikkamalli (eTaitava)	56
Liite 3: eTaitava esimerkki kysymykset 1. vuosikurssille	57

1 Johdanto

Ammatillisen peruskoulutuksen sisältyy yhä enemmän työpaikalla opiskelua. Aidoissa työympäristöissä hankittuja taitoja pidetäänkin yhä tärkeämpinä. Koulutuksen tulisi vastata työelämän tarpeita yhä paremmin. Koulutuksen ja yritysmaailman tulisi lähentyä toisiaan. Tämän yhteistyön kehittäminen on tärkeää.

Tässä kehittämishankkeessamme tarkastelemme työssäoppimista sekä II asteen oppilaitosten ja työssäoppimispaikkojen välistä yhteistyötä. Tuomme esiin työssäoppimisen tavoitteita, oppimista, ohjaamista, näyttöjä ja arviointia. Tarkastelemme myös työssäoppimiseen liittyviä sopimuksia ja muita asiakirjoja. Kehittämishanke-ryhmästämme kaikki toimivat ammattiopetuksen parissa, johon kuuluu tiiviisti työelämäyhteistyötä. Oma halumme kehittää työelämäyhteistyötä sai meidät innostumaan aiheesta.

Etsimme uutta tietoa toteuttamalla työssäoppimisen ohjaukseen ja työelämäyhteistyöhön liittyvän kyselyn erityisesti ammattiosaamisen näytöissä ja työssäoppimisessa ammatillisella toisella asteella. Kyselytutkimuksen avulla halusimme selvittää mm. työpaikkaohjaajien mielipiteitä työssäoppimisen ohjauksesta ja siihen liittyvästä ”paperisodasta” ja työpaikkaohjaajien koulutustarpeesta. Pyysimme myös ehdotuksia oppilaitosten ja työssäoppimispaikkojen välisen yhteistyön kehittämiseen. Toteutimme kyselyn sähköisesti.

Pienryhmämme jäsenet edustavat sekä oppilaitosmaailmaa että yritysmaailmaa. Ryhmässämme on kokemusta työssäoppimisen ohjaavan opettajan tehtävistä, työpaikkaohjaajan tehtävistä sekä työelämäyhteistyön kehittämisestä. Ryhmämme jäsenten kokemuksista ja ammattitaidosta oli hyötyä näiden asioiden tarkastelussa. Pohdinnoissa tuli esille sekä koulun että työpaikan näkökulma.

2 Työssäoppiminen

2.1 Yleistä työssäoppimisesta

Työpaikkakoulutuksen voidaan katsoa alkaneen Suomessa sotavuosien jälkeen 1940-luvulla lähinnä metalliteollisuudessa. Sotakorvausten tekemisen aikoihin ja vielä pitkään myöhemminkin työnantajat kouluttivat metallitöitä taitamattomista yrityksiin rekrytoiduista työntekijöistä ammattilaisia työpaikoilla ilman koulutuskorvauksia. Käytännössä järjestelmä toimi niin, että uusi työntekijä sijoitettiin joksikin aikaa seuraamaan ammattitaitoisen henkilön työtä ja toimimaan työhön osallistuvana ”kaverina”. Työssä oppimisen vaihe kesti työstä ja työvoiman tarpeesta riippuen muutamasta viikosta jopa muutamaan vuoteen. Työn seurannan jälkeen harjoittelijalle annettiin itsenäisiä tehtäviä, joissa hänellä oli tukena ammattimies, usein päätoiminen työnjohtaja. Oppiminen nuoremmaksi ammattityöntekijäksi kesti keskimäärin kolme vuotta. Täysin ammattitaitoiseksi metallityöntekijäksi henkilö katsottiin, kun hän oli tehnyt ammattityötä noin kuuden vuoden ajan. (Harra, Raitaniemi & Ruohotie 2000, 68.)

Toinen pääväylä oli valmistavasta ammattikoulusta valmistuneiden rekrytointi metalliteollisuuden tehtäviin. Nuoria otettiin 40–50-luvuilla suurimpiin konepajoihin oppilaisiksi. Oppiaikana (usein noin kolme vuotta) koulutettaville maksettiin hyvin pientä palkkaa. Kaikkein suurimmilla konepajoilla oli omat ammattikoulut, joihin otettiin oppilaita valmistavista ammattikouluista ja perehdyttäminen suoritettiin tätä kautta. Useita vuosikymmeniä rinnalla on ollut käytäntö, jossa osa ammattikouluista valmistuneista solmii oppisopimuksen työnantajan kanssa ja tämän määräaikaisen työsuhteen kautta työllistyy oppisopimuskauden jälkeen toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Suurin osa työelämään siirtyvistä toki solmii suoraan työopimuksen ilman oppisopimusaikaa. Pieni osa työntekijöistä on koulutettu oppisopimuksen kautta ammattiin ilman minkäänlaista ammatillista koulutusta. (Harra ym. 2000, 68 - 69.)

Työelämän haasteiden kohtaamista pehmittämään on toteutettu nykyisinkin käytössä olevat työharjoittelujaksot. Työharjoittelun tärkeimpiä saavutuksia on työnantajan ja työntekijän tavoitteiden yhteensovittaminen niin, että työsuhteen purkuun päättyvät kokeilut saadaan vähenemään. (Harra ym. 2000, 68 - 69.)

Kisälli-mestarijärjestelmästä on kuljettu työharjoittelun kautta työssäoppimisen aikakauteen.

Tänä päivänä työssäoppiminen on osa ammatikoulutusta. Ammatillista koulutusta on uudistettu siten, että jokainen opiskelija suorittaa 20 opintoviikon mittaisen työssäoppimisen oikeassa, aidossa työpaikassa. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen on ohjattua. Työssäoppijan on noudatettava työpaikan sääntöjä sekä ohjeita työssäoppimisjaksollaan. Työssäoppijan oma rooli on tärkeä työssäoppimisen onnistumisen kannalta. Työssäoppiminen on onnistunutta silloin, kun opiskelija on motivoitunut ja ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. (Pohjonen 2005, 41.)

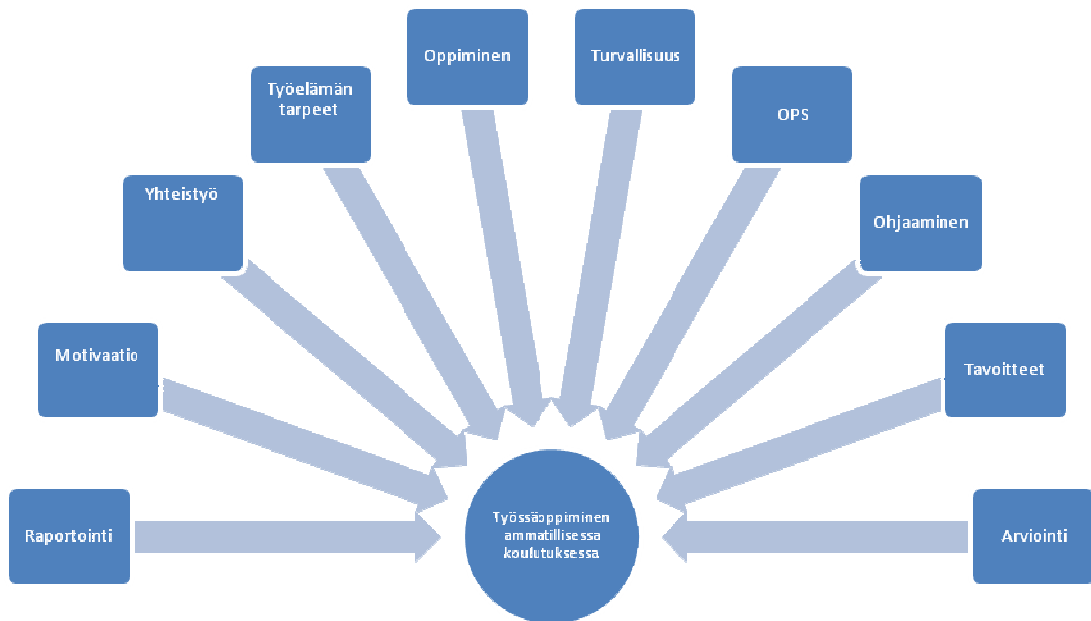
Sen lisäksi, että työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen vahvasti kuuluva opintojen osa, se on myös koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumuoto, jossa osa tutkinnonosista opitaan työpaikalla. Työssäoppiminen perustuu opiskelijan omaan osaamiseen ja kokemukseen aidoissa työympäristöissä. Aito työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat. Työssäoppimisen aikana opiskelija soveltaa oppimaansa käytännössä. Oppiminen työpaikalla on ohjattua ja omatoimista. Hyvin organisoituna se tuottaa tulosta ja uusia oppimiskokemuksia. (Pohjonen 2005, 80 - 81.)

Ammatillinen koulutus, yhteiskunta ja työelämä muuttuvat koko ajan hurjaa vauhtia. Koulutukselta edellytetään joustavaa ja nopeaa muutosta työelämän tarpeisiin. Ammatin vaatimaa osaamista opitaan sekä työelämän kautta että ammatillisten opintojen kautta. (Pohjonen 2005, 77.)

Opiskelija itse vastaa siitä, miten työssäoppiminen vaikuttaa hänen tulevaisuuteensa. Työssäoppiminen voi olla polku, jonka avulla opiskelija ratkaisee työpaikan saannin tai kesätyöpaikan. (Nikkilä 2003, 72 - 73.)

Työssäoppimisen uskotaan luovan yhteistyötä oppilaitoksien ja työelämän välille. Työssäoppimisesta onkin tullut työkalu, joka parhaimmillaan parantaa ammatillisen koulutuksen ja työelämä yhteistyötä. Samalla se antaa opiskelijoille mahdollisuuden ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Ammatillisessa koulutuksessa onkin tärkeää tunnistaa työelämän tarve ja eri ammattien vaatima osaaminen. (Pohjonen 2005, 9 - 10.)

Alla olevan kuvion (kuva 1) mukaisesti työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua. Parhaita tuloksia saadaan hyvässä hengessä ja yhteistyössä työpaikan kanssa. Sen tulee vastata työelämän tarpeisiin ja oltava turvallista opiskelijalle. Parhaassa tapauksessa se motivoi opiskelijaa oppimaan uusia ja erilaisia taitoja.



Kuva 1. Työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa

2.2 Työssäoppimisen tavoitteet

Työssäoppimisen tavoitteet ovat: Lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta, helpottaa ammattitaitoisen henkilökunnan saantia yrityksiin, tehdä opiskelijoille tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintamalleja, syventää ammatillista osaamista, helpottaa opiskelijoiden työmarkkinoille siirtymistä, helpottaa ja mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa sekä vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta. (Pohjonen 2005, 42.)

Työssäoppiminen voi jopa edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä. Lisäksi työpaikalla tapahtuva oppiminen lisää opiskelijoiden motivaatiota ja antaa opiskelijoille uusia kokemuksia. (Pohjonen 2005, 82.)

Pohdittaessa työelämän osaamisen edellytyksiä, työelämävalmiuksia ja tulevaisuuden muospaineita, on todettava, että tulevaisuudessa tarvitaan todella paljon yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välillä. Ammatillista koulutusta on tulevaisuudessa kehitettävä lähemmäs työelämää. Koulutuksen on vastattava työelämän tarpeita. Työssäoppiminen ja työelämäyhteistyö johtavat opiskelijan ammattitaidon kehittymiseen. (Pohjonen 2005, 75.)

2.3 Työpaikka oppimisympäristönä

Työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu sekä tahto oppia jatkuvasti. Ihanteellista olisi, että yksilön ammatillinen kasvu jatkuisi koko työiän ajan. Tänä päivänä elinikäinen oppiminen on jo käsite. Työntekijöiltä edellytetään siis jatkuvaa itsensä kehittämistä.

Opiskelijalla on työssäoppimispaikalla oma työpaikkaohjaaja, joka on yleensä kokenut ammattilainen. Työssäoppimispaikkojen opetustilanteiden tulisi olla hyvin suunniteltuja ja ajankäyttö hallittua. Oppimista tapahtuu ohjaajan ja opiskelijan välisessä vuorovaikutuksessa. Oppilaalta odotetaan myös itseohjautuvuutta ja taitoa hyödyntää työpaikalla saatavilla olevaa informaatiota. Ohjaustilanteissa opiskelija saa neuvoja ja apua työtehtävien eri vaiheissa. (Pohjonen 2005, 110.)

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli opiskelijoiden ohjauksessa. Hänen tulee neuvoa, informoida, auttaa ja ymmärtää opiskelijan tilannetta. Työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija keskustelevat yhdessä opiskelijan työssäoppimisjakson oppimstavoitteista. Tavoitteet kirjataan ylös. Näin on helpompi seurata niiden toteutumista sekä ohjata ja arvioida opiskelijaa. Ilman tavoitteita opiskelijan ei ole mahdollista oppia. Oppimistavoitteet on mahdollista saavuttaa tekemällä erilaisia töitä monipuolisesti. (Mykrä 2007, 13.)

Työpaikkaohjaajaa pitää tiedottaa työssäoppijan tulosta, hänen vastaanottamisesta ja perehdyttämisestä. Työpaikkaohjaajan tehtäviä ovat opiskelijan ohjaaminen, palautteen antaminen ja työssäoppimisen lopussa tapahtuva arviointikeskustelu. (Mykrä 2007, 13.)

Työssäoppijan ohjaus tehdään työpaikoilla jokapäiväisissä arjen tilanteissa. On tärkeää, että ohjattava ja ohjaaja keskustelevat ja pohtivat työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä asioita. Työpaikkaohjaaja ohjaa ja johtaa keskustelua. Ohjauskeskustelun pääroolissa on opiskelija ja hänen oppimisensa. (Mykrä 2007, 26.)

Ohjauskeskustelun aikana opiskelija saa aikaa ohjaajalta ja voidaan käydä läpi opiskelijan ajatuksia sekä häntä askarruttavia kysymyksiä. Ohjaaja voi käyttää erilaisia keinoja auttaakseen opiskelijaa edistämään hänen opintojaan ja oppimistaan. Ohjauskeskustelu on yksi parhaista tilanteista, jossa opiskelija voi pohtia omaa osaamistaan ja oppimistaan. Opiskelijaa tulee rohkaista ja tukea ilmaisemaan itseään. Erityisesti keskustelut työssäoppijan kokemuksista ammattilaisen kanssa edistävät hänen oppimistaan. Ohjaajan tehtävänä on kuunnella opiskelijaa ja tukea häntä kertomaan oppimistaan asioista ja arvioimaan omaa toimintaansa. Ohjaaja voi esittää kysymyksiä opiskelijalle ja näin voidaan saada esille työssäoppijan oma näkemys oppimisestaan ja aktivoida opiskelijan omaa ajattelua.

2.4 Työssäoppiminen oppimismenetelmänä

Ammatillisissa oppilaitoksissa oppilaita valmennetaan työelämää varten. Tämän koulussa tapahtuvan valmennuksen lisäksi eri muodoissa tapahtuva yhteistyö työelämän kanssa on tärkeää. Sekä opettajat, työpaikkaohjaajat että oppilaat pitävät oppilaiden työssäoppimispaikoilla saamia kokemuksia todella merkittävinä. Työssäoppimisen käsite on viime vuosina laajentunut tarkoittamaan työssäoppimisen suunnittelua, ohjaamista ja arviointia yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Se voi olla myös opetussuunnitelmatyötä sekä työpaikkaohjaajakoulutusta. (Helander 2009, 89.)

Merkityksellinen oppimiskokemus on koulutuksen aikainen asia, joka muistetaan. Tutkimusten mukaan näitä oppimiskokemuksia muodostuu juuri työssäoppimisen aikana. Lisäksi tutkimusten mukaan oppiminen työssäoppimisjaksoilla koetaan ”oikeaksi” oppimiseksi ja työpaikkaohjaaja edustaa oppilaalle todellista ammatillista osaajaa. (Helander 2009, 92.)

Oppiminen ei aina välttämättä ole erilaista koulussa ja työssäoppimispaikalla, mutta erilaisina oppimisympäristöinä ne tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia. Oppilaitoksissa edetään lukujärjestysten mukaan tehden oppimistehtäviä. Työssäoppimispaikalla edetään vähitellen helpoimmista tehtävistä vaativimpiin työpaikkaohjaajan henkilökohtaisella opastuksella. Työpaikkaohjaajan lisäksi oppilaat ovat kontaktissa asiakkaisiin ja työtovereihinsa. Koulussa opiskelija, oppilastoverit ja opettaja muodostavat oman sosiaalisen ryhmänsä. Ihanteellisessa tapauksessa työssäoppimisen ympärille voi rakentua yhteisö, jossa kaikki oppivat toisiltaan, niin opiskelija kuin työpaikkaohjaaja sekä opettajakin. (Helander 2009, 93.)

Työssäoppimisen ohjaavan opettajan ominaisuudessa on saanut kuulla palautekeskusteluissa ammatitaitoisilta työpaikkaohjaajilta, kuinka myös he ovat oppineet ohjatessaan opiskelijoilta. Arviointikeskusteluissa työpaikkaohjaajat kertovat huomioitaan opiskelijoiden kehittymisestä työssäoppimisen aikana ja saman asian saa usein lukea oppilaiden työssäoppimispäiväkirjoista.

Tutkimustuloksetkin vahvistavat sitä näkemystä, että työssäoppimisen sisällyttäminen ammatillisiin perustutkintoihin on ollut onnistunut ratkaisu. Tutkimusten mukaan myös opiskelijat suhtautuvat myönteisesti työssäoppimiseen. Opettajalle työssäoppimisen ohjaaminen lisää ammatitaitoa ja luo tärkeitä kontakteja työelämään.

