

# Metallialan työpaikkaohjaajien osaamisen nykytila

Marko Urpilainen

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2015

Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma  
Tekniikan ja liikenteen ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Urpilainen, Marko	Julkaisun laji Opinnäytetyö. Ylempi ammatti- korkeakoulututkinto.	Päivämäärä 7.6.2015
	Sivumäärä 83	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: (x)
Työn nimi <b>Metallialan työpaikkaohjaajien osaamisen nykytila</b>		
Koulutusohjelma Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.		
Työn ohjaaja(t) Jurvelin, Jouni Abioqa, Riitta		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattiopisto / metalliala		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Jyväskylän ammattiopiston metallialan työpaikkaohjaajien osaamisen nykytilaa. Aiheen valinnan perusteena olivat valtakunnalliset linjaukset työpaikkaohjaajien koulutukselle sekä Jyväskylän ammattiopiston metallialan tarve saada lisää koulutettuja työpaikkaohjaajia työpaikoille.</p> <p>Linjauksena on, että yhä suurempi osa ammatillisesta koulutuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä toteutettaisiin työpaikoilla työssäoppimalla. Työssäoppimisen tulisi tapahtua aidossa työympäristössä ja sen tulisi olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppiminen vaatii onnistuakseen myös laadukasta ohjausta, joten työpaikkaohjaajilla on tärkeä rooli opiskelijoiden oppimisen tukijana. Opetushallitus suosittelee, että mahdollisimman moni työpaikkaohjaajana toimiva voisi osallistua työpaikkaohjaajien koulutukseen.</p> <p>Tutkimustyö toteutettiin kartoittamalla työpaikkaohjaajien osaamista suhteessa OPH:n määrittämiin työpaikkaohjaajien osaamisalueisiin. Kartoitus tehtiin sähköisenä INKA-verkkokyselynä. Kyselyn kohderyhmäksi valittiin otanta Jyväskylän ammattiopiston metallialan työpaikkaohjaajista, opiskelijoista sekä työssäoppimisen ohjaukseen liittyvistä opettajista. Kyselyn tulosten perusteella tutkittiin työpaikkaohjaajien osaamisen ja toiminnan heikkouksia sekä vahvuuksia. Näin saatua tietoa pyritään käyttämään työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen ja oppimateriaalin sisällön suunnitteluun.</p> <p>Työpaikkaohjaajien parhaiten hallitsemat osaamisalueet liittyivät lähinnä käytännön työnohjaukseen ja opastukseen. Useimmat heikoiten hallituista osaamisalueista liittyivät säädösten ja määräysten sekä tutkinnonperusteiden tuntemiseen.</p> <p>Kyselyllä saatiin selville kokonaisnäkemys työpaikkaohjaajien osaamisesta sekä osaamisen vahvuudet ja heikkoudet. Tämän perusteella pystytään tulevaisuudessa kehittämään työpaikkaohjaajien koulutusta sekä siihen liittyvää oppi- ja koulutusmateriaalia. Oppimateriaalin valmistaminen voisi olla jatkotutkimuksen aihe.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työpaikkaohjaajat, työssäoppiminen, ammatillinen koulutus		
Muut tiedot		



Author(s) Urpilainen, Marko	Type of publication Master's thesis	Date 7.6.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 83	Permission for web publication: (x)
Title of publication <b>The present state of the metal workplace instructors' areas of the expertise</b>		
Degree programme Professional Master Degree Programme in Technological Competence Management		
Tutor(s) Jurvelin, Jouni Abioqa, Riitta		
Assigned by Jyväskylä College / Metalwork and Machinery		
Abstract <p>The primary goal of this thesis was to research the present state of the metal workplace instructors' areas of the expertise in the Jyväskylä College. The reasons for this topic were the national guidelines for workplace instructors' training and also the vocational institute's need for more qualified workplace instructors in the metal workplaces.</p> <p>The guideline is that an increasing proportion of vocational training and skills demonstrations are to be carried out in the workplaces via on- the-job learning. The on-the-job learning should take place in the authentic work environment, and it should be goal-oriented, guided and assessed training. The on-the-job leaning requires good quality tutoring and thus the workplace instructors play an important role in supporting the students' learning. The board of education recommends that maximum number of workplace instructors could participate in the training of workplace instructors.</p> <p>The research was carried out by identifying the workplace instructors' expertise in relation to the workplace instructors' areas of expertise as defined by the National Board of Education. The survey was carried out by the electronic INKA online questionnaire. A sample of Jyväskylä College's metal workplace instructors were selected as the survey target group. Based on the results of the survey, the know-how and operational strengths and weaknesses of the workplace instructors were examined. The aim is to use the information thus obtained for the development of workplace instructors' training, and for the outlining of the teaching material contents.</p> <p>The workplace instructors' best mastered areas of expertise were mainly related to the hands-on work instructions and guidance. Most of the least-mastered areas of expertise were related to the knowledge of legislation and regulations, as well as of the degree requirements.</p> <p>The survey revealed an overall view of the workplace instructors' know-how as well as strengths and weaknesses in skills. On the grounds of this, the workplace instructors' training and related educational and training materials can be perfected in the future. The preparation of teaching materials could be a subject for a further study.</p>		
Keywords/tags Workplace instructor, on-the-job learning, vocational education		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	4
2	AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS .....	6
3	OPINTOJEN RAKENNE .....	7
4	TYÖSSÄOPPIMINEN.....	8
5	TYÖPAIKKAOHJAAJAN TEHTÄVÄT .....	9
5.1	Ennen työssäoppimista .....	10
5.2	Työssä tapahtuvan oppimisen alussa .....	11
5.3	Työssäoppimisen aikana .....	14
5.4	Työssäoppimisen lopussa .....	14
5.5	Työssäoppimisen jälkeen .....	14
6	KOKEMUKSELLINEN OPPIMINEN OSANA TYÖSSÄOPPIMISTA .....	15
6.1	Oppimiskäsityksistä lyhyesti .....	15
6.2	Kokemuksellinen oppimiskäsitys .....	16
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
7.1	Kohderyhmät .....	19
7.1.1	Työpaikkaohjaajat .....	20
7.1.2	Opiskelijat .....	20
7.1.3	Opettajat.....	20
7.2	Kysymysten laatiminen .....	20
7.3	INKA-koulutuksen arviointijärjestelmä .....	22
7.4	Kyselyn toteuttaminen käytännössä.....	22
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	23
8.1	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu 24	
8.1.1	Työpaikkaohjaajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu .....	25
8.1.2	Opiskelijat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu .....	26
8.1.3	Opettajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu .....	29
8.2	Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi.....	30
8.2.1	Työpaikkaohjaajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi.....	30
8.2.2	Opiskelijat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi .....	32
8.2.3	Opettajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi.....	34
8.3	Opiskelijan osaamisen arviointi .....	35

8.3.1	Työpaikkaohjaajat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	35
8.3.2	Opiskelijat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	36
8.3.3	Opettajat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	36
8.4	Työpaikkaohjaajana kehittyminen .....	37
8.4.1	Työpaikkaohjaajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen .....	37
8.4.2	Opiskelijat, työpaikkaohjaajana kehittyminen.....	38
8.4.3	Opettajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen .....	39
8.5	Työpaikkaohjaajana toimiminen.....	40
8.6	Koulutusmuodot .....	42
8.7	Yhteenveto kyselyjen tuloksista.....	43
9	TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN OPPIMATERIAALIN KEHITTÄMINEN.....	45
10	TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN KEHITTÄMISESSÄ.....	47
	LÄHTEET .....	49
	LIITTEET .....	51
	Liite 1. Työpaikkaohjaajien kyselylomake.....	51
	Liite 2. Opiskelijoiden kyselylomake .....	55
	Liite 3. Opettajien kyselylomake .....	57
	Liite 4. Työpaikkaohjaajien vastaukset .....	59
	Liite 5. Opiskelijoiden vastaukset.....	67
	Liite 6. Opettajien vastaukset .....	73
	Liite 7. Vastaukset Excel-taulukoina .....	79
	Liite 8. Kyselyjen tulokset Excel-taulukoina .....	82

## KUVIOT

KUVIO 1.	Työpaikkaohjaajan roolit .....	10
KUVIO 2.	Kolbin ympyrä Kinnusen .....	17
KUVIO 3.	Työpaikkaohjaajan osaamisalueet.....	19
KUVIO 4.	Työpaikkaohjaajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu .....	25
KUVIO 5.	Opiskelijat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.....	27
KUVIO 6.	Opettajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu .....	29
KUVIO 7.	Työpaikkaohjaajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi .....	31
KUVIO 8.	Opiskelijat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi.....	32
KUVIO 9.	Opettajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi .....	34

KUVIO 10. Työpaikkaohjaajat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	35
KUVIO 11. Opiskelijat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	36
KUVIO 12. Opettajat, opiskelijan osaamisen arviointi .....	37
KUVIO 13. Työpaikkaohjaajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen.....	38
KUVIO 14. Opiskelijat, työpaikkaohjaajana kehittyminen .....	38
KUVIO 15. Opettajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen.....	39
KUVIO 16. Työpaikkaohjaajat, sopiva koulutusmuoto .....	42

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Jyväskylän ammattiopiston metallialan työpaikkaohjaajien osaamisen nykytilaa. Aiheen valinnan perusteena olivat valtakunnalliset linjaukset työpaikkaohjaajien koulutukselle sekä Jyväskylän ammattiopiston metallialan tarve saada lisää koulutettuja työpaikkaohjaajia työpaikoille. Metallialalla koulutettuja työpaikkaohjaajia suhteessa työssäoppimispaikkoihin ja työssäoppijoihin on varsin vähän. Näyttötutkintoon johtava koulutus on rajattu työn ulkopuolelle.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on julkaisussaan Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016 tehnyt seuraavan linjauksen:

*Ammatillisen koulutuksen työpaikkaohjaajien riittävä koulutus ja sen saatavuus turvataan. Selvitetään mahdollisuudet luoda työpaikkaohjaajien koulutukseen pysyvä rahoitusmalli. Kehitetään vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta. Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjä kehitetään valtakunnallisesti niin, että ne palvelevat laajasti eri koulutusasteiden työssä oppimista ja työharjoittelua ja ammatillisen osaamisen arviointia sekä kunkin työpaikkaohjaajan osaamistarpeita. (OKM 2012, 17.)*

Opetushallitus suosittelee, että mahdollisimman moni työpaikkaohjaajana toimiva voisi osallistua työpaikkaohjaajien koulutukseen. Koulutuksen tavoitteena on lisätä työpaikkojen, oppilaitosten ja opiskelijoiden välistä vuorovaikutusta ja näin kehittää työyhteisöä ja koulutusta. Opiskelijoiden työelämävalmiuksien ja ammattitaidon kehittymisessä työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyöllä on tärkeä merkitys. Tässä yhteistyössä koulutetulla työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli ohjauksen laadun ja määrän kannalta. (OPH 2012, 7.)

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa määritetään edellytykset sopimuksen tekemiselle työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta:

*Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henki-*

*lökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (811/1998, 5 §.)*

Työpaikkaohjaajakoulutus on hyvä menetelmä varmistaa, että yrityksessä oppilaiden ohjaamisesta vastuussa olevalla henkilökunnalla on asetuksessa mainitut tiedot ja taidot.

Linjauksena on, että yhä suurempi osa ammatillisesta koulutuksesta, ammatiosaamisen näytöistä ja näyttötutkinnoista järjestettäisiin työpaikoilla. Ammatiosaamisen näyttöjen oikeudenmukainen sekä ammattitaitoinen arviointi on oleellinen osa työssäoppimista. Työpaikkaohjaajalla on erittäin tärkeä rooli arvioinnissa. Ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa sanotaan seuraavaa:

#### ***Arvioinnin suorittaja ja tieto arviointiperusteista***

*Opiskelijan arvioinnista päättää arvioitavien opintojen opetuksesta vastaava opettaja tai, jos opettajia on useita, opettajat yhdessä. Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutusjakson arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä. (811/1998, 11 §.)*

Tutkimustyö toteutettiin kartoittamalla työpaikkaohjaajien osaamista suhteessa OPH:n määrittämiin työpaikkaohjaajien osaamisalueisiin. Kartoitus tehtiin sähköisenä INKA-verkkokyselynä. Kyselyn kohderyhmäksi valittiin otanta Jyväskylän ammattiopiston metallialan työpaikkaohjaajista, opiskelijoista sekä työssäoppimisen ohjaukseen liittyvistä opettajista. Kyselyn tulosten perusteella kartoitettiin työpaikkaohjaajien osaamisen ja toiminnan heikkouksia sekä vahvuuksia. Näin saatua tietoa pyrittiin käyttämään työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämiseen ja oppimateriaalin sisällön suunnitteluun.



## 2 AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään lähes kaikilla aloilla:

- humanistinen ja kasvatusala
- kulttuuriala
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- luonnontieteiden ala
- tekniikan ja liikenteen ala
- luonnonvara- ja ympäristöala
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala. (OPH, koulutus ja tutkinnot.)

Ammatillisia perustutkintoja edellä mainituilla aloilla on 53. Alat jakautuvat edelleen eri koulutusohjelmiin. Eri koulutusohjelmia oli vuoden 2008 lopulla 120. Ammatillisessa peruskoulutuksessa jatkaa opintojaan peruskoulun tai lukion jälkeen n. 45 % ikäluokasta. (OPH, koulutus ja tutkinnot.)

Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia ammattitaidon saavuttamiseksi. Pyrkimyksenä on, että oppilaalla olisi riittävät valmiudet itsenäisen ammatin harjoittamiseen. (OPH, koulutus ja tutkinnot.)

Tavoitteena on myös tukea oppilaiden kehitystä yhteiskuntakelpoisiksi kansalaisiksi ja tuleviksi veronmaksajiksi, tukea elinikäistä oppimista, antaa mahdollisuus hakeutua jatko-opintoihin. Lisäksi pyritään antamaan tarpeellisia tietoja harrastuksiin ja persoonallisuuden kehittämiseen. (OPH, koulutus ja tutkinnot.)

Mielestäni yhä useampi oppilaista tarvitsee opastusta ja koulutusta asioissa, joita aiemmin pidettiin itsestään selvinä. Esimerkiksi täsmällisyys ja asianmukainen käyttäytyminen eivät välttämättä ole oppilailla hallinnassa olevia elämänperustaitoja. Myös elämänhallinnassa monella on suuria vaikeuksia. Lisäksi ammatin harjoittamiseen ja työtehtävissä suoriutumiseen vaadittavat kädentaidot ovat useilla oppilailla valitettavan heikot.

### 3 OPINTOJEN RAKENNE

Tutkintojen rakenteesta ja ammattitaitoa täydentävistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa säädetään valtioneuvoston asetuksessa. Perustutkintoon johtavan koulutuksen kokonaislaajuus on 120 opintoviikkoa. Yksi opintoviikko (ov) vastaa noin 40 tunnin työpanosta. Koulutus muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (90 ov), ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista (20 ov), vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 ov) sekä opinto-ohjauksesta. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Perustutkinnon tavoitteena on tuottaa oppilaalle perusvalmiudet alan eri työtehtävissä toimimiseen. Yhdellä tutkinnon osa-alueella opiskelijalla on tavoitteena saavuttaa työelämän edellyttämä erikoistuneempi osaaminen, metallialalla esimerkiksi levyseppähitsaajaksi, koneistajaksi tai asentajaksi erikoistumalla. Opinnoista vähintään 20 opintoviikkoa opiskellaan työpaikoilla työssäoppimalla. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Tutkinnon suorittamiseen kuluva aika ei ole aina vakio. Esimerkiksi suoritettu lukio tai ylioppilastutkinto lyhentää opiskeluaikaa vähintään 30 opintoviikolla. Valmistumiseen menevään aikaan voivat vaikuttaa mm. opiskelijan etenemistähti, aiemmat opinnot sekä työkokemus. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Suurimman osan tutkinnon laajuudesta luonnollisesti muodostavat ammatilliset tutkinnon osat. Ammatilliset tutkinnon osat on muodostettu kunkin alan työelämän toiminta- ja tehtäväkokonaisuuksien pohjalta, joten ne ovat erilaiset eri tutkinnoissa. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Yhteisiä ammattitaitoa täydentäviä opintoja ovat:

- äidinkieli
- toinen kotimainen kieli
- vieras kieli
- matematiikka
- fysiikka ja kemia
- yhteiskunta-, yritys- ja työelämätieto
- liikunta ja terveystieto

- taide ja kulttuuri. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Vapaasti valittavat tutkinnon osat voivat sisältää erilaisia opintoja. Niitä voivat olla ammatillisia tai ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia tai lukio-opintoja. Opiskelija voi valita ne omasta tai toisesta oppilaitoksesta. Tutkinnon osat voivat liittyä myös harrastuksiin. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

Tutkintoon sisältyen on myös mahdollista suorittaa osia muista ammatillisista tutkinnoista, joita ovat muut perustutkinnot, ammattitutkinnot tai jopa ammatti-  
korkeakoulututkinnot. Lisäksi tutkintoon sisältyy opinto-ohjausta, ammat-  
tiosaamisen näyttöjä sekä oppinäytetyö. (OPH – Tutkinnon rakenne.)

## 4 TYÖSSÄOPPIMINEN

Suomen lain määritelmä työssäoppimisesta:

*Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä muutoin kuin oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta.*

*Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta. Valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää tarkemmin työssäoppimisen laajuudesta.*

*Työssäoppimisen aikana opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan, elleivät opiskelija ja työnantaja ole erikseen sopineet työsopimuksen tekemisestä. (L 21.8.1998/630.)*

Työssäoppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä. Sen tulisi olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppiminen vaatii onnistuakseen myös laadukasta ohjausta, joten työpaikkaohjaajilla on tärkeä rooli opiskelijoiden oppimisen tukijana. (Frisk 2010, 4.)

Työssäoppimisen tavoitteet pohjautuvat valtakunnallisesti laadittuihin ammatillisen perustutkinnon perusteisiin. Niissä määritellään ammatillisen koulutuksen tavoitteet, sisällöt, arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Tutkinnon perusteisiin pohjautuen koulutuksen järjestäjät laativat opetussuunnitelmat, joissa tarkennetaan työssäoppimalla opittavat asiat. (Frisk 2012, 6.)

Tutkinnon perusteiden mukaan työssäoppimisjaksojen tulee olla riittävän pitkiä ja monipuolisia. Näin varmistetaan ammatinhallinnan kehittyminen. Vain poikkeustapauksessa opiskelija voi suorittaa työssäoppimisen esimerkiksi oppilaitoksen harjoitusyrityksessä. Työssäoppimisen tarkoituksena on varmistaa, että tutkinnon suorittajille muodostuu laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet ja työelämän edellyttämä ammattitaito. (Koramo 2011, 7.)

Työssäoppimisen tarkoitus on

- lisätä oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä
- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- syventää ammatillista osaamista
- edistää nuorten välitöntä työllistymistä
- helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille
- lisätä tietoa työmarkkinoista
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- ehkäistä nuorten syrjäytymistä
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta
- edistää elinikäistä oppimista. (Työ- ja yrityselämä, 2013.)

## 5 TYÖPAIKKAOHJAAJAN TEHTÄVÄT

Työpaikkaohjaajalla on useita eri rooleja työssäoppimisen ohjausprosessissa (KUVIO 1). Työssäoppimisjaksoa työpaikalla suunniteltaessa tulee miettiä, mitä tehdään työssäoppimisen eri vaiheissa. Samalla tulee selvittää, kuka eri tehtävistä kulloinkin on vastuussa:

- ennen työssäoppimista
- työssä tapahtuvan oppimisen alussa
- työssä tapahtuvan oppimisen aikana

- työssä tapahtuvan oppimisen lopussa
- työssä tapahtuvan oppimisen jälkeen. (Frisk 2010, 12.)



