

Hannu Leinonen

Savon ammatti- ja aikuisopiston pintakäsittelyalan työssäoppiminen

Opinnäytetyö
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Insinööri (ylempi AMK), Master of engineering
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Toukokuu 2014



Koulutusala Insinööri (ylempi AMK), Master of Engineering	Koulutusohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Tekijä(t) Hannu Leinonen	
Työn nimi Savon ammatti- ja aikuisopiston pintakäsittelyalan työssäoppiminen	
Vaihtoehdotiset ammattiopinnot	Ohjaaja TkL Eero Pikkarainen
Aika Toukokuu 2014	Sivumäärä ja liitteet 55+2
<p>Työssäoppiminen oppimisympäristönä on tuonut uusia haasteita opettajuuteen. Yhteistyökyky ja erilainen verkostoituminen lisääntynee jatkossa ja ne tulevatkin olemaan opettajan työssä avainasemassa. Työssäoppimisen määrää ja laatua yritetään kehittää niin oppilaitos tasolla aina opetusministeriötä myöten. Lähes jokainen oppilaitos elää tällä hetkellä muutosten aikaa, koska valtion uuden työssäoppimisstrategian mukaan työssäoppimista tulee lisätä vielä tästäkin enemmän. Työssäoppiminen tarjoaa opiskelijoille erittäin hyvän mahdollisuuden tutustua työelämän arkeen ja pelisääntöihin. Työssäoppimisjaksoilla opiskelijat markkinoivat omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan kyseisessä työpaikassa. Toisaalta työssäoppimispaikat vuorostaan markkinoivat myös itseään tuleville työntekijöille ja opettajille.</p> <p>Tavoitteena työssäoppimisella on edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantaa opiskelijan ammatillista osaamista. Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä laadullisesti sekä määrällisesti, niin että pystyttäisiin ohjaamaan riittävästi opiskelijaa kohti työelämään. Tässä opinnäytetyössä selvitetään työssäoppimiseen liittyviä ongelmia opiskelijoiden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen toivotaan osaltaan kehittävän työssäoppimista pintakäsittelyalalla sekä nostavan esille työssäoppimisen toteuttamiseen liittyviä ongelmia ja kehittämisehdotuksia.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Kajaani University of Applied Sciences	Degree Programme Master of Engineering
Author(s) Mr. Hannu Leinonen	
Title The on-the-job learning in Savon ammatti- ja aikuisopisto's surface treatment department	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Eero Pikkarainen
Date May 2014	Total Number of Pages and Appendices 55+2
<p>The on-the-job learning as a learning environment has brought new challenges to teaching. Co-operation and different kind of networking are likely to increase in the future, and they are going to be the key to the teacher's work. Both the educational institutions and the Ministry of Education are taking measures to enhance the quantity and quality of work-based learning. Almost every educational institution is currently going through a phase of changes because, according to the new governmental work-based learning strategy. During their on-the-job learning periods, students will try to do their best and showcase their vocational skills and competence in the work place. The aim of on-the-job learning is to increase the closeness of the working life connection to the studies, and to improve the student's vocational skills. The objective of the education is to strengthen the attractiveness of vocational training and vocational qualifications both in quality and quantity in order to be able to provide the student with sufficient guidance into working life. The objective of this thesis is to find out the problems related to on-the-job learning from the students' point of view. Hopefully this study will contribute to the development of on-the-job learning in the field of surface treatment and bring attention to practical problems in implementing on-the-job learning and developmental suggestions for solving them.</p>	
Language of Thesis Finnish	
Keywords	
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

Kiitoksia työtovereilleni kärsivällisyydestä ja lukemattomista sijaisuuksista, jotka mahdollistivat opintoni. Tulen olemaan kiitollisuuden velassa vielä pitkään. Opiskelut ovat olleet rankkoja, mutta antoisaa aikaa. Olen tutustunut moneen mahtavaan persoonaan, joihin tulen pitämään yhteyttä vielä opintojen jälkeen.

Kiitoksia koulutusohjelman vastuuvetäjille yliopettajille Eero Pikkaraiselle ja Pekka Nokso-Koivistolle sekä kaikille koulutusohjelman luennoitsijoille. Matka oli pitkä, mutta taivalletta-
vaa riittää...

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SAVON AMMATTI- JA AIKUISOPISTO	2
3 TYÖSSÄOPPIMINEN OPETUSSUUNNITELMAPERUSTEISESSA KOULUTUKSESSA VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.	
3.1. Työssäoppimisen tavoitteet	6
3.2. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeva suositus	7
3.3. Työssäoppimiseen liittyvät vastuut	7
3.4. Opetussuunnitelmat	9
3.5. Työssäoppimisen järjestämistä koskevat keskeiset normit lainsäädännön mukaan	10
3.6. Opettajien ja työpaikkaohjaajien/ -kouluttajien ammattitaito	10
4 TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN JÄRJESTÄMISEN SUUNNITTELU SAVON AMMATTI- JA AIKUISOPISTOSSA	13
4.1. Työssäoppimispaikkaverkosto	14
4.2. Työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus	15
4.3. Erityisopiskelijat	15
4.4. Työssäoppimispaikat	16
4.5. Laajennettu työssäoppiminen Savon ammatti- ja aikuisopistossa	16
5 TYÖSSÄOPPIMISEN LAINSÄÄDÄNTÖ JA SUOSITUKSET	19
6 PINTAKÄSITTELYALAN PERUSTUTKINNON MUODOSTUMINEN	21
6.1. Opintojen järjestäminen	21
7 TUTKIMUSMENETELMÄN VALINTA JA TOTEUTUS	24
7.1. Tutkimuksen toteutus	25
8 TUTKIMUS TULOKSET	27
8.1. Kyselyiden tulokset eriteltyinä	28
9 TULOSTEN KÄSITTELY	46
10 AVOIMET KYSYMYKSET	49

11 TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAILU MARATA-, SOTE- JA PINTAKÄSITTELYALA	53
12 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
13 YHTEENVETO	53
LÄHTEET	55
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työssäoppiminen elää muutoksen aikaa ja se on tämän hetken kuumin kehittämisen osa-alue ammatillisessa koulutuksessa. Työssäoppimisen määrää ja laatua yritetään kehittää niin oppilaitos tasolla aina opetusministeriötä myöten. Työssäoppiminen vaatii oppilaitoksen ja yritysten välille entistä parempaa ja joustavampaa yhteistyötä, jolloin työssäoppimisjaksot toteutettaisiin paremmin oppilaitosten ja yritysten lähtökohdista.

Ammatilliset perustutkinnot ovat kestoaltaan kolmivuotisia ja tärkeänä osana opiskelua ovat työssäoppimisjaksot, joita tulee suorittaa 20 opintoviikkoa työssäoppimispaikoilla. Joillakin ammatillisilla aloilla työssäoppimista voi olla jopa 40 opintoviikkoa. Hallituksen uuden työssäoppimisstrategian mukaan työssäoppimista tulisi lisätä vielä tästäkin enemmän. Työssäoppiminen on tavoitteellisempaa nykyään kuin aikaisemmin suoritettut työharjoittelut, koska tutkinnon tavoitteita ja tutkinnon osia suoritetaan työssäoppimisjaksoilla.

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää työssäoppimiseen liittyviä ongelmia pintakäsittelyalalla opiskelijoiden näkökulmasta sekä pohtia niihin erilaisia ratkaisuja ja kehittämiskohteita. Tämän tutkimuksen toivotaan osaltaan kehittävän työssäoppimista, sekä nostavan esille työssäoppimisen toteuttamiseen liittyviä ongelmia ja kehittämissuhteita. Tutkimuksen kyselyosuus toteutettiin ryhmäkyselynä internetissä Savon ammatti- ja aikuisopiston Inreokyselyjärjestelmän avulla. Kyselyyn vastasivat pintakäsittelyalan kaikki opiskelijat, joilla oli kokemusta vähintään yhdestä työssäoppimisjaksosta.

Tutkimuksessa käytetyt kysymykset ovat valikoituneet Savon ammatti- ja aikuisopiston kehittämisryhmän tuloksista. Tutkimuskysymyksiä on käytetty aikaisemmin tutkittaessa maratalojen sekä sote-alojen työssäoppimista. Tutkimuksessa on vertailtu eri alojen työssäoppimisen ongelmia ja vertailtu eri osa-alueiden samanlaisuutta.

2 SAVON AMMATTI- JA AIKUISOPISTO

Savon koulutuskuntayhtymä on toiminut kuvassa 1. esitetyllä organisaatorakenteella 2004 alkaen. Se muodostettiin neljästä itsenäisestä koulutusorganisaatiosta. Toimintaa on vielä 8 paikkakunnalla: Iisalmessa, Siilinjärvellä, Juankoskella, Muuruvedellä, Kuopiossa, Suonenjoella, Leppävirralla ja Varkaudessa. Näistä muutamat paikkakunnat ovat lakkautusuhan alla. Kuntayhtymä on jaettu kolmeen tulosalueeseen: 1) Luonnonvara- ja ympäristöala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala sekä elintarvikeala; 2) Sosiaali- ja terveys- ja liikunta-ala sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala; 3) Tekniikan ja liikenteen ala sekä kulttuuriala. Kunkin tulosalueen yksiköjä on, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, useammalla paikkakunnalla. Oppisopimuskeskus toimii suoraan kuntayhtymäjohtajan alaisuudessa. Eri-tyisopetuspalvelut, kehittämisspalvelut, opiskelijapalvelut, työelämäpalvelut ja kuntayhtymäpalvelut on organisoitu vastuuhenkilöittäin matriisina.

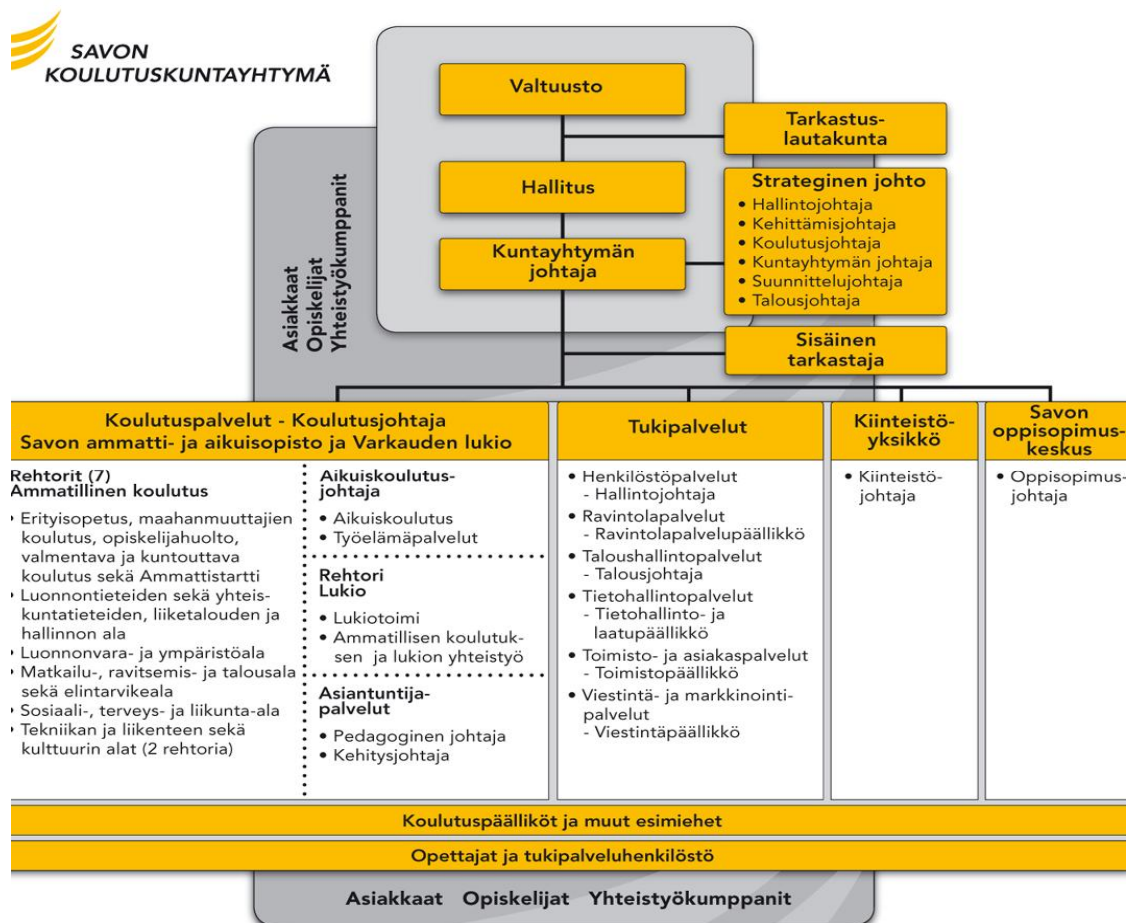
Kansallisissa vertailuissa Savon koulutuskuntayhtymä on menestynyt verraten hyvin. Äskettäin valmistuneessa Koulutuksen arviointineuvoston raportissa (2007, 227 - 244) on vertailtu kohtalaisen tuoreilla tiedoilla. Siinä käytetyillä indikaattoreilla todetaan, että Savon koulutuskuntayhtymä on savuttanut määrälliset tavoitteet melko hyvin. Perusopetukseen hakeutuu enemmän opiskelijoita. Opiskelijamäärät ovat lisääntyneet ja keskeyttämiset vähentyneet. Täyttöaste on lähes sata prosenttia ja oppisopimuskoulutuksessakin täyttöaste noin 100 prosenttia. Oppilaitoksesta valmistuneet ovat myös työllistyneet hyvin. Tämä kehitys on jatkunut myönteisenä myös 2010 - 2013. Henkilöstön tulokseteko kyky on ollut hyvä.

Opetushallituksen tulosrahoitusvertailuissa Savon koulutuskuntayhtymä on sijoittunut ensimmäiseen kolmannekseen ja suurten monialaisten koulutuksenjärjestäjien joukossa kymmenen parhaan joukkoon maassamme. Sillä on merkittäviä kumppanuushankkeita ja yhteistyöverkostoja, innovatiivisia avauksia ja toimiviksi todettuja hyviä käytäntöjä. Kehittämistyö on myös ollut aktiivista. Alueellinen ja paikallinen rooli ammatillisen koulutuksen toteuttajan on vahva ja alueellinen vaikuttavuus kunnossa.

Edellä todettujen indikaattorivertailujen valossa päätelmänä on, että yleisellä tasolla Savon koulutuskuntayhtymän toiminta näyttää kilpailukykyiseltä. Perustehtävän toteuttamisen osalta ei ole tarvetta radikaaleihin strategisiin muutoksiin. Yksilöidymässä tarkastelussa toimintaympäristön muutokset ovat kuitenkin nopeita koskien erityisesti nuorisoikäluokkien piene-

nemistä, muuttoliikkeen vaikutuksia että työelämän tiedon ja osaamisen hallinnan nopeasti uusiutuvia vaatimuksia. Myös koulutuspolitiikassa ja rakenteessa tapahtuvat muutokset ovat parhaillaan nopeampia kuin vuosikymmeniin. Nämä kaikki tekijät edellyttävät Savon koulutuskuntayhtymältäkin jatkuvaa strategista uudelleenarviointia ja herkkyyttä muuttaa tavoitteitaan. (Savon koulutuskuntayhtymä intra-järjestelmä 2014)

Resurssien käytön ja taloudellisen aseman näkökulmasta haasteena näyttää olevan se, että vaikka perustutkinto- ja aikuiskoulutuksen täyttöasteet ovat 100 prosentin tasolla, toiminta tuottaa taloudellista alijäämää (Tilintarkastuskertomus 2007). Ja näin jatkuessaan jo lyhyelläkin aikavälillä on rahoituksellisen tasapainon kannalta kestämaton. Taloudellisen tuloksellisuuden näkökulmasta Savon koulutuskuntayhtymä tilanne on selkeästi heikompi kuin parhaiden muiden vertailukelpoisten vastaavien yksiköiden Suomessa.



Kuva 1. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio.

Perustehtävä

Koulutamme monipuolisia osaajia, joille luomme edellytykset menestyä työssä, jatko-opinnoissa ja elämässä. Toimimme aktiivisesti koulutuksen ennakoijana, yrittäjyyden edistäjänä sekä työelämän kehittäjänä.

Visio

Valtakunnallisesti arvostettu huippukouluttaja 2016.

Strategia

Vetovoimainen ja kustannustehokas kestävä kehitystä edistävä koulutuksenjärjestäjä.



Kuva 2. Visio ja strategia –kaavio.

3 TYÖSSÄOPPIMINEN OPETUSSUUNNITELMAPERUSTEISESSA KOULUTUKSESSA

Työssäoppiminen on suhteellisen uusi käsite. Nykyisessä merkityksessä puhe työssäoppimisesta tai ajatus työpaikan määrittelemisestä oppimisympäristöksi on vielä uusi, erityisesti 1990-luvulta alkaen yleistynyt ilmiö (Pyöriä 2007, 99). Jo 1990-luvulla aloitettiin ammatillisen koulutuksen parannustoimet työelämään siirtymistä varten (SivM 3/1998). Parannustoimien keskeisimmistä tavoitteista yksi tärkeimmistä oli työssäoppimisen lisääminen koulutukseen: opetusta siirrettiin työpaikoille, lisättiin oppisopimuskoulutusta, vahvistettiin työelämän osapuolten osallistumista ammatillisen koulutuksen kehittämiseen, ennakoitiin paremmin koulutustarpeita ja painotettiin elinikäisen oppimisen merkitystä. Nämä osat toimivat vielä nykyäänkin arviointikriteerien pohjana. Edellä mainittujen asioiden mukaan ammatillisessa koulutuksessa painotetaan:

- koulutuksen ja elinkeinoelämän vuorovaikutuksen lisäämistä
- työpaikalla ja oppilaitoksessa tapahtuvan koulutuksen vuorottelua
- työelämän käyttämistä oppimisympäristönä, koulutuksen siirtoa työpaikoille
- eri osapuolten vuoropuhelua ja kumppanuutta
- eri sidosryhmien antamaa laajaa tukea
- työssäoppimisen järjestämistä niin, että entisen harjoittelun ongelmat välttyvät
- työssäoppimisen järjestämistapojen selvittämistä ja arvioimista
- työssäoppimispaikkojen riittävää määrää
- koulutuksen ja työelämän parhaiden puolien yhdistämistä
- oppimisen siirtämistä työpaikoille niin, että oppilaitokset ja opettajat saavat mahdollisuuden pysyä aiempaa paremmin mukana työelämän ja teknologian kehityksessä sekä tehostaa ja monipuolistaa oppimista
- opettajien kouluttautumista, jotta nämä pystyisivät perehtymään työelämään sekä saamaan tietoa sen vaatimuksista ja olosuhteista
- opettajien työelämäosaamista, niin että se otettaisiin erityiseksi koulutuspoliittiseksi painopisteeksi, kun kehitetään ja suunnataan opetustoimen henkilökoulutusta lähivuosina

- työssäoppimisen järjestämistä niin, etteivät opiskelijat ole työsuhteessa vaan työssäoppiminen on osa suoritettavaa tutkintoa, vaikka työssäoppimisen jaksot voidaankin järjestää myös työsopimuksen puitteissa. (Sakky 2012)

3.1. Työssäoppimisen tavoitteet

Työssäoppimisen tulisi olla aina tavoitteellista. Työssäoppimista säätelevät laki (630/1998) ja asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta. Työssäoppimisen toteuttamista sivuavat myös lukuisat lait ja asetukset, jotka koskevat opiskelijan työturvallisuutta, työaika, työsopimusta, vahingonkorvausta ja tapaturmavakuutuksia sekä opintotukea. Pintakäsittelyalan opetussuunnitelman perusteet, jotka määräytyvät valtakunnallisista perusteista, ja niiden laadintaa ohjanneet periaatteet ovat lähtökohtana työssäoppimisen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2008 – Pintakäsittelyalan perustutkinto). Pintakäsittelyalan opetussuunnitelman perusteissa työssäoppimisesta todetaan mm.: *Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.*

Työssäoppimisen tavoitteena on edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantaa opiskelijan ammatillista osaamista. Lisäksi työssäoppimisen tehtäviin kuuluu tutustuttaa opiskelija työelämän vaatimuksiin ja normeihin. Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen suosiota ja edellytyksiä laadullisesti, niin että opiskelijan olisi helppo siirtyä työelämään. Työssäoppimisen tarkoituksena on kehittää työtoiminta työelämälähtöisemmäksi ja antaa kaikille opiskelijoille mahdollisuus työllistävään ammatilliseen koulutukseen (myös erityisopetukseen). Työssäoppimisen suurimmaksi tavoitteeksi on nostettu se, että työssäoppiminen tulisi vakiinnuttaa osaksi ammatillista peruskoulutusta ja että sen sisältöjä, laatua ja määrää tulisi miettiä yhteistoimin eli ottaa suunnittelu työhön mukaan myös työelämä. (Sakky 2013)

3.2 Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeva suositus

Työssäoppimisen edellyttää onnistuakseen oppilaitoksen järjestämän koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Työmarkkinaosapuolet ja valtiovalta ovat allekirjoittaneet suosituksen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Tässä kyseisessä suosituksessa painotetaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta, tutkinnon suorittaneiden työllistymistä, mahdollisuuksien turvaamista korkeatasoisen ammattitaidon hankkimiseen, työpaikoilla tapahtuvan oppimisen paikkojen turvaamista, mahdollisuuksien varmistamista ammattiosaamisen näyttöihin ja ammattikoulutuksen vetovoiman vahvistamista.

