

Juha Juntunen

**Nuorten näytöt käytännön työtehtävissä**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Tekniikan ja liikenteen koulutusala  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
20.5.2008



**Kajaanin  
ammattikorkeakoulu**

## OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Tekniikka ja liikene	Koulutusohjelma Teknologiaosaamisen johtaminen
Tekijä(t) Juha Juntunen	
Työn nimi <b>Nuorten näytöt käytännön työtehtävissä</b>	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) tekn. lis. Ero Pikkarainen, ins. Matti Kuntsi
	Toimeksiantaja Kainuun ammattiopisto
Aika 20.5.2008	Sivumäärä ja liitteet 62 + 32
<p>Vertailututkimuksessa on tehty kysely ammatillisen koulutuksen perustutkintoihin liittyvien työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta. Kysymysaineistona on käytetty Jukka Vehviläisen Ammattiosaamisen näytöt, kokemuksia, asenteita ja ennako-odotuksia (OPH 2004).</p> <p>Kyselyyn ovat osallistuneet Ylä-Kainuun alueen sähköalan yritykset, joissa on ollut opiskelijoita työssäoppimassa. Opiskelijoiden kysely on suoritettu ST06SS oppilasryhmälle Suomussalmella.</p> <p>Työssä on kerätty näkemyksiä ja mielipiteitä niistä ongelmista, joita työssäoppiminen ja siihen liittyvät näytöt tuovat mukanaan. Näiden ongelmien ratkaisut jäävät tämän tutkimuksen ulkopuolella.</p> <p>Aineiston määrä on vähäinen kohderyhmien luonteesta johtuen.</p> <p>Tutkimuksen tuloksiksi työpaikkaohjaajien taholta, kuten myös oppilaiden, tuli arvioinnin vaikeus. Siihen tuleekin kiinnittää enemmän huomiota yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Opiskelijat tarvitsevat myös tukea työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä edellisen lisäksi monin eri tavoin opetuksen suunnittelusta työn valvontaan.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	amatillinen koulutus, työssäoppiminen,
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Kajaani University of Applied Sciences	Degree Programme Technology Competence Management
Author(s) Juha Juntunen	
Title Students skill tests in practical job	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Eero Pikkarainen, Matti Kuntsi
	Commissioned by Kainuun ammattiopisto
Date 20.5.2008	Total Number of Pages and Appendices 62 + 32
<p>This thesis tries to find answers to questions on how to develop students' practical training and skill tests. This is done by comparing answers from Jukka Vehviläinen's work (OPH 2003) and the same questions answered by students and job trainers from Ylä-Kainuu area. Questions were sent to local companies on the field of electronics and electricity, where students have been training since 2003. Students are from Suomussalmi and Hyrynsalmi. They study electrical engineering in group ST06SS in Kainuu Vocational College. It was their second year and first skill tests in practical jobs.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	ammattillinen koulutus, työssäoppiminen
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## 1 ALKUSANAT

*”Ammatin alkeita ei voi oppia ammattikoulussa: ne ovat kuin luostari verrattuna maailman tonhuun ja hyörinään ja pikemminkin vieraannuttavat oikeasta työnteosta kuin valmentavat siihen. Ammattiin voi oppia vain työpajassa niiden parissa, jotka saavat siitä leipänsä.”*

Samuel Butler, Erewhon, 1872

Tämä työ on tehty Kainuun ammattiopiston Suomussalmen toimipisteen sähköalan perustutkintoon valmistavan nuorisoasteen opetuksen tarpeisiin. Kiitokset työn valvojille Kajaanin ammattikorkeakoulussa Eero Pikkaraiselle ja Jukka Heinolle sekä KAO:ssa Matti Kuntsille. Työ on syntynyt tarpeesta kehittää nuorten ammattiosaamisen näyttöjä sekä työssäoppimista työpaikoilla.

Juha Juntunen

## SISÄLLYSLUETTELO

1	ALKUSANAT.....	1
2	JOHDANTO .....	1
3	TUTKIMUSONGELMA .....	3
4	TEOREETTINEN TAUSTA.....	5
4.1	Ammatti ja sen oppiminen.....	5
4.2	Millainen oppija?.....	7
4.3	Syrjäytyminen.....	9
4.4	Motivaatio.....	15
4.5	Oppiminen kokemuksen kautta tai koulussa.....	16
4.5.1	Saksalainen mestari-kisälli malli.....	17
4.5.2	Tanskalainen voileipämalli.....	18
4.5.3	Brittiläinen näkökanta.....	19
4.5.4	Suomalainen oppisopimuskoulutus .....	21
4.6	Työssäoppiminen tuo tuloksia? .....	23
4.7	Ammattiosaamisen näyttö käytännössä.....	27
5	TUTKIMUS .....	29
5.1	Työssäoppimispaikkoina toimineiden yritysten lyhyt esittely.....	29
5.2	Kyselytutkimuksen suorittaminen.....	30
5.3	Kysymysten jaottelu .....	30
5.4	Kyselyn suorittaminen ja kyselyn laajuuden rajausta .....	31
5.5	Opiskelijoiden kysely .....	32
5.6	Tulosten analysointi .....	32
5.6.1	Yrityksistä saatujen vastausten vertailu pilottiprojektiin.....	32
5.7	Vertailut ja tulokset .....	33
5.7.1	Työelämän käsitys näyttöjen vaikutuksesta ammatilliseen koulutukseen .....	33
5.7.2	Työelämän edustajien näkemys näyttöjen vaikutuksesta koulutuksen ja työelämän suhteisiin.....	35
5.7.3	Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta omalla toimipaikalla .....	37

5.7.4	Näyttöjen toteuttamisen esteet.....	38
5.7.5	Miten näytöt vaikuttavat työpaikkaohjaajan toimiin? .....	40
5.7.6	Näyttöjen arvioinnin kohteet.....	41
5.8	Opiskelijoiden vastausten analysointi.....	42
5.8.1	Opiskelijoiden taustatiedot.....	43
5.8.2	Näyttöjen vaikutus koulutus- ja työuraan.....	44
5.8.3	Vaikutus opintojen henkilökohtaistumiseen.....	44
5.8.4	Näyttöjen vaikutus oppimiseen .....	45
5.8.5	Näyttöjen vaikutus oppimisympäristöön .....	47
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	48
7	LÄHDELUETTELO .....	51
8	AIHEESEEN LIITTYVÄÄ MUUTA KIRJALLISUUTTA.....	52

## LIITTEET

Liite 1 Kuvat 1 - 12 työpaikkaohjaajien vastaukset

Liite 2 Kuvat 1 - 6 opiskelijoiden vastaukset

Liite 3 Kyselyn kysymykset työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille

Liite 4 Kysymysten mukana ollut saatekirje tutkimukseen osallistuneille yrityksille

Liite 5 Kyselyyn osallistuneiden työpaikkojen kuvaukset

## 2 JOHDANTO

Työhöni Kainuun ammattiopiston (KAO) Suomussalmen toimipisteessä sähköalan tuntiopettajana kuuluu nuorisosaasteen opetuksen lisäksi heidän työssäoppimisensa ja niihin vuodesta 2006 alkaen kuuluneet ammattiosaamisen näytöt. Työssäoppiminen on ollut mukana opetussuunnitelmassa vuodesta 2001. Sitä ennen opiskelijoilla oli työharjoittelua. Työssäoppimisen tarkoituksena on oppia uusia taitoja työelämässä. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa oppimansa käytännön töiden kautta. Tämä näyttö on arvioitava ja siitä tulee oma liite opiskelijan todistukseen.