KUVIO 1. Työpaikkaohjaajan roolit (Mykrä 2007, 12, muokattu)

## 5.1 Ennen työssäoppimista

Ennen työssäoppimisen aloitusta on tärkeää, että työpaikan edustaja ja ohjaava opettaja pitävät yhteyttä ja sopivat käytännön asioista. Työpaikkaohjaajan olisi hyvä tutustua opiskelijan opetussuunnitelmaan ja selvittää, mitä hän on tulossa työssäoppimaan. Ohjaajan tulisi huolehtia yhteyden pidosta opiskelijaan, hänen käynnistään työpaikalla sekä antaa tarvittaessa ennakkoinfoa. Opiskelijan saapumisesta työpaikalle sekä hänen opintojensa sisällöstä tulisi informoida työpaikan henkilökuntaa. Käytännön järjestelyihin kuuluu myös työtilojen ja –välineiden varaaminen opiskelijan käyttöön sekä mahdollisten lupien (esimerkiksi kulkuluvan) järjestäminen. Etukäteen tulisi myös sopia ja

nimetä työssä ohjaavat henkilöt. Kaikki edellä mainittu tulisi hoitaa jo ennen työssäoppimisen alkua ja työssäoppijan saapumista. (Frisk 2010, 12.)

Työpaikan ja oppilaitoksen väliseen yhteydenpitoon luonnollisesti vaikuttaa se, kuinka paljon ja minkälaista yhteistyötä työssäoppimispaikan kanssa on aiemmin ollut. Jos käytännöt ovat jo vakiintuneet, on yhteistyö helpompaa. Yhteydenottoja ja käytännön asioista sopimista tarvitaan tällöin huomattavasti vähemmän.

Friskin (2010, 12) mukaan on hyväksi havaittu periaate, että kaikki osallistuvat työpaikalla työssäoppijan ohjaamiseen työpaikkaohjaajan lisäksi. Nimetyllä työpaikkaohjaajalla on kuitenkin päävastuu organisoinnista.

## **5.2 Työssä tapahtuvan oppimisen alussa**

Työssäoppimisen aloituksella on tärkeä merkitys oppimisen onnistumiselle. Huono ja sekava aloitus voi vaikuttaa koko työssäoppimisjakson ajan. Heti alussa on tärkeää, että vastaanottohetkestä muodostuu myönteinen kokemus.

Ensiksi tutustutaan opiskelijaan. Alussa esitellään myös henkilökunta ja tilat opiskelijalle sekä järjestetään tutustumiskierros lähipisteissä. Aloitukseen kuuluu myös työpaikkaan perehdytys uusia työntekijöitä koskevien käytäntöjen mukaan. Alussa tulisi laatia opiskelijalle henkilökohtainen opiskelusuunnitelma tai tarkentaa jo olemassa olevaa. Suunnitelmassa määritellään se, mitä työssäoppimisen jälkeen tulisi osata sekä mitä työtehtäviä tekemällä tavoitteiden mukaiset asiat opitaan. Lisäksi tulisi sopia ohjauksen etenemisestä ja käytännöistä. Ohjaus- ja arviointikeskusteluista ja niiden aikatauluista tulisi myös sopia yhteisesti. (Frisk 2010, 13.)

Työssäoppija pitäisi perehdyttää kuin kuka tahansa uusi työntekijä. Perehdyttämisen tavoitteena on opastaa opiskelija työn turvalliseen tekemiseen, työpaikan toimintatapoihin ja sääntöihin, työpaikan tehtäviin. Lisäksi hänet tulisi tutustuttaa muihin työntekijöihin. Perehdyttämisen vastuista työpaikalla tulee sopia (Frisk 2010, 13). Perehdyttäminen on erityisen tärkeää työturvallisuuden

kannalta. Perehdyttäminen parantaa myös työnantajan oikeusturvaa. Merkitys korostuu varsinkin mahdollisen työtaturman tapahtuessa.

**Perehdyttämisellä** tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset.

**Työnopastukseen** kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat lakisääteisiä. Työturvallisuuslaki sanoo asiasta seuraavaa:

### **Työturvallisuuslaki 2002/738**

#### **14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus**

14 § 1 mom. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Perehdyttämisellä on useita tavoitteita kuten:

- nopeuttaa työn oppimista ja työn aloittamista
- lisätä työturvallisuutta ja vähentää virheitä

- vähentää epävarmuutta ja jännitystä
- lisätä työviihtyvyyttä
- muodostaa realistinen ja motivoiva kuva työstä
- selkiyttää työroolit ja tavoitteet
- parantaa työyhteisön yhteistyötä ja edistää oppimista. (Frisk 2010, 13.)

Opiskelijan perehdyttämisessä kannattaa hyödyntää samoja käytäntöjä, ohjeita ja materiaaleja, kuin työpaikan varsinaisille työntekijöillekin käytetään. Perehdyttämisen keinoja voivat olla:

- työpaikkaohjaajan tai muun nimetyn henkilön toteuttama henkilökohtainen ohjaus
- esittelyt
- työpaikoilla järjestetyt perehdyttämistilaisuudet
- työpaikan perehdyttämismateriaaleihin ja ohjeisiin tutustuminen
- perehdyttämisen tarkistuslistat
- keskustelut eri henkilöiden kanssa
- erilaiset selvitystehtävät. (Frisk 2010, 13.)

Perehdyttämisessä kannattaa hyödyntää erilaisia oppimateriaaleja tukemaan oppimista ja muistamista. Useilta työpaikoilta materiaalia löytyy jo valmiiksi. Tällaisia ovat esimerkiksi:

- käsikirjat, manuaalit
- kaaviot, pohjapiirustukset
- työturvallisuusohjeet
- opastusohjeet
- käyttöohjeet
- läheltä piti -raportit
- prosessikuvaukset
- esitteet, tuoteselosteet
- riskien arvioinnit
- valokuvat, videot. (Työturvallisuuskeskus 2014.)



### **5.3 Työssäoppimisen aikana**

Työssäoppimisen aikana on tärkeää, että opiskelijaa ohjataan ja hänen kanssaan keskustellaan työnteon lomassa. Opiskelijalle on oppimisen kannalta tärkeää myös, että hän saa kehittäväää, välitöntä ja avointa palautetta. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tulisi käydä ohjauskeskusteluja säännöllisesti ja sovitusti. Opiskelijalla tulisi olla mahdollisuus osallistua työpaikan erilaisiin tilanteisiin ja todellisten työtehtävien tekemiseen. Usein olisi hyödyllistä, jos koko työyhteisö voisi osallistua opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin. Tärkeä osa työpaikkaohjaajan toimenkuvaa on yhteydenpito oppilaitokseen. Yksin tai yhteistyössä oppilaitoksen kanssa, työpaikkaohjaajan tulisi tarkastaa työssäoppijan suunnitelman eteneminen. (Frisk 2010, 15.)

### **5.4 Työssäoppimisen lopussa**

Työpaikkaohjaajan rooli on mielestäni erittäin tärkeä työssäoppimisen loppuvaiheessa. Lopussa hänen tulisi arvioida opiskelijan osaaminen oppilaitoksen kanssa sovitun käytännön mukaisesti. Arviointiin kuuluu oleellisesti yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen edustajan kanssa käyty arviointikeskustelu. Työpaikkaohjaajan tulisi dokumentoida työssäoppimisjakson arviointitieto. Lopuksi ohjaajan tulisi pyytää opiskelijalta palaute omasta toiminnastaan ja työssäoppimisjaksosta sekä huolehtia käytännön asioista, kuten esimerkiksi avainten palauttamisesta ja muista vastaavista järjestelyistä. (Frisk 2010, 16.)

### **5.5 Työssäoppimisen jälkeen**

Työssäoppimisen jälkeen työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu käsitellä työyhteisön palaute ja kokemukset ohjauksen onnistumisesta. Asiat tulisi käydä läpi myös oppilaitoksen edustajan kanssa. Palautteen ja kokemusten perusteella pohditaan kehittämistoimia tuleviin työssäoppimisjaksoihin ja työssäoppimisiin. (Frisk 2010, 16.)

## 6 KOKEMUKSELLINEN OPPIMINEN OSANA TYÖSÄOPPIMISTA

*Usein sanotaan, että opetuksen päämääränä on oppiminen. Ehkä olisi kuitenkin viisaampaa sanoa, että opetuksen päämääränä on yhä parempi osaaminen, johon tarvitaan oppimista. (Hellström, 2008,272.)*

### 6.1 Oppimiskäsityksistä lyhyesti

Oppimista on vaikea määrittää yksiselitteisesti. Eri oppimiskäsitykset tarjoavat oman näkökulmansa siitä, miten ihminen oppii, mitä oppimisen aikana tapahtuu sekä mikä rooli opettajalla ja oppijalla on oppimisprosessissa. (Kouluttajan rakennustyömaa.)

Tunnetuimpia oppimiskäsityksiä ovat behaviorismi, kognitivismi, konstruktivismi ja humanismi. Kyseiset käsitykset näkevät tiedon luonteen erilaisena. Onko tieto objektiivista vai rakentunut subjektiivisesti? Jokaisella käsityksellä on oma erilainen lähestymistapansa koulutuksen suunnitteluun, käytännön toteutukseen ja arviointiin. (Kouluttajan rakennustyömaa.)

Oppimiskäsitykset erottavat opettaja- ja oppijakeskeiset lähestymistavat. Lähestymistapojen erot vaikuttavat siihen, miten koulutus rakennetaan ja mitä opetusmenetelmiä käytetään.

*Opettajakeskeisissä lähestymistavoissa opettaja välittää tietoa ja oppilas ottaa sitä vastaan. Oppiminen käsitetään tiedon määrällisenä kasvuna ja faktojen muistamisena. (Kouluttajan rakennustyömaa.) Opetuksessa opettaja on opetuksen keskiössä ja siinä käytetään usein esittäviä opetusmenetelmiä. Oppilaat pyrkivät saavuttamaan opetussuunnitelman esittämiä tavoitteita ja suorittamaan opettajan suunnittelemaa tehtäviä. Tavoitteena on vastata opettajan asettamiin positiivisiin odotuksiin eli mistä saadaan arvosanoja ja palkintoja, ulkoisia motivaattoreita. Niiden tarkoitus on motivoida tiedon sisäistämiseen sekä saavutetun ymmärryksen osoittamiseen. Päätteeksi opettaja arvioi oppilaiden tuotokset. (Erilaisia lähestymistapoja - Jyväskylän yliopiston Koppa.)*

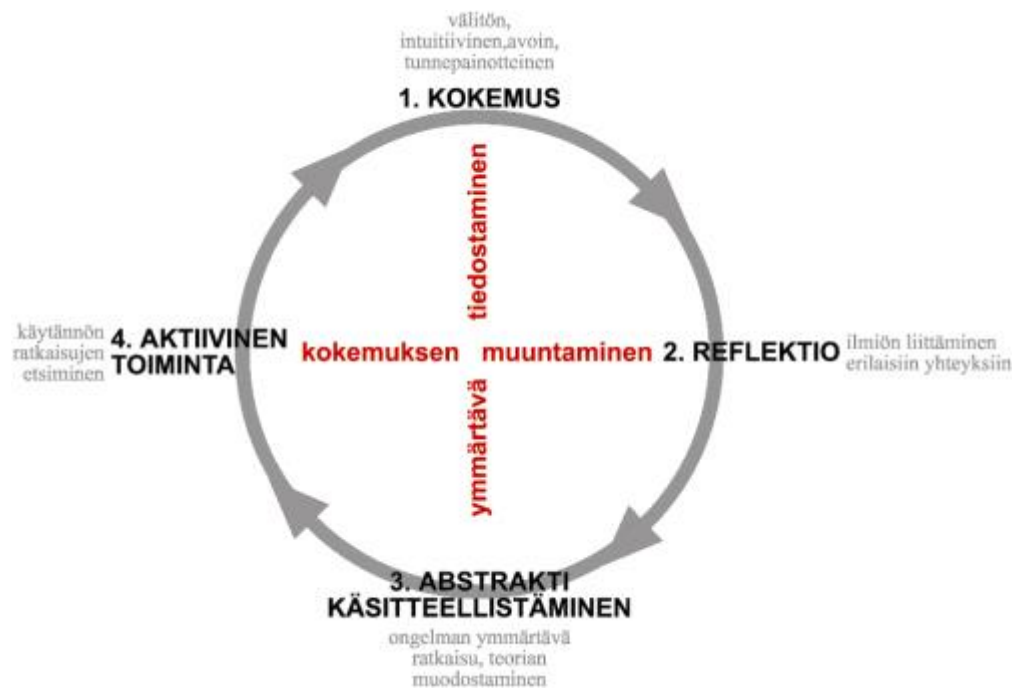
*Oppijakeskeisissä* lähestymistavoissa opettaja on oppimisprosessin ohjaaja ja oppilas aktiivinen toimija. Lähestymistavat nostavat esille käsitteet kuten merkitysten ymmärtämisen, kokemuksellisuuden, todellisuuden tulkinnan, sosiaalisuuden ja yhteistoiminnallisuuden (Kouluttajan rakennustyömaa.) Opetuksessa oppija on opetuksen keskiössä ja opetuksessa edetään hänen ehdoiltaan. Oppijat pyrkivät muodostamaan henkilökohtaisen käsityksen opinnoissa käsiteltävistä asioista. Oppijat ovat aktiivisia tiedon rakentajia. Oppijakeskeisessä opetuksessa oppiminen on kaksisuuntainen interaktiivinen prosessi. Oppimisprosessi on opettajan ja oppijan yhteistyötä, jossa molemmat oppivat. Opetusta voidaan yksilöllistää opiskelijan tarpeiden mukaan. (Erilaisia lähestymistapoja - Jyväskylän yliopiston Koppa.)

## **6.2 Kokemuksellinen oppimiskäsitys**

Kokemuksellisessa oppimisenäkemyksessä oppilaan omia kokemuksia (informaation hankinta) ja itsereflektion kautta tiedon konstruointia tai uusien näkökulmien löytämistä pidetään tärkeinä oppimiselle. Opettajan tehtävä poikkeaa perinteisestä roolista. Opettajan tehtävänä on olla toiminnan järjestelijä, roolimalli, vanhempi työtoveri ja myös tietolähde. Oppilaan kasvua ja itseohjautuvuutta tuetaan antamalla hänelle riittävästi tilaa minän kasvulle ja itsensä toteuttamiselle. Kokemukselliseen oppimiskäsitykseen sopii toimintatapana erityisesti ryhmätyöt ja erimuotoinen yhteistoiminnallinen oppiminen. Tämän oppimisenäkemyksen kehittäjiä ovat olleet John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget ja David A. Kolb. (Hellström, 2008,274-275.)

Yksi kokemuksellisen oppimisen malli on ns. Kolbin ympyrän mukainen eteneminen. Kokemuksellisessa oppimisessa (KUVIO 2) oppiminen etenee eri vaiheiden kautta. Kehässä tapahtuu vaiheittaista kokemusten muuttumista ja laajentumista. Pelkät kokemukset eivät riitä laadukkaan oppimistuloksen saavuttamiseen. Kokemuksia täytyy arvioida ja pohtia tietoisesti. Näin omaan tapaan toimia voidaan hakea uusia näkökulmia. Kokemuksellisen oppimisen kannalta on olennaista käydä kaikki oppimisen kehän vaiheet läpi. Jonkin vaiheen puuttuessa tai jäädessä vaillinaisesti läpikäydyksi, oppimisen tulos kärsii. (Frisk 2010, 15.)

Työssäoppimisen aikana opiskelija oppii omista kokemuksistaan. Kokemuksia tulisi myös pohtia ja jäsentää. Se on oppimistuloksen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tulisi käydä läpi ja pohtia käytännön työtilanteita. Mitä tilanteissa tapahtui? Mitä olisi voinut tehdä toisin? Pelkkä tekeminen ja kokeileminen eivät riitä laadukkaaseen oppimiseen. Kokemusten pohdinta ja jäsenitys valmistavat opiskelijaa soveltamaan samaa toimintatapaa uusissa, erilaisissa työtilanteissa. (Frisk 2010, 15.)



KUVIO 2. Kolbin ympyrä Kinnusen (2002, 23) mukaan

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisen kannalta on oleellista saada käsitys työpaikkaohjaajien tämän hetkisestä osaamisesta. Näin saadaan selville painopisteet, mihin koulutusta pääasiallisesti tulisi kehittää. Tämä selkeyttää myös mahdollista koulutustavan valintaa. Mielestäni paras näkemys osaamisesta saadaan selvittämällä kaikkien yhteistyön osapuolien näkemys asiasta, joten osaamisen kartoittamiseksi tehtiin kysely työpaikkaohjaajille, työssäoppimassa olleille opiskelijoille sekä työssäoppimista ohjanneille opettajille. Ky-

selyt suoritettiin keväällä 2014. Kyselymenetelmänä käytettiin sähköistä INKA-järjestelmän lomaketta.

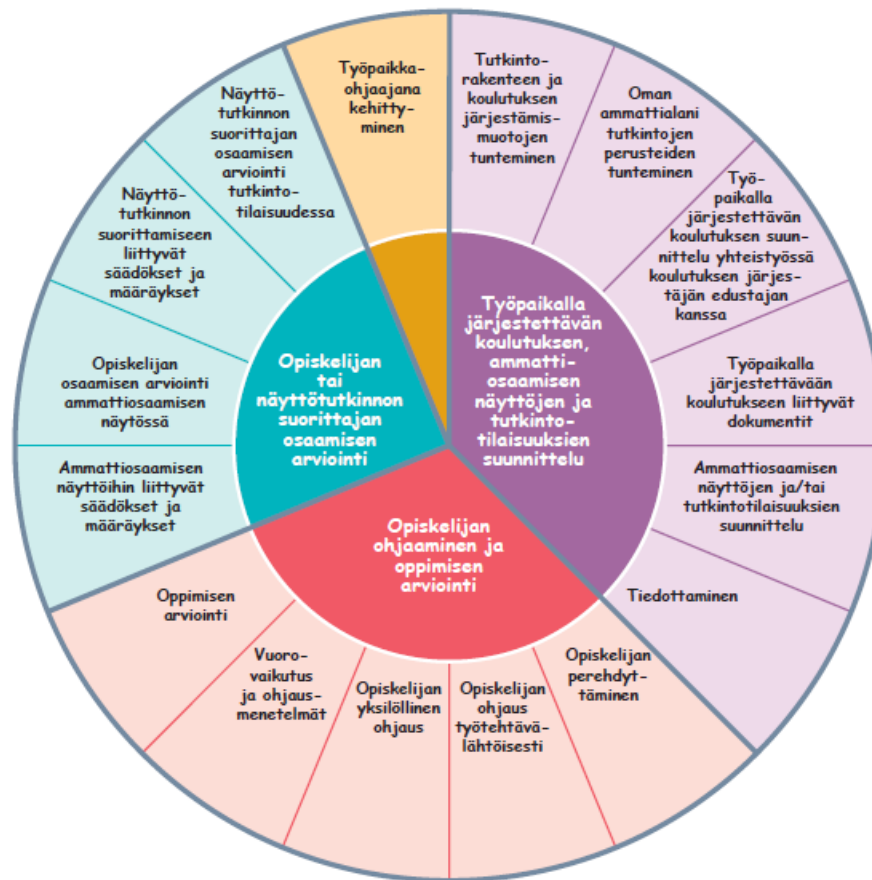
Kysymykset pohjautuvat lähes suoraan Educa-Instituutti Oy:n julkaisuun ”Työpaikkaohjaajan osaamiskartta” (Hätönen, 2013). Osaamiskartta pohjautuu Opetushallituksen 2012 laatimaan Työpaikkaohjaajien koulutuksen ohjeeseen (Opetushallitus, 2012). Ohje sisältää työpaikkaohjaajien koulutusta koskevat tavoitteet, arviointikohteet ja arviointikriteerit. Tämän opinnäytetyön kysymyksillä kartoitettiin työpaikkaohjaajien eri osaamisalueiden hallintaa.

