

AUTOALAN TYÖSSÄOPPIMINEN

Case: Autoalan merkkiliikkeet

Marko Kalliomäki

Opinnäytetyö
Toukokuu 2013

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä KALLIOMÄKI, Marko	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 16.05.2013
	Sivumäärä 69	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi AUTOALAN TYÖSSÄOPPIMINEN, Case: Autoalan merkkiliikkeet		
Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja HAKKARAINEN, Sinikka		
Toimeksiantaja Autoalan merkkiliikkeet Jyväskylässä		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Jyväskylän ammattiopiston autoalan työssäoppimista Jyväskylän autoalan merkkiliikkeissä työnantajien näkökulmasta. Työssä selvitettiin yhteistyön nykytilanne ja millaisia ongelmia yhteistyössä koetaan olevan. Mukaan otettiin myös oppilaitoksen näkemyksiä ja kokemuksia yhteistyöstä autoalan merkkiliikkeiden kanssa työssäoppimisesta. Tutkimustulosten perusteella rakennettiin kehittämissuunnitelma yhteistyön kehittämisen pohjaksi.</p> <p>Tutkimusaineisto saatiin haastattelemalla autoalan merkkiliikkeiden edustajia sekä oppilaitoksen edustajia. Yhteensä haastateltiin kuusi henkilöä. Haastattelumuotona oli teemahaastattelu, koska se mahdollisti avoimet kysymykset. Haastattelut litteroitiin ja analyysi tehtiin niiden perusteella.</p> <p>Tutkimustulokset toivat esille yhteistyön ongelmia. Tuloksista voi havaita, että työnantajat haluavat tiiviimpää yhteistyötä ja kehittää sitä kautta työssäoppimista. Oppilaitos näki taas kehitettävää eniten arviointikäytännöissä ja niiden yhtenäisyydessä. Kehittämissuunnitelma tehtiin näiden tulosten pohjalta VOP-mallia soveltaen. Se pohjautuu aiheisiin, jotka nousivat esille haastatteluissa. Tutkimustuloksissa tuli esille myös opiskelijoiden sosiaalisten taitojen heikkous. Näihin taitoihin työnantajat ja oppilaitos eivät pääse suoraan vaikuttamaan.</p> <p>Työn loppuosassa pohdittiin tutkimustuloksien aiheita, joita kannattaa viedä eteenpäin yhteisissä palavereissa. Aiheita ovat yhteistyön tiivistäminen, tiedottaminen, arviointi ja räätälöity työpaikka-ohjaajakoulutus. Jatkotutkimuksia aiheesta kannattaisi tehdä eri näkökulmista; opiskelijoiden kokemuksista, lainsäädännön ajantasaisuudesta, moni - merkkikorjaamoiden kokemuksista sekä yhteistyön toimivuudesta säännöllisin väliajoin.</p>		
Avainsanat Työssäoppiminen, yhteistyö, VOP-malli, autoala		
Muut tiedot		



Author(s) KALLIOMÄKI, Marko	Type of publication Master's Thesis	Date 16.05.2013
	Pages 69	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (x)
Title Learning at work in the automobile industry, Case: official car dealers		
Degree Programme Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence		
Tutor(s) HAKKARAINEN, Sinikka		
Assigned by The official car dealers in Jyväskylä		
Abstract <p>The aim of this survey was to explore the current status of learning at work provided by the Jyväskylä technical college in the enterprises of the official dealers of cars in Jyväskylä. The perspective in this case was that of the employers. At first, the focus was on the present situation of cooperation including the problems discovered. The perceptions and experiences of cooperation in learning at work with the car dealers were also explored. A development plan for the cooperation was made on the basis of the results of this research.</p> <p>The research material was collected by interviewing representatives of the car dealers and Technical College. Six persons in all were interviewed. The interviews were theme interviews with open questions. The interviews are transcribed and analyzed on the basis of this material.</p> <p>The research results brought out the problems of cooperation. The results told that the employers wanted intensive cooperation and developing learning at work through the cooperation. The Technical College preferred to develop the assessment practices and the consistency of assessment. The weakness of the students' social skills was also revealed by the results. The employers and the college cannot directly affect these skills.</p> <p>Finally, the author discussed which themes could be included in common meetings. Deepening the cooperation, information, assessment and job instructor training are examples of these themes. Further studies can be conducted accentuating perspectives such as experiences of the students, keeping up with legislation, experiences of multi-brand workshops and the functionality of the cooperation.</p>		
Keywords learning at work, cooperation, VOP-model, official car dealers		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
1.1	Tutkimuksen rajaus, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	4
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusmenetelmä	5
2	OPPIMINEN	6
2.1	Tiedon käsite.....	8
2.2	Oppimisen määritelmä.....	10
3	TYÖSSÄOPPIMINEN	12
3.1	Työssäoppimisen määritelmä.....	12
3.2	Työssäoppimisen arviointi.....	13
3.3	Työelämän käytänteet	15
3.4	Työpaikkaohjaaja asiantuntijana	16
3.5	Työpaikkaohjaaja ja palkkaus	17
3.6	Ammattitaidon kehittyminen	18
3.7	Hiljainen tieto	21
4	VOP-MALLI	23
4.1	Ohjauksen tasot ja ulottuvuudet	23
4.2	VOP-mallin soveltaminen toimintaan oppilaitoksen ja työpaikan välillä	26
5	AUTOALAN AMMATILLINEN KOULUTUS	28
5.1	Autokorjaamot muutosten riepoteltavana	28

5.2	Autoalan koulutusohjelmat.....	30
5.3	Opetussuunnitelmat	31
5.4	Kansainvälisyys työssäoppimisessa	33
5.5	Osaaminen oppilaitoksissa	35
5.6	Osaaminen yrityksen voimavarana.....	35
6	TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN.....	37
6.1	Tutkimuksen toteuttaminen.....	37
6.2	Teemahaastattelujen purkaminen	39
6.3	Tulosten analysointi	40
6.4	Tutkimustulokset	40
6.4.1	Työnantajien näkökulma työssäoppimiseen.....	41
6.4.2	Oppilaitoksen näkökulma työssäoppimiseen.....	46
6.5	VOP–malliin sovitettu kehittämissuunnitelma.....	51
6.6	Yhteenvedo kehityskohteista.....	56
7	POHDINTA	58
7.1	Tutkimusprosessi	58
7.2	Tulosten analyysi.....	60
7.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	63
7.4	Jatkotutkimusaiheet.....	64
	LÄHTEET.....	66

KUVIOT

KUVIO 1. Työelämän, oppilaitoksen ja opiskelijan väliset riippuvuudet	7
KUVIO 2. Tietopyramidi (Ojala 2008, 49.).....	9
KUVIO 3. Osaamisen tasot viisiaskelmaisena portaikkona (Mykrä 2007, 10.).....	19
KUVIO 4. Osaamisen perusta ja tulos (Hätönen 2005, 16.)	21
KUVIO 5. Autoalan henkilöstömäärän kehitys (Autoalan tiedotuskeskus 2012.)	29

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Mitä oppiminen on? (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006, 8.)	11
TAULUKKO 2. Työssäoppimisen arvioinnin tehtäviä (Mielonen & Raulahti 2008, 25)	14
TAULUKKO 3. VOP-malli. (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen ja Pöyliö 2007, 229.).....	25

1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoituksena on tutkia autoalan ammatillisen koulutuksen nuorisoasteen työssäoppimista työnantajan näkökulmasta Jyväskylän alueella. Työssä selvitetään, mitä odotuksia työnantajilla on työssä oppimista kohtaan ja miten yhteistyötä voisi kehittää tulevaisuudessa yhdessä oppilaitoksen kanssa. Lähtökohtana tutkimukselle on kiinnostus työssäoppimiseen ja siihen liittyvän yhteistyön kehittämiseen työnantajien ja oppilaitoksen välillä.

Työssäoppimisen kokonaisuuden kehittäminen vaatii molempien osapuolien jatkuvaa yhteistyötä. Vuoropuhelua käydään nytkin jatkuvasti, mutta välttämättä kaikki asiat eivät tule selvitettyä tai osa kehittämisasioista jää vähemmälle huomiolle.

Työssäoppiminen koulutuksen osana on erittäin tärkeä opiskelijalle. Hän pääsee tutustumaan työelämään, jos muuta kokemusta työelämästä ei vielä ole. Työpaikat taas saavat mahdollisuuden antaa tietoa toiminnastaan, jonka kautta opiskelijat rakentavat omat mielikuvansa työelämästä. Molemmat osapuolet ovat siis erittäin tärkeässä asemassa kokonaisuutta ajatellen.

1.1 Tutkimuksen rajaus, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Työssäoppijoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa nuorisoasteen opiskelijoita, jotka opiskelevat tutkintoaan Jyväskylän ammattiopistossa. Työssäoppimispaikkoja tarjoavat autoalan yritykset ovat Jyväskylässä joko maahantuojien valtuuttamia merkkiliikkeitä, kaikkia merkkejä korjaavia korjaamoketjuja tai mihinkään merkkiin tai ketjuun sitoutumattomia korjaamoja. Tutkimus keskittyy tarkastelemaan asiaa merkkiliikkeen kannalta.

Työssäoppimisen arviointi jätetään tämän tutkimuksen ulkopuolelle muuten kuin toteamalla arviointiprosessin kulku. Työssäoppimisen arviointi muodostaa oman mo-

nimutkaisen maailmansa kriteereineen, ja tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole kehittää arviointia vaan yhteistyötä toimijoiden välillä.

Tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää opiskelijoiden työssäoppimista työnantajien näkökulmasta, millaisena autoalan merkkiliikkeitä kokevat sen nykytilanteessa ja millaisena oppilaitos kokee taas omasta näkökulmastaan työssäoppimisen merkkiliikerympäristössä.

Tutkimuskysymykset

Millaisena työnantajat kokevat työssäoppimisen merkkiliikkeiden korjaamoissa?

Millaisena oppilaitos kokee työssäoppimisen merkkiliikkeiden korjaamoissa?

Miten yhteistyötä oppilaitoksen ja työnantajien välillä tulisi kehittää?

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksella pyritään selvittämään työssäoppimisen nykytilanne merkkiliikkeissä ja mitkä ovat työnantajien mielestä työssäoppimiseen liittyvät ongelmat tällä hetkellä. Lisäksi tavoitteena on tutkia, miten oppilaitos kokee työssäoppimisen omalta kannaltaan, kun työssäoppimispaikkoina ovat autoalan merkkiliikkeitä. Nykytilanteen kartoituksen perusteella on tavoitteena kehittää yhteistyötä työnantajien ja oppilaitoksen välillä tuomalla ongelmat esille.

Yhteistyön kehittäminen onnistuu parhaiten kehittämissuunnitelman avulla. Tämän työn tarkoitus on rakentaa suunnitelma, jonka avulla voidaan tehdä yhteistyötä ja jatkaa keskustelua.

Työ rakentuu kahdesta pääosasta. Teoreettisena viitekehyksenä toimivat tiedon käsite, työssäoppiminen, osaaminen ja työelämän käytänteet. Lisäksi käsitellään korjaamotoiminnan tulevaisuutta ja korjaamojen muutoksia tulevaisuuden oppimisympäristöinä. Toinen osa opinnäytetyötä on laadullinen tutkimus työssäoppimisen kehittämisestä.

Kun kysymyksessä on asia, josta halutaan tilannetietoa, parhaiten siihen sopii laadullinen tutkimus. Tutkimuksen kohteena oleva asia, työssäoppiminen, on tässä tutkimuksessa rajattu niin, että siitä haluttava tieto saadaan haastatteleamalla autoliikkeiden edustajia, lähinnä korjaamopäälliköitä, ja oppilaitoksen opettajia. Haastattelumuodoksi sopii parhaiten teemahaastattelu, koska tämä muoto sallii avoimet eli eikotomiset kysymykset. Näin saadaan mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. (Kananen 2010, 57.)

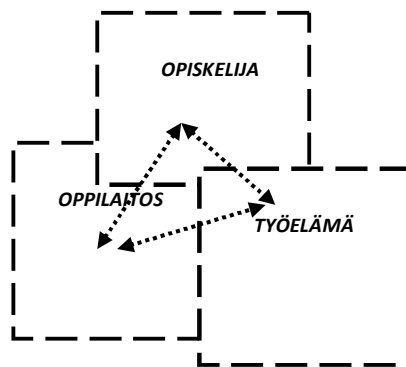
Haastateltavat työelämän edustajat valitaan merkkikorjaamoista, jotka ovat toimineet työssäoppimispaikkoina Jyväskylässä. Kaikkien korjaamojen edustajia ei ole tarkoitus haastatella, mutta haastateltaviksi valitut neljä edustajaa edustavat eri automerkkejä. Oppilaitoksen puolelta haastatellaan koulutuspäällikkö ja kaksi opettajaa jotka ovat toimineet ja toimivat vastuupettajina työssäoppimisjaksoilla eri ryhmille.

Kaikki haastattelut suoritetaan ja käsitellään nimettöminä.

2 OPPIMINEN

Työnantajilla, oppilaitoksella ja opiskelijalla on omat näkemyksensä oppimisesta ja työssäoppimisesta sekä kaikilla odotuksensa työssäoppimisen jaksoilta. Oppilaitos toimii opetussuunnitelman mukaan kouluttaen opiskelijoita, ja työssäoppimispaikkoja tarjoavat autokorjaamot sekä autoliikkeet toimivat omilla toimintamalleillaan. Itse oppija omaksuu molemmista paikoista saamia tietoja sekä taitoja, ja niitä yhdistelemällä hänestä kehittyy oman alansa osaaja.

Kuviosta 1 näkyy työssäoppimisen peruskuvio: opiskelija, oppilaitos ja työelämä muodostavat yhdessä kolminaisuuden, jonka tarkoituksena on saada oppilaalle riittävä määrä perustietoja ja -taitoja, joilla hänen tulisi selviytyä työelämässä koulutuksen päätyttyä. Mikään näistä kolmesta ei yksin pysty perusteita antamaan, vaan kaikki ovat riippuvaisia toisistaan. Esimerkiksi opiskelun tapahtuessa pelkästään oppilaitoksessa työelämän käytänteet jäävät näkemättä. Jos opiskelu tapahtuu työelämässä ilman teoriaperusteita ja tietopohjaa ainoastaan käytännössä, saattaa syntyä vääriä tapoja toimia, ja kyky yhdistää teoria ja käytäntö jäävät hahmottamatta.



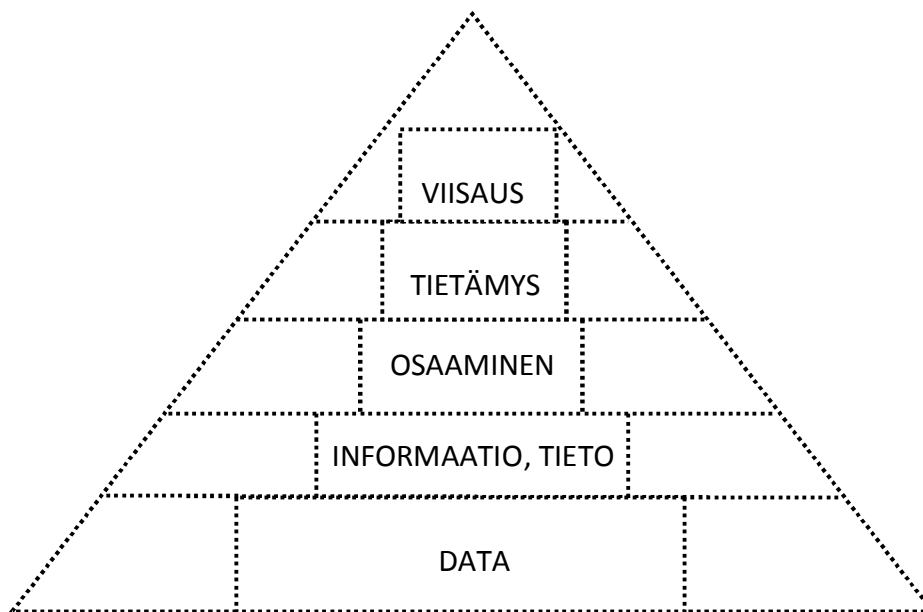
KUVIO 1. Työelämän, oppilaitoksen ja opiskelijan väliset riippuvuudet

Taloudellinen tiedotustoimisto on tutkinut yritysten odotuksia työssäoppimisesta raportissaan ”Kehittämissuhteita työssä oppimiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen”. Se liittyi VETOLAVA-projektiin, ja tutkimuksessa oppijoiden suurimmat odotukset kohdistuivat haluun oppia, aktiivisuuteen, vastuuntuntoisuuteen ja sosiaalisuuteen. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2002, 12.)

2.1 Tiedon käsite

Platonin esittämä perinteinen määritelmä tiedolle on ”hyvin perusteltu tosi käsitys” (suomisanakirja 2012). Tiedolla on monta lajia, ja työssäoppimisessa tiedon prosessointi ja oppiminen liittyvät toisiinsa työprosessien kautta erittäin tiiviisti. Yhdistämällä oman tietämyksensä, eli perustellun tosi käsityksensä jostakin työstä käytäntöön niin, että osaa suoriutua työn tekemisestä. Silloin tiedon eri lajeja tulee yhdisteltyä ja lopputuloksena on prosessin hallitseminen. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 138–139.)

Toisen filosofisen kuvauksen mukaan tietoa voidaan kuvata kuvion 2 mukaisesti tietopyramidin avulla. Arvo lisääntyy alhaalta ylöspäin. Alimpana on **data**, eli tieto ilman asiayhteyttä. Seuraavalla tasolla tulevat **informaatio ja tieto**. Ylöspäin noustaessa seuraa **osaaminen**, joka syntyy, kun tieto viedään tekemiseen. **Tietämys** on toiseksi ylemmällä tasolla mikä kertoo tiedon analysoinnista, suhteuttamisesta ymmärtämisen ohella. Pyramidin kärjessä on **viisaus**, joka kertoo kokonaisvaltaisesta ja tasapainoisesta maailmankatsomuksesta. (Ojala 2008, 48.)



KUVIO 2. Tietopyramidi (Ojala 2008, 49.)

Tieto on myös osaamisen perusta. Pelkästään tiedon perusteella ei voi toimia, pitää osata lisäksi soveltaa tietoa käytäntöön. Viitala (2006, 126–127) kirjoittaa myös ihmisen tietorakenteesta. Tieto, uskomus, mielipide, asenne ja tunteet ovat mukana tässä rakenteessa. Erityisesti tunteiden osuus tietorakenteessa on mielenkiintoinen, koska ne ratkaisevat tulkintoja ja niiden perusteella toimitaan.