Ajatus tähän päättötyöhön kypsyi työn asettamien kysymysten myötä: Miten arvioidaan osaamista? Mitä työnantajan edustajat ajattelevat tästä asiasta? Miten oppilaiden intoa ja motivaatiota opiskeluun voisi kehittää? Millaiset tehtävät ja ratkaisut olisivat parempia kuin nykyiset tämän sirkuksen pyörittämisessä.

Siinä on useita hankalia käytännön kysymyksiä. Osa on sellaisia, että niihin ei oikein kenelläkään tunnu olevan valmiita vastauksia. Siksi tässä on tutkimuksen ja kehittämisen paikka. Tavoitteena on hankkia uutta tietoa työpaikoilta ja oppilailta sekä vertailla saatuja tuloksia pilottiprojektien vastaaviin. Tavoitteena on kehittää työssäoppimista edelleen, vaikka sitä on KAO:ssa kehitetty useaan otteeseen eri projektien taholta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kehitettävää ja parannettavaa on silti vielä runsaasti.

Tällainen työ ei synny yhdessä yössä. Sen suunnittelu alkoi jo varhaisessa vaiheessa vuonna 2006. Tulevaisuus tuo aina yllätyksiä mukanaan. Niiltä ei välttytty tämänkään työn kohdalla. Talvella 2007 KAO:ssa tehtiin päätös Suomussalmen toimipisteen huomattavasta supistamisesta, jonka ensimmäisessä vaiheessa sähköalan opetus lakkaa vuoden 2009 keväällä. Täten tältä työltä putosi osin pohja pois. Mutta se on silti käyttökelpoinen syksyn 2008 ja kevään 2009 työssäoppimisjaksojen ja näyttöjen suunnittelussa sekä toteutuksessa.

Työn lähtökohtana on aluksi vertailla eri maiden koulutusjärjestelmiä keskenään, jotta saataisiin vertailupohjaa Suomessa nyt käytössä olevaan järjestelmään. Näin voidaan tehdä huomioita eri lähestymistapojen ja ajattelumallien välillä. Vertailuun on otettu vain muutamia eurooppalaisia valtiota. Jo niistä löytyy hyvin suuria eroavaisuuksia sekä keskenään että Suo-

meen verrattuna. Tietysti myös yhtäläisyyksiä mahtuu joukkoon. Tässä yhteydessä sananlaskua historiasta ja sen opetuksista kannattaa kyllä miettiä toisenkin kerran.

Työ on suoritettu vertailututkimuksena tekemällä kysely yrityksissä toimiville työpaikkaohjajille sekä työssäoppimassa olleille ja näytön antaneille opiskelijoille. Vertailukohtana on pidetty 2000-luvun alussa tehtyjä pilottiprojektien tutkimustuloksia.



### 3 TUTKIMUSONGELMA

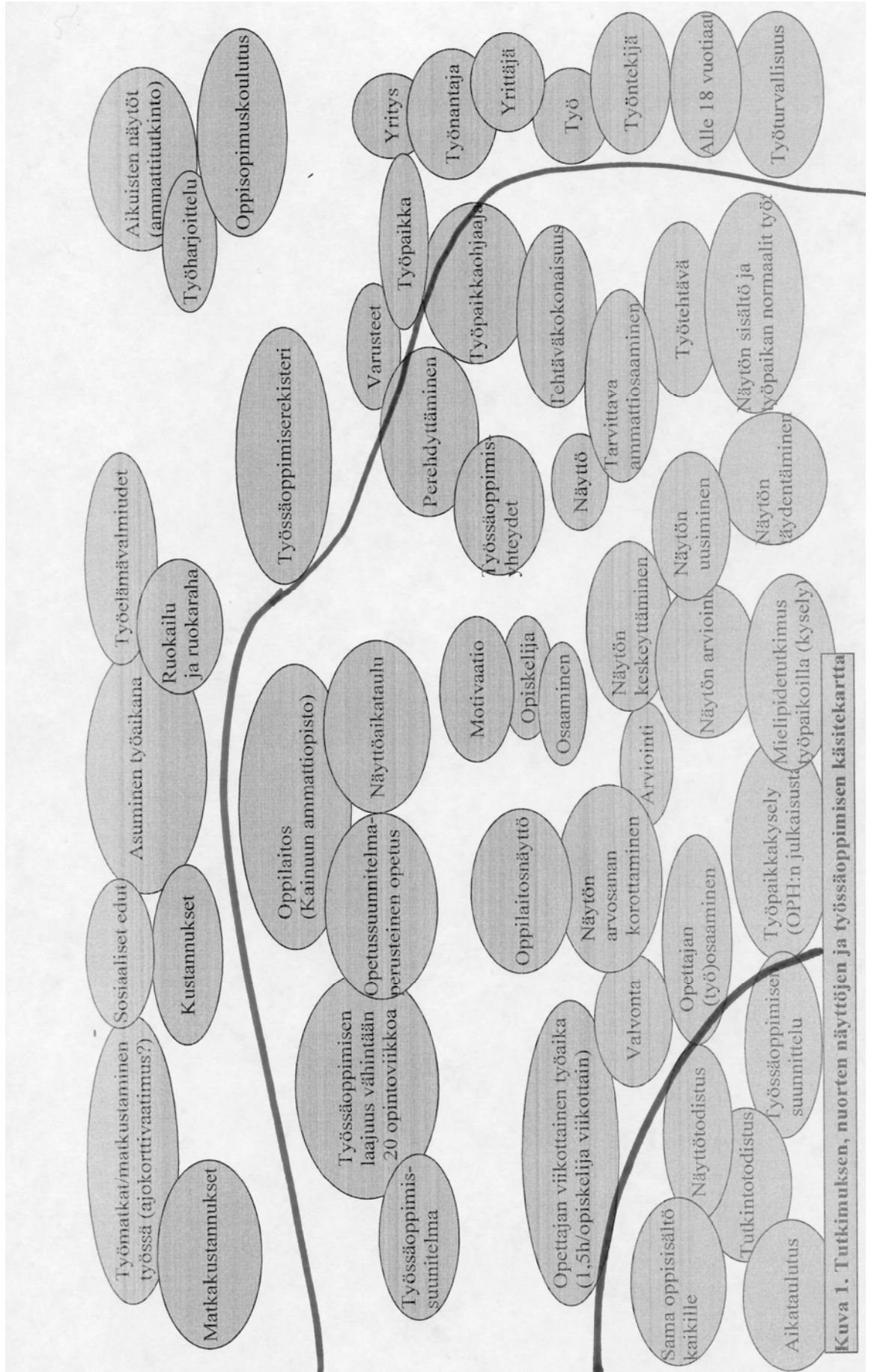
Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nuorten toisen vuoden sähköalan perustutkinnon (elektroniikan ja tietoliikenteen suuntautumisvaihtoehto) opiskelijoiden työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä. Työ tarkastelee neljän viikon työssäoppimisjaksoa sekä opiskelijan että työpaikan/työpaikkaohjaajan kannalta.