*Osaamisalue tarkoittaa yksilöityä, työpaikkaohjaajan työssä tarvittavaa osaamista. Työpaikkaohjaajan osaaminen muodostuu eri osaamisalueiden yhdistelmästä. Työpaikkaohjaajan osaamisalueet on määritelty Työpaikkaohjaajien koulutuksen ohjeen pohjalta. (Hätönen, 2013.)*

OPH on määrittänyt työpaikkaohjaajan osaamisalueet seuraavasti:

1. työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun liittyvä osaaminen
2. opiskelijoiden ohjaaminen ja oppimisen arviointi
3. opiskelijan ja tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi
4. työpaikkaohjaajana kehittyminen. (Hätönen, 2013.)

Osaamiskartassaan ( KUVIO 3) Hätönen on jaotellut pääosaamisalueet yksityiskohtaisemmiksi osaamisalueiksi.



KUVIO 3. Työpaikkaohjaajan osaamisalueet (Hätönen 2013, 7)

## 7.1 Kohderyhmät

Kohderyhminä olivat otanta kone- ja metallialan työpaikkaohjaajista (10 vastaajaa), otanta keväällä 2014 valmistuneista kone- ja metallialan opiskelijoista (25 vastaajaa) sekä kone- ja metallialan opettajat joiden toimenkuvaan kuului tai oli kuulunut työssäoppimisen valvonta (8 vastaajaa).

Työpaikkaohjaajien kysely lähetettiin 20 työpaikkaohjaajalle, joista 10 vastasi kyselyyn. Työssäoppimiseen liittyviä opettajia työskenteli kyselyn tekemisen aikana 14, joista kahdeksan vastasi kyselyyn. Kyselyyn vastasivat käytännössä kaikki koululla olevat valmistuvat opiskelijat. Loput opiskelijoista olivat työssäoppimisjaksolla tai jo työllistyneet.

### 7.1.1 Työpaikkaohjaajat

Kohderyhmän työpaikkaohjaajat työskentelivät hyvin erilaisissa työpaikoissa. Yritysten koko vaihteli kahden työntekijän yrityksestä yli 4500 työntekijän konserniin. Suurin osa vastanneista oli toiminut työpaikkaohjaajana useita vuosia.

### 7.1.2 Opiskelijat

Kohderyhmän opiskelijat olivat keväällä 2014 valmistuneita kolmannen tai neljännen vuoden opiskelijoita. Kaikilla heillä oli takanaan vähintään kolme jaksoa eli 20 opintoviikkoa työssäoppimisesta, osalla huomattavasti enemmän. Kaikilla heistä on ollut vähintään yksi työpaikkaohjaaja. Moni opiskelijoista oli suorittanut työssäoppimisensa useassa eri työssäoppimispaikassa, joten heillä oli kokemusta useammasta työpaikkaohjaajasta.

### 7.1.3 Opettajat

Kohderyhmän opettajat olivat työskennelleet työssäoppijoiden kanssa tai toimineet työssäoppimisen valvojina vähintään neljä vuotta. Osalla opettajista kokemusta oli koko työssäoppimisjärjestelmän ajalta.

## 7.2 Kysymysten laatiminen

Kyselyllä kartoitettiin työpaikkaohjaajien osaamista suhteessa työpaikkaohjaajien koulutuksen (3 ov) sisältöön. Kysymyksissä vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla osa-alueilla:

1. *Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu*
  - tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen
  - oman ammattialan tutkintojen perusteiden tunteminen

- työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit
- ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu
- tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle.

## 2. *Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi*

- oppimisen arviointi
- vuorovaikutus
- ohjausmenetelmät
- opiskelijan yksilöllinen ohjaus
- opiskelijan ohjaus työelämälähtöisesti
- opiskelijan perehdyttäminen.

## 3. *Opiskelijan osaamisen arviointi*

- opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä
- ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset.

## 4. *Työpaikkaohjaajana kehittyminen*

- itsearviointi
- palautteen vastaanottaminen
- palautteen kerääminen.

## 5. *Työpaikkaohjaajana toimiminen*

- puutteet osaamisessa ja toiminnassa
- toiminnan ja osaamisen vahvuudet.

Osa-alueissa 1 - 4 työpaikkaohjaajat arvioivat osaamistaan itsearvioinnilla. Työssäoppijat ja opettajat puolestaan arvioivat työssäoppijoiden osaamista. Arviointi tapahtui asteikolla: heikko, tyydyttävä, melko hyvä, hyvä, erittäin hyvä. Työpaikkaohjaajana toimimisen kysymyksiin vastattiin vapaamuotoisesti omin sanoin.

Työpaikkaohjaajille suunnatussa kyselyssä kysyttiin erikseen myös yrityksen nimi, vastaajan nimi, vastaajan asema yrityksessä sekä se, montako vuotta hän oli toiminut työpaikkaohjaajan tehtävissä. Lisäksi kysyttiin, onko hänellä



työpaikkaohjaajan koulutus ja jos on, missä hän on sen suorittanut sekä pitikö hän koulutusta tarpeellisena. Työpaikkaohjaajilta tiedusteltiin myös heille sopivinta työpaikkaohjaajakoulutuksen muotoa. Vaihtoehtoina tälle olivat:

- opiskelu oppilaitoksessa päiväopiskeluna
- opiskelu oppilaitoksessa iltaopiskeluna
- koulutus työpaikalla
- koulutus työpaikalla työssäoppimisen valvontakäyntien yhteydessä
- verkko-opiskelu.

### **7.3 INKA-koulutuksen arviointijärjestelmä**

Verkkokyselyn toteutusjärjestelmäksi valittiin sähköinen INKA-koulutuksen arviointijärjestelmä. INKA on Jyväskylän yliopiston kehittämä koulutuksen laadun kehittämisen arviointityökalu. INKA toimii tietokantapohjaisesti www-ympäristössä. Tietojen ja tulosten käsittely tapahtuu palveluntarjoajan tietokantapalvelimella. Käyttäjä tarvitsee järjestelmän hyödyntämiseen internet-yhteyden, tietokoneen ja nettiselaimen. INKA:a käytetään useissa oppilaitoksissa ja organisaatioissa palautteen keräämiseen. INKA:ssa on mahdollista käyttää lomake-editoria, joten sitä voi käyttää välineenä myös omien kyselyiden tekemiseen. (INKA – koulutuksen arviointijärjestelmä.)

Käytännössä kyselyn tekijä tai teettäjä kirjautuu järjestelmään osoitteessa <https://inka.jyu.fi> ja luo uuden kyselyn. Vastaaminen kyselyyn tapahtuu täyttämällä lomake samassa osoitteessa. Lomakkeiden täyttämisen jälkeen kyselyiden tulokset ovat välittömästi kyselyn järjestäjän käytettävissä. (INKA – koulutuksen arviointijärjestelmä.)

### **7.4 Kyselyn toteuttaminen käytännössä**

Kysely toteutettiin keväällä 2014. INKA-koulutuksen arviointijärjestelmään tehtiin kolme erillistä kyselylomaketta, työpaikkaohjaajille, oppilaille sekä opettajille omansa. Oppilaiden ja opettajien kyselylomakkeet olivat identtisiä (liite 2 ja

3) Työpaikkaohjaajien kyselylomake (liite 1) poikkesi edellisistä kysymysten muotoilun sekä muutaman kysymyksen osalta. Työpaikkaohjaajien lomake oli muotoiltu itsearviointityyppiseksi.

Työpaikkaohjaajiin otettiin yhteyttä puhelimitse tai henkilökohtaisesti työssäopimisen valvontakäyntien tai muiden tapaamisten yhteydessä. Heiltä kysyttiin halukkuutta osallistua kyselyyn. Myöntävästi vastanneisiin otettiin yhteyttä sähköpostitse. Sähköpostiviesti sisälsi saatetekstin sekä suoran linkin kyselyyn. Tarvittaessa viesti lähetettiin uudelleen tai vastaajiksi lupautuneita muistutettiin vastaamisesta muilla tavoin. Kyselyyn vastasi 50 % työpaikkaohjaajista, joille kysely lähetettiin.

Opettajia kyselystä informoitiin sähköpostitse. Sähköpostiviesti sisälsi saate-tekstin sekä suoran linkin kyselyyn. Tarvittaessa opettajia muistutettiin henkilökohtaisesti kyselyyn vastaamisesta. Kyselyyn vastasi 57 % opettajista.

Opiskelijoille kysely järjestettiin kootusti tietokoneluokassa. Opiskelijoille annettiin kyselyn www-osoite, käyttäjätunnus sekä tunnussana. Ennen kyselyyn kirjautumista heille selitettiin kyselyn tarkoitus ja sisältö. Tarvittaessa heidän kysymyksiinsä vastattiin ja heitä opastettiin myös kyselyn täyttämisen aikana. Kyselyyn vastasi noin 90 % sillä hetkellä oppilaitoksessa olleista metallialan valmistuvista opiskelijoista.

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

INKA-koulutuksen arviointityökalun avulla suoritettujen kyselyjen vastaukset siirrettiin Excel-taulukoihin (liite 7) vastausten käsittelyn helpottamiseksi. Vastaukset jaoteltiin kysymysten aihealueittain neljään eri kokonaisuuteen:

- työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu
- opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi
- opiskelijan osaamisen arviointi
- työpaikkaohjaajana kehittyminen.

Jokainen aihealue jaettiin vielä tarkemmin erillisiin kokonaisuuksiin. Näin päästiin helpoiten vertailemaan eri kyselyyn vastanneiden ryhmien vastauksia toisiinsa. Tällä tavalla pyrittiin saamaan kokonaisnäkemys työpaikkaohjaajien osaamisesta.

Jokaisesta kysymyksestä voitiin eritellä:

- vastausvaihtoehtoon vastanneiden määrä
- kysymykseen vastaamatta jättäneiden määrä
- vastausten keskiarvo
- vastausten keskihajonta.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikkaohjaajien osaamista eri osaamisalueilla. Seuraavissa kuvioissa esitetään kysymyksiin saadut vastaukset vastajaryhmittäin. Yksityiskohtaisemmat tiedot vastauksista ovat liitteissä taulukoina (liitteet 4-7).

## **8.1 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu**

Tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja:

- tuntee tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuodot
- tuntee oman ammattialansa tutkintojen perusteet
- osaa suunnitella työpaikalla järjestettävää koulutusta
- osaa suunnitella ammattiosaamisen näyttöjä tai tutkintotilaisuuksia yhteistyössä koulutuksen järjestäjän tai tutkinnon järjestäjän kanssa
- tiedottaa työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. (Hätönen 2013, 11.)

### 8.1.1 Työpaikkaohjaajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

Työpaikkaohjaajat arvioivat tekemäänsä työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua.



KUVIO 4. Työpaikkaohjaajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

*Tutkintorakenteen tuntemista* yksikään vastaaja ei pitänyt erittäin hyvänä tai heikkona. Tasan puolet (50 %) vastaajista piti tuntemistaan melko hyvänä. Tyydyttäväksi osaamisensa arvioi 30 % ja hyväksi 20 % vastaajista.

*Koulutuksen järjestämismuotojen tuntemista* 60 % vastaajista piti melko hyvänä. Tyydyttävänä tuntemista piti 30 % ja erittäin hyvänä yksi vastaaja, eli 10 %.

*Oman ammattialansa tutkintojen perusteiden tuntemista* tyydyttävänä piti 30 % vastaajista, 30 % piti tuntemista melko hyvänä ja 30 % vastaajista piti tuntemista hyvänä. Yksi vastaajista (10 %) piti tuntemista erittäin hyvänä.

*Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa* oli melko hyvällä tasolla vastanneista 40 %:n mielestä. Yhtä

monen vastaajan mielestä suunnittelu oli tyydyttävällä tasolla. Vaihtoehdot hyvä ja erittäin hyvä saivat molemmat 10 % vastauksista.

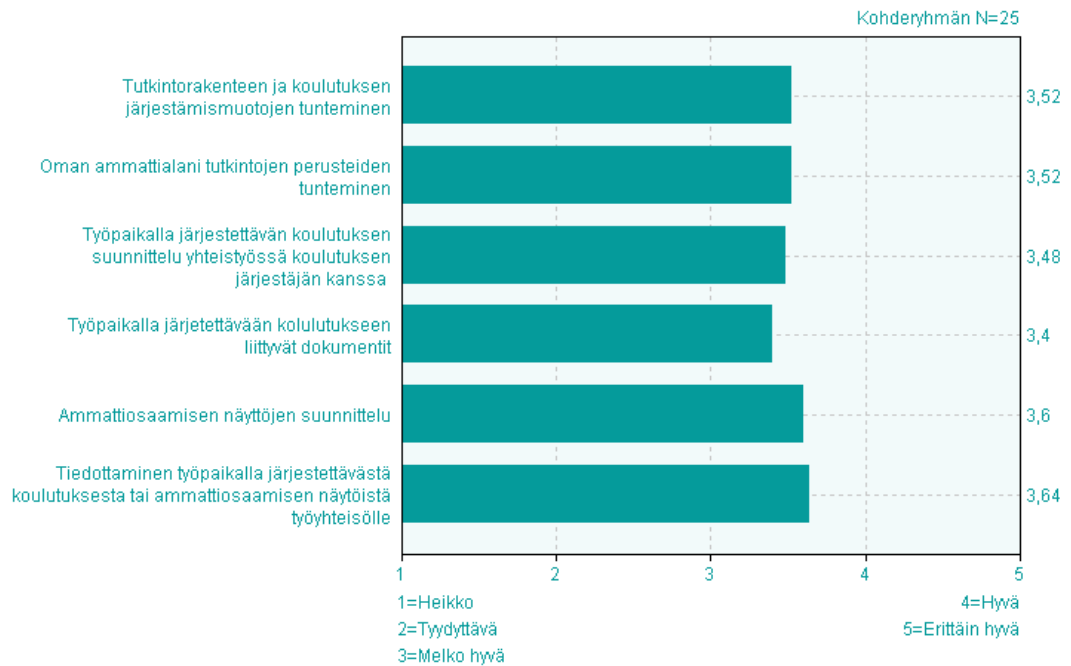
*Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit* olivat tasan puolella (50 %) vastaajista hyvin hallinnassa. Melko hyvin dokumentit mielestään hallitsi 20 % vastaajista. Sama määrä vastaajia valitsi vaihtoehdon tyydyttävä. Yksi vastaajista (10 %) arvioi dokumenttien hallinnan olevan heikkoa.

*Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu* oli vastaajista 40 %:lla omasta mielestään hyvin hallinnassa. 30 % työpaikkaohjaajista arvioi suunnittelun olevan tyydyttävällä tasolla. Vaihtoehtoihin heikko, hyvä ja erittäin hyvä, vastasi kunkin yksi vastaajista (10 %).

*Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle* on puolelle vastanneista (50 %) hyvin hallinnassa. Tyydyttäväksi tiedottamisen arvioi 40 % ja melko hyväksi 10 % työpaikkaohjaajista.

### **8.1.2 Opiskelijat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu**

Opiskelijat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua.



KUVIO 5. Opiskelijat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

*Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tuntemista* yli puolet vastaajista (56 %) piti melko hyvänä. Vastaajista yhdeksän (36 %) piti suunnittelua hyvänä. Erittäin hyväksi työpaikkaohjaajien suunnitteluosaamisen arvioi kaksi (8 %) vastanneista oppilaista. Vastaajista yksikään ei pitänyt erittäin hyvänä tai heikkona.

*Oman ammattialansa tutkintojen perusteiden tuntemista* hyvänä piti 44 % vastaajista. Oppilaista 40 % arvioi työpaikkaohjaajien tuntemisen tason melko hyväksi. Tyydyttävänä tuntemista piti 8 % vastanneista. Sama määrä arvioi tutkintojen perusteiden tuntemisen erittäin hyväksi.

*Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa* oli melko hyvällä tasolla opiskelijoista 44 %:n mielestä. 40 % vastanneista arvioi suunnittelun tason hyväksi. Vaihtoehdot tyydyttävä ja erittäin hyvä saivat molemmat 8 % vastauksista.

*Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit* olivat vastaajista 40 %:n mielestä hyvin hallinnassa. Melko hyvin dokumentit työpaikkaohjaajat hallitsivat 36 %:n mielestä. Tyydyttävästi dokumentit olivat hallinnassa opiske-

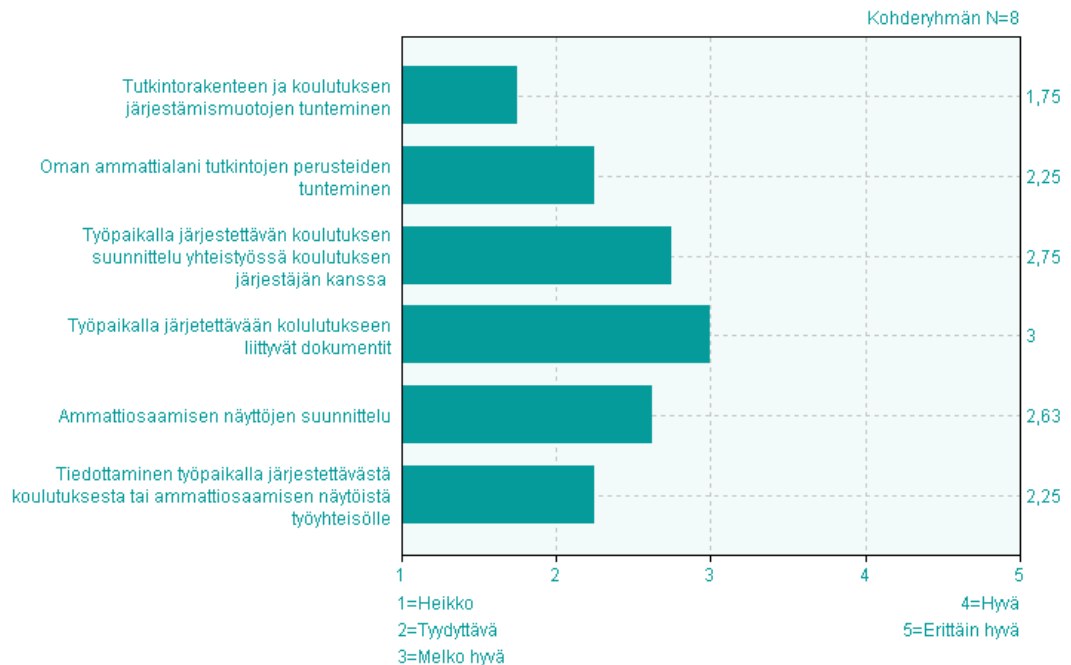
lijoista 16 %:n mielestä. Erittäin hyväksi dokumenttien hallitsemisen arvioi 8 %.

*Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu* oli vastaajista 44 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. 40 % oppilaista arvioi työpaikkaohjaajien suunnittelun olevan hyvällä tasolla. Erinomaiseksi suunnittelun tason arvioi 12 % ja tyydyttäväksi 4 % vastanneista.

*Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle* oli vastaajista lähes puolen (48 %) mielestä hyvällä tasolla. Lähes yhtä moni (44 %) arvioi tiedottamisen melko hyväksi. Kahden vastaajan mielestä (8 %) taso tiedottamisessa oli erittäin hyvää.