Seuraavien oppimiseen liittyvien piirteiden avulla voidaan hahmottaa oppimisen ja työn kytkeä:

- Oppiminen on kontekstuaalista ja tilannesidonnaista.
- Oppiminen on tavoitteellista.
- Oppiminen on konstruktivistista.
- Oppiminen on yksilöllisesti erilaista.
- Oppiminen on sosiaalista.
- Ohjaus ja arviointi voivat edistää oppimista.

Nämä oppimisen keskeiset piirteiden avulla voidaan hahmottaa työn ja oppimisen suhdetta. (Helander 2009, 92 - 93.)

Tieto oppilaiden oppimisesta välittyy ohjaavalle opettajalle ohjauskeskusteluissa työssäoppimispaikoilla, mutta myös oppilaiden kirjoittamien oppimispäiväkirjojen välityksellä. Tässä esimerkkejä oppimiskokemuksia työssäoppimisjaksoilta:

”Mielestäni onnistuin erittäin nopeasti omaksumaan kassakoneen käytön. Asiasta minua myös paljon kehuttiin. Olin myös erittäin luonteva asiakaspalvelija, otin asiakkaan huomioon joka tilanteessa. Jos omat taitoni ja tietoni eivät riittäneet asiakkaan ongelmissa, kysyin rohkeasti apua ja asiakkaan ongelmat ratkesivat. Ainut asia missä minua hieman opastettiin, oli vanhempien asiakkaiden teititteleminen. Itse en sitä aina huomannut, mutta jatkossa varmasti kiinnitän siihen enemmän huomiota. Myös tuotetietous oli joskus ”hakusessa”, mutta se oli ymmärrettävää, koska olenhan vasta alan opiskelija. Kaiken kaikkiaan jakso meni hyvin, mitään ongelmia ei ilmennyt. Annoin itsestäni hyvän kuvan ja olin ahkera. Ahkeruus palkittiin ja sain työpaikan ensi kevääksi.”

”Opin, että Amaryllikselle täytyy tehdä ”kaulus” kun sen pakkaa, ettei se katkea. Kukkia ei saa kastella liikaa. Asiakasta pitää tervehtiä heti kun hän tulee ovesta sisään, sillä hän muodostaa mielipiteensä liikkeestä ensimmäisen kolmen sekunnin aikana. Mähkällä ja Sypressillä pitää olla tasainen kosteus. Käytä sanomalehteä kun työskentelet, niin siivoaminen helpottuu. Ja paljon muuta mitä en nyt muista. Kaikin puolin työssäoppimisaika oli todella mukavaa, tapasin monenlaisia ihmisiä ja opin paljon kaikkea uutta.”

”Opin palvelemaan asiakkaita paremmin neuvomaan ja auttamaan heitä, opin pakkaamaan pyöreän kimpun kauniimmin ja opin tekemään tavallisen paketin paremmin ja nopeammin, opin käyttämään kassaa vaikka aluksi se tuntui vaikealta. Minun pitäisi vielä opetella paremmin pakkaamaan ja myös käyttämään kassaa paremmin niin ettei virheitä tulisi.”

”Työssäoppimisen aikana sain runsaasti asiakaspalvelukokemusta. Näin erityyppisiä asiakkaita ja opin palvelemaan heitä sen mukaan. Alussa jännitti hieman mennä palvelemaan asiakkaita, sillä esimerkiksi en osannut tehdä kimppeä asiakkaan valitsemista kukista. Loppua kohden kuitenkin jännitys katosi ja menin rohkeasti palvelemaan asiakkaita ja se oli melko mukavaakin.”

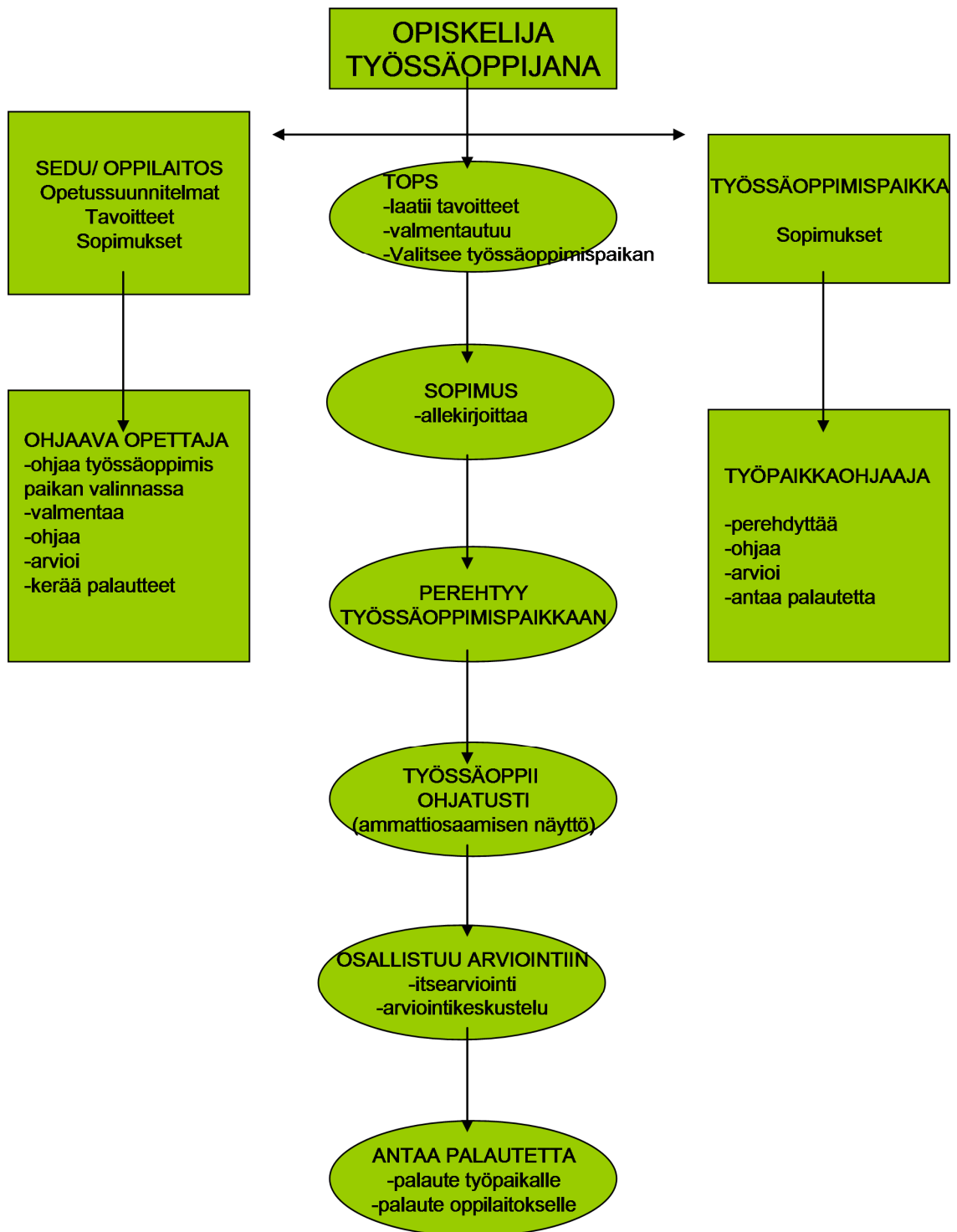
”Onnistuin mielestäni hyvin asiakaspalvelussa, varsinkin siinä vaiheessa kun olin jo oppinut talon tavoille. Alussa kuitenkin työskentelystä puuttui varmuus jännittämisen takia. Kukkien sidonta sujui yllättävän hyvin ja osasin palvella myös kimppeja tms. haluavia asiakkaita itsenäisesti. Eniten minun pitää kehittää omatoimisuutta ja aloitteellisuutta. Tuotetietoutta pitää opetella lisää, vaikka sitä onkin jo kertynyt. Olen

huomannut, että tuotetietoutta oppii parhaiten juuri työssäoppimispaikoissa, koska sitä joutuu käyttämään päivittäin.”

”Erityisesti kahtena näyttöpäivänä halusin näyttää mitä osaan ja tuolloin yritin ja teinkin lisämyyntiä ensimmäisen kerran mielestäni hyvin. Harjoittelu sujui hyvin, mutta kehitettävää on tietenkin vielä. Työ opettaa tekijäänsä ja kun asioita tekee päivittäin, niin työskentely sujuu entistä sulavammin. Asiakkaiden kohtaamisessa minulla on vielä harjoittelemista. Se erityisesti, että ottaa asiakkaat huomioon heti kun he kävelevät osastolle. Myöskään asiakkaiden kanssa ”jutustelu” ei suju vielä niin luonnollisesti kuin voisi. Opin sisustamaan ja somistamaan myymälää sekä näyteikkunaa.”

Monet opiskelijat kuvaavat työssäoppimisjaksoaan mm. antoisaksi, opettavaiseksi ja hyödylliseksi. He osasivat kertoa selkeästi mitä olivat oppineet ja missä tarvitsevat vielä harjoitusta. Joskus opiskelija voi huomata työssäoppimisen aikana, että kyseinen työ ei vastaakaan hänen odotuksiaan, eikä ehkä olisikaan hänen toivetyöpaikkansa.

Kuvassa 2 on esitettyä Koulutuskeskus Sedu:n työssäoppimisprosessi työssäoppimisen henkilökohtaisen opetus- ja opiskelusuunnitelmasta (TOPS) arviointikeskusteluun ja palautteen antamiseen.



Kuva 2. Koulutuskeskus Sedun työssäoppimisprosessi

2.5 Erilaiset opiskelijat ja oppimistyylit

Työssäoppiminen tarjoaa erilaisille opiskelijoille hyvän mahdollisuuden henkilökohtaiseen oppimispolkuun. Erityisopiskelijoiden työssäoppimisesta on hyviä kokemuksia liittyen opiskelumotivaatioon, oppimiseen sekä työllistymiseen. Sopivan työssäoppimispaikan löytyminen erityisopiskelijoille on joskus haasteellista. (Helander 2009, 94.)

Oppijat ovat erilaisia. Sanotaan, että 20 % ihmisistä oppii kuulemalla, 30 % näkemällä, 50 % kuulemalla ja näkemällä, 70 % puhumalla, kuulemalla ja näkemällä ja 90 % oppii tekemällä, puhumalla, kuulemalla ja näkemällä. Monenlaisten oppimistapojen käyttäminen ja yhdisteleminen tekee oppimisen mielekkääksi. Lisäksi tarvitaan myös sisäistä motivaatiota ja onnistumisen kokemuksia. Oppia voi myös tekemällä, kokeilemalla väreillä, muodoilla, rytmillä ja musiikilla. (Topias 2009, 27 - 28.)

Opiskelijoiden oppimistyylit ovat erilaisia ja ne ovat vähitellen muovautuneita sekä niitä pidetään myös melko pysyvinä ominaisuuksina. Työpaikkaohjaajan olisi hyvä tuntea erilaisia oppimistyyliä. Näin hän pystyy edistämään erilaisten työssäoppijoiden oppimista. Oppimistyyliä ovat aktiivinen osallistuja, harkitseva tarkkailija, looginen ajattelija ja kokeileva toteuttaja. (Topias 2009, 29.)

Kokemuksellinen oppiminen on hyvä lähestymistapa työssä tapahtuvaan oppimiseen työpaikoilla ja siksi työpaikkaohjaajan on syytä tietää niistä. Kokemukset yksistään eivät takaa oppimista, jos sitä ei tietoisesti pohdita, arvioida ja haeta uusia näkökulmia omaan työhön. Kokemukselliseen oppimiseen kytkeytyviin opetustyyliihin perehtyminen auttaa työssäoppimisen ohjaajaa toimimaan ohjaustilanteessa työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajan täytyy järjestää työssäoppijalle riittävän monipuolisia erilaisia työtehtäviä. Kokemus ja sen mieleen palauttaminen toimii oppimisen liikkeelle panevana voimana ja oppimisen raaka-aineena työssäoppijalle. Työpaikkaohjaaja pohtii opiskelijan kanssa tämän kokemuksia erilaisista työtilanteista ja työtehtävistä. Ilman reflektointia työssäoppija ei voi tiedostaa kokemuksen avulla oppimiaan asioita. Työpaikkaohjaaja voi antaa työssäoppijalle neuvoja ja vinkkejä, uuden tiedon

saamiseksi. Työpaikkaohjaajan tulee rohkaista työssäoppijaa kokeilemaan, kuinka asioita voi tehdä monella tapaa ja antaa hänelle mahdollisuus kokeilla erilaisia työtapoja. (Mykrä 2007, 17 - 19)

Oppimistyyliä muovautuvat opiskelijoille vähitellen heidän erilaisten kokemusensa myötä. Oppiminen on tehokkainta, jos työssäoppija hallitsisi kaikki neljä oppimistyyliä kokemisen, ajattelemisen, reflektoinnin ja tekemisen. Opiskelijoilla on kuitenkin vain yleensä vahvuuksia yhdellä tai kahdella osa alueella. Työssäoppimista ohjaajan on hyvä tiedostaa tämä. Tuloksellisen oppimisen vuoksi on tärkeää, että työssäoppija käy kaikki nämä vaiheet läpi ja työpaikkaohjaajalla on tärkeä vastuu tukea kaikissa vaiheissa työssäoppijaa. Opiskelijan on hyvä tietää, että ammatillaiseksi tullaan kirjoja lukemalla ja työtä tekemällä. (Mykrä 2007, 19.)

2.6 Ilmapiiri ja motivaatio

Työssäoppimispaikan ilmapiiri vaikuttaa ratkaisevasti työssäoppimisen onnistumiseen ja sitä kautta oppimiseen. Organisaation jäsenten käyttäytyminen näkyy ja välittyy helposti työssäoppijalle. Hyvän työilmapiirin vallitessa tietoja ja osaamista jaetaan. Toimivassa työyhteisössä riidat ja konfliktit selvitetään. (Topias 2009, 29.)

Valmius ja motivaatio säätelevät oppimista myös työssäoppimispaikalla. Valmius kertoo siitä, mitä opiskelija osaa tehdä, ja motivaatio taas siitä, mitä opiskelija haluaa tehdä. Työpaikkaohjaaja voi omalla kannustamisella lisätä opiskelijan motivaatiota. (Topias 2009, 36.)

Motivaation kannalta parhaimpia opetusmetodeja ovat menetelmät, jotka vetoavat oppilaisiin ja johtavat kokemuksiin, ylläpitävät aktiivisuutta, tuottavat sosiaalisia palkkioita esimerkiksi ryhmän taholta. Jokainen opetusmetodi voi olla hyvä tai huono. Oppilaita ei kannata laittaa ponnistelemaan, jos he eivät ymmärrä toiminnan mielekkyyttä tai jos he kokevat sen tarpeettomana ajankuluna. (Ruohotie 1982, 55.)

Ruohotien ajatus tukee ymmärrystä siitä, miksi opiskelijat pitävät työssäoppimista oikeana oppimismuotona. Työssäoppiminen on toiminnallista ja sillä joutuu

ylläpitämään aktiivisuutta. Aktiivinen ja innokas opiskelija saa palautetta ja se parhaassa tapauksessa lisää yrittämistä ja aktiivisuutta. Käytännön työssä on helppo nähdä toiminnan mielekkyys. Oppilaat näkevätkin joskus teoriaopetuksen ajanhukkana eivätkä ymmärrä, että teoriaopetus luo pohjaa työssäoppimiselle. Joskus koulun oma oppimisympäristö voi antaa oppilaille mahdollisuuden työssäoppimispaikanomaiseen oppimisympäristöön. Tuo ympäristö voi olla koulussa toimiva tilausravintola, tilapuoti, navetta tai pieneläintila. Opiskelijat eivät aina suhtaudu yhtä positiivisesti oppimiseen näissä koulun monipuolisissa oppimisympäristöissä, kuin oppimiseen työssäoppimispaikoilla. Vaihtelu ja vieras ympäristö tuovat ehkä uutuudenviehätystä ja työpaikkaohjaajan kannustava toiminta intoa uuden oppimiseen.

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia vuorovaikutuksen sujuvuudesta työpaikan ja opiskelijan välillä. On hyvää muistaa, että opiskelijan vuorovaikutusosaaminen ei ole aina aikuisen tasolla. Hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytykset ovat vuorovaikutusvastuu, hyvä tahto, välittäminen, kunnioitus, vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista, kuunteleminen, ymmärtäminen, rehellisyys sekä keskustelutaito. (Topias 2009, 39.)

Useimmiten työssäoppimispaikoilla nämä asiat sujuvatkin. Työssäoppimista ohjaavan opettajan tuleekin kannustaa työpaikkaohjaajaa mm. palautteen antamiseen ja keskusteluihin. On mahdollista, että työssäoppimispaikka tulee olemaan opiskelijan ensikontakti työelämään.

3 Työelämäyhteistyö

3.1 Työssäoppimisen laatu ja vastuut

Työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen ja muun ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus, laatu ja ajantasaisuus. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on huolehtia, että kaikilla alueen toimijoilla on yhteinen käsitys työssäoppimisen järjestämisestä. Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia, että opiskelija saa riittävästi ohjausta ja opetusta työssäoppimisen aikana ja että opettajilla ja muulla henkilöstöllä on edellytykset yhteistyölle työelämän kanssa. Koulutuksen järjestäjän ja opettajien tulee yhdessä työ- ja elinkeinoelämän kanssa varmistaa työssäoppimisen laatu, jotta opiskelija saavuttaa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset.