Tarkastelussa lähtökohdaksi on asetettu seuraavat kysymykset:

- Miten opiskelija kokee työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöt?
- Miten työnantaja ja työpaikkaohjaaja kohtaavat oppilaan?
- Miten ammattiosaamisen näytöt järjestetään ja arvioidaan?
- Miten työpaikkaohjaajat ja opiskelijat vastaavat OPH:n kyselyyn pilottikokeluihin verrattuna?
- Onko opetuksen laadun parantaminen mahdollista näyttöjen kautta?

Tutkimus toteutetaan vertailututkimuksena, johon on otettu soveltuvilta osin kysymysaineisto Jukka Vehviläisen Ammattiosaamisen näytöt, kokemuksia, asenteita ja ennakko-odotuksia OPH 2004 julkaisusta. Käytetyt kysymykset ovat samat ja tulosten luokittelu on sama. Tuloksista tehdään taulukot ja graafiset kuvaajat vastausten analysointia varten.

Tutkimuksesta on rajattu pois suuri määrä mielenkiintoisia aiheita liiallisen laajuuden karsimiseksi. Kuva 1 määrittelee tutkimuksen rajaukset. Esimerkiksi työssäoppimisen sosiaaliset ongelmat ja –tuet on jätetty ulkopuolelle, kuten myös työpaikkojen analysointi. Ammattitutkintoihin liittyviä näyttöjä ei käsitellä tässä tutkimuksessa.



## 4 TEOREETTINEN TAUSTA

### 4.1 Ammatti ja sen oppiminen

”Elinikäisen oppimisen merkitys on jälkimodernissa yhteiskunnassa korostunut. Elinikäisen oppimisen edistäminen on nähty keskeisenä välineenä työllistyvyyden parantamisessa ja ylläpitämisessä sekä ammatillisen liikkuvuuden lisääntymisessä. Elinikäisen oppimisen vaatimusten myötä yksilön valintojen niin koulutuksessa kuin työelämässä oletetaan moninaistuvan ja lisääntyvän. Tärkeiksi tulevat yksilöiden taidot suorittaa valintoja ja korjata epäonnistuneita valintoja, samalla kun ohjauksen tarve yksilön eri elämänvaiheissa korostuu.” [7].

”Ammatin omaksumisen kannalta on tärkeätä, että työntekijä kykenee muodostamaan itselleen selkeän käsityksen ammatin tietoperustasta ja sille ominaisista arvoista.” [7]. Työssäoppimisen avulla tätä ammatin perustaa voidaan tehdä opiskelijoille tutuksi jo ennen valmistumista ammattiin. Vanhempien ja kokeneempien alan ammattilaisten esikuvana toimiminen valmistaa nuorta ja antaa hänelle ”henkiset eväät” ammattiin. Näin oma identiteetti kehittyy ja vahvistuu hyvissä ajoin. Myös siinä tapauksessa että ammatin valinta on ollut väärä, työssäoppiminen voi joko muuttaa mielen, jos tuleva toimenkuva tuntuukin mielenkiintoiselta tai vahvistaa alan vaihtamispäätöksen. Tämä selkeyttää nuoren omakuvaa sekä tulevaisuuden toiveita.

”Työelämä ja työllistymisen onnistuminen vaativat yksilöltä useita erilaisia valmiuksia, yleisten työelämävalmiuksien lisäksi tarvitaan myös ala- ja ammattikohtaista osaamista.” [7]. Opiskelijoiden on hyvä jo aikaisessa vaiheessa oppia työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja käytännön kautta, koulun penkillä kuultuina ne jäävät väistämättä etäisiksi ja vaikeasti hahmotettaviksi korulauseiksi joiden perimmäistä syytä ei ymmärretä.

”Arviointi ja oppiminen voidaan nähdä joko erillisinä tai toistensa osaprosesseina. Jos oppiminen ja arviointi ovat erillisiä prosesseja, niin arvioinnin tehtävänä on mitata eikä tukea oppimista. Tällöin oppiminen oletetaan ohjautuvan opetussuunnitelman ja opetuksen perusteella. Käytännössä opetussuunnitelma ohjaa opettajien työtä, ja opiskelijoiden työtä ohjaa

arviointi. Jos koulutus nähdään oppimisen kautta, niin arviointi voidaan vastaavasti nähdä osana oppimisen prosessia” [7]. Kuinka arvioida tasapuolisesti ammattiosaamisen näyttöjä? Jos lähtökohtana on, että kaikilla opiskelijoilla on samanlainen tehtävä suoritettavana, näyttöjen antaminen yritysmaailmassa tulee vaikeaksi. Varsinkin sähköalalla työpaikat ovat kovin erilaisia. Toisilla aloilla, kuten vaikkapa autoalalla, voidaan joku henkilöauton katsastustarkastus kuitenkin järjestää työpaikasta riippumatta samanlaiseksi tai lähes samanlaiseksi.

Mikäli näytöt ovat erilaisia jokaisessa työpaikassa ja jokaisella oppilaalla, tullaan tasavertaisuus ongelmaan. Oliko jonkun saama arvosana helpommin saavutettavissa kuin jonkun toisen? Ovatko työt yhtä vaativia? Miten vaativamman työn suoritus tulisi näkyä arvosanassa? Mitä tehdään, jos oppilas haluaa paremman arvosanan mutta yrityksessä ei kyetä vaativampiin töihin? Oppilaitoksissa suoritettavat näyttöjen täydentämiset ovat tietysti yksi keino. Mutta se ainoastaan siirtää ongelman paikasta toiseen. Oppilatosnäyttö aiheuttaa käytännön järjestylihin ongelmia aikataulujen ja työjärjestysten muodossa. Pienissä yksiköissä voi syntyä tyhjäkäyntiä muiden opiskelijoiden kohdalla opettajien (tai opettajan) suunnitellessa ja toteuttaessa näyttöön liittyvää opetusta ja valmisteluja.