2.2 Oppimisen määritelmä

Taloudellinen tiedotustoimisto (2006, 8) määrittelee oppimisen monen osa-alueen summana. Taulukosta 1 nähdään, että lähtökohtana on kuitenkin aina oppijan oma aktiivisuus, se luo pohjan oppimiselle. Jos opetettava asia on kiinnostava, oppiminen tapahtuu luonnostaan ilman suurempia ponnisteluja. Myös sosiaalisuus on erittäin tärkeää, sillä se avaa uusia kanavia omaksua uutta tietoa ja oppia käytännössä uusia taitoja. Kun on kysymys autoalasta, tekemällä oppiminen voi olla ainoa kanava oppia jokin asia. Autoalalla on paljon työvaiheita, joita ei teoriaa lukemalla voi tehdä. Ne työvaiheet pitää oppia tekemään itse fyysisesti, jotta ne opitaan tekemään oikein.

Opiskelijalle ei ole hyötyä siitä, että tietää teoriassa miten asia pitäisi tehdä. Käytännössä hän ei sitä kuitenkaan osaa tehdä, kun ei pääse tekemään. Useat työt opitaan vain tekemällä ja ottamalla opiksi mahdollisesti tehdystä virheestä. Palautteella on erittäin suuri merkitys oppimisessa. Kannustava palaute kannustaa tekemään työtä entistä paremmin, mutta myös negatiiviset asiat ja mahdolliset virheet on tuotava esille oikealla tavalla, jotta niistä voidaan ottaa opiksi tulevaisuutta varten. Monipuoliset työtehtävät auttavat työssäoppijaa ja luovat motivaatiota oppia uutta.

TAULUKKO 1. Mitä oppiminen on? (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006, 8.)

<i>Oppiminen on aina oppijan oman aktiivisen toiminnan tulosta.</i>
<i>Aiemmin opittu ohjaa uuden oppimista. Väärin omaksutut ajattelu- tai työtavat voivat hidastaa tai estää uuden oppimista.</i>
<i>Oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa.</i>
<i>Pelkkä kokemus ja tekeminen eivät riitä. Tarvitaan myös ajattelua ja arviointia siitä, mitä tehtiin ja miten se voitaisiin tehdä vielä paremmin.</i>
<i>Oppiminen on tavoitesuuntautunutta. Oppimista helpottaa, jos opiskelija on tietoinen tavoitteista ja pääsee itse asettamaan tavoitteita. Oppimistavoitteiden selkeyteen ja kirjaamiseen kannattaa siis kiinnittää huomiota.</i>
<i>Oppiminen on itseohjautuvaa. Oppiminen on tavoitteellisempaa, kun opiskelija tiedostaa oman tapansa oppia ja työskennellä sekä oppii arvioimaan omaa osaamistaan. Opiskelija tarvitsee palautetta, jotta hän oppii tunnistamaan missä asioissa on onnistunut ja missä asioissa hän tarvitsee lisää harjoitusta.</i>

Toinen määritelmä oppimiselle löytyy Hanhisen (2010, 104) tutkimuksesta. Sen mukaan oppiminen on oppijan sisäinen prosessi, jossa omakohtaisen kokemuksen kautta syntyy pysyvä muutos hänen suorituspotentialissaan. Oppija tekee saamastaan informaatiosta oman tulkintansa ja luo tiedon konstruktionsa aikaisempien tietojen ja kokemusten pohjalta.

Jokaisella on oma käsityksensä oppimisesta. Kokemukset muokkaavat suhtautumista siihen mitä ajatellaan oppimisesta ja siihen vaikuttavista asioista. Oppimisessa tarvitaan molempia tietoja: teorian tietoja ja käytännössä opittuja tietoja taitoja. Näin mo-

lemmissä paikoissa saadut tiedot ja taidot yhdistämällä syntyy osaaminen, joka johtaa ammattilaisuuteen. (Mykrä 2007, 17.)

Pelkkä oppiminen käsitteenä on Mielosen ja Raulahden (2008, 8) mukaan monenlaisien tekijöiden summa. Se voi olla jokapäiväistä huomaamatontakin toimintaa, toisaalta taas suunniteltua ja tavoitteellista. Tärkeimpänä on sisäinen kehittyminen, joka johtaa henkilökohtaiseen kasvuun.

Myös oppimistyytlejä on erilaisia. Mykrän (2007, 19) mukaan ne tarkoittavat vähitellen muotoutuvia tapoja toimia ja ajatella, ja niiden avulla oppii parhaiten. Osallistuva kokeilija, abstrakti käsitteellistäjä, pohdiskeleva havainnoija ja konkreettinen kokija ovat erilaisia oppimistyytlejä, joilla on omat jokaiselle tyylille luonteenomaiset tavat oppia. Oppimistyylyt tulee aina muistaa, sillä kaikki eivät opi samalla tavalla.

3 TYÖSSÄOPPIMINEN

3.1 Työssäoppimisen määritelmä

Työssäoppimiselle on erilaisia määritelmiä. Riippuu määrittelijän näkökulmasta, miten hän käsitteen määrittelee. Esimerkiksi Pirkkalainen (2003, 110) määrittelee työssäoppimisen kokemusten kautta oppimiseksi tai tahattomaksi oppimiseksi.

Tulkki ja Honkanen määrittelevät Silvennoisen ja Tulkin toimittamassa kirjassa (1998, 42–43) sen yksilölähtöiseksi, työelämän heikosti kontrolloimaksi ja elinikäisen oppimisen muodoksi. Se ei välttämättä liity mihinkään tutkintoon tai päämäärään, vaan se voi ilmetä parempana tehokkuutena ja taitoina, joilla saadaan tehtyä enemmän työsuoritteita.

Väisäsen mukaan (2003, 8) laki ammatillisesta koulutuksesta (1998) määrittelee myös työssäoppimista. Se tapahtuu työpaikalla tavoitteellisesti, ohjauksen alla, ja

lopuksi se arvioidaan. Osa käytännön ammattitaidoista ja osaamisesta opitaan työpaikalla.

Työssäoppimisen käsite on lopulta hyvin kirjava. Tikkamäki (2006, 33) näkee siinä yksilön näkökulmasta sosiaalisen, organisaatioiden kehittämisen, työn ja työelämän tutkimuksen sekä yhteiskunnallisen näkökulman. Jokainen näkökulma sisältää tarkastelijan mukaan erilaisia asioita, joille annetaan painoarvoa tarkasteltaessa kokonaisuutta. On havaittavissa selvä yhteys; kaikki näkökulmat liittyvät toisiinsa jollain tavalla. Esimerkiksi organisaatioiden kehittämistä voidaan tutkia siitä näkökulmasta, millaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia sillä on.

Mielenkiintoinen merkitys työssä oppimiselle löytyy myös sen myötä, kirjoitetaanko sanat yhteen vai erikseen. Erikseen kirjoitettuna työssä oppiminen on yläkäsite, joka kertoo oppimisen tapahtumapaikan. Yhteen kirjoitettuna nuo sanat taas mielletään alakäsitteeksi ja ammattikasvatukseen kuuluvaksi omaksi näkökulmakseen. Tämä jälkimmäinen näkökulma tuo tarkastelun lähemmäksi sitä todellisuutta, jossa ammattiin opiskelevat oppilaat pakollisen työssä oppimisen suorittavat. (Varila & Rekola 2003, 17.)

3.2 Työssäoppimisen arviointi

Työssäoppimisen arviointiin osallistuvat opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja. Yhteisesti he vertaavat jaksolle määritellyjä tavoitteita ja tutkinnon vaatimuksia ja antavat arvosanan sen mukaan, miten jakso on työn teon kannalta onnistunut. Ammatillisessa koulutuksessa arviointikriteerit määräytyvät valtakunnallisissa tutkinnon perusteissa esitettyjen tavoitteiden mukaisesti. Arvosanat muotoutuvat joko tyydyttävän, hyvän tai kiitettävän tasoisiksi. Eri opintojen yhteydessä sitten tarkennetaan, millaista osaamista kukin taso vaatii. (Hätönen 2005, 30.)

Opiskelijat antavat melko yleisesti näyttöjä osaamisesta työssäoppimispaikoilla. He suorittavat jonkin koulutussuunnitelmaan tai henkilökohtaiseen opiskelusuunnitel-

maan kirjatun työtehtävän, ja se arvostellaan kolmikantaperiaatteella; opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Näyttö myös suunnitellaan ennakkoon yhdessä työelämän kanssa. Näyttöjen määrä tulee kuitenkin pitää kohtuullisena. (Opetushallitus 2006, 40.)

Arviointi autoalalla suoritetaan opetussuunnitelman (2009) mukaan työprosessin hallinnan, työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinnan, työn perustana olevan tiedon hallinnan ja elinikäisen oppimisen avaintaitojen perusteella. Nämä osa-alueet sitten jakautuvat vielä tarkempiin arviointikohteisiin.

Arvioinnin tehtävä on monipuolinen. Sen tarkoitus ei ole tuoda esille pelkästään kehitettäviä kohtia, vaan myös oppijan vahvuuksia. Taulukosta 2 nähdään, että työssäoppimisen arvioinnin tehtävänä on Mielosen ja Raulahden (2008, 25) mukaan:

TAULUKKO 2. Työssäoppimisen arvioinnin tehtäviä (Mielonen & Raulahti 2008, 25)

- Tukea opiskelijan oppimista ja motivaatiota
- Kehittää opiskelijan itsearviointitaitoa ja lisätä itsetuntemusta
- Tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja ammatillista kasvua
- Ohjata ja kannustaa opiskelijaa myönteisesti omien tavoitteiden saavuttamiseen
- Tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta
- Suunnata opiskelijan toimintaa ja tavoitteita saadun palautteen perusteella

Käytännössä arviointiin osallistuvat työpaikalla oppilas itse ja työpaikkaohjaaja. Opettaja on yleensä arviointikeskustelussa paikalla. Sellaisiakin tapauksia on, joissa opettaja ei osallistu näytön valvontaan eikä kolmikantaperiaatteella arviointikeskusteluun kaikkien osapuolien ollessa saman pöydän ääressä, vaan tekee oman arvioinnin jälkikäteen haastatteleamalla osapuolia näytön sujumisesta. Arvioinnin perusteiden tunteminen on kaikille osallisille tärkeää, jotta arviointi osataan tehdä oikein.

3.3 Työelämän käytänteet

Työnantajat olettavat opiskelijoiden perustaitojen ja teorian tietojen olevan kunnossa heidän tullessa työssäoppimaan. Nykypäivän autokorjaamolla päivät ovat kiireisiä, joten työelämän perusasioita siellä ei ehditä opettamaan, vaan keskitytään ammatillisen osaamisen ja taitojen kartuttamiseen työtä tekemällä. Yleensä oppiminen tapahtuu työparin kanssa, joten sellaisen asentajan jonka parina oppija työskentelee, tulee olla kouluttajaksi sopiva. Kaikista ei ole työparin kanssa työskentelemään, tai heidän odotuksensa oppijan osaamista kohtaan saattavat olla ylimitoitettut.

Nuorison sosiaalisia taitoja käsitellään nykyään paljon eri medioissa. Joiltakin nuorilta puuttuvat hyviksi ymmärrettävät käytöstavat melkein kokonaan. Perusasioita tervehdymisestä tai toiselle ihmiselle puhumisesta ei välttämättä hallita. Jos nämä taidot ovat puutteelliset nuorien tullessa työpaikoille työssä oppimaan, saattaa eteen tulla ongelmia. Työyhteisöissä on monenlaisia persoonia ja jokaisella työpaikalla vallitsee aina omanlaisensa kulttuuri.

Suomen Yrittäjät ovat kiinnittäneet omalta osaltaan huomiota nuorison työelämätaitoihin. Ne ovat puutteellisia tai hukassa kokonaan. Laajemmin ajateltuna, nuorten työllistyminen tulevaisuudessa saattaa jopa estyä, jos ammatilliset ja työelämätaidot puuttuvat. Koulutuksen alusta lähtien näitä perustaitoja tulisi opettaa; kellon noudattamisesta ihan ymmärrykseen saakka, että töissä käydään arkisin päivittäin. Koulu-

tuksen kokonaisuudessa myös työssäoppiminen omalta osaltaan tuo näitä taitoja esille, esimerkiksi miten työpaikalla toimitaan. (Tammelin, 2012.)

3.4 Työpaikkaohjaaja asiantuntijana

Korjaamoilla on yleensä muutama henkilö, jotka ottavat mielellään opiskelijoita työparikseen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aina kun työssäoppija saapuu yritykseen, kysytään ensimmäiseksi näiltä henkilöiltä, ottaisivatko he työparin itselleen. Jos henkilö on lisäksi suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen, niin silloin hän osaa jo vähän asettua työssä oppijan asemaan ja ajatella asioita oppijan kannalta.

Antilan, Friskin ja Hätösen (2004) mukaan opetushallituksen vaatimuksena on, että työpaikkaohjaajakoulutuksen päätavoite on perehdyttää koulutuksen suorittaja oman alan ammatillisen koulutuksen rakenteeseen, järjestämismuotoihin ja antaa valmiudet ammatillisen koulutuksen kehitykseen työelämälähtöiseen suuntaan. Samoin työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelu oikeassa työympäristössä kuuluu tavoitteisiin. (Antila, Frisk & Hätönen 2004, 38.)

Tavoitteina on myös oppimisen mahdollisuuksien luominen työssäoppijoille opiskelun aikana. Lisäksi erilaisten oppimistyylien tunnistaminen ohjaa työpaikkaohjaajaa kouluttamaan oikealla tavalla mahdollinen erityisen tuen tarve huomioon ottaen. Tärkeää opiskelijan kannalta on näyttöjen suorittaminen sopimuksen mukaisesti, joita työpaikkaohjaaja sitten arvostelee ja toimii kannustavan palautteen antajana. (Mts 2004, 45, 50–53.)

Tärkeään osaan nousee myös työssäoppijan perehdyttäminen työpaikan toimintatavoihin. Se on suunnitelmallista tähän tarkoitukseen rakennetun mallin mukaan etenemistä. Malli sisältää yleensä tavoitteita, arvoja ja sääntöjä jotka ohjaavat yrityksen toimintaa. (Mielonen & Raulahti 2008, 5.)

Opiskelija kannattaa perehdyttää kunnolla työpaikan käytänteisiin. Alussa perehdyttämiseen käytetty aika hyödyttää toimintaa jatkossa, silloin epäselvyyksiä tulee vähemmän jakson aikana ja opiskelija tuntee olevansa kuten muutkin työntekijät. Kesustelut eri henkilöiden kanssa, paikkojen ja henkilöstön esittely ovat keskeisessä asemassa perehdyttämisessä. Erityisesti työsuojelu ja työturvallisuus pitää tuoda esille perehdytyksessä. Laki suojaa alle 18-vuotiasta opiskelijaa liian vaativilta töiltä ikäänsä nähden. (Mykrä 2007, 15.)

3.5 Työpaikkaohjaaja ja palkkaus

Halukkuuteen ottaa opiskelija työpariksi vaikuttaa myös nykyinen autoalan suoritepalkkausjärjestelmä (Palkkarakenne 2000), kaikki eivät välttämättä halua opetettavaa henkilöä vierelleen tulonmenetyksen pelossa. Suoritepalkkausjärjestelmä on työnantajaliittojen ja työntekijäliittojen rakentama mekaanikkojen palkkajärjestelmä, jossa tuntiansio jaetaan kiinteään ja muuttuvaan osaan. Kiinteä osa on aina kiinteää, mutta muuttuva osuus tuntipalkasta maksetaan tehtyjen työmyyntiveloitusten kautta sovelletun taulukon mukaan. Jos taulukon rajat eivät täyty, mekaanikko saa vain peruspalkan tehdyiltä tunneilta. Sovellus rakennetaan aina työpaikkakohtaisesti ja perustuu yrityksessä tehtäviin töihin ja niiden tuottoihin tietyn kaavan mukaan. Eli mitä enemmän mekaanikko tekee työmyyntiä, sitä enemmän hän saa muuttuvaa osaa per tunti. (Autoalanverkkopalvelu, 2012.)

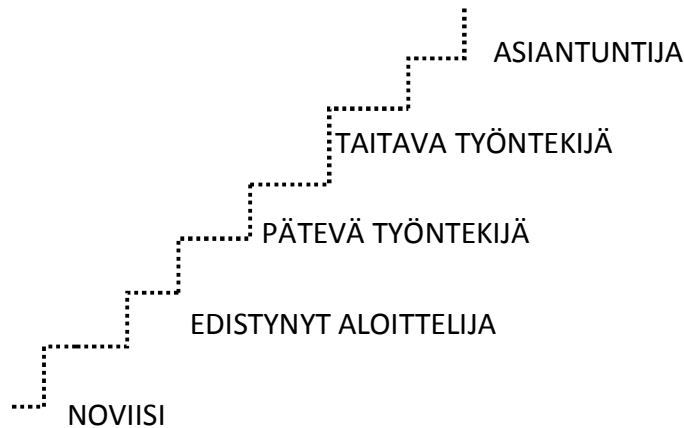
Palkkausjärjestelmä saattaa jättää monta hyvää kouluttajan rooliin sopivaa henkilöä ulkopuolelle. Koska oppija varmasti kyselee, ja syntyy mielenkiintoisia keskusteluja yhdessä kouluttajan kanssa, niin tämä vie aikaa pois itse työstä ja mahdollisuudesta tehdä enemmän työsuoritteita jotka kerryttävät ansioita. Samoin vastuukysymys oppijan tekemisistä ja niiden tarkastaminen niin, että kaikki on työohjeen mukaan oikein tehty vie myös työaikaa. Tällä saattaa olla vaikutusta kouluttajan motivaatioon. Yritykselle voi aiheutua tulonmenetyksiä tuottavuuden kautta, kun korjaamon työmyynti ei välttämättä ole normaalitasoa. Toisinkin päin voi käydä, asentajalle tu-

lee mahdollisuuksia ansaita enemmän yhdessä koulutettavan kanssa. Jos työssäoppija on jo ollut useammalla työssäoppimisjaksolla, hänen taitonsa saattavat jo olla hyvällä tasolla, ja työ sujuu ilman suurempia katkoksia. Näin läpimenoja eli kappaleita tulee päivässä enemmän.