Työssäoppimisen toteutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Toteutukseen sisältyy suunnittelua, opiskelijan ohjausta ja arviointia. Lisäksi koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia opettajien työelämäosaamisesta ja kouluttamisesta sekä työpaikkaohjaajien kouluttamisesta. Työpaikalla kiinnitetään erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja palautteen antamiseen.

Työssäoppimisen aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa työssäoppimisjaksojen aikana. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset edut niistä erikseen annettujen ohjeiden mukaan. Jos työssäoppiminen järjestetään ulkomailla, järjestämisessä otetaan huomioon myös paikalliset määräykset. (Sedu.fi 2011.)

Työssäoppimissopimukseen on kirjattava turvallisuuteen, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvät vastuut ja vakuutukset. Ennen työn aloittamista työnantaja ja koulutuksen järjestäjä varmistavat yhdessä, että opiskelijalla on edellytykset tehdä ko. työtä turvallisesti ja terveyttään vaarantamatta sekä ohjeita noudattaen. Koulutuksen järjestäjään sovelletaan työturvallisuuslain 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajaa koskevia säännöksiä silloin, kun työ tapahtuu oppilaitoksessa tai muutoin koulutuksen järjestäjän osoittamalla tavalla. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työssäoppijan kehittyminen ammattilaiseksi on prosessi, johon työpaikkaohjaaja osallistuu. Ohjaus on opiskelijan rinnalla kulkemista, tukemista ja palautteen antamista. Ohjaamisen onnistuminen edellyttää, että ohjaajan ja työssäoppijan välillä on luottamuksellinen ohjaussuhde. Se luo työssäoppimiselle myönteistä ilmapiiriä ja turvallisuuden tunnetta. Työssäoppimisen ohjaaja toimii oppimisen käynnistäjänä ja helpottajana. Työssäoppimisen edetessä ohjaajan aktiivinen rooli vähenee ja opiskelijan rooli kasvaa. (Mykrä 2007, 22)

3.2 Ohjaaminen

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijoita ennen ensimmäistä työssäoppimisjaksoa työelämän tarpeisiin. Heitä tulee perehdyttää työelämän sääntöihin ja mahdollisiin sanktioihin niiden noudattamatta jättämisestä. Opiskelijoille tulee korostaa omaaloitteisuutta, vastuun kantamista sekä työaikojen noudattamista. Opiskelijan ja opettajan tulisi yhdessä käydä läpi oppimistavoitteet. Opiskelijoiden olisi hyvä käydä ennakkoon tutustumassa työssäoppimispaikkaansa ja työpaikkaohjaajaansa. (Työssäoppijan ohjaaminen, 2011.)

Ohjaaminen työssäoppimispaikalla

Työpaikalla perehdyttämisessä voi käyttää apuvälineenä perehdyttämiskansiota, yrityksen kotisivuja sekä muita esitteitä, että tietoja koneista, laitteista, tuotteista yms. Työpaikan sääntöjä ja menettelytapoja on hyvä korostaa. Erityisen tärkeää on opiskelijan perehdyttäminen työturvallisuuteen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu vastaanotto sekä perehdyttäminen auttavat työssäoppijaa pääsemään mahdollisimman nopeasti työtehtäviin kiinni ja samalla perehdytys luo myönteisen kuvan yrityksestä työssäoppijalle. (Työssäoppijan perehdyttäminen, 2011.)

Työssäoppimisen aikana, ohjaaja opettaa opiskelijalle työhön liittyviä taitoja. Työpaikoilla saattaa olla käytössä esim. koneita ja laitteita, joiden käyttöä ei ole voinut opettaa oppilaitoksessa.

Työssäoppimispaikoillakin taidot opitaan vaiheittain. Monimutkainenkin taito koostuu yleensä pienistä yksinkertaisista taidoista, jotka opitaan yksitellen. Taidon kehittyminen kestää kauan, ja taito paranee useiden käyttökertojen jälkeen. Niistä tulee rutiinia. (Mykrä 2007, 24.)

Työpaikkaohjaaja ei välttämättä tiedä etukäteen opiskelijan ongelmista. Opiskelijalla voi olla keskittymishäiriöitä tai tarvita tukea normaalia enemmän. Erityisopiskelijoiden määrä kasvaa kokoajan, ja heitä tulee yhä enemmän työpaikoille oppimaan ja he tarvitsevat enemmän ohjausta ja tukea kuin ns. normaalit opiskelijat. Työssäoppimisen suurimmat haasteet ovat työpaikkojen kiireellisyys ja työntahdin nopeus. Joskus on vaikeaa löytää aikaa palautekeskusteluille ja työssä esiin tulleille kehittämisideoille. Työn kiireellisyys saattaa aiheuttaa huonoa ilmapiiriä, vaikka hyvän, turvallisen ja luottamusta herättävän ilmapiirin luominen olisi tärkeää.

Työssäoppija ei ole vielä alansa ammattilainen. Kehittyäkseen hän tarvitsee työpaikkaohjaajan ja ammattilaisen tukea sekä ohjausta työtehtävissään. Opiskelijan kannalta tärkein henkilö työpaikalla on hänen työpaikkaohjaajansa. Työssäoppijan ohjaamisessa tärkeää on sanallinen ohjaaminen, rohkaiseminen, opiskelijan mielenkiinnon suuntaaminen oleelliseen ja motivointi työntekoon ja uuden oppimiseen. Työpaikkaohjaajan keskeisin tehtävä on kiinnostavan oppimisympäristön luominen ja sen ylläpitäminen. Hyvä oppimisympäristö on oppimaan innostava, jossa on myönteinen ilmapiiri ja turvallista oppia. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on auttaa opiskelijaa pohtimaan kriittisesti omia oppimiskokemuksiaan. Hänen ohjauksellaan voi olla merkitystä opiskelijan uran suuntautumisessa ja valinnoissa. Työpaikkaohjaaja voi olla työssäoppijan esikuvana tai roolimallina.

Oppimista kuvaavat mm. seuraavat piirteet, jotka myös työpaikkaohjaajan on hyvä tiedostaa.

- Oppiminen on aina oppijan oman aktiivisen toiminnan tulosta.
- Aiemmin opittu ohjaa uuden oppimista. Väärin omaksutut ajattelu- tai työtavat hidastavat tai estävät uuden oppimista, oikein opitut taas edistävät.

- Oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa.
- Pelkkä kokemus ja tekeminen eivät riitä. Tarvitaan myös ajattelua ja arviointia siitä, mitä tehtiin ja miten sen voisi tehdä vielä paremmin.
- Oppiminen on tavoitesuuntautunutta. Oppimista helpottaa, jos opiskelija pääsee itse asettamaan tavoitteita, ja tavoitteet ovat selvät.
- Oppiminen on itseohjautuvaa. Oppimista helpottaa, jos opiskelija tiedostaa oman tapansa oppia ja työskennellä. (Sedu.fi 2010.)

Opiskelijan on annettava tehdä töitä yhtä itsenäisesti kuin niitä todellisuudessaakin tehdään. Alkuvaiheessa on kuitenkin otettava huomioon erilaiset oppijat ja heidän ohjaustarpeensa. Tavoitteet eivät voi kaikilla olla yhtä vaativat. Töiden edetessä on hyvä tarkistaa tavoitteita ja tehdä väliarviointia siitä, mihin on päästy. Joskus voidaan myös muuttaa alkuperäisiä suunnitelmia opetussuunnitelman tavoitteiden sallimissa puitteissa.

Opiskelijalle luo turvallisuutta myös tieto siitä, kuka on se henkilö, johon hän voi ottaa yhteyttä ongelmien sattuessa, tai kun joku asia ei onnistu. Opiskelijalle on tärkeä kokea, että hän ei ole yksin vaan, että hänellä on taustatuki. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tuki. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan seuraavanlaisia taitoja:

- Auta opiskelijaa kysymään ja esittämään näkemyksiään; tyhmiä kysymyksiä ei ole.
 - Kysy opiskelijalta ja kuuntele häntä; kannusta häntä esittämään omia ideoita.
 - Keskustele opiskelijan kanssa ja auta häntä keskustelemaan muiden työyhteisön jäsenten kanssa.
 - Auta opiskelijaa yhdistämään aiemmin opittuja asioita uusiin.
 - Ota huomioon opiskelijoiden erilaisuus.
 - Anna opiskelijan tehdä työkokonaisuuksia ja opeta niiden avulla.
- Huomioi myös turvallisuusnäkökohdat ja vastuukysymykset!

Tärkeitä ohjauksen ja oppimisen välineitä ovat mm:

- kehittävät työtehtävät,

- palaute,
- opiskelusuunnitelmat (henkilökohtainen oppimissuunnitelma HOPS, opetussuunnitelma OPS, työssäoppimisen opetussuunnitelma TOPS),
- oppimispäiväkirja,
- oppimistehtävät sekä
- arviointi- ja kehityskeskustelut.

eTaitava -sovellus ohjaamisen välineenä

eTaitava on ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen kehitetty helppokäyttöinen työkalu, joka koostuu matkapuhelimessa toimivista mobiili- eli kännykkäsovelluksista ja eTaitava-verkkopalvelusta, johon vaaditaan ainoastaan internet-yhteys. eTaitavan avulla jokaisen opiskelijan työssäoppimista voidaan seurata helposti, tehokkaasti ja yksilöllisesti. (Autio & Loima 2010, 17.) Järjestelmän käyttöönotto on vähentänyt huomattavasti myös paperityötä.

Järjestelmän ideana on kysyä työssäoppijoilta päivittäiset kuulumiset yksinkertaisten kysymysten avulla. Omalla alallamme työssäoppijat vastaavat päivittäisten kysymysten lisäksi joka viikko vaihtuviin viikko kysymyksiin, joissa kaikissa on oma ”teemansa”. Kysymykset ovat ennalta tehtyjä, ja niihin on nopea vastata joko kännykällä tai tietokoneella. Opiskelijoiden antamat vastaukset tallentuvat eTaitava-verkkopalvelun tietokantaan, josta opettaja voi seurata työssäoppimisen sujumista monipuolisten raporttien avulla. eTaitavasta opettaja voi seurata myös arviota työssäoppijan vireystasosta ja työn kuormittavuudesta. Myös työpaikkaohjaajat voivat vastata kysymyksiin. eTaitava-järjestelmän osana on myös eMedia-mobiilisovellus, jolla opiskelija voi lähettää valokuvia, videoita, ääntä tai tekstiä työssäoppimiseen liittyvistä asioista opettajalle. (Autio & Loima 2010, 17.)

eTaitavan avulla työssäoppimisen ohjaamisesta tulee säännöllistä ja tehokasta - enää opettajan ei tarvitse onkia tietoa jokaiselta opiskelijalta erikseen, vaan työajan voi käyttää opiskelijoiden ohjaamiseen heidän itse antamansa vastaustiedon perusteella. eTaitava motivoi opiskelijaa ja opettaa itsearviointia. Lisäksi eTaitavan avulla saadaan helposti kerättyä työssäoppimisen päiväkirja ja portfolio opiskelijalle. (Autio & Loima 2010, 17.)

eTaitava on kehitetty vuosina 2006 - 2007 Jyväskylän ammattiopiston ja Jussi Rautalampi Oy:n WISE-yhteishankkeessa. Sovelluksen kehitystyö ja testaus keskisuomalaisissa ammattiopinnoissa tehtiin Keski-Suomen liiton ja Euroopan aluekehitysrahaston rahoituksella. (Autio&Loima 2010, 17.)

Käytännön kokemuksena eTaitavasta päällimmäisenä mieleen jää sen käyttämisen helppous ja vaivattomuus. Opiskelijoiden ja opettajien haastattelujen perusteella varsinkin mobiilisovellus koettiin miellyttäväksi ainakin yleisseurannan kannalta, ja opiskelijoiden osuudet kysymyspatteristoista oli helppo täydentää mobiilisovelluksella jopa kokonaan. Suurin osa opettajista sekä opiskelijoista käyttivät internetiä vähintään kerran päivässä, jolloin myös tuo raportointi tuli samalla suoritettua. Kun raportit ja vastaukset tallentuvat tietokantaan, niin tällöin ei ole vaarana myöskään se, että paperiset raportit pääsisivät hukkumaan. Opettajalta joutuu tietenkin varaamaan vuorokausittain jonkin verran aikaa sähköisen raportoinnin seuraamiseen ja analysoimiseen, mutta puhelinyhteydenpito ja tapaamiset vei aikaa ennemmin ainakin yhtä paljon. Ajanhallinnallisesti myös aikaa vievää työtä helpottaa järjestelmässä oleva mahdollisuus tulostaa erilaisia raportteja ja yhteenvetoja. Valvontakäyntejä kohteella ja työpaikalla järjestelmä ei voi tietenkään korvata, mutta päivittäistä yhteydenpitoa se helpottaa. Opiskelijalla, opettajalla ja työpaikkaohjaajalla on myös mahdollisuus jättää järjestelmän kautta pikaviestejä toisilleen.

eTaitava-sovellus voi toimia myös osana arviointia kolmikannan keskustelujen lisäksi. Kysymyspatteristot vaihtuvat harjoittelujakson edetessä ja hieman myös muuttuvat vaativimmiksi, jolloin vastausten perusteella voi arvioida jonkin verran opiskelijan kypsyyttä ja kehittymistä harjoittelujakson aikana. Kysymykset yleensä pitävät sisällään yleisen osan kysymykset sekä ammatillisen osuuden.

3.3 Arviointi

Jos arviointi ajatellaan yhtenä ohjauksen välineenä, arviointi ei ole ”loppuarvostelun” numeron antamista. Opiskelijan pitäisi saada arviointitietoa mahdollisimman välittömästi, eli silloin kun sitä tarvitaan. Tiimitoverit tai muut työkaverit osallistuvat

tarvittaessa arviointiin. Varsinkin tiimitehtävissä tiimitoverit voivat luontevasti osallistua arviointiin silloin, kun siihen on aihetta. Tällöin voidaan puhua myös palautteesta, jota voidaan käyttää hyväksi väli- ja loppuarvioinnissa. On tärkeää, että opiskelija saa palautetta myös silloin, kun hän on onnistunut. Kuitenkin myös kehittämiskohteita olisi löydettävä – kannustavassa mielessä. (Työssäoppijan ohjaus... 2006, 11.)

Useimmissa tapauksissa työpaikkaohjaajalla on vastuu työssäoppijan kokonaisvaltaisesta kehittämisestä työssäoppimisjakson aikana suhteessa sekä opetussuunnitelman että opiskelijan henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Arviointi voi olla väline, jonka avulla opiskelijaa ohjataan jo alkuvaiheessa kohti tavoitteita. Arviointi on osa ammattitaitoa. Opiskelijan itsensä pitäisi oppia arvioimaan omaa työskentelyään, vuorovaikutustaan ja kehittymistään. Ulkopuolisten arvioinnin pitäisi ohjata myös tätä, eli antaa opiskelijalle mahdollisuus kertoa työnsä sujumisesta. Lopullisessa arvioinnissa on hyvä olla mukana ainakin opiskelija, opettaja ja työpaikkakouluttaja. (Työssäoppijan ohjaus... 2006, 12.)

Arviointi parhaimmillaan on luontevaa opetuskeskustelua. Tällöin arviointi on ohjaustilanne, jossa opiskelijalla on mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa, ja työpaikkakouluttaja tai opettaja voi samalla esittää luontevasti kysymyksiä. Saattaa olla, että opiskelija on itsekin huomannut kehittämiskohteensa ja pystyy myös perustelemaan toimintaansa. (Työssäoppijan ohjaus... 2006, 12.)

Todellinen ammattitaito osoitetaan parhaiten oikeissa tilanteissa. Osa arvioinnista voi perustua opiskelijan työn havainnointiin: tarkkaillaan työtapoja, työn joutuisuutta ja yhteistyötaitoja silloin, kun ne luontevasti tulevat esille. Osa arvioinnista perustuu työn tuloksiin: minkälainen on tuotteen laatu, rahallinen tulos tai asiakastytyväisyys. (Työssäoppijan ohjaus... 2006, 12.)

Arviointitietoa voi kerätä monesta eri lähteestä. Arvioinnin toteutus onkin hyvä suunnitella jo työssäoppimisjaksoa suunniteltaessa.

Arvioinnin välineinä ja arviointitiedon lähteinä voidaan käyttää:

- työnäytteitä,

- asiakaspalautteita,
- esimiesten ja työtovereiden haastatteluja,
- työtehtäviä ja niiden havainnointia,
- raportteja,
- selvityksiä,
- oppimispäiväkirjaa,
- arviointikeskusteluja ja opiskelijan itsearviointia sekä
- arviointikriteereitä.

(Tonet 2011.)

Ennen työssäoppijan työpaikalle tuloa, oppilaitos tiedottaa opiskelijan arvioinnin periaatteesta työpaikkaohjaajalle. Tiedottamiseen kuuluu tieto arvioitavista tehtävistä, arvioinnin kohteista ja kriteereistä, arvosanoista, sekä tieto loppuarvioinnista. (Mykrä 2007, 35.)

Arvioinnin tulee tukea opiskelijaa, hänen minäkuvan kehittymistä sekä kasvua ammatti-ihmisenä. Siksi ohjaamisessa on olennaista ohjaaminen eikä vain arvosanojen antaminen. Arviointi perustuu työssäoppijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluihin. Arviointikeskusteluihin osallistuu työpaikkaohjaaja, työssäoppija ja opettaja. Arviointikeskusteluissa on tavoitteena päästä yhteisymmärrykseen työssäoppijan osaamisesta ja oppimisesta suhteessa annettuihin tavoitteisiin ja kehittää tulevaisuuden oppimista. Arvioinnin kohteet ja kriteerit otetaan opetussuunnitelmien tavoitteista sekä tutkinnon perusteissa esitetyistä tavoitteista. (Mykrä 2007, 35.)