*Opetussuunnitelma asettaa opettajat ja työpaikat kovien vaatimusten eteen jos ohjeita halutaan noudattaa viimeistä pürtoa myöten. [7].*

Mikä on arvioinnin vaikutus oppimiseen? Ammattiosaamisen näytössä tavoite on, että opiskelija näyttää osaamistaan, ei osaamattomuuttaan. Hänen on siis harjoiteltava ja valmistautettava näyttöön niin hyvin, että hän siitä selviytyy ilman suurempia ongelmia. Näin ollen arviointi on osaamisen toteamista, vaikka sitä kuinka prosessin osaksi yritettäisiin muuttaa.

”Konstruktivistinen oppimisenäkemyks painottaa sitä, että mielekäs tiedon konstruointi edellyttää asioiden ymmärtämistä ei niiden ulkoa muistamista.” [7]. Tämä ajatusmalli soveltuu hyvin ammatilliseen työhön, ei ammatissa tarvitse muistaa jokaista tehtävää pilkuntarkasti etukäteen, vaan vanhan sananlaskun mukaan ”työ tekijäänsä neuvoo”. Siis osaamisella ja tietämisellä etsitään sen hetkessä ongelmassa se oikea polku, jolla työ saadaan tehtyä. Ongelmasta riippuu, kuinka ratkaisu löytyy. Kokemus on tässä asiassa erittäin tärkeässä roolissa, sillä kokeneella on hallussaan useampia ratkaisuja ja vaihtoehtoja kuin aloittelijalla. Aloittelijan ongelmaksi voi muodostua hyvinkin yksinkertainen ongelma, jonka kokeneempi ratkaisisi rutiininomaisesti.

”..konstruktivistisessa oppimisympäristössä painotetaan oppimistehtävien ja arvioinnin autenttisuutta.” [7]. Työpaikoilla tapahtuvat näytöt ovat parhaimmillaan juuri tätä. Annettu tehtävä on yrityksen toimialaan normaalisti kuuluva työ, siihen käytettävät työkalut, laitteet ja tarvikkeet ovat autenttisia. Työtä on harjoiteltu ja sitä on helppo verrata aikaisemmin tehtyyn työhön. Arvioinnissa voidaan käyttää ammattilaisen työtä vertailukohtana, kuinka paljon siihen on mennyt aikaa ja tarvikkeita, millainen on työn jälki, onko syntynyt tarpeettomasti jätettä tai tarvikkeiden hukkaa. Tällaisen ideaalisen tilanteen täydellinen saavuttaminen on kuitenkin kovan työn takana. Se vaatisi tarkkaa mittaamista, miten ammattilainen työn on suorittanut. Tähän ei monessakaan tapauksessa ole mahdollisuutta, vaan on tyydyttävä kokemuspohjaiseen arvioon ja huomioitava vallitsevat olosuhteet mahdollisimman tarkkaan.

”Itsearviointi on reflektiivistä toimintaa, jossa opiskelija tarkastelee asioita omaan tieto-, taito- ja kokemusperustaansa sekä aiemmin oppimaansa [7]. Opiskelijoiden oma arvio on yleensä heikompi kuin työpaikan työpaikkaohjaajan antama. Onko kyseessä liiallinen kriittisyys vai täydellisyyden tavoittelu, on epäselvää. Itsearviointiin harjaantumista harjoitetaan nykyisin useimmilla koulutusasteilla, joten mahdollisuudet siihen ovat hyvät. Mutta kuinka oppia antamaan oikea arvio kokemuksen puuttuessa? Nykyisessä koulutuksessa edetään asiasta toiseen nopeassa tahdissa, jolloin asioiden syvälinen ymmärtäminen voi tulla vasta useidenkin vuosien kuluttua. Tämä ei voi olla vaikuttamatta siihen, että itsearviointi on parhaassakin tapauksessa suuntaa antavaa. Se ei saa olla missään tapauksessa ratkaisevassa roolissa. Sellaisen henkilön arvio, jolla on riittävästi kokemusta ja näkemystä suoritetusta työstä, on paras arvioimaan työn tulokset. Välttämättä tämä henkilö ei ole opettaja. Työpaikkaohjaajan rooli on siis erittäin tärkeä. Arviointikeskustelu olisikin syytä ottaa vakavasti, jotta saataisiin selville ne syyt, minkä takia päädyttiin tällaiseen arvioon. Jäikö jotain huomaamatta, tulisiko toimia toisin, miten kehittäisin arviointiani?”

#### 4.2 Millainen oppija?

Nuorten asenteet opettajia ja koulua kohtaan ovat muuttuneet 1900-luvulla merkittävästi. Ennen opettaja oli auktoriteetti jota kunnioitettiin ja jopa pelättiin. Hänellä oli aseman tuomaa arvovaltaa eikä sitä tarvinnut erikseen ansaita. Myös koulu laitoksena oli tärkeässä roo-

lissa vaikuttamassa yhteiskunnan kehitykseen sekä toimiessaan mielipiteiden sekä asenteiden muokkaajana [11].

1900 luvun loppua kohden sekä opettajan asema auktoriteettina on rapistunut, kuten myös koulun asema instituutiona on menettänyt merkitystään. Tilalle ovat tulleet uudet idolit ja ihanteet, usein niin yksilöllisenä, että mitään yhtenäiskulttuuria ei enää useinkaan voida sanoa edes olevan olemassa. Ziehen sanoin: ”Minua ei huvita” [11] on astunut kouluponnisteluiden tilalle. Pahimmassa tapauksessa into ei ole suuntautunut mihinkään uuteen ja luovaan vaan tilalle on tullut passiivinen oleskelu elämässä, usein siihen sisältyvät epäterveelliset elämäntavat ja asenneilmasto.

Kulttuurin pirstaleisuus vaikeuttaa nuorten mahdollisuutta löytää paikkansa. Hänellä on liikaa vaihtoehtoja valittavanaan. Nuoren mieli ei kykene tekemään päätöksiä, joiden mukaan elää ja näin alkaa vuosia kestävä kapinallisuus, joka valitettavan usein johtaa hankaluuksiin myöhemmän elämän suunnittelussa ja toteutuksessa.

Eivät ainoastaan oppilaat vaan myös opettajat kokevat tämän kaiken taistelun raskaana: ”Tuntien valmistelu, itse opetus, kokeiden korjaus, kokoukset ja toimikunnat, vanhempainillat – kaikki vain rasittaa kohtuuttomasti, kuluttaa ja vie opettajan voimia – antamatta mitään tilalle.” [11]. Kaikki tämä muutos on tapahtunut muutamassa vuosikymmenessä, 1950 luvulta kirjan kirjoittamiseen 1982 mennessä (ja aikaisemminkin), neljännesvuosisadassa. Mikä koulussa on vialla, jos sekä oppilaat että opettajat tuntevat siellä itsensä vieraaksi ja vieraantuneeksi, rasittuneeksi orjaksi työn ikeen alla? Valitettavasti tilanteeseen ei näytä olevan muutosta, kehitys kulkee kaikkialla samoja polkuja.

