



# **TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN ARVIOINTI - OPETTAJIEN JA TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSIA JA KÄSITYKSIÄ**

**Hämäläinen Sari**

**Kehittämishankeraportti**  
Tammikuu 2007



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Hämäläinen, Sari	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työssäoppiminen ja sen arviointi - opettajien ja työnantajien kokemuksia ja käsityksiä		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Hannula, Kaija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä  <p>Kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää työssäoppimisen roolia ja sen merkitystä eri osapuolille majoitus- ja ravitsemisalalla. Lisäksi kartoitettiin työnantajien tietotasoa työssäoppimisesta sekä opettajien käsityksiä työnantajan tiedon määrästä. Työssä on keskitytty ohjauksen laatuun, arvioinnin oikeellisuuteen sekä molemminpuoliseen palautteeseen ja lisäksi työelämän ja oppilaitoksen välisen yhteistyön riittävyteen.</p> <p>Tehdyn kyselyn perusteella ohjauksen ja arvioinnin osalta työelämän ja oppilaitoksen välillä on kuilu. Työnantajat tietävät, että kentällä hoidetaan osa ammatillisesta koulutuksesta, mutta työssäoppimisen hoidon laatu ei ole hyvällä tasolla. Ohjausta ei anneta riittävästi eikä arviointi ole rehellistä. Syyksi tähän koetaan olevan työssäoppimiseen liittyvän tiedon selkeyttämättömyys sekä työpaikkaohjaajakoulutuksen puute. Työnantajien mukaan heille ei ole selvitetty työssäoppimisen merkitystä, vaikka työssäoppiminen tuli mukaan ammatilliseen koulutukseen jo vuosituhaten vaihteessa. Selkeää rajaa ja eroa entiseen klassiseen työharjoitteluun ei ole.</p> <p>Oppilaitoksessa opiskelijoille korostetaan huomattavasti kovempia asioita kuin mitä kentällä painotetaan. Palvelun merkitys oppilaitoksessa jää vähälle huomiolle, mutta asennekoulutus pätkätöihin on tärkeässä asemassa eli käsitykset osaamistarpeista eroavat toisistaan huomattavasti. Tässä korostuu työelämän ja koulutuksen yhteistyön määrä ja nimenomaan sen puute. Palautejärjestelmän luominen ja yhteisten työssäoppimiseen liittyvien tilaisuuksien kehittäminen olisi tärkeää, jotta sekä työelämä että oppilaitos puhuisivat samaa kieltä työssäoppimisen kehittämisen hyväksi. Tällä hetkellä palaute on hyvin vähäistä ja liittyy yleensä työnantajan puolelta vain ei-motivoituneisiin opiskelijoihin ja opettajien puolelta huonosti hoidettuihin työssäoppimisjaksoihin.</p> <p>Kehittämishankkeen tuloksia on esitelty työpaikkaohjaajakoulutuksessa syksyllä 2006 ja tässä yhteydessä mm. työssäoppimisen arviointilomakkeiden ja arviointikriteereiden selkeyteen kiinnitettiin huomiota ja parannusehdotuksia on välitetty oppilaitokselle.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen, ohjaus, arviointi, palaute, yhteistyö		
Muut tiedot		

Author(s)  Hämäläinen, Sari	Type of Publication Development project report	
	Pages  44	Language finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title On the job learning and evaluation - teachers' and employers' impressions and experiences		
Degree Programme Vocational Teacher Education College Degree programme in teacher pedagogical education		
Tutor(s) Hannula, Kaija		
Assigned by		
Abstract <p>The objective of this project was to clarify the role of the job learning and its meaning to employers in the hotel and restaurant business. Employers knowledge of the job learning was researched as well as teachers' impressions on the employers' knowledge about the job learning. In this report the focus is in the quality of guidance, the validity of evaluation, two-sided feedback and the cooperation between the school and employers.</p> <p>There is a gap between the school and employers when talking about the evaluation and the guidance on the job learning. The employers are aware that a part of the professional training is done at the work. However they do not understand the difference between the traditional practice and the job learning. The quality of the job learning is not very high and the job learning is not supported enough by the employers. To evaluate the job learning is difficult and the evaluation results are not consistent with the real life. The main reasons for the low quality and unvalid evaluations are mentioned to be an unclarified data and a lack of (employers') education.</p> <p>In the school the meaning of the personal service is not in a remarkable position as it should be. It seems that a positive attitude to periodic and part-time jobs is more important than the personal service skills. The impression of skills are in a different position in school than in the working life. The reason for this seems to be a minimal cooperation between the school and employers. To improve the situation there should be a system for gathering feedback. Furthermore common events could help the employers to understand the education and its goals on the job learning. In these events employers could give useful feedback to the teachers. This is the way how the cooperation can improve the situation. Nowadays the feedback is given only when there is a non-motivated students involved and if the employers have arranged the job learning badly.</p> <p>The results of this project have been presented on the job learning education in autumn 2006. In this event e.g some suggestions for clarifying and improving the evaluation forms and the criterias of evaluation have been made. The suggested improvements have been forwarded to the school.</p>		
Keywords on the job learning, guidance, evaluation, feedback, cooperating		
Miscellaneo		

## SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	5
<b>2 MITÄ ON TYÖSSÄOPPIMINEN?</b> .....	7
2.1 Itseohjautuvuus .....	10
2.4 Työssäoppimisen sopimukset ja eri osapuolten tehtävät työssäoppimisen aikana .....	12
<b>3 ARVIOINTI TYÖSSÄOPPIMISESSA</b> .....	14
3.1 Milloin ja mitä arvioidaan?.....	15
3.2 Reflektio työssäoppimisessa .....	17
3.3 Työssäoppiminen ja yhteistyö arvioinnin ja ohjauksen apuvälineenä .....	19
<b>4 KYSELY TYÖSSÄOPPIMISESTA</b> .....	21
4.1 Majoitus- ja ravitsemisalan osaamistarve nyt ja tulevaisuudessa .....	21
4.2 Työssäoppijoilta oppiminen .....	25
4.3 Työssäoppijan motivointi.....	26
4.4 Työssäoppimisen merkitys eri osapuolille .....	28
4.5 Tiedon määrä ja tarve työssäoppimisesta .....	30
4.6 Ohjauksessa esiintyviä kehittämiskohteita.....	32
4.7 Työelämän ja oppilaitoksen välinen kuilu arvioinnissa .....	35
4.8 Yhteistyön tarve työssäoppimisessa.....	37
4.9 Työssäoppimisjakson jälkeen.....	40
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISAJAJATUKSIA</b> .....	41

## LÄHTEET

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Kehittämishankkeeni tarkoituksena on selvittää majoitus- ja ravitsemisalalan työnantajille työssäoppimisen merkitystä, tavoitteita ja sen roolia ammatillisen koulutuksen osana sekä auttaa ymmärtämään rehellisen arvioinnin, riittävän ohjauksen ja molemminpuolisen palautteen hyötyä työssäoppijan ja työssäoppimisen hyväksi. Kehittämishankkeeni on suunnattu työnantajan edustajille työssäoppimisen ymmärtämisen apuvälineeksi, mutta yhtä tärkeänä pidän tätä myös opettajille. Oppilaitoksen edustajien kuuluu olla selvillä siitä, mitä työnantajat työssäoppimisesta tietävät. Lisäksi opettajien on saatava palautetta kentältä työssäoppimisen toimivuudesta sekä miten he opettajina ovat tehtävässään onnistuneet. Myös työssäoppimisen kehittämiseksi palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää. Olen koonnut teoriaosuuden siten, että esimerkiksi esimies, jolla ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta, ymmärtäisi työssäoppimisen roolin, mitkä ovat eripuolten tehtävät ja miten tulee ohjata ja arvioida. Kehittämishankkeeseeni kuuluu työnantajan edustajille ja opettajille tehty kysely, millä on kartoitettu molempien osapuolten käsityksiä työssäoppimisen toimivuudesta.

Olen majoitus- ja ravitsemisalalla toimivana esimiehenä törmännyt usein siihen, että en itsekään kollegoideni lisäksi tiedä työssäoppimisesta kaikkea, mitä minun työpaikka-ohjaajana tulisi tietää. Meillä on kentällä tieto siitä, että työssäoppiminen on osa ammatillisia opintoja, mutta tietämys loppuu yleensä siihen. Työssäoppijat aloittavat aina samoista tehtävistä ja päätyvät samalle tasolle, vaikka resursseja olisikin vaativampiin tehtäviin. Työssäoppimisen hoitamiseen liittyvät ongelmat liittyvät yleensä arviointiin sekä työssäoppimisen tavoitteisiin. Työssäoppimiseen perehtymisessä auttaisi työpaikkaohjaajan koulutus, minkä itekin vasta suoritin syksyn 2006 aikana. Aloitettuani opettajaopintoni syyskuussa 2005 minulle oli lähes itsestäänselvyys tehdä kehittämishankkeeni työssäoppimisesta. Keskustelin asiasta muiden esimiestehtävissä toimivien kanssa ja sain heiltä tukea aiheeseeni. Kollegoideni mielestä on tärkeää selvittää, mitä oppilaitos edellyttää työelämältä ja samaten, mitä työnantajan edustajille pitäisi työssäoppimisesta selvittää.

Ammatillinen koulutus on ollut jatkuvien muutosten ja haasteiden kohteena. Se palvelee koulutustarpeita, jotka nousevat suoraan elinkeinoelämän tavoitteista. Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan ihminen oppii jatkuvasti ajasta ja paikasta riippumatta eli oppimisen paikkaa ei voi rajata. Työssäoppimisen merkitys on tunnustettu. (Pohjonen 2005, 14–16.) Ojalan mukaan jatkuva oppiminen on välttämätöntä, koska työmarkkinat muuttuvat koko ajan ja työ uudistuu nopeasti. Osaamista ja ammattitaitoa on kehitettävä suunnitelmallisesti ja työn luonteen muutoksen vuoksi tarvitaan koko ajan uusia taitoja ja uutta osaamista. Lisäksi työsuhteet muuttuvat, joten vastuu osaamisesta on jokaisella itsellään. (Ojala 1999, 18.)

Vuosituhaten vaihteessa 1.11.1999 voimaan tulleet laki (630/98) ja asetus (811/98) ammatillisesta koulutuksesta sisältävät keskeiset tekijät työpaikalla työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta eli työssäoppimisesta. Valtioneuvosto asetti koulutuksen tavoitteeksi jo vuonna 1995 työssäoppimisen ja työelämätaitojen kehittämisen sekä yhteistyön lisäämisen elinkeinoelämän kanssa. Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö on noussut keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Tärkeimpiä syitä tähän ovat työelämän muutokset ja tekniikan kehittyminen, joissa korostetaan tiedon merkitystä. Oppilaitosopiskelun lisäksi aidossa työkontekstissa saadut kokemukset ja taidot ovat ratkaisevia tiedon soveltamisessa sekä työllistymisen edistämässä. Koulutuksen työelämävastaavuutta pyritään parantamaan kehittämällä työtehtävien yhteydessä tapahtuvaa koulutusta. Koulutus ei ole aina pystynyt vastaamaan työelämän tarpeisiin. Oppilaitoksessa ei opita aitoja työelämän tilanteita ja yhä enemmän korostuvat sosiokulttuuriset ja innovatiiviset valmiudet. Näiden valmiuksien parantamiseen tähdätään työssäoppimisella. (Väisänen 2003, 1-2.) Uudella näyttötutkintojärjestelmällä pyritään siihen, että se vastaisi paremmin työelämän vaatimuksia. Tärkeää ei ole se, missä tiedot ja taidot on hankittu vaan se, että ammattitaidon voi osoittaa näytöin työelämän tilanteissa. (Uusitalo 2001, 33.)

## 2 MITÄ ON TYÖSSÄOPPIMINEN?

Toisen asteen ammatillisiin perustutkintoihin kuuluu asetuksen (811/98) mukaan ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista. Työssäoppimisella tarkoitetaan ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluvaa opintojen osaa. Työssäoppiminen on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa ammattitaidosta opitaan työpaikalla. (Uusitalo 2001, 23.) Työssäoppiminen on laajuudeltaan vähintään 20 opintoviikkoa eli noin puoli vuotta. Työssäoppiminen on työpaikalla opetus-suunnitelman mukaan järjestettävää opetusta ja käytännön työtehtävissä tapahtuvaa oppimista. Työssäoppiminen jakautuu useisiin työssäoppimisjaksoihin koulutuksen aikana. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.) Työssäoppiminen on määritelty ammatillista koulutusta koskevassa laissa työpaikoilla tapahtuvaksi tavoitteelliseksi, ohjatuksi ja arvioiduksi opiskeluksi, jossa opitaan osa käytännön ammattitaidosta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98). Ammattia opiskellaan tekemällä työpaikan normaaleja päivittäisiä työtehtäviä. Työssäoppija tarvitsee riittävästi ohjausta ja opastusta. Työssäoppija ei korvaa yrityksen henkilöstöä eikä vaikuta heidän työsuhteisiinsa. Työssäoppimisessa on tarkoin määritelty, mitä opiskelijan tulee oppia työpaikalla. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

Kulmala (1998, 28) esittelee teoksessaan muutaman lainauksen koulutuksen asiantuntijoiden työssäoppimisen määritelmistä:

”Työssäoppiminen on omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista. Se on ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla ja teoreettinen jäsenyys oppilaitoksessa kontaktijaksolla. Työssäoppiminen on ohjausta työpaikalla ja yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat. Työssäoppiminen on ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä työprosessissa siihen liittyvän ohjauksen ja yhteistoiminnallisen tuen saattamana. Se on työn ja oppimisen yhteensovittamista, jäsentämistä ja organisoimista siten, että se ohjaa yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia.”

Työssäoppimisen yhden tärkeän määritelmän mukaan se on opiskelijoiden työpaikoilla tapahtuvaa tarkoituksellista ja reflektioivaa kokemusten, toimintojen ja ajattelu-prosessien oppimista, jotka perustuvat todellisiin työtilanteisiin (Lasonen 2001, 30). Työssäoppimisen oppimiskäsitykset ovat yhdistelmä konstruktivismia, kontekstualismia, kokemuksellista oppimista ja yhteistoiminnallista oppimista.

Konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen kuuluu, että oppiminen on oppijan oman tiedon ja taidon konstruointiprosessi ja oppija valikoi ja tulkitsee asioita aikaisemmin oppimansa ja kokemansa pohjalta. Oppiminen on tekemistä, kokeilemistä, ongelmanratkaisua ja ymmärtämistä. Ymmärtämisen painotus edistää tiedon konstruointia. Oppimisen evaluoinnin tulisi olla monipuolista ja huomio tulisi kiinnittää meta-kognitiivisiin taitoihin ja oppijan reflektointikykyyn. Oppiminen on tilanne- ja kontekstisidonnaista ja opitun transfer eli siirtovaikutus uusiin tilanteisiin riippuu tietojen organisoitumisesta. Oppimiselle on suuri merkitys sosiaalisella vuorovaikutuksella. Tavoitteellinen oppiminen on taito, jonka voi oppia. (Uusitalo 2001, 23–24.)

Työssäoppimista voidaan verrata mestari-oppipoikamalliin sekä Deweyn learning by doing-malliin, jotka korostavat konkreettista tekemistä ja kokemusten reflektointia (Väisänen 2003, 10). Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa tapahtuu merkitysten ja toimintakeinojen oppimista. Ihminen tulkitsee ja valikoi ja saa toiminnastaan palautetta, jonka perusteella hän rakentaa kuvaa ympäröivästä todellisuudesta ja itsestään sen osana. Uuden oppiminen on todellisuuden kuvan rekonstruointia jo olemassa olevan tiedon pohjalta. (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 157–158.) Tynjälän määritelmän mukaan oppiminen ei ole passiivista tiedon vastaanottamista vaan aktiivista toimintaa, jossa oppija tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisempien kokemusten ja tietojen pohjalta. Työssäoppiminen tapahtuu tällä tavalla eli oppijan aktiivinen rooli ja oppimishalu on tärkein, koska hakeutumalla uusiin tilanteisiin saa myös ohjausta ja hiljainen tietotaito kasvaa. (Tynjälä 1999, 37–38.) Sosiaalisen vuorovaikutuksen rooli työssäoppimisessa on merkittävä, koska työtovereiden, työpaikkaohjaajan sekä opettajan tulisi yhdessä suunnitella ja arvioida oppimisprosessia koko jakson ajan (Tynjälä & Collin 2000, 297).

Kokemuksellisen oppimisen mallin mukaan osa käytännön töistä opitaan työpaikalla. Lähtökohtana ovat aikaisemmat kokemukset ja niistä syntyneet näkemykset. Aikaisempien kokemusten hyödyntäminen edistää uuden oppimista. (Eteläpelto 1992b, 14.)



Itsereflektion rooli on suuri oppimisprosessissa, mutta edellytyksenä pidetään sitä, että oppijalla on aikaisempaa työkokemusta, joiden pohjalta pystyy hahmottamaan, mitkä kokemukset ovat tärkeitä, koska olennaista on muutos henkilön käytännön toiminnassa (Eteläpelto 1992b, 38). Kokemuksellisen oppimiskäsityksen keskeiset seikat Kolbin mukaan ovat, että oppiminen on prosessi ja se on jatkuvaa sekä kokemukseen perustuvaa. Oppiminen merkitsee niiden ongelmien ratkaisemista, jotka syntyvät sopeutumisesta todellisuuteen. Oppiminen on holistista ja toteutuu vuorovaikutuksessa ympäristöön ja se on tiedonluomisprosessi. (Kolb 1984, 25–38.)