Työyhteisön kannalta työssäoppijan tulo yritykseen voi tuoda myös uutta tietoa tai uusia toimintamalleja. Koska yrityksessä on aina tietty tapa tehdä työtä, niin ulkopuolinen saattaa havaita sellaisia asioita toiminnassa, jotka voitaisiin tehdä järkevämmiin tai jotain pientäkin asiaa muuttamalla parantaa käytännön työntekoa. Työssäoppijat, jotka tulevat esimerkiksi toiselle oppimisjaksolle, ja ovat olleet ensimmäisen jakson jossain muualla voivat tuoda mukanaan sieltä ensimmäisestä paikasta omaksuttuja käytäntöjä. Heidän tulisi vain olla aktiivisia ja ehdottaa muutoksia, mutta usein taustalla on ajattelumalli: talossa talon tavalla ja mitään ei muuteta. Ajatellaan, että minulle saattaa tulla hankaluuksia, jos avaan suuni. Mutta juuri se voisi olla kannattavaa yrityksenkin kannalta, kannattaisi ehdottaa ainakin uusia malleja.

3.6 Ammattitaidon kehittyminen

Ammatin hallinnan taidot eivät ole opiskelijoilla vielä kovin kehittyneet ja niiden ei odoteta olevankaan työelämässä työskentelevien tasoa. Mykrä (2007, 10) käsittelee viisiportaista osaamisen tasokuvausta ja ammattioppilaitoksen työssäoppijat sijoittuvat alimmalle portaalle, noviiseihin. He osaavat noudattaa sääntöjä ja ohjeita tutuissa tilanteissa ja käyttävät tietojaan ja taitojaan usein toistuvissa tilanteissa. Viisiportaisessa mallissa eteneminen tapahtuu alimmalta portaalta ylimmälle portaalle edeten aina kun tieto- ja taitotaso lisääntyy. Kuviosta 3 nähdään osaamisen tasot:



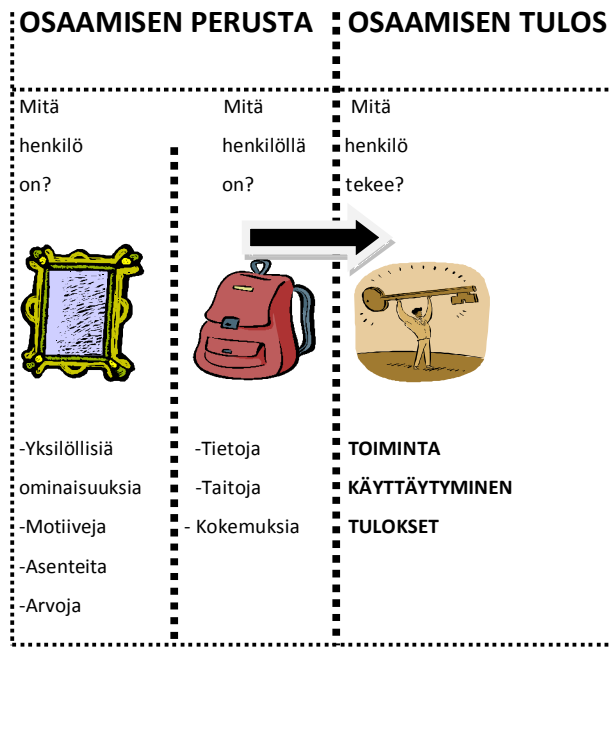
KUVIO 3. Osaamisen tasot viisiaskelmaisena portaikkona (Mykrä 2007, 10.)

Mykrän (2007, 10) mukaan Kankaanpää (1987) määrittelee osaamisen tasot seuraavasti:

- **Noviisi** noudattaa työhön liittyviä sääntöjä ja ohjeita tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa. Nuoret työssäoppijat kuuluvat tähän ryhmään, heidän taitonsa lisääntyvät saadun työkokemuksen myötä.
- **Edistynyt aloittelija** osaa soveltaa toiminnassaan sääntöjä ja ohjeita sekä ottaa toiminnassaan huomioon jonkin verran työpaikkansa erityispiirteitä.
- **Pätevä työntekijä** arvioi, mikä on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää sekä tekee omatoimisia valintoja siitä, mitä aikoo tehdä.
- **Taitava työntekijä** osaa käytännön työtehtävät ja osaa käyttää tietojaan ja taitojaan uusissa tilanteissa sekä ymmärtää osaamisen kokonaisvaltaisemmin kuin vain yksittäisten taitojen summana.
- **Asiantuntijalla** on luotettavaa ja objektiivista tietoa jota käyttää hyväkseen mutta myös hiljainen tieto on mukana joustavasti tilanteeseen sopivalla tavalla.

Työnantajien tulee muistaa aina opiskelijoiden henkilökohtaiset lähtökohdat ja erilaiset osaamisen tasot heidän saapuessaan työssäoppimaan. Kun kysymyksessä on opiskelija, häneltä ei voida odottaa sellaista ammattitaitoa tai työskentelytapoja, joita jonkin aikaa työelämässä ollut osaa. Suhtautuminen osaamiseen tulee olla avoin ja asiaa pitäisi ajatella niin, että nyt ollaan vasta oppimassa työelämän asioita. Virheitä ja epäonnistumista tulee sallia. Jokaiseen opiskelijaan on sovellettava työpaikalla ja myös opettajien keskuudessa tilanteet huomioon ottavia menetelmiä. (Väisänen 2003, 23.)

Hätönen (2005,16) jakaa kuvion 4 mukaan osaamisen perustaan ja tuloksiin. Jokainen ihminen on yksilö. Hän rakentuu ominaisuuksista, motiiveista, asenteista ja arvoista joiden perusteella hän elää. Sitten henkilöllä on olemassa tietoja, taitoja ja kokemuksia elämän eri alueilta, ja ajatellen opiskelijaa hänellä on perustietoja ja taitoja autoalalta joita hän on tulossa vahvistamaan käytännön työtä tekemällä. Näiden molempien perusteella syntyy osaamisen tulos, eli mitä henkilö tekee, miten ja millä tavalla käyttäytyy. Kokonaisuus muodostuu siis henkilökohtaisten ominaisuuksien ja käyttäytymisen perusteella.



KUVIO 4. Osaamisen perusta ja tulos (Hätönen 2005, 16.)

Työpaikkaohjaajana toimivan henkilön tulisi olla käynyt työpaikkaohjaajan koulutus mahdollisuuksien mukaan. Varsinaista vaatimusta tästä ei vielä oppilaitoksen puolelta ole, kuitenkin melkein joka työpaikalta löytyy koulutuksen käyneitä henkilöitä. Työssäoppijoiden ohjaus keskittyy yleensä heille työpaikoilla. Silloin opiskelija tuntee varmasti saavansa hyvää oppia, kun työpari on perehtynyt jo aiheeseen, ja valmiiksi orientoitunut siihen, että hänellä on ohjattava henkilö mukana.

3.7 Hiljainen tieto

Suurten ikäluokkien väkeä siirtyä eläkkeelle tästä eteenpäin enemmän kuin ennen ja samalla on noussut huoli tietotaidon menetyksestä heidän mukanaan. Heillä oleva hiljainen tieto pitäisi saada siirrettyä nuoremmille työntekijöille, jotka voisivat sitten hyödyntää sitä jatkossa omassa työssään. Virtainlahti määrittelee hiljaisen tiedon

henkilökohtaisten ja subjektiivisten mielipiteiden, aavistusten sekä arvojen ja tunte-
muksien eli omien kokemusten kokonaistuloksiksi. Käytännössä opitut ja vuosien
tekemisen kautta opitut uudet ja sovelletut tiedot joita ei välttämättä ole kirjattu
mihinkään, pitäisi saada siirrettyä muille ennen kuin osaaja siirtyy pois työelämästä.
(Puusa & Reijonen 2011, 32–33.)

On kuitenkin henkilöstä ja hänen persoonastaan itsestään kiinni, osaako hän siirtää
tietoa muille. Toiset ei välttämättä osaa opettaa ollenkaan muille osaamaansa taitoa
ja kokemusten mukaan vielä on vallalla ajattelumalli, että riittää kun minä tiedän ja
osaan, muiden ei tarvitse tietää mitään. Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000,140.)
mukaan oppija omaksuu tietoa ja taitoa tarkkailemalla ja kokeilemalla tehdä samalla
tavalla asioita kuin tiedon omaava henkilö. Joten oppijalla tulisi olla kaikki aistit
avoinna ottamaan vastaan tietoa ja soveltamaan sitä käytäntöön tekemällä perässä
niin kuin henkilö, jolta tieto on saatu. Virheitä sattuu kuitenkin, joten niistä kannattaa
vain ottaa opiksi eikä lannistua heti.

Hiljainen tieto on myös jotain, joka ylittää työhön oppimisesta muodostuneen käsi-
tyksen työtehtävien, tehtävänimikkeiden ja osaamisen rajoista. Se on osa laajempaa
kokonaisuutta, joka muodostaa koko yrityskulttuurin. (Pirkkalainen 2003, 50.)

Vanhoiden ja nuorten työntekijöiden välinen kuilu syvenee koko ajan. Vanhemmilla
työntekijöillä on tietoa ja sellaista osaamista jota ei kirjoista opi. Nykyorganisaatiot ja
työyhteisöt ovat nuorentuneet jatkuvasti. Varsinkin jos yrityksessä tehdään järjeste-
lyjä, ensimmäisenä kohteena ovat yleensä vanhemmat työntekijät. Tilaa tulee nuoril-
le, mutta samalla vanhempien työntekijöiden mukana katoaa hiljaista tietoa paljon.

Maailmalla suuntaus on ollut toisin päin jo vähän aikaa. Yritykset ovat huomanneet,
että tietyistä tehtävistä selviävät vain paljon kokeneet ja nähneet työntekijät. Heitä
on kutsuttu, ja palkattu takaisin työhön, koska nuoret työntekijät eivät välttämättä
ole selvinneet vaadituista tehtävistä. He osaavat teoriassa asioita, mutta käytännön
kokemus puuttuu. Yksinkertaisesti joissain tehtävissä iän tuoma kokemus on lisäarvo,
jolle annetaan arvoa. (Levonen 2005, 112.)

Työparina työskentely on tehokas tapa siirtää hiljaista tietoa vanhemmalta henkilöltä nuoremmalle. Tarkkailemalla kokeneemman henkilön työskentelytapoja ja mieleen painamalla toisen tekemisen voi sitten itse tehdessä soveltaa nähtyä toisen henkilön tekemistä. Myös oppipoika -malli on tehokas tapa siirtää tietoa kokeneemalta henkilöltä nuoremmalle. Tässä mallissa kokeneempi tekee ensin ja näyttää mallin, sitten harjoittelija tekee ohjattuna ottaen koko ajan enemmän vastuuta tekemisestä ja samalla oppimisestaan. (Ruohotie 2000, 152.) Toinen hiljaisen tiedon siirtymismalli on sellainen, jossa nähtyä ei sovelleta suoraan tekemiseen, vaan tieto siirtyy suoraan hiljaiseksi tiedoksi kokemattoman aivoihin. (Ojala 2003, 40.)

4 VOP-MALLI

VOP-malli on syntynyt CHANCES-tutkimustyön tuloksena vuonna 2007. Se tarkoittaa verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen mallia. Nykänen, Karjalainen, Vuorio ja Pöyliö (2007, 228.) haluavat mallin tarkastelevan ohjausta kaikenkattavana läpileikkauksena oppilaitostoiminnassa. Tätä mallia voi soveltaa myös osaltaan ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen. Taulukosta 3 voidaan nähdä sovellettuna seuraavat tasot ja ulottuvuudet sekä niiden yhteiset riippuvuudet.

4.1 Ohjauksen tasot ja ulottuvuudet

Ohjauksen systeemin tasoja on kolme:

- **ohjausta koskeva julkinen päätöksenteko** on se osa, joka tulee opetushallitukselta lakien ja asetusten kautta alaspäin koulutusta järjestäville oppilaitoksille. Oppilaitos tekee näiden pohjalta omat opetussuunnitelmansa, jonka mukaan opetus tapahtuu täyttäen lait ja asetukset. Tämä kaikki tapahtuu taustalla, eli on valmisteltu ilman oppilaalle näkyvää osuutta.

- **ohjausjärjestelyt** pitävät sisällään käytännön opetusjärjestelyt. Miten tunnit jakautuvat, mitä opetetaan, milloin, millaiset resurssit tarvitaan sekä työssä-oppimisen sijoittuminen koulutuksen osaksi. Ohjaavana tekijänä toimii opetussuunnitelma. Myös yhteistyö joka suuntaan sidosryhmien kanssa kuuluu ohjausjärjestelyjen piiriin. Tämäkin on rakennettu niin, että se ei näy loppuasiakkaalle eli oppilaalle kuin koulutuksen kautta.
- **asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut** ovat se osa, jonka oppilas näkee ja kokee koulutusta suorittaessaan. Opetus- ja tukipalvelut ovat pääasialliset näkyvät ja koettavat asiat.

Näistä tasoista ”ohjausta koskeva julkinen päätöksenteko” ja ”ohjausjärjestelyt” kuuluvat taustasuunnitteluun ja ”asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut” ulospäin näkyvään osaan.

Ohjauksen ulottuvuuksia taas on seitsemän:

- **toimintapoliittinen ulottuvuus** on lainsäädäntöä ja säädöksiä paikallisten suunnitelmien lisäksi
- **kontekstuaalinen ulottuvuus** on pääasiassa verkostoyhteistyötä läpi koko koulutuksen työelämään saakka
- **organisaatioulottuvuus** on organisaation, tässä tapauksessa oppilaitoksen, sisäistä ohjausta opiskelijälähtöisesti
- **vastuu-ulottuvuus** sisältää organisaatioiden väliset vastuut toiminnoissa ja yhteistyössä niiden välillä
- **työnjaollinen ulottuvuus** on selkeää tehtävien jakoa organisaatioiden välillä ja organisaatioiden sisällä jopa työntekijätasolle saakka, kuka tekee ja mitä tekee toimijoiden innostuksen herättämiseksi

- **sisällöllinen ulottuvuus** on pääasiassa tiedottamista, neuvontaa ja tukipalveluja oppimisprosessit huomioon ottaen organisaation sisällä
- **menetelmällinen ulottuvuus** sisältää keinoja joilla oppimisen ohjausmenetelmiä voidaan kehittää ja miten ne tuodaan osaksi oppilaitoksen yhteistyötä

TAULUKKO 3. VOP-malli. (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen ja Pöyliö 2007, 229.)

Verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen malli VOP-Malli (Nykänen ym. 2007)

	Ohjauksen systeemin taso	Ohjauksen ulottuvuudet		Mallin kysymykset strategisen oppimisen kehän viitekehyksessä			
		Vahvuudet	Kehittämissarpeet	Analyysi ja arviointi	Visiot, strategiat, kehittämistarpeet	Viestintä ja sitoutuminen	Toiminta ja jatkuva oppiminen
Tasuisuusmalli	I Ohjausta koskeva julkinen päätöksenteko	Toimintapolitiittinen ulottuvuus		Bottom up	Uudistava toiminta (third loop learning)		
		Kontekstuaalinen ulottuvuus					
	II Ohjausjärjestelyt <small>(I ja II kuuluvat ohjaus-, organisaatio-, johtamis-, verkostoihin ja systeemiteoria)</small>	Organisaatioulottuvuus					
		Vastuu-ulottuvuus					
Asiakkaalle näkyvät palvelut	III Asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut <small>(Tasuisuusmalli)</small>	Työnjaollinen ulottuvuus		Top down	Palautteen pohjalta tarkennettu toiminta (first loop learning)		
		Sisällöllinen ulottuvuus					
		Menetelmällinen ulottuvuus					
	Aikaulottuvuus - opinpolku						

4.2 VOP-mallin soveltaminen toimintaan oppilaitoksen ja työpaikan välillä

Tätä VOP-mallia voidaan mielestäni mallintaa myös oppilaitoksen ja työelämän väliseen yhteistyöhön sekä näiden kautta myös työssäoppimiseen. Ohjausjärjestelyt ja asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut sisältävät ne ulottuvuudet joita työelämäyhteistyössä tarvitaan. Purkamalla nämä ulottuvuudet voidaan nähdä mallin sopivuus yhteistyöhön oppilaitoksen ja työelämän välillä.

ORGANISAATIOULOTTUVUUS – oppilaitoksen tehtävänä on valmistaa työssäoppija ennen jaksoa antamalla hänelle perustiedot ja taidot, joilla pääsee alkuun työssäoppimisessa. Myös yhteydenpito opiskelijaan jakson aikana oppilaitoksen puolelta kuuluu tähän ulottuvuuteen.

Työelämän puolella tämä ulottuvuus sisältää valmiudet ottaa vastaan ja kouluttaa työssäoppijoita. Varataan myös riittävät resurssit sekä tiedostetaan kouluttajan rooli, ja sen mukana tulevat velvollisuudet.

VASTUU-ULOTTUVUUS – sisältää käytännössä oppilaitoksen puolelta työnjaollisen vastuun asioista jotka kuuluvat oppilaitoksen vastuulle jakson aikana. Yleensä nämä asiat ovat määriteltynä koulutus sopimuksessa joka solmitaan opiskelijakohtaisesti työnantajien kanssa.

Työelämän puolella tämä merkitsee vastuuta siitä, että talon tavat tulevat tutuiksi ja ennen kaikkea oppimisen takaamisesta opiskelijalle. Myös työelämän käytännön käytänteiden esiin tuominen opiskelijalle kuuluu työnantajan vastuu-ulottuvuuteen.

TYÖNJAOLLINEN ULOTTUVUUS – oppilaitoksessa tämä tarkoittaa työnjakoa opettajatasolle saakka, kuka tekee mitäkin ja milloin. Esimerkiksi ammattiosaamisen näyttönä suoritettavan työtehtävän arvostelu kuuluu kolmikantaperiaatteen mukaan oppilaitoksen puolelta määritellä, kuka sen hoitaa. Varataan riittävät resurssit ajallisesti ja henkilömäärällisesti ennen työssäoppimisjaksoa ja sen aikana sekä jälkeen.

Työelämän puolella tehdään selkeä työnjako, kuka hoitaa perehdytyksen ja käytännön asiat, kuten sopimuksen teon ja yhteydenpidon oppilaitokseen sekä kuka toimii kouluttajana työssäoppimisjaksolla ja kuka hoitaa arvostelun näytöissä yhdessä oppilaan ja opettajan kanssa.

SISÄLLÖLLINEN ULOTTUVUUS – oppilaitos huolehtii omasta tiedottamisesta ja tapahtumista koulumaailmassa ja näiden tietojen välittämisestä jakson aikana opiskelijalle. Myös tukipalveluiden, kuten oppilaanohjauksen hoitaminen kuuluu sisällölliseen ulottuvuuteen.

Työelämän puolella tiedottaminen kaikista muutoksista jotka voivat vaikuttaa työssäoppimiseen ja opiskelijan olemiseen yleisesti työpaikalla tulee työnantajien huolehtia. Myös opintoihin liittyvien asioiden hoitamiseen tulee antaa aikaa.