### 8.1.3 Opettajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

Opettajat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua.



KUVIO 6. Opettajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

Työpaikkaohjaajien *tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tuntemista* 75 % opettajista piti tyydyttävänä. Vastaajista 25 % arvioi työpaikkaohjaajien aiheeseen liittyvän tuntemisen heikoksi.

Työpaikkaohjaajien *oman ammattialansa tutkintojen perusteiden tuntemista* tyydyttävänä piti 75 % vastaajista. Opettajista 25 % arvioi työpaikkaohjaajien tutkintojen perusteiden tuntemisen tason melko hyväksi.

Työpaikkaohjaajien *työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa* oli melko hyvällä tasolla opettajista 37,5 %:n mielestä. Hyväksi ja tyydyttäväksi suunnittelun tason arvioi 25 % vastanneista. Heikoksi hallinnan arvioi 12,5 %, eli yksi vastanneista.

*Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit* olivat työpaikkaohjaajilla vastaajista 37,5 %:n mielestä hyvin hallinnassa. Hyvin dokumentit



työpaikkaohjaajat hallitsivat 25 %:n vastaajista mielestä. Dokumenttien hallinta oli tyydyttävällä tasolla 37,5 %:n mielestä.

*Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu* oli vastaajista 62,5 %:n mielestä melko hyvin hallinnassa. 37,5 % opettajista arvioi työpaikkaohjaajien suunnittelunsa olevan tyydyttävällä tasolla.

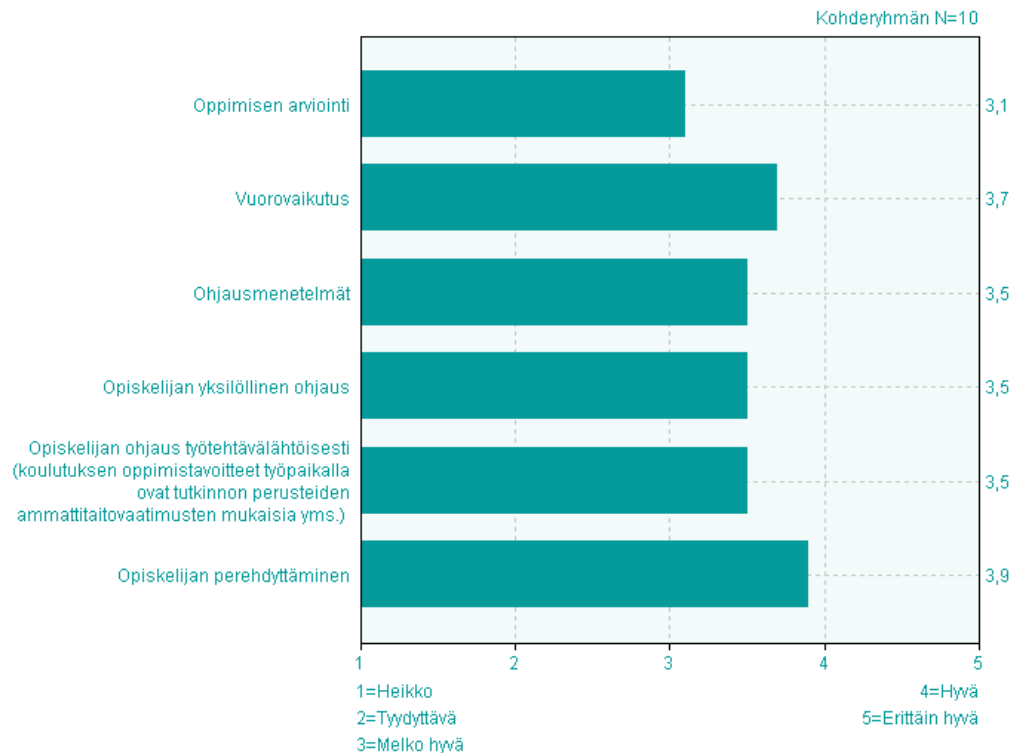
*Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle* oli vastaajista 75 %:n mielestä tyydyttävällä tasolla. Opettajista 25 % arvioi tiedottamisen tason melko hyväksi.

## **8.2 Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi**

Tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja osaa perehdyttää opiskelijan, ohjata opiskelijan oppimista ja arvioida opiskelijan oppimista. (Hätönen 2013, 17.)

### **8.2.1 Työpaikkaohjaajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi**

Työpaikkaohjaajat arvioivat tekemäänsä opiskelijoiden ohjaamista ja oppimisen arviointia.



KUVIO 7. Työpaikkaohjaajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

*Oppimisen arviointi* oli vastaajista 40 % mielestä hyvällä tasolla. Melko hyväksi ja tyydyttäväksi oppimisen arvioinnin arvioi 30 % työpaikkaohjaajista.

*Vuorovaikutus* oli hyvä vastanneista 70 %:n mielestä. 30 % arvioi vuorovaikutuksen tason melko hyväksi.

*Ohjausmenetelmät* olivat hyvin hallinnassa vastaajista 40 %:n mielestä. Yhtä moni (40 %) piti ohjausmenetelmien hallitsemista melko hyvänä. Erittäin hyväksi tason arvioi 10 %. Sama määrä vastaajista (10 %) arvioi ohjausmenetelmien hallitsemisensa tyydyttäväksi.

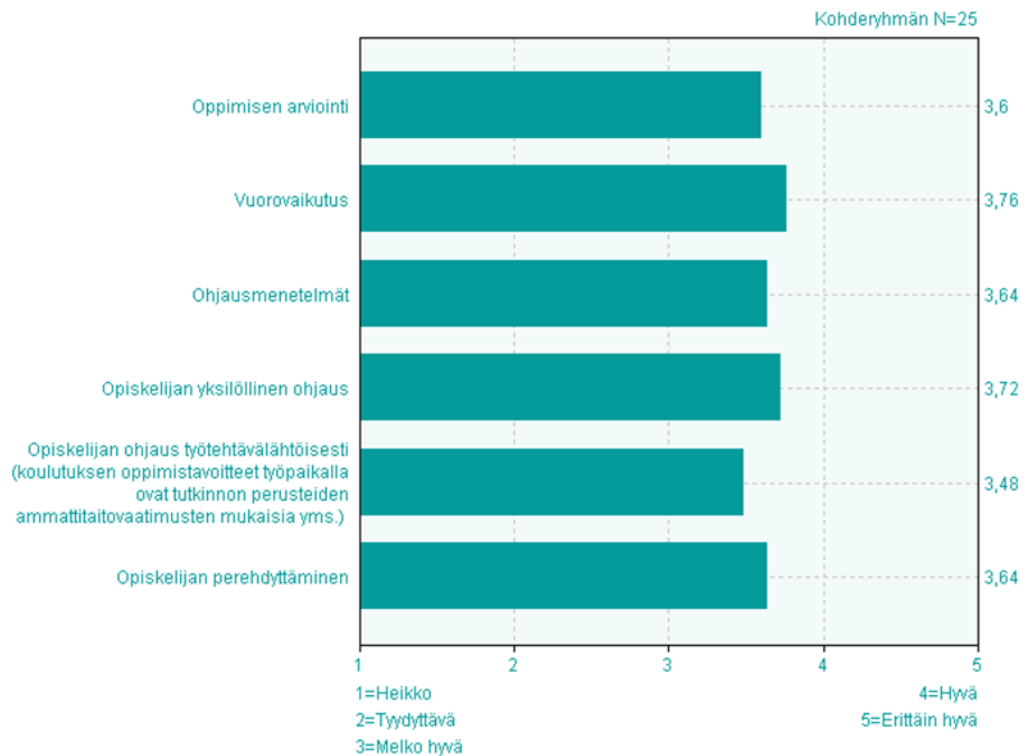
*Opiskelijan yksilöllinen ohjaus* hallittiin vastaajista 50 %:n mielestä hyvin. Yhtä monen (50 %) mielestä ohjauksen taso oli melko hyvää.

*Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti* oli vastaajista 40 %:n mielestä hyvällä tasolla. Yhtä moni vastaajista (40 %) arvioi ohjaamisen melko hyväksi. Ohjauksen tason määritteli erittäin hyväksi tai tyydyttäväksi 10 %.

*Opiskelijan perehdyttämisestä* vastaajista puolet (50 %) oli sitä mieltä, että perehdyttäminen oli hyvällä tasolla. Melko hyväksi perehdyttämisen tason arvioi 30 % ja erittäin hyväksi 20 %.

## 8.2.2 Opiskelijat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Opiskelijat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää opiskelijoiden ohjaamista ja oppimisen arviointia.



KUVIO 8. Opiskelijat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Työpaikkaohjaajien *oppimisen arvioinnin* taso oli vastaajista 44 % mielestä hyvällä tasolla. Melko hyväksi arvioinnin tason arvioi 40 % opiskelijoista. Erittäin hyvänä arvioinnin tasoa piti 12 % ja heikkona 4 % vastanneista.

Työpaikkaohjaajien *vuorovaikutus* oli hyvää vastanneista 56 %:n mielestä. 28 % arvioi vuorovaikutuksen tason melko hyväksi. Erittäin hyvänä arviointia piti 12 % ja tyydyttävänä 4 %.

*Ohjausmenetelmät* olivat työpaikkaohjaajilla hyvin hallinnassa vastaajista 52 %:n mielestä. 36 % vastanneista piti ohjausmenetelmien hallitsemista melko hyvänä. Erittäin hyväksi hallitsemisen tason arvioi 8 %. Vastaajista 4 % arvioi tason tyydyttäväksi.

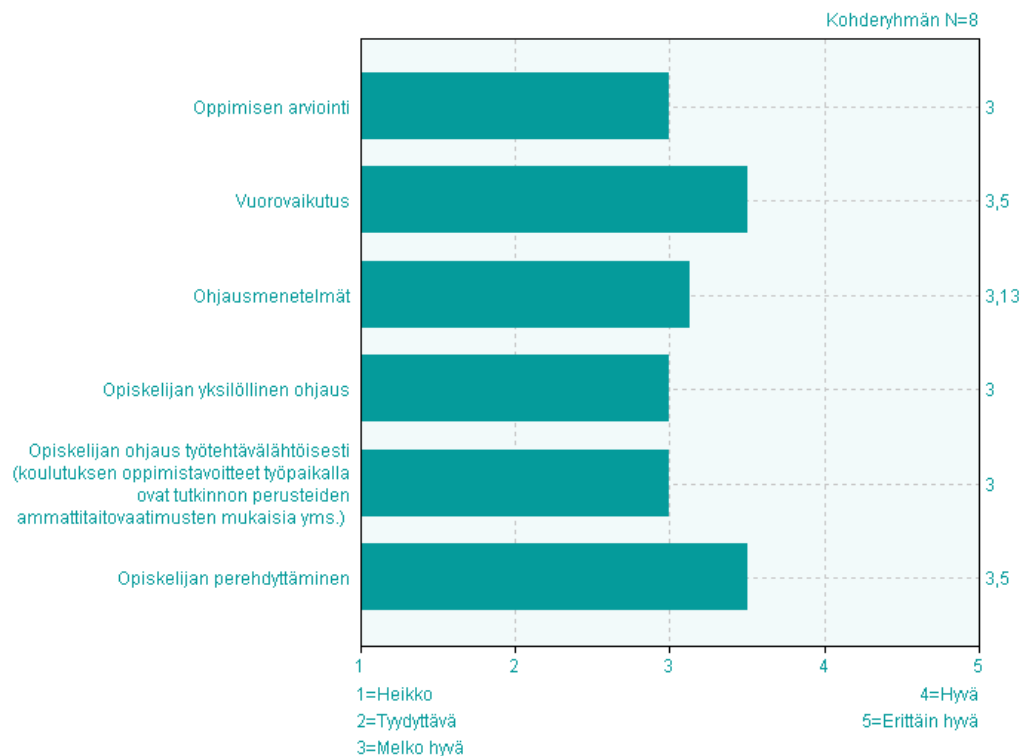
*Opiskelijan yksilöllinen ohjaus* hallittiin vastaajista 56 %:n mielestä hyvin. Opiskelijoista 36 % mielestä ohjaaminen oli melko hyvää. 8 % vastanneista arvioi ohjauksen erittäin hyväksi.

Työpaikkaohjaajilla *opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti* oli vastaajista 48 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Vastaajista 44 % arvioi tason hyväksi. Ohjauksen tason määritteli erittäin hyväksi tai tyydyttäväksi 4 %.

*Opiskelijan perehdyttämisestä* vastaajista lähes puolet (48 %) oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajien tekemän perehdyttämisen oli hyvällä tasolla. Melko hyväksi perehdyttämisen tason arvioi 32 % ja erittäin hyväksi 12 %. Perehdyttämisen tason arvioi tyydyttäväksi 8 % vastanneista.

### 8.2.3 Opettajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Opettajat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää opiskelijoiden ohjaamista ja oppimisen arviointia.



KUVIO 9. Opettajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

*Oppimisen arviointi* oli työpaikkaohjaajilla melko hyvällä tasolla opettajista 50 %:n mielestä. Hyväksi arvioinnin tason arvioi 25 % vastaajista. Tyydyttävänä arvioinnin tasoa piti yhtä monta vastanneista, eli 25 %.

Työpaikkaohjaajien *vuorovaikutus* olin hyvää vastanneista 62,5 %:n mielestä. 25 % arvioi vuorovaikutuksen tason melko hyväksi. Tyydyttäväksi vuorovaikutuksen arvioi 12,5 % opettajista.

Työpaikkaohjaajilla *ohjausmenetelmät* ovat hyvin hallinnassa vastaajista 37,5 %:n mielestä. Yhtä moni, eli 37,5 % vastanneista pitää tasoa melko hyvänä. Vastaajista 25 % arvioi ohjausmenetelmien hallitsemisen tyydyttäväksi.

*Opiskelijan yksilöllinen ohjaus* hallitaan vastaajista 50 %:n mielestä hyvin. Opettajista 25 % mielestä osaaminen on hyvää. Yhtä moni vastanneista (25 %) arvioi ohjauksen tyydyttäväksi.

*Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti* on työpaikkaohjaajilla vastaajista 50 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Vastaajista 25 % arvioi ohjaamisen hyväksi. Ohjauksen tason tyydyttäväksi arvioi samoin 25 % vastanneista.

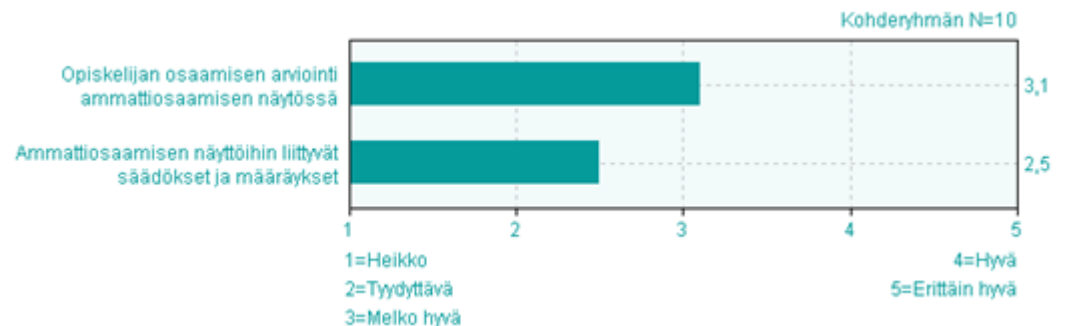
Työpaikkaohjaajien tekemästä *opiskelijan perehdyttämisestä* vastaajista 62,5 % oli sitä mieltä, että toiminta on hyvällä tasolla. Melko hyväksi perehdyttämisen tason arvioi 25 % ja tyydyttäväksi 12,5 %.

### 8.3 Opiskelijan osaamisen arviointi

Tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja osaa arvioida opiskelijan osaamista ammattiosaamisen näytössä. (Hätönen 2013, 23.)

#### 8.3.1 Työpaikkaohjaajat, opiskelijan osaamisen arviointi

Työpaikkaohjaajat arvioivat tekemäänsä opiskelijoiden osaamisen arviointia.



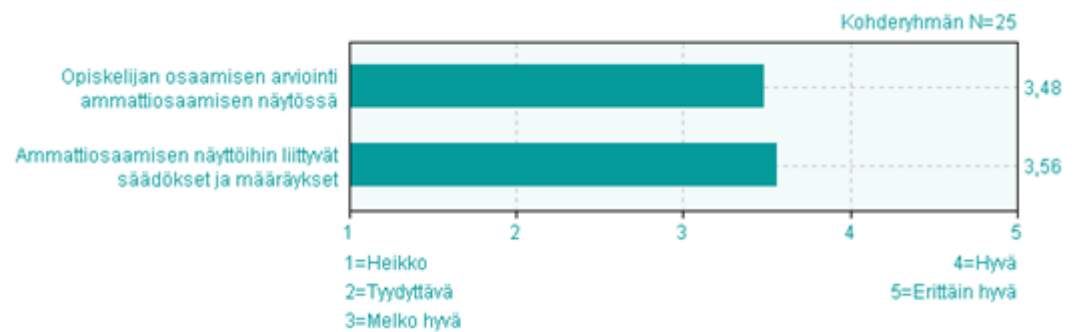
KUVIO 10. Työpaikkaohjaajat, opiskelijan osaamisen arviointi

*Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä* oli työpaikkaohjaajista 40 %:n mielestä hyvällä tasolla. Melko hyväksi tason arvioi myös 40 % vastanneista. Heikkona tai tyydyttävänä osaamisen arviointia piti 10 % työpaikkaohjaajista.

*Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset* olivat vastaajista 60 %:n mielestä tyydyttävällä tasolla. Erittäin hyvänä, hyvänä tai heikkona säädöksiä ja määräyksiä tuntemista piti 10 % vastanneista.

### 8.3.2 Opiskelijat, opiskelijan osaamisen arviointi

Opiskelijat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää osaamisen arviointia.



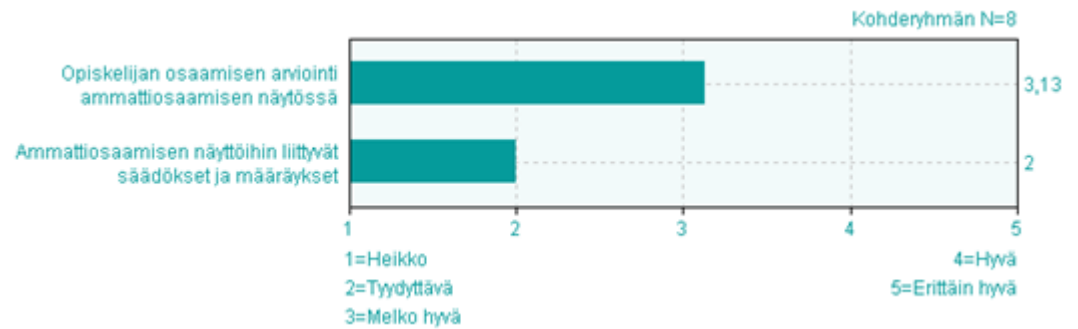
KUVIO 11. Opiskelijat, opiskelijan osaamisen arviointi

Työpaikkaohjaajien tekemä *opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä* on vastaajista 44 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Hyväksi arvioinnin tason arvioi 40 % vastanneista. Tyydyttävänä tai erittäin hyvänä arviointia piti 8 % opiskelijoista.

*Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset* olivat vastanneista työpaikkaohjaajista 48 %:n mielestä hyvällä tasolla. Melko hyväksi määräysten hallinnan arvioi 36 % vastanneista. Erittäin hyvänä tai tyydyttävänä tasoa piti 8 % vastanneista.