Suosituksessa korostetaan myös koulutuksen ja työpaikkojen yhteistyötä. Työssäoppimisen yhteistyö liittyy työpaikkojen hankkimiseen, opiskelijan ohjaukseen ja oppimisen tukitoimiin. Eritoimialoilla tulisi kehittää työssäoppimisen verkostoa mahdollisimman hyvin, jotta yhteistyö eriytysten ja koulutuksen välillä toimisi saumattomasti. Työssäoppimisen verkoston merkitys korostuu myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja näyttöjen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevan suosituksen mukaan opiskelijat eivät ole työsuhteessa eikä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta makseta palkkaa. Yhteisenä tavoitteena suosituksessa on, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyödyt ja kustannukset jakautuisivat mahdollisimman tasapuolisesti. Joissakin tapauksissa koulutuksen järjestäjä/oppilaitos voi maksaa korvausta työpaikalle. (Sakky 2013)

3.3 Työssäoppimiseen liittyvät vastuut

Työssäoppimisesta vastaa aina koulutuksen järjestäjä, joskin kyse on jaetusta vastuusta osapuolten kesken. Työssäoppimisen laadunohjauksessa ja -varmistamisessa korostuvat järjestäjien laatima järjestämissuunnitelma ja opetussuunnitelma. Myös työpaikkojen kanssa laadittavat erilaiset sopimukset, työpaikkaohjaajien kouluttautuminen ja ohjaus sekä ohjauskeskustelut ovat tärkeitä laadunohjauksen ja -varmistamisen osia.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on tehdä ja päättää järjestäjäkohtaisesta opetussuunnitelmasta. Opetussuunnitelman yhteinen osa sisältää työssäoppimisen järjestämissuunnitelman, jonka tehtävänä on määritellä kaikille aloille ja yksiköille yhteiset periaatteet. Tutkintokohtai-

nen opetussuunnitelma, jonka tehtävänä on määrittää, kuinka juuri kyseiseen tutkintoon sisältyvä työssäoppiminen toteutetaan ja arvioidaan.

Tällöin ratkaistaan muun muassa:

- tavoitteet
- muodollinen järjestäminen
- paikat ja niiden hankinta
- ohjaus
- jaksotus
- käytännön toteutus
- arviointi
- työssäoppimiseen ja sen arviointiin ohjaaminen sekä laadunvarmistus. (Sakky 2013)

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on laatia työssäoppimisen järjestämissuunnitelma yhteistyössä työelämän edustajien kanssa erilaisia ammatillisia neuvottelukuntia hyväksi käyttäen. Työssäoppiminen tulee suunnitella ja määrittää yhteistyössä muiden alueella toimivien koulutuksen järjestäjien kanssa. Tämä siksi, että yhteisille työssäoppimispaikoille pystyttäisiin luomaan yhtenäiset käytännöt ja jotta resursseja osattaisiin kohdentaa tarkoituksenmukaisesti. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on edelleen määrittää työssäoppimisen järjestämissuunnitelmassa se, millä perusteella jokin työpaikka hyväksytään työssäoppimispaikaksi. Hyväksymisprosessissa on otettava huomio muun muassa tiloihin, laitteisiin, työsuojelunäkökohtiin – erityisesti työturvallisuuteen – ja siihen, onko paikassa työpaikkaohjaajia tai -kouluttajia jo olemassa. Mikäli työssäoppimisen ohjaajia ei ole työssäoppimispaikassa on koulutuksen järjestäjän tehtävä järjestää koulutusta. (Sakky 2013)

Työpaikkojen työssäoppimispaikoiksi sopivuuden arviointikäytännöt ja kriteerit määrittää koulutuksen järjestäjä. Koulutuksen järjestäjät (ja niiden yksiköt) varmistavat, että työssäoppimisyksiköiden tarjoama opiskelijalle mahdollisuuden riittävään tarkoituksenmukaiseen työssäoppimisyksikköön ja että työssäoppimisenohjaus vastaa opiskelijan tarpeita ja jaksolle asetettuja tavoitteita. Jotta työssäoppiminen olisi laadukasta, pitää huolehtia muun muassa:

- työssäoppimisen edellytyksistä
- työn laadusta toimintayksiköissä

- työelämän tahojen osallistumisesta koko järjestelmän että yksittäisten jaksojen suunnitteluun ja arviointiin
- oppilaitoksen ja opettajien sekä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien vastuista
- ohjaajien tehtävistä ja heidän koulutuksestaan
- opiskelijoiden ohjauksesta työssäoppimisen eri vaiheissa ja opiskelijalähtöisyydestä opiskelussa (oppimisen prosessiluonne, teorian ja käytännön yhteensovittaminen)
- koulutusyksiköiden yhteistyöstä
 palautejärjestelmästä ja prosessin kehittämisestä palautteen pohjalta.
 (Sakky 2013)

3.4 Opetussuunnitelmat

Opetussuunnitelmat ovat kaiken opetuksen perusta. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteet ja tutkintojenperusteet, on laadittava yhteistyössä työelämän kanssa. Niissä tulee määrittää, minkälainen ammattitaito tutkinnon suorittaneella täytyy olla sekä mitä yhteistä osaamista, ajankohtaisia teemoja ja erikoisosaamista opetuksessa otetaan esille.. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteissa määritellään työelämän kokonaisuuksia kuvaavat opinnot, niiden tavoitteet, keskeinen sisältö ja kriteerit. Oppilaitokset laativat näiden pohjalta omat opetussuunnitelmansa ja opetuksen toteutussuunnitelmansa yhdessä työelämän edustajien kanssa. Vuoden 2010 opetussuunnitelmissa painotetaan valinnaisuutta, laajaa työssäoppimista, ammatillista erikoistumista, monialaisuutta, mahdollisuuksia suorittaa kaksoistutkintoja ja opiskella yleissivistäviä opintoja sekä saada jatko-opintoihin lisävalmiuksia. (Opetussuunnitelma 2010)

Työssäoppimisen tavoitteet johdetaan edellä kuvatuista yleisistä tavoitteista. Työpaikkakohtaiset tavoitteet määritetään aina työpaikan, opettajan ja opiskelijan yhteistyönä. Työssäoppimiset mahdollistavat myös työelämässä tehtävät oppinnäytetyöt sekä mahdollisuudet osallistua erilaisiin työelämälähtöisiin projekteihin. Näiden projektien avulla opiskelijat voivat hankkia sellaisia valmiuksia, joita oppilaitoksella ei ole mahdollisuus tarjota. Työssäoppimisen yhtenä tavoitteena on, että opiskelija saa työkokemusta jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa jo opiskelun alusta lähtien. (Opetussuunnitelma 2010)

Työssäoppimisessa on tärkeää, että erilaiset opintojaksot ja muut tutustumiset on suunniteltu ja järjestetty koulutuksen tavoitteiden mukaisesti. Jokaisen yksittäisen työssäoppimisjakson tulisi edistää ammatillisuudenkehittymistä ja sen tulisi turvata koulutuksen tasaisen laadun. Hyvän työssäoppimisketjun varmistamiseksi oppilaitoksilla tulee olla useita yhteistyöyrityksiä työelämässä. Lisäksi oppilaitoksen tulee pitää yhteyttä säännöllisesti opiskelijoiden ohjauksesta vastaavien henkilöiden kanssa ja järjestämään heille tarvittaessa koulutusta. Järjestäjät ovat myös velvoitettuja pitämään yllä opettajien työelämäosaamista ja kouluttamaan työpaikkaohjaajia. Lisäksi heidän tehtävänä on varmistaa työssäoppimisen ohjauksen laatu. (Opetussuunnitelma 2010)

3.5 Opettajien ja työpaikkaohjaajien/ -kouluttajien ammattitaito

Työssäoppimisen laatua tullaan edistämään turvaamalla opiskelijoille laadukas ohjaus työpaikoilla ja varmistamalla, että opettajat ovat kouluttautuneet vastaamaan työelämän tarpeita. Tämä edellyttää sitä, että koulutuksen järjestäjät ja työssäoppimispaikat ovat sitoutuneet tekemään yhteistyötä ja hankkimaan työssäoppimispaikkoja sekä rekrytoimaan työpaikkaohjaajia ja kouluttamaan heitä. Tärkeää on myös se, että opettajilla on mahdollisuus tutustua ja myös suorittaa työelämäjaksoja opetettavan alan työpaikkoihin. Tämä varmistaa opettajan osaamisen ja opettajalla on mahdollisuus päivittää osaamistasonsa. Tämä edellyttää myös taloudellisia voimavaroja ja resursseja koulutuksenjärjestäjältä. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (Tutkimus 2008–2010) on asetettu tavoitteeksi, että

- opettajien mahdollisuuksia osallistua oppilaitoksen ulkopuolisiin työelämäjaksoihin parannetaan
- keskimäärin 4 opintoviikon laajuiseen opettajien työssäoppimisen täydennyskoulutukseen osallistuu vuosina 2008–2010 yhteensä 6000 opettajaa ja vuosina 2011–2013 vähintään 1000 opettajaa vuosittain
- luodaan 15 opintoviikon laajuinen työelämäosaamisen opintokokonaisuus
- luodaan pysyvä työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestelmä. Keskimäärin kahden opintoviikon laajuinen koulutus mitoitetaan vuosina 2008–2010 siten, että sille voi osallistua 4000 työpaikkaohjaajaa vuodessa ja vuosina 2011–2013 noin 2000 työpaikkaohjaajaa vuodessa

3.6 Kokeilu- ja kehittämishankkeet, tukiohjelma sekä selvitykset

Työssäoppiminen tarkoittaa oppimis- ja opetuskuulttuurin muutosta. Nykyisten oppimisympäristöjen muuttuminen ja laajentuminen oppilaitoksista työpaikoille uudistaa ja kehittää ammatillista osaamista. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittämisen painopisteitä tulisi olla:

- työssäoppimisen laatu ja oppimismenetelmät
- ammattiosaamisen näytöt
- henkilöstön ja työyhteisön kehittäminen oppilaitosyhteistyönä
- laite- ja osaamisresurssien hyödyntäminen
- alueellisen koulutus- ja kehittämisstrategian luominen
- uusien innovatiivisten yhteistyömuotojen kehittäminen.

Työssäoppimisen kehittämistä on tuettu ja tuetaan edelleen (Tutkimus 2008–2010) tukiohjelman avulla, missä käydään läpi seuraavat toiminnot:

- opetustoimen henkilöstökoulutus
- opettajien koulutus ja työelämäjaksot
- työpaikkaohjaajien koulutus
- työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämispilotit
- tutkimus ja tiedotus.

Työssäoppimisen erilaisia variaatioita on ollut aina ammatillisessa koulutuksessa. Nykyisessä merkityksessä puhe työssäoppimisesta tai ajatus työpaikan määrittelemisestä oppimisympäristöksi on vielä uusi, erityisesti 1990-luvulta alkaen yleistynyt ilmiö (Pyöriä 2007, 99). Opetushallitus kuitenkin käynnisti ensimmäiset työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeet jo vuonna 1997. Samaan aikaan eri puolilla Suomea käynnistettiin myös maakunnallisia hankkeita 15 paikkakunnalla. Myöhemmin tästä aloitettiin *Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään* -kokeilut kymmenillä paikkakunnilla ESR-rahoituksen turvin. Hankkeissa kokeiltiin ja selvitettiin työssäoppimisen erilaisia malleja ja siihen tarvittavia eriresursseja. Työssäoppi-

sen hankkeilla on tänäkin päivänä tärkeä asema kehitystyössä. Työssäoppimisen hankkeista osa toteutettiin laajoina alueellisina hankkeina, joiden tavoitteena oli löytää ja kehittää eri aloille soveltuvia välineitä ja toimintatapoja sekä luoda yleisiä edellytyksiä työssäoppimiselle.

Pilottihankkeiden avulla sekä oppilaitokset että opetushallitus ovat tuottaneet runsaasti internet-pohjaista materiaalia, jota on helppo hakea opetushallituksen sivuilta. Opetusministeriö on tehnyt lisäksi työssäoppimisen tilannekatsauksen 2009 (Tilannekatsaus 2009). Työssäoppimisen kehittäminen ESR-rahoituksella aloitettiin vuonna 1996 oppisopimuskoulutuksesta, josta se laajentunut nykyiseen työssäoppimisen muotoonsa. ESR-rahoituksella on parannettu ja kehitetty työssäoppimista sekä sen avulla on tuotettu opintomateriaalia, koulutettu työpaikkaohjaajia ja toteutettu opettajien työelämäjaksoja. ESR-toimintaa hallinnoi Lääninhallitukset ja Opetushallitus. Opetushallituksen hallinnoima ESR-rahoitteinen toiminta on valtakunnallista, ja se on rajattu EU:n tukialue III:lle. (Tilannekatsaus 2009)

4 TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN JÄRJESTÄMISEN SUUNNITTELU SAVON AMMATTI- JA AIKUISOPISTOSSA

Työssä oppiminen on tullut jäädäkseen osaksi suomalaista ammatillista koulutuskulttuuria. Työssäoppiminen voidaan ottaa osaksi opetussuunnitelmaperustaista ammatillista koulutusta monella eri tavalla. Työssäoppimisen määrän tulee olla vähintään 20 opintoviikkoa, mutta se voi vaihdella järjestäjittäin ja oppilaitoksittain suurimpien työssäoppimismäärien ollessa lähellä 40 opintoviikkoa. Savon koulutuskuntayhtymässä työssäoppimisen määrä vaihtelee paljon riippuen opintoalasta. Työssäoppiminen voidaan rakentaa opetus-suunnitelmiin yhtenä tai useampana jaksoneuna. Lähes kaikilla opintoaloilla, kuten pintakäsittelyalalla pyritään kuitenkin useamman jakson työssäoppimiseen. Laajimmat työssäoppimisen kokonaisuudet järjestetään sosiaali- ja terveysalalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. (Sakky intra-järjestelmä 2014a)

Työssäoppimisen järjestämiselle käytännön asioissa on useissa tapauksissa löydetty selkeät toimintatavat ja tällöin työssäoppimisen järjestelyt hoituvat sujuvasti. Hyviin toimintatapoihin kuuluu, että työssäoppimiset sovitaan ajoissa ja niiden käyttö ja peruutukset hoidetaan ajallaan. Valmistelutyöt ja perehdyttäminen tulisi hoitaa kunnolla, jotta sopimus- ja muut käytännöt toimivat. Edelleen yhteydenpito opettajien ja työpaikkaohjaajien suuntaan on aktiivista koko työssäoppimisen ajan. Työssäoppimisen kokonaisvaltainen hallinta vaatii onnistuakseen kaikilta osapuolilta riittävän panostuksen, niin että jokainen toimija ymmärtää ja omaksuu roolinsa prosessissa. (Sakky intra-järjestelmä 2014a)

Yrityksen tuotannolliset aikataulut ja opiskelijoiden tavoitteiden yhteensovittaminen tuottaa monilta osin ongelmia. Ongelma ilmenee myös työssäoppimisen ohjaajan kiireenä ja tästä on tuloksena se, ettei opiskelija aina saa tarvitsemaansa ohjausta. Työssäoppimisen hyvä organisointi nähdään arvioinneissa useammin vahvuutena kuin parantamisalueena.