MENETELMÄLLINEN ULOTTUVUUS – oppilaitoksen ja opetusmenetelmien tulee jatkuvasti kehittyä eteenpäin. Myös yhteistyötä työelämän kanssa tulee kehittää, joko yhdessä tai sitten molemmat kehittävät sitä erikseen omilla tahoillaan. Mutta kuitenkin välillä on istuttava yhteisen pöydän ääreen ja tutkittava, sisältääkö yhteistyö molempien intresseihin sopivia asioita, joilla työssäoppimista voidaan viedä eteenpäin.

Kaikkien näiden ulottuvuuksien analysointi ja arviointi tulisi olla molempiin suuntiin avointa ja jatkuvaa. Pelkästään ylhäältä julkisen päätöksenteon kautta alaspäin tuleva sanelupolitiikka ei toimi tässä mallissa. Asioiden kyseenalaistaminen on yhteistyön kehittämisen kannalta oltava mahdollista myös alhaalta ylöspäin. Opiskelijatasolta tuleva palaute ja kehitysehdotukset pitäisi päätyä päättäjätasolle saakka tiedoksi, ja pohjaksi päätöksentekoa varten.

Työssäoppimista ajatellen yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä tulisi olla jatkuvaa. VOP-mallia soveltaen myös tässä tulee kuunnella oppilasta ja viedä hänen viestiään eteenpäin. Myös työelämän on kuunneltava oppilaitokselta tulevia asioita, nehan voivat olla peräisin vielä korkeammalta, mutta yhteistyössä ne tulevat esille oppilaitokselta päin työelämälle. Toisin päin liikkuva tieto on myös tärkeää. Työelämässä tapahtuvat muutokset saattavat olla tärkeää tietää myös oppilaitoksella, jotta

oikeita päätöksiä työssäoppimisen suhteen voidaan tehdä. Eli tiedon on liikuttava molempiin suuntiin avoimesti.

5 AUTOALAN AMMATILLINEN KOULUTUS

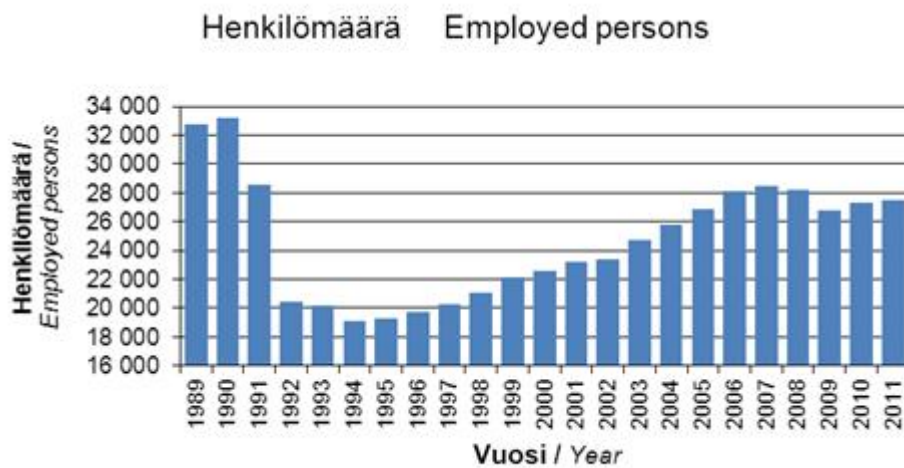
Ammatillinen koulutus jaetaan jokaisella koulutusalueella ammatilliseen perustutkintoon, ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon. Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa ammattikoulussa, oppisopimuskoulutuksessa tai työvoimakoulutuksessa. Nuorisoasteella annettava autoalan koulutus keskittyy yleensä ammattikouluihin, mutta pieni määrä nuorista suorittaa ammatillisen perustutkinnon oppisopimuskoulutuksessa. Ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto ovat tutkintoja, joissa oma osaaminen osoitetaan näyttämällä taidot käytännössä. Nämä tutkinnot ovat tarkoitettuja henkilöille, jotka työskentelevät jo kyseisellä alalla ja haluavat osoittaa osaamistaan käytännössä. (Opetushallitus 2012b.)

5.1 Autokorjaamot muutosten riepotelevana

Autoala kehittyy hurjaa vauhtia. Alan tekninen kehitys ja markkinoiden kasvaminen vaativat panostusta kaikilta osapuolilta. Valmistajilta tulee uusia malleja, jotka sisältävät aina uudempia teknisiä ratkaisuja. Vaikka autojen huoltovälit pitenevät ja mennään kohti vähäpäästöisempää tekniikkaa, lisääntyvä elektroniikka vaatii huoltoliikkeitä jatkuvaa koulutusta omalle henkilöstölle, samoin tulevaisuuden ratkaisut; kaasu-, hybridi- ja sähköautot ovat vauhdilla tulossa markkinoille, ja niitäkin pitää osata tulevaisuudessa huoltaa ja korjata.

Autoalan henkilöstömäärän kehitys on tulevaisuudessa haaste koko alalla. Tällä hetkellä henkilöstömäärä on taas kasvussa kuvion 5 mukaan, mutta suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle henkilöstömäärä tulee putoamaan, ellei koulutusta saada pidet-

tyä edes nykyisellä tasolla. Uhkana ainakin on autoalan ammattikorkeakoulutusta antavien korkeakoulujen aloituspaikkojen vähentäminen. (Autoalan tiedotuskeskus 2012.)



KUVIO 5. Autoalan henkilöstömäärän kehitys (Autoalan tiedotuskeskus 2012.)

Korjaamoiden vaatimukset erityisesti lainsäätäjän taholta tulevat lisääntymään tulevaisuudessa. Jo nyt on havaittavissa, että esimerkiksi sähköautoja ei saa huoltaa tai korjata tulevaisuudessa kuin tietyn tutkinnon suorittanut henkilö. Pelkkä auton maahantuoja antama koulutus sähköautojen korjauksiin ei välttämättä riitä, mutta voi toimia pohjana pätevyyden osoittamiseksi. Säädökset vaativat rajoitetun tutkinnon suorittamista sähkötöiden johtamisesta, joka on rajoitetun sähköpätevyyden tutkinnon osoittaminen. Tutkintoa kutsutaan sähköturvallisuustutkinnoksi. Silloin lainsäätäjän asettamat henkilöstövaatimukset ovat täytetty sähköautojen korjaamista varten. (Korjaamalla oltava sähkötöiden johtaja. 2012.)

Sähköpätevyyden osoittaminen asettaa korjaamoille rajuja haasteita tulevaisuudessa. Tällä hetkellä riippumattomat korjaamot ovat saaneet hyvin poimittua vanhempaa autokantaa itselleen. Riippumattomilla korjaamoilla tarkoitetaan ei-merkkiliikkeitä, jotka eivät ole merkkisidonnaisia vaan huoltavat ja korjaavat kaikkia merkkejä. Nyt haluja uudemman kannan huoltoon ja korjaukseen on niilläkin, jopa merkkiedustuksiin. Riippumattomatkin korjaamot ovat siten samojen haasteiden edessä, jos mielivät korjata uudempaa kalustoa, etenkin hybridi- ja sähköautoja.

Perinteisesti hinnoittelu ja hintamielikuva ovat olleet riippumattomien korjaamoiden puolella. Lainsäätäjän haasteet tuovat hintoihin kuitenkin tarkastelupaineita myös tulevaisuudessa. Tilanne saattaa olla muutaman vuoden kuluessa jo tasoittunut. Riippumattomat ketjut korjaavat uudempaakin kalustoa, ja merkkiliikkeet ovat saaneet vanhempaa kalustoa takaisin uusimalla vanhemman kannan hinnoittelua. (Räsänen 2012, 4.)

Työssäoppimiseen tämä asia tuo haasteita kaikille toimijoille, jotta työssäoppimisjaksolla oleva opiskelija suoriutuu mahdollisista eteen tulevista kaasu-, hybridi- ja sähköautoistakin kunnialla. Niitäkin heidän on päästävä korjaamaan oikeissa olosuhteissa, jotta valmistuttuaan niistä selviytyy. Perusasiat on opittava jo koulussa ja vaadittavat tutkinnot suoritettava ennen kuin opiskelija voi osallistua korjaamolla kyseisiin töihin.

5.2 Autoalan koulutusohjelmat

Autoalan tunnetuin koulutusohjelma pätevyyden osoittamisesta työelämässä on Autoalan Pätevyitymisohjelma (APO). Sen kehitystyö on kestänyt 14 vuotta, ja nykyisin tavoitteena on autoalan vetovoiman nostaminen sisäisesti ja ulkoisesti. Tavoitteena on myös saada kattava tarjonta laadukasta koulutusta koko valtakunnan alueella kaikkiin autoalan tehtäviin. Koulutusverkoston jäseninä ovat mm. Ammatinedistämislaitos, Jalasjärven aikuiskoulutuskeskus, Haaga–Helia-ammattikorkeakoulu, Rastor Oy

ja Työtehoseura. Sidosryhminä toimivat autoalan työnantajat, opetushallitus, oppisopimustoimistot ja Työ- ja elinkeinokeskukset. (APO vuosikertomus 2011.)

Uutena osana tätä koulutusmuotoa APO-ohjelma kokeili opettajuuden kehittämiseen tarkoitettua koulutusta. Tavoitteena oli siirtää autoalan yritysten toimintakulttuuria ja hyviä käytäntöjä osaksi koulutusten suunnittelua, ja tässä pilottihankkeessa onnistuttiin hyvin. (Mts. 2011.)

Autoalan ammatillista opetusta annetaan myös erityisoppilaitoksissa. Niissä opiskelu tapahtuu työpajoissa ja opiskelija saa tarvittaessa yksilöllistä tukea. Malli yhdistää oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosopinnot. Vaikeimmissakaan tilanteissa opinnot eivät keskeydy, vaan yhdessä opiskelijan kanssa haetaan vaihtoehtoinen malli suorittaa opinnot loppuun. (Hartio 2011, 9.)

5.3 Opetussuunnitelmat

Autoalan nuorisoasteen valtakunnalliset opetussuunnitelmat ja -vaatimukset tulevat muiden alojen ammatillisten perustutkintovaatimusten ohella opetushallitukselta. Perustutkinnon tavoitteena on antaa valmiudet ja osaaminen työskentelyyn kyseisellä alalla ja mahdollisesti toimia myös alan yrittäjänä. Oma osansa tavoitteissa on edistää toimimista yhteiskunnallisesti oikein persoonallisuustekijät huomioon ottaen. (Opetushallitus 2012a.)

Oppilaitokset rakentavat vaatimuksien pohjalta omat paikalliset opetussuunnitelmansa ottaen huomioon opiskelijoille tehtävät henkilökohtaiset opintosuunnitelmat. Tällä hetkellä autoalan koulutus elää tietynlaista muutosta opetussuunnitelmien muuttuessa, opintoviikoista ollaan siirtymässä opintopisteisiin. Suuntaus on myös se, että työssäoppimisen määrää halutaan lisätä. Nykyinen minimissään 20 opintoviikon määrä työssäoppimista saattaa olla tulevaisuudessa paljon enemmän. Se asettaa haasteita oppilaitokselle, jotta oppilaille saadaan opetettua tietyt asiat ennen siirtymistä työelämäjaksolle. (Mäkeläinen 2012.)

Autoalan perustutkinnon (120 opintoviikkoa = ov) rakenne autotekniikan koulutusohjelmassa Jyväskylän ammattiopistossa muodostuu seuraavasti opetussuunnitelman mukaan:

- kaikille pakolliset tutkinnon osat (60 ov)
- kaikille valinnaiset tutkinnon osat (10 – 40 ov)
- paikallisesti tarjottavat tutkinnon osat (0 – 10 ov)
- muut valinnaiset tutkinnon osat (0 – 10 ov)
- ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat ja vapaasti valittavat tutkinnon osat

Niistä tutkinnon osista, joiden alle sijoittuvat opetettavat ja valittavat aineet, opiskelija rakentaa oman opintosuunnitelmansa ja etenee opinnoissaan sen mukaan. Työssäoppimisjaksot sisältyvät perustutkintoon toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoille. Mahdollista on myös suorittaa niin sanottu kaksoistutkinto, jolloin tietty määrä lukiopintoja sisältyy tutkintoon. Kahden tutkinnon suorittamisella tarkoitetaan sekä ammatillista perustutkintoa että samalla suoritettavaa ylioppilastutkintoa. (Opetussuunnitelma, tutkintokohtainen osa, 2009.)

Aineiden opetusjärjestyksessä on myös uudistamista, jotta mielekkyys opiskeluun saadaan säilytettyä heti alusta lähtien. Oppilaiden osaaminen tulee saada tietylle tasolle ennen kuin oppilas voidaan lähettää työssä oppimaan. Kun kysymys on nuorisoasteen koulutuksesta, osalla oppilaista ei ole muuta perustietoa työelämän toiminnasta kuin että autokorjaamolla korjataan autoja. Lähtökohtaisesti työelämän peruskäytänteet saattavat olla hyvinkin vieraita nuorille työaikojen noudattamisesta ja jopa käytöstavoista lähtien. Nämä taidot tulee viimeistään oppia oppilaitoksessa ennen siirtymistä työssäoppimisjaksolle. (Mäkeläinen 2012.)

Lähtökohtana opetuksessa on aina opetussuunnitelma, ja myös työssäoppimisen tavoitteet lähtevät opetussuunnitelmasta. Niiden perusteella opetetaan tutkinnonosia, joilla on omat tavoitteensa. Näiden opittujen aineiden perusteella sitten

määritellään työssä oppimisen tavoitteet ja työtehtävät. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulisi olla näitä tavoitteita tukevaa ja käytännössä harjoittaa näitä taitoja. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2006,6.)

Opetussuunnitelma rakentuu tutkinnon osista, joissa on pyritty ottamaan huomioon työelämälähtöisyys. Nykyisen opetussuunnitelman rakentamisessa on kuultu työelämän edustajia tiettyjen aineiden opetusta valittaessa. Näin on saatu arvokasta tietoa siitä, mitä maakunnallisesti korjaamoja ajatellen kannattaisi opettaa. Erittäin hyvä lähtökohta olisi, jos opetussuunnitelmaa rakennettaessa otettaisiin aina huomioon työpaikkojen edustajien näkökannat entistä paremmin, mutta aina siihen ei ole mahdollisuutta. Tämä näkökanta olisi tärkeää, koska siihenhän koulutuksessa tähdätään, työn tekemiseen työpaikoilla. Työpaikoilta saattaa tulla myös sellaista tietoa, jota ei välttämättä osata ottaa huomioon opetussuunnitelmassa. Tällöin odotukset eivät välttämättä kohtaa molemmin puolin. (Mäkeläinen 2012.)

Työssäoppimisjaksosta tehdään työnantajan kanssa aina koulutussopimus, jossa määritellään tavoitteet kyseiselle jaksolle. Tähän sopimukseen voidaan kirjata tavoitteet sen mukaan, millaista osaamista oppilaan tarvitsee vahvistaa. Jyväskylän ammattiopistolla on käytössä myös puitesopimus, joka tehdään työnantajien kanssa työssäoppimisen toteuttamiseen työpaikalla. Jaksoihin voi sisältyä myös ammatitiosaamisen näyttöjä. Tässä sopimuksessa on määritelty osapuolten tehtävät, tavoitteet ja vastuut. (Mäkeläinen 2012.)

5.4 Kansainvälisyys työssäoppimisessa

Euroopan Unioni määrittelee koulutuspolitiikan avulla linjauksia kehitys- ja yhteistyölle joka liittyy koulutusjärjestelmiin ja niiden kehittämiseen. Näitä tavoitteita toteutetaan sitten kansallisesti vapaaehtoiselta pohjalta. Perustana toimivat ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja haasteet, jotka ovat pitkälti samanlaisia kaikkialla jäsenvaltioissa. Yhdenmukaistaminen ei ole tavoitteena vaan yhteistyövälineiden luo-

minen. Kansainvälinen työharjoittelu toimii näiden periaatteiden mukaisesti, jokaisessa valtiossa omien sääntöjen pohjalta. (Tuominen 2012.)

Kansainvälisen työharjoittelun ammatillisissa opinnoissa suorittaa Suomessa vuosittain reilusti yli 4000 oppilasta, suosituimpina kohtemaina opiskelijoilla ovat Espanja, Saksa ja Britannia. Harjoittelu jakaantuu pitkäkestoiseen ja lyhytkestoiseen harjoitteluun, määrät ovat molemmissa noin puolet ulkomailla työharjoittelun suorittavien kokonaismäärästä. Vastaavasti Suomeen saapuu ulkomailta kansainvälistä työharjoittelua suorittamaan noin pari tuhatta opiskelijaa vuosittain. Eniten oppilaita saapuu Saksasta, Ranskasta ja Italiasta. (CIMO, 2012.)

Suomen valtioneuvosto on myös linjannut kansainvälisyyttä omassa hallitusohjelmassaan, siihen sisältyvään koulutus- ja tiedepoliittiseen tavoitteeseen. Tavoitteeseen kuuluu kansainvälisyyden lisääminen ja tavoitteena on vuoteen 2016 mennessä pitkäkestoisen harjoittelun lisääminen niin, että 30 % opiskelijoista suorittaa kansainvälisen harjoittelun ja opettajista 20 %. Samoin ulkomaisen työharjoittelun tai työkokemuksen hyväksi lukua lisätään osana ammatillisen tutkinnon suorittamista. Ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä ECVET, (European Credit system for Vocational Education and Training) pyritään ottamaan käyttöön kaikissa Euroopan unionin jäsenmaissa vuoteen 2014 mennessä. Tämä järjestelmä helpottaa opintosuoritusten vertailtavuutta suorituspaikasta riippumatta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.)

Vuosittain muutama Jyväskylän ammattiopiston autoalan opiskelijoista suorittaa kansainvälisen työssäoppimisjakson ulkomailla. Koululla on kumppanit Saksassa, Puolassa ja Ruotsissa. Tavoitteena tulevaisuudessa on, että noin 10 % ammattiopiston opiskelijoista suorittaisi kansainvälisen harjoittelun ja saman verran opiskelijoita saapuisi ulkomailta Jyväskylään työssäoppimisjaksolle. (Tuominen 2012; Mäkeläinen 2012.)