Mitä sitten voitaisiin tehdä, jotta viihtyvyys olisi parempi ja saavutettaisiin parempia tuloksia? Opetus ei voi olla tehokasta ja tuottaa hyviä tuloksia, jos opettaja yrittää pitää järjestystä yllä ja oppilaat melskaavat taukoamatta, purkaessaan paineita ja ilmaistessaan turhautumista muodolliseen opetustilanteeseen. Onko saavutettu se tilanne, jossa viimeinen oljenkorsi on katkaissut kamelin selän?

Opetuksen kenties suurin ongelma on sen loittoneminen käytännöstä. Opetuksesta on tullut teoreettista ja abstraktia. Se on menettänyt kosketuspinnan käytännön elämään ja näin vieraantunut nuorten elämästä. Opetuksesta on tullut vaihdon väline, oppilaitokset ovat muut-

tuneet byrokraattisiksi hallintokoneiston osasiksi, joissa oppilaat ovat paikoillaan kuin pikkuvirkamiehet [11].

Mikä avuksi? Olisiko työssäoppiminen se lääke, joka auttaisi nuoret ahdingosta ja toisi elämään oppimisen ilon ilman muodollista ympäristöä ja valvovaa opettajaa? Hyvin toteutettuna tämä voi olla oikea tie edetä. Työssäoppimisesta vastaava työpaikkaohjaaja voi olla helposti läheisempi, ”toverillisempi”, kuin esimiestä tai upseeria muistuttava opettaja. Huonosti toteutettuna oppilas jää työpaikalla hallin nurkkaan yksin ongelmiseen ja tilanne voi paheta.

### 4.3 Syrjäytyminen

Eräs seikka kuitenkin kannattaa muistaa: ”Koulutuksen järjestäjät ottavat opiskelijansa pääasiassa aikaisemman opintomenestyksen perusteella, mutta ne voivat järjestää myös pääsy- tai soveltuvuuskokeita ja ottaa huomioon hakijan aikaisemman työkokemuksen.” [5]. Kuinka käy niiden, joiden opintomenestys ei ole ollut huippuhyvää, tai hakijoiden runsauden takia (suosittu opintolinja tai ala) hakijoita on liikaa? Montako kertaa ihmisen on vara epäonnistua? Jos ei pääse mieleiseen opiskelupaikkaan tai oppilaitokseen, voi luovuttamien olla hyvinkin lähellä. Syrjäytyminen voi alkaa.

Julkisuudessa paljon keskustelua herättänyt asia, nuorten syrjäytyminen, on vakava uhka useille nuorille Näin varsinkin taantuvilla maaseutupaikkakunnilla. Apaattisuus ja välinpitämättömyys eivät ole tulevaisuuden kannalta hyväksi. Usein ne johtavat moniin sosiaalisiin ongelmiin, päihteiden käyttöön, väkivaltaan, mielenterveysongelmiin ja rikollisuuteen. Ihmisen kyky työllistyä tällaisessa tilanteessa on vaikeaa. Jotta tällainen elämäntapa ei tulisi kenenkään osaksi, sen torjunta on aloitettava riittävän ajoissa. Koululla on tässä tehtävässä oma tärkeä sijansa.

Aikaisemmin on keskustelussa esiintynyt myös termi koulupudokas, joka kuvaa tapahtumaa paremmin kuin syrjäytyminen (tässä yhteydessä) mutta termin käyttö on ollut vähäistä.

”Erityisesti suurtyöttömyyden aikana ja koulutustason kohotessa kouluttamattomien nuorten asema työmarkkinoilla on huonontunut entisestään.” [6]. Muutamia vuosikymmeniä sitten työllistyminen myös kouluttamattomalle väestön osalle oli mahdollista, erilaisten seka- ja

aputöiden muodossa. Silloinkaan ne eivät olleet arvostettuja töitä tai ammatteja, mutta niiden avulla oli kuitenkin mahdollista hankkia vaatimatonta toimeentuloa itselle ja perheelle. Nykyään tällaiset työt ovat harvassa. Entiset yksinkertaiset metsä- ja maatalouden sekä rakennustyöt ovat kadonneet ja tilalle on tullut joukko hyvinkin pitkän koulutuksen ja kokemuksen vaativia ammatteja. Työttömyys on muuttunut rakenteelliseksi, jos ei ole koulutusta, ei ole mahdollisuutta työhön.

Puustelli [6] jakaa opiskelijat kolmeen luokkaan:

- menestyjiin, jotka saavat hyvän todistuksen ja joille kaikki mahdollisuudet ovat avoinna,
- läpäisijöihin, jotka saavat tutkinnon suoritettua, mutta heidän mahdollisuutensa ovat rajallisemmat ja
- epäonnistujiin, joilla on vaikeuksia jo oppivelvollisuutta suorittaessa, jopa sen kesken jättäminen ja parhaimmillaankin he osallistuvat vain ammattiin valmentavaan koulutukseen tai keskeyttävät ammatilliset opinnot ennen valmistumistaan.

Tarkastelussa erittäin tärkeä ryhmä ovat nämä epäonnistujat, joilla eväät elämään ovat heikoimmat. Kuinka tukea heitä ja saattaa heidät hyvän elämän alkuun? Jos lähtökohdat (asenteet, sosioekonominen tilanne, kyvyt) ovat huonot, tehtävä on vaikea sekä oppilaan itsensä että koulun kannalta. Huono menestys heijastuu usein koulunkäynnissä ja opiskelussa poisoloina, häiriköintinä (kiusaaminen, ilkivalta) ja yleisenä levottomuutena, joka häiritsee myös muiden opiskelua.

Jos ongelmat johtuvat psyykkisistä tai fyysisistä vammoista tai molemmista, niitä voidaan korjata jossain määrin tai jopa kokonaan valitsemalla sopivat opetusmenetelmät ja ammatinvalinnalla. Erityisammattioppilaitokset kouluttavat vammaisia heille sopivien menetelmin. Normaalisessa ammatillisessa opetuksessa resurssit ovat kuitenkin huomattavasti rajallisemmat eikä näin yksilölliseen opetukseen yleensä ole mahdollisuuksia. Normaalisessa ryhmäkoossa oppilasta kohden noin 3 minuuttia oppitunnissa, joten erityistä huomiota tarvitsevat vievät aikaa muilta.