Vaikka organisointi onkin joissain kuntayhtymissä kunnossa, työssäoppimisen kokonaisuudessa on parantamisen varaa. Työssäoppimisen toiminta ei ole aina systemaattista vaikka yhteisiä periaatteita ja käytäntöjä on ennalta käsin sovittu. Kehittämistarpeita ilmenee kaikissa edellä mainituissa vahvuuksissa. Huomiota pitäisi kiinnittää opettajien ja työpaikkojen väliseen yhteistyöhön, perehdyttämiseen ja informointiin sekä palautejärjestelmän kehittämiseen ja resursointiin. (Sakky intra-järjestelmä 2014a)

Työssäoppimista suoritetaan eniten työelämän ulkopuolella tekniikan ja liikenteen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. (Opetushallitus 2013) Kaikista työssäoppijoista 3,7 % (n=3 801) suoritti työssäoppimista muualla kuin työelämässä. Työssäoppimisen tärkein vahvuus on opiskelijan tutustuminen oikeaan työympäristöön. Kehittämiskohteena on erityisesti verkoston kasaaminen ja sen huomattavasti parempi hyödyntäminen. Sopimukset työssäoppimispaikkojen kanssa voitaisiin tehdä kattavammin ja helpommaksi toteuttaa molemmille osapuolille. Työssäoppimisverkostoa tulisi hyödyntää myös mm. neuvottelukunnissa sekä opettajien ja työelämän asiantuntijoiden vaihdossa. Yritykset jopa voisivat kouluttaa opettajia joissakin osa-alueilla. Opiskelijoilla on oltava myös mahdollisuus työssäoppimiseen ulkomailta. Järjestäjien ilmoituksen mukaan kaikista työssäoppijoista alle 0,5 % opiskeli ulkomailla. Määrällisesti eniten matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat ovat työssäoppimassa ulkomailla. Keskeisimmät maat joissa opiskelijat suorittavat työssäoppimisen ovat Ruotsi, Norja ja Englanti. (Opetushallitus 2013)

4.1 Työssäoppimispaikkaverkosto

Useilla kuntayhtymillä on toimiva työssäoppimispaikkaverkosto. Suurimmat ongelmat tulevat esiin niillä, joilla toiminta hajautuu laajalle alueelle, jopa koko Suomeen. Savon ammatti- ja aikuisopiston laajenemisen myötä tämä on vaikuttanut myös pintakäsittelyalan toimintaan. Joillakin alueilla on myös havaittavissa, että samoja työssäoppimispaikkoja kuormittavat monet järjestäjät/oppilaitokset. Tämä on pakollistakin erityisesti toimialoilla, joilla ei ole paljon yrityksiä joissa opiskelijat voisivat suorittaa työssäoppimisen. Jonkin verran on myös tapauksia, joissa työssäoppiminen suoritetaan työelämän ulkopuolella. Nämä erityistapaukset kuitenkin ovat erittäin harvoja ja yleensä johtuvat opiskelijan vaikeuksista suorittaa työssäoppiminen yrityksessä. (Sakky intra-järjestelmä 2014a)

4.2. Työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus

Työssäoppimisen strategisessa suunnittelussa on suuria vaihteluita kuntayhtymittäin. Tästä huolimatta työssäoppimiset on toteutettu kohtuullisen hyvin. Ja lisäksi työssäoppiminen on kehittynyt tavoitteiden suunnassa ja kehitty yhä. Eri alojen välisistä työssäoppimisen laajuutta ja työssäoppimisjaksojen määrää koskevista eroista huolimatta näyttää siltä, että opetussuunnitelman perusteiden mukaiset asiat ovat kuitenkin opittavissa työpaikoilla kaikilla

koulutusaloilla. Kuitenkin tämä vaatii kouluttajalta ja työssäoppimisepaikalta hyvää ja laajaa yhteistyötä. (Sakky intra-järjestelmä 2014a)

Työssäoppimisen suunnittelussa ja organisoinnissa on otettava huomioon erityisesti opetus-suunnitelman tavoitteet ja se ajallinen eteneminen. Työssäoppimisen toteuttaminen sekä opetussuunnitelman että opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan vaatii tarkkaa suunnittelua ja organisointia opettajalta ja yritykseltä. Esimerkiksi miten koulutusalan teoria ja käytäntö tulisi sovittaa yhteen oppimisjaksolla? Myös koulutusohjelman oppimistavoitteet ja työpaikan arki pitää sovittaa yhteen ettei työpaikan omat toiminnot sekoittuisi liiaksi. Haasteellista työssäoppimisen ohjaamisessa on toimivan kokonaisuuden suunnittelu, työssäoppimisen henkilökohtaistaminen ja näiden asioiden toteuttaminen käytännössä. Työssäoppimisen järjestäjän erityisenä vahvuutena tulisi olla opiskelijalähtöisyys ja opiskelijoiden osallistuminen suunnitteluun. Erityisesti henkilökohtainen opintosuunnitelma on tässä hyväksi avuksi. Nämä toiminnot mahdollistavat joustavamman ja yksilöllisemmän opintojen suorittamisen sekä opintojen hyväksi lukemisen. Lisäksi osittainen oppilaitosopetus ja työssäoppiminen on aikaisempaa helpompaa sovittaa yhteen niiden ansiosta. (Sakky opas 2013)

4.3 Erityisopiskelijat

Työssäoppiminen on kaikille opiskelijoille pakollista ja opiskelijoilla velvollisuus suorittaa se. Eräs ongelmallinen osa-alue on erityisopiskelijat ja he muodostavat työssäoppimisen järjestämiselle oman erityisen haasteensa. Erityisopiskelijoille, jotka tarvitsevat paljon tukea, on toisinaan todella hankalaa löytää sopivaa työssäoppimispaikkaa. Työnantajat eivät aina suhtaudu myönteisesti erilaisuuteen tai erityisopiskelijaan ja he kokevat sen rasitteena yritykselle. Erilaiset oppijat saattavat haaveilla tulevaisuudesta, jossa heidän henkilökohtaiset tavoitteensa eivät ole oikeassa suhteessa heidän omiin voimavaroihinsa tai yrityksen resursseihin. Kuitenkin on todettava, että työelämän suhtautuminen erityisopiskelijoihin on muuttunut positiivisemmaksi ja ymmärtäväisemmäksi.

Valtaosalle erityisopiskelijoista voidaan järjestää opetussuunnitelman mukainen työssäoppimispaikka, mutta työssäoppimispaikan järjestämisessä on alakohtaisia ja kuntayhtymäkohtaisia eroja. Sosiaali- ja terveysalalla käytännössä lähes jokaiselle erityisopiskelijalle on löytynyt työssäoppimispaikka. Muilla aloilla, kuten tekniikan ja liikenteen aloilla työssäoppimispaikkojen löytäminen on ollut vaikeampaa. Ohjaavan opettajan näkökulmasta tärkeintä on sovittaa

opiskelijan kyvyt, voimavarat ja työssäoppimispaikkojen antamat mahdollisuudet mahdollisimman hyvin yhteen. Työpaikkaohjaajan osaamisen riittävyys ja tukiohjaajan huomioon ottavan ohjauksen saaminen ovat erityisiä ongelmatilanteita. Vahvuutena voidaan tosin nähdä osin pakonkin sanelema opiskelijälähtöinen suunnittelu ja henkilökohtaistaminen. (Sakky opas 2013)

4.4. Työssäoppimispaikat

Työssäoppimispaikkoja tulisi olla riittävä määrä ja niiden laadukkuus pitäisi olla mahdollisimman hyvä. Tutkinnon perusteiden vaatimukset täyttävien työssäoppimispaikkojen löytäminen on työssäoppimisen kannalta kriittistä. Keskeinen tavoite tulisi olla, että työpaikkaohjaajat, opettajat ja opiskelijat kokisivat työssäoppimisen oppimistilanteena ja työssäoppimispaikan oppimisympäristönä. Tietyillä alueilla ja aloilla laadukkaita työssäoppimispaikkoja on helpompi löytää kuin toisilla. Tämä asia riippuu alueen teknologian kehityksestä. Toinen ala on toista kehittyneempi ja alueella toimii useampi toimija. Osa työpaikoista sitoutuu ja toteuttaa työssäoppimista suunnitelmallisesti ja kehittäen. (Sakky opas 2013)

Harvat järjestäjät korostavat erityisenä vahvuutena sitä, että opiskelijat osallistuvat itse työssäoppimispaikan hankkimiseen. Pintakäsittelyalan opiskelijoiden työssäoppimisen tehtäviin kuuluu etsiä itse työssäoppimispaikka. Monipuolisia ja laaja-alaisia työtehtäviä ei aina välttämättä ole tarjolla ja asiaan perehtymiseen ja ohjaamiseen ei ole aikaa. Opiskelijat ovat joissakin tapauksissa enemmänkin työvoimaa kuin opiskelijoita. Työssäoppimispaikkojen määrän lisäksi myös niiden laatuun pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Toisaalta ne saattavat vaihtua nopealla tempolla, eikä koulutettuja työpaikkaohjaajia ole uusissa työpaikoissa. (Sakky opas 2013)

4.5. Laajennettu työssäoppiminen Savon ammatti- ja aikuisopistossa

Savon ammatti- ja aikuisopisto on ollut mukana laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeessa vuodesta 2010. Mukana Savon ammatti- ja aikuisopistosta ovat olleet luonnonvara-, sosiaali-, marata- ja autoala. Savon ammatti- ja aikuisopisto on mukana valtakunnallisessa hankkeessa, jossa on mukana yhteensä 25 oppilaitosta. Laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeessa laajennetulla työssäoppimisella tarkoitetaan a) työssäoppimisen määrän laajentamista, b) ohjauksen ja tuen laajentamista, c) oppimisympäristöjen laajentamista tai d) työ-

paikalla opittavien tietojen laajentaminen. Määrällisen laajentamisen lisäksi huomiota on kiinnitetty sekä opiskelijoiden ohjauksen lisäämiseksi että työelämän tukemisen laajentamiseksi. Näitä toimintoja on esimerkiksi työssäoppimisen ohjaaja koulutus. Työssäoppimisen oppimisympäristöt ovat kokeiluissa laajentuneet työelämän ympäristöjen lisäksi myös verkko ohjausympäristöihin sekä sosiaalisen median kanaville esimerkiksi Moodle-järjestelmään. Sisällöllisellä laajenemisella tarkoitetaan ammatillisten tutkinnon osien entistä laaja-alaisempaa oppimista työpaikalla. Kokeiluhankkeessa on huomattu että, kaikkien näiden osa-alueiden merkitys on korostunut työssäoppimista laajennettaessa.

Laajennetun työssäoppimisen yleisiä etuja, edellytyksiä ja haasteita

Edut:

- lisää työelämäorientaatiota, työvaltaisuutta ja käytäntö orientaatiota
- integroi teorian ja käytännöntaitojen oppimista
- tukee elinikäisten oppimisen avaintaitojen oppimista ja sisäistämistä
- mahdollistaa erikoisosaamisalojen ammatillisten valmiuksien oppimista tutkintoaloilla
- mahdollistaa hiljaisen tiedon välittymisen sukupolvelta toiselle
- mahdollistaa erityisosaamisen hankkimisen
- mahdollistaa ajantasaisen tiedon saamisen työelämästä
- lisää opiskelijan valinnan mahdollisuutta
- lisää opiskelijoiden motivaatiota
- ehkäisee osaltaan opintojen keskeyttämistä
- mahdollisuus aiemmin keskeytyneiden opintojen loppuun suorittamiseen
- mahdollisuus nopeampaan valmistumiseen
- opiskelija aikaisemmassa vaiheessa työmarkkinoiden käyttöön
- tukee opiskelijoiden työllistymistä koulutusta vastaaviin töihin

Edellytykset:

- opiskelijan aktiivisuus ja omatoimisuus
- opiskelija omaa riittävät työelämätaidot ennen työssäoppimisjaksolle lähtemistä
- opiskelija dokumentoi oppimistaan työssäoppimisjaksoilla
- työelämäyhteistyön laaja-alainen kehittäminen
- aika jatkuvalla ja säännöllisellä oppilaitoksen ja työelämän väliselle yhteistyölle
- työpaikkaohjaajien tuki ja motivointi
- työpaikkaohjaajien ja työssäoppimispaikkojen perehdyttäminen

- työpaikkaohjaajilla löydyttävä aikaa työssäoppijan ohjaukseen
- yhteisopettajuus, yhteissuunnittelu ja moniammatillinen yhteistyö

Haasteet:

- opettajan ajallisten resurssien riittävyys ja resursoinnin periaatteiden selkeys
- erilaiset pedagogiset haasteet
- pitkät työssäoppimisjaksot samassa työpaikassa
- opiskelijan vertaistuen puute
- koulutuksen järjestäjien käytänteet työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen resursoinnista
- palkanmaksusta, lukujärjestyksistä ja arviointijärjestelmistä tulevat tekniset haasteet
- suhdannevaihtelut
- työssäoppimisen ohjauksen järjestäminen työpaikalla (Sakky 2014b)

5 TYÖSSÄOPPIMISEN LAINSÄÄDÄNTÖ JA SUOSITUKSET

Työpaikalla järjestettävä koulutus eli työssäoppiminen perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Muut kuin oppisopimusopiskelijat eivät ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Sopimuksesta tulee ilmetä eri osapuolten tehtävät, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestäminen Työpaikan valinnassa tulee varmistaa, että työpaikka ja sen toiminta, työvälineistö sekä ammattitaito (koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö) vastaavat opetussuunnitelman vaatimuksia. (Työssäoppiminen opiskelijalle 2011)

Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta samalla tavalla kuin omien työntekijöidensäkin kohdalla, myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Opetus on aina julkista työtä lukuun ottamatta työssäoppimisjaksoja. Opiskelijalla on salassapito velvollisuus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestetyssä koulutuksessa saamistaan tiedoista. Ja lisäksi salassapito velvollisuus on voimassa, mikäli työtehtävissä työskentelevien ja viranhaltijoiden salassapidosta erikseen säädetään. (Työssäoppiminen opiskelijalle 2011)

Työssäoppimisen aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa työssäoppimisjaksojen aikana. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset edut kuten yhden ilmaisen aterian koulupäivinä ja mahdollisen KELA:n maksaman matkatuen. Työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös niin, että opiskelija on työsuhteessa työnantajan kanssa, mistä on sovittava erikseen. Tällaisessa tilanteessa koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia opiskelijan oikeudesta maksuttomaan ateriaan. Mikäli opiskelija on oikeutettu saamaan matkatukea niin matkatuen saamiseen vaikuttaa työssäoppimisen aikana maksettava palkan suuruus. (Työssäoppiminen opiskelijalle 2011)

Lainsäädäntö ja opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimista. Työssäoppimista säätelevät laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998). Lisäksi työssäoppimista sivuavat seuraavat lait ja asetukset:

- Opintotukilaki (65/1994) ja opintotukiasetus (260/1994)

- Laki ja asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta (48/1997)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutettu 754/98))
- Asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974) ja
- Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002).

Ammatillisen koulutuksen valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet, jotka valmistellaan yhdessä työelämän kanssa, ohjaavat osaltaan työssäoppimista. Opetussuunnitelman perusteiden mukaan:

- Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.
- Työssäoppiminen on suunniteltava yhdessä paikallisen työelämän edustajien kanssa ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet.
- Oppilaitokselle tulee olla työssäoppimisen järjestämissuunnitelma, jossa määritellään kaikille aloille yhteiset työssäoppimisen periaatteet ja opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa on kuvattu miten kyseiseen tutkintoon sisältyvä työssäoppiminen toteutetaan.
- Oppilaitoksessa tulee päättää miten työssäoppiminen ja työssäoppimisen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuteen ja miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.
- Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten.
- Työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen.
- Työssäoppiminen arvioidaan osana niitä ammatillisia kokonaisuuksia, joihin työssäoppiminen sisältyy. Opiskelijan tutkintotodistukseen merkitään näkyviin työssäoppimisen laajuus, mutta ei erillistä arvosanaa. (laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998))

6 PINTAKÄSITTELYALAN PERUSTUTKINNON MUODOSTUMINEN

Pintakäsittelyalan perustutkinnon opetussuunnitelma muodostuu kolmesta osasta:

Savon ammatti- ja aikuisopiston (Sakky) opetussuunnitelman yhteinen osa, jossa määritellään Savon ammatti- ja aikuisopiston kaikille perustutkinnoille yhteiset periaatteet ja menettelytavat sekä kuvataan Savon ammatti- ja aikuisopiston toimintaa ohjaavat strategiat.

Pintakäsittelyalan ammatillisen perustutkinnon perusteet, jossa on kuvattu tutkinnon ja koulutusohjelmien tai osaamisalojen tavoitteet, tutkinnon muodostuminen, tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai tavoitteet, ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit sekä ammatillisten tutkinnon osien osalta myös ammattitaidon osoittamistavat. Lisäksi ammatillisen perustutkinnon perusteet sisältävät kaikki ammatillista peruskoulutusta ja näyttötutkintoja koskevat määräykset.

Tutkinnoilla on aina oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma, jossa kuvataan tutkinnon muodostuminen ja opetuksen ajoitus, oppimisympäristöt sekä menetelmät, joiden avulla opiskelija voi saavuttaa tutkinnon ammattitaitovaatimukset. Tutkinnon oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma sisältää myös ammattiosaamisen näyttöjen toteutus- ja arviointisuunnitelmat. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2010)

6.1. Opintojen järjestäminen

Pintakäsittelyalan perustutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon osista, jotka voivat olla pakollisia tai valinnaisia. Lisäksi peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin sisältyy pakollisia ja valinnaisia ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia. Tutkintoon voi myös yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnon osia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa, silloin kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimukseen vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista. Opiskelija voi myös valita ammatilliseen perustutkintoon tutkinnon osia muista ammatillisista perus- tai ammattitutkinnoista, valita lukio-opintoja ja/tai suorittaa ylioppilastutkinnon eli ns. kaksoistutkinnon.

Opintoja ohjaa aina henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jossa tulee kuvata mitä opiskelija opiskelee. HOPS tehdään opintojen alussa perustutkinnon opetussuunnitelman ja opiskelijan omien tavoitteiden ja valintojen perusteella. HOPS voi pitää sisällään erilaisia oppimisen suoritustapoja ja tavoitteita, opintojen ajoitusta, alustavia valinnaisten opintojen valintoja sekä suunnitelman työssäoppimisesta. HOPS:ssa tarkennetaan opintoja joka jakson välissä aina kun opinnot etenevät. Opiskelijoissa on aina mukana myös erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita niin sanottuja HOJKS:laisia. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma eli ns. HOJKS. Siinä määritellään opiskelijalle tarvittavat tukitoimet ja ne järjestelyt, joita opiskelijan opintojen ja työllistymisen tukena käytetään.

Yksi opintoviikko tarkoittaa opiskelijan 40 tunnin työpanosta. Lähiopetusmäärä on tällä hetkellä 28 tuntia. Lähiopetus ei ole ainoa opetuksenmuoto vaan opintoviikko sisältää erilaisia oppimisen muotoja ja opetusmenetelmiä, jotka valitaan oppimistavoitteiden ja opiskelijoiden oppimisvalmiuksien kannalta tarkoituksenmukaisesti. Oppimisen muotoja ja opetusmenetelmiä ovat mm. lähi- ja etäopetus, monimuoto-opetus, verkko-opetus ja työssäoppiminen.

Opetusta ja oppimista voi tapahtua monipuolisissa oppimisympäristöissä, jotka ovat kokonaisvaltaisia työpaikkojen ja oppilaitosten toimintaympäristöjä, jotka muodostuvat itse toimipaikkojen ympäristöstä, oppijoista, opettajista, työpaikan työntekijöistä ja henkilöstöstä, oppimislähteistä, oppimisenäkemyksistä, erilaisista toimintamuodoista sekä välineistä ja tavoista käyttää näitä.

Pintakäsittelyalalla jokaiselle opiskelijaryhmälle nimetään ryhmänohjaaja, joka on opiskelijan lähin tukihenkilö koko opintojen ajan. Hänen tehtävänä on perehdyttää opiskelija opintoihin, seurata läsnäoloja, vastata ryhmänsä hyvinvoinnista sekä informoida opintoihin kuuluvista arjen asioista. Savon ammatti- ja aikuisopisto tarjoaa myös erityisopetusta, jonka tehtävänä on auttaa opiskelijaa saavuttamaan tutkintonsa ja sijoittumaan työelämään. Opetuksen erityisopetusprosessin käytännön toteutuksesta huolehtivat ensisijaisesti ryhmänohjaajat, opettajat, erityisopetusvastaavat ja ammatilliset erityisopettajat, jotka yhteistyössä vastaavat erityisestä tuesta ja ohjauksesta koko opintojen ajan.

Koko tutkinnon suorittaminen on tutkintoon johtavassa koulutuksessa ensisijainen tavoite. Savon ammatti- ja aikuisopistossa perustutkinnot voidaan suorittaa myös työelämän toimin-

ta- ja tehtäväkokonaisuuksia vastaavina tutkinnon osina. Lähtökohtana ovat tällöin sekä opiskelijan/tutkinnon suorittajan mahdollisuudet työllistyä kapea alaista osaamista vaativaan työhön että opiskelijan/tutkinnon suorittajan yksilölliset opiskeluvalmiudet ja elämäntilanne. (Pintakäsittelyalan opetussuunnitelma 2010)

7 TUTKIMUSMENETELMÄN VALINTA JA TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, koska tämä tutkimusmalli sopi parhaiten tutkimuksen tekemiseen opiskelijoille. Kysely- eli survey-tutkimuksen tarkoituksena on saada koottua tietyn kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin. Survey-tutkimuksessa tutkitaan suurehkoa rajattua kohderyhmää. Survey-tutkimukseksi kutsutaan joskus yksinkertaisesti sitä, että tutkija käyttää tutkimuksessa kyselymenetelmää.