5.5 Osaaminen oppilaitoksissa

Oppilaitoksen osaaminen kouluttamisessa on opettajien varassa. Heidän ammattitaitonsa ratkaisee, kuinka hyvää koulutusta opiskelijat saavat oppilaitosympäristössä. Tulevaisuudessa vaatimustaso lisääntyy myös oppilaitosten opettajilla. Enää ei voi mennä vanhojen kaavojen mukaan opetuksessa, vaan opettajien tulee pystyä uudistumaan ja opettamaan uudemman tekniikan asioita, ja heidän tulee pitää yllä omaa ammatillista osaamistaan jatkuvasti. Jatkovaa koulutusta kun vaaditaan, niin varmasti tulevaisuudessa myös opettajat osallistuvat työssäoppimiseen työpaikoilla yhdessä opiskelijoiden kanssa. Osa opettajista ei välttämättä ole ollut koskaan autokorjaamola oikeasti työssä, tai siitä voi olla aikaa jo vuosikymmeniä, ja siksi heidän tietonsa korjaamotoiminnasta perustuvat sivusta seuraamiseen.

Osaamista ajatellen opettajilla olisi mahdollisuus tätä kautta saada aina tuoreinta tietoa, jota sitten voisi hyödyntää opetuksessa. Tietysti tulee ottaa huomioon opetettava aine ja ryhmä, perustietojen opettaminen perustuu suurimmalta osin teoriaan. Työsalissa opettavalle opettajalle oikeassa korjaamoympäristössä vierailu ei varmasti ole haitaksi. Tämä saattaa lisätä opettajan motivaatiota itsensä lisäkouluttamiseen ja lisätiedon hankkimiseen koulutettavalta alalta. Jyväskylän ammattiopistossa auto-puolen opettajia kannustetaan osallistumaan alan koulutuksiin ja erityisesti maahan-tuojien koulun tiloissa järjestämiin koulutuksiin. (Mäkeläinen 2012).

5.6 Osaaminen yrityksen voimavarana

Työntekijöiltä odotetaan elinikäistä oppimista ja vastuun ottamista omasta kehitymisestään työpaikalla. (Hanhinen 2010, 105.) Tämä osaamisen kautta saatava kilpailukyky on jokaiselle yritykselle elintärkeä. Jatkuva kouluttautuminen ja kiinnostus uuden oppimiseen on yksilön kannalta ainoa keino pysyä jatkuvassa kehityksessä mukana. Jos tätä kautta tuleva osaaminen hukataan, niin sillä on suuri merkitys kil-

pailukyvyille. Samoin osaaminen ja työssä viihtyminen ovat yhteydessä toisiinsa kun puhutaan kilpailukyvyistä.

Erilaisuus on rikkaus ja henkilön sopeutuminen työpaikan käytäntöihin on usein henkilöstä itsestään riippuvainen asia. Kun sosiaaliset taidot ovat jollain tasolla kunnossa, se helpottaa sopeutumista. Oikein kanavoituna tämä erilaisuus on myös voimavara. Löytämällä vahvuudet erilaisista persoonista ja antamalla henkilön käyttää niitä oikein yritys saa suurimman mahdollisen hyödyn erilaisten persoonien osaamisesta. Kuitenkin on muistettava alakohtaiset erot, aina oman osaamisen ja luovuuden käyttäminen ei ole mahdollista vaikka henkilö niin haluaisikin.

Osaaminen muodostuu organisaatiotasolla kokonaisuuksista, jotka taas puolestaan syntyvät yksilöiden osaamisesta. Se on *yhteinen näkemys tai käsitys toiminnan kannalta tärkeästä asiasta ja yhteisesti omaksuttu toimintatapa*. (Ojala 2008, 53). Nämä tavat sisältävät paljon myös hiljaista tietoa, joka lyhyesti tarkoittaa vain organisaation sisällä olevaa tietoa siitä, että näin toimitaan.

Organisaation osaamiseen Ojala (Mts. 54) liittyy termit avainosaaminen, strateginen osaaminen ja ydinosaaminen. Kun tutkitaan työssäoppimista, yrityksen osaamistasolla tutkitaan mielestäni strategista osaamista. Työssäoppimisen ja koulutuksen kautta saadaan mahdollisesti tulevaisuudessa osaavaa työvoimaa yritykseen. Työssäoppiminen tulee nähdä laajemmin sellaisena asiana, joka kouluttaa koko alalle lisää ammatitaitoista työvoimaa.

Myös Viitala (2007, 170) määrittelee yrityksen kilpailukyvyyn riippuvan yrityksen osaamisesta, sen käytöstä ja nopeasta uuden oppimisesta. Yrityksen osaamisen tason nosto on tärkein tehtävä osaamisen johtamisessa. Kun osaaminen on hyvällä tasolla koko yrityksessä, sen kautta saatu kilpailukyky muihin yrityksiin nähden tuo etumatkaa. Työssäoppimisen kautta saadaan lisättyä osaamista vastavuoroisuuden perusteella. Työssäoppija saa lisättyä omaa osaamistaan ja tuo mahdollista omaa tietämystään yrityksen käyttöön.

6 TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Tutkimuksen tuloksien pohjalta rakennetaan kehittämissuunnitelma, joka voi toimia apuvälineenä työelämän ja oppilaitoksen välillä työssäoppimista ja yhteistyötä kehitettäessä. Työ voi toimia vuoropuhelun pohjana, työn on tarkoitus tuoda esille aiheita, joista kannattaa keskustella edelleen, vaikka ne olisivat esillä jo olleetkin.

Tutkimusmenetelmää valittaessa oli toimintatutkimus paras tapa saada tietoa ilmiöstä kvalitatiivisen tutkimusotteen kautta. Laadullinen tutkimus antaa myös enemmän mahdollisuuksia edetä ja tehdä tutkimusta eikä aseta niin suuria rajoituksia kuin kvantitatiivinen tutkimusote. Kun kysymys on osaltaan liike-elämästä, uusien ratkaisujen ja toimintamallien hakeminen tukee myös kvalitatiivista tutkimusotetta. (Kananen 2010, 43, 134.)

6.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Tiedonkeruumenetelmän valinta

Tutkittavan ilmiön koskiessa työssäoppimista ja siihen liittyvää kahden eri osapuolen välistä yhteistyötä tiedon hankkiminen edellyttää tietojen saamista molemmilta osapuolilta. Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelututkimus ja haastattelumuodoista teemahaastattelu, koska se antaa mahdollisuuden avoimempaan keskusteluun tutkittavaa ilmiötä koskevien teemojen kautta. Kvalitatiivisen tutkimuksen ollessa kyseessä haastattelu on pääasiallinen tiedonkeruumenetelmä. Etuna muihin tiedonkeruumuotoihin on myös muodon joustava säätely haastattelutilanteen vaatimalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205.)

Haastateltavien henkilöiden valinta

Haastateltavat henkilöt valittiin yksilöhaastatteluihin sillä perusteella, että saataisiin mahdollisimman kattava näkemys tutkittavaan asiaan molemmilta puolilta. Kanasen mukaan (2010, 53) yksilöhaastattelu muotona on sellainen, että aiheesta voi vapaasti puhua vapautuneesti ilman pelkoa tunnistettavuudesta ja tieto on luotettavampaa.

Työnantajien puolelta valinta kohdistui eniten työssäoppijoita ohjanneisiin ja edelleen ohjaaviin korjaamopäälliköihin, ja yrityskohtaisesti paljon näkemystä asiasta omaavien korjaamoiden päälliköihin. Oppilaitoksen puolelta valinta kohdistui työssäoppijoita ohjaaviin opettajiin ja kokemusta yhteistyöstä työelämän kanssa omaaviin opettajiin.

Haastattelujen toteuttaminen

Haastattelut toteutettiin huhti- ja toukokuussa 2012. Haastatteluajankohdat sovittiin jokaisen kanssa henkilökohtaisesti, jotta riittävä aika valmistautumiseen jäi haastateltaville ja he voivat vähän miettiä aihetta etukäteen kuitenkin tietämättä teemoja joita haastattelussa tullaan käsittelemään. Haastattelupaikoiksi valittiin rauhalliset tilat kohdeyrityksestä, jota haastateltava edustaa. Oppilaitoksella haastattelupaikkana oli joko rauhallinen huone tai luokka, joissa oli mahdollisimman vähän häiriötekijöitä.

Haastattelut tallennettiin digitaalisella nauhurilla, josta haastattelut oli helppo purkaa tietokoneelle haastattelutilanteen jälkeen. Tallennus oli päällä koko haastatteluun varatun ajan, vaikka teemoista välillä ajaututtiinkin aiheen ulkopuolelle.

Molemmille ryhmille ensimmäiset haastatteluteemat olivat samat. Ainoastaan jatkokysymyksien muodot vaihtuivat, koska työnantajien edustajien puolelle suunnatut kysymysmuodot eivät sellaisinaan sopineet oppilaitoksen edustajille.

Haastattelujen toteutus onnistui suunnitelman mukaisesti. Haastateltavat olivat selvästi valmistautuneet tilanteeseen, ja koska aihe oli tuttu, keskustelu sujui hyvin

joustavasti. Haastattelutilanne perustuu aina sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Molemmat, sekä haastateltava ja haastattelija odottavat haastattelutilanteelta aina jotain itselleen sekä toisen huomioonottamista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 94.)

Häiriötekijöitä esiintyi muutamissa haastattelutilanteissa, puhelin soi tai tilanne keskeytyi jonkun henkilön kysyessä toimintaohjeita jonkin asian suhteen. Mutta nämä keskeytykset eivät aiheuttaneet haastatteluihin merkittäviä häiriöitä. Ne saatiin vietyä suunnitellusti loppuun keskeytyksistä huolimatta, eivätkä vaikuttaneet asiasisältöön.

6.2 Teemahaastattelujen purkaminen

Haastattelut litteroitiin yleiskielisellä tasolla eli purettiin kirjalliseen muotoon jatkoanalyysia ja johtopäätösten tekoa varten. Haastattelu kerrallaan nauhurilla ollut puhe kirjoitettiin tekstinkäsittelyohjelmalla auki yhdeksi kokonaisuudeksi käyttäen kirjakieltä, ja muuttaen mahdolliset murreilmaisut kirjakielelle. Sanatarkka litterointi ei ollut tarpeen, koska asiasisältö erottui yleiskielisestä muodosta. Haastattelujen purkamisessa ja sitä seuraavassa analyysissa sovellettiin Kanasen sekä Hirsjärven ja Hurmeen ohjeita teemahaastatteluun liittyen, joka kuvataan seuraavissa kappaleissa. (Kananen 2010, 58 – 63; Hirsjärvi & Hurme 2001, 135 – 152.)

Seuraavassa vaiheessa suoritettiin asiakokonaisuuksien erottelu enterillä. Tämä vaihe aiheutti miettimistä koskien asiakokonaisuuksia, mihin väli laitetaan. Joku lause saattoi kuulua hyvinkin kahteen asiakokonaisuuteen. Tekstiä läpikäymällä ja lukemalla se useampaan kertaan, asiakokonaisuudet hahmottuivat, ja välit tulivat oikeisiin paikkoihin. Aineisto oli teemoiltaan mietitty suurimmaksi osaksi etukäteen niin, että kysyttävät teemat etenivät järjestyksessä aina edellisen teeman johtavan osaltaan seuraavaan teemaan.

Viimeisenä vaiheena teksti muutettiin taulukkomuotoon tekstinkäsittelyohjelmaan analysointia varten, ja ensimmäinen sarake lisättiin analyysia varten. Tämä ensimmäinen

mäinen taso kertoo tiivistetysti segmentin sisällön muutamalla sanalla tai pelkistetyksi yhdellä sanalla.

6.3 Tulosten analysointi

Taulukkomuotoon muutettua haastattelutekstiä lukemalla saatiin teksti analysoitua asiakokonaisuuksittain niin, että yhden segmentin teksti aina pelkistettiin ensimmäiselle tasolle. Kun koko teksti oli saatu tulkittua ensimmäiselle tasolle, lisättiin seuraava sarake, johon tulkittiin ensimmäisen sarakkeen tulkinta mahdolliseen suurempaan asiakokonaisuuteen liittyen. Tulkintaketju eteni aina suurempaa asiakokonaisuutta kohti.

Jos ensimmäisen sarakkeen tekstin tulkinta oli muotoa *palkka*, seuraava taso kertoi kyseessä olevan *toimeentulon*, joka saadaan aikaan palkalla. Toimeentulo taas mahdollistaa *elämisen*, rahaa tarvitaan elämiseen. Kaikki maksaa, joten rahaa tarvitaan selviämiseen normaalista *elämästä*. Näin saatiin nelitasoinen luokittelu tekstistä tehtyä; *palkka* -> *toimeentulo* -> *eläminen* -> *elämä*. Ensimmäinen asia johtaa aina toiseen, toinen kolmanteen ja kolmas neljänteen.

Tämän jälkeen oli aineisto valmiina tulkintaa ja raportointia varten. Tulkinta vaati asioiden yhdistelemistä, ja kokonaisuuksien luokittelua ja merkitysten löytämistä. Samoin asiayhteyksien ja henkilöiden vastaajataustan huomioiminen oli tärkeää, kun lopullista tulkintaa ja johtopäätöksiä alettiin muodostaa.

6.4 Tutkimustulokset

Haastattelujen perusteella nousee tärkeimmäksi asiaksi työssäoppimisen yhteistyössä oppilaitoksen ja työnantajien välillä itse yhteistyö. Esiin tuli lisäksi osapuolten erilaiset näkemykset sen toimimisesta tai kokemukset sen puuttumisesta kokonaan.

Myös näkemykset toimintamalleista ovat erilaiset. Toisen osapuolen näkökulmaa ja asemaa ei välttämättä osata ottaa huomioon yhteistyötä ajateltaessa.

*Kyllä se valitettavasti vaan tahtoo olla niin, että se koulumaailma on kuitenkin niin eri maailma kuin tämä meidän oikea työ- ja businessmaailma, täällä kyllä eletään ihan eri tasolla siinä hommassa kuin koulu-
maailmassa.*

Syvällisemmin osapuolten näkemyksiä tutkittaessa nousevat esiin molempien osapuolten erilaiset toimintaympäristöt. Toinen osapuoli toimii liike-elämässä, jossa rahallisen tuloksen tekeminen on kaiken perusta. Toinen osapuoli taas on vastuussa opiskelijoiden oppimisesta, ja toimintaa ei mitata suoraan rahalla vaan arvosanoilla ja valmistuneiden määrällä. Toki tässäkin taustalla on raha, mutta ei siinä merkityksessä kuin liike-elämässä.

Yhtenä näkemyksenä nousi esille epäily siitä, että jossain vaiheessa oppilaita otettiin oppilaitokseen mahdollisimman paljon välttämättä oppilaan halukkuudesta opiskella alaa ja rimaa jouduttiin sitten madaltamaan, jotta saatiin kaikki oppilaat valmistumaan. Eräänä asiana nousi esiin myös puutteellinen tietoisuus toisen osapuolen tiedoista, jotka koskivat työssäoppimista ja osaamisen vaatimuksia tai yleisesti ottaen käytänteitä, joita työelämässä noudatetaan tai vaaditaan.

6.4.1 Työnantajien näkökulma työssäoppimiseen

Haastattelujen perusteella työnantajat kaipaavat paljon vahvempaa yhteistyötä oppilaitoksen kanssa koko työssäoppimisessa. Vuosia sitten yhteistyötä on ollut enemmän. Etenkin työssäoppimisjaksoilla ei yhteistyötä tai vuoropuhelua ole nykyisin juuri ollenkaan.

Työnantajat kokevat, että opettaja ei aina ehdi kuin tuomaan puhtaat haalarit oppilaille ja työnantajan kanssa ei ehditä vaihtamaan kokemuksia tai kuulumisia. Tämä ei ole kuitenkaan kaikkien toimintatapa, sillä toisilla riittää aikaa myös keskustella työnantajan edustajan kanssa. Yleisesti työnantajien puolella on tunne, että ei opettajia

kiinnosta miten oppilailta menee ja onko työnantaja tyytyväinen oppilaaseen voidakseen mahdollisesti työllistää hänet tulevaisuudessa.

No kyllähän sitä kun ajattelee sen mitä sitä on niin on ihan OK, mutta se täytyy kyllä sanoa, että sitä on kyllä oikeasti vähän. Suhtautuminen on siinä mielessä positiivista tiettenkin mutta kyllä tämä yhteistyö voisi olla parempaakin.

Yhteistyö oppilaitoksen ja työnantajien välillä koetaan vähäiseksi. Aiemmin yhteistyöpalavereita on ollut useampia vuodessa. Nykyisin palavereita saattaa olla merkki-
liikkeiden edustajien kanssa vain kerran vuodessa. Tähän kaivataan parannusta. Ainakin pari tapaamista voisi olla lukuvuoden aikana, ja jos jotain muutoksia tai uudistuksia tulee, niin tapaamisia voisi olla useammin. Niiden ei tarvitsisi olla mitään puolen päivän palavereita, vaan lyhyempikin aika riittäisi. Samoin työnantajan edustajan mukana olo oppilaitoksen neuvottelukunnassa oli osa kaivattua yhteistyötä. Silloin tietoa tulisi runsaammin kaikille.

Palautetta työssäoppimisesta haluttiin enemmän oppilailta ja oppilaitokselta. Palautetta on pyydetty, mutta sitä ei ole tullut. Ainoastaan palautekeskusteluissa oppilaan kanssa työssäoppimisjakson jälkeen on tullut suoraa palautetta, mutta oppilaitokselta ei ole tullut palautetta siitä, miten se asian kokee. Jos työelämän puolella on jotain korjattavaa oppilaitoksen mielestä, olisi siitä hyvä saada tietoa.

Sosiaaliset taidot

Eihän siinä vaiheessa odotukset ole kovin korkealla, kyllä siitä aika nopeasti näkee, onko siitä kaverista mihinkään. Jos istuu tuossa kädet taskussa niin kyllä niitä saatetaan laittaa takaisinkin menemään, muutamia tapauksia on ollut.

Myös opiskelijoiden erilaiset sosiaaliset lähtökohdat ja käyttäytyminen ovat työnantaja askarruttava asia. Sopeutuminen työelämän vaatimuksiin ja yrityskulttuurin omaksuminen on toisille opiskelijoille haasteellista aikatauluineen ja toimintamallineen. Esimerkiksi työaikojen noudattaminen, puhelimen käyttö ja sosiaalinen käyttäytyminen kertovat opiskelijasta paljon, myös sen, millainen asenne hänellä on

työntekoa kohtaan. Oppitunneilla ei välttämättä näitä työelämän toimintamalleja tule esille sillä tavalla, että ne pystyisi omaksumaan kerralla ja niitä pitäisi käydä työnantajien mielestä läpi jatkuvasti.