Opiskelijan arviointi tulee olla ohjaavaa ja kannustavaa ja siinä tulisi korostaa opiskelijan mahdollisuuksia. Arvioinnissa voi tulla ilmi kehityskohteita. Opiskelijalle pitää kertoa, miten hänen tulee muuttaa ja kehittää toimintaansa sekä näin oppia uutta. Arvioinnissa annetaan siis sellaista palautetietoa, josta opiskelija voi saada ideoita itsensä kehittämiseen asetettujen tavoitteiden mukaiseksi. Arviointi tulee siis olla rehellistä ja kannustavaa. (Mykrä 2007, 38.)

Työssäoppimisen arviointia suoritetaan lähtökohtaisesti kahdella eri tavalla. Työssäoppimisjakso arvioidaan kokonaisuutena tai työssäoppimisjakson aikana voidaan myös suorittaa ammattiosaamisen näyttöjä opetussuunnitelma perusteisesti.

Molemmissa tilanteissa ”arvioijaraadin” muodostaa kolmikanta, jossa edustettuna on opiskelija sekä oppilaitoksen ja työelämän edustaja. Tärkeää opiskelijan oppimisen kannalta on se, että hän saa olla arviointikeskustelussa itsekin mukana ja näin ollen on mahdollisuus saada suoraan palautetta sekä opettajalta että työelämän edustajalta. Palautteenantotilaisuus tulisi nähdä myös yhtenä osana oppimisprosessia vaikka palaute olisi joltain osin negatiivistakin.

Työssäoppimisjakson yleisarvioinnissa arvioidaan tiettyä ajanjaksoa, jonka opiskelija on viettänyt työtehtävissä työssäoppimispaikalla. Yleisiä arvioinnin kohteita ovat mm. opiskelijan käyttäytyminen, huolellisuus, sääntillisuus, vuorovaikutustaidot sekä työtaito että ammatillinen osaaminen. Myös ahkeruus ja työteho ovat usein arvioinnin kohteena. Arviointi voidaan tehdä sanallisesti tai arvosanoin 1 - 3.

3.4 Ammattiosaamisen näytöt

Työssäoppimisen loppupuolella näyttöjen avulla arvioidaan opiskelijan ammattitaitovaatimuksien saavuttamista. Näytössä opiskelija osoittaa osaamisensa käytännön työtehtävissä, joissa tulee esille, kuinka hyvin opiskelija on saavuttanut työelämässä tarvittavaa ammattitaitoa. Tutkinnon perusteissa määrätään näyttöjen tavoitteet ja arvioinnin perusteet. Opiskelija saa näyttöjen suorittamisesta erilliset todistukset. Näytöt on otettu käyttöön syksyllä 2006 ja niitä on suunniteltu yhteistyössä työelämän kanssa. (Ammatillinen peruskoulutus 2010.)

Ammattiosaamisen näytöt liittyvät toisen asteen tutkintoihin. Niitä voi olla tutkinnosta ja opetussuunnitelmasta riippuen 3 - 6 kappaletta. Opetushallituksen suositusten mukaan ne on suoritettava mahdollisuuksien mukaan aidossa työympäristössä ja tällöin luonteva valinta on liittää näytöt työssäoppimisjaksojen yhteyteen. Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa toimii myös samankaltainen kolmikanta, kuin työssäoppimisjakson yleisarvioinnissakin. Arvioitavia kohteita näytöissä voi olla esim. 4 - 6 kappaletta. Tyypillisiä arvioinnin kohteita ovat mm. ammattiosaaminen ja työtaito, opettajien tietojen ja taitojen soveltaminen työelämään, ydinosaaminen eli työssä tarvittavien keskeisten asioiden omaksuminen ja hallitseminen sekä yhteistyö- että vuorovaikutustaidot. Arvioitavat kohteet arvioidaan asteikolla 1 - 3. Arvioinnin tueksi ja

perusteluiksi kuuluu myös sanallinen ja kirjallinen palaute opiskelijan onnistumisista, niin kuin kehittämiskohteistakin.

Oppilaan näkökulmasta katsottuna näyttöjen avulla on mahdollista yksilöllistää opintoja ja yhdenmukaistaa arviointia. Ne tuovat opiskeluun lisää tavoitteellisuutta ja lisäävät koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja käytännönläheisyyttä. Näytöt antavat mahdollisuuden näyttää ammatillinen osaaminen käytännössä ja mahdollisesti myös lisäävät opiskelumotivaatiota. (Edu.fi 2010.)

Koulutuksen järjestäjän ja opettajan näkökulmasta katsottuna näytöt ohjaavat opetusta ja arviointia opetussuunnitelman ja muuttuvan työelämän tarpeiden suuntaiseksi. Ne tuovat myös suunnitelmallisuutta koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmatyöhön, lisäävät opettajien yhteistyötä ja pitävät yllä sekä kehittävät opettajan ammattitaitoa. Näytöt parantavat työssäoppimisen tavoitteellisuutta ja ovat todellisia työtehtäviä. Niiden avulla oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö tiivistyy samoin kuin oppilaitosten välinen yhteistyö. Näyttöjen avulla oppilaitosten rooli alueellisena kehittäjänä vahvistuu. Näytöt antavat myös välineitä itsearviointiin ja tietoa koulutuksen kehittämisen pohjaksi. (Edu.fi 2010.)

Näytöt antavat mahdollisuuden työelämälle vaikuttaa siihen millaisia työntekijöitä alalle valmistuu. Ne parantavat myös alalle valmistuvien työntekijöiden ammatillista osaamista ja auttavat rekrytoinnissa. Näyttöjen avulla varmistetaan ammatillisen koulutuksen tasalaatuisuus eri oppilaitoksissa. Ne haastavat myös työyhteisöä oppimaan. (Edu.fi 2010.)

Näytöissä arvioidaan eri ammatillisten opintokokonaisuuksien keskeistä ja työn tekemisen kannalta oleellista osaamista. Arvioinnin kohteet ja kriteerit on määritelty opetussuunnitelmassa. Arvioinnin kohteita ovat työprosessin, työtehtävien, työturvallisuuden ja työn perustana oleva tiedon hallinta sekä kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen sekä yhteiset painotukset. (Edu.fi 2010.)

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen perustana on ollut lisätä työelämävastaavuutta ja saada työelämän edustajat mukaan ammattitaidon arviointiin. Arviointiin osallistuvat opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija. Näyttöjen jälkeiseen

arviointikeskusteluun osallistuu aina opiskelija ja työelämän edustaja yhdessä tai vain jompikumpi riippuen toimielimen päätöksestä. (Edu.fi 2010.)

3.5 Työssäoppimisen lomakkeet

Työssäoppimisprosessin toteuttaminen vaatii työpaikkaohjaajalta erilaisten lomakkeiden täyttämistä. Lomakkeet liittyvät mm. sopimusten tekemiseen, arviointiin, perehdytykseen, turvallisuuteen ja suunnitteluun. Lomakkeiden ulkoasu vaihtelee oppilaitoksittain.

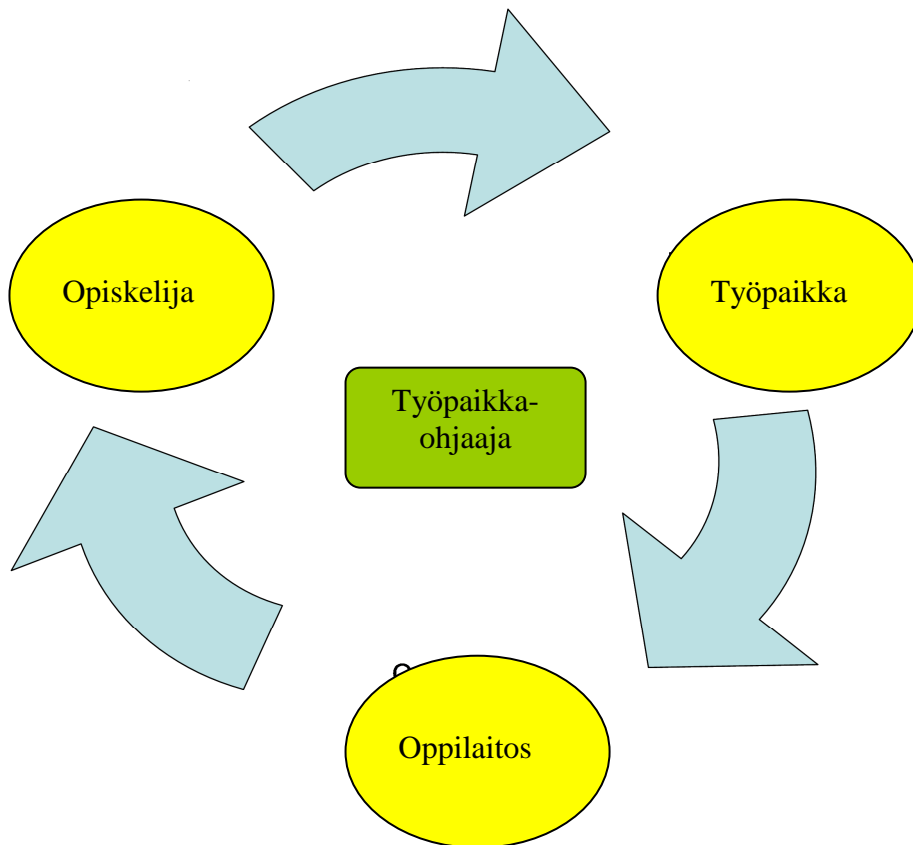
Työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välinen yhteistyö varmistetaan työssäoppimisen järjestämissopimuksella. Tämä sopimus on yleissopimus, joka tehdään joko määräajaksi tai toistaiseksi. Opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja laativat ennen työssäoppimisen alkua työssäoppimissopimuksen siinä on määritelty mm. työssäoppimisen aika, työssäoppijan tavoitteet, tutkinnon osa, johon työssäoppiminen sisältyy, mahdolliset työssäoppimiseen kuuluvat näytöt, tehtävät, työ- ja työaikajärjestelyt. Työssäoppimisesta ja työssäoppimisen järjestämisestä voidaan sopia myös yhdellä ja samalla lomakkeella. (Topias 2011.)

Työssäoppimisen arviointi ja näytön arviointi voidaan tehdä samalla lomakkeella, mutta näistä voi myös olla käytössä yksi yhteinen lomake. Työpaikkaohjaaja saa myös allekirjoitettavakseen opiskelijan näyttösuunnitelmalomakkeen. Työpaikkaohjaajalle toimitetaan lisäksi asiakirjoja arviointikriteereistä ja osaamisvaatimuksista sekä tavoitteista. Työssäoppijan perehdyttäminen - lomake on hyvä apuväline työssäoppijan perehdyttämisen varmistamiseksi ja se toimii myös muistilistana. Työssäoppimispaikan tarkastelulista on tarkoitettu niihin tilanteisiin, jolloin haluttaisiin aloittaa työssäoppiminen työpaikassa, jossa ei ole tehty työn vaarojen arviointia. Se ei kuitenkaan korvaa työnantajan lakisäätteistä velvoitetta työturvallisuuslain mukaisesta vaarojen ja haittojen selvittämisestä ja arvioinnista. (Topias 2011.)

Työssäoppimista ohjaavan opettajan ohjauksen aikana ja arviointikeskusteluissa työpaikkaohjaajat ovat viestittäneet lomakkeiden suuresta määrästä. Eri oppilaitosten erilaiset lomakkeet ovat myös aiheuttaneet ihmetystä.

4 Työelämäyhteistyön kehittäminen

Työssäoppimisen keskeiset toimijat ovat oppilaitos, ohjaava opettaja, opiskelija, yritys ja työpaikkaohjaaja (kuva 3). Näiden keskeisten toimijoiden tekemän yhteistyön avulla on tarkoitus tuottaa entistä ammattitaitoisempia osaajia työelämän tarpeisiin.



Kuva 3. Työpaikkaohjaaja linkkinä opiskelijan, työpaikan ja oppilaitoksen välillä (Hätönen 2006, 6 - 7)

Työelämäyhteistyöhön on haettu ja kehitelty erilaisia ratkaisuja. Ratkaisuksi on löydetty mm. työelämän kanssa yhteistyössä toteutetut koulutusratkaisut sekä työelämän ja koulutuksen yhteiset kehittämisprojektit. Silloin kun oppilaitosten ja työelämän väliset kehittämishankkeet ovat realistisia, voivat kaikki osapuolet tarjota toisilleen jotain merkityksellisestä ja hyödyllistä, jota ei erillään toimittaessa voitaisi saavuttaa.

Tämä edellyttää kuitenkin, että oppilaitos tarjoaa asiantuntemuksellaan tukea yrityksille. Yritykset taas vastaavasti antavat mahdollisuuden ja tilaisuuksia opiskelijoille tuottaa

uusia oivalluksia työn tekemiseen. Opiskelijoilta tämä edellyttää ymmärrystä tilaisuudesta saada uusia kokemuksia, saada tilaisuuden soveltaa luovasti oppimaansa tietoa työtehtäviin, sekä mahdollisuuden tehdä käytännön näyttöjä, verkostoitua ja saada itseluottamusta työelämää varten. (Tuomi-Gröhn & Engeström 2001, 23.)

Työssäoppimisessa olisi kehitettävä uusia oppimistapoja työelämän muuttuviin tarpeisiin. Työssä ja koulussa tapahtuvaa oppimisen virtausta olisi lisättävä. Useilla tavoilla hankittu oppiminen tulisi voida hyväksilukea. Työpaikkaohjaajia tulisi kouluttaa. Työpaikat olisi saatava halukkaiksi ohjaamaan työssäoppijoita ja ottamaan vastaan opiskelijoita. Työssäoppimispaikkojen on tunnettava opetussuunnitelmien tavoitteet ja henkilökohtaiset opetussuunnitelmat. Opiskelijoita tulisi ohjata itsearviointiin. Opiskelijan tulisi saada kokeilla erilaisia ja vaihtelevia työtehtäviä ja heillä tulisi olla nimetyt työpaikkaohjaajat. Oppilaitoksissa lähijaksot on suunniteltu niin, että ne ohjaavat ja syventävät työelämässä tapahtuvaa oppimista. (Pohjonen 2005, 82 - 83.)

4.1 Laajennettu työssäoppiminen

Opetushallitus on jakanut avustuksia laajennetun työssäoppimisen kokeiluihin. Pirkanmaan ammattiopisto on vastannut hankkeen valtakunnallisesta koordinoinnista. Laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeen tavoitteena on tuottaa uusia testattuja toimintamalleja ja toimintatapoja laajamittaisen työssäoppimisen toteuttamiseen. (Opetushallitus 2011.)

Laajennettu työssäoppiminen lisää opiskelijan valinnaisuutta. Sen on todettu ehkäisevän opintojen keskeyttämistä. Se antaa mahdollisuuden aiemmin keskeytyneiden opintojen loppuun suorittamiseen. Se voi olla myös nopeampi tie valmistumiseen. Se voi auttaa opiskelijoita työllistymään aikaisemmin. Se tukee niitä opiskelijoita, joiden on vaikea keskittyä luokkaopetuksessa, mutta myös niitä, jotka turhautuvat muun ryhmän tahdissa ja joilla olisi siis valmiudet edetä nopeasti opinnoissaan. (TopLaaja 2011.)

Laajennettu työssäoppiminen tuo opettajille uusia haasteita ja mahdollisuuksia. Ohjauksellisuus lisääntyy sekä yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Se vaatii opettajalta myös uutta osaamista, uudenlaista asennetta ja työaikajärjestelyjä sekä osaamisen kehittämistä liittyen arviointiin, ohjaukseen, työelämä- sekä verkko- ja mobiiliohjaukseen liittyvään osaamiseen. Työpaikkaohjaajille annettava tuki on tärkeää ja heidän osaamista tulisi kehittää mm. liittyen tutkinnon perusteiden tuntemiseen, ohjaamis- sekä arviointiosaamiseen. Laajennettu työssäoppiminen vaatii laaja-alainen työelämäyhteistyötä. (TopLaaja 2011.)

Laajennetun työssäoppimisen malleja on koko ryhmille ja yksittäisille opiskelijoille. Opiskelija voi olla työssäoppimassa 3 - 4 päivää viikossa ja oppilaitoksessa oppimassa teoriaa 1 - 2 päivää viikossa. Laajennettu työssäoppiminen on työpainotteista opiskelua. Edellä mainituissa opetushallituksen rahoittamissa hankkeissa kehitetään ammatillisissa perustutkinnoissa opiskeleville nuorille erilaisia opiskeluväyliä. Hankkeen ideana on pidemmät työssäoppimisjaksot.

Laajennetussa työssäoppimisessa opintoja suunnitellaan mahdollisimman paljon aitoon työympäristöön. Laajennetussa työssäoppimisessä opiskelija saa opettajalta tukea ja ohjausta tavallista enemmän. Opiskelijat saatetaan ohjata näille opiskeluväylille tarpeen mukaan joustavasti ja helposti, missä tahansa opiskelun vaiheessa, mutta tavallisimmin toisen tai kolmannen opiskeluvuoden aikana. Opiskelija hyötyy laajennetusta työssäoppimisesta ja sitä suunnitellaan aina yhdessä opiskelijan oman opettajan kanssa, mutta mukana auttamassa ovat myös opinto-ohjaajat. Opiskelija itse hankkii työpaikan työssäoppimisen ajaksi ja tarvittaessa hän saa siihen myös apua ohjaavalta opettajalta. (Hyria, 2011.)