Jos oppilas on ”työkulttuuriin” suuntautunut, hän ei pidä koulumaisesta opiskelusta vaan haluaa tehdä jotain konkreettista omin käsin. Tämä erilainen oppija vaatisi oman oppimistyylin-



sä mukaista opetusta ja oppimisympäristön. Usein sellaisen järjestäminen on vaikeaa tai mahdotonta kustannussyistä. Tarjoaisiko tähän ongelmaan ratkaisun työssäoppiminen? He oppisivat ammatin käytännön töiden kautta ja pakollinen teoriaopiskelu puristettaisiin minimiin ja tarjoiltaisiin sopivan kokoisina annoksina. Näin kenties lähestyttäisiin perinteistä eurooppalaista ammatillista opetusta.

Vaihtoehtoja tulisi ainakin näin useampia:

- tavallinen ammatillinen koulutus
- työssäoppiminen laajennettuna ja lisäksi teoriaopiskelu sekä
- perinteinen oppisopimus (joka on lähtökohdiltaan eri asia kuin tavallinen ammatillinen koulutus).

”Entistä pidempi ja monimutkaisempi siirtymävaihe (opiskelusta työelämään, kirjoittajan liisa) antaa toisaalta nuorille tilaisuuden hankkia työkokemusta opintojen ohella, mutta toisaalta se myös lisää työttömyyden ja jopa syrjäytymisen riskiä. Koska siirtymävaiheessa pärjääminen vaatii nuorilta yhä enemmän, jakaantuvat he helposti pärjääjiin, jotka kouluttautuvat ja työskentelevät, sekä toisaalta huonompiosaisiin, joilta puuttuu sekä koulutusta että työkokemusta.” [6].

Mitä syrjäytymisellä tai opiskelussa epäonnistumisella käsitetään Euroopassa?

- Tanskassa kouluvaikeudet ja keskeyttäminen ovat keskeisimmät syyt.
- Saksassa oppivelvollisuuden päättäminen ilman yleissivistävää koulutusta, ammatillista koulutusta ei ole voinut aloittaa tai se on jäänyt kesken. Oppisopimuskoulutusta ei voi aloittaa ilman yleissivistävän koulutuksen tutkintoa. Maahanmuuttajien kouluttautumattomuus on yleistä. Oppisopimuskoulutuksesta vastaavat yritykset, joten paikkojen tarjonnassa on suuria vuosittaisia vaihteluita.
- Itävallassa tätä on lähinnä hylätyt arvosanat tai luokalle jääminen.
- Alankomaissa toisen asteen käymättä jättäminen tai keskeyttäminen ilman että opinnot aloitetaan muualla (1990 alkupuolen tilastoinnissa tosin syrjäytyneeksi/kouluttamattomaksi määritellään myös vain toisen asteen alimman tutkinnon suorittaneet, 1994 tilastointitapaa muutettiin). Oppisopimuskoulutuksen keskeyttää noin puolet.

- Ranskassa määrittelyn piiriin kuuluu tavoiteaikaa hitaampi valmistuminen, luokalle jäänti, koulujärjestelmän ulkopuolelle jäänti ilman tutkintoa sekä oppivelvollisuuden laiminlyönti.
- Belgiassa määrittelyn piiriin kuuluu tavoiteaikaa hitaampi valmistuminen ja luokalle jäänti. Todistukset A ja B tasolla antavat edellytykset jatko-opintoihin, mutta C tasoinen todistus merkitsee että vuosiluokkaa ei ole suoritettu hyväksytysti. Koulun keskeyttämistä esiintyy varsinkin toisen asteen opintojen alussa.
- Britanniassa näitä epäonnistujia ovat koulunsa keskeyttäneet tai koulusta erotetut oppilaat.
- Ruotsissa epäonnistuja voi saada päättötodistuksen, vaikka häneltä puuttuisikin arvosanoja. Tämä ei kuitenkaan estä jatko-opintoja, näihin on olemassa joustavat rajat (minimit) jotka saavutettuaan oppilas voi edetä jatko-opintoihin.
- Espanjassa ja Kreikassa määritelmät ja tilastoinnit ovat puutteelliset.
- Portugalissa epäonnistujaksi luetaan sellainen opiskelija, joka on kyvytön saavuttamaan asetetut oppimistavoitteet. Mittarina toimii lähinnä luokalle jäänti.

Yhteenvetona voidaan todeta, että opinnoissa epäonnistuneiden määrä tai syrjäytymisen vaara on suuri niissä maissa, joissa on joko rakenteellisia muutoksia (teollisuuden väheneminen) tai runsas muuttoliike kehitysmaista (vähemmistöjen kielelliset vaikeudet ja etnisten ryhmien väliset kulttuuri erot). Myöskin sukupuolittain vaihtelut maittain ovat suuria ja osin vastakkaisia. Suomea uhkaa ensiksi mainittu seikka valmistavan teollisuuden siirtyessä halvan työvoiman maihin.

”Monissa maissa huonosti menestyviä oppilaita pyritään tukemaan ammatillisesti painottuneilla opintolinjoilla sekä käytännön harjoittelun yhdistämisellä opetukseen. Suomessa peruskouluopetus on hyvin pitkälti teoreettisesti suuntautunutta ja opetukseen sisältyy vain vähän työharjoittelua. ”Työkulttuuriin” suuntautuneiden nuorten kiinnostus koulunkäyntiin voikin tällaisessa tilanteessa olla koetuksella... Suomessa peruskoulu nojaa yhtenäisyyden ja tasa-arvoisuuden periaatteille, joten vaihtoehtoisten koulutusmuotojen käyttöönotto ei liene täällä mahdollista.” [6] Tässä olisi hyvä arvokeskustelun paikka. Onko oikein yrittää pakottaa kaikkia samaan muottiin jos se tuottaa epäonnistumisia? Onko muutoksen tultava sisältä vai

voidaanko ottaa oppia muiden maiden kokemuksista? Myös Suomessa kasvava muuttoliike tuo uusia haasteita opetuksen järjestämiseksi siten, että kaikki saisivat siitä parhaan mahdollisen hyödyn.

Suomessa on käytössä muutamia järjestelyjä:

- työpajat
- ammattiin valmentava koulutus
- valinnaisuus opinnoissa
- HOJKS (henkilökohtaiset opintojen järjestelyt)
- työpainotteinen opiskelu.

Nämä eivät kuitenkaan poista jo tapahtunutta vahinkoa vaan yrittävät korjata sitä. Oppisopimusta pidetään hyvänä vaihtoehtona ja Saksassa, Tanskassa ja Itävallassa se onkin ammatillisen koulutuksen perusta. [6]. Suomessa sillä ei kuitenkaan ole ammatillisessa koulutuksessa samaa asemaa kuin ammattikoulujen antamalla opetuksella. Lähinnä sitä käytetään ammatin vaihtajien tai osaamistaan täydentävien koulutusmuotona. Suuri ongelma on sopivien työpaikkojen puute ja avoimista paikoista syntyy kilpailua. Näin heikoiten menestyvät ovat jälleen huonommassa asemassa koulutukseen ja työelämään pääsyn kannalta, onhan oppisopimuspaikan saanti paljolti kiinni opiskelijan omasta aktiivisuudesta.