### 8.3.3 Opettajat, opiskelijan osaamisen arviointi

Opettajat arvioivat työpaikkaohjaajien tekemää osaamisen arviointia.



KUVIO 12. Opettajat, opiskelijan osaamisen arviointi

*Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä* oli työpaikkaohjaajilla vastanneista opettajista 50 %:n mielestä hyvällä tasolla. Tyydyttäväksi arvioinnin tason arvioi myös 37,5 % vastanneista. Melko hyvänä arviointia piti 12,5 % opettajista.

*Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset* olivat työpaikkaohjaajilla tyydyttävällä tasolla vastaajista 50 %:n mielestä. Hyvänä tai heikkona säädösten ja määräysten hallintaa piti 25 % vastanneista.

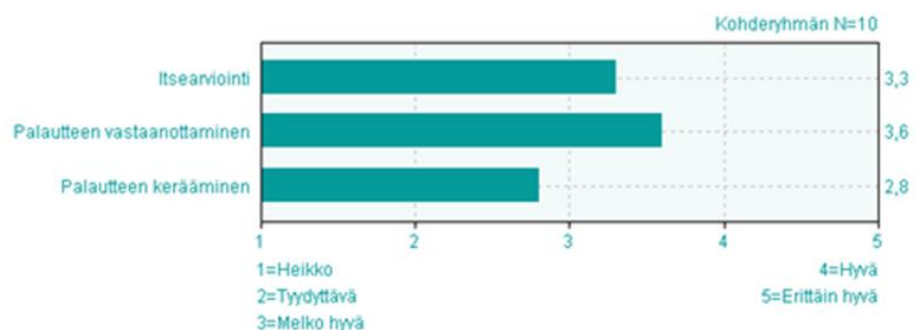
.

## 8.4 Työpaikkaohjaajana kehittyminen

Tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja kehittää omaa työtään työpaikkaohjaajana. (Hätönen 2013, 28.)

### 8.4.1 Työpaikkaohjaajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

Työpaikkaohjaajat arvioivat omaa työpaikkaohjaajana kehittymistään.





### KUVIO 13. Työpaikkaohjaajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

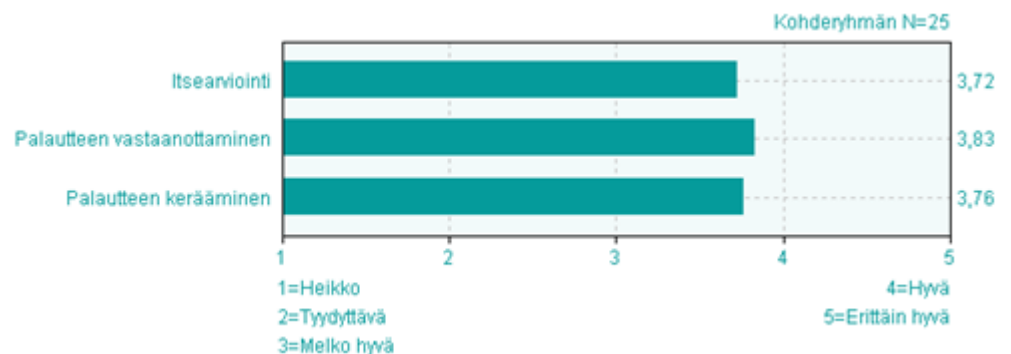
*Itsearviointi* oli vastanneista työpaikkaohjaajista 70 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Hyväksi itsearviointin hallinnan arvioi 30 % vastaajista.

*Palautteen vastaanottaminen* oli hyvällä tasolla työpaikkaohjaajista 60 %:n mielestä. 40 % vastaajista piti palautteen vastaanottamisen tasoa melko hyvänä.

*Palautteen keräämisen* tason vastanneista työpaikkaohjaajista 70 % arvioi melko hyväksi. Palautteen keräämisen tason hyväksi, tyydyttäväksi tai heikoksi arvioi 10 % vastaajista.

#### 8.4.2 Opiskelijat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

Opiskelijat arvioivat työpaikkaohjaajien työpaikkaohjaajana kehittymistä.



### KUVIO 14. Opiskelijat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

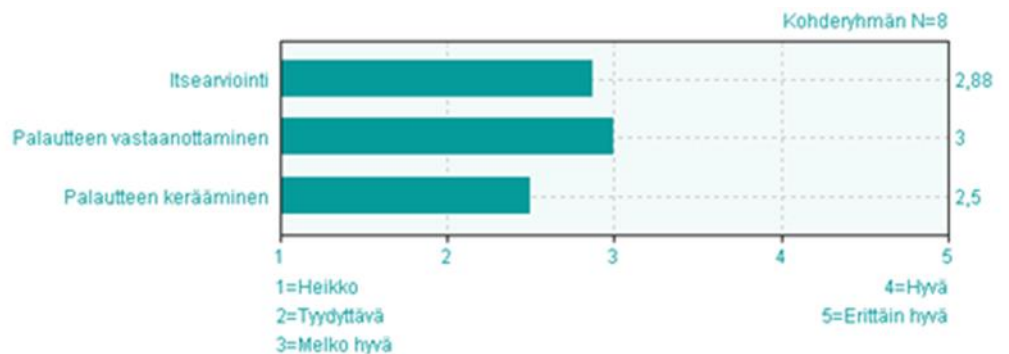
Työpaikkaohjaajien *Itsearviointi* oli vastaajista 44 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Hyväksi itsearviointin arvioi 40 % vastaajista. Erittäin hyvänä itsearviointia piti 16 % oppilaista.

Työpaikkaohjaajien *palautteen vastaanottaminen* oli hyvää 41,7 %:n mielestä. 37,5 % vastaajista piti palautteen vastaanottamisen tasoa melko hyvänä. Erittäin hyväksi tason arvioi 20,8 % vastanneista.

Työpaikkaohjaajien *palautteen kerääminen* oli vastanneista 44 %:n mielestä melko hyvää. Palautteen keräämisen hyväksi arvioi 36 % vastaajista. Erittäin hyvänä palautteen keräämisen tasoa piti 20 % opiskelijoista.

### 8.4.3 Opettajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

Opettajat arvioivat työpaikkaohjaajien työpaikkaohjaajana kehittymistä.



KUVIO 15. Opettajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

Työpaikkaohjaajien *itsearviointi* oli vastaajista 62,5 %:n mielestä melko hyvällä tasolla. Tyydyttäväksi itsearvioinnin arvioi 25 % vastaajista. Hyvänä itsearviointia piti 12,5 % opettajista.

Työpaikkaohjaajien *palautteen vastaanottaminen* oli melko hyvää 62,5 %:n mielestä. 25 % vastaajista piti osaamisen tasoa tyydyttävänä. Heikoksi osaamisen arvioi 12,5 % vastanneista.

Työpaikkaohjaajien *palautteen kerääminen* oli vastanneista 62,5 %:n mielestä melko hyvää. Keräämisen tyydyttäväksi arvioi 25 % vastaajista. Heikkona palautteen keräämisen tasoa piti 12,5 % opettajista.

## 8.5 Työpaikkaohjaajana toimiminen

Ajatuksia työpaikkaohjaajana toimimisesta kartoitettiin kysymyksillä, joihin pystyi vastaamaan vapaasti omin sanoin. Työpaikkaohjaajille osoitetut kysymykset olivat erilaiset, kuin opiskelijoiden ja oppilaiden kyselylomakkeissa. Työpaikkaohjaajilta haluttiin selvittää näkemys siitä, mitä he pitivät työpaikkaohjaajana toimimisessa vaikeimpana tai vaativampana sekä mikä oli heidän mielestään parasta tehtävässä. Opiskelijoilta ja opettajilta kysyttiin, mitkä ovat pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa sekä mitkä ovat heidän toimintansa ja osaamisensa vahvuudet.

Seuraavassa on esitetty kootusti työpaikkaohjaajien vastauksista esiin nousseita ajatuksia työpaikkaohjaajana toimimisesta.

*Mikä on mielestäsi vaikeinta /vaativinta työpaikkaohjaajana toimimisessa?*

- Aikaisemmin saadun kokemuksen ja koulutuksen todentaminen ohjattavan oppilaan kohdalla. On hyvin erilaisia ja eritasoisia oppilaita, eli keskustelu opettajan kanssa olisi aina suotavaa ennen oppilaan tuloa yritykseen.
- En ole löytänyt vaikeuksia.
- Ajankäyttö, jotta saisi varattua tarpeeksi aikaa oppilaan kehityksen seurannalle ja palautteen antamiselle.
- Keskittyminen seuraamaan oppilaan tekemisiä. Sekä antaa riittävän yksityiskohtaisia ohjeita sen hetkisiin töihin!

*Mikä on mielestäsi parasta työpaikkaohjaajana toimimisessa?*

- saan etulyöntiaseman jos tarve rekrytointiin
- nuorien kanssa toimiminen
- tapaa erilaisia henkilöitä ja tutustuu valmistuvaan ammattiosaamiseen jo opiskeluvaiheessa
- voi jakaa omaa osaamistaan ja elämänkokemustaan opiskelijoille.
- on mukava nähdä, miten nuoret ihmiset kehittyvät osaajina jo 6 viikossa
- voi siirtää tietoa ja innostusta alan tuleville osaajille

- vuorovaikutus ja molemminpuolinen uuden oppiminen.

Seuraavassa on esitetty kootusti opiskelijoiden vastauksista esiin nousseita ajatuksia työpaikkaohjaajana toimimisesta.

*Mitkä ovat mielestäsi pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?*

- liian vähäinen neuvojen antaminen
- oppilaita arvioidaan naamarajalla.

*Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?*

- rento meininki
- ne osaa opettaa
- työ hommat
- rauhallisuus
- ammattitaito ja työkokemus.

Seuraavassa on esitetty kootusti opettajien vastauksista esiin nousseita ajatuksia työpaikkaohjaajana toimimisesta.

*Mitkä ovat mielestäsi pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?*

- opiskelijan perehdyttäminen tehtävään ja työyhteisöön
- työpaikkaohjaajien koulutus firmoissa on puutteellista
- yhteinen aika neuvonpitoa varten
- oppilaitoksen toiminnan tuntemus
- kiire ja aikapula ohjauksessa
- motivoituminen uudelleen uusien opiskelijoiden ohjaukseen (palkkio?)
- tuntemus oppimistavoitteista
- käytettävät lomakkeet.

*Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?*

- ammatillinen osaaminen
- käytännönläheisen tilanteet
- tieto työelämän tarpeista ja ammattiosaamisen taidoista
- yrityksen työtehtävien ja tekemisen osaaminen.

## 8.6 Koulutusmuodot

Työpaikkaohjaajista yhdellä kymmenestä oli työpaikkaohjaajakoulutus. Koulutusta jatkossa tarpeellisenä piti kuusi ja tarpeettomana kolme.

Työpaikkaohjaajilta tiedusteltiin heille sopivinta koulutusmuotoa.

Näkemyksesi mukaan sinulle sopivin työpaikkaohjaajakoulutuksen muoto? (Voit valita useampia vaihtoehtoja.)	n	%
Opiskelu oppilaitoksessa päiväopiskeluna	1	10
Opiskelu oppilaitoksessa iltaopiskeluna	3	30
Koulutus työpaikalla	4	40
Koulutus työpaikalla työssäoppimisen valvontakäyntien yhteydessä	4	40
Verkko-opiskelu	2	20

### Muu, mikä?

Olen delekoimassa opinto-ohjausta nuoremmalle sukupolvelle siirtyessäni vuoden sisällä eläkkeelle	626034
---	--------

### KUVIO 16. Työpaikkaohjaajat, sopiva koulutusmuoto

Vastaajat pystyivät valitsemaan useampia heille sopivia vaihtoehtoja. Neljä vastaajista valitsi parhaiten sopivaksi vaihtoehdoksi koulutuksen työpaikalla. Yhtä moni valitsi vaihtoehdon, että koulutus järjestettäisiin työpaikalla työssäoppimisen valvontakäyntien yhteydessä. Kolme vastaajista koki koulutuksen oppilaitoksessa iltaopiskeluna sopivimmaksi. Kaksi työpaikkaohjaajaa piti verkko-opiskelua ja yksi opiskelua oppilaitoksessa päiväopiskeluna, parhaana vaihtoehtona.

## 8.7 Yhteenveto kyselyjen tuloksista

Kaikkien kyselyjen tulosten yhteenvedot Excel-muodossa ovat liitteessä 8.

Pelkkien kokonaiskeskiarvojen perusteella työpaikkaohjaajien osaaminen on huonointa opiskelijan osaamisen arvioinnissa keskiarvolla 2,96. Huonoiten osaamisen arvioinnissa hallitaan ammattiosaamisnäyttöihin liittyvät säädökset sekä määräykset. Lähes saman keskiarvon 2,99 sai työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.

Opiskelijan ohjaamisen ja oppimisen arvioinnin arvioitiin työpaikkaohjaajilla olevan parhaiten hallinnassa keskiarvolla 3,45. Työpaikkaohjaajana kehittyminen puolestaan arvioitiin keskiarvolla 3,27.

Tuloksia lähestyttäessä vastaajaryhmien kautta saadaan toisenlainen näkökulma asiaan. *Työpaikkaohjaajien omasta mielestä huonoiten hallitaan: ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset (2,5), ammattiosaamisen näytön suunnittelu (2,8) ja palautteen kerääminen (2,8).*

*Opiskelijoiden mielestä työpaikkaohjaajat hallitsevat huonoiten: työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit (3,40), työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelun yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa (3,48), opiskelijan ohjauksen työtehtävälähtöisesti (3,48) sekä opiskelijan osaamisen arvioinnin ammattiosaamisen näytössä (3,48).*

*Opettajien mielestä työpaikkaohjaajat hallitsevat huonoiten: tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tuntemisen (1,75), ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset (2,00), oman ammattialani tutkintojen perusteiden tuntemisen (2,25) sekä tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle (2,25).*

*Työpaikkaohjaajien omasta mielestä parhaiten hallitaan: opiskelijan perehdyttäminen (3,90), vuorovaikutus (3,70) sekä ohjausmenetelmät (3,60).*

*Opiskelijoiden mielestä työpaikkaohjaajat hallitsevat parhaiten: palautteen vastaanottaminen (3,83), palautteen kerääminen (3,76) sekä vuorovaikutus (3,76).*

*Opettajien mielestä työpaikkaohjaajat hallitsevat parhaiten:* vuorovaikutuksen (3,50), opiskelijan perehdyttämisen (3,50) sekä ohjausmenetelmät (3,13).

Työpaikkaohjaajien ja opettajien vastaukset ovat samansuuntaisia useissa vastauksissa, mutta opettajat ovat arvioinneissaan kautta linjan tiukempia. Parhaiten hallituissa asioissa arvioinnit olivat lähimpänä toisiaan. Opiskelijoiden arvioissa keskiarvo oli kokonaisuudessaan paljon korkeampi ja vaihtelu eri vastausten välillä oli huomattavasti pienempää kuin ohjaajilla ja opettajilla. Lisäksi opiskelijoiden arviot menivät useassa kysymyksessä täysin ristiin muiden vastaajaryhmien kanssa. Mistä tämä kaikki kertoo? Opettajien kriittisyyteen syy saattaa olla parempi tutkinnon perusteiden sekä opetussuunnitelmien tunteminen. Kone- ja metallialan tutkinnonperusteissa asetetut vaatimukset ja tavoitteet työssäoppimiselle ja varsinkin ammattiosaamisen näytöille ovat erittäin korkeat. Kaikkia vaatimuksia on työpaikalla tai oppilaitoksessakaan vaikea kirjaimellisesti täyttää. Työpaikkaohjaajilla, varsinkin niillä joilla ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta, on usein aika hatara käsitys heille asetetuista vaatimuksista. Oma osaamistaan on siitä syystä vaikea suhteuttaa vaadittuun tasoon.

Opiskelijoiden arviot olivat kaikkiin kysymyksiin kaikkein positiivisimmat ja keskenään tasaisimmat. Vastaajaryhmän koko oli kaikista suurin, joten tulos mielestäni kertoo hyvin opiskelijoiden näkemyksen työpaikkaohjaajien toiminnasta. Kysely tehtiin kolmannen luokan opiskelijoille joilla kullakin oli takanaan vähintään kaksikymmentä opintoviikkoa työssäoppimista, osalla huomattavasti enemmän. Kaksikymmentä opintoviikkoa työssäoppimista jakautuu yleensä kolmelle eri jaksolla. Osa opiskelijoista oli ollut jokaisen työssäoppimisjakson eri työssäoppimispaikassa. Näin yhdellä oppijalla voi olla kokemusta usean eri työpaikkaohjaajan toiminnasta. Opiskelijoille työpaikkaohjaajan toiminnalle asetetut vaatimukset ovat luultavasti hyvin huonosti tiedossa. Työssäoppija näkee ohjaajan toiminnasta pääasiassa työnohjaamiseen ja opastamiseen liittyvän puolen. Taustalle jäävä byrokratia ja yhteistyö oppilaitoksen sekä opettajien kanssa jää varmasti vähemmälle huomiolle. Opiskelijoiden arviointi luultavasti perustui siihen, mitä he käytännön työtehtävissä ovat nähneet ja kokeneet. Kaiken kaikkiaan näkemys siitä on melko positiivinen.

Tuloksista on nähtävissä, että käytännön työskentelyyn ja ohjaukseen liittyvät asiat työpaikkaohjaajat hallitsevat parhaiten. Se on helppo ymmärtää, sillä

toiminta ei juuri poikkea esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttämisestä tai kouluttamisesta työtehtävään. Moni työpaikkaohjaajista toimii työnjohtotehtävissä, joten toiminta on heille sitä kautta tuttua. Kaikki tutkintorakenteeseen, tutkintojen perusteisiin sekä sääntöihin ja määräyksiin liittyvä on työpaikkaohjaajille paljon vieraampaa. On myös pohdittava, millä tasolla työpaikoilla näiden asioiden hallinnan tulee olla.

## **9 TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN OPPIMATERIAALIN KEHITTÄMINEN**

Työpaikkaohjaajakoulutukseen löytyy paljon hyvää valmista oppimateriaalia, sekä työpaikkaohjaajia kouluttaville, että työpaikkaohjaajille. Materiaali on pääosin OPH:n tuottamaa. Materiaali auttaa lähinnä aiemman osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Työpaikkaohjaajia kouluttavan tehtävänä on valmistaa oppimateriaalia, millä puuttuva osaaminen koulutetaan.

Aiemman osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa voidaan käyttää tässä työssä jo aiemmin viitattua Educa-Instituutti Oy:n Työpaikkaohjaajan osaamiskarttaa. Työpaikkaohjaajia kouluttavalle hyvänä oppimateriaalina toimii OPH:n julkaisu ”Työpaikkaohjaajien koulutus 3 ov.” sekä Educa-Instituutti Oy:n ”Opas työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamiseen”.

Oppimateriaalin tulisi olla sisällöltään selkeää. Asiat tulisi kertoa lyhyesti ja ytimekkäästi. Materiaalin tulisi olla helposti lähestyttävää ja helppotajuista. Varsinkin työssäoppimispaikoilla järjestettävässä koulutuksessa aikaa on hyvin rajallisesti käytössä. Liian laaja ja monimutkainen materiaali jää helposti ajanpuutteen takia lukematta ja käsittelemättä, varsinkin jos se jätetään työpaikalle itsenäisesti opiskeltavasti.