Tutkimuksen kohteena on yleensä otoksella valikoitu kohderyhmä jostakin tietystä perusjoukosta. Esimerkiksi tässä tapauksessa pintakäsittelyalan opiskelijoista on valittu ainoastaan he joilla on kokemusta työssäoppimisesta. Kohderyhmä voi olla määrältään olla erittäin suurikin. Koska survey-tutkimuksessa käytetään tavallisimmin kyselylomaketta, on mietittävä tarkoin kyselyyn liittyvien muuttujien määrä. Kyselyn kohteena olevien opiskelijoiden on pystyttävä vastaamaan kaikkiin kysymyksiin yksiselitteisesti ja empimättä. Kyselylomakkeita voidaan käyttää useimpien tutkimusten osana. Kyselylomakkeita voidaan käyttää myös muita menetelmiä tukevana tiedonkeruumenetelmänä, mutta ne soveltuvat myös erinomaisesti tutkimuksen ainoaksi tiedonkeruumenetelmäksi. (Virtuaaliammatikorkeakoulu 2014)

Kyselytutkimusta käytetään monien erilaisten tutkimusten osana, yhtenä useista tai ainoana tiedonkeruumenetelmänä. Kyselyn soveltuminen tutkimuksen osaksi riippuu tutkimuksen tavoitteista ja valitusta tutkimusstrategiasta. Tutkimuksen tavoitteet ja tarkastelukohde vaikuttavat myös siihen, kannattaako käyttää valmista, muokattua vai täysin itse laadittua lomaketta. Tässä tutkimuksessa on käytetty valmista kyselylomaketta, koska aikaisemmin sama kysely on tehty sosiaali- ja terveysalalle sekä marata-aloille. Tämä mahdollistaa vertailu alojen välillä ja tuo tutkimukseen lisää syvyyttä.

Mikäli tutkimuksessa käytettäisiin omaa lomakkeistoa, tulisi ennen lomakkeiden laatimista perehtyä valmiisiin lomakkeisiin ja niiden kysymyksiin.. Kysymysten laadinta onkin haastavaa ja mahdollisia ongelmia on lukuisia. Kysymyslomakkeen onnistunut laadinta edellyttää huolellista suunnittelua ja toistuvaa lomakkeen arviointia ja muokkausta. Ja olisi hyvä teettää malli kyselyitä opiskelijoilla sekä kollegoilla. Lomakkeen suunnittelun lisäksi myös kyselyn suorittamiseen on annettu monia ohjeita, joiden avulla voidaan taata tulosten luotettavuus ja päte-

vyys. Luotettavuuden ja pätevyyden lisäksi kannattaa huomioida kuinka asiat kysytään. Tämä helpottaa tulosten koontia ja analysointia.

Avoimia kysymyksiä olisi hyvä olla myös tutkimuksessa. Tutkimuksessa avoimia kysymyksiä oli kaikkiaan kaksi kappaletta, joilla tutkimusta saatiin laadullisemmaksi. Avoimet kysymykset synnyttävät laadullista aineistoa, jonka käsittely vaatii enemmän resursseja ja siksi niitä ei tulisi olla liian paljon. Lomakkeidenkäyttöön tutkimuksissa liittyy monia erityisesti huomioitavia seikkoja ja valintoja, joiden merkitys olisi hyvä ymmärtää. Lomakkeiden avulla suoritettun kyselytutkimuksen ja sovelluksella tehtävän tutkimuksen käyttämisen välinen aika saattaa vaikuttaa vastauksiin merkittävästi.

Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä tietoa vastaajien ajatuksista, mielipiteistä ja tuntemuksista. Lomakkeen avulla tiedot voidaan kerätä yhtenäisellä tavalla, jolloin tutkimuksen kannalta epäoleelliset tekijät ovat hallittavissa. Kyselyssäni käytettiin Inreo-ohjelmaa, jolla saatiin kerättyä tiedot yhtenäisesti

Tutkimuskysymykset, tutkittava kohde ja tutkimuksen taustalla oleva teoria määrittävät, kuinka hyvin kyselylomakkeet lopulta soveltuvat tutkimuksen osaksi. Kyselytutkimuksen tarpeisiin on suunniteltu vapaasti käytettäviä ja kaupallisia lomakkeita, joita voi halutessaan käyttää tutkimuksissa. Suurin rajoite valmiiden lomakkeiden käytölle suomalaisessa tutkimuksessa on niiden vieraskielisyys usein englanti. Valmiit lomakkeet eivät myöskään välttämättä anna riittävän yksityiskohtaista tietoa tutkimuksen kohteesta, vaan niitä on muokattava omaan tarpeeseen. Lomakkeen laatimisessa on oltava erittäin huolellinen, koska se on virhealtis prosessi ja se vaatii asiaan paneutumista. (Vanhala 2014)

7.1. Tutkimuksen toteutus

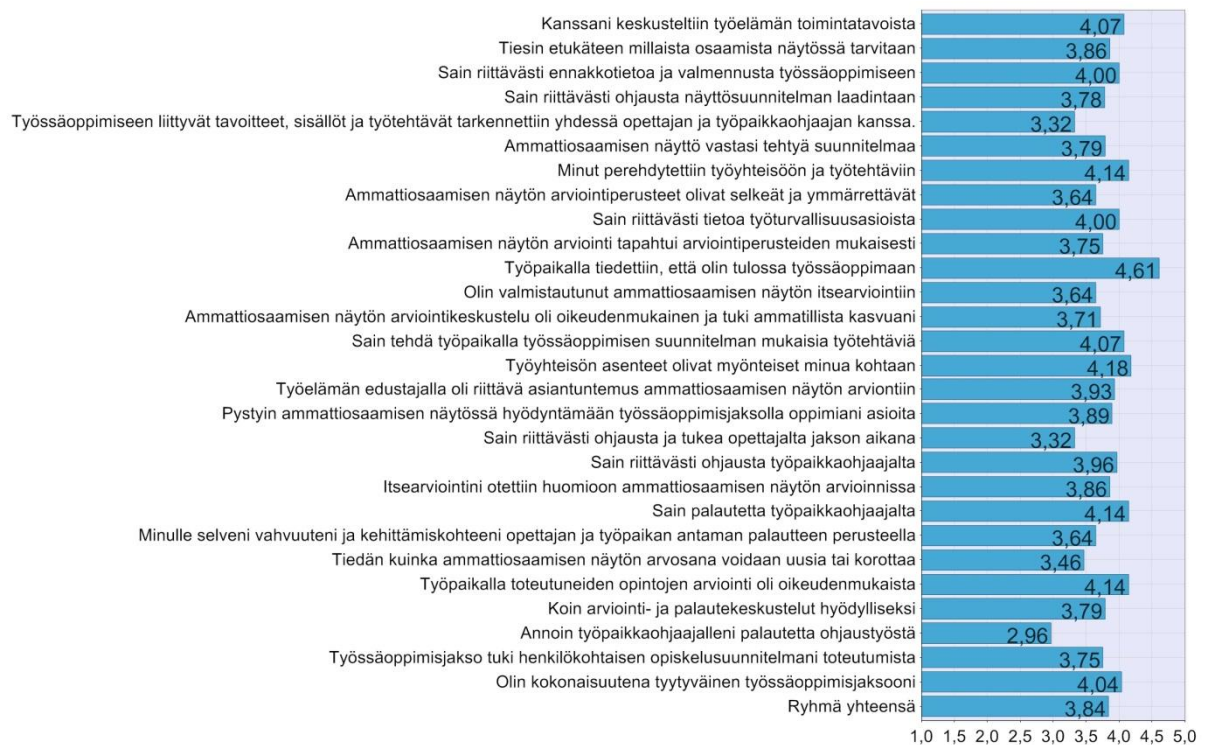
Tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää pintakäsittelyalan ongelmia työssäoppimisessa sekä kehittää alan työssäoppimisprosessia. Työn tarkoituksena oli kartoittaa opiskelijan työssäoppimisen aikana kohtaamia ongelmia ja kehittää niihin ratkaisuja. Tutkimus menetelmänä toimi kyselytutkimus, jolla kartoitetaan parhaiten opiskelijoiden kohtaamia ongelmia. Kysymykset ovat laadittu etukäteen koko kuntayhtymän opiskelijoille ja ne ovat tehty helppolukuisiksi ja ymmärrettäviksi, jotta niihin olisi mahdollisimman helppo vastata. Kysymykset oli laadittu siten että niihin voi vastata asteikolla 1-5 (1=täysin erimieltä, 2=lähes samaa mieltä, 3=melko

sama mieltä, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Avoimilla kysymyksillä opiskelijoilta kysyttiin työssäoppimisen kokemuksia ja epäonnistumisia. Lisäksi kyseltiin opiskelijoiden ehdotuksia työssäoppimisen kehittämiseksi. Näin ollen tutkimuksesta saatiin laadullisempi.

Opiskelijat saivat yhtäaikaisen kutsun tekstiviestillä tulla vastaamaan työssäoppimisen kyselyihin. Täten saatiin paras mahdollinen vastausprosentti ja myös enemmän luotettavuutta tutkimukselle. Opiskelijat olivat 1, 2 ja 3.vuoden opiskelijoita, joilla oli vähintään yksi työssäoppimisjakso takana. Opiskelijoille varattiin riittävästi aikaa vastata kysymyksiin häiriöttömästi.

8 TUTKIMUS TULOKSET

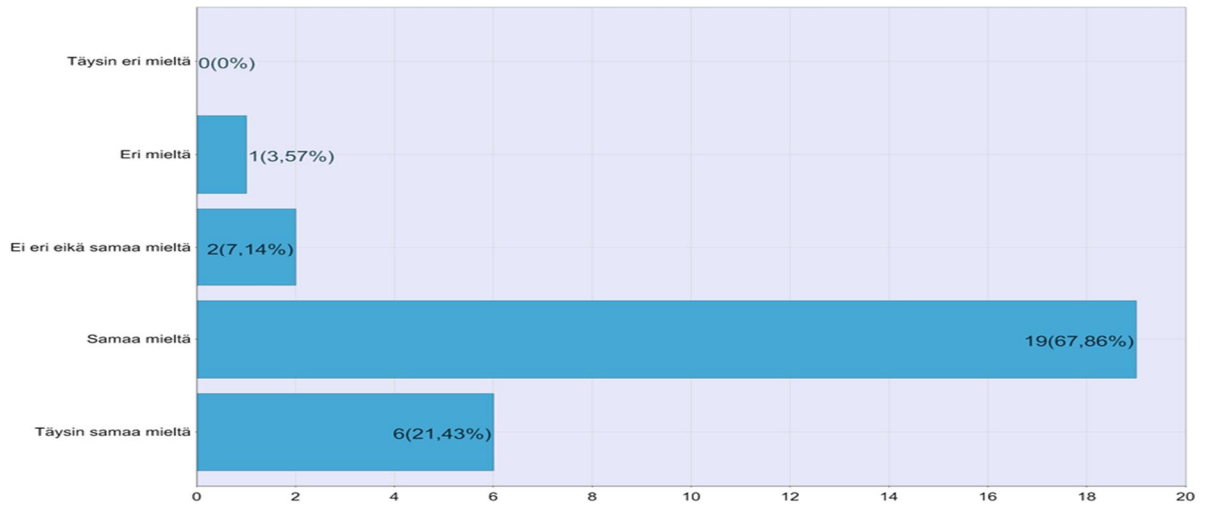
Tutkimukseen vastasi 28 opiskelijaa pintakäsittelyalalta. Opiskelijoista oli 22 rakennusmaalauksen opiskelijaa ja 6 opiskelijaa teollisesta pintakäsittelystä. Opiskelijat olivat 1.-3. vuoden opiskelijoita, joilla oli vähintään yksi työssäoppimisjakso suoritettuna. Vastaajista 80% oli 16-19 vuotiaita, 15% vastaajista oli 20-30 vuotiaita ja loput näitä vanhempia. Näyttötutkinnoissa heistä opiskeli 25 % ja 75% toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.



Kuva 3. Yhteenvedo kyselytutkimuksen väittämistä

Kuvan 3 taulukossa on esitelty yhteenvedo opiskelijoiden vastauksista. Yhteenvedon perusteella voidaan todeta, että opiskelijat kokivat työssäoppimisen toteuttaneen pääpiirteittäin erinomaisesti. Kyselystä voidaan havaita kolme selkeää poikkeamaa, jotka olivat: työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa, sain ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana ja annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä.

8.1. Kyselyiden tulokset eriteltyinä.



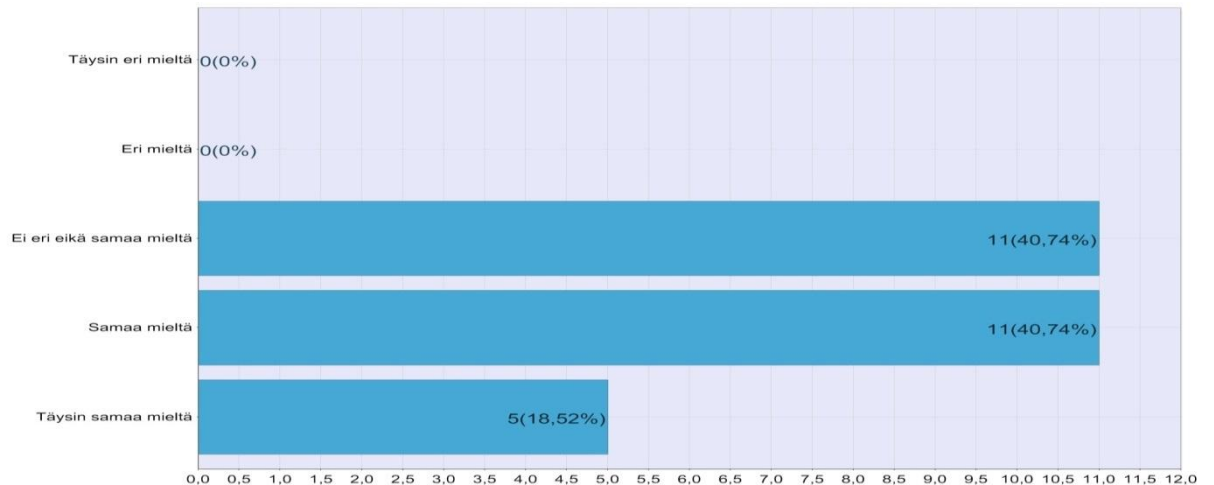
Kuva 4. Kanssani keskusteltiin työelämän toimintatavoista

Kuvan 4 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään keskusteltiin opiskelijan kanssa työelämän toimintatavoista. Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä eli 67,86 kysytessä työelämän toimintatavoista. Yksikään opiskelijoista ei ollut eri mieltä asiassa.



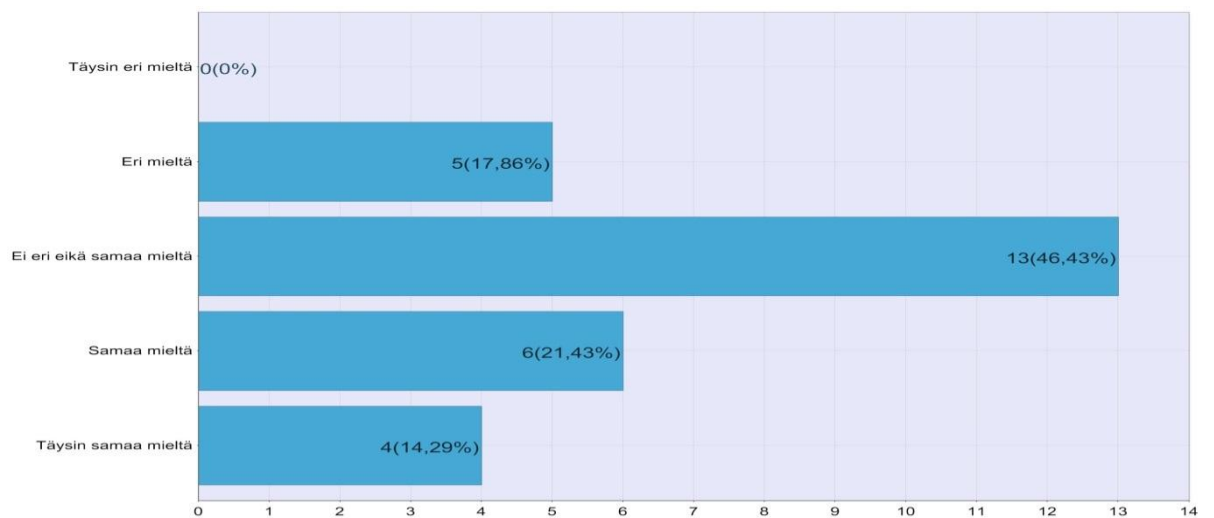
Kuva 5. Tiesin etukäteen millaista osaamista näytössä tarvitaan

Kuvan 5 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään tiesivätkö opiskelijat millaista osaamista näytössä tarvitaan. Opiskelijoilta kysyttäessä tiesin millaista osaamista näytössä tarvitaan suurin osa eli 57,14 % oli samaa mieltä. Täysin eri mieltä ja eri mieltä ei ollut yksikään opiskelija.



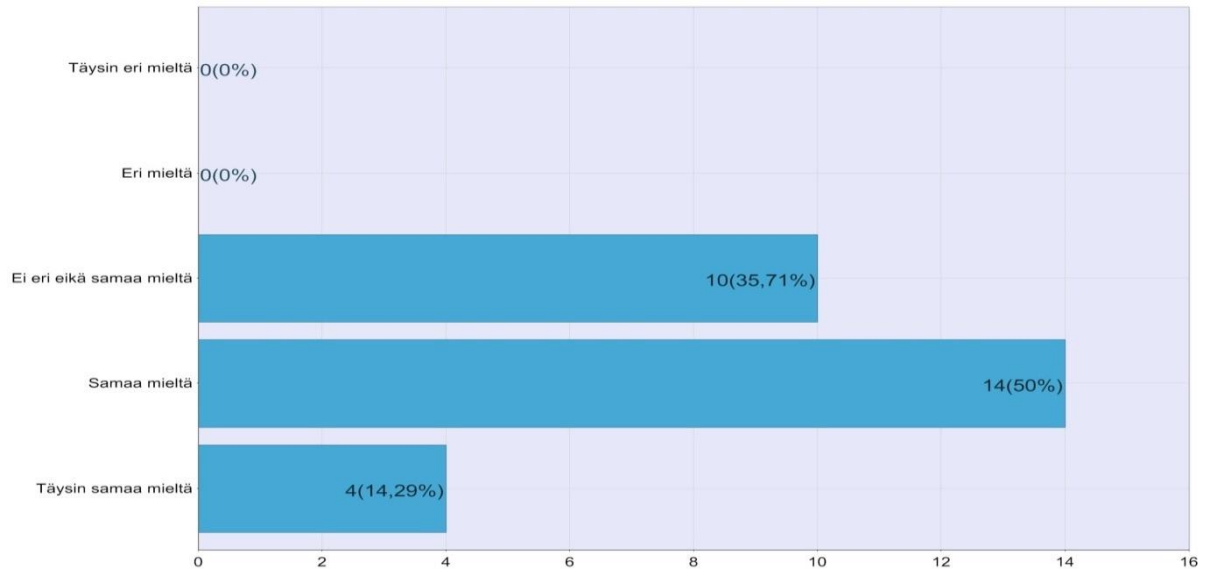
Kuva 6. Sain riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan

Kuvan 6 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan. Suurin osa oli samaa mieltä ja ei eri eikä samaa mieltä 40,74 %.