Lähtökohtaisesti tilanne on se, että kouluhan on siinä välissä vain ja kotihan on se mistä lähdetään. No sitten jos koti ei ole kunnossa, niin kuin tänä päivänä monesti on, niin sen jälkeen tulee koulu hirveän vaikeaan välikäteen. Jos kaveri on niin kuin sellainen ettei hän ymmärrä mikä on koulun tapa toimia; jos ei hän hyväksy työaikoja eikä annettuja ohjeita ja noudata niitä niin eihän koulu voi sen takia ikään kuin painaa villaisella että se menettäisi ne rahat jotka se on tästä niin sanotusti korva-merkitystä kaverista saanut.

Yhteistyössä voitaisiin käsitellä tätä asiaa enemmän ja saada siten nuorten sosiaalisia taitoja kasvatettua ja muokattua tarvittaessa parempaan suuntaan, kun molempien osapuolien näkemyksiä voitaisiin sovittaa yhteen. Työnantajat kokevat käytöstavat niin, että ne tulisi olla hallussa, kun työpaikoille tullaan työssäoppimaan. Näiden kasvatusvastuu olisi oppilaitoksella ja kodilla, ei työpaikoilla. Itse työn tekemisen oppiminen ja ammattitaidon kasvattaminen ovat työnantajien mielestä asioita, jotka kuuluvat työpaikalle ja sen vastuulle työssäoppimisen prosessissa.

Tuloksista nousi esiin työelämän kokemukset, että nykyisin koulutuksessa oleva ja sinne tuleva sukupolvi on tottunut erilaiseen elämäntyyliin ja tapoihin toimia. Jo pelkkien annettujen ohjeiden noudattaminen saattaa olla vaikeaa, jos ei saa tehdä soveltaen ohjeita niin kuin itse haluaa. Karrikoiden sanottuna, mitään ei ole pakko tehdä ja kaiken tulisi olla joustavaa, mielekästä, vähän omien mieltymysten mukaan toimivaa ja kivaa. Ja jos se ei sitä ole, sitä ei ole pakko tehdä. Tässä tapahtuu sitten törmäys työelämän kanssa, kun odotukset ja vaatimukset eivät kohtaakaan.

Merkkiliikkeissä on kiinnitetty tähän huomiota, ja siksi merkkiorganisaatiot pyrkivät saamaan työssäoppimaan omiin liikkeisiinsä ne henkilöt, joiden asenne on kohdallaan. Hyvät tyypit erottuvat heti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita työnantajien mukaan sitä, että merkkiliikkeisiin pääsevät vain ammattilaiset, sillä ammatilliset näkökohdat kasvavat kokemuksen myötä. Kun asenne oppia ja ottaa tietoa vastaan on kohdallaan, työssäoppiminen käy työnantajien mielestä helpommin.

Osaaminen

Niillä on motivaatio korkealla ja ne on ajoissa täällä ja ovat neljään asti niin kuin muutkin, työaikojen kanssa ei ole mitään, ei minkäänlaista.

Ei me täällä odotetakaan että koulusta tulee ammattimiehiä vaan me odotetaan että ne on kypsiä oppimaan niitä asioita. Pari me on laitettu pois kesken mutta muuten ei pahempaa ole ollut.

Ketään ei ole laitettu pois harjoittelusta osaamistason takia, vaan siinä on ollut aina jotain muuta. Asenteesta on ollut kyse.

Työnantajien odotukset työssäoppijoiden ammatillista osaamista kohtaan eivät ole ratkaiseva tekijä, kun työssäoppijoita otetaan yritykseen. Ensimmäisellä työssäoppimisjaksolla ei odoteta kuin oikeaa asennetta käytöstapoihin ja sen myötä avointa mieltä. Viimeisenä vuonna odotetaan jo valmiuksia ja taitoa itsenäiseen työhön perusasioissa. Joskus nämä odotukset työssäoppijoita kohtaan saattavat olla liian korkeita ja tulee pettymyksiä puolin ja toisin. Tässäkin yhteistyö voisi olla ratkaisu, eli opetussuunnitelman läpikäynti työnantajien kanssa, jotta he tietävät, mitä oppilas on opiskellut siihen mennessä ja mitä häneltä voi vaatia sekä olettaa hänen osaavan. Jos työssäoppijaksi tulee henkilö, joka tarvitsee muita enemmän ohjausta, asiasta olisi hyvä saada tieto etukäteen oppilaitokselta.

Työnantajat kuulevat opiskelijoilta jatkuvasti koulun työopetuskäytännöistä. Opiskelijoiden mielestä liian monta opiskelijaa tekee aina työsalissa yhtä autoa. Siinä ei opi juuri mitään, mikä sitten heijastuu osaamiseen työssäoppimisjaksolla. Ymmärrettävästi jokaiselle ei omaa nosturia voi olla.

Suuret ryhmät kuitenkin ohjaavat aktiivisimmat tekemään useammin ja antavat mahdollisuuden viettää vain aikaa auton luona oppimatta mitään. Suurten ryhmien takia odotteluun kuluu aikaa oppilaiden kertoman mukaan liian paljon. Opettajan tarkastusta tehdyille työvaiheelle ja lupaa jatkaa työtä joutuu odottamaan joskus kauankin. Tietysti tulee muistaa myös opettajien vastuukysymykset, kun korjataan asiakkaiden autoja, se tulee tehdä liikenneturvallisuus huomioon ottaen ja ammattitaitoisesti, vaikka kyseessä onkin oppilaitos.

Haastatteluissa tuli esille, että kukaan ei pitänyt huonona vaihtoehtona työsalipäivien tekemistä työpaikoilla oikeassa korjaamoympäristössä. Jo nyt toimintatapana joillakin korjaamoilla on, että viimeisen vuoden oppilas tulee työsalipäivinä oikeaan ympäristöön tekemään oikeita töitä ja lisäämään osaamistaan. Samalla saattaa tulla mahdollisuus työllistyä tulevaisuudessa, jos on vain aktiivinen ja asenne työtä sekä työyhteisöä kohtaan on kohdallaan.

Kokonaisuutena opiskelijoiden osaaminen on kohdallaan niillä, jotka työllistyvät merkkiliikkeisiin. Tutkimuksessa selvisi, että jokaisessa merkkiliikkeessä on yli puolet mekaanikoista Jyväskylän Ammattiopiston kouluttamia mekaanikkoja. Osaamista oppilailta siis löytyy, eli koulutuskokonaisuus on toimiva.

Koulutuskorvaus ja suoritepalkkaus

Me ei olla ajateltu sitä niin, että me tarvittaisiin palkkaa siitä koska kolmosten kanssa yleensä perustyötä voi jo veloittaa asiakkaalta ja ne kyllä tekee sen napakasti yleensä jos työtä vaan on.

Mahdollinen koulutuskorvaus oppilaitokselta työnantajille ei saanut kannatusta. Enemmän asia nähtiin niin, että jos tällaista rahaa olisi, se tulisi käyttää oppilaitoksen sisällä mahdollisimman tehokkaasti ammatillisten taitojen kasvattamiseen. Se ei saisi olla vain lisäraha tuhlattavaksi.

Viimeisen vuoden työssäoppijoiden tulee pystyä tekemään asiakastöitä työpaikoilla itsenäisesti ja niin, että siitä voidaan asiakasta laskuttaa. Jos työssäoppija pystyy näin tekemään, tulee koulutuskorvauksen osuus oppilaan tekemisen kautta. Toisaalta alalle ei saada työntekijöitä, ellei oppijoille anneta mahdollisuutta opetella oikeita työelämän käytänteitä ja saada suoritettua työssäoppimisjaksot. Mekaanikoiden suoritepalkkaus ei tue työnantajien mielestä toisen ohjaamista oman työn ohella.

Työpaikoilla työntekijät suhtautuvat työssäoppijiin hyvin. Yleensä joka työpaikalla on vakiomekaanikot, joille työssäoppijat ohjautuvat. Nykyisin jotkut työpaikat jopa maksavat pientä lisää mekaanikoille, jotka ottavat työssäoppijan parikseen. Näin

saadaan korvattua mekaanikolle mahdollinen ansionmenetys, joka työparin opettamisesta ja valvonnasta saattaa tulla. Joskus käy myös toisin päin. Mekaanikko saa hyötyä, kun pystyy tekemään yhdessä enemmän, mikä mahdollistaa lisäansion työparin ollessa osaava opiskelija.

Opettajien työssäoppiminen

Keskusteluissa nousi esille myös opettajien tietoisuus nykyisestä korjaamojen työtahdistasta ja sen hektisyydestä. Työelämän mielestä opettajat eivät ole riittävän tietoisia kiristyneestä työtahdistasta ja sen vaikutuksista toimintaan ja yhteistyöhön. Yhtenä vaihtoehtona tähän nähdään opettajien oma työssäoppimisjakso, jonka muutamat opettajat ovat jo suorittaneet ja näin tutustuneet siihen ympäristöön, jossa opiskelijat jakson suorittavat. Palautekeskustelut näiden jaksosten jälkeen ovat olleet hedelmällisiä.

6.4.2 Oppilaitoksen näkökulma työssäoppimiseen

Meidän näkökulmasta se TOP on hyvä tapa oppia sitä työrutiinia. Kaikki se mitä täällä tehdään, kun on rajalliset tilat ja resurssit ja väkeä on paljon niin täällä tehdään niitä perusjuttuja, sitä työrutiinia on tosi vaikea saada täällä.

Haastattelujen perusteella oppilaitos kokee työssäoppimisen hyväksi keinoksi saada työrutiinia ja oikeaa työelämän kokemusta nuorille opintojen aikana. Yhteistyö työnantajien kanssa toimii oppilaitoksen mielestä riittävän hyvin, tosin koskaan yhteistyötä ja keskustelua ei voi olla liikaa.

Toisaalta se näkökulma pitäisi työnantajien aina ymmärtää että nyt ollaan koululaisia ja että kaikille pitäisi löytyä joku TOP paikka.

Autoalan merkki liikkeet näkevät oppilasmateriaalista yleensä vain osan. Oppilaitos on kuitenkin vastuussa siitä, että kaikki saavat työssäoppimista oikean määrän, vaikka osaaminen ei olisikaan kovin hyvää ja asenteessakin olisi korjaamisen varaa. Hyvien opiskelijoiden ohjautuminen merkki liikkeisiin on ollut perinne, joka nykyään alkaa

olla historiaa. Nyt opiskelijat kyselevät itse työssäoppimispaikkoja ja ohjautuvat siten oman aktiivisuuden ja kiinnostuksen mukaan muuallekin kuin merkkiliikkeisiin.

Yhteiset tavoitteet työelämän kanssa työssäoppimisessa haluttaisiin päivittää. Tavoitteet, jotka opetussuunnitelmassa on mainittu, eivät ole kaikkien työnantajien tiedossa riittävän hyvin. Oppilaitos kokee asian niin, että työssäoppimisen arvosteluperusteet työpaikalla tehtävissä näytöissä ovat hyvin kirjavat.

Resursointi opiskelijaa kohden työssäoppimisjaksoilla koetaan riittäväksi, jos ajan käyttää tehokkaasti, mutta silti harvemmin jää aikaa työnantajien kanssa juttelemiseen. Aina työnantajan edustaja ei ole edes paikalla, kun opettaja käy opiskelijan luona. Esille tuli myös pelko siitä, että opettaja tulee häiritsemään muutenkin hektistä työpäivää ja ei sen vuoksi aina työnantajan edustajaa edes tavoittele. Lisäksi opiskelijan kiinni saaminen saattaa olla hankalaa johtuen erilaisista käytännöistä, sallitaanko esimerkiksi puhelimen käyttö työaikana.

Alueena saattaa olla koko Keski-suomi. Silloin ajan riittäminen koetaan haasteelliseksi, jos huolehdittavia työssäoppijoita on koko maakunnan alueella eikä pelkästään Jyväskylän kaupunkialueella tai lähiympäristössä.

Opiskelijoiden sosiaaliset taidot

Joka tapauksessa siinä on aina se että me ollaan koulussa ja tämä on se kouluympäristö, niin siinä joskus joukossa saattaa tulla vaikka mitä.

Koululla ollaan koko ajan omassa ryhmässä työsalipäivinä. Ryhmässä saattaa olla kaksikymmentä opiskelijaa, ja silloin käyttäytyminen on joskus epäasiallista. Opettaja ei välttämättä ehdi näkemään kaikkea. On kaikenlaista muuta kiinnostuksen kohdetta, kuin oppiminen. Suuren ryhmäkoon vuoksi oma aktiivisuus koetaan erittäin tärkeäksi.

Opiskelijan lähtiessä työssäoppimisjaksolle tapahtuu yleisesti muutos käytöksessä. Työpaikalla ei ole samaa ryhmää ympärillä kuin on koulussa. Tapahtuu jonkinlainen kasvaminen aikuisempaan suuntaan kun suuren ryhmän vaikutusta ei ole. Yksilönä

oikealla työpaikalla oleminen on erittäin hyvä keino saada opiskelija ymmärtämään työelämän toimintamalleja ja pelisääntöjä, sekä samalla ottamaan vastuuta itsestään ja omista tekemisistään.

Autoalan merkkiliikkeiden toimintamalli talon sisällä saattaa olla jo erikseen opetettava asia työssäoppijalle, jota on yritetty tuoda esille jo oppilaitoksella. On olemassa työnjohto, varaosamyyjät ja mekaanikot, jotka kaikki tekevät omaa työtänsä yhteisen päämäärän eteen. Toimintamalli ei olekaan sama kuin oppilaitoksella, esimerkiksi yhtä autoa ei huolla monta mekaanikkoa kerralla ja odotteluun ei kulu aikaa vaan toiminta on jatkuvaa tekemistä. Tämä voi vaatia totuttelua. Siksi on tehty tutustumisia paikallisiin korjaamoihin ja niiden toimintatapoihin, jotta kaikille tulisi jonkinlainen kuva siitä, mitä oikealla korjaamolla tehdään.

Tutkimustuloksissa kasvatusvastuun katsotaan lähtevän kotiympäristöstä. Jos siellä ovat asiat kunnossa, niin opiskelukin sujuu paremmin. Kasvatusvastuu perusasioiden kohdalla ei siis ole oppilaitoksen asia, vaikka siellä pyritään ja joudutaan hoitamaan sitäkin tehtävää. Ammatillisen osaamisen ja työelämätaitojen opettamisvastuu sen sijaan koetaan kuuluvan oppilaitoksen vastuulle ja siksi työelämällekin.

Osaaminen ja ammattiosaamisen näytöt

Osaaminen puhuttaa myös oppilaitoksessa. Lähinnä sen tason kehittyminen opintojen aikana tavoitteisiin nähden ja arviointi, onko opiskelijasta tekemään itsenäistä mekaanikon työtä. Joillakin opiskelijoilla on kiire tekemään, ja teoria saattaa olla sitten heikoin lenkki, joka ei kiinnosta ollenkaan. Nuorella ei välttämättä riitä ymmärrystä siihen, että ensin asiat pitää opetella teoriassa ja sitten siirtyä käytäntöön tai opetella se teoria tekemisen ohella, mutta teoria pitää joka tapauksessa hallita. Kaikista opiskelijoista ei välttämättä tule mekaanikkoja, siksi myös autojen varaosapuoli on otettu mukaan yhdeksi oppiaineeksi niille, jotka haluavat sitä opiskella.

Eli sellaiset yhteiset tavoitteet työnantajien ja koulun välillä, mentäisiin sitten niiden mukaan. Siinä näyttöjen kohdalla kyllä pitäisi istua alas ja lukea yhdessä työnantajien kanssa nämä arviointikriteerit.

Työssäoppimisen tavoitteet kuuluvat myös niihin asioihin, jotka haluttaisiin päivittää yhdessä työnantajien kanssa. Oppilaitos kokee, että nämä tavoitteet eivät ole työnantajien tiedossa riittävän hyvin. Joidenkin opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet jaksolle tulisi työnantajien tiedostaa paremmin kuin tällä hetkellä. Oppilaitos haluaisi enemmän sitoutumista työelämän puolelta, että nämä tavoitteet jaksolle katsottaisiin yhdessä ja otettaisiin huomioon molempien tarpeet. Esimerkiksi jos opiskelijan tulee saada näyttöjä suorittua, ne pystyttäisiin hoitaman jakson aikana tai jos yritys tarvitsee työntekijää tulevaisuudessa, niin se voisi jo työssäoppimisjakson aikana perehdyttää opiskelijaa syvällisemmin omiin tarpeisiinsa.

Työssäoppimisjaksoilla annettavien näyttöjen arviointiperusteet ovat joka työpaikalla erilaiset ja kokemusten mukaan vaihtelevat liikaa. Esimerkiksi samasta työstä koululla tehtynä voi saada arvosanaksi ykkösen kun arviointi suoritetaan täysin ohjeiden mukaan ja työpaikalla tehtynä arvosana voi olla kolmonen.

Autoalan merkkiliikkeiden odotukset työssäoppijoita kohtaan ovat myös oppilaitoksen tiedossa aika hyvin. Opettajat joutuvat vieläkin kuulemaan toiveita työnantajilta, että ohjailtaisiin vain ne osaavimmat opiskelijat merkkiliikkeisiin. Kuitenkin kaikille opiskelijoille tulee työssäoppimispaikka löytää ja siksi oma-aloitteisuus sekä opiskelijoiden oma kiinnostus ovat tällä hetkellä ne ohjaavimmat tekijät, eikä opettaja koululta.

Työpaikkaohjaajat ja koulutus

Varmaan siinä työpaikkaohjaajan kanssa käytävässä keskustelussa on kehittämisen varaa kanssa. Tuon ohjaajan tulisi kyllä ymmärtää nuoria vähän enemmän, se auttaisi paljon. Työpaikkaohjaajakoulutus on asia, joka olisi tärkeä käydä niiden mekaanikkojen, jotka oppilaiden kanssa sitten siellä työpaikalla työskentelevät.

Haastattelut toivat myös esille oppilaitoksen halun kouluttaa työpaikkaohjaajia. Jos jokaisella työpaikalla olisi vähintään yksi koulutuksen käynyt henkilö, niin yhteistyö voisi olla helpompaa. Opettajat kokisivat puhuvansa samaa kieltä, kun vastapuolella

olisi tiedossa jo valmiiksi perusteet työssäoppimisesta, tavoitteista ja mahdollisista ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista.

Asia vaatisi sitoutumista työnantajien puolelta. Annettaisiin mekaanikoiden osallistua koulutukseen ja opiskelijat ohjautuisivat aina näille työpaikkaohjaajakoulutuksen käyneille henkilöille. Näin varmistettaisiin turvallinen työssäoppimisjakso opiskelijalle ja myös oppilaitos voisi luottaa siihen, että tavoitteet ja arviointi olisivat yhteneväisiä kaikilla. Lisäksi koulutuksen käynyt henkilö osaisi asettua opiskelijan asemaan, ja tuoda esille niitä asioita, jotka vaativat kehittymistä. Ennen kaikkea henkilön tulisi osata neuvoa ja olla kärsivällinen.