4.2 Työpaikkaohjaajakoulutus

Työssäoppimisen tukemiseksi työpaikoille koulutetaan työpaikkaohjaajia. Työpaikkaohjaajat ovat ammattilaisia ja työpaikkansa asiantuntijoita, jotka ohjaavat ja kannustavat opiskelijaa ammattitaidon ja työelämän pelisääntöjen hankkimisessa. Työpaikkaohjaaja koulutuksen tavoitteena on, että ammattitaitoiset työntekijät osaavat ohjata työssäoppijoita työpaikalla. Tavoitteena on opiskelijoiden kannustaminen

ammattiin ja oppimaan työelämän pelisääntöjä työpaikoilla. Työpaikkaohjaajan tärkeä tehtävä on perehdyttää opiskelija ensimmäisinä päivinä työpaikan pelisääntöihin ja talon tapoihin. (Tampereen Ammattiopisto 2011.)

Työpaikkaohjaaja koulutus on yhteistyötä oppilaitosten ja opettajien kanssa. Työpaikkaohjaaja koulutus suoritetaan verkko-opetuksena tai lähipäivinä oppilaitoksissa. Opettajat voivat lähteä myös kouluttamaan koko työpaikan henkilökunnan kerralla työpaikoille.

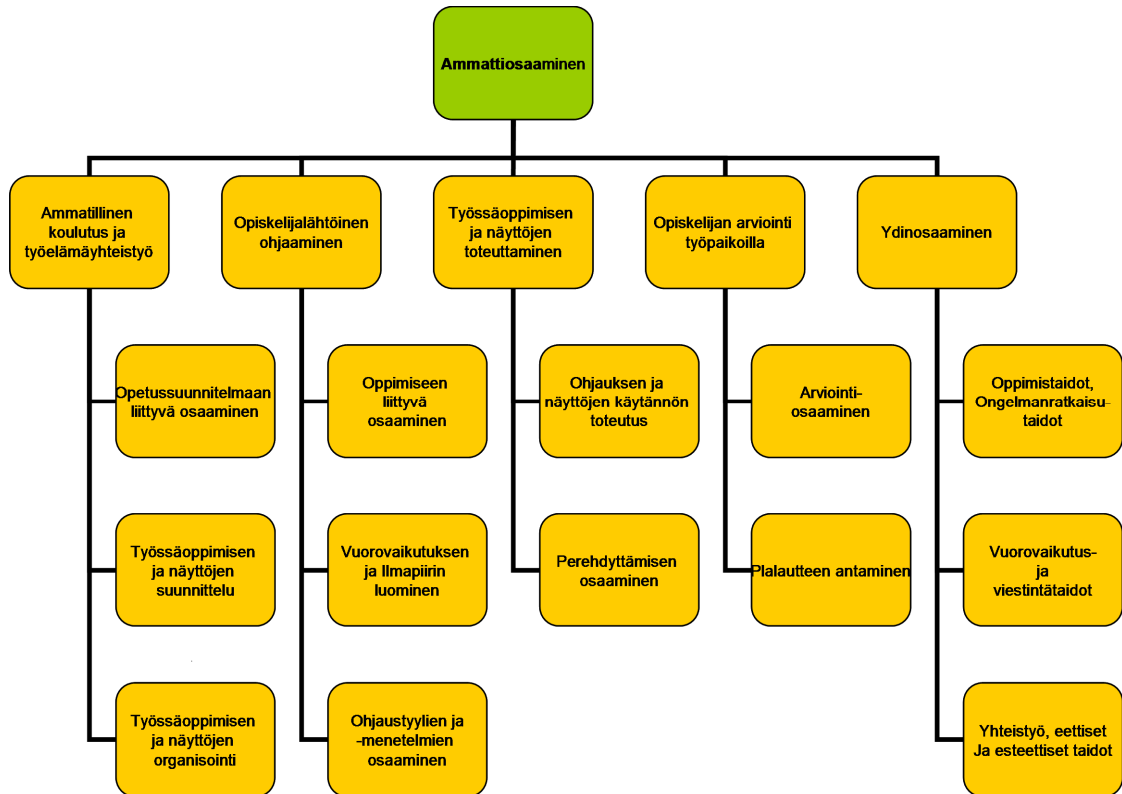
Työpaikkaohjaajakoulutus sisältää opintokokonaisuuksia ammatillisesta koulutuksesta, opetussuunnitelmien läpikäyntiä, opiskelijälähtöistä ohjaamista, työssäoppimisen toteuttamista sekä opiskelijan arviointia työpaikoilla. Työpaikkaohjaajakoulutus on yleensä yrityksille maksutonta ja koulutus järjestetään yrityksen tarpeiden mukaisesti. Työpaikkaohjaajakoulutuksesta hyötyy myös yrityksen koko henkilöstö.

Työpaikkaohjaajan täytyy hallita hyvin oma ammattialansa. Ohjaajan oma ammattiosaaminen antaa perustan, mille voidaan rakentaa työssäoppiminen. Työssäoppimisen ohjaaminen muodostuu pääosaamisalueista, nämä osaamisalueet on määritelty työpaikkaohjaajien koulutuksen koulutusohjelman perusteissa (Opetushallitus 2004).

Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö, työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen, opiskelijan arviointi työpaikoilla ja opiskelijälähtöinen ohjaaminen. Näitä osaamisia tähdennetään työpaikkaohjaaja koulutuksissa, siksi nämä osaamiset ovat erittäin tärkeitä osaamiskartassa ja osaamisen arvioinnissa työpaikoilla. Lisäksi opiskelijoiden ohjaamisessa tarvitaan kaikkien alojen ydinosaamista. Ydinosaamiseen kuuluu kaikilla aloilla opiskelijoiden ohjaamisessa tarvittavat ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, viestintätaidot, yhteistyötaidot, oppimistaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. (Hätönen 2006, 6 - 7.)

Kuten kuvasta (kuva 4) voidaan nähdä, työpaikkaohjaajalla tulee ammattiosaamisen lisäksi olla monenlaisia taitoja ja osaamista. Nämä osaamiset ja taidot liittyvät mm. ammatillisen koulutuksen tuntemiseen ja työelämäyhteistyötaitoihin, opiskelijan

ohjaamiseen ja arviointiin sekä koko työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttamiseen liittyviin taitoihin.



Kuva 4. Työpaikkaohjaajan osaamiset (Hätönen 2006, 6 - 7)

4.3 Opettajien työelämäjaksot

Monet oppilaitokset kannustavat opettajia työelämäjaksoille, niin että opettajalla on mahdollisuus käydä tutustumassa työpaikoilla ja oppimassa jotain uutta, jota voidaan hyödyntää opetuksessa. Opettajalta vaaditaan yhä enemmän muuttuvan työelämän mukana pysymiseksi uusia tietoja ja taitoja. Työelämätaitojen päivittäminen on välttämätöntä.

Työelämäjaksot antavat opettajalle mahdollisuuden, kehittää omia projektitaitojaan, työskentelyosaamistaan, työelämätaitojaan, yrittäjyysosaamistaan ja verkottumistaitojaan. Opettaja voi työskentelemällä yrityksessä, jossa yhteistoiminta muutenkin kaipaisi päivitystä tai yhteistyötä.

Työelämäjaksojen tavoitteena on madaltaa opettajien kynnystä työelämäyhteistyöhön. Lisäksi hän voi yhdessä yritysten ja muiden työpaikkojen henkilöstön kanssa kehittää opettamaansa alaa. Työelämäjaksojen avulla voidaan lisätä opettajien työelämätaitoja, työelämälähtöistä kehittämistä sekä tarjota uusia virikkeitä opetussuunnitelmien ja opetustyön kehittämiseen sekä uusien opetusmenetelmien etsimiseen ja käyttöönottoon.

4.4 Topias-työssäoppimisen kehittämishanke

Yhtenä esimerkkinä työssäoppimisen kehittämishankkeesta on Topias-työssäoppimisen kehittämishanke. Siinä on mukana kuusi toisen asteen oppilaitosta Pirkanmaalta. Topias-hankkeen tarkoituksena on yhtenäistää Pirkanmaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen käytänteitä ja kehittää niistä hyviä toimintamalleja. Projektin aikana kehitettiin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeiden ja vaatimusten huomioimista ja parannettiin pk-yritysten tietoisuutta työssäoppimisen turvallisuudesta sekä pyrittiin lisäämään työssäoppimispaikkojen määrää pk-yrityksissä. (Topias 2011.)

Projektin kautta järjestettiin:

- työpaikkaohjaajakoulutusta yhteistyöyritysten työntekijöille ja toimihenkilöille,
- työpaikkaohjaajakoulutuksen kouluttajavalmennusta opettajille,
- monimuotoisia verkottumismahdollisuuksia Pirkanmaan koulutusjärjestäjille ja työ- elinkeinoelämälle,
- tukea pienten ja keskisuurten yritysten työssäoppimisen työturvallisuuden kehittämiseen ja pk-yritysten määrän lisäämiseen työssäoppimispaikkoina sekä
- mahdollisuuksia erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden huomioimiseen.

Topias-projektin toimesta työpaikkaohjaajia koulutetaan opetushallituksen laatiman työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukaisesti. Koulutuksessa perehdytään myös työturvallisuuteen ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen. Koulutuksen laajuus on kaksi opintoviikkoa ja se suoritetaan työn ohessa monimuoto-opetuksena, joka sisältää lähi-, etä-, verkko- ja itsenäistä opiskelua. Koulutus voidaan räätälöidä kunkin yrityksen tarpeiden mukaan. Topias-hankkeen

työpaikkaohjaajakoulutuksen kouluttajina toimivat toteuttajaoppilaitosten opettajat. Hankkeen aikana annettava koulutus on osallistujille maksutonta. (Topias 2011.)

Projektin aikana on luotu ja vakiinnuttu alakohtaisia työssäoppimiskäytänteitä, joista löytyy tietoa työssäoppimisportaalista sivuilta <http://topirkka.fi> Hankkeen jälkeen kukin kuudesta oppilaitoksesta ottaa vuoronperään huolehdittavakseen Topirkka-sivujen ylläpidon. Sivuille on koottu keskitetysti monipuolista tietoa työssäoppimisesta, eri koulutusaloista, työturvallisuudesta sekä tuetusta työssäoppimisestä. Sivuilta löytyy myös listattuna työssäoppimispaikkoja. Siellä julkaistaan jopa tietyin perustein valittu kuukauden työssäoppimispaikka. Työssäoppimisen kannalta tärkeät lomakkeet on koottu Topirkka-sivuille. Lomakkeet ovat sieltä kätevästi saatavilla. Aika näyttää miten eri tahot osaavat hyödyntää Topirkka-sivustoa.

Työssäoppimisen onnistuminen ja sen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää rakentavaa yhteistyötä oppilaitoksen ja työssäoppimispaikkojen välillä. Hyvän ja toimivan yhteistyösuhteen luominen vaatii riittävästi resursseja molemmilta tahoilta.

Oppilaitoksilla on sekä vanhoja tuttuja työssäoppimispaikkoja, jossa parhaimmillaan on oppilaitoksen kouluttama työpaikkaohjaaja. Monesti opiskelijat löytävät myös aivan uusia työssäoppimispaikkoja, jossa ei välttämättä ole koulutettua työpaikkaohjaajaa. Tutustuminen ja kumppanuuden rakentaminen vie aikaa. Monesti työpaikka voi olla myös pienyritys, jossa kiireinen yrittäjä puurtaa pienen henkilökunnan avulla. On myös mahdollista, että opiskelijan työssäoppiminen osuu kiireisimmän sesongin aikaan. Kiire on läsnä myös suurempien yritysten arjessa. Hyvät viestintätaidot edesauttavat hyvien suhteiden luomisessa. Ohjaavan opettajan on hyvä myös osata asettua yrittäjän asemaan. Vaikka ohjaavan opettajan vierailut on aikataulutettu, niin tilanteet muuttuvat. Keskusteluja, jotka liittyvät oppilaan ohjaamiseen, opintojen sisältöön, arviointeihin ja dokumenttien täyttämiseen voidaan joutua tekemään kiireisessä ilmapiirissä.

Työpaikkaohjaajia on hyvin monenlaisia. Useimpien kanssa yhteydenpito onnistuu puhelimitse ja sähköpostitse. Kaikissa yrityksissä ei ole käytössä sähköpostia ja joskus työpaikkaohjaajan tavoittaminen voi olla vaikeaa puhelimitsekin. Olisi kuitenkin erittäin tärkeää löytää aikaa neuvotella kaikille osapuolille tärkeistä asioista.

4.5 SeDuuni-osumaa työhön hanke

SeDuuni - osumaa työhön -hankkeessa kehitetään uusia menetelmiä oppimisen toteuttamiseksi työpaikoilla, edistetään ja syvennetään oppilaitoksen ja työpaikkojen välistä yhteistyötä luontevaksi toimintatavoiksi ja näin pyritään tuomaan esiin työelämän näkemys nykyistä enemmän osaksi opetussuunnitelmia. Hanke vahvistaa opetuksen työelämälähtöisyyttä. Hankkeen avulla voidaan edistää ja nopeuttaa valmistuneiden työllistymistä, syventää, opiskelijoiden ammatillisia ja muita työelämässä tarvittavia taitoja (SeDuuni 2011.)

SeDuuni-hankkeen tavoitteena on kehittää ja tiivistää oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Yhtenä ratkaisuna tähän on pyritty kehittämään erilaisia tapoja suorittaa osa opetuksesta työpaikoilla. (SeDuuni 2011.)

SeDuunin tavoitteena on laajentaa osaa luokkahuoneissa perinteisesti tapahtuvasta teoria- ja laboraatio-opetuksesta tai työsaliopetuksesta toteutetaan aidoissa työympäristöissä. Työpaikoilla oppiminen tapahtuu opettajajohtoisesti tai työn tekemisestä ja ohjauksesta vastaa työpaikan henkilöstö.

Yhteistoiminnan tarkoituksesta riippuen työpaikoilla voi työskennellä yksittäisiä opiskelijoita tai koko luokka samalla kertaa joko opettajan kanssa tai itsenäisesti työpaikkaohjaajien ohjauksessa. SeDuuni -toiminta voi myös olla projektiluonteisia tapahtumia tai tehtäviä, esim. virikepäiviä tai aidoille asiakkaille tuotettuja palveja, joita opetellaan opettajan johdolla luokkahuoneissa. Näin ohjataan opiskelijoita oikeisiin työtehtäviin.

SeDuunissa työelämään tutustuminen alkaa perehdytystilaisuudella, johon opettaja osallistuu yhdessä opiskelijoiden kanssa. Opettaja ja työpaikan edustaja suunnittelevat työpäivien sisällöt, työpaikan tehtävät ja opetussuunnitelman tavoitteet yhteen sovittaen. SeDuuni ei vaikuta koulutukseen liittyvän työssäoppimisen määrään, mutta vähentää työssäoppimiseen liittyvää perehdytysaikaa. (SeDuuni 2011.)

4.6 Vierailut

Toisen asteen opiskelijoiden opintoihin kuuluu myös yritysvierailut. Vierailut ovat antoisia sekä opettajille että opiskelijoille. Hyvin suunnitelluilta vierailuilta saadaan ajankohtaista alan tietoa ja verkostoidutaan. Opiskelijat pääsevät näkemään minkälaista työ on oikeassa työpaikassa ja tutustuvat eri ammatteihin. Opiskelijalla on mahdollisuus luoda kontakteja vierailujen aikana ja saada esimerkiksi työssäoppimispaikka, mutta tämä vaatii omaa aktiivisuutta ja omasta ryhmästä positiivisesti erottautumista. Vierailujen kautta voi syntyä yhteistyöprojekteja ja niiden kautta voidaan saada solmia uusia työssäoppimisen järjestämissopimuksia. Vierailut vaativat hyvää etukäteissuunnittelua, opiskelijoiden aktiivisuutta ja vierailun jälkeen mitä opimme - keskustelua. Parhaassa tapauksessa vierailujen seurauksena kaikki hyötyvät. Opettajat ja opiskelijat saavat ajankohtaista tietoa työelämästä ja yrityksen edustajat ajankohtaista tietoa opinnoista. Opiskelijoiden vastaanottaminen antaa yrityksille tilaisuuden markkinoida omaa toimintansa ja tehdä alansa tunnetuksi. Esimerkiksi elintarvikeala järjestää vuosittain esittelypäiviä, jolloin opiskelijoita kutsutaan vierailulle tutustumaan alaan.

Resurssien niin salliessa työelämän edustajat voivat olla monin tavoin mukana koulun arjessa. Heitä voidaan kutsua vierailuille oppilaitoksiin tutustumaan opiskeluun, pyytää puhujiksi koululla järjestettäviin seminaareihin ja tapahtumiin. He voivat toimia opiskelijoiden tutoreina erilaisissa projekteissa, kuten esimerkiksi Ny-yrittäjyys yrityksiä perustettaessa. Työelämän ja oppilaitoksen edustajille voidaan myös järjestää yhteisiä vierailuja. Näitä on toteutettu erilaisten työelämäyhteistyön hankkeiden turvin. Työelämän edustajia voidaan kutsua oppilaitoksiin kouluttajiksi ja erilaisiin koulutuksiin. Mahdollisuuksia on monia, jos vain löytyy resursseja.

5 Kyselytutkimus

Koulutuksen työelämävastaavuus on esillä keskusteluissa yhä enemmän tänä päivänä. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyön tarpeen tärkeys tiedostetaan. Oppilaitoksissa työskennellään paineen ja kiireen alla, kuten työpaikoillakin. Edellä esittelimme esimerkkejä erilaisista työelämän yhteistyömuodoista. Tekemämme kyselytutkimuksen avulla halusimme selvittää lisää asiaa.