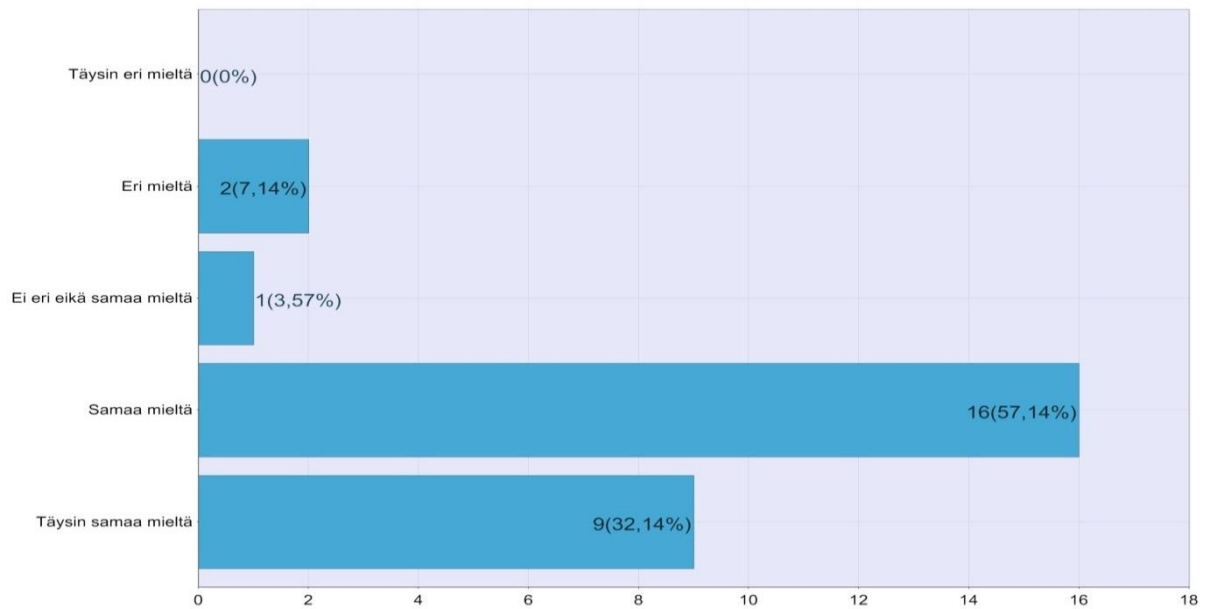
Kuva 7. Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Kuvan 7 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään kysyttiinkö opiskelijalta työssäoppimiseen liittyvistä tavoitteista, sisällöistä, työtehtävistä ja tarkennettiin niitä yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Suurin osa opiskelijoista ei ollut eri eikä samaa mieltä 46,43 %.



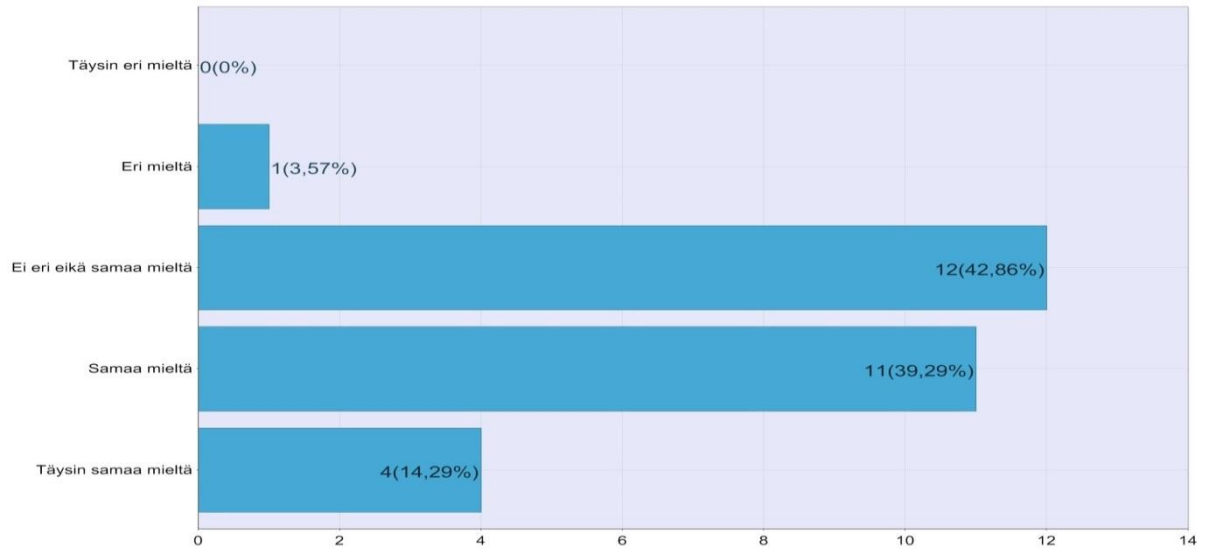
Kuva 8. Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa

Kuvan 8 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään vastasiko ammattiosaamisen näyttö tehtyä suunnitelmaa. Suurin osa eli 50 % oli samaa mieltä. Täysin erimieltä ja eri mieltä ei ollut yksikään opiskelija.



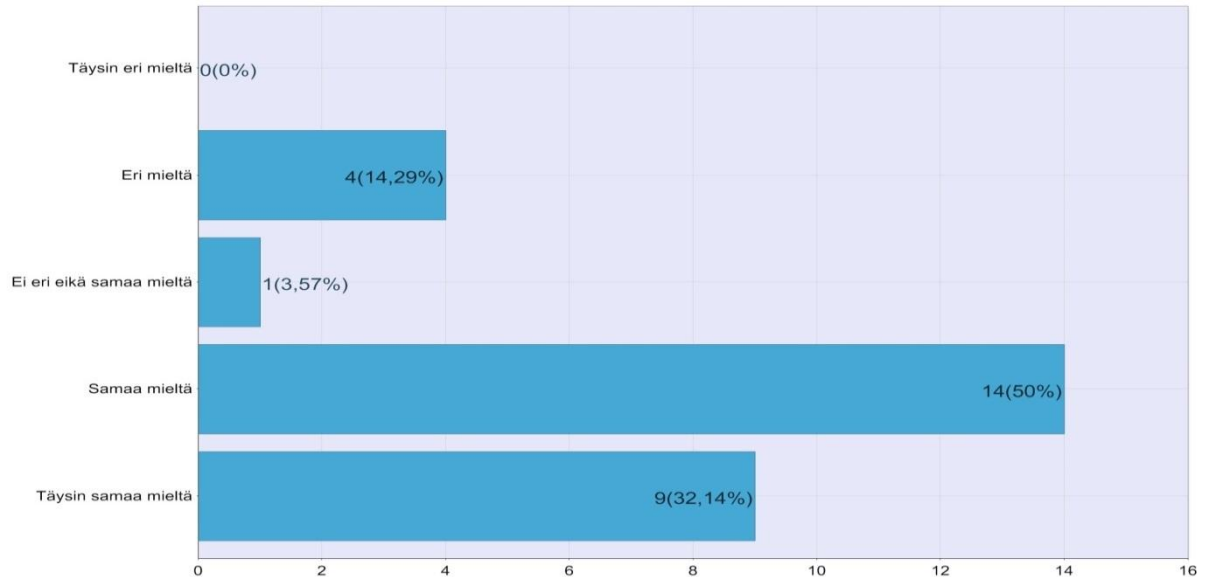
Kuva 9. Minut perehdytettiin työyhteisöön ja työtehtäviin

Kuvan 9 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään perehdytettiinkö opiskelija työyhteisöön ja työtehtäviin. Suurin osa oli samaa mieltä eli 57,14 %. Eri mieltä oli 7,14 % opiskelijaa.



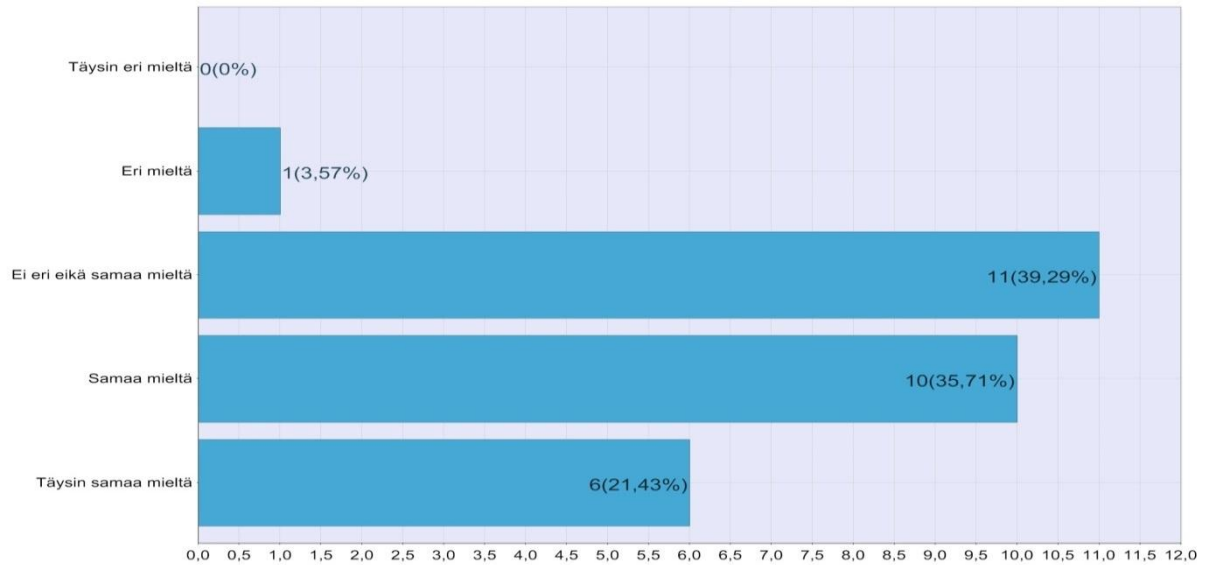
Kuva 10. Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät

Kuvan 10 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään oliko ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet selkeät ja ymmärrettävät. Suurin osa opiskelijoista vastasi ei eri eikä samaa mieltä 42,86 %. Kukaan opiskelijoista ei ollut täysin eri mieltä.



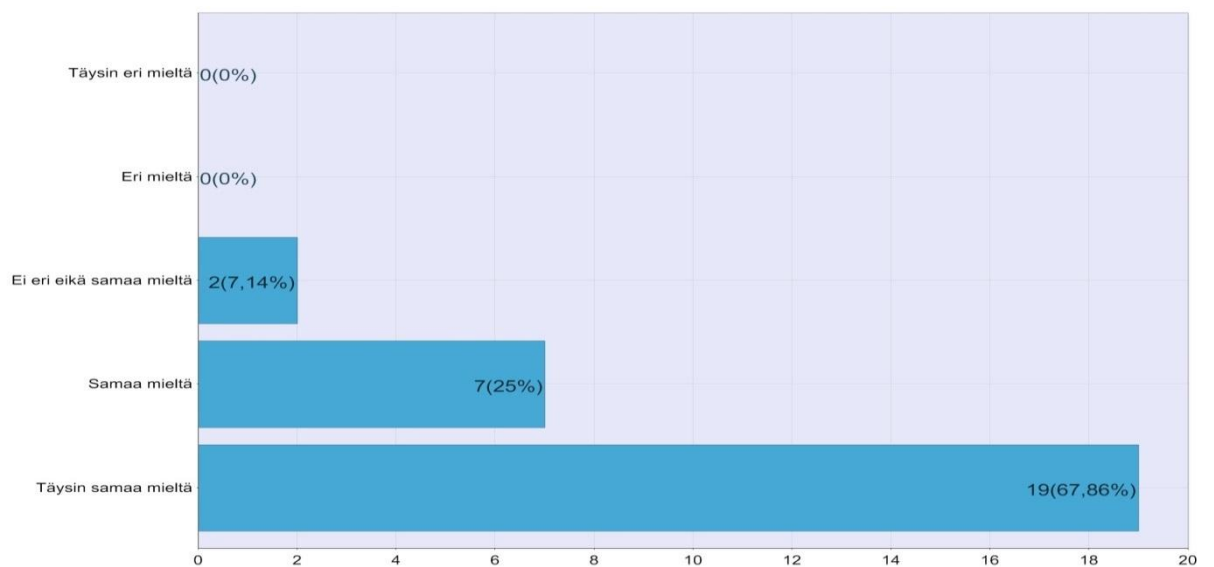
Kuva 11. Sain riittävästi tietoa työturvallisuusasioista

Kuvan 11 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat riittävästi tietoa työturvallisuudesta. Suurin osa opiskelijoista oli samaan mieltä 50 %. Kukaan opiskelijoista ei ollut täysin eri mieltä.



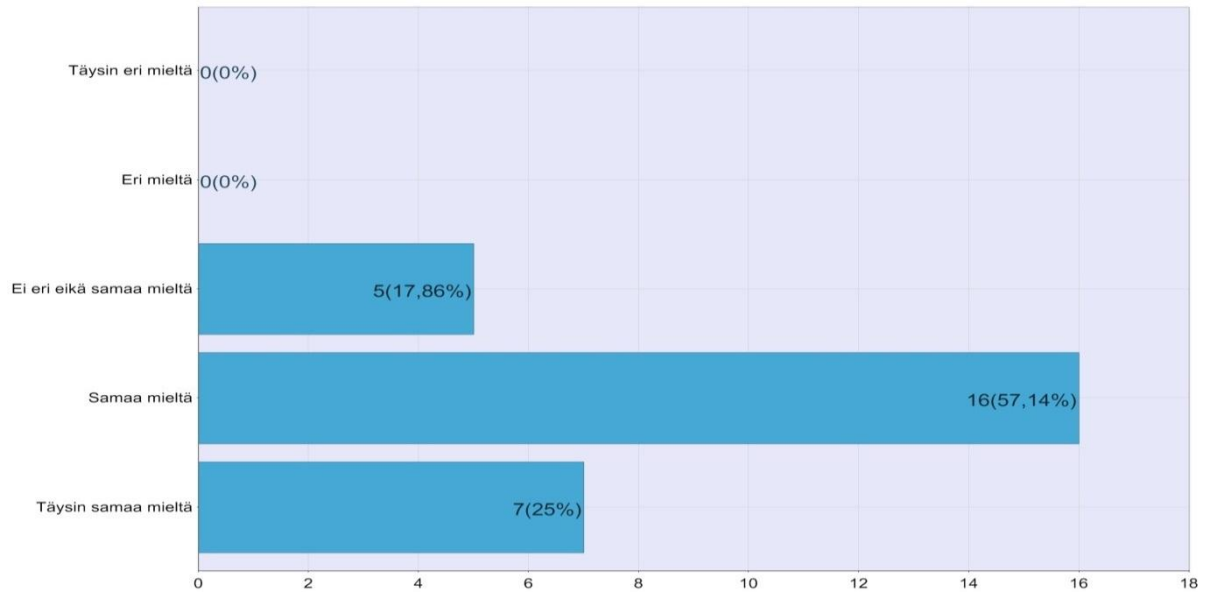
Kuva 12. Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointiperusteiden mukaisesti

Kuvan 12 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään tapahtuiko ammattiosaamisen näytön arviointi arviointiperusteiden mukaisesti. Opiskelijoista kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Suurin osa opiskelijoista ei ollut eri eikä samaa mieltä 39,29 %.



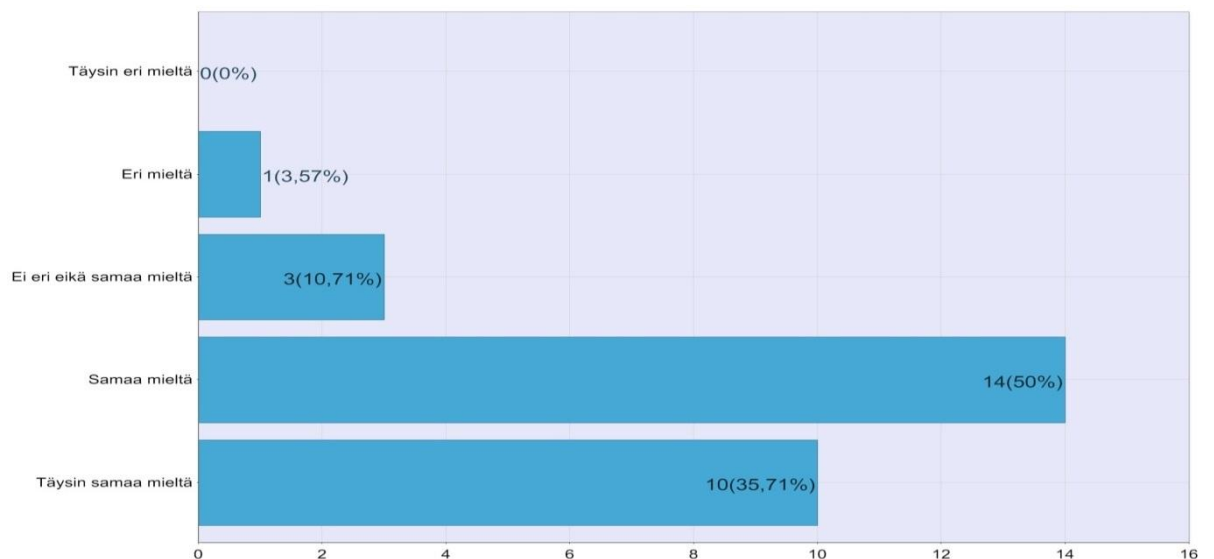
Kuva 13. Työpaikalla tiedettiin, että olin tulossa työssäoppimaan

Kuvan 13 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään tiedettiinkö, että opiskelija oli tulossa työssäoppimaan. Suurin osa oli täysin samaa mieltä eli 67,86 %. Opiskelijoista kukaan ei ollut täysin eri mieltä eikä eri mieltä.



Kuva 14. Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä

Kuvan 14 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat tehdä työssäoppimispaikalla suunnitelman mukaisia työtehtäviä. Suurin osa vastaajista oli samaa mieltä 57,14 %. Yksikään opiskelijoista ei ollut täysin eri mieltä eikä eri mieltä.



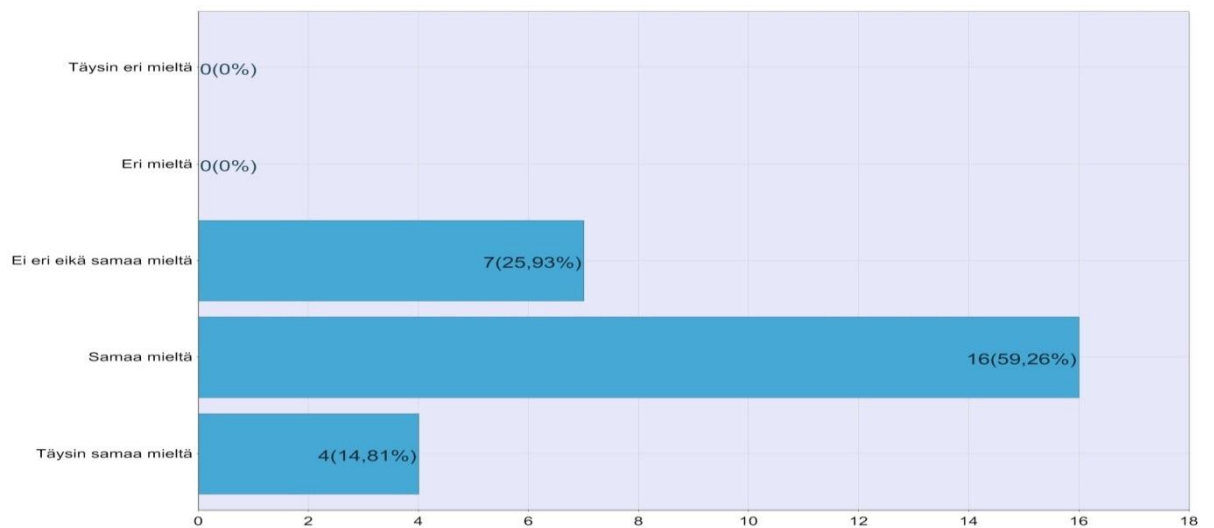
Kuva 15. Työyhteisön asenteet olivat myönteiset minua kohtaan

Kuvan 15. taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään olivatko työyhteisön asenteet myönteisiä opiskelijoita kohtaan. Suurin osa oli samaa mieltä 50 % ja toiseksi suurin osa eli 35,71 % oli täysin samaa mieltä.