Yhteistyö opiskelijaa ohjaavan työpaikkaohjaajan tai henkilön kanssa koetaan tärkeäksi. Hänen kanssaan opettaja on mieluiten yhteydessä työpaikalla, koska hän näkee koko ajan tämän opiskelijan tekemisen ja pystyy kommentoimaan sitä. Korjaamopäälliköt koetaan tärkeiksi henkilöiksi työssäoppimispaikkojen järjestämisessä ja opiskelijoiden ohjaamisessa oikeille henkilöille työpareiksi.

Opiskelijan edistymisen seuraaminen työssäoppimisjaksolla

Yhteydenpito on tärkeää tietenkin, oppilaathan tekevät tuonne WIL-MAan päiväkirjamerkinnät ja sitä kautta tulee sitten nähtyä niitä tekemisiä. Turha siihen on sitten sitoa työnantajan aikaa.

Opiskelijat täyttävät omaa oppimispäiväkirjaa verkossa, josta opettaja voi seurata työssäoppimisen edistymistä. Tämä vähentää opettajien mielestä myös tarvetta käydä työpaikalla jatkuvasti kysymässä, mitä opiskelija on tehnyt. Muuten yhteydenpito hoituu yleensä puhelimella, puhelinkeskustelun aikana sovitaan tapaamisesta. Oppilaitoksella on tiedossa myös se, että opettajia kaivattaisiin vierailemaan enemmän työpaikoille ja keskustelemaan työnantajan edustajan kanssa.

Opettajat pitävät yhteyttä yleensä vain opiskelijaan. Työnantajaan tai työpaikkaohjaajaan ei yhteyttä kovin paljon pidetä jakson aikana. Jatkuvaa soittelukäytäntöä työnantajalle tai muuta yhteydenpitomuotoa työssäoppimisjakson aikana ei ole nyt,

on aika paljon kiinni opettajan omasta aktiivisuudesta miten yhteydenpidon hoitaa. Työpaikalla käynnin aikana keskustellaan yleensä vain opiskelijan kanssa tai työpaikkaohjaajalta kysytään miten on mennyt. Siinäkin auttaa paljon, jos työpaikkaohjaaja on käynyt työpaikkaohjaajakoulutuksen.

6.5 VOP–malliin sovitettu kehittämissuunnitelma

Tämän suunnitelman tarkoitus on antaa aiheita keskustelulle ja vuoropuhelulle. Esillä on asioita, jotka nähdään kehityskohteiksi, että niitä eteenpäin viemällä yhteistyö merkiliikkeiden ja oppilaitoksen välillä voidaan saada toimivammaksi. Tärkeiksi koettuja asioita työssäoppimisen kannalta molemmilta löytyi paljon, riippuen tietenkin siitä, oliko haastateltava työelämän edustaja vai oppilaitoksen edustaja. Molemmat näkevät asiat parhaiten omalta kannaltaan, mutta jonkin verran yhteisiä näkökulmia löytyi.

Kaikkiin esille nousseisiin asioihin tämä suunnitelma ei ota kantaa vaan siihen on otettu tärkeimpiä ja isoimpia aiheita jatkokehittämistä varten. Suunnitelma noudattaa rakenteeltaan VOP–mallia ja etenee aiemmin tässä työssä (ks. s.23) esitellyn mallin mukaisesti. Jotkin esille otetuista aiheista sopivat useampaan ulottuvuuteen, mutta ne on sijoitettu lähimpään ulottuvuuteen, jota asia koskee.

Suunnitelman pohjana oleva VOP–malli on verkostomaisesti tuotettujen ohjauksen palvelujärjestelyjen malli. Verkostomaisuus on tässä ohjaava ajattelumalli, koko koulutusjärjestelmä tarvitsee työelämää, ja muita toimijoita oppimisessa, jotta koulutus-tavoitteet täyttyvät.

Työelämä tarvitsee koulutusjärjestelmän kouluttamia ihmisiä tekemään työtä yrityksiin, joten molemmat ovat riippuvaisia toisistaan. Yhteiskunnallisesti mietittynä yhteiskunta taas tarvitsee veronmaksajia, joita saadaan kouluttamalla ihmisiä ammatteihin, joita työnantajat tarvitsevat. Työstä saatavasta palkasta maksetaan veroja,

yritys maksaa myös omia verojaan ja yhteiskunta hyötyy verotulojen muodossa ja voi taas tuottaa palveluja saamallaan verotuloilla.

Organisaatioulottuvuus

Työnantajat näkevät organisaatiokokonaisuudessa kehittämiskohteita perusyhteistyössä. **Jatkuva palaverikäytäntö** olisi hyvä ottaa käyttöön. Sen ei tarvitse olla joka kuukausi tapahtuvaa toimintaa, vaan muutaman kerran lukuvuoden aikana kokoon-tuva foorumi, jossa on **riittävä edustus molemmilta**.

Aluksi pitäisi miettiä **molempien tarpeet**, miksi tätä yhteistyötä on tarkoitus tehdä. Myös **osapuolten rajoitteet** toiminnassa tulee tuoda esille, ettei tule väärinkäsityksiä siitä, mitä toiselta voi odottaa. Olkoon ne sitten henkilöistä tai organisaatiosta ja niiden toimintamalleista johtuvia, ne on hyvä tuoda esille.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen kannattaa keskustella ensimmäisessä tapaamisessa. Koulutuksessa tulee käydä läpi tavoitteet, näytöt ja niiden arvostelu-perusteet. **Vain autoalalle räätälöidyllä mallilla saadaan yhteinen toimintamalli arviointikäytäntöön**. Sen jälkeen arviointi ei saisi olla erilainen työpaikalla ja oppilaitoksella suoritetuissa ammattiosaamisen näytöissä.

Opettajien jatkokouluttautuminen koetaan tärkeäksi, jotta opetuksen taso vastaisi nykYTEKNIikkaa. Oppilaitos kannustaa opettajia kouluttamaan itseään. Eli on opettajan omasta halusta ja kiinnostuksesta kiinni, haluaako hän kouluttaa itseään. Nykyisin maahantuojien järjestämiin koulutuksiin saavat osallistua muutkin kuin merkin edustamien liikkeiden henkilöt. Organisaation tulee huolehtia näistä jatkokoulutuksista, että niihin osallistutaan.

Keskustelun aiheet jatkossa voivat olla **vapaata tiedottamista** tapahtuneista asioista, muutoksista toiminnassa ja yleensäkin **suurien linjojen päättäminen** ja varmistaminen niin, että kaikki ymmärtävät mistä on kyse ja mitä molemmilta odotetaan. Sen

jälkeen keskusteltaessa kaikki tietävät, miten tulee toimia tai mistä on kyse, eikä aina tarvitse soittaa pelkästään sille tutulle kaverille.

Molempia koskevien sopimusten sisältö tulee käydä yhdessä läpi kohta kohdalta ja selventää kaikille mitä ne merkitsevät ja edellyttävät käytännössä.

Vastuu-ulottuvuus

Tässä ulottuvuudessa sovitaan vastuista. Työnantajat haluavat oppilaitoksen **vastavan kasvatuksellisesta puolesta** kodin kanssa niin, että perusasiat kellon osaamisesta normaaliin sosiaaliseen käyttäytymiseen hallitaan ennen kuin tullaan työpaikoille työssäoppimaan.

Tärkeitä ovat myös **työturvallisuusasiat**. Niiden **perusteiden hallitsemisen opettaminen kuuluu oppilaitokselle**. Mutta työpaikoilla tulee huolehtia, että omat työntekijät näyttävät hyvää mallia, toimivat ohjeiden mukaan ja käyttävät suojaimia. Osa työntekijöistä ei aina suojaimia käytä, mutta heidänkin tulee tiedostaa, että he näyttävät esimerkkiä työssäoppijoille.

Oppilaitos haluaa opiskelijoiden oppivan **työelämän käytänteitä** työssäoppimisjaksoilla. **Niiden opettaminen ja esille tuominen on työpaikan tehtävä**, oppilaitoksella näitä voidaan teoriassa käydä läpi, mutta ne opitaan vain aidossa työympäristössä työtä tekemällä. **Jokaisen luokan tulisi vieraila jollakin korjaamolla heti opintojen alussa**, jotta jonkinlainen kokonaiskuva muodostuu alasta, jolle kouluttaudutaan. Se vaatii yhteistyötä korjaamoiden kanssa.

Työelämän tutuksi tekeminen ennen työssäoppimisjaksoa on kaikkien etu. Koska opiskelijoiden keskittyminen voi olla heikkoa, kannattaa **työelämän edustajan vieraillla oppilaitoksessa kertomassa korjaamotoiminnasta** yleensä ja miten merkkikorjaamo toimii. Sekin vaatii ennakkojärjestelyjä ja yhteistyötä.

Työnjaollinen ulottuvuus

Oppilaitos on tehnyt sisäisesti selkeän työnjaon siitä, mitä kukin tekee ja milloin. Opettajat on ohjeistettu työssäoppimisjakson ajaksi hoitamaan etukäteen sovitut tehtävät. Tähän kuuluu myös **pakollinen yhteydenpito opiskelijaan ja työssäoppimispaikkaan**. Nyt osa ajasta menee toissijaisten asioiden hoitoon eikä ohjaamiseen ja yhteyksien ylläpitoon. Joten **resurssien kohdistaminen ja saaminen ajankäyttöön** on asia josta kannattaa keskustella oppilaitoksen päässä. Kolmikantaperiaatteella suoritettava **ammattillisen osaamisen näytön arviointi kuuluu myös opettajalle**, joten hänen tulisi olla mukana näyttötilanteessa.

Yhteydenpito työnantajaan ja sen hoitamisen varmistaminen kannattaa käydä läpi. Opiskelija ei saa olla viestinvälittäjä näissä asioissa, vaan se kuuluu opettajille.

Ajankäytön resursointi opettajilla on rajallinen. Jos yhteydenpitoa ja käyntejä työpaikoilla ei ehdi tekemään, olisiko ratkaisu **työnantajan edustajan yhteydenotto ja tiedottaminen oppilaitokseen päin** tietyn väliajoin?

Työpaikalla pitää **olla selvät työnjaot olemassa** silloin, kun työssäoppija tulee liikkeeseen. **Kuka ottaa opiskelijan työpariksi ja mitkä ovat tavoitteet työssäoppimisjaksolla**. Jos opiskelijalla on **näyttöjä suoritettavana** jakson aikana, **järjestetään tähän aikaa ja resursseja korjaamolla**. Lisäksi korjaamon tulee huolehtia siitä, että **työpaikkaohjaajakoulutuksen on suorittanut useampi henkilö korjaamolla**.

Sisällöllinen ulottuvuus

Muutoksista koulutuksen sisällössä kannattaa tiedottaa heti asianosaisille. Jos valtiolla on suunnitteilla isoja muutoksia esimerkiksi opetussuunnitelmiin, niin oppilaitos saa tästä varmasti tietoa ensimmäisenä, ja voi jakaa tiedon eteenpäin. Työelämä ei välttämättä seuraa näitä suunnitteilla olevia asioita niin tarkasti. **Opiskelijoita koskeva tiedottaminen työssäoppimisjakson aikana** kannattaa hoitaa oppilaitoksen omia järjestelmiä hyväksikäyttäen.

Työnantajilla oletuksena on, että he saavat kaiken tarvittavan tiedon oppilaitokselta työssäoppimisesta. Sama koskee myös toisinpäin tapahtuvia asioita, **jos työpaikoilla tapahtuu muutoksia toimintamalleissa, niistä tulee tiedottaa oppilaitosta ja työssäoppijoita.**

Työpaikoilla päivät ovat hektisiä, mutta silti **työssäoppijoilta tulee kysyä aika ajoin, vastaako tämä jakso odotuksia.** Palautekeskusteluissa tulee joskus esille asioita, joita ei välttämättä ole huomattu jakson aikana, kun ei ole kysytty jakson aikana muutama peruskysymystä. Asioita olisi kenties voitu muuttaa odotuksia vastaaviksi, jos ne eivät ole kohdanneet todellisuutta. Kaikkia käytäntöjä ei tietenkään voi muuttaa opiskelijalle mieleiseksi. Se pitää oppilaankin hyväksyä sillä perusteella, että työelämä toimii näin. **Palautekeskustelut tulee pitää** ja järjestää yhteistä aikaa niin, että aika ja paikka ovat rauhallisia molemmille.

Menetelmällinen ulottuvuus

Osapuolten vierailut toistensa luona pitäisi toteuttaa resursoinnin osalta niin, että keskustellaan oikeasti. Vierailun aikana saattaa tulla tietoa, joka on toiselle erittäin tärkeää tietää.

Uusien menetelmien tuominen opetukseen voi tulla esille juuri vierailun aikana ja siten opetusmenetelmä kehittyy ja pysyy kehityksessä mukana. **Tietyt vanhat opetusmenetelmät kannattaa hylätä** kokonaan tai niihin käytettävää aikaa pienentää. Ensiarvoisen tärkeää **on oppilaitoksen pysyminen jatkuvasti uudistuvan tekniikan mukana** ja paras keino tähän on saada tietoa merkkikorjaamoilta, joissa nämä uudet autot pääsääntöisesti huolletaan.

Korjaamoiden tulee pysyä mukana uusimpien työmenetelmien hallinnassa. Valmistajat kouluttavat mekaanikkoja jatkuvasti ja liikkeiden on pakko laittaa koulutuksiin henkilöitä tietty määrä. Näin korjaamo pysyy ajan tasalla uusimmissa teknisissä uudistuksissa. Tämän osaamisen siirtäminen oppilaitokselle osaksi koulutusta kuuluu

tietojen vaihtoon. Uusimpia asioita voi tuoda silloin esille jo oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoa ja osaaminen syventyisi sitten jakson aikana.

6.6 Yhteenveto kehityskohteista

Seuraavaan yhteenvetoon on koottu työnantajan ja oppilaitoksen omia kehityskoh- teita sekä yhteisesti keskusteltavia aiheita. Aiheita on ryhmitelty molempien kohdal- le, mutta osa aiheista koskee yhteisesti molempia, ja vaatii yhteistyötä sekä keskuste- lua, jotta pelisäännöt saadaan selviksi. Aiheita ei ole laitettu mihinkään tärkeysjärjes- tykseen, niiden on ainoastaan tarkoitus toimia keskustelun pohjana.

Työssäoppimista koskevat koulutussopimus ja puitesopimus ovat hyviä välineitä täs- sä kehitystyössä. Ne tulisi avata molempien osapuolten yhteisesti, jotta kaikki ym- märtävät varmasti mikä niiden tarkoitus on, ja mitä niissä sovitaan. Varsinkin puite- sopimus sisältää jo osan näistä kehityskohteista, nähtävästi niitä ei vain jostain syystä käydä läpi tai osata toimia sopimuksen mukaan.

Yhteisiä aiheita

- Jatkuva palaverikäytäntö, jossa on riittävä edustus molemmilta.
- Molempien tarpeet ja osapuolten rajoitteet työssäoppimisessa.
- Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen autoalalle räätälöidyllä mallilla, näin saadaan yhteinen toimintamalli arvostelukäytäntöön, ja toimintaan sekä ymmärrykseen työssäoppimisen tarkoituksesta työpaikalla.
- Tiedotetaan vapaasti ja päätetään suurista linjoista yhdessä.
- Vierailaan puolin ja toisin keskustellen työssäoppimisesta.

- Työssäoppimista koskevien sopimusten sisältö tulee käydä yhdessä läpi.

Työnantajat

- Työelämän käytänteiden opettaminen ja esille tuominen on työpaikan tehtävä.
- Työelämän edustajan kannattaa vierailla oppilaitoksessa kertomassa korjaamotoiminnasta.
- Työnantajan edustaja ottaa yhteyttä ja toimittaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot.
- Selvät työnjaot, kuka ottaa opiskelijat työpariksi ja mitkä ovat tavoitteet työssäoppimisjaksolla.
- Työpaikkaohjaajakoulutuksen pitäisi suorittaa useamman henkilön korjaamolla.
- Korjaamoiden tulee pysyä mukana uusimpien työmenetelmien hallinnassa.
- Työssäoppijoilta tulee kysyä aika ajoin, vastaako tämä jakso odotuksia.
- Palautekeskustelut tulee pitää opiskelijan kanssa jakson päättyttyä.

Oppilaitos

- Vastaa kasvatuksellisista perusteista yhdessä kodin kanssa ennen työssäoppimisjaksoa.
- Työturvallisuusasioiden perusteiden hallitsemisen opettaminen kuuluu oppilaitokselle.
- Jokaisen luokan tulisi vierailla jollakin korjaamolla heti opintojen alussa.

- Selkeä työnjako siitä, mitä kukin tekee.
- Pakollinen yhteydenpito opiskelijaan ja työssäoppimispaikkaan.
- Resurssien kohdistaminen ja saaminen ajankäyttöön työssäoppimisjaksojen aikana.
- Ammatillisen osaamisen näytön arviointi kuuluu myös opettajalle, mahdollisuuksien mukaan näytön seuraaminen paikan päällä.
- Oppilaitoksen pysyminen jatkuvasti uudistuvan tekniikan mukana, tietyt vanhat opetusmenetelmät kannattaa hylätä.
- Muutoksista koulutuksen sisällössä, ja varsinkin jos se vaikuttaa työssäoppimiseen, pitää tiedottaa heti asianosaisille.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimusprosessi

Tämä työ eteni teoriasta tutkimushaastatteluihin ja lopuksi kehittämissuunnitelman tekemiseen. Varsinainen kehittäminen ja sen toteuttaminen jää osapuolille, eli työelämälle ja oppilaitokselle. Tämä työ toi esille niitä asioita joista halutaan keskustella ja yhteistyötä parantaa.

Teoria rakentui tiedon ja työssäoppimisen ympärille ja kuvattiin osina tutkimuskysymyksiin vastauksien saamiseksi myöhemmässä tutkimuksen vaiheessa. Tutkimusosa sisältää haastattelut ja haastattelujen tulokset. Haastattelut litteroitiin tulkintaa ja analyysin tekoa varten. Näiden perusteella rakennettiin VOP-mallia hyödyntäen työssäoppimisen kehittämissuunnitelma aiheista, mitkä koetaan tärkeiksi etenkin työelämän puolelta.