Kokemuksellinen oppiminen esitetään nelivaiheisena, jossa konkreettinen kokemus muodostaa pohjan havainnoille ja pohdinnalle ja joiden tuloksia oppija käyttää uusien käsitteiden ja yleistysten muodostamiseen. Niiden pohjalta hän voi tehdä johtopäätöksiä ja ratkaisuja uutta toimintamallia varten, josta saatujen kokemusten pohjalta oppimisprosessi jatkuu. Oppija tarvitsee tehokasta oppimista varten välittömiä omakohtaisia kokemuksia sekä aktiivista toimintaa ja vastapainoksi ilmiön abstraktia käsitteellistämistä ja reflektointia. Kolb on nimennyt nämä kokemusten ymmärtämiseksi ja muuntamiseksi eli oppija joutuu oppimisprosessissaan siirtymään tilanteiden mukaan toimivasta persoonasta tarkkailevaksi ja havaintoja tekeväksi sekä kokijasta analyyttiseksi etsijäksi. (Järvinen 1990, 9; Kohonen 1989, 89.)

Verrattaessa perinteisestä työharjoittelua työssäoppimiseen, ero on selkeä.

Harjoitteluun majoitus- ja ravitsemisalalan ammatillisessa koulutuksessa on kuulunut opiskelijan harjaantuminen ammattiin liittyviin tehtäviin. Oppimiskäsitys on ollut lähinnä behavioristinen, jonka mukaan ammattitaito opitaan niin, että oppilaitoksessa opiskellaan ensin ammatissa tarvittavat tiedot ja taidot sekä toimintatavat.

Työharjoittelussa opiskelijat harjoittelivat erilaisia ammattitehtäviä ja usein yksittäisiä taitoja. Oppiminen oli satunnaista samoin kuin ohjauskin. Tärkeä tekijä oli sopeutuminen ja annettujen tehtävien suorittaminen. Arviointi perustui siihen, kuinka ohjeita ja mallia noudatettiin ja huomio kiinnittyi ulkoiseen eli havaittavaan käyttäytymiseen ja toimintatapaan. Itse oppijan tavoitteet ja kokemusten merkitys jäi vähälle huomiolle. Kontekstin merkitystä ei ole pidetty tärkeänä. (Uusitalo 2001, 23.)

## **2.1 Itseohjautuvuus**

Itseohjautuvuus on henkilökohtaista autonomiaa, joka tarkoittaa yksilön taipumusta ajatella ja toimia itsenäisesti sekä ohjata omia pyrkimyksiään (Yrjönsuuri & Yrjönsuuri 1995, 26). Itseohjautuvuus on elinikäisen oppimisen väline. Se kuvaa prosessia, jossa oppijalla on vastuu omasta oppimisestaan ja oppiminen on aktiivista, suunnitelmallista ja tavoitteiden mukaista toimintaa. Itseohjautuvuudesta puhutaan usein työntekijöiden ja organisaation toivottavien ominaisuuksien yhteydessä. Oppimiskykyinen, joustava ja itsenäisen työskentelytavan omaava sekä yhteistyökykyinen henkilö vastaa olemassa oleviin ja tuleviin työelämän tarpeisiin parhaiten. On tärkeää ymmärtää, mitä itseohjautuvuus voisi olla eli onko se kehitettävä, taidon omainen ominaisuus vai syvempi, yksilön persoonallisuuteen sisältyvä ja sitä kautta toimintaan vaikuttava tekijä. Työssä motivoitumiseen vaikuttaa halu hahmottaa työn tavoitteet ja halu toimia itsenäisesti ja pystyä vaikuttamaan asioihin sekä myös halu olla merkittävä työyhteisön jäsen. Yksilön toimintaan vaikuttaa yksilön ja ympäristön vuorovaikutus. Itseohjautunutta toimintaa tukee ympäristö, joka on autonomiaa tukeva ja joka tarjoaa tukea ja jossa on myös muita sitoutuneita. (Pedagoginen muutosverkkojakso 2003.)

## **2.2 Työssäoppimisen tavoitteet ja tarkoitus**

Työssäoppimisen yleisinä tavoitteina ovat koulutuksen työelämävastaavuuden lisääminen, ammattitaitoisen työvoiman saannin helpottaminen, työllisyyden edistäminen, työmarkkinoille siirtymisen helpottaminen, ammatillisen osaaminen syventäminen, toimintatapojen omaksuminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, opettajien työelämäjaksojen lisääminen sekä ammatillisen koulutuksen vetovoiman vahvistaminen. (Työssäoppimisen opas 1999,14.) Työssäoppimisen tärkeitä tavoitteita ovat myös hiljaisen tietotaidon ja elinikäisen oppimisen taitojen kehittyminen, sillä pitkäaikainen työkokemus sekä monipuoliset tehtävät kehittävät kohti asiantuntijuutta. Valmius jatkuvaan koulutukseen edellyttää myös itseohjautuvuutta, sillä itsenäinen tiedonhankinta on tärkeimpiä tulevaisuudessa tarvittavia kykyjä. Itseohjautuvuus on työssäoppimisen lähtökohta, koska oppimista ei muuten tapahdu. Työssäoppimisen tavoitteena on myös opiskelijoiden itsearvioinnin kehittäminen. Työssäoppiminen on suuri oppimiskulttuurin ja toimintatapojen muutos. (Väisänen 2003, 2-4.)

Työssäoppimisen, ammatillisen koulutuksen ja työelämän tarpeiden tulisi toimia tiiviissä yhteistyössä (Pohjonen 2005, 24).

Työssäoppimisen tarkoituksena on, että osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikoilla käytännön työtehtävissä. Työssäoppiminen ohjaa ammatillista kasvua ja sillä varmistetaan, että opiskelija saa monipuolista työkokemusta aidoissa työyhteisöissä oppilaitoksessa oppimisen lisäksi. Monet opetus suunnitelman edellyttämät taidot soveltuvat hyvin työpaikoilla opittaviksi. Työssäoppiminen yleensä lisää opiskelijoiden kiinnostusta omaan alaa ja koulutusta kohtaan. He oppivat arvioimaan omaa osaamistaan ja voivat soveltaa aikaisemmin oppimaansa sekä syventävät ymmärtämistään eri opintokokonaisuuksiin liittyvästä tietoperustasta.

Työssäoppimisjaksojen aikana valmiudet työelämään ja elinikäiseen oppimiseen kehittyvät. Työskentely tapahtuu koulutuksen saaneiden, eri-ikäisten ja eri asemassa olevien kanssa. Lisäksi työyhteisössä esiintyvät eri kulttuuritaustan omaavat työntekijät kehittävät sosiaalisia taitoja ja näin saadaan lisää haasteita oppimiselle. Työssäoppiminen lisää elinkeinon ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Työssäoppimisella pyritään edistämään työllistymistä sekä tuottamaan yrityksille ammattitaitoista työvoimaa.

Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja määrittelevät yhdessä, mitä töitä ja tehtäväkokonaisuuksia opiskelija voi työpaikalla oppia. Opiskelijan tavoitteet asetetaan yhteistyössä opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan kanssa. On tärkeää, että tavoitteet ovat selviä sekä opiskelijalle että hänen kanssaan työskenteleville. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

### **2.3 Työssäoppiminen opintojen eri vaiheissa**

Hotelli- ja ravintola-alan työtehtäviin koulutetaan ammatillisissa oppilaitoksissa hotellivirkailijoita, ravintolakokkeja ja tarjoilijoita. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon (120 ov) suorittaminen kestää peruskoulun jälkeen kolme vuotta ja lukion jälkeen kaksi vuotta. Tutkinnon suorittanut erikoistuu valitsemansa koulutusohjelman perusteella hotellipalveluun, ruokatuotantoon tai ravintolapalveluun. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

Opintojen vaihe ja opiskelijan yksilölliset erot vaikuttavat työssäoppimisen tavoitteisiin. Opintojen alkuvaiheessa eli perehtymisvaiheessa opiskelija perehtyy työelämään osallistumalla avustaviin asiakaspalvelu-, ruoanvalmistus- ja /tai puhtaanapitotehtäviin. Tässä vaiheessa opiskelija tarvitsee runsaasti ohjausta ja palautetta. Hän hankkii tietoa alasta, tutustuu työpaikkaan ja oppii noudattamaan työelämän pelisääntöjä sekä selvittää, minkälaista osaamista alalla/työpaikalla tarvitaan. Myöhemmässä vaiheessa opiskelijoilla on enemmän tietoa ja taitoja ammattiin vaadittavista työtehtävistä. Opiskelijat voivat työssäoppimisen avulla laajentaa ja syventää osaamistaan. On tärkeää, että opiskelija pääsee tekemään monipuolisesti ja itsenäisesti erilaisia tehtäväkokonaisuuksia ammattitaitonsa vahvistumiseksi. Työssäoppimistehtävien tulee vastata työpaikan sekä opintosuuntauksen mukaisia tehtäväkokonaisuuksia. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

#### **2.4 Työssäoppimisen sopimukset ja eri osapuolten tehtävät työssäoppimisen aikana**

Ennen työssäoppimisen alkamista koulutuksen järjestäjä varmistaa, että tulevassa työssäoppimisyrityksessä on riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö ja henkilökuntaa, joka sitoutuu ohjaamaan opiskelijaa. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdään kirjallinen sopimus kahtena kappaleena, joista toinen jää yhteistyökumppanille ja toinen oppilaitokselle. Tässä sopimuksessa sovitaan eri osapuolten tehtävistä, vastuukysymyksistä, velvollisuuksista, opiskelijan ohjauksesta ja arvioinnin järjestämisestä sekä muista tarpeellisista seikoista. Opiskelijakohtainen kirjallinen työssäoppimisen suunnitelma tehdään kolmena kappaleena. Kirjallisen suunnitelman avulla seurataan ja arvioidaan opiskelijan oppimisen edistymistä.

Työnantajan tehtävänä on kertoa koko henkilöstölle työssäoppimisesta, koska ohjaamiseen tarvitaan kaikkia työyhteisön jäseniä. Työnantaja vastaa työssäoppijan turvallisuudesta ja huolehtii siitä, että valitulla työpaikkaohjaajalla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii työnantajan edustajana työpaikalla.

Työpaikkaohjaajalle on järjestettävä aikaa työssäoppimisen edellyttämälle yhteistyölle sekä antaa opettajalle tarvittavat tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä työolosuhteista. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on osallistua työssäoppimisjakson suunnitteluun ja perehdyttää opiskelija työpaikkaan. Hänen tehtäviinsä kuuluu opastaa, ohjata, neuvoa ja antaa palautetta työyhteisön muiden jäsenten kanssa ja varmistaa, että annetut tehtävät ovat tavoitteiden mukaisia. Työpaikkaohjaajan kuuluu ohjata opiskelijaa uusiin tehtäviin siirryttäessä suorittamaan työ oikein ja turvallisesti ja seurata, että työssäoppiminen etenee tavoitteiden mukaisesti. Hän osallistuu arviointiin yhdessä opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.) Työpaikkaohjaajan tehtävä on olla ohjaaja, neuvoja ja tukija ammatillisen osaamisen kehittämisessä sekä itseluottamuksen ja -tuntemuksen saavuttamisessa ja ylläpitämisessä. Hänen on oltava yrityksessä oman alansa asiantuntija ja hallittava laajasti tehtäväalueensa ja työpaikan toimintatavat. (Työssäoppimisen opas 1999, 38–40.)

Oppilaitoksen ja opettajan tehtävänä on varmistaa, että työpaikka täyttää työssäoppimispaikalle annetut vaatimukset ja vastaa työssäoppimisen järjestämisestä ja sopimusten tekemisestä. Hän valmentaa opiskelijan työssäoppimiseen ja antaa työpaikkaohjaajalle tietoa opiskelijan ohjaamisesta, palautteen antamisesta ja arvioinnista. Ohjaava opettaja suunnittelee tavoitteita vastaavat tehtävät ja sisällöt yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa ja antaa työpaikalle tarvittavia tietoja opiskelijasta ja hänen vastuullaan on myös koulutuksen työelämävastaavuus. Opettajan kuuluu olla opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tavoitettavissa työssäoppimisjaksolla ja hän osallistuu työssäoppimisen arviointiin yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Oppilaitoksen tehtäviin kuuluu huolehtia koulutuksen työelämävastaavuudesta sekä tehdä yhteistyötä alueellisesti ja paikallisesti muiden oppilaitosten kanssa ja pitää yhteyttä työmarkkinaosapuoliin. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

Opiskelijan tehtävänä on osallistua työssäoppimissuunnitelman laatimiseen ja asettaa omia tavoitteitaan. Hän osallistuu työssäoppimispaikan hankkimiseen ja perehtyy työpaikan ja oppilaitoksen solmimaan sopimukseen ja noudattaa sitä. Opiskelijan kuuluu noudattaa työaikoja ja tehdä annetut työtehtävät sekä noudattaa sopimuksia, työturvallisuusohjeita ja työpaikan pelisääntöjä.

Hänen on työskenneltävä huolellisesti, oltava aktiivinen ja ahkera sekä oma-aloitteinen ja hänen on hankittava tietoa ja kehittää taitojaan ja kartuttaa osaamistaan. Opiskelijan tulee muistaa, että opiskelijaa koskevat samat salassapitovelvollisuudet kuin muitakin työntekijöitä. Hän osallistuu arviointiin työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan kanssa. (Työssäoppimisen opas 1999, 41.)

### **3 ARVIOINTI TYÖSSÄOPPIMISESSA**

Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan opiskelijan arvioinnin yleisinä tehtävinä on tukea opiskelijan oppimista sekä ohjata, kannustaa ja motivoida opiskelijaa, kehittää itsearviointitaitoja, vahvistaa myönteistä minäkuvausta ja motivaatiota, tuottaa tietoa opiskelijan osaamisen tasosta opiskelijalle itselleen ja oppilaitokselle, antaa palautetta työssäoppimisen tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta sekä antaa tietoa työnantajalle opiskelijoiden ja ammattiin valmistuvien osaamisen tasosta. (Koli & Romppanen 1999, 11.) Työssäoppimisen arviointiin kuuluvat työn lomassa työpaikkaohjaajan antama palaute ja työssäoppimisjakson päättyessä tehtävä kirjallinen, opiskelijan arvosanoihin vaikuttava arviointi. Hyvä palaute on säännöllistä, rakentavaa, kannustavaa, tilannekohtaista sekä perusteltua. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

Arviointi muodostaa lähtökohdan kaikelle toiminnalle ja toiminnan kehittämiseksi ja sillä pyritään parantamaan ja tehostamaan toimintoja. Arviointi on itsereflektiivista toimintaa, jossa toimintaa ja tuloksia verrataan asetettuihin tavoitteisiin. Se on aina osa laajempaa kokonaisuutta eli oppimista. Arvioinnilla on useita tehtäviä. Arviointi on toteavaa, ohjaavaa, valikoivaa, motivoivaa ja kontrolloivaa. Toteava tehtävä muodostaa lähtökohdan toiminnalle ja se luo perustan toiminnan suuntaamiselle ja kehittämiseksi. Se voi olla kertaluonteista, mutta myös jatkuvaa eli antaa lähtötason seuraavalle vaiheelle. Ohjaavan tehtävän tavoitteena on suunnata toimintaa oikeisiin valintoihin. Se antaa opiskelijalle tietoa opiskelun suunnan ja valintojen tekemiseksi. Myös opettaja saa arvioinnista palautetta, jonka avulla opetusta voi ohjata palvelemaan paremmin asetettuja tavoitteita. (Räisänen 1994, 22–23.)

Arvioinnin valikoivan tehtävän merkitys vaihtelee valitun näkökulman ja arviointitason mukaan. Valikoiva arviointi johtaa päätökseen esimerkiksi oman mieltymyksen mukaan. (Airaksinen 1987, 131.) Arvioinnin motivaatiotehtävä sitoo kokemukseen ja yksilön omaan arviointikykyyn. Motivaatiota painottava arviointi on kannustavaa ja olennaista on arvioinnin merkityksen ymmärtäminen ja sen tarkoitus on nimenomaan vahvistaa sisäistä motivaatiota. Kontrolloivalla tehtävällä on toteava, mutta myös motivoiva ja ohjaava tehtävä. Omaan itseen kohdistettu kontrolli kuvastaa toimijan aktiivisuutta ja omaa vastuuta eli painotus on sisäisellä itsekontrollilla ja arvioitavan omalla ohjauksella. (Räisänen 1994, 24–26.)

Arvioinnin ennustava tehtävä kytkeytyy ohjaavaan tehtävään. Arvioitavasta kohteesta saadun tiedon varassa voidaan ennustaa, millaiseksi se tulee kehittymään. Kehittävä tehtävä liittyy toimintojen suuntaamiseen ja se on kehittävä, kun se sitoo toiminnan arvioinnin sen aktiiviseen kehittämiseen. Kehittävä arviointi on koko oppimisprosessin pituinen ja ohjaa toimintaa. (Räisänen 1994, 27.) Arvioinnin ydin on positiivinen ja kriittinen suhtautuminen omaan ja toisten ihmisten toimintaan. Kehittävä toiminta tukee reflektiota. Itsetunnon kehittyminen on kehittävä arvioinnin keskeisimpiä tehtäviä. (Koli & Romppanen 1999, 12.)