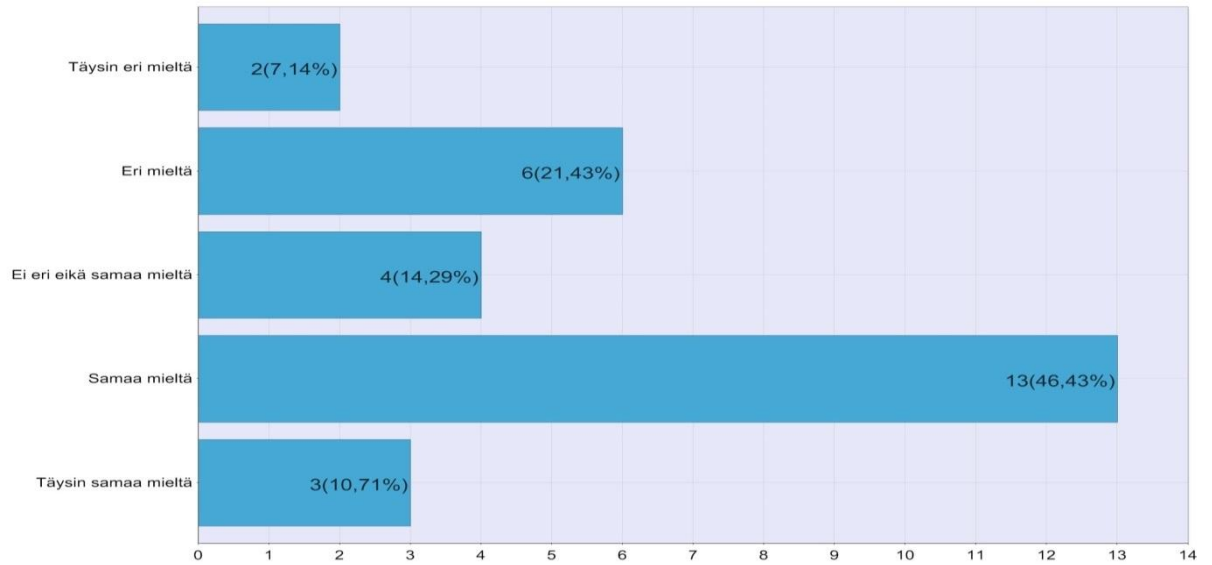
Kuva 16. Työelämän edustajalla oli riittävä asiantuntemus työssäoppimisen arviointiin.

Kuvan 16 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään oliko työelämän edustajalla riittävä asiantuntemus työssäoppimisen arviointiin. Suurin osa opiskelijoista oli samaa mieltä eli 50 %. Kukaan opiskelijoista ei ollut täysin eri mieltä eikä eri mieltä.



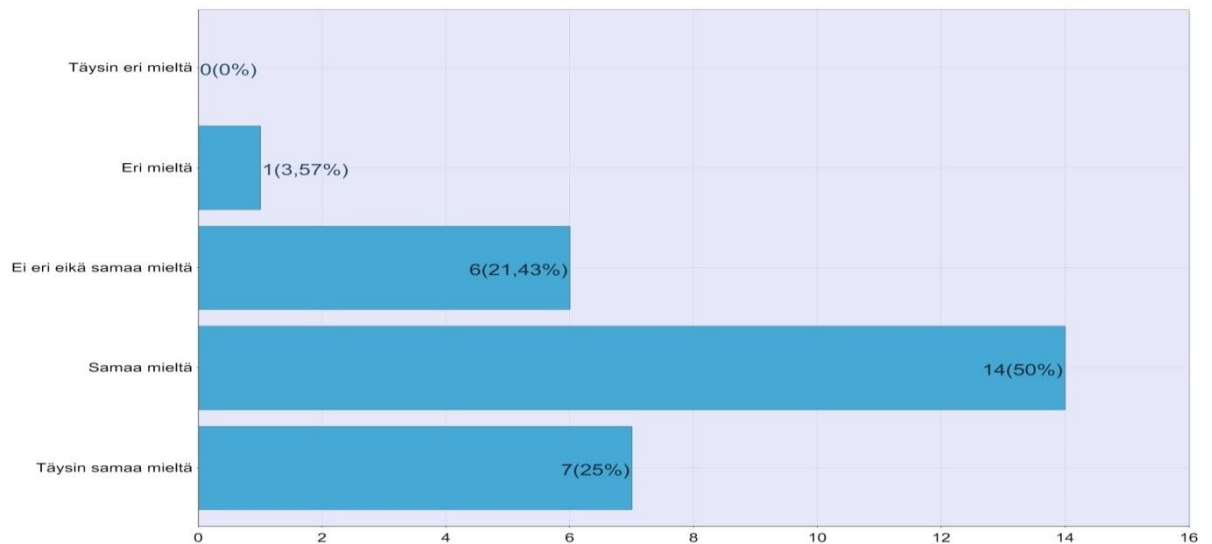
Kuva 17. Pystyin ammattiosaamisen näytössä hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiani asioita

Kuvan 17 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään pystyivätkö opiskelijat hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiaan asioita. Vastaajista 59,26 % koki olevansa samaa mieltä. Yksikään opiskelija ei ollut täysin eri mieltä eikä erimieltä.



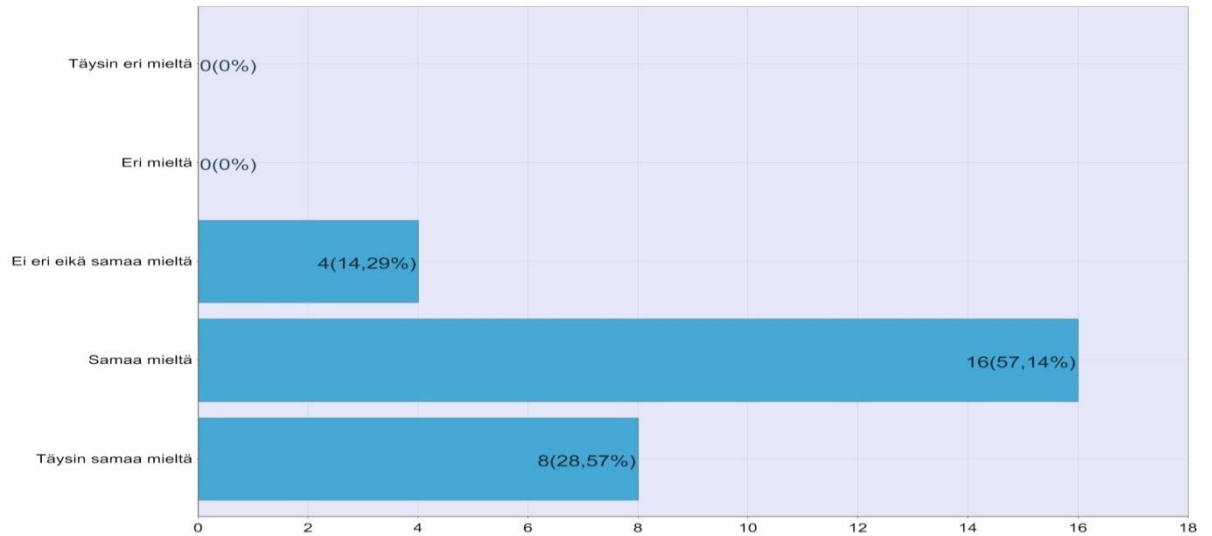
Kuva 18. Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana

Kuvan 18 kuvassa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana. Opiskelijoista suurin osa eli 46,43 % oli samaa mieltä ja täysin eri mieltä oli 7,14 % opiskelijoista.



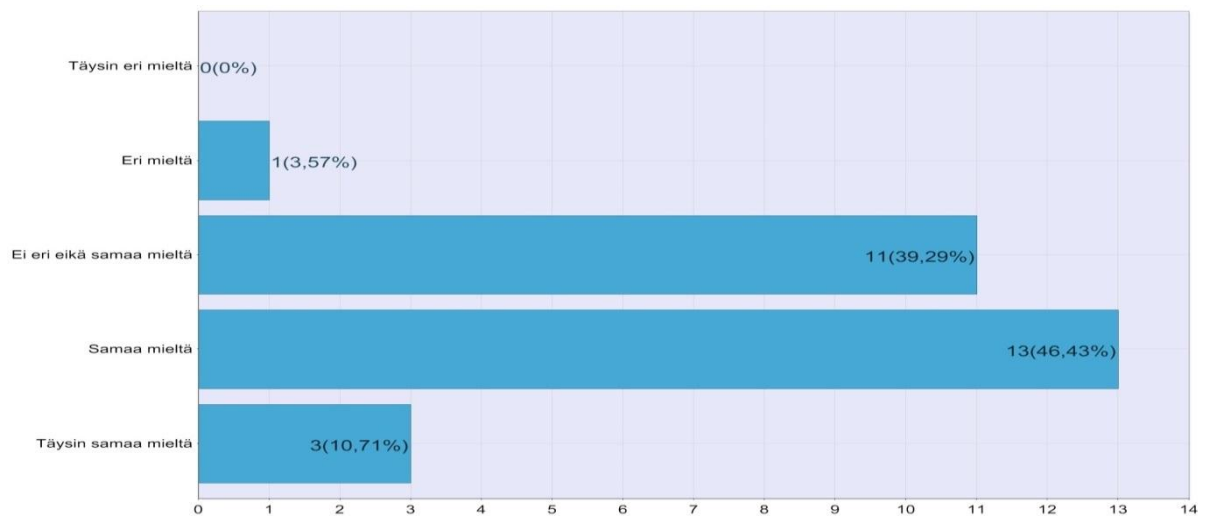
Kuva 19. Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta

Kuvan 19 taulukossa on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat riittävästi ohjausta työpaikka ohjaajalta. Opiskelijoista oli 50 % samaa mieltä ja täysin samaa mieltä 25 % opiskelijoista



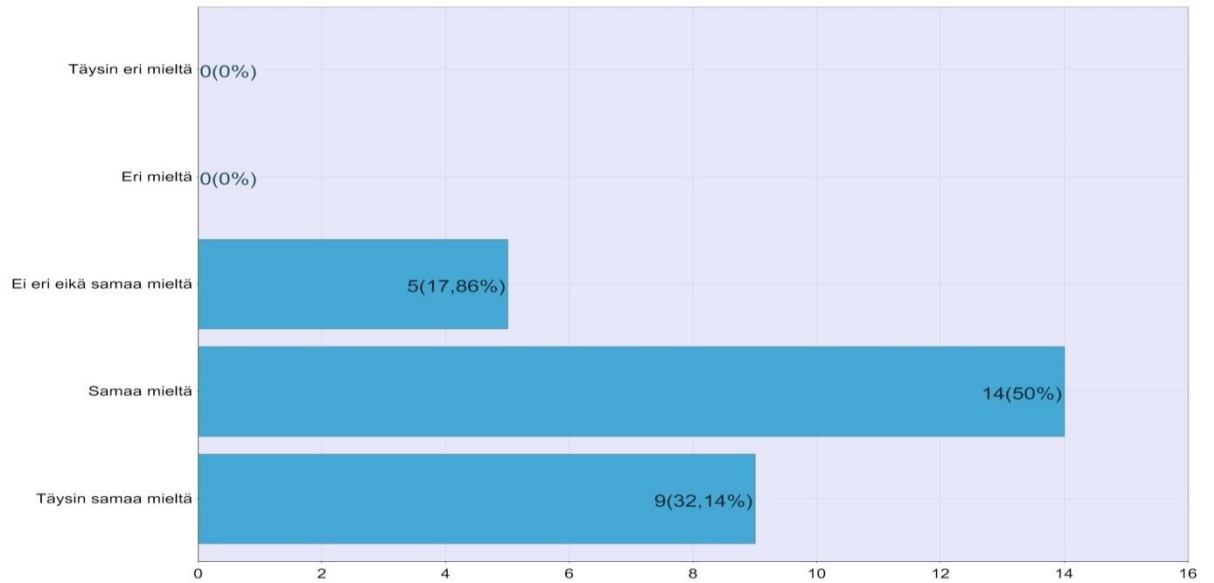
Kuva 20. Sain palautetta työpaikkaohjaajalta

Kuvassa 20 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään saivatko opiskelijat palautetta työpaikka ohjaajalta. Vastaajista suurin osa eli 57,14 % oli samaa mieltä ja 28,57 % täysin samaa mieltä.



Kuva 21. Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella

Kuvassa 21 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään selvenikö opiskelijoille heidän vahvuudet ja kehittämiskohteet opettajan sekä työpaikkaohjaajan palautteen perusteella. Vastaajista suurin osa eli 46,43 % oli samaa mieltä ja 39,29 % ei ollut eri eikä samaa mieltä.



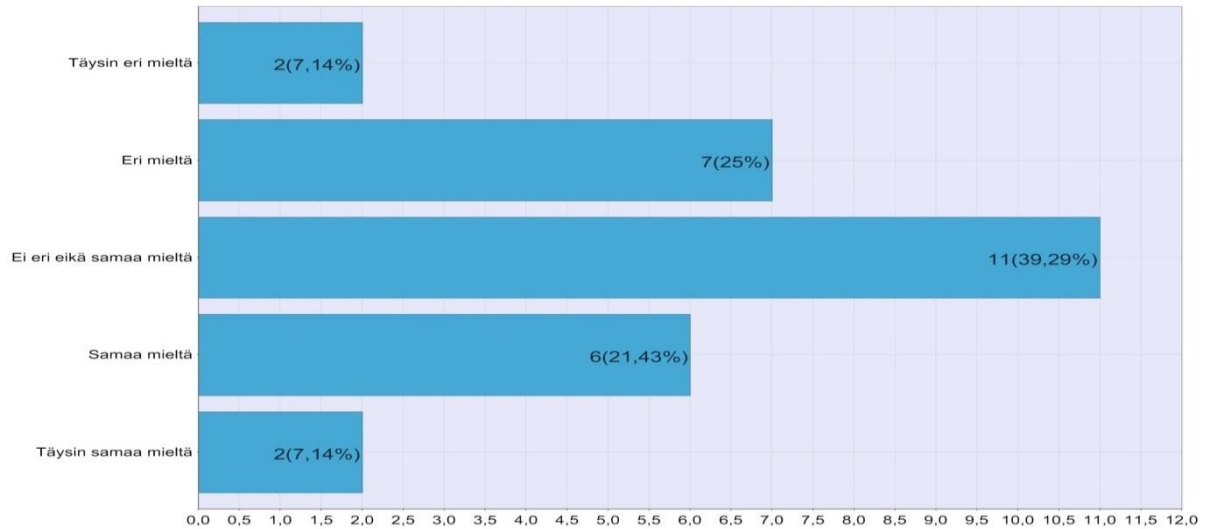
Kuva 22. Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista.

Kuvassa 22 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään oliko työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oikeudenmukaista. Vastaajista suurin osa eli 50 % oli samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli 32,14 %.



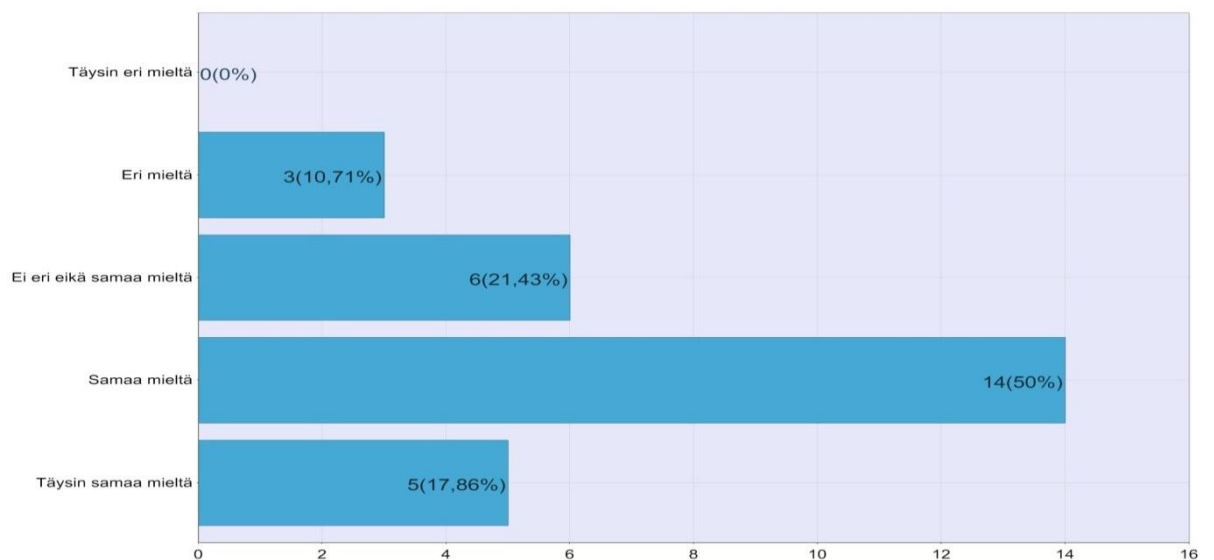
Kuva 23. Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi

Kuvassa 23 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään kokivatko opiskelijat arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi. Vastaajista 50 % oli samaa mieltä ja 35,71 % kyselyyn vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä.



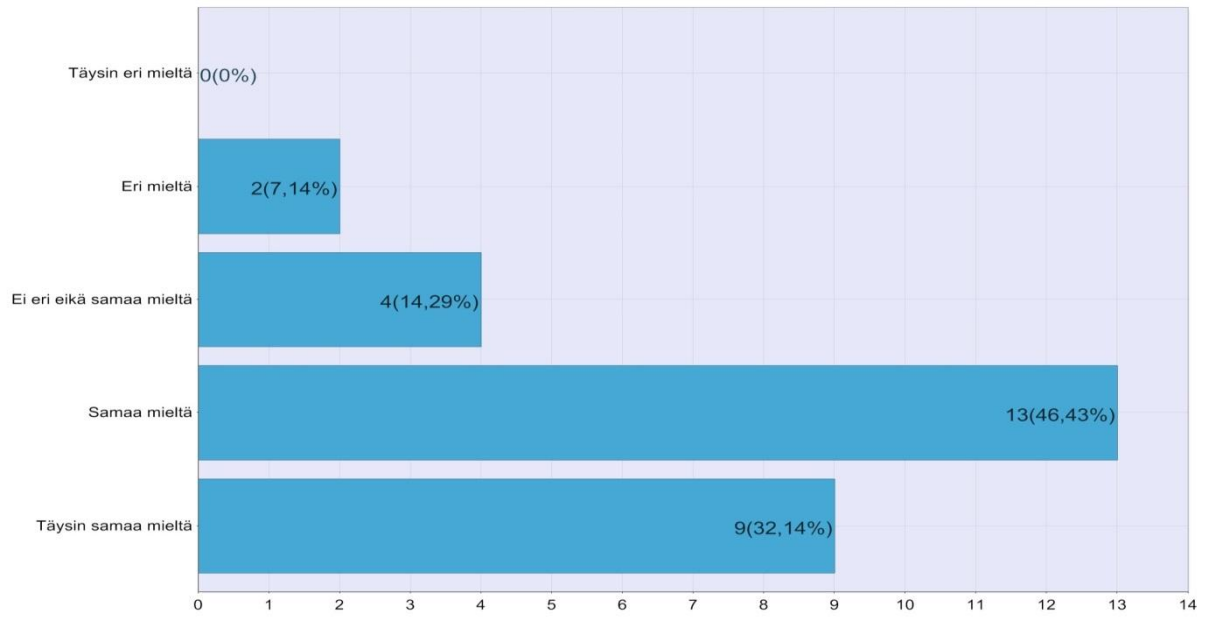
Kuva 24. Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä

Kuvassa 24 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään antoivatko opiskelijat palautetta ohjaustyöstä. Suurin osa eli 39,29 % vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä. Eri mieltä oli 25 % vastaajista sekä 21,43 % oli samaa mieltä.