Oppimateriaalin tulisi sisältää Työpaikkaohjaajan osaamiskartan (Hätönen 2013, 7) mukaiset osaamisalueet (KUVIO 3):

- tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen
- oman ammattialan tutkintojen perusteiden tunteminen



- työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa
- työpaikalla koulutukseen järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit
- ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu
- tiedottaminen
- opiskelijan perehdyttäminen
- opiskelijan ohjaus työtehtävä lähtöisesti
- opiskelijan yksilöllinen ohjaus
- vuorovaikutus ja ohjausmenetelmät
- oppimisen arviointi
- ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset
- opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä
- työpaikkaohjaajana kehittyminen.

Oppimateriaalissa jokainen osaamisalue tulisi olla selkeänä omana kokonaisuutenaan. Näin materiaalista voidaan helposti eritellä ne osiot, joita kulloinkin koulutuksessa tarvitaan. Tarvittavan materiaalin laajuus on aina tapauskohtaista. Jos koulutettavan työpaikkaohjaajan osaamisesta voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaamisalueita, voidaan keskittyä huonommin hallinnassa oleviin kokonaisuuksiin ja sitä koskevaan koulutusaineistoon.

Kone- ja metallialan perustutkinto tulisi materiaalissa esitellä kokonaisuutena sekä yksityiskohtaisemmin koulutusohjelmittain. Aineistossa tulisi olla selkokielisenä ja lyhennettynä tarvittavat osat opetussuunnitelmista. Materiaalista valittaisiin automaatioasentajan, koneenasentajan, koneistajan tai levyseppähitsaajan koulutusohjelmakohtainen osa sen mukaan, minkä alan työpaikkaohjaajia koulutetaan. Sisällöltään muu käytettävä materiaa voisi olla samanlainen.

Muotoilultaan ja rakenteeltaan oppimateriaalin tulisi olla helppoa käsitellä. Mielestäni paras vaihtoehto olisi painaa materiaali pienen vihkosen muotoon. Vihkosessa olisi lyhyesti ydinkohdat osaamisalueiden sisällöistä sekä tietoa, mistä aiheesta voi löytää lisää lähdeaineistoa. Liian suuren tietomäärän pak-

kaaminen painettuun oppimateriaaliin ei mielestäni ole järkevää. Materiaali toimisi lähinnä muistilistana sekä koulutuksen tukena. Sama materiaali olisi myös sähköisessä muodossa esimerkiksi PowerPoint-esityksenä tai vastaavana.

## **10 TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN KEHITTÄMISESSÄ**

Tässä opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan tulevaisuudessa hyödyntää työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittämisessä, varsinkin sen painottamisessa ja kohdentamisessa heikoiten hallittuihin osaamisalueisiin. Kouluttajan on huomattavasti helpompi suunnitella ja valmistautua koulutukseen, jos hänellä on edes jonkinlainen näkemys koulutettavien eri osaamisalueiden hallinnasta.

Tulosten perusteella suurin osa työpaikkaohjaajista haluaisi työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestettävän jossakin muodossa työpaikallaan, joten kouluttajien kannattaa valmistautua jalkautumaan vielä entistä enemmän työssäoppimispaikoille ja suunnittelemaan koulutusmateriaali tapauskohtaisesti. Puitteet työpaikoilla eivät välttämättä mahdollista esimerkiksi sähköisen oppimateriaalin käyttöä.

Kyselyn tulosten perusteella opiskelijoilla on varsin heikosti tietoa työssäoppimiselle asetetuista vaatimuksista ja työpaikkaohjaajien toimenkuvasta. Luultavasti moni opiskelija ymmärtää työssäoppimisen enemmän työharjoitteluna kuin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä toteutettavana tavoitteellisenä ja ohjattuna koulutuksena. Ennen työssäoppimisjakson alkua tulisi käydä läpi työssäoppimiseen liittyvät viralliset säännöt ja määräykset. Opiskelijoiden tulisi tietää heidän oikeutensa ja velvollisuutensa. Samalla tulisi myös perehtyä opiskelijoiden kanssa työpaikkaohjaajan tehtävään ja toimenkuvaan. Opiskelijoilla on oikeus saada myös työssäoppimisjaksolla asianmukaista ohjausta ja opetusta. Opiskelijoiden olisi myös hyvä tietää työssäoppimiseen liittyvä byrokratia kokonaisuudessaan. Se auttaisi heitä ymmärtämään työssäoppisjärjestelmän kokonaisuuden paremmin.

Työpaikkaohjaajien osaamisen nykytilan kartoitus auttaa myös ymmärtämään työpaikalla tapahtuvan oppimisen ongelmia. Ongelmat ovat osittain samoja kuin oppilaitoksessa. Erona on se, että työpaikoilla kouluttaminen ja kasvataminen ovat vain tuottavan työn ja tuloksen tekemisen ohella tehtävää ”ylimääräistä” toimintaa. Ymmärrettävästi opiskelijoiden ohjaamiseen on käytävissä aikaa rajallisesti. Sama koskee myös mahdollista työpaikkaohjaajakoulutusta.

Vastausten perusteella saatiin selville seikkoja, joita voidaan apuna muussakin kuin varsinaisessa työpaikkaohjaajakoulutuksessa. Kyselyssä esiin nousseet huonoiten hallitut aihealueet voidaan käsitellä lyhyesti uuden työpaikkaohjaajan kanssa esimerkiksi työssäoppimisjakson alussa. Vaikka mahdollisuutta tai halua varsinaiseen työpaikkaohjaajakoulutukseen ei olisi, voidaan pahimpia puutteita osaamisessa korjata muutenkin esimerkiksi työssäoppimisen valvontakäyntien tai muiden tapaamisten yhteydessä.

Tämän opinnäytetyön puitteissa ei ollut mahdollista kehittää varsinaista oppimateriaalia työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Oppimateriaalin tekeminen on suuri projekti, joten sen toteuttaminen olisi vaatinut huomattavasti enemmän aikaa ja asiaan paneutumista. Materiaalin tekeminen voisi tulevaisuudessa olla mahdollinen jatkotutkimuksen aihe.

## LÄHTEET

Finlex. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. Viitattu 3.5.2015.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Frisk, T. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Helsinki: Kyriiri Oy.

Hellström, M. 2008. Sata sanaa opetuksesta. Juva: WS Bookwell Oy.

Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Educa-Instituutti Oy.

INKA – koulutuksen arviointijärjestelmä. Viitattu 3.5.2015. <https://inka.jyu.fi/>.

Jyväskylän yliopisto. Erilaisia lähestymistapoja. Viitattu 3.5.2015.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/Opetusmenetelmista-ja-lahestymistavoista/erilaisia-lahestymistapoja>.

Kinnunen, H. 2002. Voimaantumisen mahdollisuuksia verkkoympäristössä. AMK-opinnäytetyö, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Koramo, M. 2011. TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT AMMATILISESSAPERUSKOULUTUKSESSA Tilannekatsaus 2011.

PSWFolders Oy.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

OK – opintokeskus. Oppimiskäsitys. Viitattu 3.5.2015. <http://kouluttaja.ok-opintokeskus.fi/kouluttaja/oppimisk%C3%A4sitys>.

Opetushallitus. Ammatillinen peruskoulutus. Viitattu 3.5.2015.

[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset\\_perustutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot).

Opetushallitus, 2012. Työpaikkaohjaajien koulutus 3 ov. Espoo: Kopijyvä Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016 kehittämissuunnitelma. Kopijyvä Oy, 2012.

Tredu. 2013. Työssäoppiminen nuorille. Viitattu 3.5.2015.

[http://www.tredu.fi/tyojayrityselama/tyossaoppiminen\\_0.html](http://www.tredu.fi/tyojayrityselama/tyossaoppiminen_0.html).

Työturvallisuuskeskus TTK. 2014. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu

3.5.2015. [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus).

## LIITTEET

Liite 1. Työpaikkaohjaajien kyselylomake

### **Kone- ja metall:Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014;**

Kyselyllä kartoitetaan Jyväskylän ammattiopiston kone- ja metallialan opiskelijoiden työpaikkaohjaajien osaamista ja mahdollista koulutustarvetta. Pyydämme sinua vastaamaan jokaiseen kysymykseen. Vastaajien ja yritysten nimet jäävät ainoastaan oppilaitoksen käyttöön, eikä niitä julkaista missään yhteydessä. Kyselyn vastauksia käytetään osana laajempaa tutkimusaineistoa.

#### Perustiedot

Yrityksen nimi.

Vastaajan nimi:

Asemasi yrityksessä.

- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Ylempi toimihenkilö
- Omistaja

Joku muu. Mikä?

Kauanko olet toiminut työpaikkaohjaajana?

- 0-1 vuotta
- 1-4 vuotta
- 5-7 vuotta
- yli 7 vuotta

Onko sinulla työpaikkaohjaajakoulutus?

- Kyllä
- Ei

Jos sinulla on työpaikkaohjaajakoulutus, niin missä ja milloin olet sen suorittanut?

Pidätkö työpaikkaohjaajakoulutusta tarpeellisena?

- Kyllä  
 Ei

Miksi pidät/et pidä työpaikkaohjaajakoulutusta tarpeellisena?

## 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.

Arvioi osaamistasi seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Tutkintorakenteen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Arvioi osaamistasi seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Oppimisen arviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjausmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan perehdyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi

Arvioi osaamistasi seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen

Arvioi osaamistasi seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Itsearviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen vastaanottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen kerääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. Koulutusmuodot

Näkemyksesi mukaan sinulle sopivin työpaikkaohjaajakoulutuksen muoto? (Voit valita useampia vaihtoehtoja.)

- Opiskelu oppilaitoksessa päiväopiskeluna
- Opiskelu oppilaitoksessa iltaopiskeluna
- Koulutus työpaikalla
- Koulutus työpaikalla työssäoppimisen valvontakäytien yhteydessä
- Verkko-opiskelu



Muu, mikä?

## 6. Työpaikkaohjaajana toimiminen

Mikä on mielestäsi vaikeinta/vaativinta työpaikkaohjaajana toimimisessa?

Mikä on mielestäsi parasta työpaikkaohjaajana toimimisessa?

**KIITOS VASTAUKSISTASI.**

Liite 2. Opiskelijoiden kyselylomake

## :Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014 (opiskelijat) ;

Kyselyllä kartoitetaan Jyväskylän ammattiopiston kone- ja metallialan opiskelijoiden työpaikkaohjaajien osaamista ja mahdollista koulutustarvetta. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Pyydämme sinua vastaamaan jokaiseen kysymykseen. Kyselyn vastauksia käytetään osana laajempaa tutkimusaineistoa.

### 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Oppimisen arviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjausmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan perehdyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Itsearviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen vastaanottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen kerääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. Työpaikkaohjaajana toimiminen

Mitkä mielestäsi ovat pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?

Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**

## Liite 3. Opettajien kyselylomake

**:Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014  
(opettajat);**

Kyselyllä kartoitetaan Jyväskylän ammattiopiston kone- ja metallialan opiskelijoiden työpaikkaohjaajien osaamista ja mahdollista koulutustarvetta. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Pyydämme sinua vastaamaan jokaiseen kysymykseen. Kyselyn vastauksia käytetään osana laajempaa tutkimusaineistoa.

**1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu.**

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi**

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Oppimisen arviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjausmenetelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan perehdyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen

Arvioi työpaikkaohjaajien osaamista seuraavilla työssäoppimisen osa-alueilla.

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä
Itsearviointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen vastaanottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen kerääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. Työpaikkaohjaajana toimiminen

Mitkä mielestäsi ovat pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?

Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**

## Liite 4. Työpaikkaohjaajien vastaukset

**Kone- ja metall: Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014;**

Ryhmän koko: ?

Täytettyjä arviointeja: 10 (?%)

Viimeisin lomake täytetty: 14.5.2014 22:11:00

Omia muistiinpanoja:

Ajankohta: 12.3.2015 19:54:31

Vertailuryhmä: Ei vertailua

Vertailuryhmän ajanjakso:

**Perustiedot**

Asemasi yrityksessä.	n	%
Ei vast	0	
Työntekijä	0	0%
Toimihenkilö	2	20%
Ylempi toimihenkilö	1	10%
Omistaja	7	70%
<b>yhteenveto</b>	<b>ka:3,5</b>	<b>kh:0,8</b>
Kauanko olet toiminut työpaikkaohjaajana?	n	%
0-1 vuotta	1	
1-4 vuotta	4	44%
5-7 vuotta	1	11%
yli 7 vuotta	4	44%
Onko sinulla työpaikkaohjaajakoulutus?	n	%
Ei vast	0	
Kyllä	1	10%
Ei	9	90%
<b>yhteenveto</b>	<b>ka:1,9</b>	<b>kh:0,3</b>
Pidätkö työpaikkaohjaajakoulutusta tarpeellisena?	n	%
Ei vast	1	
Kyllä	6	67%
Ei	3	33%
<b>yhteenveto</b>	<b>ka:1,3</b>	<b>kh:0,5</b>

**Yrityksen nimi.**

	625741
	625880
	625930
	626034
	626066
	626431
	627377
	630122
	630167
	630755

**Vastaajan nimi:**

	625741
	625880
	625930
	626034
	626066
	626431
	627377
	630122
	630167
	630755

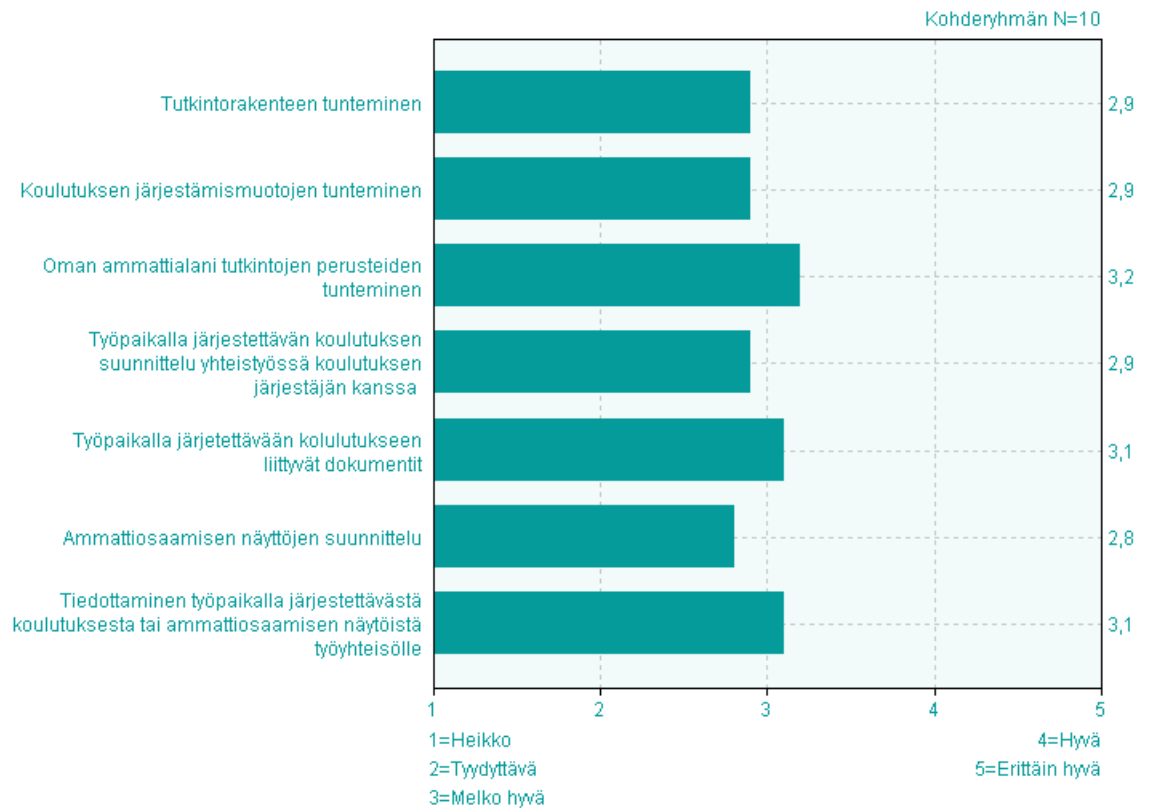
**Joku muu. Mikä?****Jos sinulla on työpaikkaohjaajakoulutus, niin missä ja milloin olet sen suorittanut?**

Jyväskylän ammattiopisto v.2001?	630122
----------------------------------	--------

**Miksi pidät/et pidä työpaikkaohjaajakoulutusta tarpeellisena?**

Nuorelle vielä kokemusta hakevalle ohjaajalle koulutus on paikallaan Itse en katso koulutusta enää tarvitsevani 45:n työvuoden jälkeen	626034
Tässä luodaan speksit kuinka voidaan toimimia puolin ja toisin	630122
Pienellä yrityksellä ei ole mahdollisuus iroittaa koulutukseen aikaa.	630167
Meillä on työntekijä joka on käynyt tämän kurssin ja pidän asiaa hyvänä.	630755

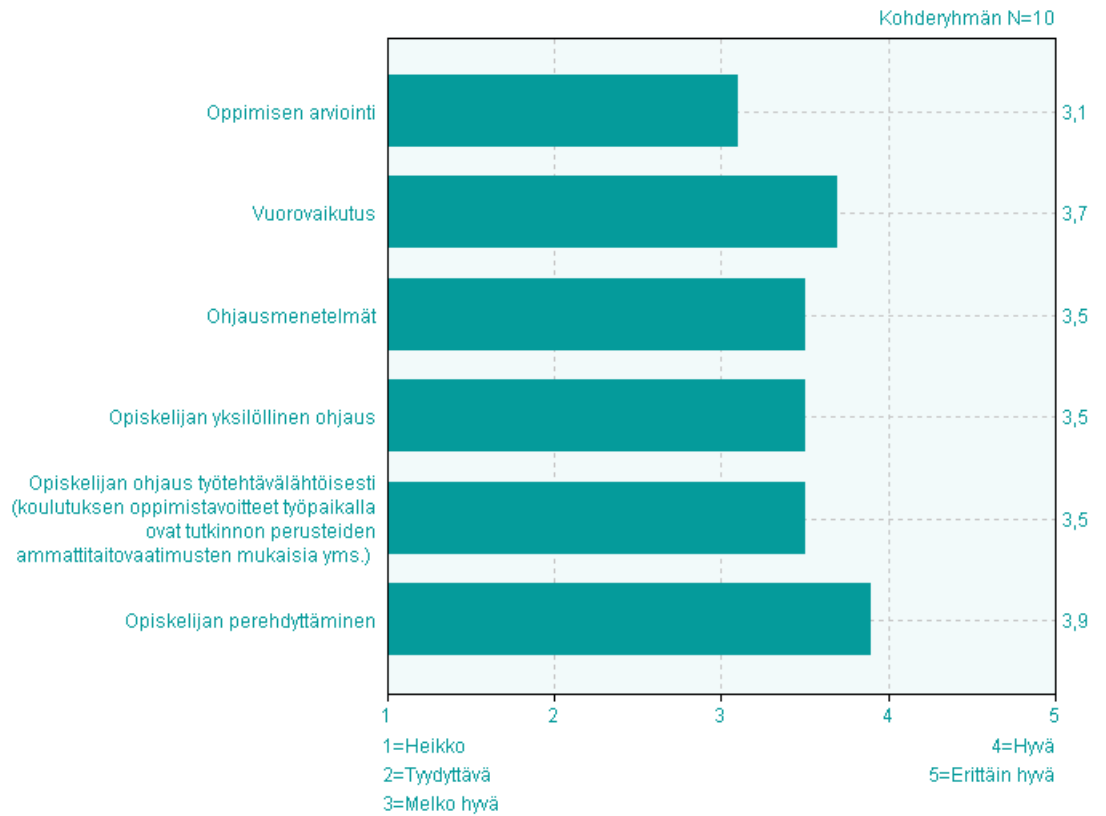
## 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Tutkintorakenteen tunteminen	0,0% n=0	30,0% n=3	50,0% n=5	20,0% n=2	0,0% n=0	n=0	2,9	0,7
Koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	0,0% n=0	30,0% n=3	60,0% n=6	0,0% n=0	10,0% n=1	n=0	2,9	0,9
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0,0% n=0	30,0% n=3	30,0% n=3	30,0% n=3	10,0% n=1	n=0	3,2	1,0
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	0,0% n=0	40,0% n=4	40,0% n=4	10,0% n=1	10,0% n=1	n=0	2,9	1,0
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	10,0% n=1	20,0% n=2	20,0% n=2	50,0% n=5	0,0% n=0	n=0	3,1	1,1
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	10,0% n=1	30,0% n=3	40,0% n=4	10,0% n=1	10,0% n=1	n=0	2,8	1,1
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0,0% n=0	40,0% n=4	10,0% n=1	50,0% n=5	0,0% n=0	n=0	3,1	1,0