### **3.1 Milloin ja mitä arvioidaan?**

Työssäoppimisen arviointi on osa ammatillisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointia ja sen tarkoituksena on saada tietoa tavoitteiden saavuttamisesta ja kehittämisestä. Siksi arviointia on suoritettava heti työssäoppimisjakson alussa lähtötason kartoittamiseksi. Lisäksi arviointia suoritetaan sekä koulutuksen aikana, jolloin arviointi kohdistuu oppimisprosessiin että työssäoppimisjakson lopulla, jolloin arviointi kohdistuu työssäoppimisen tuloksiin. (Väisänen 2003, 44.)

Työssäoppimisjakson alussa keskitytään siihen, mitä opiskelija jo osaa eli lähtötilanteen kartoitus on tärkeää tulevien ja mahdollisimman monipuolisten työtehtävien varmistamiseksi. Työssäoppimisjakson aikana työpaikkaohjaaja antaa ohjaavaa palautetta opiskelijalle hänen osaamisestaan ja opiskelijan itsearviointia voidaan ohjata oppimispäiväkirjan ja portfolion avulla.

Työssäoppimisjakson lopussa arviointi tapahtuu kolmikantakeskustelussa, jossa yhdessä arvioidaan, miten opiskelija on saavuttanut jaksolle asettamansa tavoitteet.

Arviointikeskustelussa ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja voivat esittää opiskelijalle kysymyksiä, jotka auttavat opiskelijaa arvioinnissa. Opiskelija arvioi omaa edistymistään, ammatillisen osaamisensa kehittymistä ja omia vahvuuksiaan sekä kehittämistarpeitaan. Kaikilta osapuolilta saadun palautteen avulla on tarkoitus kehittää myös työssäoppimispaikkaa ja oppilaitoksen käytäntöjä työssäoppimisessa. Arvioinnin tulisi olla oppimista edistävää, ohjaavaa, kannustavaa ja motivoivaa sekä kehittävää ja korjaavaa, asiallista ja rehellistä, monipuolista ja jatkuvaa. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

Opetussuunnitelman perusteet ovat tutkintoa varten laadittuja Opetushallituksen hyväksymiä asiakirjoja, joissa määritetään tutkinnolle asetettu ammattitaito, koulutuksen tehtävät, opintojen tavoitteet sekä laajuus, keskeiset sisällöt sekä opiskelijan arviointi. Niihin sisältyy myös työssäoppimisen tavoitteet.

(Työssäoppimisen opas 1999, 22.) Opetushallituksen määräysten mukaan arvioinnin on kohdistuttava työmenetelmiin, välineiden, materiaalin ja työprosessin, työturvallisuuden sekä työn perustana olevan tiedon hallintaan.

Lisäksi sen on kohdistuttava yhteisiin painotuksiin ja kaikille aloille yhteiseen ydinosaamiseen. Yhteisten painotusten tulee antaa valmiuksia kansainvälisyyteen, kestävän kehityksen edistämiseen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen, yrittäjyyteen, laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan, kuluttajaosaamiseen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtimiseen. Kaikille aloille yhteinen ydinosaamisen tavoitteena on, että opiskelijalle kehittyy kaikilla aloilla tarvittavia valmiuksia oppimistaidoissa, ongelmanratkaisutaidoissa, vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa, yhteistyötaidoissa sekä eettisissä ja esteettisissä taidoissa (Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet – Opetushallituksen määräys 17.2.2000.) Ydinosaamista voidaan kutsua myös yleisvalmiuksiksi työhön, oppimiseen ja kansalaisuuteen, avainkvalifikaatioiksi tai ydintaidoiksi (Väisänen 2003, 48).





Kuvio 1. Työssäoppimisen arvioinnin kohteet

### 3.2 Reflektio työssäoppimisessa

Kehittymisen ja oppimisen kannalta on tärkeää, että saadut kokemukset reflektoidaan ja arvioidaan niin, että niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä ja uudenlaisia tulkintoja, joita voi soveltaa omaan toimintaansa. Tällä tavoitellaan sellaista osaamisen kehittymistä, joka merkitsee ilmiön parempaa ymmärtämistä. (Eteläpelto 1993 120–121.) Ruohotien mukaan (1998, 113) reflektiolla määritellään, mitä kokemuksessa tapahtuu, mitä se tarkoittaa ja miten tulisi reagoida. Reflektiivinen toiminta sisältää kyvyn tehdä järkeviä valintoja ja tiedostaa vastuu ja siihen kuuluu myös taito nähdä asia eri näkökulmista ja kyky etsiä vaihtoehtoisia selityksiä tapahtumille. Omat arvioinnit, päätökset ja näkökulmat on pystyttävä perustelemaan (Murtomaa 1999, 85). Jos reflektiota ei tehdä, toiminta on silloin rutiinia eikä edellytä ajattelemista. Oppimista ohjaavat oppijan omat merkitykset, joiden kehittyminen on tärkeää. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 96–98.)

Murtomaan (1999, 86) mukaan reflektiivisessä oppimisprosessissa ihminen tutkii kokemuksiaan, ajattelee ja arvioi tekemäänsä tavoitteena uuden ymmärtämisen taso. Boud, Keogh ja Walker (1985, 18–40) ovat nostaneet esiin kolme reflektioon liittyvää osiota, jotka ovat kokemusten mieleen palauttaminen, tunteiden huomioonottaminen ja kokemusten uudelleenarviointi. Työssäoppimisessa opiskelija kokee positiivisia ja negatiivisia kokemuksia ja tunteita. Kokemusten mieleenpalauttamisen ja reflektion avulla on mahdollista saada uusia näkökulmia sekä muutoksia toimintaan ja valmiudet soveltaa tietoa käytäntöön.

Reaaliaikaisella reflektiolla tarkoitetaan laaja-alaisempaa itsearviointia. Siihen kuuluu ihmisten väliset suhteet, työtä ja sen tekemistä estävien ja edistävien tekijöiden ja asioiden havainnointi ja omat tuntemukset sekä tekniset tehtävät. Myös tunteilla on vaikutusta oppimiskokemuksen reflektointiin. Reaaliaikaisen reflektion perustana on se, että oppiminen on tehokkainta silloin, kun se perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. (Ruohotie 1997, 50–55.) Reaaliaikaisessa reflektiossa laajojen kokonaisuuksien tunnistaminen on tärkeää. Koulutuksessa on tärkeää, että opettajalle ei riitä taito opettaa vaan hänen on kyettävä myös ymmärtämään, miten taito voi palvella oppilaitoksen sidosryhminä toimivia yrityksiä. (Kulmala 1998, 23.) Tällöin reflektion kohteena voi olla esimerkiksi muutos tai ryhmän jäsenyys. Reaaliaikainen reflektio on tarkoitushakuista pohdiskelua ja kohdistuu sekä omaan että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. (Ruohotie 1998, 113–114.) Reaaliaikainen reflektio on yhteydessä yhteistoiminnallisen oppimisen ja tiimioppimisen malleihin, koska oppimista ei tapahdu, jos oppija ei saa jatkuvaa ja rakentavaa palautetta (Kulmala 1998, 23).

Arvioinnin tehtävänä on kehittää opiskelijoiden itsearviointitaitoja. Itsearviointi kohdistuu oppimisprosesseihin ja – tuloksiin ja luo reflektiivistä oppimistapaa, jolla on siirtovaikutus muihin oppimistilanteisiin. Itsearviointi on sitä, että oppija arvioi tekemisensä, keinot tavoitteidensa saavuttamiseksi, niiden yhteydet oppimisprosessiin ja – tuloksiin sekä tarkkailee itseään oppijana. Itsearviointi on osa koulutuksen arviointijärjestelmää ja itseohjautuvaa oppimista.

Itsearviointi on osa oppimista ja oleellinen osa oppimisprosessia. (Lasonen 1996, 143–144.) Itsearviointi tukee oppimiskäsitystä, jossa oppijalla on aktiivinen rooli eli se kehittää oppijan itsetuntoa ja opettaa häntä kantamaan vastuusta omasta ja työryhmän työstä sekä auttaa ymmärtämään, että ongelmiin voi itse vaikuttaa (Salmio & Vainio 1995,10). Itsearvioinnissa on merkityksellistä se, että opiskelija itse muodostaa realistisen tavoitetason ja kriteerit, joihin työssäoppimisessa pyritään. On tärkeää, että opiskelijalle kehittyy kyky arvioida omia suorituksiaan ja tarkkailla omaa oppimistaan. Hänen on tunnettava oma oppimistyylinsä ja osattava tarkkailla oppimisen vaikuttavuutta ja hänen odotetaan myös ottavan täyden vastuun omasta toiminnastaan ja suoriutumisestaan. (Boud 1985,6.) Itsearviointi ei ole vain yksin tapahtuvaa pohdiskelua vaan se voi tapahtua vuorovaikutuksessa työtovereiden, työpaikkaohjaajan tai ohjaavan opettajan kanssa. Sen tehtävänä on tukea sekä yksilö- että yhteisötasolla tapahtuvaa oppimista, toiminnan kehittämistä ja arviointia ja se edellyttää sosiaalista sitoutumista toimintaan ja ylläpitää motivaatiota. Itsearvioinnin tulisi olla jokapäiväistä työtä. Jos se tapahtuu erillisenä, se koetaan raskaaksi eivätkä sen tavoitteet toteudu. (Väisänen 2003, 50.)

### **3.3 Työssäoppiminen ja yhteistyö arvioinnin ja ohjauksen apuvälineenä**

Oppilaitokset kehittävät jatkuvasti opetussuunnitelmia työelämälähtöisiksi ja etsivät keinoja yritysyhteistyön lisäämiseksi ja opettajien työelämätuntemuksen vahvistamiseksi. Tavoitteena tällä on myös löytää hyviä työssäoppimispaikkoja ja sitoutuneita työpaikkaohjaajia. Tutkintojen tulisi vastata työelämän vaatimuksia ja että koulutus takaisi riittävän ja laadukkaan työvoiman saannin. Työssäoppiminen on kasvattanut myös paineita työpaikoille, koska lisääntynyt työssäoppiminen edellyttää entistä enemmän ohjausta. Yksi keskeinen kysymys oppilaitokselle on myös se, onko tehtävänä tuottaa koulutusta työelämän tarpeisiin vai onko koulutuksella mahdollisuus myös kehittää työelämää ja luoda uusia käytäntöjä? (Uusitalo 2001, 33.) Opettajan rooli on muuttunut työssäoppimisen myötä. Kun osa opetettavista aihekokonaisuuksista on siirtynyt työpaikoilla opittaviksi, kontaktijaksojen määrä on vähentynyt ja oppilaitoksessa opetettavat sisällöt on mietitty uudelleen. Opettaja on keskeisessä asemassa työssäoppimisen suunnittelussa. Uusissa opetussuunnitelmissa tulee työssäoppiminen määritellä määrän, sisällön ja toteutuksen osalta.

Työssäoppiminen on kohdistettu opintokokonaisuuksiin ja opintojaksoihin, joiden osana työssäoppimissuoritukset arvioidaan (Työssäoppimisen opetussuunnitelman perusteet/OPH 35/011/98). Mikäli yhteistyö työelämän kanssa toimii opetussuunnitelmien laadinnassa, sitä työelämälähtöisempää suunnittelu on. Onnistuneen suunnittelutyön tuloksena opettaja pystyy jalkautumaan paremmin kentälle ja osallistuu työssäoppimisen ohjaukseen. (Räkköläinen 2001, 58–59.)

Työssäoppimisen osapuolten on suunniteltava ja asetettava tavoitteita yhdessä. Käytännön suunnittelusta ja järjestelyistä vastaavat oppilaitoksen edustajana ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja sekä opiskelija. Työssäoppiminen on mahdollisuus kaikille osapuolille. Työpaikoilla on mahdollisuus saada osaavaa työvoimaa, joka soveltuu omaan toimipaikkaan, koska on mahdollista päästä vaikuttamaan ammattitaidon kehittämiseen. Lisäksi transfer eli kokeneempien työntekijöiden osaamisen siirtäminen tuleville työntekijöille ja päinvastoin on erittäin tärkeää. Oppilaitosten osaamisen, asiantuntemuksen ja koulutuspalvelujen hyödyntäminen ja oppia tuntemaan nuorten odotuksia ja ajatusmaailmaa on keskeisessä asemassa. Opiskelijan mahdolluuksina ovat vahvistaa ammatillisen kasvun ammatti-identiteetin vahvistaminen sekä omaa ammatillisen osaamisen kehittäminen. Lisäksi ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen omaksuminen ja soveltaminen erilaisissa oppimisympäristöissä on hyödyllistä. Lisäksi tutustuminen työelämään ja vastuullisuuden kehittäminen työstä ja opiskelusta on tärkeää. Vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitojen kehittyminen sekä kontaktien luominen työelämään edistää työllistymistä. Oppilaitokselle ja opettajalle mahdollisuuksia ovat koulutuksen tunnettuuden parantaminen työelämässä sekä yhteistyön vahvistaminen kentän suuntaan ja saada apua koulutuksen suunnitteluun. Lisäksi oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on tärkeää sekä saada monipuolistettua opiskelijan arviointia, auttaa opetustyössä. (Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle.)

#### 4 KYSELY TYÖSSÄOPPIMISESTA

Suoritin kevään 2006 aikana kyselytutkimuksen työssäoppimisen toimivuudesta majoitus- ja ravitsemisalalan opettajilta ja työnantajien edustajilta. Keskityin kyselyssäni lähinnä arviointiin, ohjaukseen sekä tiedon määrään ja tasoon työssäoppimisesta.

Vastanneita opettajia on kuusi, joista viisi vastausta on kirjallisia sekä yksi henkilökohtainen haastattelu. Vastanneiden ikäjakauma on 30 – 58 vuoteen ja työkokemus opettajana 2 vuodesta 33 vuoteen. Koulutustaustat vaihtelevat kasvatustieteiden maisterista restonomiin. Kaikilla vastanneilla on opettajan pedagoginen pätevyys. Työkokemusta majoitus- ja ravitsemisalalta ilman opettajakokemusta on 3 – 16 vuotta. Vastanneita esimiehiä on yhdeksän, joista viisi vastausta on kirjallisia ja neljä henkilökohtaisia haastatteluja. Koulutustausta on melko kirjava, kokista restonomiin ja näiden lisäksi jokaisella vastanneella on suoritettu työnantajan kustantamana erilaisia esimieskurseja.

**Yhdeksästä vastanneesta esimiehestä työpaikkaohjaajakoulutus on kolmella.**

Lisäksi yhdessä yksikössä on joku muu työntekijä, jolla on työpaikkaohjaajakoulutus. Kahdessa yksikössä on nimetty työpaikka-ohjaajaksi joku muu kuin vastannut esimies. Työkokemus majoitus- ja ravitsemisalalla yhteensä vaihtelee 7- 33 vuoteen, josta esimieskokemuksen määrä on 2 – 23 vuoteen. Vastanneiden esimiesten yksikön liikeideat ovat pääasiassa ruoka- ja seurusteluravintoloita. Yksiköiden koot vaihtelevat paljon, asiakaspaikkojen määrä on 124 – 500 asiakaspaikkaan ja henkilökunnan määrä 8 – 25 työntekijän välillä.

##### 4.1 Majoitus- ja ravitsemisalalan osaamistarve nyt ja tulevaisuudessa

**Työnantajien mielestä viimeisen viiden vuoden aikana alan osaamistarpeeseen vaikuttaneita tekijöitä ovat palvelun merkitys, ympäristöasiat sekä ryhmä- ja vuorovaikutustaidot.**

Perusteluissa korostettiin tiimityöskentelyn ja kestävä kehityksen edistämisen merkitystä sekä tuotteen laadun ja palvelun merkitystä kannattavuuteen. Lisäksi moniosaaminen nousi perusteluissa esiin eli tänä päivänä työelämässä valttia on se, että pystyy toimimaan useammassa työtehtävässä. Yhdeksästä vastanneesta neljä oli sitä mieltä, että edellä mainitut asiat on huomioitu hyvin nykyisessä alan koulutuksessa ja neljän mielestä se vastaa tällä hetkellä alan osaamistarpeita. Yksi vastaaja ei osannut vastata kysymykseen, koska ei tunne mielestään riittävän hyvin tämän päivän koulutusta. Yksi vastaaja olisi kiinnostunut olemaan mukana oppitunneilla kuuntelemassa, mitä oppilaille puhutaan ja ovatko käsiteltävät asiat toimivia työelämässä. Lisäksi yksi vastanneista koki, että joskus työssäoppimisjakso on liian lyhyt, koska esim. hotellijärjestelmän oppimiseen menee paljon aikaa. Esiin nousi myös mielipide, että työssäoppimisjaksoille tulee aika paljon opiskelijoita, jotka eivät osaa alan perusasioita. Yhden vastanneen mukaan työnantajan näkökulmaa pitäisi saada enemmän mukaan osaamisen opettamiseen ja ratkaisumallina hän ehdotti työssäoppimisjaksojen pidentämistä.