Työssäoppimiseen liittyy monta asiaperustaa ja monenlaisia käytäntöjä asian järjestämiseksi. Kokonaisuuden hahmottamiseksi tarvittiin tietoa ammatillisen koulutuksen laista ja asetuksista. Lisäksi tarvittiin tietoa niiden soveltamisesta käytäntöön opetussuunnitelman kautta, ja viemisestä työpaikoille työssäoppijoiden mukana. Niin tiedetään mitä tehdään, milloin ja miten. Ylhäältä alaspäin tulevat vaatimukset tulee saada jokaisen tähän ketjuun liittyvän tietoon.

Koko ketjun toiminta ja kaikkien ketjuun kuuluvien lenkkien toiminta yhteisen päämäärän hyväksi vaatii jatkuvaa yhteistyötä. Tiedon tulee liikkua jatkuvasti molempiin suuntiin. Tietoa ei voi koskaan olla liikaa. Alhaalta ylöspäin tuleva tieto kannattaa ottaa aina huomioon toimintaa kehitettäessä. Myös ammatillista koulutusta ja työssäoppimista koskevien lakien ja asetusten tulee pystyä muuttumaan saadun tiedon perusteella, koska työelämä ja sen vaatimukset kehittyvät koko ajan. Eteenpäin meneminen koskee työssä mainittua autotekniikkaa, senkin kehitys on huimaa, joten opetusmenetelmien tulee muuttua kehityksen mukana.

Työssäoppimiseen ja yhteistyöhön liittyvä teorian tieto sisältää paljon aiheita koskevia erilaisia koulutusmateriaaleja. Aiheet ovat sellaisia, että ne koetaan tärkeiksi ja niistä järjestetään jatkuvaa koulutusta. Aiheena yhteistyö on erittäin tärkeä varmasti kaikilla aloilla, koskee se sitten mitä toimintaa tahansa.

Tutkimuksen lähtökohtana oli tuoda esille asioita yhteistyön osalta autoalan merkki-
liikkeiden ja oppilaitoksen välillä painottuen työnantajien näkökulmaan. Asioita saatiin esille yhteistyön osalta paljon. Tutkimus osoitti sen, että kaksi aivan eri maailmaa kohtaa toisensa ja ilman jatkuvaa keskustelua ei yhteistyöstä tule kovin hyvää.

E erityisesti työnantajat kokevat tämän hetkisen yhteistyön riittämättömäksi. Heillä on tahto tehdä paljon enemmän työssäoppimisen edistämiseksi. Tutkimus toi esille myös tietämättömyyttä asioista, jotka liittyvät työssäoppimiseen ja arviointiin.

Oppilaitoksella kokonaisuus koetaan kuitenkin toimivaksi, vaikka tiettyjä asioita ei tehdä aivan täydellisesti ohjeiden mukaan. Oppilaitos näkee yhteistyön kuitenkin positiivisemmin kuin työnantajat. Odotukset työnantajia kohtaan ovat enimmäk-

seen työpaikkaohjaukseen ja arviointiin liittyviä käytännön asioita. Niiden päivittämistä ja noudattamista toivotaan eniten.

Aiemmin tässä työssä esille tulleet kaikki keskustelun aiheet ovat yhteisiä, jos työssäoppimiseen liittyvää yhteistyötä aiotaan kehittää tulevaisuudessa. Yhdessä keskustellen ja sopien, kuka tekee mitäkin, saadaan varmasti sopiva toimintamalli. Sen ylläpitäminen vaatii kuitenkin jatkuvaa yhteistyötä ja tietojen vaihtoa. Esille tullut tiedon liikkuminen ylös- ja alaspäin on erittäin tärkeää. Oppilaitoksen rooli tiedon välittämisessä on erittäin suuri. Se toimii tiedon saajana molemmista suunnista, sekä ylemmillä tahoilta että työnantajilta päin. Työnantajat eivät asioi yleensä suoraan opetushallituksen kanssa työssäoppimisen asioissa muuten kuin omien edustajiensa kautta, eli työnantajaliittojen asiantuntijoiden kautta. Tärkeää tietoa työssäoppimisesta ja käytännöistä saattaa tulla paikallisesti, mutta se ei asiantuntijoille saakka välity. Oppilaitoksen kautta se saattaa välittyä eteenpäin ja otetaan tulevaisuudessa huomioon kehitettäessä ammatillista koulutusta.

7.2 Tulosten analyysi

Tämä opinnäytetyö tuo esille asioita ja johtopäätöksiä, jotka eivät ole ainoa totuus yhteistyöstä. Jokaisella asiaan liittyvällä henkilöllä on omat näkemyksensä työssäoppimisesta ja yhteistyöstä. Työtä tehdessä minulle selvisi asioita, joita en ollut ajatellut itsekään, vaikka merkkiliike ympäristössä työskentelinkin. Yhden ainoan näkökulman näkeminen ei kerro totuutta kokonaisuudesta. Sokeus kokonaisuudelle tulee ajan myötä, kun katsoo asioita vain omasta näkökulmastaan. Yhteistyön puuttuminen luo myös mielikuvaa, että ketään ei kiinnosta asioiden kehittäminen.

Mielestäni koulutusta mietittäessä ylemmillä tahoilla, kannattaa ajatella sen olevan aina työelämää varten, koska opinnot tähtäävät opiskelijan työllistymiseen alalle opintojen jälkeen tai sitten tähtäävän jatko-opintoihin. Osa opiskelijoista jatkaa opintojaan käyttäen ammatillisia opintoja vain pohjana perustietojen hankinnassa. Niille opiskelijoille, jotka aikovat työllistyä opiskelemaansa ammattiin, koulutuksen tulee olla nykyaikaista ja nykytekniikka ottaa siinä huomioon. Ei ole mielekästä opiskella

asioita jos tietää jo valmiiksi, että ne ovat vanhentuneita. Vanhempikin tekniikka tulee osata, kun Suomessa ajetaan yhdellä Euroopan vanhimmalla autokalustolla. Jonkun pitää osata korjata myös tätä vanhempaa kalustoa.

Opetussuunnitelman paikallinen rakentaminen pitäisi mielestäni tehdä samalla tavalla työnantajien kanssa yhdessä työelämän vaateet ja tutkinnon tavoitteet huomioon ottaen. Koska opetussuunnitelman rakenne antaa mahdollisuuden ottaa mukaan työelämältä tulevia toiveita paikallisesti, kannattaa sitä hyödyntää. Opetussuunnitelmat eivät muutu joka vuosi, mutta silloin kun niitä päivitetään, kannattaa ottaa työelämä mukaan.

Oppilaitoksella käynnissä oleva rakennusprojekti voi vaikuttaa yhteistyön ylläpitoon. Voimavarat on suunnattu väliaikaisjärjestelyiden toimivuuteen ja uusien tilojen suunnitelmiin ja näin resursseja työnantajayhteyksiin ei enää välttämättä riitä. Henkilökunta on joutunut sopeutumaan muutoksiin ja samalla hoitamaan normaalin opetustyön. Toivottavasti uusien tilojen valmistumisen myötä henkilöstö pääsee normaaliin päiväjärjestykseen.

Autoalan suoritepalkkaus nyky muodossaan ei tue työssäoppijoiden hyvää ja täydellistä opettamista työpaikoilla, elleivät työnantajat itse korvaa mahdollista ansionmenetystä työntekijöille. Varsinkin ensimmäisen harjoittelujakson aikana opettamista ja valvottavaa on enemmän, kun opiskelijan taidot eivät välttämättä ole riittävällä tasolla työskentelyyn ilman ohjausta. Työpaikoilla tunnutaan ymmärrettävän se, että nämä oppilaat ovat vasta opettelemassa työelämän taitoja ja käytäntöjä. Jotkut jopa saattavat olla ensimmäistä kertaa eläessään oikealla työpaikalla.

Mielestäni tämä kysymys tulisi ottaa tarkastelun alle yhdessä oppilaitoksen kanssa. Näin saataisiin sopivimmat henkilöt kouluttamaan työssäoppijat ilman pelkoa tulonmenetyksestä. Mahdollinen koulutuskorvaus suoraan oppijan kanssa työskentelevälle mekaanikolle voisi olla yksi ratkaisu asiaan. Tällöin myös vastuu oppijan oppimisesta saisi uuden ulottuvuuden. Kouluttajana toimiva henkilö joutuisi ajattelemaan asiaa enemmän oppimisen kannalta, eikä hänen kuitenkaan tarvitsisi pelätä tulojensa puolesta.

Perusvaatimusten taso koulutuksessa oppilaitoksessa on kasvanut. Enää ei riitä perusteissa pelkkä auton mekaaninen tuntemus, vaan elektroniikan ja sähköön käyttäytymisen tuntemus on noussut melkein päällimmäiseksi opittavaksi asiaksi. Opetushallitukselta tulevien tutkinnon perusteiden tulisi elää alan kehityksen mukana ja oppilaitosten laatimien opetussuunnitelmien myös osaltaan. Sähkö- ja elektroniikan tutkinnon osien määrää tulisi lisätä myös perustutkinnon osalta.

Tutkinnon osien lisäämisellä saataisiin työssäoppijalle hyvät perustiedot teoriasta ja jonkinlaiset taidot lisääntyneestä elektroniikasta ennen työssä oppimisjaksoa. Hyvistä perustiedoista ja taidoista hyötyisivät molemmat osapuolet, niin oppilaitos kuin työnantajatkin, sekä eniten opiskelija itse. Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000, 71) mukaan ei kuitenkaan ole mahdotonta edetä oppimistuloksellisesti toisinkaan päin, vaan teorian ja käytännön yhdistäminen ja muuntelu ovat osoittautuneet tärkeimmäksi oppimisessä.

Haastatteluiden aikana kysyttiin työnantajien edustajilta näkemystä myös siitä, mikä on vuosittain valmistuvien mekaanikkojen tilanne valmistumisesta viiden vuoden kuluttua. Kysyttiin, kuinka monta heistä on mekaanikkona ja arviot olivat kolmesta kuuteen henkilöä yhdestä luokallisesta. Toisin päin ajateltuna, työpaikkoja koko valmistuneelle luokalliselle ei heti valmistumisen jälkeen tule koskaan olemaan. Henkilöpoistuma alalta ei ole niin rajua, että kaikille riittäisi heti työpaikkoja. Uusia yrityksiä ei synny tai vanhojen korjaamoiden laajennuksia tehdä niin paljon, että työpaikat lisääntyisivät jatkuvasti. Alalle koulutettavien määriä kannattaa miettiä myös tältä kannalta. Autoalan koulutus toimii kyllä hyvänä pohjana mihin tahansa tekniseen työhön.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan Kanasen (2010, 71) mukaan seuraavilla kriteereillä:

- arvioitavuus/ dokumentaatio
- tulkinnan ristiriidattomuus
- luotettavuus tutkitun kannalta
- saturaatio

Haastatteluiden teemat olivat työelämän edustajille omat ja oppilaitoksen edustajille omat. Työelämän teemoja olivat muutamia mainitakseni seuraavanlaisia:

- Millaisena koet työssäoppimisen yhteistyön tällä hetkellä oppilaitoksen kanssa?
- Millaisia odotuksia teillä on työssäoppijaa kohtaan kun hän tulee työpaikalle?
- Millaisena koet yhteistyön opettajien kanssa?
- Millaisena koet työssäoppijoiden käyttäytymisen?
- Miten yhteistyötä tulisi kehittää oppilaitoksen kanssa?

Muutamia oppilaitoksen teemoja olivat seuraavat:

- Millaisena koet yhteistyön korjaamoiden kanssa työssäoppimisjakson aikana?
- Millaisena koet työssäoppimisen merkiliikkeissä opettajana?
- Miten oppilaitoksessa käydään läpi työelämän käytäntöjä ja työssäoppimista?
- Millaisia odotuksia on työnantaja kohtaan työssäoppimisessa?
- Miten yhteistyötä tulisi kehittää työnantajien kanssa?

Tässä tutkimuksessa kaikki materiaali on dokumentoitu sähköiseen muotoon ja osa on paperiversiona. Haastattelut taltioitiin digitaalisella nauhurilla ja purettiin kirjalliseen taulukkomuotoon analysointia sekä tulkintaa varten. Haastattelumateriaalia ei liitetä mukaan raporttiin haastateltujen henkilöiden helpon tunnistettavuuden vuoksi. Tulkinnan tekeminen materiaalista tehtiin litteroimalla haastattelumateriaali nelitasoisesti. Tulkinta nosti esille asioiden yhteyksiä ja riippuvuuksia toisistaan.

Luotettavuus tutkittujen kannalta tulee esille tutkimustuloksista. Esille tulleet kehittämiskohteet haastatellut henkilöt itse tunnistavat, tutkimusosio on ollut luettavana työelämän edustajalla, eikä huomautettavaa ollut.

Saturaatio tarkoittaa haastateltavien määrää, niin kauan kuin haastateltavilta tulee uutta tietoa, haastatellaan lisää henkilöitä. Kun uutta tietoa ei enää tule, saavutetaan kylläntymispiste. Tässä tutkimuksessa työelämän edustajien vastaukset olivat kaikilla samantyyllisiä, joten vastaukset noudattivat samaa kaavaa. Opettajilla vastaukset noudattivat samaa kaavaa, ne olivat tulkittavissa samaa tarkoittavilla kehittämiskohteilla.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Aiheesta saisi jatkotutkimusaiheita paljonkin. Aina kun kysymyksessä on kaksi erilaista näkökulmaa ja katsojat näkevät vain oman näkökulmansa, se aiheuttaa törmäyksen yhteistyössä. Työssäoppimista voisi tutkia opiskelijoiden kannalta, miten he kokevat jaksot ja määrät. Yhteistyötä eri instanssien välillä voi ja kannattaa tutkia aika ajoin, silloin ainakin tiedetään mihin suuntaan sitä tulisi kehittää.

Laajempaa aihetta tutkimiselle olisi lakien ja asetusten osalta, ovatko ne ajan tasalla. Pysyvätkö ne perässä koko ajan kehittyvässä ja eteenpäin menevässä yhteiskunnassa, ja antavatko ne mahdollisuuksia paikalliseen soveltamiseen riittävästi. Opetussuunnitelmien tulee elää ja muuttua kehityksen mukana.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin autoalan merkkiliikkeiden ja oppilaitoksen väliseen yhteistyöhön. Kuitenkin myös monimerkki–korjaamot, esimerkiksi AD -korjaamot, toimivat työssäoppimispaikkoina opiskelijoille. Monimerkki–korjaamoiden kokemuksia yhteistyöstä oppilaitoksen kanssa ei luultavasti ole tutkittu. Tutkimalla myös heidän näkemyksiään saataisiin kokonaiskuva yhteistyöstä.

LÄHTEET

Antila, P., Frisk, T. & Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Edita.

APO johto- ja kehitysryhmä. 2012. Autoalan Pätevyitymisohjelma toimintakertomus 2011.

Autoalan tiedotuskeskus, 2012. Autoalan henkilöstömäärän kehitys. Viitattu 12.5.2012. [Http://www.autoalantiedotuskeskus.fi/](http://www.autoalantiedotuskeskus.fi/)

Autoalan verkkopalvelu. 2012. Palkkarakenne 2000. Autokorjaamoalan suoritepalkkausjärjestelmä. Viitattu 1.5.2012.

[Http://www.autoalanverkkopalvelu.fi/Julkaisujarjestelma/JulkkariData/336/Dokumentit/Palkkarakenne_yhteinen_esitys_2011-2013_5.4.2012.pdf](http://www.autoalanverkkopalvelu.fi/Julkaisujarjestelma/JulkkariData/336/Dokumentit/Palkkarakenne_yhteinen_esitys_2011-2013_5.4.2012.pdf)

CIMO. 2012. Ulkomaanjaksolle lähteneiden ja Suomeen saapuneiden opiskelijoiden 10 yleisintä kohde- ja lähtömaata ammatillisessa koulutuksessa 2010. Viitattu 12.5.2012. [Http://www.cimo.fi/instancedata](http://www.cimo.fi/instancedata), Ammatilliset yleisimmat2010.pdf.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen, kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Tampere: University press.

Hartio, I. 2011. Tekemällä oppii taitajaksi. Keskisuomalainen 7.10.2011, 9.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Hätönen, H. 2005. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 4. p., Helsinki: Edita.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, M., Nykänen, S., Pöyliö, L. & Vuorinen, R. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen –poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Korjaamalla oltava sähkötoiden johtaja. 2012. Artikkel. Suomen Autolehti 1, 46–47.

Levonen, T. 2005. Täysillä eteenpäin!. Jyväskylä: Gummerus.

Mielonen, A., Raulahti, A. 2008. Aikuinen työssä oppijana, opas ohjaukseen. Opas. Koulutuskeskus Salpaus.

Suomisanakirja. 2012 Tiedon käsite. Viitattu 19.3.2012. <http://suomisanakirja.fi/> tieto

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä –opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Helsinki: Educa-instituutti.

Mäkeläinen, T. 2012 Jyväskylän ammattiopiston Tekniikan ja logistiikan koulutusala-päällikkö. Haastattelu 20.3.2012.

Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus. 2012a. Koulutus ja tutkinnot, ammatillinen peruskoulutus. Viitattu 28.1.2012. <http://www.oph.fi/> koulutus ja tutkinnot, ammattikoulutus, ammatilliset perustutkinnot.

Opetushallitus. 2012b. Koulutus ja tutkinnot, ammattikoulutus perusteet. Viitattu 1.5.2012. <http://www.oph.fi/> koulutus ja tutkinnot, ammattikoulutus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016. Kehittämissuunnitelma. Viitattu 12.5.2012.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>

Opetussuunnitelma, autoalan perustutkinto. Jyväskylän ammattiopisto, autotekniikan koulutusohjelma. 2009. Vahvistettu 17.3.2011.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle–tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.

Pirkkalainen, J. 2003. Työhön, työssä, työstä oppiminen. Väitöskirja. Tampere: University.

Puusa, A., Reijonen, H. (toim.) 2011. Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kirja. EU.

Rekola, H., Varila, J. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun Yliopisto.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.

Räsänen, P. 2012. Jälkimarkkinasoppa porisee. Artikkel. Suomen Autolehti 1, 4.

Silvennoinen, H., Tulkki, P. 1998. Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Gaudeamus.

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2002. Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen: raportti. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2006. Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. 3. uud p. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

Tammelin, L. 2012. Työelämän taidot hukassa. Yrittäjäsanomat 2, 2012. Viitattu 12.5.2012. http://www.yrittajat.fi/File/01ea78f6-c988-4771-81be-805fadcbaa72/yrittajasanommat2_2012.pdf

Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Väitöskirja. Tampere: Tampere University.

Tuominen, R. 2012. Kansainvälistä työssäoppimista. Sähköpostiviesti 12.4.2012. Tietoa Jyväskylän ammattiopiston kansainvälisestä työssäoppimisesta.

Viitala, R. 2006. Johda osaamista!. Helsinki: Inforviestintä.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.