”Oppisopimuskoulutuksen rinnalla voitaisiin Suomessakin ottaa käyttöön vielä uusia teoriaopetuksen ja työharjoittelun yhdistäviä koulutus- ja harjoittelumuotoja. Hyviä tuloksia on jo saatu työpajoista ja muista nuorisoprojekteista” [6].

”Ammatillisen koulutuksen kehittämiseen liittyy muutamissa maissa myös yhtenäisiin tutkinto- ja pätevyysjärjestelmiin tähtäviä uudistuksia. Tutkintojärjestelmien uudistukset tähtäävät siihen, että yleisesti hyväksyttäviä tutkinnon tasoja voisi suorittaa erikseen koulutusmuotojen avulla tai jopa ilman muodollista ammattikoulutusta. Esimerkiksi Ison-Britannian NVQ/GNVQ -järjestelmiin liittyvät näyttökokeet, joilla tutkintoon vaadittava pätevyys todetaan. Tällä tavoitellaan ammatillisen pätevyyden saavuttamisen joustavoittamista, kun tutkinnon suorittaminen ei välttämättä vaadi koulumuotoista opiskelua.” [6].

Tutkintoinflaatio tarkoittaa sitä, että soveltuva tutkinto ei myöhemmin enää riitä samaan tehtävään. Tarvitaan enemmän koulutettu tekemään niitä tehtäviä, joihin aikaisemmin riitti vä-

hempikin koulutus. Tämä tarkoittaa sitä, että korkeampia tutkintoja on enemmän, mutta myös vähempiarvoisiin tehtäviin vaaditaan enemmän koulutusta. Niillä, joiden koulu- ja opintomenestys on ollut heikkoa jo alemmilla asteilla, on aina vaikeampaa löytää paikkaansa. Jos opiskelu ei maistu tai menestys on heikkoa, voi motivaatio ponnisteluun kadota ja tulokseksi on ”epäonnistuja”. Toisaalta tämä inflaatio on johtanut myös tutkintojen arvon ja arvostuksen alenemiseen sekä korkeasti koulutettujen työttömyyteen.

Nuorten huono asema työmarkkinoilla, kova kilpailu työpaikoista ja pätkätyöt, voivat olla este niille, joilla ei ole kykyjä tai halua ponnistella epävarman työpaikan saamiseksi. Tuleva suurten ikäluokkien eläköityminen voi muuttaa työmarkkinoita hyvinkin voimakkaasti lähivuosina, jolloin myös heikommin menestyneillä on mahdollisuuksia.

”Nuorten kannalta työllistämistoimenpiteiden ehkä ilmeisin haittapuoli on joutuminen erilaisten työllistämistoimenpiteiden kierteeseen. Jo nyt on näyttöä siitä, että kovan työmarkkinakilpailun oloissa osa nuorista tavallaan 'laitostuu' työvoimapoliittisten toimenpiteiden asiakkaiksi. He kiertävät työllistämistoimenpiteestä toiseen pääsemättä lainkaan 'oikeisiin' töihin normaalien työmarkkinoiden kautta. Erilaisiin työllistämistukiin liittyy lisäksi niiden kilpailua vääristäviä vaikutuksia sekä muiden työttömien työnhakijoiden syrjäyttämistä työllistettäviä palkattaessa. Tuetut työsuhteet kun eivät suinkaan aina ole 'uusia' tai 'ylimääräisiä.’” [6]. Sama ongelma on myös työssäoppimisessa. Tämän takia yrityksiin, joissa on käynnissä YT neuvottelut henkilöstön vähentämiseksi, lomautuksia käynnissä, lyhennetty työaika tai juuri tapahtuneita irtisanomisia, ei työssäoppijoita ole päästetty eikä tarjottu töihin.

”Nuorten työllisyyden lisäämiseen on pyritty myös työehtoja väljentämällä ja määrä-aikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita edistämällä.” [6]. Myös Suomessa 1990 luvulla on kokeiltu nuorten palkkojen alentamista, mutta sillä ei ollut toivottuja vaikutuksia. Työsuhteiden huonontamisella on kuitenkin myös muita seurauksia. Syntyy huonosti palkattuja töitä, joissa työstä saatava palkka ei enää riitä elämiseen, esimerkkinä vaikka kaupan alan 4 tunnin työaika tekevät. Muutoksella joudutaan ojasta allikkoon. Opiskelijoille ja muille sivutoita tekeville tällainen lyhytaikainen pätkätyö sopii, mutta sitä ei tule laajentaa koskemaan kaikkia. Muutaman henkilön työelämään saattaminen ei saa olla tärkeämpää kuin muiden kurjistaminen ja köyhdyttäminen. Lapissa, Kainuussa ja eräissä saaristokunnissa toteutettu sosiaaliturvamaksujen alentaminen yrityksiltä ei myöskään ole vaikuttanut työllisyyteen toivotulla tavalla. Nähtävästi yritykset palkkaavat tarpeen mukaan, eivät sen mukaan mihin niillä olisi varaa. Tämä tietenkin

on järkevää yrittäjän kannalta. Kulujen aleneminen siirtyykin siis yrityksen tulokseen tai palveluiden ja tuotteiden hintojen alenemiseen.

#### 4.4 Motivaatio

Hyvä työmotivaatio on tärkeä tekijä sekä opiskelussa että työssä. Jos motivaatio puuttuu, suoritus on parhaimmillaankin innotonta ja tekijä kokee tehtävänsä raskaana puurtamisena. Opiskelussa motivaatio on helppo kadottaa, mutta onko se mahdollista saavuttaa tai onko sitä mahdollista parantaa muuttamalla toimintatapoja tai -ympäristöä?

”Nykyisin on kuitenkin jouduttu yhä useammin toteamaan, että motivaatio sisältää ihmisen persoonallisia ominaisuuksia, ympäristön sekä tilanteeseen liittyviä puolia, joiden yhteisvaikutusta ihmisen käyttäytyminen on.” [2]. Mikä saa nuoren tulemaan päivästä toiseen oppilaitokseen, jos hän ei viihdy siellä tai kokee olonsa epämiellyttäväksi? Toisaalta voidaan kysyä, miksi jotkut opiskelijat jättäytyvät tulematta, vaikka oppimisolosuhteet pyritään tekemään mahdollisimman miellyttäväksi?