**Opettajien vastauksissa viimeisen viiden vuoden aikana alan osaamistarpeeseen vaikuttavat tekijät hajaantuivat voimakkaasti. Ainoastaan kannattavuuden ja työsuhteiden muutosten merkitys nousivat yli muiden.**

Palvelun merkitys sai vain kolme merkintää. Tämä kertoo mielestäni tehokkuuden ja tuloksen tekemisen roolin merkityksestä, koska 1990-luvun taloudellisen taantumien jälkeen ja vuoksi näihin on toki kentälläkin kiinnitetty vuosi vuodelta yhä suurempaa huomiota. On kuitenkin niin, että palvelun merkitystä on pidetty alalla tärkeämpänä jo noin viiden vuoden ajan.

**Kun verrataan työnantajien ja opettajien valitsemissa tekijöitä keskenään, näyttäisi siltä, että kentällä korostetaan tällä hetkellä ns. pehmeämpiä arvoja ja oppilaitostasolla kovempia vaatimustekijöitä.**

Tämän kysymyksen perusteluissa nousi opettajien kommentteina esiin myös se, että tietotekniikka on jokapäiväinen taito jo lähes joka tehtävässä. Lisäksi työpaikkojen vähäinen tarjonta edellyttää joustavuutta työajoissa ja moniosaamista. Nyt herää kysymys, mistä tulee päätelmä alan työpaikkojen määrän vähäisyydestä?

Etelä-Suomessa on jo vuosia painiskeltu työvoimapulan kanssa ja se on nyt levinnyt myös jo muualle Suomeen.

**Koulutuksen suunnitteluun osaamistarvetekijät ovat vaikuttaneet niin, että työtapoja on arvioitu uudelleen ja oman elämän hallinta muuttuvissa olosuhteissa on haastavaa. On tärkeää tunnistaa omat vahvuudet ja on omattava realistinen minäkuva sekä nöyrä ja joustava ote työhön. Klassiset toimintatavat ovat jääneet taka-alalle ja sen sijaan on tullut asennekoulutus pätkätöihin.**

Opettajien mielestä on myös ollut nähtävissä, että esimerkiksi suurtalouskokkikoulutukseen on hakijoita yhä vähemmän, kun vastaavasti palveluvastaavien suuntautumisvaihtoehto kiinnostaa enemmän. Olen itse todennut rekrytoidessani uusia työntekijöitä vain sen, että palveluvastaavan koulutus ja työelämän tehtävät eivät kohta. Palveluvastaavan koulutus ei vaikuttaisi antavan esimerkiksi ravintolatyöhön tarvittavia valmiuksia. asiakaspalvelun merkitystä koulutuksessa ei suinkaan väheksytä, mutta koulutuksen pitäisi aina antaa myös ammatillisia valmiuksia tekniseen työhön. Työssäoppimisjaksojen sisältöihin ja tavoitteisiin edellä mainitut osaamistarvetekijät eivät ole vaikuttaneet millään tavalla, koska työssäoppimisen tavoitteet ovat opetus-suunnitelmaan sidottuja tavoitteita. Ainut perustelu tähän oli se, että erilaisten oppijoiden ja työpaikkojen arvot eivät kohta. Tämä kertoo myös mielestäni tehokkuuden merkityksestä.

**Kysyttäessä opettajilta, vastaako nykyinen ammatillinen koulutus tämän hetken osaamistarpeita, mielipiteet jakoutuivat puoliksi. Perustelujen mukaan työelämään ei saada tarpeeksi osaajia ja että koulutus on vanhentunutta ammatillisiin haasteisiin nähden. Koulutukseen otetaan liikaa opiskelijoita ja se on tehotonta puuhastelua. Kolmevuotinen koulutus on liian pitkä, koska kolmantena vuonna motivaatio häviää. Lisäksi opetetaan paljon turhaa. Alan tehtävien vaatimustaso on kirjava ja koulutus on osittain keskeneräistä. Koulutuksessa pitäisi keskittyä enemmän laatuun ja karsia pieniä yksityiskohtia, jotka kuitenkin tehdään joka työpaikassa eri tavalla.**

Omasta mielestäni on kuitenkin tärkeää opettaa myös klassisia taitoja kuten liekitystä ja vatitarjoilua. Jos niitä ei opeteta oppilaitoksessa, niitä ei opi missään. Ne ovat elämyksellisiä taitoja ja vaikka niitä ei tänä päivänä käytetäkään, niiden rooli voi jonakin päivänä nousta arvoon arvaamattomaan. Lisäksi niiden opettaminen lisää mielestäni opiskelun arvoa.

**Työnantajat valitsivat tulevaisuudessa tarvittaviksi osaamistarpeen kehittämiskohteiksi motivaatiokvalifikaatiotekijät sekä laadun ja yksilöllisen palvelun.**

Perusteluissa mainittiin, että jokaisella alalla, mutta etenkin palvelualalla asenteen ja oma-aloitteisuuden merkitys ovat ehdottoman tärkeitä. Muuttuvassa maailmassa lisäksi muutosvalmius ja yhteistyökyky sekä hyvä ihmistuntemus on laadun takeita. Perustaidot ja – tiedot ovat tärkeitä, mutta niiden osalta täytyy varmistua siitä, että ne ovat tämän päivän tasolla. Kaksi työnantajan edustajaa oli sitä mieltä, että nämä tekijät on jo nyt huomioitu alan koulutuksessa ja yksi ei osannut vastata. Loput vastanneista olivat eri mieltä. Perusteluina oli, että koulutuksessa palvelun osuus ja merkitys jää liian vähälle, vaikka se on jo nyt ja tulevaisuudessa merkittävin kilpailukeino. Lisäksi nousi esiin kannattavuuden merkitys eli käsitys siitä, mitä saa tehdä ja kannattaako tehdä, on epäselvää opiskelijoille. Tällä haetaan sitä, että koulutukseen pitäisi saada enemmän alan laskentatoimeja ja varsinkin siltä kannalta, miten itse työntekijänä pystyy vaikuttamaan kannattavuuteen.

**Opettajien vastauksissa tulevaisuuden osaamistarpeina nousivat esiin motivaatio-kvalifikaatiotekijät sekä perustaitojen merkitys. Lisäksi muutosvalmiutta pidetään tärkeänä. Laatu jäi melko vähälle huomiolle, mutta sen merkitystä korostettiin kuitenkin perusteluissa.**

Asiakkaat vaativat kokonaistuotteen laatua ja jokaisen työntekijän tulisi toimia sisäisenä yrittäjänä, puhutaanpa sitten laadusta tai tehokkuudesta. Kannattavuuden ja tunnuslukujen merkitys nousivat myös edelleen ilmi eli sekä opettajien että työnantajien mielipiteet olivat yhteneväisiä. Kuudesta opettajasta kolmen mielestä näitä tekijöitä ei ole vielä huomioitu alan koulutuksessa.



Miten saamme varsinkin tulevaisuudessa tarvittavat osaamistarpeet näkymään työssäoppimisessa? Työssäoppimisen tavoitteet on kirjattu opetussuunnitelmaan, jonka mukaan tällä hetkellä elämme. Olisiko mahdollista annettujen opetus-suunnitelman tavoitteiden lisäksi tuoda enemmän paikallista yhteistyötä esille, jonka avulla saisimme yhteistyössä kehitettyä työssäoppimista niin, että se palvelisi paremmin meitä kaikkia? Opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet antavat raamit ja ohjeet, miten etenemme, mutta voisiko ajatella, että me työnantajina yhdessä opettajien kanssa istuisimme alas ja laittaisimme käsityksemme molemmin puolin nykypäivän tasolle? Voisiko tätä kautta löytyä se yhteinen tekeminen, joka myös motivoisi työssämme meitä kaikkia?

#### 4.2 Työssäoppijoilta oppiminen

Kaikki vastanneet työnantajat ovat käyttäneet ja he myös ottavat työssäoppijoita aktiivisesti yksikköönsä. Työssäoppijoiden määrä vuositasolla vaihtelee huomattavasti, joissakin yksiköissä heitä on ollut noin 20, mutta osalla on vaikeuksia saada työssäoppijoita mm. sen vuoksi, että paikkakunnalla ei ole alan oppilaitoksia. Näissä tapauksissa työssäoppijat ovat yleensä olleet paikkakuntalaisia, jotka opiskelevat muualla. Viisi vastanneista valitsee työssäoppijan aina henkilökohtaisen haastattelun perusteella tai tapaa työssäoppijan ennen työssäoppimisjaksoa, vaikka paikka olisi jo luvattu. Kaiken kaikkiaan vastanneet olivat sitä mieltä, että he hoitavat työssäoppimisjaksot omalta osaltaan hyvin.

**Työnantajien vastausten mukaan yksiköissä osataan käyttää hyödyksi työssäoppijan tieto-taitoa ja että he oppivat myös itse uutta.**

Vastaavasti opiskelijalta saadun tiedon soveltamisesta käytäntöön oltiin eri mieltä. Kaksi ei osannut vastata ja kuuden vastanneen mielestä uutta, tuoretta tietoa ei osata käyttää hyväksi käytännön työssä. Yhden vastanneen yksikössä edellä mainittu toteutui eli he osaavat soveltaa opiskelijalta oppimiaan uusia asioita käytäntöön. On kuitenkin ilmeistä, että työssäoppijat eivät välttämättä tuo esille omia ajatuksiaan ja kehittämisisideoitaan, koska eivät uskalla tuoda niitä ilmi.

Opettajien vastausten mukaan yritykset ottavat aktiivisesti työssäoppijoita.

**Kolme opettajaa oli eri mieltä siitä, että työssäoppijan tieto-taitoa osataan käyttää työelämässä hyväksi eli että työelämä oppisi myös itse uutta.**

Perusteluissa nousi esiin se, että työssäoppijat ovat kuitenkin vielä niin kaukana käytännön työelämästä, että he ovat arkoja tuomaan ilmi osaamistaan ja eivät ehkä osaa katsoa asioita vielä kehittämistyön kannalta. Lisäksi työelämän tilanteet vaihtelevat työnantajan ja työssäoppijan mukaan.

Opettajien mukaan keskimäärin kaikki työssäoppimispaikat tekevät hyvää ja arvokasta työtä opiskelijan kehittämiseksi. Työssäoppijoiden hyväksikäytöt käytännön työssä ovat vähentyneet ja huonot työssäoppimispaikat on karsittu pois.

Laadun varmistamiseksi kaikki uudet mahdolliset työssäoppimispaikat tutkitaan. Jos työssäoppimispaikka ei ole toimiva eikä palvele työssäoppimista, sinne ei lähetetä enää opiskelijoita. Opiskelijan aktiivisuus vaikuttaa myös työssäoppimisjakson onnistumisen tuloksiin ja koska opettajienkin kommenttien mukaan työelämässä tehdään liiketoimintaa ja tulosta, niin oppijaa ohjataan niin paljon kuin mahdollista ajan sallimissa puitteissa. Majoitus- ja ravitsemisalalle on tyyppillistä hektisyys ja tilanteiden vaihtelu eli verrattaessa majoitus- ja ravitsemisalaa esimerkiksi kampaamoalaan, asiakasvirrat tulevat aivan eri tavalla. Tämän vuoksi ohjauksen laatu ja määrä vaihtelee päivittäin ja jopa tunneittain. Työssäoppijat saavat opettajien vastausten mukaan osallistua käytännön töihin, mutta opiskelijat myös kokevat, ettei heihin luoteta.

#### 4.3 Työssäoppijan motivointi

**Kysyttäessä tekijöitä, joita työnantaja korostaa työssäoppijalle jakson alussa, keskeisimpinä nousivat esiin oma -aloitteisuus, asenne ja asiakaspalvelu.**

Kaikki kolme tekijää ovat toisistaan riippuvaisia toimittaessa palvelualalla. Vaikka työn tekninen osaaminen ei olisikaan vielä huipputasoa, sen oppii harjoittelemalla joustavuuden ja asiakasmyönteisyyden avulla. Työssäoppijoiden tulisi olla innokkaita ja etteivät he saisi jäädä odottamaan ohjausta vaan aktiivisesti pyytäisivät sitä, jos kokevat siihen olevan tarvetta.

**Opettajat korostavat opiskelijoille ennen työssäoppimisjaksoille lähtemistä oma-aloitteisuuden ja asenteen merkitystä, vastuullisuutta, ryhmä- ja vuorovaikutustaitoja sekä työpaikan pelisääntöjen noudattamista.**

Vain yksi opettaja mainitsi salassapitovelvollisuuden yhdeksi tärkeäksi korostettavaksi tekijäksi. Alalle vuosittain mahtuu muutama tapaus, jossa tämä on rikottu, joten myös työnantajan tulisi kiinnittää tähän enemmän huomiota. Se, että tätä ei yleensä erikseen mainita, on varmastikin oletus, että se tiedetään etukäteen, mutta se ei kuitenkaan ole kaikille selvää. Yhteenvetona voidaan todeta, että motivaatio-kvalifikaatiotekijöitä pidetään tärkeimpinä tekijöinä työssäoppimisjakson onnistumisessa. Opettajat ovat sitä mieltä, että nämä tekijät ovat samoja, mitä myös työssäoppimispaikassa pidetään tärkeinä.

**Kysyttäessä työnantajilta heidän mielestään työssäoppijaa motivoivia tekijöitä, vastauksia olivat mahdollisuus tutustua työelämään ja saada kiinni mahdollisesta tulevaisuuden työpaikasta. Vakituisen henkilökunnan esimerkkiä pidetään motivaation kannalta tärkeänä. Käytännön vastuulliset työtehtävät, perusteellinen perehdytys kuin työssäoppija tulisi työkaveriksi pysyvästi ja saatu palaute arvostettiin myös korkealle.**

**Opettajien vastausten mukaan työssäoppijaa motivoivia tekijöitä ovat selkeä ohjaus, tasavertainen kohtelu ja kannustaminen. Työssäoppiminen on näytön paikka, jonka avulla on mahdollisuus työllistyä. Vastuu kasvattaa ja motivoi ja edistää oppimista ja se on erilaista kuin koulussa eli työssäoppimisjaksoilla ei ole teoriataakkaa. Perehdytys maalaisjärjen avulla sekä oikeiden työtehtävien antaminen ja palaute ovat tärkeitä motivointitekijöitä. Lisäksi se, että heitä kohdellaan yhtenä työryhmän jäsenenä edesauttaa oppimista ja motivaation säilymistä.**

#### 4.4 Työssäoppimisen merkitys eri osapuolille

**Kaikki vastanneet esimiehet olivat sitä mieltä, että työssäoppiminen on välttämätöntä majoitus- ja ravitsemisalan opiskelijoille. Perusteluissa nousi esiin se, että työssäoppimista pitäisi olla suhteessa teoriaan 50 % eli tämän alan oppii parhaiten tekemällä, kokemalla ja näkemällä ja toiset 50 % lukemalla ja alaa ei voi opiskella pelkästään kirjoista ja oppitunneilla. Kaikille opiskelijoille ei vastausten mukaan ole selvää, että työ on jatkuvaa kaksivuorotyötä, joten työssäoppimisjaksojen aikana työelämän vaatimukset ja säännöt tulevat tutuiksi.**

Työnantajien kokemusten mukaan työssäoppimisen merkitys opiskelijalle on edistää kouluoppimisen syvällisempää merkitystä ja se koetaan tärkeäksi, koska juuri työelämäjakso voi ohjata opiskelijan pois alalta, jolle hän ei välttämättä sovellu. Työssäoppimisjaksoilla opiskelija kohtaa asiakkaan, oppii paineen alla työskentelyä ja työrytmin ja – ajat sekä oppii toimimaan työryhmän jäsenenä. Lisäksi oikean työn näkeminen sekä se, mihin opiskelee, selviää työssäoppimisen aikana. Perusteluiden mukaan oppilaitoksessa ei tehdä suoraan sellaisia alan ammattilaisia, joiden vuoksi asiakas tulisi takaisin. Lisäksi eräässä kommentissa nousi esiin se, että työssäoppimista tulisi tehdä mahdollisimman monessa ja erilaisessa yksikössä ja työssäoppimispaikan tulisi kahtena vuonna valita oppilaitos ja viimeisenä vuonna oppilas itse etsii paikan. Näin työssäoppimisen monipuolisuus ja vaihtelevuus toteutuisivat, koska saattaa olla työssäoppijoita, jotka ovat samassa yrityksessä useamman jakson.

**Lisäksi kentällä uskotaan siihen, että opettaja pystyy paremmin valitsemaan sopivan työssäoppimispaikan kuin työssäoppija itse opiskelun alkuvaiheessa.**

Siihen, miksi työssäoppija saattaa olla samassa paikassa useampia jaksoja vaikuttaa myös se, että jos työssäoppija on aktiivinen ja työpaikan liikeideaan sopiva, työnantajat mielellään myös ottavat saman työssäoppijan.

Opettajien mukaan työssäoppiminen on hyvin tärkeä ja välttämätön osa opiskelua ja työssäoppimisjaksojen alkua odotetaan. Opiskelija näkee asiat realistisemmin ja mikäli työssäoppimisjakson aikana työtehtävät hoitaa hyvin, se antaa mahdollisuuden työllistyä eli hän pystyy luomaan yhteydet työelämään. Lisäksi työssäoppimisjakso antaa mahdollisuuden nähdä, onko opiskelija hakeutunut oikealle alalle.