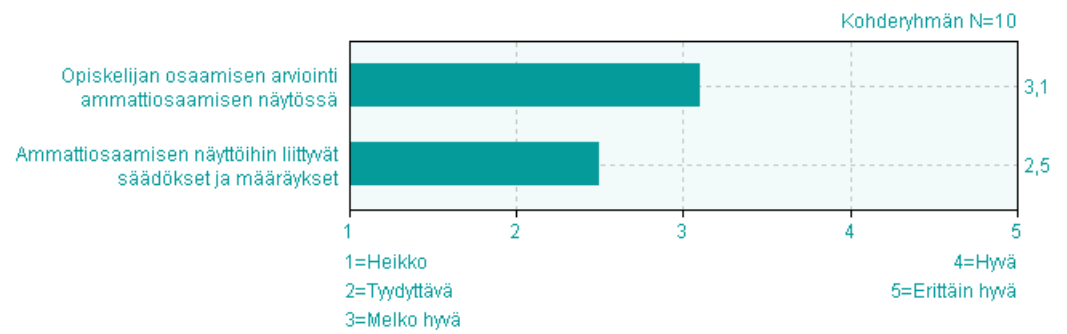


## 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi



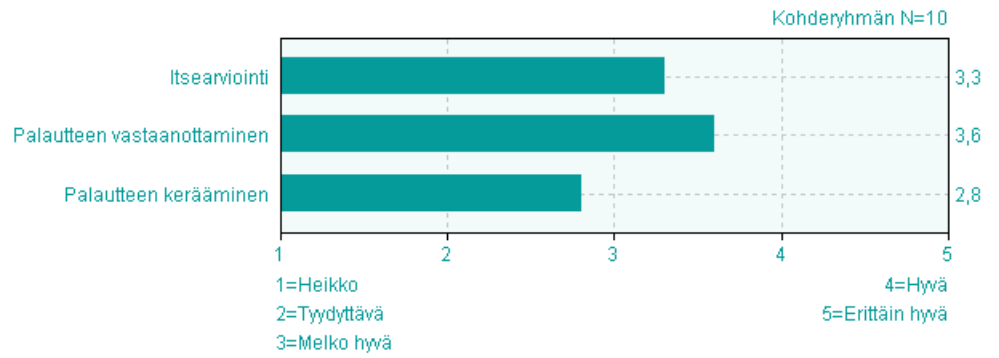
	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Oppimisen arviointi	0,0% n=0	30,0% n=3	30,0% n=3	40,0% n=4	0,0% n=0	n=0	3,1	0,9
Vuorovaikutus	0,0% n=0	0,0% n=0	30,0% n=3	70,0% n=7	0,0% n=0	n=0	3,7	0,5
Ohjausmenetelmät	0,0% n=0	10,0% n=1	40,0% n=4	40,0% n=4	10,0% n=1	n=0	3,5	0,8
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0,0% n=0	0,0% n=0	50,0% n=5	50,0% n=5	0,0% n=0	n=0	3,5	0,5
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	0,0% n=0	10,0% n=1	40,0% n=4	40,0% n=4	10,0% n=1	n=0	3,5	0,8
Opiskelijan perehdyttäminen	0,0% n=0	0,0% n=0	30,0% n=3	50,0% n=5	20,0% n=2	n=0	3,9	0,7

### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	<b>10,0%</b> n=1	<b>10,0%</b> n=1	<b>40,0%</b> n=4	<b>40,0%</b> n=4	<b>0,0%</b> n=0	n=0	<b>3,1</b>	<b>1,0</b>
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	<b>10,0%</b> n=1	<b>60,0%</b> n=6	<b>10,0%</b> n=1	<b>10,0%</b> n=1	<b>10,0%</b> n=1	n=0	<b>2,5</b>	<b>1,2</b>

## 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Itsearviointi	0,0% n=0	0,0% n=0	70,0% n=7	30,0% n=3	0,0% n=0	n=0	3,3	0,5
Palautteen vastaanottaminen	0,0% n=0	0,0% n=0	40,0% n=4	60,0% n=6	0,0% n=0	n=0	3,6	0,5
Palautteen kerääminen	10,0% n=1	10,0% n=1	70,0% n=7	10,0% n=1	0,0% n=0	n=0	2,8	0,8

## 5. Koulutusmuodot

Näkemyksesi mukaan sinulle sopivin työpaikkaohjaajakoulutuksen muoto? (Voit valita useampia vaihtoehtoja.)	n	%
Opiskelu oppilaitoksessa päiväopiskeluna	1	<b>10</b>
Opiskelu oppilaitoksessa iltaopiskeluna	3	<b>30</b>
Koulutus työpaikalla	4	<b>40</b>
Koulutus työpaikalla työssäoppimisen valvontakäyntien yhteydessä	4	<b>40</b>
Verkko-opiskelu	2	<b>20</b>

### Muu, mikä?

Olen delekoimassa opinto-ohjausta nuoremmalle sukupolvelle siirtyessäni vuoden sisällä eläkkeelle	626034
---	--------

## 6. Työpaikkaohjaajana toimiminen

### Mikä on mielestäsi vaikeinta/vaativinta työpaikkaohjaajana toimimisessa?

Ajan löytäminen	625930
Aikaisemmin saadun kokemuksen ja koulutuksen todentaminen ohjattavan oppilaan kohdalla. On hyvin erilaisia ja eritasoisia oppilaita, eli keskustelu opettajan kanssa olisi aina suotavaa ennen oppilaan tuloa yritykseen.	626034
En ole löytänyt vaikeuksia.	626431
Ajankäyttö, jotta saisi varattua tarpeeksi aikaa oppilaan kehityksen seurannalle ja palautteen antamiselle.	627377
Saada aika riittämään muilta töiltä	630122
Keskittyminen seuraamaan oppilaan tekemisiä. Sekä antaa riittävän yksityiskohtaisia ohjeita sen hetkisiin töihin!	630755

### Mikä on mielestäsi parasta työpaikkaohjaajana toimimisessa?

Saan etulyönti aseman jos tarve reklytointiin	625880
Nuorien kanssa toimiminen	625930
Tapaa erilaisia henkilöitä ja tutustuu valmistuvaan ammattiosaamiseen jo opiskeluvaiheessa. Voi jakaa omaa osaamistaan ja elämäkokemustaan opiskelijoille.	626034
On mukava nähdä, miten nuoret ihmiset kehittyvät osaajina jo 6 viikossa. Varsinkin henkilöt, jotka eivät välttämättä ole opiskellessa saavuttaneet menestystä, mutta löytävät vahvuksiinsa työssäopimisen kautta ja huomaavat olevansa oikealla alalla. Ja tietenkin saavat siitä palautteen arvion kautta. Olemme kouluttaneet opiskelijoita 2000-luvun alusta asti ja muistan vain pari epäonnistumista työssäopimisessa. Jälkikäteen arvioiden paremmalla ohjauksella olisi voitu korjata näitä tapauksia, joten tutkimus ja kehitys ei mene tällä saralla hukkaan.	626431
Oppii näkemään onko opilaasta mahdollista kouluttaa esimerkiksi työntekijä yritykseen.	627377
Tässä iässä ajattelee jo, että voisi siirtää tietoa ja innostusta alan tuleville osaajille	630122
Vuorovaikutus ja molemminpuolinen uuden oppiminen.	630167
Kun on oppilas joka haluaa tosissaan oppia ja ottaa ohjeet ja palautteen vastaan hyvin ja kun huomaa intoa tehdä ks. työtä.	630755

## Liite 5. Opiskelijoiden vastaukset

## : Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014 (opiskelijat);

Ryhmän koko: ?

Täytettyjä arviointeja: 25 (?%)

Viimeisin lomake täytetty: 28.5.2014 11:51:00

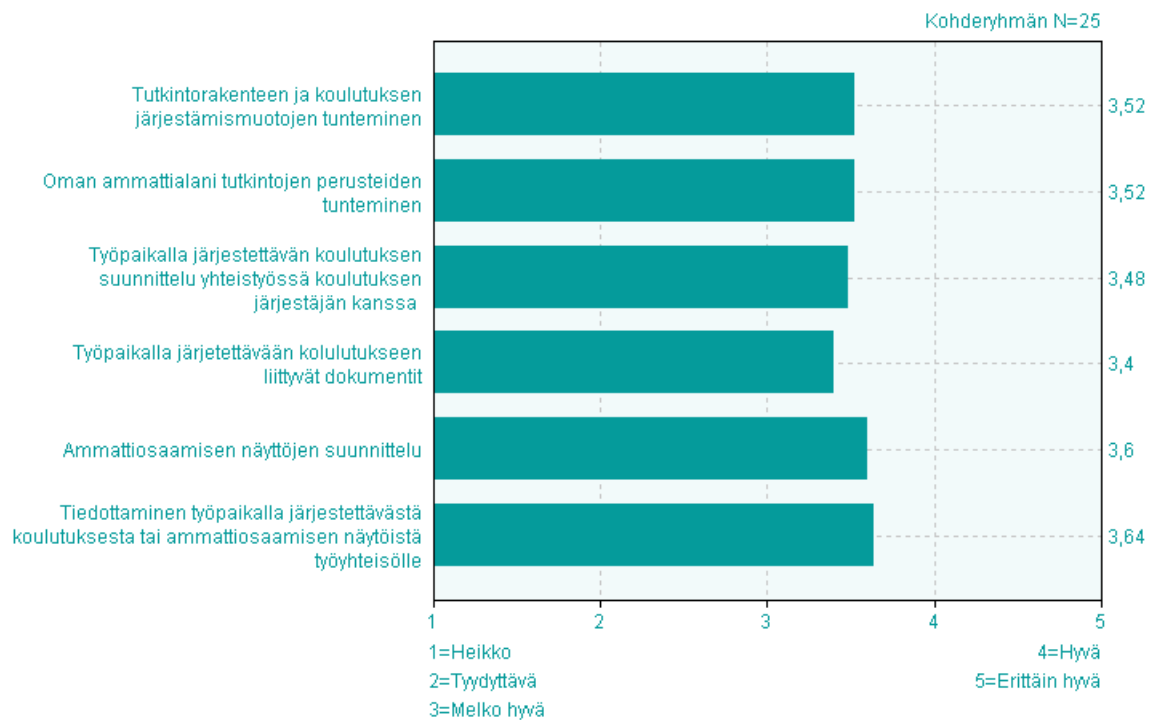
Omia muistiinpanoja:

Ajankohta: 12.3.2015 19:58:11

Vertailuryhmä: Ei vertailua

Vertailuryhmän ajanjakso:

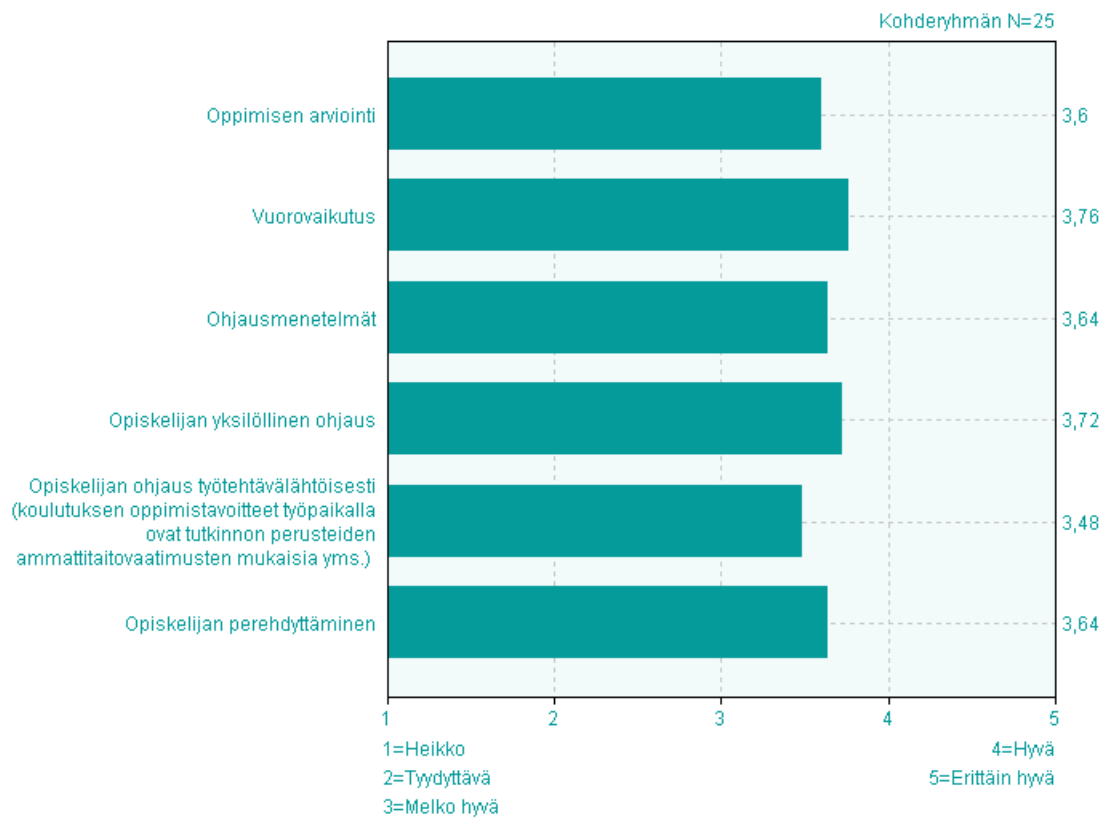
### 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	0,0% n=0	0,0% n=0	56,0% n=14	36,0% n=9	8,0% n=2	n=0	3,5	0,7
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0,0% n=0	8,0% n=2	40,0% n=10	44,0% n=11	8,0% n=2	n=0	3,5	0,8
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	0,0% n=0	8,0% n=2	44,0% n=11	40,0% n=10	8,0% n=2	n=0	3,5	0,8

Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	0,0% n=0	16,0% n=4	36,0% n=9	40,0% n=10	8,0% n=2	n=0	3,4	0,9
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	0,0% n=0	4,0% n=1	44,0% n=11	40,0% n=10	12,0% n=3	n=0	3,6	0,8
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0,0% n=0	0,0% n=0	44,0% n=11	48,0% n=12	8,0% n=2	n=0	3,6	0,6

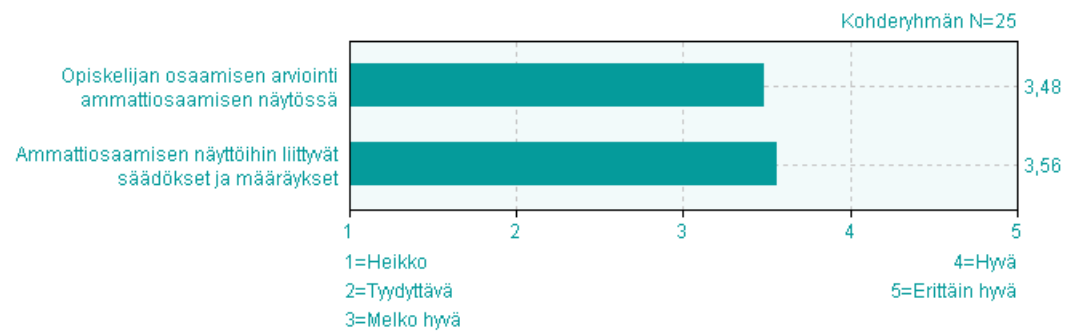
## 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Oppimisen arviointi	4,0% n=1	0,0% n=0	40,0% n=10	44,0% n=11	12,0% n=3	n=0	3,6	0,9
Vuorovaikutus	0,0% n=0	4,0% n=1	28,0% n=7	56,0% n=14	12,0% n=3	n=0	3,8	0,7
Ohjausmenetelmät	0,0% n=0	4,0% n=1	36,0% n=9	52,0% n=13	8,0% n=2	n=0	3,6	0,7
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0,0% n=0	0,0% n=0	36,0% n=9	56,0% n=14	8,0% n=2	n=0	3,7	0,6
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	0,0% n=0	4,0% n=1	48,0% n=12	44,0% n=11	4,0% n=1	n=0	3,5	0,7
Opiskelijan perehdyttäminen	0,0% n=0	8,0% n=2	32,0% n=8	48,0% n=12	12,0% n=3	n=0	3,6	0,8

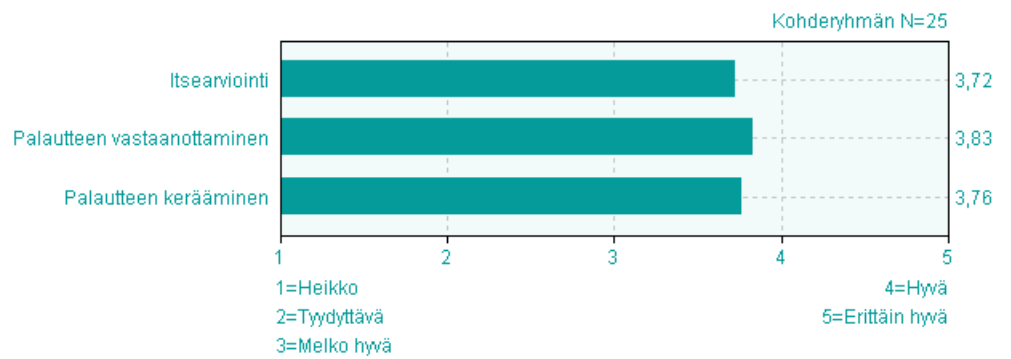


### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	0,0% n=0	8,0% n=2	44,0% n=11	40,0% n=10	8,0% n=2	n=0	3,5	0,8
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	0,0% n=0	8,0% n=2	36,0% n=9	48,0% n=12	8,0% n=2	n=0	3,6	0,8

#### 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Itsearviointi	0,0% n=0	0,0% n=0	44,0% n=11	40,0% n=10	16,0% n=4	n=0	3,7	0,7
Palautteen vastaanottaminen	0,0% n=0	0,0% n=0	37,5% n=9	41,7% n=10	20,8% n=5	n=1	3,8	0,8
Palautteen kerääminen	0,0% n=0	0,0% n=0	44,0% n=11	36,0% n=9	20,0% n=5	n=0	3,8	0,8

## 5. Työpaikkaohjaajana toimiminen

### Mitkä mielestäsi ovat pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?

Liian vähäinen neuvojen antaminen	637744
ei mitään	640235
nada	640346
EN TIEDÄ	640357
ei varsin mikään	640358
ei mitkää	640359
eväät	640360
oppilaita arvioidaan naamarajalla	640371
Omalla kohdallani ei mitään valittamista.	640418
...	640619
ei ollut mitään	640624
o	640629
paha mennä sanomaan	640641
en osaa sanoa	640648
jaa a	640649
ei ollut puutteita	640656
.	640677

### Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?