Tavoitteenamme oli selvittää tämän hetken tilannetta ryhmämme valitsemien työssäoppimispaikkojen kohdalta. Halusimme uutta ja ajankohtaista tietoa työelämäyhteistyön kysymyksistä suoraan työpaikkaohjaajilta. Ryhmämme jäsenillä on asiantuntemusta työssäoppimisen ohjaamisesta, työpaikkaohjaajan tehtävistä sekä työelämäyhteistyön kehittämisestä, näin ollen meillä oli omia näkemyksiä ja kokemuksia tästä yhteistyöstä, mutta halusimme selvittää tarkemmin työelämältä näitä asioita.

5.1 Kyselytutkimuksen suunnittelu, toteutus ja tavoitteet

Kehittämishanketta ideoidessamme pohdimme, miten saisimme parhaiten kontaktin yritysten työpaikkaohjaajiin. Haastattelu olisi ollut mielenkiintoinen, mutta aikataulullisesti sitä ei ollut mahdollista toteuttaa. Päädyimme kvantitatiiviseen tutkimukseen ja sähköisesti lähetettävään kyselylomakkeeseen. Aineisto päätettiin kerätä standardoidusti eli kaikille työpaikkaohjaajille esitettiin samat kysymykset.

Halusimme saada tietoa koulutuksen järjestäjän ja työssäoppimispaikkojen välisestä yhteistyöstä. Laadimme kyselylomakkeeseen rasti ruutuun - kysymyksiä ja kaksi avointa kysymystä sekä vapaa sana - osion. Kysymykset käsittivät siirtymistä sähköisiin työssäoppimisen asiakirjoihin, opiskelijan ohjaamista, koulutuksen työelämävastavuutta ja työpaikkaohjaajakoulutuksia. Taustatiedoissa kysyttiin vastaajan sukupuolta. Kyselyyn vastaajan tarvitsi valita yksi viidestä eri vaihtoehdosta, jotka olivat: täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa.

Avoimissa kysymyksissä pyydettiin mielipidettä erilaisten sopimusten, lomakkeiden ja arvioinnin dokumentoinnista sekä pyydettiin ideoita työelämäyhteistyöhön ja työssäoppimisen kehittämiseen.

Kyselylomakkeet lähetettiin kesäkuun lopussa 2011 sähköpostitse yhteensä neljäänkymmeneen (40) yritykseen. Yritykset edustivat rakennus-, turvallisuus-, ravintola- ja matkailualaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 36 työpaikkaohjaajaa. Osa vastasi nopeasti. Joitakin vastauksia saatiin vasta elokuussa. Kesälomat vaikuttivat mahdollisesti vastausvilkkauteen. Kyselylomakkeessa ilmeni teknisiä ongelmia, jotka saattoivat vaikuttaa siihen, että vastausmäärä jäi pienemmäksi, mitä odotimme. Elokuussa soitimme vielä kymmenelle kyselyn saaneelle. Monet olivat vain unohtaneet vastata. Välttyäksemme uusilta teknisiltä ongelmilta lähetimme heille vielä kyselylomakkeet kirjeitse postimerkillä varustetun palautuskuoren kanssa. Tämän jälkeen saatiin vielä muutama täytetty vastauslomake. Kyselylomake liitteenä (Liite 1).

5.2 Kyselyn vastausten litterointi ja analysointi

Vastausaineisto litteroitiin manuaalisesti. Vastauksista tehtiin ensin yhteenveto Microsoft Office Word - ohjelmalla. Litteroinnissa laskettiin, montako miestä ja montako naista vastasi kyselyyn. Samalla laskettiin myös eri vastausten erilaisten vastausvalintojen kappalemäärät esimerkiksi ”täysin samaa mieltä” 27 kpl ja ”en osaa sanoa” 2 kpl jne.

Avoimet kysymykset ja vapaa sana - osio kirjattiin sanasta sanaan vastaajan kirjoittaman tekstin mukaisesti. Tämä oli yksinkertainen ja helppo tapa purkaa vastaukset. Tutkimustulosten yhteydessä kuvioiden muuttujat esitellään numeroina ja lukumäärinä. Lukumäärinä voidaan havainnollistaa mahdollisesti pieneksi jääneitä vastaajamääriä. Kyselylomakkeen väittämät eivät aiheuttaneet ongelmia tulkintavaiheessa, sillä kaikki vastanneet vastasivat 100 % kysymyksiin. Tosin en osaa sanoa - vastaajat eivät ole osanneet sanoa tai eivät halunneet sanoa tai heillä ei ollut kokemusta.

6 Tulokset

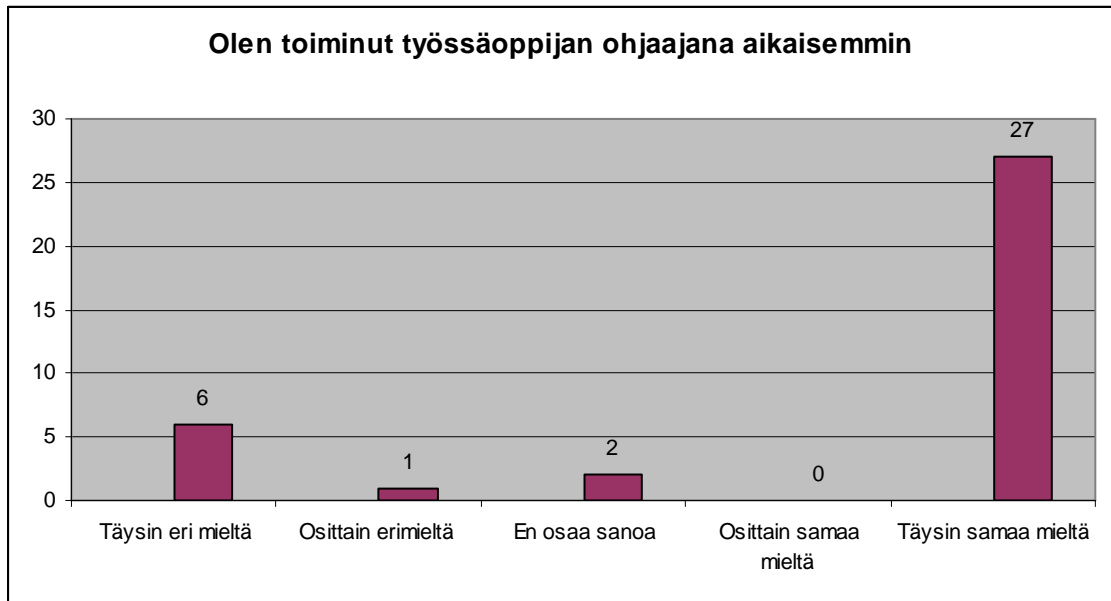
Kyselylomakkeen ”rasti ruutuun” kysymysten tulokset:

Kyselylyyn vastasi yhteensä 36 henkilöä. Kuten alla olevasta kuvasta (kuva 5) käy ilmi, 36 % (13) vastanneista oli miehiä ja loput 64 % (23) naista.



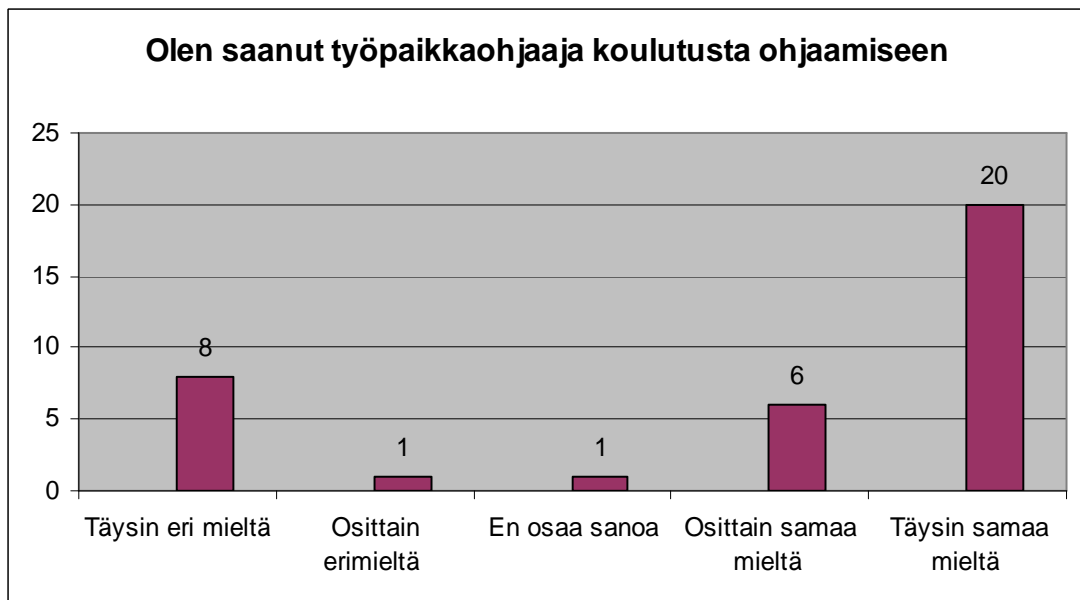
Kuva 5. Kyselyn osallistujat

Suurin osa kyselyyn osallistuneista (27), oli toiminut työpaikkaohjaajana aikaisemminkin. (Kuva 6) Muutama vastaajista ei ollut nähtävästi ymmärtänyt kysymyksen asettelua, koska vastaukseksi tuli ”en osaa sanoa”. Toisaalta saattaa olla, että he olivat ohjanneet opiskelijoita, mutta heitä ei ollut nimetty työpaikkaohjaajiksi.



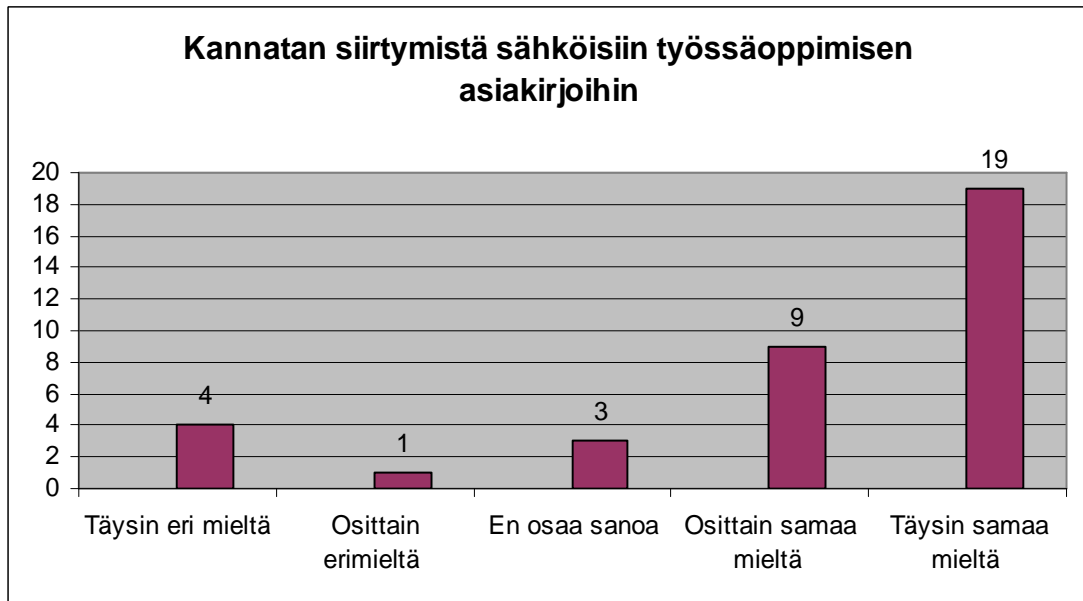
Kuva 6. Ohjaajan kokemus

Vähän yli puolet vastanneista (20) oli saanut koulutusta työpaikkaohjaajan tehtävään. (Kuva 7) Kysymyksen ymmärtämisessä lienee ollut ongelmia, koska kaikki eivät tienneet olivatko saaneet koulutusta työpaikkaohjaajana toimimiseen. Toisaalta saattaa olla, että he ovat saaneet kyseiset taidot tai opastusta jollain muulla tapaa.



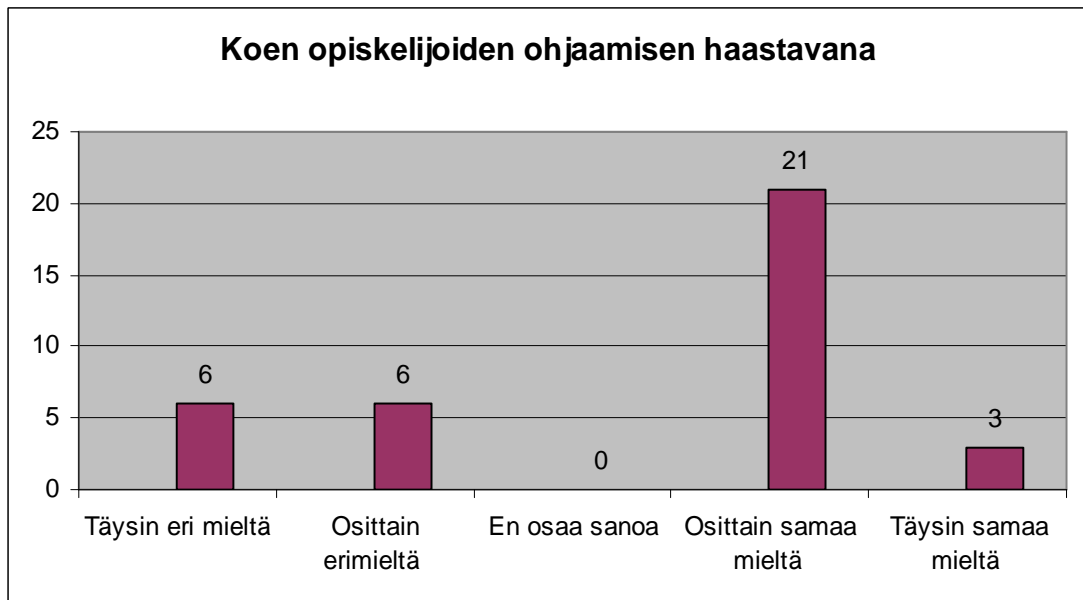
Kuva 7. Ohjaajan saama koulutus

Sähköisiin asiakirjoihin siirtyminen sai pääosin kannatusta, vaikka ”soraääniäkin” oli. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että sähköiset asiakirjat olisivat joustavin ja helpoin keino käsitellä työssäoppimisen asiakirjoja (Kuva 8).



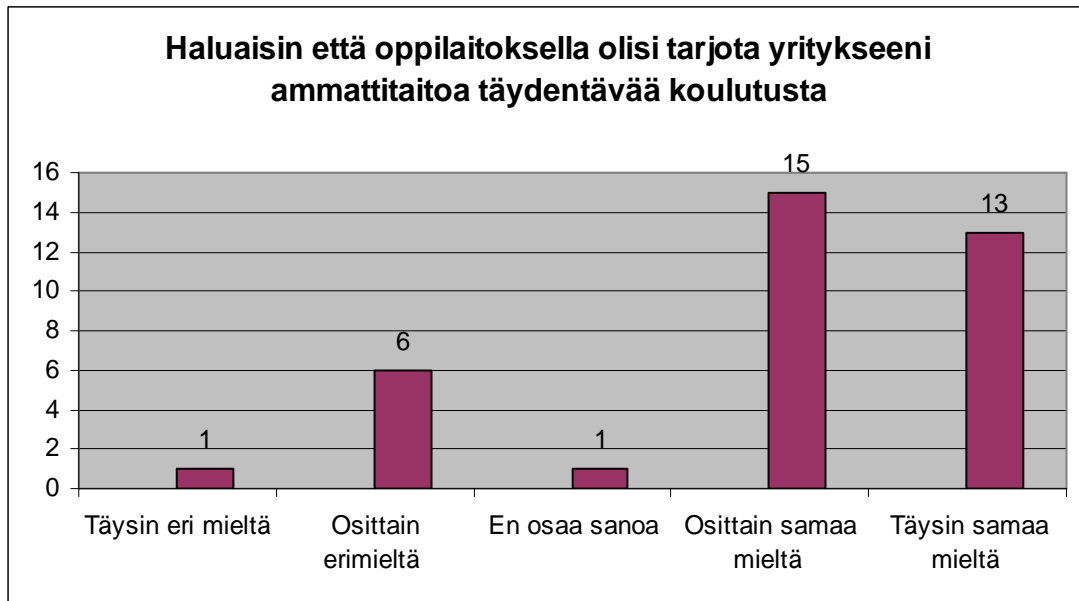
Kuva 8. Sähköisten asiakirjojen kannatus

Opiskelijoiden ohjaamisen koki haastavana 2/3 vastaajista, 1/3 taas ei kokenut ohjaamisessa haastavuutta (Kuva 9).