**Työnantajien mukaan työssäoppija on merkittävä etu yritykselle. Työssäoppija on mahdollinen rekrytoitava joko vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Työssäoppiminen mahdollistaa sen, että opiskelijan pystyy kouluttamaan ja sitouttamaan omaan toimintaansa ja liikeideaansa sopivaksi. Näin työelämä saa alasta kiinnostuneita ja motivoituneita ammattilaisia, joilla on vahvat taustatiedot.**

Erään vastauksen mukaan työssäoppijoiden merkitys koetaan myös niin, että heiltä oppii koko ajan uutta ja heistä on huomattavasti apua arjen työssä, kun perehdytyksen suorittaa kunnolla. Yksi vastaaja totesi työssäoppijoiden mahdollistavan sen, että kun normaalimiehityksellä ei välttämättä pysty tai ehdi tuottamaan asiakkaalle elämyksiä, työssäoppijat mahdollistavat tämän. Lisäksi eräs vastaaja mainitsi, että työssäoppimista tulisi olla niin paljon jo ensimmäisenä vuonna, että sieltä voisi seuloa alalle sopimattomat ajoissa pois, mikä helpottaa aktiivisten opiskelijoiden asemaa työelämässä. Osassa vastauksia nousi ilmi myös se, että työssäoppijat tuovat lisäapua ruuhkatilanteisiin ja aktiiviset voivat toimia myös ns. rivityöntekijöinä. Vakituinen henkilökunta suhtautuu positiivisesti työssäoppijaan, jos hän on aktiivinen ja oma-aloitteinen ja hänellä on halu oppia ja tehdä. Heidät koetaan vaihteluna rutiineihin ja he antavat haasteellisuutta arjen työtehtäviin. Ei-aktiiviset työssäoppijat jäävät helposti heitteille.

**Opettajien vastausten mukaan työssäoppijan merkitys elinkeinolle on suuri. Työnantaja saa mahdollisuuden kartoittaa tulevaisuuden työntekijöiden laatua ja aktiivisuutta ja lisäksi he toimivat apuna sesonkiaikoina. Työssäoppimisjaksot ovat markkinointia eli hyöty on molemminpuolinen. Yksi opettaja ei osannut vastata kysymykseen. Opettajien käsitysten mukaan vakituinen henkilökunta suhtautuu pääosin positiivisesti työssäoppijiin, mutta löytyy myös paikkoja, jossa työssäoppija koetaan uhkana.**

Tämä johtuu mielestäni määräaikaisista ja osa-aikaisista työsuhteista ja niiden määrästä, mutta myös harmaasta taloudesta, jota esiintyy yksityisessä toiminnassa. Väärinkäytösten mahdollisuus työehtosopimusasioissa saattaa olla käsittääkseni siellä melko yleistä.

**Työssäoppimisen merkitys opettajan työhön on laaja-alainen. Opettaja oppii uutta työpaikkakäynneillään ja muodostaa myös tärkeitä yhteyksiä elinkeinoelämään. Yhteistyön merkitys on hyvin suuri ja työssäoppimisjaksoihin liittyvillä käynneillä kosketuspinta laajenee. Työssäoppiminen antaa opetukselle ajanmukaisuutta ja monipuolistaa sitä. Tässä yhteydessä voi peilata omaa opettajuuttaan ja kehittää työtään saamansa palautteen pohjalta. Myönteinen palaute opiskelijan menestymisestä työssäoppimisjaksolla tai työllistyminen alalle kannustaa opettajaa ja antaa uskoa omaan osaamiseen. Työssäoppiminen tuo myös opettajan työhön vaihtelua kenttäkäyntien muodossa, koska samalla näkee, miten työelämässä tänä päivänä toimitaan.**

**Kysyttäessä työnantajien arviota työssäoppimisen merkityksestä opettajan työhön, vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia.**

Opettajalle opiskelijoiden työssäoppimisjaksot antavat tilaisuuden pysyä mukana työelämässä ja työelämän vaatimuksissa. Tämä edesauttaa oppilaitosta ja opettajaa koulutuksen suunnittelussa. Moniosaamisen merkitys avautuu ehkä paremmin. Sekä opettajalle että opiskelijalle työssäoppiminen antaa paljon esimerkkitilanteita ja antaa vastakaikua sille opetukselle, mitä annetaan. Yhden vastauksen mukaan opiskelija ei kerrasta välttämättä opi tai usko, mutta kun asiat tehdään konkreettisesti bisneksen muodossa, niin silloin asiat on lopullisesti omaksuttava. Tämän otaksutaan helpottavan myös opettajan työssä.

#### **4.5 Tiedon määrä ja tarve työssäoppimisesta**

**Työnantajat ovat saatujen vastausten perusteella selvillä siitä, mitä työssäoppiminen tarkoittaa. Kaikki vastanneet esimiehet olivat tietoisia myös siitä, että työelämä hoitaa osan ammatillisesta koulutuksesta.**

**Kuudesta vastanneesta opettajasta kolme on sitä mieltä, että työnantajat eivät tiedä, mitä työssäoppiminen tarkoittaa eivätkä sitä, että osa ammatillisesta koulutuksesta tapahtuu työpaikoilla.**

Perusteluina esitettiin se, että työssäoppiminen mielletään edelleen kentällä ”vanhan ajan harjoitteluksi” ja työssäoppimisen merkitys ja rooli ei ole selkeytynyt työssäoppimispaikoille. Vastausten perusteella löytyy vielä useita työpaikkoja, missä opiskelija tekee sen työn, mitä vakituinen työntekijä ei esimerkiksi halua tai häntä ei huvita tehdä. Kuudesta opettajasta neljä oli sitä mieltä, että opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet työssäoppimisesta eivät ole lainkaan työelämän tiedossa. Perusteluissa nousi esiin, että esimiehet eivät lue opiskelijan tavoitteita saatekirjeestä.

**Esimiehet puolestaan kokevat niin, että heille ei ole selvennetty koko työssäoppimisen roolia lukuun ottamatta näitä kolmea työpaikkaohjaajakoulutuksen saanutta henkilöä.**

**Lähes kaikki esimiehet myönsivät, etteivät he lue sataprosenttisesti edes opiskelijan papereita tai että olisivat perillä opetussuunnitelmasta, mutta osasyynä ajanpuutteen lisäksi tähän on myös edellä mainittu selkeyttämättömyys. Osa koki, että he eivät tiedä, milloin ja miksi työssäoppiminen tuli harjoittelun tilalle ja mitä se muutti koulutuksessa.**

**Vastanneista opettajista viisi oli sitä mieltä, että työnantajat eivät tiedä tarpeeksi työssäoppimisesta ja tarvitsevat lisätietoa. Kuudes vastannut koki, että työpaikkaohjaajakoulutuksen suorittaneilla on riittävästi tietoa, mutta muilla vastaavasti ei.**

Esimiesten vastauksissa näkyi selkeästi jako työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneilla. He kokivat, etteivät tarvitse lisätietoa, mutta koulutusta vailla olevat olivat eri mieltä. Yksi työpaikkaohjaajakoulutuksen saanut koki, että kymmenen vuoden kokemus työssäoppijoista on myös lisännyt tietoa ja hän oli suorittanut useammankin koulutuksen liittyen työssäoppimiseen. Yksi esimies mainitsi, että työpaikkaohjaajakoulutus toi paljon parannusta asiaan, mutta oppilaitoksen puolelta vieläkin hieman oletetaan, että työpaikoilla opetetaan kaikki. Vastaavasti yksi ei-koulutuksen suorittanut koki, että lisätietoa tarvitaan paljon, mutta peräänkuulutti kustannusten maksajaa. Hänen mielestään esimerkiksi yrityksen ylin johtokaan ei ole selvillä siitä, että työssäoppimisjaksot ovat osa ammatillista koulutusta.

**Yhdeksästä vastanneesta esimiehestä kuudella ei ole selvillä opetus-**  
**suunnitelman tavoitteita työssäoppimiselle eli ainoastaan työpaikkaohjaaja-**  
**koulutuksen suorittaneet ovat tästä selvillä.**

Lisäksi yksi vastaaja mainitsi kehittävästä kokemuksestaan, jossa opettaja oli ennen työssäoppimisjakson alkua perehdyttänyt häntä työpaikkaohjaajana 1,5 tuntia.

Kyseinen opettaja oli pitänyt myös ns. välipalaverin.

Osan vastanneiden mielestä opiskelijan papereita ei mielletä riittäviksi.

” Opettajan lähettämät paperit, siitä mitä opiskelijan tavoitteina on, sotkevat asioita, kun oma rooli työelämässä on kovan bisneksen tekeminen eikä opettajana toimiminen; oppilaitokselta pitäisi saada tarkempi selvitys siitä, mitä oppilaan tulisi työssäoppimisjakson jälkeen hallita ja sen lisäksi myös arvioinnista tulisi saada lisätietoa. Jos kerran työssäoppimisjaksot ovat osa opetuskokonaisuutta, tässä valtakunnassa olisi järjestettävä jatkuvaa valmennusta toimipaikkatasoille, mitä kentältä odotetaan.”

**Kaikki vastanneet esimiehet haluavat lisätietoa alan opetussuunnitelmasta ja**  
**työssäoppimiselle asetetuista tavoitteista.**

Tässä tulevat kuitenkin vastaan kustannusvaikutukset. Vastanneista yhdeksästä esimiehestä kuusi on sitä mieltä, että opettajat olettavat työnantajan hallitsevan ja ymmärtävän roolinsa osana ammatillista koulutusta.

**Opettajien kaikissa vastauksissa oli, että opetussuunnitelman tavoitteet**  
**työssäoppimiselle selvennetään opiskelijan saatekirjeessä. Yksi opettaja ilmoitti**  
**selvittävänsä tavoitteet työpaikkakäynnin yhteydessä.**

#### **4.6 Ohjauksessa esiintyviä kehittämiskohteita**

Työssäoppijan perehdytykseen kirjallista materiaalia on kolmessa ja yhdessä valmistumassa ja pääasiassa se on sama, kuin muidenkin uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Suunnitelmissa on otettu huomioon monipuolisten tehtävien varmistaminen sekä riittävä perehdytys. Ne yksiköt, missä ei ole kirjallista materiaalia, suorittavat perehdytyksen pelkästään suullisesti ja käytännön tehtävissä, minkä itse koen parempana vaihtoehtona. Tällöin tulee mielestäni kartoitettua paremmin työssäoppijan lähtötaso ja aikaisemmat tiedot ja taidot. Riittävän perehdytyksen voi varmistaa esimerkiksi tarkoitukseen suunnitellulla tarkistuslistauksella.



Työpaikkaohjauksen osalta toiminta on melko samansuuntaista niissä yksiköissä, missä on koulutettu työpaikkaohjaaja. Yleisimmin yksiköissä, joissa on useampi kuin yksi osasto, on jokaisella osastolla nimetty oma työpaikkaohjaaja, kuten esimerkiksi keittiössä ja salissa. Työpaikkaohjaaja on selvittänyt muulle henkilökunnalle, mitä opittavia asioita tulee käydä läpi työssäoppijan kanssa ja miten ohjauksen tulee tapahtua. Työpaikkaohjaaja kuitenkin seuraa kehitystä. Yksiköissä, missä ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa, menetellään pääsääntöisesti kuten uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Erään vastauksen mukaan työssäoppimisen laatua katsotaan työntekijän näkökulmasta, koska muusta ei ole tietoa. Yhden kommentin mukaan työssäoppijaa ohjataan alkuun, mutta kehittyminen jää kesken ja työssäoppiminen eräällä tavalla ”juuttuu” kaikilla samalle tasolle eli kehittyminen pysähtyy.

**Työssäoppijan ohjauksessa esimiesten mielipiteet jakoutuivat melko paljon. Kaksi vastanneista ei tiedä, mitä työssäoppijan ohjaus on ja yksi ilmoitti tietävänsä osittain. Yksi vastanneista ei mielestään tarvitse lisätietoa itse ohjaamiseen, mutta siihen, mitä opiskelijan pitäisi oppia, hän kaipasi lisäohjeita sekä selkeitä ohjeita opettajalta.**

Yhdeksästä vastanneesta viisi ilmoitti, että työssäoppija saa yksikössä työskennellessään toimia itseohjautuvasti ja etsiä itse aktiivisesti tietoa ja ratkaisuja. Vastaavasti neljässä tämä ei toimi ja suurin syy tähän on yksikön liikeidea ja koko. Myös opiskelijan itsenäinen työskentely toimii viidessä yksikössä. Tässä korostettiin kuitenkin osassa vastauksia sitä, että itsenäinen työskentely ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei työpaikkaohjaaja tai muu henkilökunnan edustaja olisi työvuorossa. Tähän asettaa oman velvoitteensa myös STTV:n määräykset anniskeluasioista.

**Kolme opettajaa on sitä mieltä, että työnantajat eivät tiedä, mitä on työssäoppijan ohjaus. Lisäksi yksi opettaja mainitsi, että ohjaus toimii osittain hyvin, millä hän tarkoitti alkuperehdytystä. Tämän jälkeen arat yksilöt jäävät heitteille, koska ohjaamistarvetta ei välttämättä huomata. Lisäksi yhdessä perustelussa tuli ilmi, että työnantajan edustaja saattaa tietää, mitä on työssäoppijan ohjaus, mutta vuorossa olevat työntekijät vastaavasti eivät tiedä.**

Ohjauksen osalta nousi myös esiin, että opiskelijalla tulisi olla välillä myös pelkkää työskentelyn seuraamista, joka myös opettaa, mutta tämän jälkeen tulisi varmistua siitä, mitä työssäoppija tilannetta seuratessaan oppi. Tällä tavalla työssäoppija hahmottaa kokonaisuuden paremmin. Tämä edellyttää myös työssäoppijan omaa aktiivisuutta, jotta se onnistuisi eli seuraamista on todella tapahduttava.

Itseohjautuvuuden ja itsenäisen työskentelyn osalta yksi opettaja oli sitä mieltä, että työssäoppija saa toimia itseohjautuvasti ja etsiä itse tietoa ja ratkaisuja aktiivisesti. Perusteluissa tuli ilmi, että yrityksiä ja käytäntöjä on erilaisia, mutta yleensä työssäoppija toimii tiukassa ohjauksessa ja ohjeistuksessa. Työpaikkaohjaajien ja ohjaukseen osallistuvan henkilökunnan tulisi antaa opiskelijan itse keksiä tai miettiä ratkaisua. Valmista vastausta tai reseptiä ei tulisi antaa, koska sillä tavalla oppimista ei tapahdu. Jos valmis vastaus annetaan, taidoista ei muodostu minkäänlaista käsitystä – ei opiskelijalle eikä ohjaajalle. Tässä korostuu mielestäni se, että työssäoppimisen ja entisen työharjoittelun ero on edelleen epäselvä.

Kysymykseen, miten varmistetaan työpaikkaohjauksen laatu, ellei yksikössä ole koulutettua työpaikkaohjaajaa, opettajat vastasivat seuraavasti:

”Olemalla yhteydessä opiskelijaan. Työssäoppimisen päiväkirjat samoin työssäoppimisen verkkokeskusteluilla.”

”Työpaikkakäyntien aikana keskusteluilla ja arviointitilanteessa.”

”Eipä juuri voi pakottaa koulutukseen, mutta voi jättää ko. paikan ilman työssäoppijaa.”

”Seurantakäynnit ja palautekeskustelut (työnantajan edustaja, opiskelija). Työssäoppimistulokset ja tyytyväisyys kartoitetaan.”

”Yhteyksillä ja keskusteluilla oppilaan ja työnantajan kanssa sekä tehtävillä seurantalomakkeilla.”

”Käydään jakson jälkeen työssäoppimispäiväkirja läpi ja se käydään läpi myös arvioinnissa. Kokemukset jaetaan yhteistoiminnallisesti läpi oppilaiden kanssa.”

”Oppilaitostasolla ei ole mitään säännönmukaista systeemiä vaan puskaradiolla viestitään sekä työssäoppimispaikkojen tasosta ja ohjauksen laadusta.”

Opettajat toivoivat, että ohjaukseen kiinnitettäisiin vielä enemmän huomiota työssäoppimisen alussa ja loppuajasta voisi kannustaa itsenäisempään työskentelyyn. Selkeitä toimintatapoja ja niiden kontrollia tulisi olla enemmän. Muuten perehdytys alussa voi olla aivan normaalia yrityksen toimintaan perehdyttämistä. Itseohjautuvuutta voi lisätä tarpeen ja kykyjen mukaan eli luottamuksen tulisi kasvaa ammattitaidon kehittyessä.

#### 4.7 Työelämän ja oppilaitoksen välinen kuilu arvioinnissa

Yhdeksästä yksiköstä neljässä työssäoppijan arviointia suoritetaan myös jakson alussa ja tällöin perehdytään siihen, mitä opiskelija on jo oppinut joko oppilaitoksessa tai aikaisemmillä työssäoppimisjaksoilla.

**Yhdeksästä työnantajasta neljä suorittaa arviointia työssäoppimisjakson keskellä.**

Tällöin paneudutaan enimmäkseen sopeutumiseen ja kaksi antaa myös palautetta kehittymisestä ja kehittämiskohteista. Työssäoppimisjakson lopussa arviointikeskustelu on opettajan, opiskelijan ja työpaikan edustajan välinen ja yksi vastaaja kertoi tämän ainoaksi palautekeskusteluksi.