Rento meininki	637744
ne osaa opettaa	640235
työ hommat	640346
en tiedä	640357
rauhallisuus	640358
kaikki	640359
töi hommat	640360
kertovat joihinkin asioihin vastauksen kysyttäessä	640371
Ammattitaito ja työkokemus.	640418
...	640619
kaikki	640624
9	640629
peruna	640641
en osaa sanoa	640648
jaa a	640649
.	640677

## Liite 6. Opettajien vastaukset

## : Työpaikkaohjaajien osaamiskartoitus kevät 2014 (opettajat);

Ryhmän koko: ?

Täytettyjä arviointeja: 8 (?%)

Viimeisin lomake täytetty: 28.5.2014 16:47:00

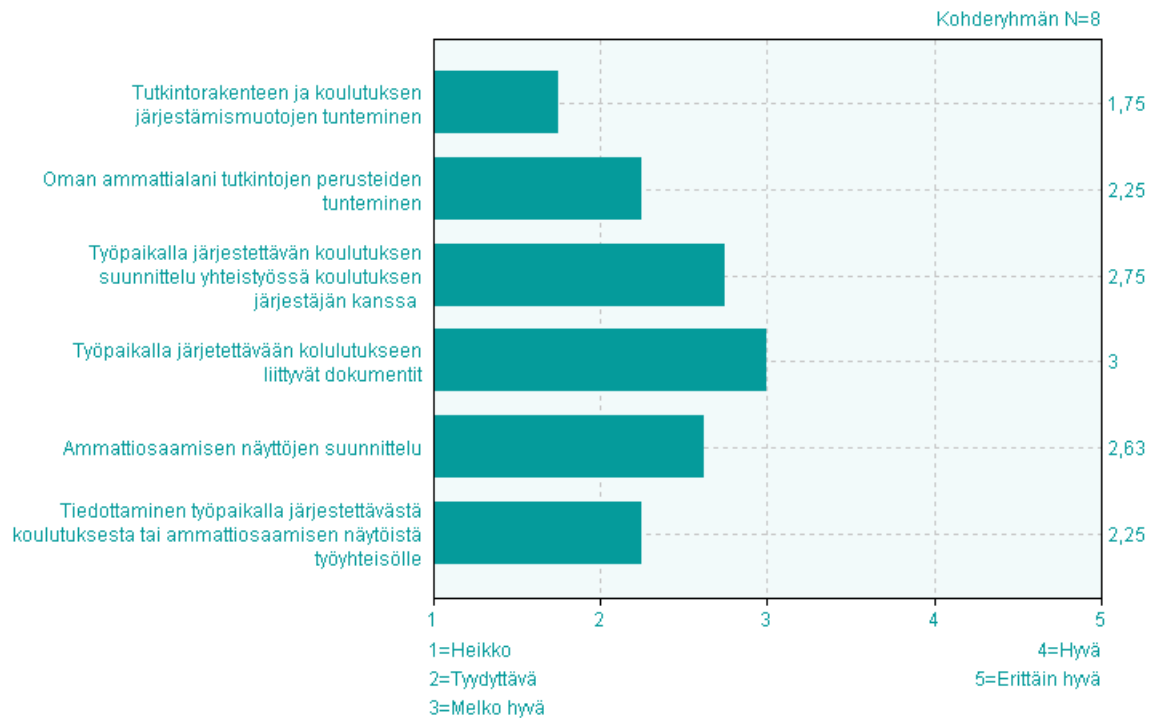
Omia muistiinpanoja:

Ajankohta: 12.3.2015 19:57:24

Vertailuryhmä: Ei vertailua

Vertailuryhmän ajanjakso:

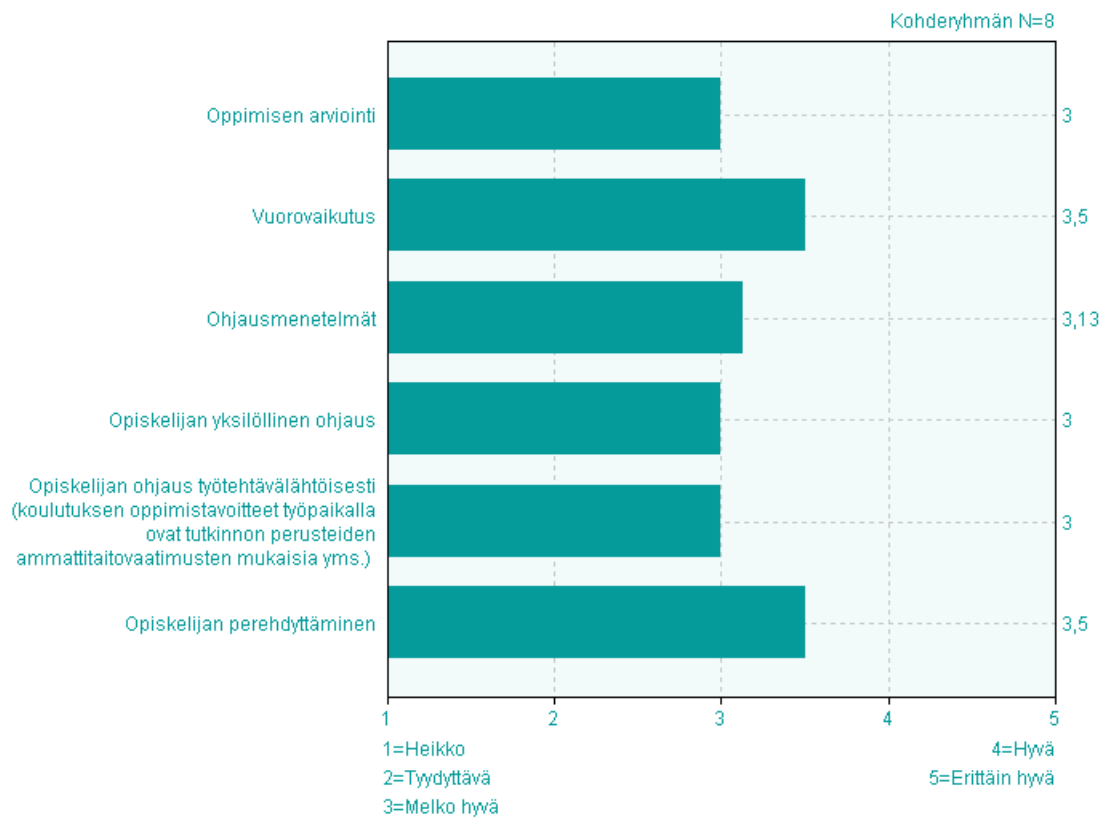
### 1. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	25,0% n=2	75,0% n=6	0,0% n=0	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	1,8	0,5
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0,0% n=0	75,0% n=6	25,0% n=2	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	2,3	0,5
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	12,5% n=1	25,0% n=2	37,5% n=3	25,0% n=2	0,0% n=0	n=0	2,8	1,0

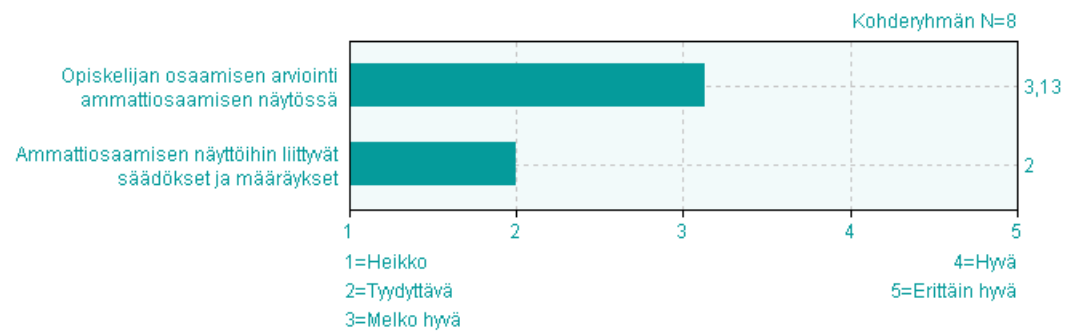
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	0,0% n=0	37,5% n=3	25,0% n=2	37,5% n=3	0,0% n=0	n=0	3,0	0,9
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	0,0% n=0	37,5% n=3	62,5% n=5	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	2,6	0,5
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0,0% n=0	75,0% n=6	25,0% n=2	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	2,3	0,5

## 2. Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi



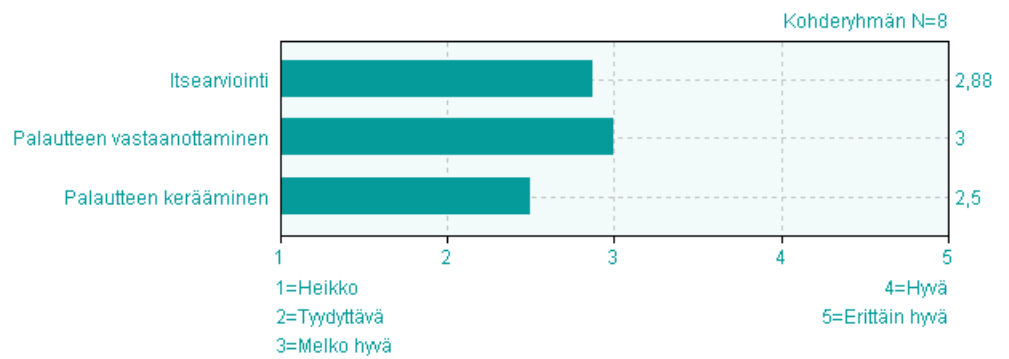
	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Oppimisen arviointi	0,0% n=0	25,0% n=2	50,0% n=4	25,0% n=2	0,0% n=0	n=0	3,0	0,8
Vuorovaikutus	0,0% n=0	12,5% n=1	25,0% n=2	62,5% n=5	0,0% n=0	n=0	3,5	0,8
Ohjausmenetelmät	0,0% n=0	25,0% n=2	37,5% n=3	37,5% n=3	0,0% n=0	n=0	3,1	0,8
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0,0% n=0	25,0% n=2	50,0% n=4	25,0% n=2	0,0% n=0	n=0	3,0	0,8
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti (koulutuksen oppimistavoitteet työpaikalla ovat tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten mukaisia yms.)	0,0% n=0	25,0% n=2	50,0% n=4	25,0% n=2	0,0% n=0	n=0	3,0	0,8
Opiskelijan perehdyttäminen	0,0% n=0	12,5% n=1	25,0% n=2	62,5% n=5	0,0% n=0	n=0	3,5	0,8

### 3. Opiskelijan osaamisen arviointi



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	0,0% n=0	37,5% n=3	12,5% n=1	50,0% n=4	0,0% n=0	n=0	3,1	1,0
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	25,0% n=2	50,0% n=4	25,0% n=2	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	2,0	0,8

#### 4. Työpaikkaohjaajana kehittyminen



	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	ei vast.	ka	kh
Itsearviointi	0,0% n=0	25,0% n=2	62,5% n=5	12,5% n=1	0,0% n=0	n=0	2,9	0,6
Palautteen vastaanottaminen	12,5% n=1	0,0% n=0	62,5% n=5	25,0% n=2	0,0% n=0	n=0	3,0	0,9
Palautteen kerääminen	12,5% n=1	25,0% n=2	62,5% n=5	0,0% n=0	0,0% n=0	n=0	2,5	0,8



## 5. Työpaikkaohjaajana toimiminen

### Mitkä mielestäsi ovat pahimmat puutteet työpaikkaohjaajien osaamisessa ja toiminnassa?

Opiskelijan perehdyttäminen tehtävään ja työyhteisöön.	638446
Työpaikkaohjaajien koulutus firmoissa on puutteellista. Useampi henkilö koulutettava.	638491
Yhteinen aika neuvonpitoa varten	638562
Oppilaitoksen toiminnan tuntemus Kiire ja aikapula ohjauksessa Motivoituminen uudelleen uusien opiskelijoiden ohjaukseen(palkkio?)	638764
Tuntemus oppimistavoitteista. Käytettävät lomakkeet.	639122

### Mitkä mielestäsi ovat työpaikkaohjaajien toiminnan ja osaamisen vahvuudet?

Ammatillinen osaaminen	638446
Käytännönläheisen tilanteet.	638491
Tieto työelämän tarpeista ja ammattiosaamisen taidoista.	638562
Yrityksen työtehtävien ja tekemisen osaaminen Tekemisen opastus	638764
Ammattitaito ja opastus tehtävään.	639122

## Liite 7. Vastaukset Excel-taulukoina

## TAULUKKO 1. Työpaikkaohjaajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Tutkintorakenteen tunteminen	0	3	5	2	0	0	2,90	0,74
Koulutuksen järjestämisuotojen tunteminen	0	3	6	0	1	0	2,90	0,88
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0	3	3	3	1	0	3,20	1,03
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	0	4	4	1	1	0	2,90	0,99
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	1	2	2	5	0	0	3,10	1,10
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	1	3	4	1	1	0	2,80	1,14
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0	4	1	5	0	0	3,10	0,99

## TAULUKKO 2. Opiskelijat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämisuotojen tunteminen	0	0	14	9	2	0	3,52	0,65
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0	2	10	11	2	0	3,52	0,77
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	0	2	11	10	2	0	3,48	0,77
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	0	4	9	10	2	0	3,40	0,87
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	0	1	11	10	3	0	3,60	0,76
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0	0	11	12	2	0	3,64	0,64

## TAULUKKO 3. Opettajat, työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämisuotojen tunteminen	2	6	0	0	0	0	1,75	0,46
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	0	6	2	0	0	0	2,25	0,46
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	1	2	3	2	0	0	2,75	1,04
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	0	3	2	3	0	0	3,00	0,93
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	0	3	5	0	0	0	2,63	0,52
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	0	6	2	0	0	0	2,25	0,46

TAULUKKO 4. Työpaikkaohjaajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Oppimisen arviointi	0	3	3	4	0	0	3,1	0,88
Vuorovaikutus	0	0	3	7	0	0	3,7	0,48
Ohjausmenetelmät	0	1	4	4	1	0	3,5	0,85
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0	0	5	5	0	0	3,5	0,53
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti	0	1	4	4	1	0	3,5	0,85
Opiskelijan perehdyttäminen	0	0	3	5	2	0	3,9	0,74

TAULUKKO 5. Opiskelijat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Oppimisen arviointi	1	0	10	11	3	0	3,6	0,87
Vuorovaikutus	0	1	7	14	3	0	3,8	0,72
Ohjausmenetelmät	0	1	9	13	2	0	3,6	0,70
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0	0	9	14	2	0	3,7	0,61
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti	0	1	12	11	1	0	3,5	0,65
Opiskelijan perehdyttäminen	0	2	8	12	3	0	3,6	0,81

TAULUKKO 6. Opettajat, opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Oppimisen arviointi	0	2	4	2	0	0	3	0,76
Vuorovaikutus	0	1	2	5	0	0	3,5	0,76
Ohjausmenetelmät	0	2	3	3	0	0	3,1	0,83
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	0	2	4	2	0	0	3	0,76
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti	0	2	4	2	0	0	3	0,76
Opiskelijan perehdyttäminen	0	1	2	5	0	0	3,5	0,76

TAULUKKO 7. Työpaikkaohjaajat, opiskelijan osaamisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen	1	1	4	4	0	0	3,1	0,99
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	1	6	1	1	1	0	2,5	1,18

TAULUKKO 8. Opiskelijat, opiskelijan osaamisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen	0	2	11	10	2	0	3,5	0,77
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	0	2	9	12	2	0	3,6	0,77

## TAULUKKO 9. Opettajat, opiskelijan osaamisen arviointi

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen	0	3	1	4	0	0	3,1	0,99
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	2	4	2	0	0	0	2	0,76

## TAULUKKO 10. Työpaikkaohjaajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Itsearviointi	0	0	7	3	0	0	3,30	0,48
Palautteen vastaanottaminen	0	0	4	6	0	0	3,60	0,52
Palautteen kerääminen	1	1	7	1	0	0	2,80	0,79

## TAULUKKO 11. Opiskelijat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Itsearviointi	0	0	11	10	4	0	3,72	0,74
Palautteen vastaanottaminen	0	0	9	10	5	1	3,83	0,76
Palautteen kerääminen	0	0	11	9	5	0	3,76	0,78

## TAULUKKO 12. Opettajat, työpaikkaohjaajana kehittyminen

	Heikko	Tyydyttävä	Melko hyvä	Hyvä	Erittäin hyvä	Ei vast.	KA	KH
Itsearviointi	0	2	5	1	0	0	2,88	0,64
Palautteen vastaanottaminen	1	0	5	2	0	0	3,00	0,93
Palautteen kerääminen	1	2	5	0	0	0	2,50	0,76

## Liite 8. Kyselyjen tulokset Excel-taulukoina

TAULUKKO 1. Yhteenveto työpaikalla järjestettävän koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta

	Työpaikkaohjaajat KA	Oppilaat KA	Opettajat KA	Kaikkien vastan- neiden KA
Tutkintorakenteen ja koulutuksen järjestämismuotojen tunteminen	2,90	3,52	1,75	<b>2,72</b>
Oman ammattialani tutkintojen perusteiden tunteminen	3,20	3,52	2,25	<b>2,99</b>
Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa	2,90	3,48	2,75	<b>3,04</b>
Työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät dokumentit	3,10	3,40	3,00	<b>3,17</b>
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	2,80	3,60	2,63	<b>3,01</b>
Tiedottaminen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta tai ammattiosaamisen näytöistä työyhteisölle	3,10	3,64	2,25	<b>3,00</b>
<b>Kaikkien vastausten keskiarvo</b>	<b>3,00</b>	<b>3,53</b>	<b>2,44</b>	<b>2,99</b>

TAULUKKO 2. Yhteenveto opiskelijan ohjaamisesta ja oppimisen arvioinnista

	Työpaikkaohjaajat KA	Oppilaat KA	Opettajat KA	Kaikkien vastan- neiden KA
Oppimisen arviointi	3,10	3,60	3,00	<b>3,23</b>
Vuorovaikutus	3,70	3,76	3,50	<b>3,65</b>
Ohjausmenetelmät	3,50	3,64	3,13	<b>3,42</b>
Opiskelijan yksilöllinen ohjaus	3,50	3,72	3,00	<b>3,41</b>
Opiskelijan ohjaus työtehtävälähtöisesti	3,50	3,48	3,00	<b>3,33</b>
Opiskelijan perehdyttäminen	3,90	3,64	3,50	<b>3,68</b>
<b>Kaikkien vastausten keskiarvo</b>	<b>3,53</b>	<b>3,64</b>	<b>3,19</b>	<b>3,45</b>

TAULUKKO 3. Yhteenveto opiskelijan osaamisen arvioinnista

	Työpaikkaohjaajat KA	Oppilaat KA	Opettajat KA	Kaikkien vastan- neiden KA
Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä	3,10	3,48	3,13	<b>3,24</b>
Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät säädökset ja määräykset	2,50	3,56	2,00	<b>2,69</b>
<b>Kaikkien vastausten keskiarvo</b>	<b>2,80</b>	<b>3,52</b>	<b>2,56</b>	<b>2,96</b>

TAULUKKO 4. Yhteenveto työpaikkaohjaajana kehittämisestä

	Työpaikkaohjaajat KA	Oppilaat KA	Opettajat KA	Kaikkien vastan- neiden KA
Itsearviointi	3,30	3,72	2,88	<b>3,30</b>
Palautteen vastaanottaminen	3,60	3,83	3,00	<b>3,48</b>
Palautteen kerääminen	2,80	3,76	2,50	<b>3,02</b>
<b>Kaikkien vastausten keskiarvo</b>	<b>3,23</b>	<b>3,77</b>	<b>2,79</b>	<b>3,27</b>