Kuva 25. Työssäoppimisjakso tuki henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmani toteutumista

Kuvassa 25 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään tukiko työssäoppimisjakso opiskelijoiden henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. Puolet eli 50 % oli samaa mieltä ja 21,43 % vastaajista ei ollut eri mieltä eikä samaa mieltä.



Kuva 26. Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksoon.

Kuvassa 26 on esitetty opiskelijoiden vastaukset väittämään olivatko opiskelijat tyytyväisiä työssäoppimiseen kokonaisuutena. Kysymykseen vastanneista 46,43 % oli samaa mieltä ja 32,14 % oli täysin samaa mieltä.

9 TULOSTEN KÄSITTELY

Pintakäsittelyalan työssäoppimisen tutkimukseen vastasi 28 opiskelijaa. Opiskelijoista oli 22 rakennusmaalauksen opiskelijaa ja 6 opiskelijaa teollisesta pintakäsittelystä. Opiskelijat olivat 1.-3. vuoden opiskelijoita, joilla oli vähintään yksi työssäoppimisjakso suoritettuna. Vastaa- jista 80 % oli 16-19 vuotiaita, 15% vastaajista oli 20-30 vuotiaita ja loput näitä vanhempia. Näyttötutkin- nossa heistä opiskeli 25 % ja 75 % toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että opiskelijat kokivat työssäoppimisen toteutta- neen pääpiirteittäin erinomaisesti. Tutkimuksen kokonaiskeskiarvo oli 3,84 ja sitä voidaan pitää hyvänä. Kyselystä voidaan kuitenkin havaita kolme selkeää poikkeamaa, jotka olivat huomattavasti muita väittämiä alhaisempia. Väittämät olivat seuraavat: työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikka ohjaa- jan kanssa, sain ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana ja annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä.

Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa väittämään suurin osa opiskelijoista eli 46,43% vastaajista ei ol- lut eri eikä samaa mieltä. Yksikään opiskelijoista ei ollut täysin erimiel- tä. Vastaukset osoitta- vat, että opettaja ja työpaikka ohjaaja ovat tarkentaneet opiskelijoiden kanssa työssäoppimi- sen tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät kaikkien kanssa. Liitteestä 1 selviää, että väittämän kes- kiarvo oli 3,32, joka on keskiarvoa parempi. Tavoitteita, sisältöä ja työtehtäviä tulisi käydä tarkemmin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa läpi.

Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana väittämään suurin osa opiskelijoista eli 46,43 % oli samaa mieltä ja täysin eri mieltä oli 7,14 % opiskelijoista. 10,71 % opiskeli- joista oli täysin samaa mieltä. Väittämän hajonta oli tutkimuksen suurin. Tämä osoittaa, että opettaja ei ole käynyt jokaisella työssäoppimispaikalla. Tälle voi olla montakin erilaista syytä. Välimatka työssäoppimispaikkaan on voinut olla suuri tai työssäoppimisen resurssia ei ole riittänyt kaikkiin työssäoppimispaikkoihin.

Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä väittämään suurin osa eli 39,29 % vas- taajista ei ollut eri eikä samaa mieltä. Eri mieltä oli 25 % vastaajista sekä 21,43 % oli samaa

mieltä. Opiskelijat eivät ole antaneet ohjaustyöstä palautetta työssäoppimisen ohjaajalle. Palautejärjestelmä tulisi kehittää sellaiseksi, että opiskelijoilla olisi helpompi antaa palautetta ohjauksesta. Palautteen antoa tulisi helpottaa esimerkiksi palaute lomakkeella, jolloin opiskelijan ei tarvitsisi kohdata suoraan työssäoppimisen ohjaajaa.

Koulutuskuntayhtymän visiossa painotetaan vuorovaikutusta työelämän kanssa, yksi osa tätä vision toteuttamista on työssäoppiminen. Strategiassamme korostetaan myös työelämäyhteistyötä, joka toteutetaan työssäoppimalla ja opettajien työelämäjaksoilla. Käytännössä em. painotukset ovat näkyneet opettajien työssäoppimiseen liittyvänä kouluttamisena ja työelämäjaksoina sekä erittäin runsaana työpaikkaohjaajakoulutuksena. Yhteistyöllä varmistetaan yhteistyö paikallisten yrittäjien kanssa ja sitä kautta työssäoppimispaikkojen riittävyys. Yrittäjäjärjestöjen ja seutuyhtymien kanssa on tehty yhteistyösopimuksia, joissa on mukana laajat toimijatahot.

Työssäoppimisen strategia on laadittu Savon koulutuskuntayhtymän opintoalakohtaisissa työryhmissä, ammatilliset neuvottelukunnat käsittelivät sitten tätä strategiaa. Näin saatiin työelämän edustajien kannanotto mukaan. Strategia on uusittu vuonna 2005 Savon ammatti- ja aikuisopiston strategiaksi. Strategisesti tärkeimmät alueet välittyivät tutkintokohtaisiin opetussuunnitelmiin, joihin tehdään muutoksia kyselyiden ja palautteiden perusteilla.

Työssäoppiminen on yksi pintakäsittelyalan kehittämisen painopistealuetta. Kuntayhtymän strategian uusiutuminen on parasta aikaa käynnissä ja erityisesti tulevaisuudessa tullaan panostamaan työssäoppimisen kehittämiseen ja levittämiseen osaksi koko kuntayhtymän toimintaa. Lisäksi kuntayhtymään on perustettu opetussuunnitelmatyöryhmä, jonka alatyöryhmänä toimii ammattiosaamisen näyttöjen sekä työssäoppimisen kehittämisen työryhmänä. Työssäoppimisen yhteensovittaminen opetussuunnitelman perusteiden kanssa tehdään opilaitoskohtaisen opetussuunnitelman laadinnan yhteydessä, tässä työssä on mukana työelämän edustus (ns. kolmikantatyöryhmät). Suunnittelussa tulisi huomioida myös mm. aloituspaikkojen määrä ja alan kehityksen seuranta (esim. alan lainsäädännön kehitys) sekä työelämästä, opiskelijoilta ja opettajilta saaduista palautteista saatu tieto. Palautetiedon hyödyntämisessä on edelleen kehitettävää. Opiskelijoiden toiveet tulisi huomioida työssäoppimispaikoista päätettäessä. Suunnitteluun ovat olleet vaikuttamassa myös eri koulutusalojen positiiviset kokemukset kansainvälisyydestä ja opiskelijavaihdosta. Erilaisia yhteistyömuotoja tois-

ten ammatillisten oppilaitosten kanssa on kehitetty, esim. marata-alalla on aloitettu yhteistyötä työssäoppimisen opiskelijaohjauksessa (sektorilla Kuopio-Helsinki- Levi).

Savon koulutuskuntayhtymässä on erilaisia tapoja toteuttaa ohjausta käytännössä. Pintakäsittelyalalla määrittävänä tekijänä ovat oppilaitoksen kulttuuriset tavat ja hyviksi havaitut käytänteet. Eroja syntyy myös opiskelijoiden ohjaustarpeiden pohjalta. Erityisopiskelijat tarvitsevat huomattavasti enemmän ohjausta työssäoppimisessa. Pintakäsittelyalalla on palkattu erityisopettaja hoitamaan erityisopiskelijoiden opetusta sekä työssäoppimista. Ryhmänohjaaja/ työssäoppimisen vastuupettaja organisoii työssäoppimisen ja varmistaa kaikkien opiskelijoiden työssäoppimispaikat. Opettaja voi suositella opiskelijalle tiettyä työssäoppimispaikkaa ja sopia mahdollisesta ennakkovierailusta työssäoppimispaikkaan ja pintakäsittelyalalla on opettaja voinut olla mukana ensimmäisinä päivinä työssäoppijan tukena.

Pintakäsittelyalalla pyritään työssäoppimisen jaksojen suunnittelussa huomioimaan yritysten toiveet (jakson sijoitus koulutuksen etenemisen eli opiskelijan opiskeluvaiheen mukaan, jaksojen pituudet). Oppilaitosharjoittelulla (tarvittaessa ensimmäinen työssäoppimisjakso oppilaitoksen tiloissa) luodaan perusta työssäoppimisen käytännöille. Ennen työssäoppimisjaksoa opiskelijan kanssa määritellään työssäoppimisen tavoitteet, ja käydään läpi työelämän pelisääntöjä ja niitä odotuksia, joita sekä oppijalla että työpaikalla on jaksoa varten. Tutkimustuloksissa ja vertailussa marata- ja sotealoihin oli suuria eroja näissä käytänteissä. Tutkimustulokset osoittivatkin, että opiskelijat kokivat pintakäsittelyalalla ettei heitä ohjeistettu tarpeeksi ennen työssäoppimisjaksolle lähtöä.

Koulutuskuntayhtymässä on erilaisia tapoja suunnitella ja resurssoida opettajien työssäoppimisen suunnittelua, kehittämistä ja työssäoppimisen ohjausta. Tekniikan ja liikenteen alalla pidetään jaksoittain suunnittelu kokouksia, joissa opettajat ja lähiesimies yhdessä suunnittelevat opetuksen ja työssäoppimisenkin resurssit. Resurssi on johdon määrittämä ja se on 1h/opiskelija/viikko. Resurssin vähäisyys näkyy tutkimuksessa olennaisesti opettajan työssäoppimisen käyntien määrässä. Työssäoppimisen ohjaaville opettajille on varattu resurssia käydä työssäoppimisen alussa keskustelemassa työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa jakson tavoitteista ja työssäoppimisen toteuttamisesta. Resurssien käyttöön on yhdessä henkilöstön, luottamushenkilöiden ja johdon kanssa sovittu ”perusraamit”. Työelämän ja opiskelijan tarpeiden mukaan ohjauskäyntejä voi olla useammin. Työssäoppimisen organisointiin ja

toteuttamiseen resurssoidaan opiskelijamäärien ja työssäoppimisen opintoviikkojen määrän perusteella. Myös mahdolliset erityisopiskelijat ja heidän ohjauksensa vaikuttavat resurssointiin. Eri koulutusaloilla on erilaisia käytäntöjä ja erilaisia reunaehtoja. Huomioon on otettava sopimusten mukaiset työssäoppimisen työelämälle maksettavat kustannukset. Mm. sosiaali- ja terveysalalla työssäoppimispaikoille maksetaan järjestämissopimuksen mukainen korvaus työssäoppimisen ohjauksesta, suojavaatekorvaus ja ateriakorvaus. Työssäoppimista ohjaavalle opettajalle resurssoidaan ohjausmatkoihin. Opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen sijainti vaikuttaa työssäoppimisen matkakustannuksiin. Yhteydenpito kaukana sijaitseviin työssäoppimispaikkoihin pyritään hoitamaan puhelimella, sähköpostilla tai verkossa, mutta tilanteiden ja tarpeiden mukaan käydään myös työssäoppimispaikalla.

Opettajat ja työssäoppimisvastaava (kunkin ryhmän ryhmävastaavat sekä työssäoppimisen vastuupettajat) osallistuvat kiinteästi työssäoppimisen suunnitteluun, päätöksen tekoon, toteutukseen, arviointiin ja kehittämiseen. Työssäoppimisvastaava varaa työssäoppimispaikat ja nämä paikat jaetaan opetussuunnitelman tavoitteiden ja opiskelijoiden HOPS:n mukaisesti. Työssäoppimisen ohjaaja informoi opiskelijaryhmän ennen työssäoppimisjakson alkua ja vastaa työssäoppimisen jälkeisestä purkutilanteesta. Ohjaajilta pyydetään palautetta, toivomuksia ja kehittämisohjeita työssäoppimisjakson lopussa. Työssäoppimisvastaavat ovat käyneet työpaikoilla keskustelemassa työssäoppimisen ohjaajien kanssa ohjauksesta, työelämän tarpeista ja työssäoppimisen kehittämisestä, palautteita hyödynnetään työssäoppimisen suunnittelussa. Palautteen annossa opiskelijalla sekä työssäoppimisen ohjaajalle on vielä paljon kehitettävää. Palautelomakkeet tulisi uudistaa helpottamaan molemminpuolista palautteen antoa.

Ohjaamiskäytäntöjä opettajien ja työelämäohjaajien välillä kehitetään jatkuvasti. Toiminnassa pyritään siihen, että kukaan opettaja ei ilman perehdytystä/mentorointia osallistuisi työssäoppimisen ohjaamiseen. Henkilöstön työssäoppimisen ohjaamisvalmiuksia kehitetään koulutuksin (esim. opettajien työelämäosaamisen opinnot 15 ov), työelämäjaksoin, vertaisarvioinnein, mentoroinnein sekä työnohjauksin. Toiminnassa huomioidaan alakohtaisen ja alueellisten tarpeiden lisäksi kansainvälisyys. Oppilaitoksen työssäoppimisjaksoja on mahdollista suorittaa useassa eri maassa.

Työpaikkaohjaajille tulisi järjestää lukukausittain työpaikkaohjaajakoulutusta, jonka keskeisenä sisältönä olisi mm. alan opetussuunnitelmaan perehtyminen ja toimiminen työssäoppimisen arvioijana. Työssäoppimisen ohjaajalta tulisi vaatia ainakin yksi työssäoppimisen ohjauskoulutus. Työpaikkaohjaajille on laadittu myös kansio työssäoppimisen keskeisistä asioista. Kansiota pyritään päivittämään ja täydentämään säännöllisesti ohjauskoulutuksissa.

Keskeisimpiä työssäoppimisen vahvuuksia pintakäsittelyalla

Pintakäsittelyalalla on hyvät käytänteet työssäoppimisen ohjauksessa, kokemusta ja malleja sekä laaja ja innostunut työelämäyhteistyöverkosto. Pintakäsittelyalalla on koulutettuja työpaikkaohjaajia ja työssäoppimiseen koulutettuja opettajia. Kaikilla opiskelijoilla on mahdollisuus työssäoppimiseen todellisessa työelämässä. Olemme mukana useissa verkostoissa eri koulutuksen järjestäjien kanssa. Työssäoppiminen nähdään tärkeäksi sekä opettajien ammatitaidon ylläpitoon on suunnattu resursseja. Työelämäyhteistyö koetaan tärkeäksi. Palautejärjestelmä ja sen kehittäminen nähdään tärkeäksi.

Keskeisimmät parantamisalueet työssäoppimisessa pintakäsittelyalla

Pintakäsittelyalan työssäoppimiseen tulisi löytää sopivat työpaikkaohjaajat. Työpaikkaohjaajien koulutusta tulisi lisätä sekä pienten että isojen yritysten kohdalla ja heidät tulisi sitouttaa työssäoppimisen ohjaamiseen. Työssäoppimisen suunnittelu ja resurssien jakaminen oikein ovat tärkeitä parantamisalueita. Resurssit tulisi ottaa todelliseen käyttöön tehokkaasti ja lisätä palautteiden käsittelyyn käytettävää resurssia. Opiskelijat tulisi perehdyttää työssäoppimiseen ja sen työturvallisuuteen. Palautteissa tulisi systemaattisesti kerätä tiedot ja niistä saatava tieto tulisi hyödyntää tehokkaammin. Tiedotusta tulisi lisätä, tehostaa ja monipuollistaa. Tämä nostaa tietoutta samalla myös toisen asteen koulutuksista ja ammateista. Työpaikkakäyntejä tulisi lisätä riittäväksi ja käynnit olisi suunniteltava opiskelijakohtaisesti.

Suurimmat uhat

Työntekijöitä poistumassa eläköitymisen myötä paljon, kuka ohjaa työssoppijoita työpaikoilla, miten turvataan osaamisen siirtyminen. Pula työvoimasta voi vaikuttaa siihen, että meille ei hakeudu opiskelijoita, koska työvoimapulaa helpottamaan voi päästä ilman koulutusta.

Talouden taantumien takia pintakäsittelyalalla voi tulla vaikeuksia löytää työssäoppimispaikkoja. Rakentaminen vähenee huomattavasti, joten työpaikkoja on vähemmän.

Käyttämättömät mahdollisuudet työssäoppimisessa pintakäsittelyalalla

Palautetietoja tulisi hyödyntää, sekä levittää hyviä käytäntöjä ja kokemuksia pintakäsittelyalalla. Innovatiiviset tavat jakaa osaamista ja tällaisen toiminnan tukeminen ja palkitseminen. Verkostoitumista pintakäsittelyalalla on, mutta sitä pitää vielä laajentaa ja tehostaa. Pintakäsittelyalalla tulisi ottaa lisää valtakunnallisia ohjeita ja malleja, hyväksi havaittuja konkreettisiakin tapoja. Opiskelijat tulisi ottaa paremmin huomioon koko työssäoppimisprosessissa. Opiskelijavertaisutorointi tulisi ottaa käyttöön työssäoppimista tukemaan sekä lisätä verkkoratkaisuja työssäoppimisen tueksi esimerkiksi Moodle-oppimisalusta.

10 AVOIMET KYSYMYKSET

Tutkimuksessa käytettiin myös avoimia kysymyksiä, joilla pyrittiin saamaan tutkimuksesta laadullisempi. Kysymysten muotoilu olisi voinut olla erilainen. Vastuksista voitaneen todeta opiskelijoiden halu tai kykenemättömyys vastata kirjallisiin kysymyksiin. Tutkimukseen ei saatu kyselystä tutkimuksellista lisäarvoa. Vastukset olivat erittäin lyhyitä ja itse tietoa ei niistä paljon herunut. Ensimmäisenä kysymyksenä opiskelijoilta kysyttiin missä he mielestään erityisesti onnistuivat? Vastuksista ilmenee opiskelijoiden hallitsevan omasta mielestään perustekniikat maalauksesta hyvin. Tasoitustyöt erimenetelmillä sekä maalaustyöt ovat opiskelijoiden mielestä hyvin hallussa. Alapuolella on taulukoitu opiskelijoiden vastauksia ensimmäisestä kysymyksestä.

Taulukko 1. Missä asioissa koit erityisesti onnistuneesi?

sisäistin työtehtävät nopeasti
maalamisessa
maalaamisessa
nauhoittamisessa
Ruiskumaalauksessa ja nauhoittamisessa
nauhoittamisessa.
Onnistuin hyvin neuvomaan asiakkaita tietämistäni asioista.
harjoittelu paikan hommaamisessa
perus maalaus jutuissa ja lattianmaalaamisessa
esim. lattian ja seinien maalaus
Näytössä
Onnistuin aika tasaisesti kaikissa asioissa.
Harkkoseinien yli tasoituksessa.
tasoitamista, maalausta, saumaustasuitus
Opin nauhoittamaan kunnolla.
Ikkunoiden maalauksessa.
Maalauksessa

Työssäoppimisessa pääsin oikeasti hommiin ja tekemään samoja hommia kuin muutkin työntekijät. Työtehtävät olivat monipuolisia.
Kärsivällisyydessä
koneella osaan tasoittaa ihan hyvin

Taulukossa 1 on esitetty opiskelijoiden suoria korjaamattomia vastuksia ensimmäiseen avoimeen kysymykseen. Opiskelijoilta kysyttiin avoimella kysymyksellä missä asioissa he kokivat onnistuneensa. Opiskelijoiden vastausprosentti oli pieni ja vastausten laatu oli heikko. Tutkimuksellisesti kysymyksestä ei saatu lisäarvoa.

Taulukko 2. Mitkä asiat tuottivat erityisesti ongelmia?