**Yhdeksästä vastanneesta työnantajasta yksi ei tiedä, että työssäoppimista tulee arvioida sekä jakson alussa, keskellä että lopussa.**

Perusteluissa tuli ilmi, että oppijan arviointi on paljon myös koulusta ja opettajasta riippuvainen, koska joka päivä voi työssäoppijalta kysyä, mitä hän on kyseisenä päivänä oppinut ja vastaako tuleva työ hänen odotuksiaan. Yhdessä yksikössä vastaaja mainitsi antavansa työvuorokohtaisesti palautetta, mikäli siihen on tarvetta.

Opiskelijan itsearviointi oli selvillä yhdeksästä vastanneesta esimiehestä viidellä.

Tämä kertoo aikaisemmin jo mainitusta kolmikantakeskustelusta, jossa opiskelija itse ensin arvioi omaa kehittymistään ja kehittämiskohteitaan.

Itsearviointi ja sen merkitys on auennut melko varmasti sen myötä. Reflektion merkitys ei kuitenkaan välttämättä ole niin selvillä kuin annetaan ymmärtää, koska esimerkiksi oppimispäiväkirjan kuittaaminen on useimmille rutiinotoimenpide, mutta se, miksi sitä pidetään, on epäselvää.

**Opettajien vastausten mukaan työssäoppimisjakson alussa lähtötasoa ei kartoiteta kuin kahden opettajan mielestä. Yhden opettajan mukaan joissakin työpaikoissa toteutettava osaamistason kartoitus tehdään aina samalla tavalla eli se ei perustu osaamistason arvioimiseen vaan rutiiniin.**

Perustelujen mukaan alkukartoitus tehdään yrityksen tarpeita varten, ei opiskelijan oppimista varten.

**Työssäoppimisjakson aikana tehtävää jatkuvaa ja kehittävää arviointia ja palautetta ei anneta edelleen kuin kahden opettajan mielestä.**

Muiden vastanneiden opettajien mielestä se on satunnaista tai sitä ei tapahdu ollenkaan eli suurimmaksi osaksi kolmikantakeskustelu työssäoppimisjakson lopulla on ainut arviointitapahtuma. Opettajien käsityksen mukaan työnantajat ovat kuitenkin selvillä siitä, että arvioinnin on oltava jatkuvaa, mutta vaikuttaisi siltä, että siihen ei ole sitouduttu eikä siihen ole aikaa eikä halua.

**Perusteluiden mukaan arviointi on ylivoimaisesti heikoin lenkki ja työssäoppija ei saa tarpeeksi palautetta. Työssäoppimisjakson tavoitteet vaikuttavat olevan alempana työelämässä kuin oppilaitoksessa, koska arvioinnissa hyvällä käytöksellä ja annettujen työtehtävien hoitamisesta annetaan arvosanaksi 4, mikä ei palvele oppimista tai aktiivisuutta. Totuudenmukaista arviointia ei jostain syystä uskalleta antaa. Arvioinnin laatu ei ole tavoitteiden mukaista. Arvioinnin tulisi olla realistisesti oppimista tukevaa ja kannustavaa koko työssäoppimisjakson ajan ja sitä tulisi tehdä luontevasti työn lomassa**

Opettajien mukaan työnantajat tietävät ainakin osittain, mitä opiskelijan itsearviointi tarkoittaa ja mikä sen merkitys on oppimisessa. Kolmikantakeskustelu työssäoppimisjakson lopussa on toiminut jo vuosia ja lisäksi myös esimieskoulutuksissa reflektio on ollut jo pitkään vahvasti mukana.

#### 4.8 Yhteistyön tarve työssäoppimisessa

**Vastanneiden esimiesten mielestä vain yksi oli sitä mieltä, että opettaja pitää riittävästi yhteyttä työssäoppimispaikan edustajaan ja että yhteistyö toimii riittävästi.**

Saatujen vastausten mukaan opettaja käy yleensä vain kerran työssäoppimisjakson lopulla, koska yhden kommentin mukaan ”talo ei maksa bensarahoja opettajalle”. Osan mielestä olisi hyvä, jos oppilas ja opettaja tapaisivat työnantajan edustajan ennen työssäoppimisjaksoa, jossa selvitettäisiin oppilaan tieto-taitotaso sekä työssäoppimisjakson tavoitteet. Myös työssäoppimisjakson pituuden ollessa esimerkiksi kahdeksan viikkoa, olisi hyvä, jos yhteydenottoja tai tapaamisia olisi useammin, joiden yhteydessä voisi kehityskohteita tai hopsia käydä uudelleen tarkemmin läpi. Yksi vastaajista koki työpaikkaohjaajakoulutuksen myötä havainneensa, että opettaja käy useammin, mutta ei kuitenkaan riittävästi.” Jos työpaikkaohjaajakoulutuksen myötä ohjaajalta vaaditaan enemmän (ja hyvä niin, koska kaikki on eduksi) niin koulunkin pitäisi ottaa vastuuta enemmän.”

Opettajien vastauksissa yhteydenottojen määrä työssäoppijan ohjauksen merkeissä vaihteli suuresti. Yksi opettaja ilmoitti olevansa yhteydessä työssäoppimispaikkaan seitsemän viikon työssäoppimisjakson aikana noin viisi kertaa. Ääripäänä oli se, että opettaja ei ole ollut kertaakaan yhteydessä työssäoppimispaikkaan kuin arviointitilaisuudessa. Perusteluissa tuli ilmi se, että yhteydenottojen määrää pidetään jo riittävänä ja ettei opettaja halua olla häiriöksi työssäoppimispaikassa.

**Esimiehistä kaksi antaa palautetta työssäoppimisesta oppilaitokselle. Muut vastanneet eivät ole kokeneet palautteen antamista tärkeäksi.**

Kahta lukuun ottamatta vastanneet ovat omasta mielestään aktiivisesti mukana kehittämässä työssäoppimisen toimivuutta ja sisältöä ja haluavat tehdä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Lisäksi kolme mainitsi haluavansa olla enemmän vielä mukana kehitystyössä, mutta tähän ei ole resursseja. Yhdeksästä vastanneesta kahdeksan oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi kiinnostusta osallistua kehittämistyöhön.

Esimiehet antoivat perusteluissaan palautetta oppilaitoksille seuraavasti:

”Työssäoppijota käytetään hyvin paljon sekä vastaanotossa että kerroshoidossa, koska jokainen tarvitsee opiskeluaikanaan paikan, missä oppii työn kautta, koska käytäntö on paras opettaja. Ainoa kriteeri on se, että etten ota vastaanottoon alle kolmen kuukauden harjoitteluun ketään, suosin yli kuuden kuukauden jaksoja, koska siinä oppii jo jotakin.”

”Työssäoppijat ovat erittäin tärkeitä koko alalle ja ehkäpä juuri kyseiselle yksikölle tulevaisuudessa, vain tekemällä/kokeilemalla oppii. Työpaikkaohjaajakoulutus antaa kyllä kehitykselle uutta ja selkeämpää suuntaa, suunnitelmallisuus toteutuu paremmin...”

”Pitäisi luoda uusi kulttuuri oppilaitosten ja työelämän kesken; työelämästä edustajat koulutunneille kuuntelemaan, mitä siellä opetetaan ja miten ja päinvastoin; kuka maksaa viulut? Valtioko?”

”Ei minulla ole riittävästi tietoa, mitä siellä koulussa opetetaan tai mikä on työssäoppijan lähtötilanne, vaikka sehän olisi niin oppilaan kuin työnantajankin kannalta tärkeää.”

**Opettajien ovat osittain samaa mieltä, että kentältä tulee palautetta työssäoppimisjaksojen toimivuudesta. Osa koki kuitenkin niin, että palautetta tulee vain opiskelijan arviointitilaisuudessa ja erikseen asiaa kysyttäessä.**

Se, ovatko yritykset aktiivisesti mukana kehittämässä työssäoppimista, koettiin eri tavalla. Kuudesta vastanneesta kolmen mielestä yritykset ovat aktiivisia. Myönteisesti asian kokeneet olivat yli 20 vuotta opettajana toimineita kun vastaavasti alle 15 vuotta opettajana toimineet olivat kriittisempiä. Kaikkien vastanneiden opettajien mukaan yhtä lukuun ottamatta yritykset kuitenkin haluaisivat olla mukana kehitystyössä ja olisivat kiinnostuneita siitä, mutta siihen ei ole riittäviä resursseja.

**Kysyttäessä esimiehiltä sitä, ovatko he saaneet oppilaitokselta palautetta työssäoppimisjaksojen aikana tai heti sen jälkeen, ilmeni, että palautetta on tullut hyvin vähän.**

Yksi vastannut on saanut osittaista palautetta kiertotietä, jonka jälkeen työssäoppija oli keskeyttänyt jakson. Vastaavasti ovatko esimiehet itse antaneet palautetta oppilaitokselle työssäoppimisjaksojen aikana, selvisi, että palautetta on annettu ei-motivoituneista työssäoppijoista. He eivät olleet noudattaneet työaikoja tai rikkoneet salassapitovelvollisuutta.

Lisäksi opiskelijan huonosti hoidetuista työtehtävistä on annettu opettajalle palautetta. Eräissä toimipaikassa työnantaja oli keskeyttänyt työssäoppimisjakson kaksi kertaa, toisella kertaa runsaiden poissaolojen vuoksi ja toinen kerta liittyi asenteeseen.

Opettajat ovat saaneet palautetta opiskelijoiden aikaisemmista tiedoista ja taidoista useimmiten arvioinnin yhteydessä. Erikseen asiasta kysymällä on saatu sekä positiivista että rakentavaa palautetta.

Muuten opettajien saama palaute on ollut vaihtelevaa ja sekin on ollut sekä positiivista että rakentavaa. Se on yleensä liittynyt tapauksiin, että työnantaja on ollut pettynyt opiskelijaan eikä ole enää halunnut työssäoppijaa yritykseen. Osa työnantajista on vastaavasti halunnut lisätietoa opetuksen sisällöistä sekä opetustavoista.

**Opettajat ovat vastaavasti antaneet palautetta työssäoppimispaikoille yksipuolisista tehtävistä sekä jos paikka on osoittautunut opiskelijalle oppimisen kannalta epäsopivaksi. Lisäksi jos opiskelijan kohtelu ja tehtävät eivät ole vastanneet tavoitteita tai on ollut erimielisyyksiä, opettaja on toiminut sovittelijana. Kaksi opettajaa ei ole antanut mitään palautetta.**

Yhteistyön osalta opettajat ovat sitä mieltä, että alan yritysten tulisi kehittää toimivia työssäoppimisen ohjausmalleja ja antaa aktiivisesti palautetta oppilaitokselle, aina kun siihen on aihetta ja ottaa enemmän kantaa asioihin eli vuorovaikutusta tulisi lisätä.

**Kokemusten jakamista pidetään tärkeänä. Lisäksi yritysten pitäisi uskaltaa arvioida opiskelijoiden taitoja ja asennetta reaaliajassa kannustavasti. Arviointi ja ohjaus tuntuvat olevan epäselviä, joten jos on tarvetta saada lisää tietoa näistä, se tulisi ilmaista rohkeasti.**

Erään vastauksen mukaan yritysten tulisi lisätä resursseja eli rahaa toiminnan mahdollistamiseksi.

Majoitus- ja ravitsemisalalan edustajia osallistuu osittain opetussuunnitelman ja työssäoppimisen suunnitteluun, mutta sitä ei opettajien keskuudessa pidetä riittävänä. Ensimmäisenä ongelmana tässä toimii aikapula eli ei ole mahdollisuutta osallistua niin paljon toimintaan kuin olisi tarpeellista.

Erään vastauksen mukaan edellinen neuvottelukunta oli erittäin aktiivinen ja toivottavasti tuleva alan jaos on sitä myös. Lisäksi neuvottelukunnan tai jaoksen näkemykset eivät kuitenkaan vastaa koko alan näkemystä, joten sen toimivuus ei välttämättä palvele tarkoitustaan.

## 4.9 Työssäoppimisjakson jälkeen

### Muutokset työssäoppijassa

Esimiesten mukaan työssäoppijassa havaitaan työssäoppimisjakson lopulla ja päätyttyä useimmiten positiivisia muutoksia.

**Avoimuus, oma-aloitteisuus, asenne ja rohkeus ovat kehittyneet.**

Oppimisaika osoittaa, onko työssäoppijasta alalle. Ammattitaito, nopeus ja palveluhenkisyys sekä vuorovaikutustaidot ovat lisääntyneet.

**Opettajien vastausten mukaan muutokset työssäoppijassa ovat kasvamista ja kehittymistä. Motivaatio on kohonnut selkeästi ja osa kokee, että he ovat olleet oikeita työntekijöitä ja heille on annettu oikeita työtehtäviä ja vastuuta.**

Työskentelyn nopeuden kehittyminen on selkeästi havaittavissa. Oppilaitokseen saadaan myös uusia käytäntöjä ja toimintatapoja työssäoppimisjaksojen jälkeen. Ammatti-identiteetti on alkanut vahvistua ja se samalla pysäyttää ajattelemaan, miten paljon työelämässä vaaditaan eli herääminen todellisuuteen tapahtuu työssäoppimisjaksojen aikana. Kaikkien opiskelijoiden kohdalla ei välttämättä näy muutosta, mutta joillekin asiat ovat selkeytyneet eli on opittu uusia toimintatapoja sekä asenne on muuttunut.

Opiskelijoiden antama palaute työssäoppimisjaksoilta on ollut pääosin positiivista ja he ovat kokeneet työssäoppimisen tärkeäksi ja motivoivaksi. He ovat yleensä viihtyneet hyvin ja palautteiden mukaan jakso on ollut liian lyhyt. Vaikeuksiakin on esiintynyt ja työssäoppimispaikkaa on saatettu joutua vaihtamaan kesken jakson.



## Työssäoppimisjaksojen kokemusten purku

**Kaikkien vastanneiden opettajien mukaan työssäoppimisjakson jälkeen käydään jakson kokemukset yhteistoiminnallisesti läpi. Hyödyntäminen koetaan kuitenkin liian vähäiseksi.**

Yksi opettaja ottaa opiskelijoiden palautteet vastaan ja välittää ne työnantajille. Yhden opettajan kommentin mukaan hän ei ole tajunnut välittää palautetta edelleen kentälle.

Yhteisreflektointitilaisuudet ovat yhdellä opettajalla heti jakson jälkeen.

Yksi opettaja käy läpi työssäoppimispäiväkirjat sekä yhteiskeskustelussa kaikkien opiskelijoiden kanssa jaetaan kokemukset eli esimerkiksi mitä tehtäviä sai tehdä työssäoppimisjakson aikana jne.

**Opettajat eivät keskenään käy läpi säännöllisesti mitään työssäoppimisjaksoihin liittyviä asioita vaan se on satunnaista.**

Vertaiskeskusteluja käydään harvoin, puskaradio toimii paremmin. Työelämän kanssa työssäoppimisjaksojen kokemuksia ei käydä läpi mitenkään muuten kuin mitä arviointikeskustelussa tulee ilmi.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISAJAJATUKSIA

Edellä mainittujen vastausten perusteella voidaan todeta, että varsinkin ohjauksen ja arvioinnin osalta työelämän ja oppilaitoksen välillä on kuilu. Lisäksi kentällä ei ole selvyyttä siitä, mikä on työssäoppimisen tarkoitus ja miten se eroaa perinteisestä työharjoittelusta. Työssäoppimisen tavoitteet eivät ole selvillä, kuten pitäisi.

Painotukset eivät ole yhteneväisiä eivätkä myöskään arviointikriteerit. Palautetta annetaan hyvin vähän puolin ja toisin ja herää ajatus, viekö oppilaitos

”persoonallisuuden”, yritetäänkö kaikkia opiskelijoita valaa samaan muottiin?

Tulevaisuudessa on kuitenkin merkittävä rooli persoonallisella ja yksilöllisellä palvelulla, johon opiskelijoita pitäisi jo oppilaitoksessa ohjata ja tukea.

Oppilaitoksessa yksilöllisen palvelun korostaminen ja merkitys on jäänyt työnantajan mielestä melko vähäiselle huomiolle, pätkätöiden merkityksen ymmärtäminen tuntuu vaikuttavan tärkeämmältä.

Se, pitäisikö opettajan käydä useammin työssäoppimisjakson aikana työpaikalla, ei mielestäni välttämättä ole tarpeellista. Ensimmäisen viikon jälkeen tarkistussoitolla saa jo tuntumaa työssäoppimisen sujuvuudesta myös työnantajan näkökulmasta. Palautteen osalta voisi kehittää järjestelmää, jolla kentältä kerättäisiin kaksi kertaa vuodessa palautetta työssäoppimisesta ja mahdollisista kehittämisajatuksista. Opiskelijoiden palautteita voisi kerätä avoimina kommentteina niin, että ne toimitettaisiin kuhunkin kommentoituun työssäoppimispaikkaan, jotta siellä osattaisiin muuttaa asioita työssäoppimista tukevaksi. On päivänselvää, että mikään ei muutu, jos meillä ei ole tietoa muutoksen tarpeesta. Yhteisiä keskustelu- ja purkutilaisuuksia voisi järjestää 1-2 kertaa vuodessa, jossa paikalla olisivat opettajat sekä työpaikkaohjaajat. Tällä tavalla varmistettaisiin myös tiedon taso työssäoppimisesta ja pysyttäisiin ajan tasalla muutosten suhteen. Opettajien tulisi mielestäni säännöllisesti keskenään purkaa työssäoppimisjaksoilta saatuja kokemuksia ja välittää näistä keskusteluista viestiä kentälle. Se, että työelämä on yksi ammatillisen koulutuksen osapuoli, vaatii myös panostusta, jos halutaan onnistumisia.