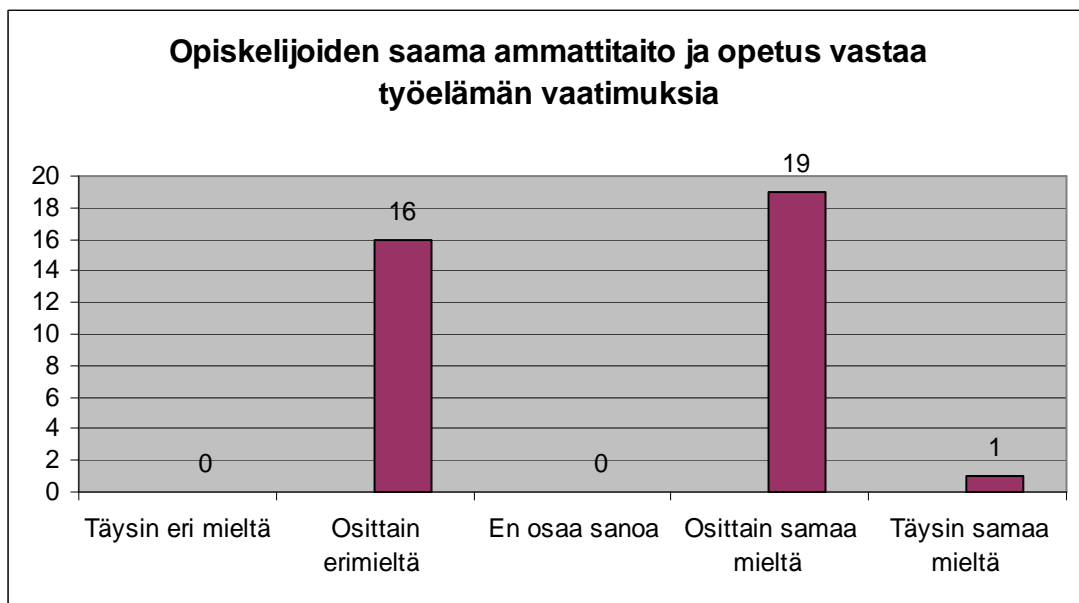
Kuva 9. Ohjaamisen haastavuus

Suurin osa vastaajista piti koulutuksen tasoa hyvänä ja oli sitä mieltä, että oppilaitokset voisivat tarjota yritykseen ammattitaitoa täydentävää koulutusta (Kuva 10).



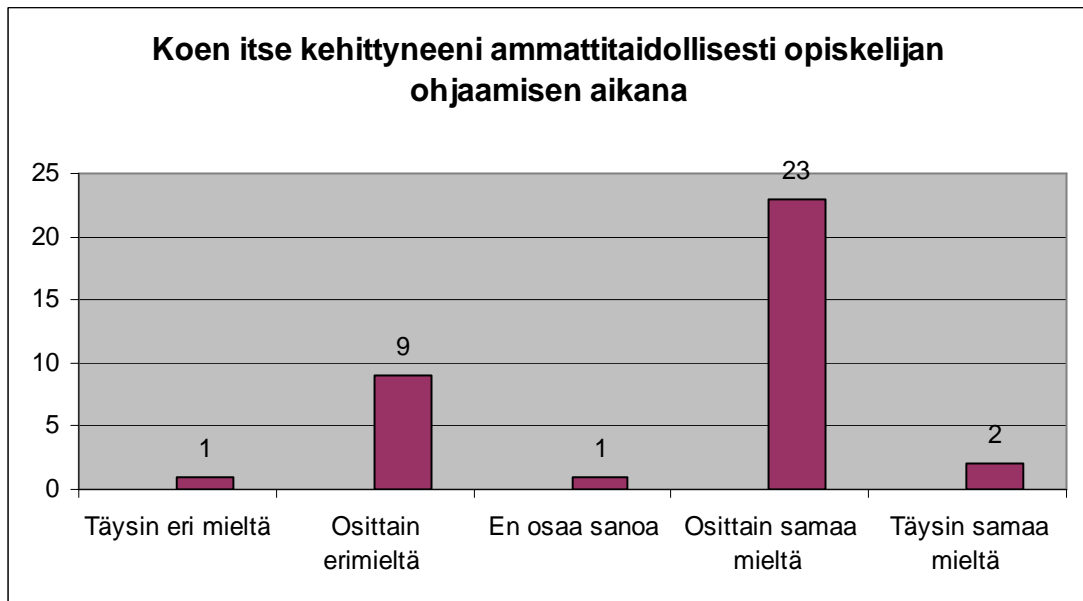
Kuva 10. Lisäkoulutuksen tarve

Lähes puolet vastaajista (16) oli sitä mieltä, että opiskelijoiden saama ammattitaito ei vastaa työelämän vaatimuksia. Kysymys jakaantui tasan, kun toinen puoli (19) oli sitä mieltä, että oppilaiden saama koulutus vastaa työelämän tarpeita (Kuva 11).



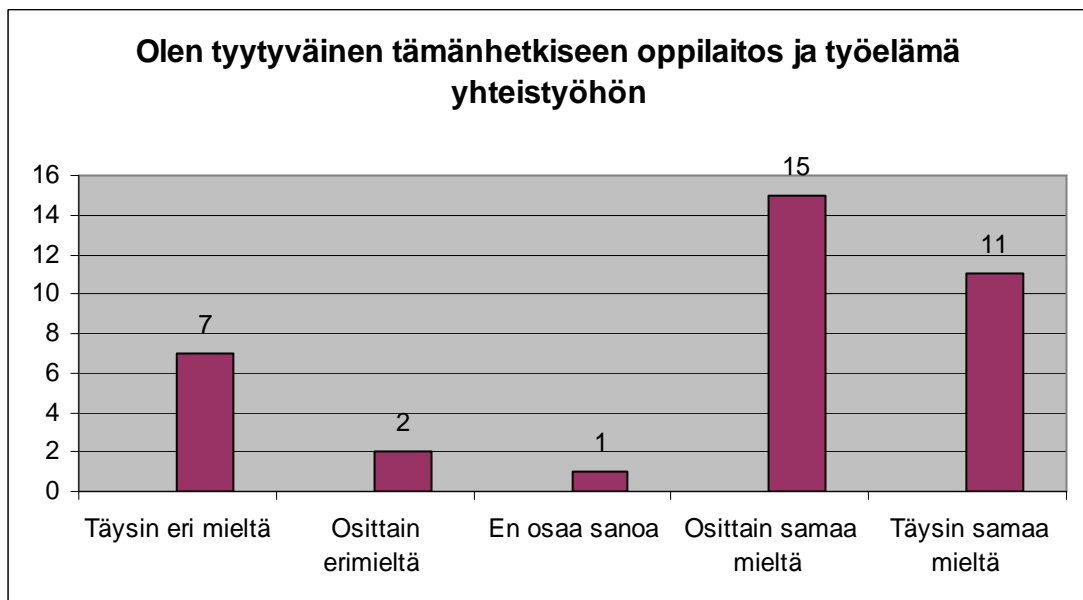
Kuva 11. Opetus ja työelämävaatimukset

Suurin osa vastaajista (25) koki kehittyneensä itse ammattitaidollisesti opiskelijan ohjaamisen aikana. Yksi vastanneista ajatteli osaavansa kaiken eikä kehittynyt lainkaan (Kuva 12).



Kuva 12. Ohjaajan kehittyminen

Suurin osa (26) oli tyytyväinen oppilaitoksen ja työelämän yhteistyöhön. Vastaavasti (9) oli sitä mieltä, että yhteistyössä olisi vielä kehitettävää (Kuva 13).



Kuva 13. Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö

Avoin kysymys: Mitä tuntemuksia teillä syntyy työssäoppimiseen liittyvästä ”paperisodasta”?

Lomakkeita kuvailtiin mm. adjektiiveilla epäselvä, monimutkainen, vaikeaselkoinen. Niistä toivottiin yksinkertaisempia versioita. Kuten alla olevista vastauksista voidaan huomata, niin monet olivat sitä mieltä, että lomakkeiden täyttäminen vie paljon aikaa ja niitä haluttaisiin sähköisessä muodossa:

”Paperien täyttäminen vie aikaa itseltä, kun tulee enempi oppijoita. Lomakkeet saisivat olla jo valmiiksi täytettyjä suurelta osin.”

” Jos kaikki olisi sähköisesti ja helposti täytettävissä , olisi iso plussa.”

”Iso plussa jos voisi tehdä arvioinnin sähköisesti vaikka ilman opettajaa.”

”Sähköinen arviointi on hyvä juttu.”

”Paperien täyttäminen vie aikaa itseltä, kun tulee enempi oppijoita”.

”Lomakkeet voisivat olla jo valmiiksi täytettynä suurelta osin.”

” Vähempikin määrä paperisotaa mielestäni riittäisi.”

”Arviointilomakkeet joillakin oppilaitoksilla epäselviä ja monimutkaisia.”

”Aika mutkikasta.”

”Turhan paljon papereita ja vaikeaselkoisia”

”No onhan niissä aina oma vääntäminen. Voisi kuvitella että esimerkiksi arvioinnin voisi tehdä vähän helpommin. Turhan byrokraattista mielestäni.”

”Nykypäivän sähköisellä aikakaudella tuntuu, että oppilaitokset ovat ajastaan jäljessä papereitten ja lomakkeiden kanssa. Erilaisia papereita ja lomakkeita on liikaa, edelleen voisi kehittää ainakin vähäisempään määrään. Myös opiskelijat tuntevat ajoittain olevan hukassa papereiden kanssa.”

”Arvioinnit aika vaikeaselkoisia.”

”Lomakkeita voisi yksinkertaistaa”

”Arviointilomakkeet ovat vaikeaselkoisia.”

”Lomakkeita tulisi yksinkertaistaa”

Pienempi osa vastaajista oli sitä mieltä, että lomakkeiden täyttäminen sujuu ja, että se ei vie erityisemmin aikaa. Näiltä vastaajilta löytyi myös ymmärrystä ”paperityön” määrän suhteen, kuten alla olevista kommentteista voi huomata:

”Sopimuksien ja arviointien teko ok. Ei ole ollut hankaluuksia, eikä suurempaa vaivaa.”

”Paperientäyttö ei mikään mahdoton juttu.”

”Ei enää mainittavaa paperisotaa . paperityö ok .”

”Paperisotaa oppilaitoksen kanssa on mielestäni melko vähän.”

”EI ole liiallista, joskus arvioinnin sanamuodot ovat monimutkaisia ja vaativat ajatusta.”

”Sopimuspaperit ovat selkeitä eivätkä vie paljon aikaa.”

”Ymmärrän , että paperisotaa pitää käydä, jotta saadaan palautetta puolin ja toisin, tietysti jos itsellä ns. omissa töissä on kiire, niin se paperisota on joskus haastavaa aikatauluttaa. Mutta kuten sanoin ottaessaan harjoittelijoita jokaisen tulisi ymmärtää, että siihen liittyy myös tämä ”varjopuoli” , mutta vastinetta ainakin minä koen saaneeni, kun on ollut hyvät harjoittelijat.”

Alla olevissa kommentteissa on otettu kanta mm. arviointiin ja lomakkeiden sisältöihin. Lomakkeiden sisältöjä haluttiin yksinkertaisemmiksi ja niiden muuttumista kritisointiin. Opiskelijoilta peräänkuulutettiin omatoimisuutta ”paperisodan hoitamisessa”. Toisaalta arviointikäytäntöihin oltiin myös tyytyväisiä. Tässä lainauksia kyselyyn vastanneiden kommentteista:

”Arviointia menetelmänä ja kysymyksiä kannattaa miettiä tarkoin , lähinnä mitä kysyy ja keneltä.”

*”Arviointilomakkeet muuttuvat turhan usein , varsinkin näyttöarvioinnit ja painopisteet
Työssäoppimiseen liittyvää arviointia ja opiskelun vaatimuksia tulisi ”
kääntää” työpaikan kielelle , selkeimmiksi ja sujuvammaksi.”*

”Pitäisi painottaa enempi opiskelijoita itsenäiseen paperien tuonti/ täyttö työhön. Liian monesti papereiden perään saa kysellä ja valvoa päiväkirjan täyttöä.”

”Käytössä oleva arviointivihko, johon työssäoppija merkitsee työtehtävät, t on mielestäni toimiva. Samoin arviointijärjestelmä on hyvä ja toimiva.”

” Joskus arviointi koetaan vaikeaksi. Näyttöihin liittyvä arviointi on ollut selkeämpää, kuin työssäoppimisjakson arviointi.”

Avoin kysymys: Ehdotukseni työelämäyhteistyön/työssäoppimisen kehittämiseksi.

Useat työpaikkaohjaajat pitivät todella tärkeinä opettajien työelämäjaksoja. Työelämäjaksojen hyödyiksi luettiin niin opettajan, kuin työpaikkaohjaajan oppiminen. Työelämäjaksoista nähtiin myös hyötyä opettajan ammattitaidon päivittämiseksi. Työelämäjaksoilla opettajat saivat kokonaiskäsityksen siitä, mitä työelämässä tapahtuu tänä päivänä. Seuraavana saatuja vastauksia näihin liittyen:

”Opettajien kannattaisi käydä välillä työmaailmaan tutustumassa , tietäisi missä mennään ja osaisi opettaa mitä tarvitseekin”.

”Kannatan ehdottomasti opettajien työelämäjaksoja sekä ohjaavan opettajan näkyvyyttä ja opiskelijan sparrausta työssäoppimisen aikana. Opiskelijan tulee aina hankkia itse työssäoppimispaikkansa / olla omatoiminen hakiessaan työssäoppimispaikkaa”.

”Muutamien päivien mittaiset työssäoppimisjaksot eivät ole opiskelijan kannalta kattavia saati kannattavia. Lyhyet jaksot vaativat meiltä työpaikoilta todella paljon aikaa. Opettajien työelämäjaksoilta minulle jäi tosi positiivinen fiilis.”

”Olen erittäin vastaanottavainen edellä mainittujen asioiden osalta ja otan mielelläni opettaja harjoittelijoita töihin kaveriksi itselleni, kestoltaan olisi suotavaa että ne olisi riittävän pitkiä esim. 3 kk , että pääsisi jossain asioissa selvyteen ja siitä olisi minullekin hyötyä(työapuna)”.

”Osallistuisin mielelläni opintomatkoille kun niitä järjestettäisiin, lisää opettajille työelämä jaksoja ja joskus voisi järjestää oppilaitos vierailuja”.

”Meillä on ollut opettajia muutaman kerran työelämäjaksoilla ja voin suositella niitä. Niissä molemmat osapuolet oppivat ja opettaja saa hyvän tuntuman työelämään ja asiakkaiden vaatimuksista. Yrityksemme tarpeisiin järjestetyt koulutukset ovat olleet hyviä . Meillä on jo parilla ryhmällä ollut sama opettaja, joka on käynyt työelämäjakson yrityksemme

eri kohteissa. Näin opettaja tietää , minkälaisia haasteita meillä on sekä opettaja on itse oppinut konseptimme”.

”Opettajien on hyvä käydä silloin tällöin kentällä työelämäjaksolla. Mahdollisimman kattava otanta erilaisista työtehtävistä olisi hyväksi, että ei keskity liiaksi yhteen ja samaan tehtävään”.

”Enemmän yhteistyötä opettajien kanssa , ja opintomatka voisi olla hyvä juttu.”

”Opettajien työelämäjaksot yrityksissä tarpeellisia ammattitaidon ylläpitämiseksi. niitä saisi olla enemmän.”

”Opettajien työelämäjaksosta on hyviä kokemuksia. Yhteisillä opintomatoilla on helppo vaihtaa kuulumisia työpaikan ja koulun välillä”.

Kyselyihin vastanneet pitivät tärkeänä oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. Yhteistyötä kaivattiinkin lisää useissa vastauksissa. Toisaalta vastauksista kävi ilmi, että yhteydenpito vaatii aikaa ja resursseja ja etukäteissuunnittelua. Vastauksissa kommentoitiin myös työssäoppimisjakson pituuksia ja esille tuli mm. tarpeeksi pitkien työssäoppimisjaksojen mahdollistaminen. Näihin viittaavia vastauksia seuraavana:

”Työssäoppimisjaksot ovat hyvillä kohdilla ja kestoaltaan hyvät. Koskaan ei voi sanoa liikaa, että oppijoilla tulee pitäisi sanoa ettei voimankäyttövälineiden kantaminen harjoitteluaikana ole mikään itsestäänselvyys, vanhemmatkin Vat- oppilaat ovat harmissaan kun ei heti saa niitä kantaan ja sitten ollaan naama vääränä. Kaikkea yhteistyötä voi ehdottaa ja ym, kaikelle pitää vain löytää aika.”

”Enemmän yhteistyötä opettajien kanssa”.

”Opettajien yhteydenottoa on saanut aina odotella ja sitä ei joskus ole tullut lainkaan, opiskelijoiden mukaan heidän pitäisi olla aina yhteydessä työpaikalle”.

”Toivoisin laajempaa ja säännöllisempää yhteistyötä. Olisi hyvä, että harjoittelupaikassa olisi usein eri vuositasen opiskelijoita, jolloin työelämässä säilyisi tuntuma kehityksen edistymisestä opintojen edetessä. En tarkoita että sama opiskelija suorittaisi yhdessä paikassa näytöt ja harjoittelun, vaan työssäoppiminen olisi säännöllistä yrityksissä. Harjoittelut painottuu liiaksi samaan aikaan eri ryhmillä. Emme halua harjoittelijoita useita kerralla, voidaksemme taata riittävän oppimisympäristön työpaikalla”.

”Työpaikkaohjaajat voisivat käydä tutustumassa oppilaitoksiin”.

”Kaikki hyviä toteutettavia, vaativat kuitenkin ennakkosuunnittelua ja asiaan paneutumista ja tänäpäivänä tuntuu että hyvä kun saa asiakkaille ruuan pöytään ... muuta ei ehdi. Työelämän tahti on kiristynyt kovasti viimevuosina joten tälläisiin asioihin paneutuminen on rajallista.”

” Työssäoppimisjaksot saisivat olla pidempiä.”

”Mitä pidempi työssäoppimisjakso sen parempi. Pidemmällä työssäoppimisjaksolla työssäoppija ehtii paneutua lähemmin eri työtehtäviin”.