-
ei mikään
tekniikkapuoli tekemissäni hommissa
Suojalasiens käyttö
tekniikka tehdä töitä ja saada työnantaja tyytyväiseksi.
Jos asiakas kyselee vaikeita.
alku aika jos näin voisi sanoa
akryylimassan laitto ja miljoonan katon kaalaus...ja sauma kohtien kittaus
akryylimassan laitto siististi
alkuaika
Tykkäsin työssäoppimisjaksoista. Ensimmäisellä kerralla ohjaaja olisi voinut olla ammattitaitoisempi ja ahkerampi.
Vaikeiden saumojen saumanauhoittaminen.
me mitä tällä hetkillä
Liika kuumuus työmaalla.
Seinien hionta.
Eipä mikään
Näyttöjä oli vaikea suorittaa työssäoppimispaikalla, johtuen siitä, että opettaja kävi ehkä kerran työssäoppimispaikalla ja soitti muutaman kerran. Näytöt jäi suurimmaksi osaksi tehtäväksi koululla.

Taulukossa 2 on esitetty opiskelijoiden suoria korjaamattomia vastauksia kysymykseen mitkä asiat tuottivat erityisesti ongelmia työssäoppimisessa. Vastaukset olivat hieman ristiriitaisia. Opiskelijat kokivat heillä olevan ongelmia seuraavanlaisissa asioissa: Akryylimassan laitto, työtekniikka, saumojen nauhoitus, sekä opettajalta olisi pitänyt saada enemmän tukea. Valittavasti kaikki opiskelijat eivät vastanneet avoimiin kysymyksiin ja vastanneidenkin vastaukset olivat lyhyitä ja napakkoja.

11 TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAILU MARATA-, SOTE- JA PINTAKÄSITTELYALA



Kuva 27. Työssäoppimisen vertailu marata-, sote- ja pintakäsittelyala

Kuvassa 27 on esitelty tulokset vertailtuna marata- ja sotealoihin. Marata- ja sotealoilla kysely on tehty jo viime vuonna kaikille heidän opiskelijoille. Tekniikan ja liikenteen aloista ainoastaan pintakäsittelyala on tehnyt kyselyn ensimmäisenä, joten vertailu kohtana on käytetty kyseisiä aloja. Kyselyn tuloksista voidaan todeta pintakäsittelyalan olevan jokaisella alueella hieman jäljessä. Suurimmat poikkeamat ovat opettajien ohjauksessa, palautteen annossa työpaikkaohjaajalle sekä työssäoppimiseen liittyvien tavoitteiden, sisällön ja työtehtävien määrittämisessä.

Työssäoppimisen suunnittelussa on suuria alakohtaisia eroja. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (Marata) työssäoppimisjaksot pyritään sijoittamaan sellaiseen ajankohtaan, kun yrityksissä on tarve opiskelijoista ja samalla parhaat mahdollisuudet saada hyviä oppimiskokemuksia (mm. sesonkiajat). Ensimmäisen vuoden Marata-opiskelijat työskentelevät pääsääntöisesti oppilaitoksen omissa työpisteissä (hotelli-ravintola). Samoin pintakäsittelyalan opiskelijat opiskelevat ensimmäisen työssäoppimisjakson keväällä maalaussesongin ollessa parhaimmillaan ja toisen vuoden harjoittelun heti alkusyksyllä. Tämän kaltaisella järjestelyllä saadaan työssäoppimisen järjestelyt toimivammaksi.

Työssäoppimisjaksojen sijoittuminen opiskeluun suunnitellaan toimialueilla erilaisten käytäntöjen mukaisesti. Eri aloilla on erilaisia erikoiskäytänteitä johtuen työpaikkojen sesonkimaisuudesta. Työssäoppimisjaksojen suunnittelussa on otettava huomioon mahdollisuuksien mukaan työpaikkojen toiveet ja pyritään välttämään päällekkäisyyttä esimerkiksi pintakäsittelyala ja sisutusala käyttävät paljolti samoja työssäoppimispaikkoja. Joillakin toimialueilla (esim. osassa sosiaali- ja terveysalaa, kaupan ja hallinnon alaa) on nimetty työssäoppimisen koordinaattori, joka vastaa työssäoppimisen toimintasuunnitelmasta ja sen päivityksestä.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska kyselyyn vastasi 28 opiskelijaa kaikilta vuosikursseilta. Lisäksi kyselyä voidaan pitää laadullisen, koska kyselytutkimuksessa on lisäksi avoimia kysymyksiä sekä määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena kyselytutkimuksen johdosta. Vertailuryhmänä käytettiin koko Savon ammatti- ja aikuisopiston marata- ja soten aloja. Seuraavassa on esitetty johtopäätöksiä tutkimuksen pohjalta. Johtopäätökset pohjautuvat Savon ammatti- ja aikuisopiston pintakäsittelyalan opiskelijoiden kyselytutkimuksen vastauksiin. Työssäoppimisen valmistelussa jäätiin vertailuryhmästä opettajien ohjauksessa, palutteen annossa työpaikkaohjaajalle sekä työssäoppimiseen liittyvien tavoitteiden, sisällön ja työtehtävien määrityksessä.

Työssäoppimisjakson tavoitteet tulevat pintakäsittelyalan opetussuunnitelmasta. Tämän vuoksi tavoitteita tulisi kerrata opiskelijoiden kanssa entistä tarkemmin ennen kuin opiskelija lähtee työssäoppimisjaksolle, koska he kokevat niiden olevan puutteellisia. Opettajien tulisi myös yhdessä opiskelijoiden ja yhteistyö yritysten kanssa tutkia tarkemmin mahdollisia työssäoppimispaikkoja ja katsoa, millaisissa paikoissa tavoitteet toteutuvat ja työssäoppiminen vastaa opintosuunnitelmaa. Opiskelijoiden pitäisi käydä henkilökohtaisesti tutustumassa työssäoppimispaikkaan tai ottaa selvää yrityksestä ennen työssäoppimisen aloittamista, että he tietävät millaiseen työpaikkaan ovat menossa. Työssäoppimisen arviointiin ja arvioinnin koulutukseen tulisi varata riittävästi aikaa ja heidän kanssa tulisi käydä arviointikriteerit perusteellisesti läpi aina ennen työssäoppimisjaksoa.

Työpaikkaohjaajat ja muut työelämän edustajat yhteistyökumppaneina tarvitsevat tukea, ohjausta ja ennen kaikkea koulutusta työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiin. Työssäoppimispaikoilla yleensä yrityksen tuotanto etenee omalla aikataulullaan, eikä työssäoppimisen ohjaajalla aina ole aikaa ohjata työssäoppijaa. Työssäoppimisen ohjaukseen on yritettävä sitouttaa yritykset aina pienempiä yrityksiä myöten, jotka lupautuvat ottamaan työssäoppijoita. Pintakäsittelyalalla työssäoppimispaikat ovat usein pieniä yrityksiä, joissa on vain muutamia henkilöitä töissä ja heillä ole resursseja kouluttaa työntekijöitään työpaikkaohjaajiksi. Tämän vuoksi työpaikkaohjaajakoulutusta tulisi järjestää työajan ulkopuolella koulutuksena ja se pitäisi lisäksi hoitaa oppilaitoksen kustannuksella.

Opettajien työssäoppimisen resurssit ovat todellinen haaste nykypäivänä. Opettajilta vähennetään vuosittain resurssia työssäoppimisen valvonnasta. Nykyisin resurssi Savon ammatti- ja aikuisopistolla on 1h/oppilas/viikko. Yleisin ryhmän koko on n.18 opiskelijaa, joten opettajalla on resurssia 18h/viikko kiertää kaikki opiskelijat läpi. Harvoissa yrityksissä on useampi oppilas samanaikaisesti työssäoppimassa, joten autolla ajamista tulee väkisinkin huomattavia määriä ja samalla työssäoppimisen resurssia kuluu.

Tutkimus rajattiin koskemaan työssäoppimisen kehittämistä Savon ammatti- ja aikuisopistossa oppilaan näkökulmasta. Laajemman tutkimuksen tekemiseksi olisi syytä haastatella myös työpaikkaohjaajia sekä opetushenkilöstöä. Tutkimukseen lisättiin avoimet kysymykset opiskelijoille, joihin opiskelijat valitettavasti vastasivat niukkasanaisesti.

13 YHTEENVETO

Työssäoppimisen tulokset verrattuna koko koulutuskuntayhtymään olivat hyviä, lähes kaikilla osa-alueilla. Ainostaan muutamassa kohdassa jäätiin koko kuntayhtymän tuloksista. Työssäoppimisen tavoitteista ja sisällöstä tulisi kertoa opiskelijoille tarkemmin ennen työssäoppimisjaksoa. Palautteen antamiseen työssäoppimisen ohjaajalle sekä opiskelijalle työssäoppimisjaksolla tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi opettajien työssäoppimisen käyntejä tulisi olla huomattavasti nykyistä enemmän. Tämä ei ole kuitenkaan aina mahdollista opettajien resurssipulan vuoksi.

Työssäoppimisen ohjaajille tulisi järjestää säännöllisesti koulutusmahdollisuuksia, joissa käydään läpi työssäoppimisen käytänteitä, arviointia ja lakia. Koulutustilaisuudet ovat hyviä tilaisuuksia molemminpuoliseen tiedon vaihtoon, jolloin liikkuu paljon informaatiota puolin ja toisin.

Työssäoppimisjaksoilla opiskelijat pyrkivät näyttämään työnantajalle taitonsa ja markkinoivat omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan kyseisessä työpaikassa. Työssäoppimispaikat toisaalta vuorostaan markkinoivat myös itseään tuleville työntekijöille ja opettajille. Opiskelijoiden keskuudessa keskustellaan kuitenkin hyvin paljon eri työssäoppimispaikoista. Työssäoppimisella on tärkeä merkitys opiskelijan ammattitaidon oppimiseen ja ammatillisen kasvun kehittymiseen. Kokemukset eri työssäoppimisjaksoilla tukevat nuoren kehittyvää ammatillista itse-tuntoa. Työssäoppimisen tarkoituksena on kehittää opiskelijan itsearviointi kykyä ja taitoja, jotka ehkäisevät osaltaan työmarkkinoilta syrjäytymistä. Työssäoppimispaikkojen etsintää ei tulisi tehdä liian helpoksi vaan opiskelijoiden tulisi hakea itse työssäoppimispaikkoja, jolloin helpottuu heidän hakeutumisensa työelämään opiskeluiden jälkeen.

Ohjauskeskustelut opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan välillä ovat erittäin antoisia ja niissä yleensä löydetään yhdessä oppimistarpeita ja keskusteluissa voidaan sopia opiskelijoille tavoitteiden mukaisia oppimis- ja työtehtäviä. Turvallinen ja avoin ilmapiiri opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä auttaa myös opiskelijaa saamaan luottamuksen työssäoppimispaikkaan. Väärin ei ole korostaa työssäoppimisen ongelmattomuutta ja sujuvuutta kokonaisvaltaisesti. Opettajat kokevat usein opiskelijoiden suurimmat muutokset ensimmäisen työssäoppimisjakson jälkeen, ammatillinen osaaminen kasvaa ja vauhdittuu ja jopa käytös oppitunneilla

muuttuu. Itsevarmuus kasvaa opiskelijoilla ja heidän kiinnostuksensa pintakäsittelyalaa kohtaa kasvaa. Opiskelijoiden arvostus ja kiinnostus opiskeltavaa alaa kohtaa muuttuu työssäoppimisen aikana joko positiivisemmaksi tai negatiivisemmaksi. Yleensä opiskelijoiden arvostus alaa ja alan yrityksissä työskentelyä kohtaan lisääntyy. Työelämän toimintatavat tulevat tutuiksi ja tuleva työympäristö tulee konkreettiseksi.

Työssäoppimisjaksot kuitenkin eivät aina ole ruusuilla tanssimista, vaikka järjestäjät korostavat työssäoppimisen järjestämisen sujuvuutta ja ongelmattomuutta. Työssäoppiminen ei aina suju sovitusti ja täysin ilman ongelmia. Ongelmalliseksi työssäoppimisen tekee muun muassa se, että työssäoppimispaikalle ei varata tarpeeksi resursseja ohjaukselle. Lisäksi työelämässä ei tunneta tarpeeksi hyvin opiskelijoiden tavoitteita eikä arviointiperusteita ja kriteereitä. Opiskelijat puolestaan kokevat ongelmaksi kun heille ei aina voida osoittaa mielekkäitä tehtäviä. Vaikeutena voidaan todeta myös se, että opiskelijoiden opintojaksot eivät aina kohtaa tuotannon painotuksia ja aikatauluja.

LÄHTEET

- Ammatillisen peruskoulutuksen opas 2010
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2010 – pintakäsittelyalan perustutkinto
- Asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta
- Koulutuksen arviointineuvoston raportti (2007, 227-244)
- Koulutus ja työssäoppiminen tutkimus 2008–2010
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)
- Opetushallitus työssäoppimaan 2012
- Opetusministeriön tilannekatsaus 2005
- Pintakäsittelyalan koulukohtainen opetussuunnitelma 2010
- Pyöriä, P.2007. Työpoliittinen aikakirja. Väitöskirjoja työssäoppimisesta, s.99
- Savon ammatti- ja aikuisopisto luettu 24.3.2014 savon ammatti- ja aikuisopisto intra-järjestelmä 2014
- Savon ammatti- ja aikuisopisto luettu 24.3.2014 <http://www.sakky.fi/fi/Kuntayhtyma/hankkeet/Documents/laajennettu%20ty%C3%B6ss%C3%A4oppiminen.pdf>
- Sakky 2012, Savon ammatti- ja aikuisopisto työssäoppiminen 2012
- Savon koulutuskuntayhtymä intra-järjestelmä
- Tilintarkastuskertomus 2007
- Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa tilanne katsaus 2011
- Työssäoppiminen Savon ammatti- ja aikuisopistossa 2013
- Työssäoppimisen tilannekatsaus 2009
- Työssäoppimisen opas työpaikoille 2012
- Työssäoppimisen opas 2014 Sakky
- Työssäoppimisen opas opiskelijalle 2011
- Työssäoppimista säätelevät laki (630/1998)
- Vanhala Toni luettu 14.4.2014. <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/2-Vanhala.pdf>
- Virtuaaliammattikorkeakoulu luettu 26.3.2014 <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>)

Kysely	Pintakäsittelyalan työssäoppimiseen liittyvä palaute 2013-2014, opiskelija
Voimassa alkaen	1.9.2013
Voimassa asti	30.6.2014
Kyselyn vastaanottajia	1
Kyselyn vastauksia	28
Vastausprosentti	100%

Taulukko 1. Tutkimuksen keskiarvo ja keskihajonta taulukko

Kysymys	Keskiarvo	Keskihajonta
Kanssani keskusteltiin työelämän toimintatavoista	4,07	0,66
Tiesin etukäteen millaista osaamista näytössä tarvitaan	3,86	0,65
Sain riittävästi ennakkotietoa ja valmennusta työssäoppimiseen	4	0,67
Sain riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan	3,78	0,75
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.	3,32	0,94
Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa	3,79	0,69
Minut perehdytettiin työyhteisöön ja työtehtäviin	4,14	0,80
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät	3,64	0,78
Sain riittävästi tietoa työturvallisuusasioista	4	0,98
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointiperusteiden mukaisesti	3,75	0,84
Työpaikalla tiedettiin, että olin tulossa työssäoppimaan	4,61	0,63
Olin valmistautunut ammattiosaamisen näytön itsearviointiin	3,64	0,73
Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukainen ja tuki ammatillista kasvuani	3,71	0,71
Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman	4,07	0,66

mukaisia työtehtäviä		
Työyhteisön asenteet olivat myönteiset minua kohtaan	4,18	0,77
Työelämän edustajalla oli riittävä asiantuntemus ammattiosaamisen näytön arviontiin	3,93	0,72
Pystyin ammattiosaamisen näytössä hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiani asioita	3,89	0,64
Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana	3,32	1,16
Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta	3,96	0,79
Itsearviointini otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa	3,86	0,76
Sain palautetta työpaikkaohjaajalta	4,14	0,65
Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella	3,64	0,73
Tiedän kuinka ammattiosaamisen näytön arvosana voidaan uusia tai korottaa	3,46	0,96
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista	4,14	0,71
Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi	3,79	0,69
Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä	2,96	1,04
Työssäoppimisjakso tuki henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmani toteutumista	3,75	0,89
Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksooni	4,04	0,88
Ryhmä yhteensä	3,84	0,84

Taulukko 2. Tutkimuksen prosenttijakauma taulukko

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kanssani keskusteltiin työelämän toimintatavoista	0,0	3,6	7,1	67,9	21,4
Tiesin etukäteen millaista osaamista näyttössä tarvitaan	0,0	0,0	28,6	57,1	14,3
Sain riittävästi ennakkotietoa ja valmennusta työssäoppimiseen	0,0	0,0	21,4	57,1	21,4
Sain riittävästi ohjausta näyttösuunnitelman laadintaan	0,0	0,0	40,7	40,7	18,5
Työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet, sisällöt ja työtehtävät tarkennettiin yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.	0,0	17,9	46,4	21,4	14,3
Ammattiosaamisen näyttö vastasi tehtyä suunnitelmaa	0,0	0,0	35,7	50,0	14,3
Minut perehdytettiin työyhteisöön ja työtehtäviin	0,0	7,1	3,6	57,1	32,1
Ammattiosaamisen näytön arviointiperusteet olivat selkeät ja ymmärrettävät	0,0	3,6	42,9	39,3	14,3
Sain riittävästi tietoa työturvallisuusasioista	0,0	14,3	3,6	50,0	32,1
Ammattiosaamisen näytön arviointi tapahtui arviointiperusteiden mukaisesti	0,0	3,6	39,3	35,7	21,4
Työpaikalla tiedettiin, että olin tulossa työssäoppimaan	0,0	0,0	7,1	25,0	67,9

Olin valmistautunut ammattiosaamisen näytön itsearviointiin	0,0	3,6	39,3	46,4	10,7
Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelu oli oikeudenmukainen ja tuki ammatillista kasvuani	0,0	0,0	42,9	42,9	14,3
Sain tehdä työpaikalla työssäoppimisen suunnitelman mukaisia työtehtäviä	0,0	0,0	17,9	57,1	25,0
Työyhteisön asenteet olivat myönteiset minua kohtaan	0,0	3,6	10,7	50,0	35,7
Työelämän edustajalla oli riittävä asiantuntemus ammattiosaamisen näytön arviointiin	0,0	0,0	28,6	50,0	21,4
Pystyin ammattiosaamisen näytössä hyödyntämään työssäoppimisjaksolla oppimiani asioita	0,0	0,0	25,9	59,3	14,8
Sain riittävästi ohjausta ja tukea opettajalta jakson aikana	7,1	21,4	14,3	46,4	10,7
Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta	0,0	3,6	21,4	50,0	25,0
Itsearviointini otettiin huomioon ammattiosaamisen näytön arvioinnissa	0,0	0,0	35,7	42,9	21,4
Sain palautetta työpaikkaohjaajalta	0,0	0,0	14,3	57,1	28,6
Minulle selveni vahvuuteni ja kehittämiskohteeni opettajan ja työpaikan antaman palautteen perusteella	0,0	3,6	39,3	46,4	10,7

Tiedän kuinka ammattiosaamisen näytön arvosana voidaan uusia tai korottaa	7,1	3,6	32,1	50,0	7,1
Työpaikalla toteutuneiden opintojen arviointi oli oikeudenmukaista	0,0	0,0	17,9	50,0	32,1
Koin arviointi- ja palautekeskustelut hyödylliseksi	0,0	0,0	35,7	50,0	14,3
Annoin työpaikkaohjaajalleni palautetta ohjaustyöstä	7,1	25,0	39,3	21,4	7,1
Työssäoppimisjakso tuki henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmani toteutumista	0,0	10,7	21,4	50,0	17,9
Olin kokonaisuutena tyytyväinen työssäoppimisjaksooni	0,0	7,1	14,3	46,4	32,1