Arvioinnin osalta arviointilomakkeet voisivat olla yhtenäisiä ja niiden liitteenä tulisi olla arviointikriteerit. Tällä tavalla saataisiin varmistettua, että molemmat osapuolet puhuisivat samaa kieltä. Lisäksi tulisi miettiä, pitäisikö arviointilomaketta pilkkoa pienempiin osiin, jotta arvioinnista tulisi totuudenmukaisempaa ja työnantaja saisi selkeämmin tiedon arviointikriteereistä. Työpaikkaohjaajakoulutus on vastanneilla esimiehillä avannut työssäoppimisen tarkoitusta ja tavoitteita sekä arvioinnin perusteita ja tämä koulutus on tulevaisuudessa vielä tärkeämmässä roolissa. Mielestäni edellytys työssäoppimisen onnistumiselle ja kehittämiselle on se, että jokaisessa työssäoppimispaikassa on vähintään yksi työpaikkaohjaajakoulutuksen suorittanut henkilö. Uskon, että jo näillä muutoksilla päästään yhtenäiseen malliin työssäoppimisen toteuttamisessa, mikä edesauttaa työssäoppijan kehittymistä ja oppimista. Se, että työnantaja oppisi tekemään asioita työssäoppimisen näkökulmasta oikeaoppisesti, edesauttaisi tulevaisuudessa sitoutuneiden ja aktiivisesti itseään kehittävien työntekijöiden rekrytoinnissa. Suorittaessani nuorten näyttöihin liittyvää työpaikkaohjaajakoulutusta syksyllä 2006, esittelin tähän työhöni liittyviä ajatuksia muille osallistujille. Kehittämishankkeeni herätti erittäin voimakasta keskustelua työnantajien edustajien keskuudessa varsinkin arvioinnin osalta. Lähes jokainen osallistuja toi ilmi sen, että arviointilomakkeet ovat varsin sekavia ja

arviointikriteereistä ei ole ollut tietoa. Positiivisena asiana koen itse sen, että näyttöjen myötä arviointikriteerit tulevat jatkossa muiden lomakkeiden liitteenä. Paikalla ollut opinto-ohjaaja kehotti työnantajaa vaatimaan opettajilta perehdytystä työssäoppimisen järjestämiseen, ohjaukseen ja arviointiin ja moni osallistuja kirjasi toiveitaan opettajille ylös palautelomakkeeseen. Minulle tuli tunne, että tästä hankkeesta on ollut jo nyt hyötyä ja keskustelu- ja yhteistyötyökanavat on saatu auki.

Olen opettajakoulutuksen myötä itsekkin vasta sisäistänyt työssäoppimisen tarkoituksen perusteellisesti. Me aina puhumme työssäoppijan asenteesta, mutta myös meidän työnantajina on syytä tarkastaa omatkin asenteemme tässä asiassa. Esitämme hyvin helposti vaatimuksia oppilaitokseen päin, mutta mitä me annamme opettajalle ja varsinkaan opiskelijalle, jos emme itse perehdy edes opiskelijan mukanaan tuomaan materiaaliin? Se, että opettaja antaa opiskelijalle työnantajan tarvitseman kirjallisen materiaalin mukaan työssäoppimisjaksolle lähdettäessä, mutta me emme niitä lue, mistä se kertoo? Se kertoo mielestäni mielenkiinnon puutteesta ja välinpitämättömyydestä, mutta heittäisin pallon tässä myös opettajalle.

Tarvitsisimmeko myös muuta kuin kirjallisen materiaalin, olisiko parempi tapa antaa henkilökohtainen 1 – 1,5 tunnin ohjaus, kuten yksi haastateltu työnantaja oli saanut ilokseen kokea? Ohjauksen osalta voisin sanoa, että miten se poikkeaa esimiehen normaalista työstä? Sehän on jokapäiväistä arkijohtamista meille kaikille.

Näistä ajatuksistani olen koonnut alle pieniä neuvoja, millä oma asennemuutoksemme voisi jo alkaa:

<p><b>1. Lue opiskelijan saatekirje ja oppimistavoitteet, se vaatii 5-10 minuuttia aikaa, mutta sen avulla voi saavuttaa paljon enemmän - hyvän työntekijän.</b></p>
<p><b>2. Kartoita lähtötaso kyselemällä ja keskustelemalla, samalla osoitat olevasi kiinnostunut kuten muistakin työntekijöistäsi. Sehän on aika olennainen osa johtamista.</b></p>
<p><b>3. Anna perehdytys, jollaisen haluaisit itsekin. Se on myös markkinointia.</b></p>
<p><b>4. Älä unohda työssäoppijaa, varmista monipuoliset tehtävät vaikka työvuoroکوhtaisesti, jos se on mahdollista eli tämä on ohjausta. Mahdolliseksi teet sen sillä, että työssäoppija on työpaikkaohjaajan tai työuransa alkuvaiheessa olevan työntekijän kanssa samoissa työvuoroissa – hänkin on ollut työssäoppija eli käytä yksiköstäsi löytyvää kokemusta hyväksesi. Sehän on myös delegointia.</b></p>
<p><b>5. Perehdytä työntekijät työssäoppimiseen. Siitä on hyötyä kaikille. Osastopalaverin yhteydessä tämä vie aikaa arviolta 15 minuuttia, kun teet siitä säännöllistä. Olen testannut tämän itse.</b></p>
<p><b>6. Anna palautetta ja tee jatkuvaa arviointia. Arviointi ei vaadi istumista alas, vain muutaman minuutin aikaa</b></p>
<p><b>7. Tutustu arviointikriteereihin. Ne voi oppia muistamaan.</b></p>
<p><b>8. Ole rehellinen arvioinnissa, työssäoppiminen on kehittymistä ja oppimista varten. Kirjallisesta kokeestakin annetaan todellinen arvio eli muistele omia kouluajkojasi, saitko kokeesta kympin, jos taso oli kuutonen?</b></p>
<p><b>9. Anna opettajalle palautetta, aina kun siihen on aihetta</b></p>
<p><b>10. Pyydä opettajalta palautetta vaikka siihen ei olisikaan aihetta. Pyydä opettajalta perehdytys työssäoppimiseen, hänen velvollisuutensa on se antaa.</b></p>
<p><b>11. Jokainen voi oppia eli me olemme kaikki työssä oppijoita.</b></p>

## LÄHTEET

Airaksinen, T. 1987. Moraalifilosofia. Helsinki:WSOY

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet – opetushallituksen määräys 17.2.2000. Opetushallitus

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/98

Boud, D. 1985. Studies in Self Assessment. Implications for Teachers in Higher Education. Tertiary Education Research Centre The University of New South Wales. Kensington, Australia. Occasional Publication No. 26

Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. 1985. Promoting Reflection in Learning. Teoksessa Boud, D, Keogh, R. & Walker, D. (toim.) 1985 Reflection: Turning Experience into Learning. New York: Kogan Page, 18-40

Eteläpelto, A.1992b. Reflektiivisyys ja itsetuntemus asiantuntijuuden kehittymisessä. Teoksessa kohti uutta opettajuutta. Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3. Jyväskylä: Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu, 7-8.

Eteläpelto, A. 1993. Oppijälähtöiseen osaamisen kehittämiseen. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) 1993 Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Opetus & Kasvatus. VAPK, 109–136

Eteläpelto A. Tynjälä P.1999 (toim.) oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY kirjapainoyksikkö: Juva

Hätönen, H. 1999. (toim.) Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Opetushallitus. Kehittyvä koulutus 5/1999, 7-58

Järvinen, A. 1990. Reflektiivisen ajattelun kehittyminen opettajankoulutuksen aikana. Jyväskylä. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 35.

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

Kohonen, V.1989. Eräitä ajatuksia opettajien ammatillisen täydennyskoulutuksen kehittämisestä yhteistoiminnallisena oppimisena. Teoksessa Yrjönsuuri, Y (toim.) 1989 Koulutuksesta ammatilliseen kasvuun. Kouluhallitus, 79-97

Kolb, D. A. 1984. Experimental learning. Experience as the source of learning and development, Englewood Cliffs: Prentice Hall

Koli, H. & Romppanen, B. 1999. Työssäoppimisen toteuttaminen ja opiskelijan arviointi. Teoksessa

Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa Ruohotie, P.

Kulmala J. & Siikaniemi L. (toim.) 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos – esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3/98. Opetushallitus, sivut 17–51

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98

Lasonen, J. 1996. Itsearviointin lähtökohdat ja toteutuminen eräissä nuorisoasteen kokeiluyksiköissä. Teoksessa Räisänen, A. & Frisk, T. (toim.) Silta uuteen opiskelija-arviointiin. Arviointia opiskelija-arvioinneista. Arviointi 6/1996. Opetushallitus 143–168

Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkaohjaajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokemuksista. Opetushallitus.

Murtomaa, S. 1999. Oppimisenäkemyksen vaikutus työssäoppimisen arviointiin. Teoksessa Hätönen, H. (toim.) Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Opetushallitus. Kehittyvä koulutus 5/1999, 74–103

Otala, L. 1999. Osaajana opintieillä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo:WSOY

Pedagoginen muutos-verkkopaketti.2003.

[http://tievie oulu.fi/pedmuutos\\_10ov\\_2003/index.html](http://tievie oulu.fi/pedmuutos_10ov_2003/index.html)

Pohjonen P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Räkköläinen M., Uusitalo I. 2001. (toim.) työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy

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

Uusitalo I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere:Tammer-Paino Oy

Rauste-von Wright M. & von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Helsinki:WSOY

Ruohotie, P. 1997. Kokemus on paras opettaja – jos vain otamme oppia siitä. Kasvatus 4/97

Ruohotie, P. 1998 Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä

Räisänen, A. 1994. Arvioinnin tehtävät. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R., Räisänen, A. & Väyrynen, P. (toim.) 1994. Virikkeitä koulutuksen arvioinnin kehittäjille. Opetushallitus. Arviointi ja seuranta 2/1994, 22–28

Räikköläinen M. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy

Salmio, K. & Vainio, L. 1995. Johdanto. Teoksessa Kilpinen, B., Salmio, K., Vainio, L. & Vanne, A. (toim.) 1995. Itsearvioinnin teoriaa ja käytäntöä. Opetushallitus. Arviointi 1/1995, 7-11.

Tynjälä, P. & Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. Aikuiskasvatus 4/2000, 293–305

Työssäoppimisen opas, 1999

Työssäoppimisen opas hotelli- ja ravintola-alalle. Jyväskylän palvelualojen oppilaitos. <http://www.edu.fi/tonet/fin/alakohtaista/marat/hotraopas.pdf>

Työssäoppimisen opetussuunnitelman perusteet. OPH 35/011/98. Opetushallitus

Liite 1

## **KYSELYLOMAKE OPETTAJILLE**

**Taustatiedot:**

**Organisaatio, jossa toimii**

**Koulutustausta**

**Työkokemus majoitus- ja ravitsemisalalta yhteensävuotta**  
**joista alan opettajana vuotta,**  
**ikä**

**Merkittävä x-merkillä valitsemanne vastausvaihtoehto/vastausvaihtoehdot**

### **TIETO TYÖSSÄOPPIMISESTA**

1. Työnantajat tietävät, mitä työssäoppiminen tarkoittaa
  - a. täysin samaa mieltä
  - b. jokseenkin samaa mieltä
  - c. jokseenkin eri mieltä
  - d. täysin eri mieltä
  - e. en osaa sanoa
  
2. Työnantajat tietävät, että he hoitavat osan alan ammatillisesta koulutuksesta
  - a. kyllä
  - b. ei
  
3. Työnantajat tietävät, mitä opetussuunnitelmassa on määritelty työssäoppimisen tavoitteiksi
  - a. kyllä
  - b. ei
  
4. Mielestäni työnantajat tietävät riittävästi työssäoppimisesta eivätkä kaipaa lisää tietoa
  - a. täysin samaa mieltä
  - b. osittain samaa mieltä
  - c. jokseenkin eri mieltä
  - d. täysin eri mieltä
  - e. en osaa sanoa



Perusteluja vastauksilleni

5. Selvitetäänkö opetussuunnitelman tavoitteita työssäoppimisesta työnantajalle? Jos selvitetään, missä vaiheessa? Jos ei, perustelut

6. Miten käsityksenne mukaan yritysten henkilökunta suhtautuu työssäoppijoihin? Kommentoikaa vastaustanne

### **TYÖSSÄOPPIJAN MOTIVOINTI**

7. Valitkaa seuraavasta viisi tekijää/asiaa, joita korostatte työssäoppijalle ennen heidän lähtemistään työssäoppimisjaksolle

- |                            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------------|
| a. motivaatio              | b. asenne                           |
| c. joustavuus              | d. tieto-taitotaso                  |
| e. oma-aloitteisuus        | f. työpaikan pelisäännöt            |
| g. työturvallisuusasiat    | h. asiakaspalvelu                   |
| i. salassapitovelvollisuus | j. ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot |
| k. tavoitteellisuus        | l. tunnollisuus                     |
| m. innovatiivisuus         | n. vastuullisuus                    |
| o. muu, mikä/mitkä         |                                     |

Perusteluja valitsemistani tekijöistä

8. Mikä on mielestänne työnantajan näkemys valitsemienne tekijöiden merkityksestä työssäoppimisjaksoilla? Perusteluja vastaukselleni

9. Mitkä tekijät mielestänne motivoivat opiskelijaa työssäoppimisen aikana parhaiten? Perustelkaa vastauksenne

### **OPPIMINEN**

10. Mielestäni työnantajat osaavat käyttää hyödyksi työssäoppijan tieto-taitotasoja eli työelämä oppii myös itse uutta

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä
- en osaa sanoa

11. Mielestäni työnantajat ottavat vastaan työssäoppijan tietoja ja taitoja, mutta eivät sovelle sitä käytäntöön

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

### **TYÖSSÄOPPIMISEN MERKITYS**

12. Majoitus- ja ravitsemisalan yritykset ovat aktiivisia ottamaan työssäoppijoita

- a. täysin samaa mieltä
- b. osittain samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

13. Mielestäni työssäoppiminen on välttämätöntä majoitus- ja ravitsemisalan opiskelijalle

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

14. Mikä on mielestänne työssäoppimisen merkitys opiskelijalle?

15. Mikä on työssäoppimisen merkitys Teille opettajan työhönne?

16. Mikä on mielestänne työssäoppimisen merkitys alan yritykselle?

### **OHJAUS**

17. Työnantajat tietävät, mitä on työssäoppijan ohjaus

- a. kyllä
- b. ei

18. Työssäoppijat saavat toimia yrityksissä itseohjautuvasti sekä etsiä itse aktiivisesti tietoa ja ratkaisuja työssäoppimisjaksoillaan

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

19. Työssäoppimisjaksoilla opiskelijat saavat toimia itsenäisesti

- a. kyllä
- b. ei

20. Jos työnantajalla ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta saanutta ohjaajaa, miten tarkistetaan, toimiiko työssäoppiminen ja ohjauksen laatu asetettujen tavoitteiden mukaan?

21. Mihin tekijöihin työnantajan tulisi mielestänne kiinnittää huomiota työssäoppijan ohjauksessa?

Perustelkaa vastaustanne

## **ARVIOINTI**

22. Työnantajat suorittavat opiskelijan arviointia myös työssäoppimisjakson alussa

- a. kyllä
- b. ei

23. Työnantajat suorittavat opiskelijan arviointia myös työssäoppimisjakson keskellä

- a. kyllä
- b. ei

24. Työnantajat suorittavat opiskelijan arviointia vain työssäoppimisjakson lopulla

- a. kyllä
- b. ei

Perusteluja edellä oleville vastauksilleni

25. Työnantajat tietävät, mitä opiskelijan itsearviointi tarkoittaa

- a. täysin samaa mieltä

- b. osittain samaa mieltä
- c. tietävät osittain
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

26. Työnantajat tietävät, että työssäoppimista tulee arvioida myös työssäoppimisjakson alussa sekä jakson keskellä, ei vain jakson päättymisvaiheessa

- a. täysin samaa mieltä
- b. osittain samaa mieltä
- c. tietävät osittain
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

### OSAAMISTARVE

27. Mitkä ovat mielestänne viisi tärkeintä majoitus- ja ravitsemisalan osaamistarpeeseen viimeisen viiden vuoden aikana vaikuttanutta tekijää?