Yritysvierailujen tarve tuli esiin työpaikkaohjaajien kommentteista. Joissakin vastauksissa kaivattiin pidemmälle menevää yhteistyötä jopa opetussuunnitelmien suunnitteluissa. Yhteiset opintomatkatkin kiinnostivat. Näitä asioita tuli esille seuraavissa vastauksissa:

” Vierailut tervetulleita ja tarjontaa vain lisää tännekin päin . Informaatiota saan tosi niukasti, olisin mielelläni enemmän tekemisissä oppilaitoksien kanssa esim. opetussuunnitelmien yms. suunnittelussa Ehdotuksia vain kehiin.”

”Yritys vierailut ovat toki tervetulleita. Opintojen sisällön suunnittelussa yritys elämä olisi tärkeä ottaa mukaan(ellei näin jo tehdä) Jotta opinnot vastaisivat aina työelämän vaatimuksia- muutoksia kuitenkin tulee, joten tämän pitää olla jatkuvaa ja säännöllistä.”

”Oppilasvieraillut ovat aina hyviä joten tänne vain tutustumaan.”

”Olisi hyvä, että oppilaat saisivat vieraila työpaikoilla enemmän.”

”Yritys/ oppilaitos vierailut voisi olla hyvä ajatus, yhteiset opintomatkatkin varmaan hyvä ajatus, jos se vain olisi järjestettävissä kohtuullisilla toimenpiteillä”.

Kyselyn vapaa sana - osio:

Vapaa sana - osioon tuli yllättäen vain muutama kommentti, näissä kommenteissa mm. kiitettiin oppilaitoksia yhteistyöstä ja oltiin tyytyväisiä yhteistyöhön. Kommenteissa annettiin vastuu myös työssäoppijalle ja todettiin mm. *”On täysin opiskelijasta kiinni, miten työssäoppiminen sujuu. Osa on oppimishaluisia ja osaa tietää jo kaiken ja vastaanottokyky on rajallinen”*.

7. Johtopäätökset

Työssäoppiminen ammatillisella toisella asteella on kehittynyt työharjoittelusta ohjatuksi ja tavoitteelliseksi oppimismuodoksi. Se on oppimista aidossa työympäristössä ja se johtaa parhaimmillaan aitoihin ja merkityksellisiin oppimiskokemuksiin. Se lisää motivaatiota. Oppilaiden, opettajien, työpaikkaohjaajien kokemukset sekä myös tutkimustulokset osoittavat, että työssäoppimisen liittäminen osaksi ammatillista koulutusta on ollut onnistunut ratkaisu. Työssäoppimisen ympärille muodostuu parhaimmillaan yhteisö, jossa kaikki oppivat. Työssäoppiminen vaatii koulutuksen järjestäjän ja työssäoppimispaikan saumatonta yhteistyötä. Oppilaille tulee turvata turvallinen oppimisympäristö. Raportointia ja yhteydenpitoa varten on kehitetty uusi mobiili-ratkaisu eTaitava. Se helpottaa reaaliaikaista seuranta. Työssäoppiminen on ohjattua ja tavoitteellista toimintaa. Sen tulee vastata jatkuvasti muuttuviin työelämän tarpeisiin. Tulevaisuudessa tullaankin tarvitsemaan yhä enemmän yhteistyötä työelämän ja oppilaitoksen välillä.

Työelämäyhteistyöhön liittyvään kyselytutkimukseemme vastasi 36 työpaikkaohjaajaa (kysely lähetettiin 40 työpaikkaohjaajalle). Tutkimuksen tulos on vain suuntaa antava, joten sen perusteella ei voi tehdä suuria johtopäätöksiä. Yleisesti ottaen työpaikkaohjaajat olivat tyytyväisiä oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön, vaikka asioita myös kritisoitiin. Erityisesti työssäoppimisen asiakirjat saivat arvostelua. Niitä pidettiin monimutkaisina ja vaikeaselkoisina. Toivottiin yksinkertaisempia lomakkeita ja siirtymistä sähköisiin lomakkeisiin. Opettajien työelämäjaksot nähtiin erittäin toivottuina ja myös yritysvierailut. Oppilaitoksissa tulisi olla selvillä, mitä työelämässä tapahtuu ja minkälaisia taitoja siellä tarvitaan. Näin pystyttäisiin paremmin kehittämään koulutuksen työelämävastaavuutta. On selvää, että vastuu oppimisesta on myös itse työssäoppijalla.

Tutkimuksestamme saamamme tulokset vahvistivat entisestään käsitystämme työelämäyhteistyön kehittämisen tarpeesta. Kehittäminen vaatii kuitenkin resursseja sekä koulutuksen järjestäjän taholta että myös työelämän taholta. Asioihin perehtyminen ja tutkimustulos vakuuttivat meidät työelämäyhteistyön kehittämisen tarpeesta. Aiomme omissa tehtävissämme jatkaa tätä kehittämistyötä samalla pohtien, mistä siihen löytyy resursseja.

Lähteet

Ammatillinen peruskoulutus. 2010. Opetushallitus. [online] [viitattu 2.10.2011].

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/ammattiosaamisen_naytot_ja_opinnaytetyo

Autio, J. & Loima, J. 2010. Työssäoppimisjakson seuranta eTaitavan avulla. Opettajan koulutuksen kehittämishanke. Tampere: TAMK.

Edu.fi. 2010. Opetushallitus [online] [viitattu 2.10.2011].

http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattiosaamisen_naytot/miksi_naytot_otetaan_ka_yttoon

Harra, K, Raitaniemi, V., Ruohotie , P. (toim.) 2000. Työpaikkakouluttajan opas. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Helander, J. 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Hyria. 2011. Laajennettu työssäoppiminen, Lato. [online] [viitattu 4.10.2011].

<http://www.hyria.fi/projektit/lato>

Hätönen, H. 2006. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Helsinki: ESR

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä .Opetushallitus. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala

Nikkilä, M. 2003. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor Oy.

Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004. [online] [Viitattu 3.11.2011].

http://www.oph.fi/download/49229_tyopaikkaohjaajien_koulutusohjelman_perusteet.pdf

Opetushallitus. 2011. Laajennetun työssäoppimisen kokeilut. [online] [viitattu 7.10.2011].

http://www.oph.fi/rahoitus/valtionavustukset/ammattillinen_koulutus/laajennetun_tyossaoppimisen_kokeilut

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammattiosaamisen perusta. Keuruu: PS-Kustannus.

Ruohotie, P. 1982. Aikuisen opiskelumotivaatio. Julkaisu no: 6. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinna.

SeDuuni. 2011. [online] [viitattu 4.10.2011]. <http://seduuni.sedu.fi>

Sedu.fi. 2010. Työssäoppiminen [online] [viitattu 6.10.2011].

http://www.sedu.fi/Koulutuskeskus_Sedu/Tyoelamayhteistyö/Tyossaoppiminen.iw3

Tampereen Ammattiopisto. 2011. Työpaikkaohjaajakoulutus. [online] [Viitattu 3.11.2011].

<http://www.tao.tampere.fi/tao/TAOWWTAO/tyopaikkaohjaajakoulutus.html>

Tonet. 2011. Työssäoppimisen tietopalvelu. Opetushallitus. [online] [viitattu 27.09.2011].

<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/>

Topias. 2009. Työssäoppimisen kehittämishanke Pirkanmaan toisen asteen koulutuksen järjestäjille. Tampere: Tampereen ammattiopisto.

Topias-hanke. 2011. Työssäoppimisen kehittämishanke Pirkanmaan toisen asteen oppilaitoksille.[online][viitattu2.10.2011].

http://www.pao.fi/ammattiopisto/files/Projektit/Topias_tiedote.pdf

TopLaaja. 2011. Opetushallitus. [online] [viitattu 7.10.2011].

<http://toplaaja.wikispaces.com/>

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. 2001 Koulun ja työn rajavyöhykkeellä uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Turvallisuusala. 2010. eTaitava kysymyspatteristo. Kurikka: Koulutuskeskus Sedu.

Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. 2006. Opas työpaikkaohjaajille. Taloudellinen tiedotustoimisto. [online] [viitattu 24.10.2011]. <http://tat.fi>

Työssäoppijan perehdyttäminen. 2011. Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymä. [online] [viitattu 1.10.2011].

<http://www.kam.fi/index.php?id=typokoulutus/perehdyttaminen&r=typokoulutus&menu=&l1=1&kj=1&rl=1&sd=1&oh=1&ar=1&ao=1&l2=&ln=1>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

Kehittämishanke kysymykset 10Sepe

Vastaus vaihtoehdot:		Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Mies	<input type="checkbox"/>					
Nainen	<input type="checkbox"/>					
Olen toiminut työssäoppijan ohjaajana aikaisemmin (Jos olet niin kuinka monen?__)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työpaikkaohjaaja koulutusta työssäoppijoiden ohjaamiseen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannatan siirtymistä sähköisiin työssäoppimisen asiakirjoihin		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen opiskelijoiden ohjaamisen haastavana		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin että oppilaitoksella olisi tarjota yritykseeni ammattitaitoa täydentävää koulutusta?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaako opiskelijoiden saama ammattitaito ja opetus työelämän vaatimuksia?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itse kehittyneeni ammattitaidollisesti opiskelijan ohjaamisen aikana		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen tämänhetkiseen oppilaitos ja työelämä yhteistyöhön?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitä tunteita minulla syntyy työssäoppimiseen liittyvästä "paperisodasta" ja lomakkeista? (sopimukset, arvioinnit yms...)						

Ehdotukseni työelämäyhteistyön/ työssäoppimisen kehittämiseksi? (Opettajien työelämäjaksot yrityksissä, työssäoppimisjakson kesto, yritys/oppilaitosvierailut, kouluttajavaihdot, yhteiset opintomatkat...)

Vapaa sana

Kiitos vastauksestasi

Liite 2: Laadintalogiikkamalli (eTaitava)

Näytteenotto		
keuhkutekemään maksovelhoita ja -tavoitteen	tavat	maksovelhoit ja -tavat
toimii ohjattuna kassalla	käyttää kassaa huolehtien ohjeiden mukaan erononimisissa tilanteissa	käyttää kassaa huolehtien ohjeiden mukaan myyjäis- ja vaihtoehtoisissa tilanteissa
tekee velhoite maksovelhoita kassa-asiaikkunasta	tekee sovittu ja kauppa ohjeistuksen mukaiset jalkoinen tavaraohjeistuksessa, esimerkiksi päivittäisiä asiakkaita laskunsa tai toimittua varten	tekee sovittu ja kauppa ohjeistuksen mukaiset jalkoinen tavaraohjeistuksessa, esimerkiksi päivittäisiä asiakkaita laskunsa tai toimittua varten
ottaa ohjeiden mukaan vartan asiakaspalvelusta ja vartan tiedon siitä eteenpäin sovittu tavalla	hoitaa asiakaspalvelusta ohjeiden mukaisesti	hoitaa asiakaspalvelusta ohjeiden mukaisesti
tekee ohjattuna sääntösten mukaiset hinnoittelun ja muun asiakasinformaation	tekee sääntösten mukaiset hinnoittelun ja yrityksen ohjeiden mukaisesti muun asiakasinformaation	tekee omat sääntösten mukaiset hinnoittelun ja yrityksen ohjeiden mukaisesti muun asiakasinformaation
osallistuu ohjattuna tavaran tilaukseen kauppa toimintatapojen ja ohjeiden mukaisesti	osallistuu tavaran tilaukseen kauppa toimintatapojen ja ohjeiden mukaisesti	osallistuu tilaukseen ja kauppa toimintatapojen ja ohjeiden mukaisesti
ohjattuna esillä hävkin syntymistä	esillä hävkinä yrityksen ohjeiden mukaisesti	toimii valtuutuksena mukaisesti yhteistyössä tilaus-toimintatapaohjeiden kanssa
ohjattuna osallistuu kampanjojen ja esillepanojen toteuttamiseen	toteuttaa yrityksen jäsenten kampanjoita ja esillepanoja kauppa ohjeiden ja yleisten sääntösten mukaisesti	toimii jäsenien esillepanojen ja esillepanojen toteuttamiseen kauppa ohjeiden ja yleisten sääntösten mukaisesti
pitää oman palvelupisteenä sisäisiä	huolehtii myyjäis- ja vaihtoehtoisista ohjeistuksen mukaisesti	huolehtii aktiivisesti myyjäis- ja vaihtoehtoisista tilanteista

(perjantai viikot 2-4)	Tyyppi	Vaihtoehdot
<p>Oleiko laittanut tuotteita esille myyjäis varten?</p> <p>Oleiko huolehtinut myyjäis tilauksista?</p> <p>Oleiko päässyt hyödyntämään ja päivittämään tietojasi tuotteista, kampanjoista ja asiakasryhmistä?</p> <p>Oleiko tehnyt sääntösten mukaiset hinnoittelun ja yrityksen ohjeiden mukaisesti muun asiakasinformaation?</p> <p>Oleiko osallistunut tilauksiin ja palautuksiin kauppa toimintatapojen mukaisesti?</p> <p>Oleiko opastanut asiakasta tuotteiden tai palvelun käytössä?</p> <p>Oleiko sopinut opinnoista aiheesta työssäoppimisen ohjaajan kanssa?</p>		
<p>(perjantai viikot 6-8)</p> <p>Oleiko käyttänyt kassaa?</p> <p>Oleiko hoitanut asiakaspalvelusta?</p> <p>Oleiko vastaanottanut tuotteita ja toimint ongelmatilanteissa yrityksen ja tavaramerkkien ohjeiden mukaisesti?</p> <p>Oleiko ryhtynyt toimintatapojen havaittuasi tuotteiden menekin vähenemään?</p> <p>Oleiko kartoittanut asiakkaan tarpeet ja tarjonnat asiakkaan mukaisia ratkaisuja tuotevalikonnasta?</p> <p>Oleiko tehnyt lisämyyntiä aktiivisesti?</p> <p>Oleiko kehittänyt tietoja tuotteiden tai palveluiden kehittämisen tarpeista? (Esimerkiksi toimintatapojen muutosten, asiakkaiden tarpeiden, kilpailun, yrityksen tai organisaation osastojen perusteella)</p>	<p>Selecot</p>	<p>En lainkaan</p> <p>Osittain</p> <p>Toivonomaisesti</p> <p>Itäntäisesti</p> <p>Omalla tavalla</p> <p>Ei vastaus</p>
<p>(perjantai viikot 9-11)</p> <p>Oleiko päässyt palvelun asiakkailla vierailu kielillä?</p> <p>Oleiko hoitanut suunnitellun mukaisen kampanjojen ja esillepanojen toteuttamisen yrityksen ohjeiden ja sääntösten mukaisesti?</p> <p>Oleiko myynyt mahdollista kassa-asiaikkunasta?</p> <p>Oleiko osallistunut reklamaation hoitamiseen ohjeiden mukaisesti?</p> <p>Oleiko esittänyt aktiivisesti ja rakentavasti kauppa asiakaspalvelun ja myyjäis kehittämisen tilviä mielipiteitä ja ideoita?</p> <p>Oleiko huolehtinut myyjäis- ja vaihtoehtoisista tilanteista menekin ja varastotilanteen mukaan?</p>		

Liite 3: eTaitava esimerkki kysymykset 1. vuosikurssille

(Turvallisuusala 2010, eTaitava kysymyspatteristo)

Jokaisen työssäoppimisjakson aikana kysytään yhteiset kysymykset (viikoilla 1. ja 6.)

Päivittäisinä kysymyksiä:

Vaihtoehto 2 +

Terveiseni opettajalle. Avoin

Yhteisistä kysymyksistä viikottaiset kysymykset vain viikoilla 2. ja 4

1. Työssäoppiminen 6 viikkoa, asiakaspalvelu (1. vuosi)

1. Yhteiset kysymykset

2. Viikko

- 1) Kuinka paljon olet toiminut asiakaspalvelutilanteissa? 1-5
- 2) Kuinka hyvin olet mielestäsi selvinnyt asiakaspalvelutilanteista? 1-5
- 3) Arvioi omia asiakaspalvelutaitojasi. 1-5
- 4) Arvioi omia vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojasi. 1-5

3. Viikko

- 1) Oletko tutustunut yrityksen turvallisuussuunnitelmaan? Kyllä/ ei
- 2) Oletko tutustunut yrityksen poistumisturvallisuuteen? Kyllä/ ei
- 3) Oletko havainnut siinä puutteita? Kyllä/ ei
- 4) Jos olet, niin minkälaisia puutteita? Avoin
- 5) Oletko tarkastanut alkusammutuskaluston? Kyllä/ ei
- 6) Olivatko ne kunnossa? Avoin
- 7) Tee turvakartoitus yritykseen. (Ei kysymys vaan tehtävä)

4. Viikko

- 1) Oletko tehnyt turvakartoituksen yritykseen? Kyllä/ ei
- 2) Oletko käynyt sen läpi yrityksen edustajan kanssa? Kyllä/ ei
- 3) Minkälaisia huomioita teit turvakartoituksen yhteydessä? Avoin
- 4) Mitä opit tehdessäsi turvakartoitusta? Avoin

5. Viikko

- 1) Arvioi omia asiakaspalvelutaitojasi. 1-5
- 2) Ovatko asiakaspalvelutaitosi kehittyneet mielestäsi tämän työssäoppimisen aikana? 1-5
- 3) Arvioi omia vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojasi. 1-5
- 4) Ovatko vuorovaikutus- ja yhteistyötaitosi kehittyneet mielestäsi tämän työssäoppimisen aikana? 1-5
- 5) Mikä on ollut mielestäsi tähän mennessä tärkeintä mitä olet työssäoppimisen aikana oppinut? Avoin

6. Yhteiset kysymykset