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| a. globalisaatio               | b. kuluttajien vapaa-ajan lisääntyminen |
| c. yhteiskunnalliset muutokset | d. palvelun merkitys                    |
| e. työllisyystilanteen muutos  | f. työsuhteiden muutokset               |
| g. trendit                     | h. ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot     |
| i. etnisyyden korostuminen     | j. tuotteen laatu                       |
| k. lakien ja asetusten muutos  | l. ympäristöasiat                       |
| m. viestinnän rooli            | n. tietotekniikka                       |
| o. jatkuva muutos              | p. kannattavuus                         |
| q. muu, mikä/mitkä             |   |

Perusteluja valitsemistani tekijöistä

28. Valitsemani tekijät on mielestäni huomioitu nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

29. Miten nämä muutokset ovat mielestänne vaikuttaneet koulutuksen suunnitteluun?

30. Miten nämä muutokset ovat mielestänne vaikuttaneet työssäoppimisjaksojen tavoitteisiin ja sisältöihin?

31. Nykyinen ammatillinen koulutus vastaa mielestäni alan tämän hetkisiä osaamistarpeita

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

32. Valitkaa seuraavasta viisi tärkeintä osa-aluetta/taitoja, joita mielestänne pitäisi edelleen kehittää alan koulutuksessa tulevaisuudessa

- |  |  |
|--|--|
| a. työssä tarvittavat perustaidot/tiedot       | b. kielitaito                                    |
| c. tietotekniikka                              | d. laatu   |
| e. yksilöllinen palvelu<br>vuorovaikutustaidot | f. yhteistyö- ja                                 |
| g. asenne ja oma-aloitteisuus                  | h. trendit                                       |
| i. ympäristöasiat                              | j. viestintä                                     |
| k. muutosvalmius                               | l. globalisaatio                                 |
| m. työsuhdeasiat                               | n. brändin merkitys                              |
| o. kannattavuus                                | p. oman panoksen merkitys palvelukokonaisuudessa |
| q. muu, mikä/mitkä                             |  |

Perusteluja valitsemistani tekijöistä

33. Alan ammatillisessa koulutuksessa on mielestäni jo nykyisin huomioitu valitsemiani tekijöitä

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

**PALAUTE JA YHTEISTYÖ**

34. Majoitus- ja ravitsemisalan yritykset antavat säännöllisesti palautetta oppilaitokselle työssäoppimisen toimivuudesta
- täysin samaa mieltä
  - osittain samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa
35. Minkälaista palautetta olette saanut työelämän edustajilta työssäoppimisjaksoista?
36. Oletteko antanut palautetta harjoittelupaikkaan kesken työssäoppimisjakson? Jos olette, minkälaisista syistä?
37. Oletteko saanut palautetta työssäoppimispaikoista opiskelijoiden aikaisempien tietojen ja taitojen hallitsemisesta? Jos olette, minkälaista palautetta olette saanut?
38. Minkälaista kehitystyötä tehdään työssäoppimisen kehittämiseksi? Kenen kanssa sitä tehdään?
39. Mitä alan yritysten pitäisi mielestänne tehdä työelämän ja oppilaitoksen välisen yhteistyön lisäämiseksi?
40. Majoitus- ja ravitsemisalan yritykset ovat aktiivisesti mukana kehittämässä työssäoppimisen toimivuutta, sisältöä ja tavoitteita ja haluavat tehdä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa
- täysin samaa mieltä
  - osittain samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa
  - f.
41. Majoitus- ja ravitsemisalan yritykset haluaisivat olla mukana kehitystyössä, mutta heillä ei ole siihen resursseja
- täysin samaa mieltä
  - osittain samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa

42. Majoitus- ja ravitsemisalalan yrityksillä ei ole kiinnostusta osallistua työssäoppimisen kehittämiseen

- a. täysin samaa mieltä
- b. osittain samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

43. Kuinka monta kertaa viimeisen vuoden aikana olette ollut yhteydessä alan yrityksiin työssäoppimisen ohjauksen merkeissä (ei vain arviointitilanne)?  
Kommentoikaa vastaustanne (yhteydenottojen riittävyys, syitä, jos yhteydenottoja ei mielestänne ole ollut riittävästi tms.)

44. Osallistuuko työelämän edustajia majoitus- ja ravitsemisalalta yhdessä oppilaitoksen kanssa opetussuunnitelman ja työssäoppimisen suunnitteluun?  
Ympyröikää vastauksenne

- a. kyllä
- b. ei

45. Jos majoitus- ja ravitsemisalalan edustajia on mukana opetussuunnitelman ja työssäoppimisjaksojen suunnittelussa, onko edustajia mielestänne riittävästi ja vastaako heidän panoksensa odotuksianne? Perustelkaa vastauksenne

46. Käydäänkö työssäoppimista ja sen onnistumista ja kehittämiskohteita työssäoppimisjakson jälkeen yhteistoiminnallisesti läpi ja hyödynnetäänkö niitä antamalla palautetta työnantajan edustajille? Kyllä/ei, perustelkaa vastauksenne

### **TYÖSSÄOPPIMISJAKSON HYÖDYNTÄMINEN**

47. Miten arvioidaan työssäoppimisen tavoitteiden toteutumista ja tuloksia oppilaitostasolla opettajien kesken?

48. Arvioidaanko työssäoppimisen tuloksia ja tavoitteiden toteutumista työelämän kanssa yhteistyössä muuten kuin opiskelijan arvioinnin yhteydessä?

49. Minkälaisista palautetta olette saanut opiskelijoilta työssäoppimisjaksoista?

50. Kun opiskelijat palaavat työssäoppimisjaksoilta, millaisia muutoksia heistä mahdollisesti on havaittavissa?

Palautetta ja kehittämisajatuksia joko hankkeeseeni liittyen tai muuta

Kiitoksia ajastanne!



Liite 2

## KYSELYLOMAKE TYÖNANTAJALLE

---

### **Taustatiedot:**

**yrityksen sijaintipaikkakunta**

**omistussuhteet: ketju/yksityinen**

**ravintolan toimiala (ruoka/juoma/ilta/seurustelu)**

**Yksikön koko: henkilökunnan määrä, asiakaspaikat**

**Vastaajan asema**

**Vastaajan koulutustausta**

**Työkokemus:                      vuotta, joista esimiehenä                      vuotta**

**Työpaikkaohjaajakoulutus on/ei                      suoritettu vuonna**

### **Merkitkaa x-merkillä valitsemanne vastausvaihtoehto/vastausvaihtoehdot**

#### **TIETO TYÖSSÄOPPIMISESTA**

1. Yksikössämme käytetään työssäoppijoita

- a. kyllä
- b. ei

Määrä

vuositasolla \_\_\_\_\_

2. Tiedän, mitä työssäoppiminen tarkoittaa

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

3. Tiedän, että hoidamme yrityksessä osan työssäoppijan ammatillisesta koulutuksesta

- a. kyllä
- b. ei

4. Valitsen työssäoppijat aina henkilökohtaisen haastattelun perusteella

- a. kyllä
- b. ei

5. Otamme aktiivisesti yksikköömme työssäoppijoita

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

### **TYÖSSÄOPPIJAN MOTIVOINTI**

6. Valitkaa seuraavasta viisi tekijää/asiaa, joita korostatte työssäoppijalle jakson alussa

- |                            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------------|
| a. motivaatio              | b. asenne                           |
| c. joustavuus              | d. tieto-taitotaso                  |
| e. oma-aloitteisuus        | f. työpaikan pelisäännöt            |
| g. työturvallisuusasiat    | h. asiakaspalvelu                   |
| i. salassapitovelvollisuus | j. ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot |
| k. tavoitteellisuus        | l. tunnollisuus                     |
| m. innovatiivisuus         | n. vastuullisuus                    |
| o. muu, mikä/mitkä         |                                     |

Perusteluja vastaukselleni

7. Mitkä tekijät mielestänne motivoivat työssäoppimisjaksolle opiskelijaa parhaiten?

Perustelkaa vastauksenne

8. Kun vertaatte opiskelijoita työssäoppimisjakson alussa ja loppuvaiheessa, millaisia muutoksia olette heissä havainneet? Kommentoikaa vastaustanne

### **OPPIMINEN**

9. Organisaatiossamme osataan käyttää hyödyksi työssäoppijan tieto-taitoa eli opimme myös itse uutta

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

10. Organisaatiossamme otetaan vastaan työssäoppijalta saatavaa uutta tietoa, mutta sitä ei sovelleta käytäntöön

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

### **TYÖSSÄOPPIJAN OHJAUS**

11. Tiedän, mitä on työssäoppijan ohjaus

- a. kyllä
- b. ei

12. Annamme työssäoppijan toimia itseohjautuvasti ja etsiä itse aktiivisesti tietoa ja ratkaisuja

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

13. Yksikössämme työssäoppija ei saa työskennellä itsenäisesti

- a. kyllä
- b. ei

14. Yksikössämme on nimetty työpaikkaohjaaja

- a. kyllä
- b. ei

15. Yksikkömme työpaikkaohjaaja on suorittanut työpaikkaohjaajan koulutuksen (oppilaitoksen järjestämä kahden opintoviikon koulutus)

- a. kyllä
- b. ei

16. Jos yrityksessänne ei ole nimettyä työpaikkaohjaajaa, kuka hoitaa työssäoppijan ohjausta?

- a. yksikön päällikkö
- b. vuoropäällikkö
- c. nimetty työntekijä
- d. kaikki yhdessä
- e. ei kukaan

17. Jos työpaikkaohjaajia on enemmän kuin yksi, miten varmistatte ohjauksen laadun? Kommentoikaa vastaustanne

18. Meillä on kirjallinen suunnitelma työssäoppijan perehdytykseen

- a. kyllä

b. ei

19. Suunnitelmassamme on huomioitu se, miten työssäoppijalle taataan mahdollisimman monipuolisia tehtäviä

- a. kyllä
- b. ei

Perusteluja vastauksilleni

20. Onko Teillä yrityksessänne mielestänne riittävästi taloudellisia ja henkisiä resursseja työssäoppijan ohjaamiseen?

- a. kyllä
- b. ei

21. En tällä hetkellä tiedä, mitä työssäoppimisen ohjaus käytännössä tarkoittaa ja mitä sen laadun pitäisi olla

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

### **ARVIOINTI**

22. Yksikössämme työssäoppijan arviointia suoritetaan myös työssäoppimisjakson alussa

- a. kyllä
- b. ei

23. Suoritamme työssäoppijan arviointia myös työssäoppimisjakson keskellä

- a. kyllä
- b. ei

24. Arvioimme työssäoppijaa ainoastaan työssäoppimisjakson lopussa

- a. kyllä
- b. ei

25. Tiedän, mitä opiskelijan itsearviointi tarkoittaa

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

26. Tiedän, että työssäoppimista tulee arvioida myös työssäoppimisjakson alussa sekä jakson keskellä, ei vain jakson päättymisvaiheessa
- täysin samaa mieltä
  - jokseenkin samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa

Perusteluja edellä oleville vastauksilleni

### **PALAUTE JA YHTEISTYÖ**

27. Oletteko saanut oppilaitoksesta palautetta työssäoppimisjaksoon liittyvistä asioista kesken jakson? Jos olette, minkälaisista syistä?

28. Oletteko antanut oppilaitokselle palautetta kesken opiskelijan työssäoppimisjakson? Jos olette, minkälaisista syistä?

29. Annamme säännöllisesti palautetta oppilaitokselle työssäoppimisen toimivuudesta
- täysin samaa mieltä
  - jokseenkin samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa

30. Yksikkömme on aktiivisesti mukana kehittämässä työssäoppimisen toimivuutta, sisältöä ja tavoitteita ja haluamme tehdä yhteistyötä oppilaitoksen kanssa

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä
- en osaa sanoa

31. Haluaisimme olla mukana kehitystyössä, mutta meillä ei ole siihen resursseja

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä
- en osaa sanoa

32. Yksiköllämme ei ole kiinnostusta osallistua työssäoppimisen kehittämiseen
- täysin samaa mieltä
  - jokseenkin samaa mieltä
  - jokseenkin eri mieltä
  - täysin eri mieltä
  - en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

33. Mitä haluaisitte oppilaitoksen tekevän työelämän ja koulutuksen yhteistyön lisäämiseksi? Perustelkaa vastauksenne

34. Kun yrityksessänne on työssäoppijoita, pitääkö opettaja säännöllisesti yhteyttä opiskelijaan ja yrityksen edustajaan/työpaikkakouluttajaan? Kyllä/ei, kommentoikaa vastaustanne

35. Kaipaatteko enemmän opettajan/oppilaitoksen yhteydenpitoa sekä työssäoppimisjaksojen aikana että niiden ulkopuolella? Kyllä/ei, perustelkaa vastauksenne

### **OSAAMISTARVE**

36. Mitkä ovat mielestänne viisi tärkeintä viimeisen viiden vuoden aikana alan osaamistarpeeseen vaikuttanutta tekijää?
- |   |   |
|---|---|
| a. globalisaatio                            | b. kuluttajien vapaa-ajan lisääntyminen |
| c. yhteiskunnalliset muutokset              | d. palvelun merkitys                    |
| e. työllisyystilanteen muutos               | f. työsuhteiden muutokset               |
| g. trendit                                  | h. ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot     |
| i. etnisyyden korostuminen ruoka-tuotteessa | j. tuotteen laatu                       |
| l. ympäristöasiat                           | k. lakien ja asetusten muutos           |
| n. tietotekniikka                           | m. viestinnän rooli                     |
| p. kannattavuus                             | o. jatkuva muutos                       |
|   | q. muu, mikä/mitkä                      |

Perusteluja valitsemistani tekijöistä

37. Valitsemani tekijät on mielestäni huomioitu nykyisessä ammatillisessa koulutuksessa

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

38. Nykyinen ammatillinen koulutus vastaa mielestäni alan tämän hetkisiä osaamistarpeita

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

39. Valitkaa seuraavasta viisi tärkeintä osa-aluetta/taitoja, joita mielestänne pitäisi edelleen kehittää alan koulutuksessa

- |  |  |
|--|--|
| a. työssä tarvittavat perustaidot/tiedot | b. kielitaito                                    |
| c. tietotekniikka                        | d. laatu   |
| e. yksilöllinen palvelu                  | f. yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot             |
| g. asenne ja oma-aloitteisuus            | h. trendit                                       |
| i. ympäristöasiat                        | j. viestintä                                     |
| k. muutosvalmius                         | l. globalisaatio                                 |
| m. työsuhteasiat                         | n. brändin merkitys                              |
| o. kannattavuus                          | p. oman panoksen merkitys palvelukokonaisuudessa |
| q. muu, mikä/mitkä                       |  |

Perusteluja valitsemistani tekijöistä

---

40 Alan ammatillisessa koulutuksessa on jo nykyisin huomioitu valitsemiani tulevaisuudessa tarvittavia taitoja

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

### **TYÖSSÄOPPIMISEN MERKITYS**

41. Mielestäni työssäoppiminen on välttämätöntä majoitus- ja ravitsemisalan opiskelijalle

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

42. Mikä on mielestänne työssäoppimisen merkitys opiskelijalle? Perustelkaa vastaustanne

43. Mikä on mielestänne työssäoppimisen merkitys opettajalle ja oppilaitokselle? Perustelkaa vastaustanne

44. Mikä on työssäoppijan merkitys yrityksellenne? Perustelkaa vastaustanne

45. Miten yrityksenne henkilökunta suhtautuu työssäoppijoihin?

### **TIETO TYÖSSÄOPPIMISESTA**

46. Mielestäni opiskelijoiden työssäoppimisjaksot hoidetaan yksikössämme hyvin

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

47. Yksiköllemme on selvitetty opetussuunnitelman tavoitteet työssäoppimiselle

- a. kyllä
- b. ei



48. Tiedän, mitä alan opetussuunnitelmassa on määritetty työssäoppimisjakson tarkoitukseksi ja tavoitteeksi

- a. kyllä
- b. ei

49. Jos vastauksenne oli ei, tulisiko Teidän omasta mielestänne tietää enemmän alan opetussuunnitelman tavoitteista?

- a. kyllä
- b. ei

Perusteluja vastauksilleni

50. Mielestäni opettajat/oppilaitos olettavat minun tietävän, mitä opetussuunnitelmassa on määritetty työssäoppimisen tavoitteeksi ja tarkoitukseksi

- a. kyllä
- b. ei

51. Mielestäni opettajat/oppilaitos olettavat minun ymmärtävän roolini osana ammatillista koulutusta

- a. kyllä
- b. ei

52. Tiedän omasta mielestäni riittävästi työssäoppimisesta enkä kaipaa lisää tietoa

- a. täysin samaa mieltä
- b. jokseenkin samaa mieltä
- c. jokseenkin eri mieltä
- d. täysin eri mieltä
- e. en osaa sanoa

Perusteluja vastauksilleni

### **LISÄTIEDON TARVE**

53. Pidän itselleni tarpeellisena tietää enemmän työssäoppimisesta

- a. kyllä
- b. ei

54. Haluan tietää enemmän työnantajan merkityksestä ammatillisena koulutuksen osana

- a. kyllä
- b. ei

55. Haluan tietää enemmän työssäoppimiseen liittyvästä opiskelijan itsearviointista

- a. kyllä
- b. ei

56. Haluan tietää enemmän opiskelijan arvioinnista

- a. kyllä
- b. ei

57. Haluan tietää, mitä alan opetussuunnitelmassa on määritelty työssäoppimisen tavoitteeksi

- a. kyllä
- b. ei

Perusteluja vastauksilleni

Vapaalla sanalla palautetta, kehittämisajatuksia tms.

Kiitoksia ajastanne!