”Oleellista on motivaation yhteys käyttäytymiseen.” On siis oletettava, uskottava ihmisen hyvään luonteeseen, että jos henkilöllä on motiivi tehdä jotain ja hän on siihen kykenevä, hän myös suorittaa hänelle annetut tehtävät. Pienet tai suuretkaan vastoinkäymiset eivät lannista motivoitunutta henkilöä, hänellä on tekemisen halua, sisua. Heikon motivaation omaavan henkilön voidaan taas ajatella lannistuvan ja luovuttavan helpommalla pienestäkin vastoinkäymisestä tai hankaluudesta.

Millaisia motiiveita opiskelijalla sitten voisi olla? Luettelona voidaan katsoa että seuraavat seikat toimivat motivaationa opiskella:

- odotukset; kuten ammatti, valmistuminen, uuden oppiminen, kiinnostus asiasta,
- palkkio; kuten arvosanat, kiitokset ja kehuminen hyvistä suorituksista, todistus, stipendit, opintoraha, ilmainen ruokailu,
- yllyke; kuten läheisten kannustus, lupaus palkkiosta suorituksen päätökseksi, raha ja

- sosiaaliset palkkiot; kuten kaverit, viihtyminen, yhteenkuuluvuus, turvallisuuden tunne joukossa.

Erään mallin (Boot, Cowling, Stanworth) mukaisesti motivaatiota käsitellessä lähtökohtana on minäkuvan, odotusarvojen, välinearvojen ja yllykearvojen tulo, joka johtaa ponnisteluihin mihin vaikuttaa yksilön ominaisuudet, siis kyvyt ja valmiudet sekä roolihavainnot. Näin syntyy suoritus, joka palkitsee tekijänsä sisäisillä ja ulkoisilla palkkioilla. Jos palkkiot koetaan oikeudenmukaisiksi, se parantaa tyytyväisyyttä ja lisää motivaatiota yllykearvona. Kyseessä on oikeastaan takaisinkytkentä. Tuloksista riippuu onko kyseessä positiivinen vai negatiivinen takaisinkytkentä. Huonon motivaation parantamisessa olisikin ehdottoman tärkeätä saada positiivinen kierre aikaiseksi. Näin motivaatio ruokkisi itse itseään. Innostumisen alkukipinä vain pitäisi jotenkin löytää ja saada syttymään. Onko työssäoppiminen se sytyke, joka ratkaisee ongelman?

Edellä esitetyn mukaisesti työssäoppimisen tulisi siis antaa opiskelijalle positiivinen ote sekä opiskeluun että elämään yleensäkin, jos hänen koko elämänhallintansa on kovin heikko. Kuinka saada positiivista asennetta yleensä niin negatiivisiin suomalaisiin? Varsinkin nuorten keskuudessa pidetään arvossa seuraavia seikkoja:

- Reilu meininki, ei kierrellä ja kaarrella vaan sanotaan asiat suoraan.
- Kannustava palaute, kerrotaan mikä on hyvää.
- Onnistumisen mahdollisuudet, saa tehdä itse.
- Luotetaan nuoreen ja annetaan hänelle vapautta toimia (jos hänellä on siihen kykyjä).
- Ei lannistuta heti epäonnistumisista vaan kokeillaan jotain muuta keinoa.
- Avoin ja rehellinen arviointi suoritusten onnistumisesta.

#### 4.5 Oppiminen kokemuksen kautta tai koulussa

Verrattaessa Suomen perinteistä ammatillista koulutusta, on kouluopetus Suomessa ollut korostetussa asemassa ja työhön harjaantuminen on tapahtunut työharjoittelun muodossa. Työharjoittelussa koulussa opittuja asioita on harjoiteltu käytännön kohteissa. Tavoitteena ei

ole ollut uuden ja tuntemattoman opiskelu, vaan opitun harjaantuminen uudessa ympäristössä. Usein tällainen harjoittelu on jäänyt yksipuoliseksi tai kokonaan oman alan tehtäviin kuulumattomiksi aputöiksi.

#### 4.5.1 Saksalainen mestari-kisälli malli

Verrattaessa Suomen järjestelmää Saksan vastaavaan, havaitaan selkeä ero: Saksassa oppisopimuskoulutus ja yritysten vastuu koulutuksen antajana on vahvempi kuin Suomessa, se on lakiin kirjoitettu [1].

”Periaatteessa mestarit ovat siis avainhenkilöitä nuorten työelämään kouluttamisessa. Kritiikkiä on kuitenkin kohdistettu siihen, että käytännössä mestarit eivät läheskään aina ehdi hoitamaan oppipoikien ohjausta täysipainoisesti, moraalisesta kasvatuksesta puhumattakaan, vaan mahdollinen ohjaus jää muiden työntekijöiden tehtäväksi...Kaikesta huolimatta saksalainen duaalijärjestelmä takaa tietyn jatkuvuuden työelämässä melko ainutlaatuisella tavalla.” [1].

Saksassa oppisopimuskoulutus toteutetaan pääosin pienissä yrityksissä, alle 20 hengen yritysten osuus oppilaista on 41,4 % (1987). ”Käytännössä pienet yritykset eivät kuitenkaan aina pysty takaamaan tarpeeksi laaja-alaista alan koulutusta. Siksi Saksaan on kehitetty yleisiä ns. harjoittelukeskuksia.” [1].

Ongelmat ovat siis samat kuin Suomessa. Pieniä yrityksiä on paljon, mutta niiden resurssit ovat rajalliset ja usein ne keskittyvät hyvin kapealle sektorille, jolloin ammatillinen osaaminen ja oppiminen ei onnistu ainakaan yhdessä paikassa. Toisaalta yritykset eivät ole innostuneita ”karusellimallista”, jossa oppilaat kiertäisivät yrityksestä toiseen oppimassa yhden taidon sieltä, toisen täältä. Perehdyttäminen tulee silloin liian työlääksi. Työpaikkaohjaajat kyllästyvät jatkuvaan uudelleen perehdyttämiseen.

Tämän Saksalaisen mallin ongelma on se, että sen piirissä tapahtuva opetus on painottunut käsityöaloille. Näin opiskelevista 40 % oppilaista on käsityöammattiin opiskelevia, vaikka heidän osuus työvoimasta on 17 % [1]. Teollisuuden osuus on jäänyt pieneksi, syytä tähän ei kuitenkaan kerrota. Käsityön oppimiseen mestarilta kisällille (tai oppipojalle) tällainen läheinen vuorovaikutus sopii työn luonteesta johtuen, ajatellaanpa vaikka puuseppää joka tekee

yksittäistä huonekalua. Työ eroaa suuresti teollisuuden massatuotannosta, jossa yksittäinen työvaihe saattaa olla hyvinkin yksinkertainen ja opittavissa minuuteissa.

Duaalijärjestelmää moititaan raskaaksi ja kalliiksi. Sen koulutushenkilöstön määrä on suuri, eikä se pysty vastaamaan muutoksiin nopeasti [1]. Opetuksen kesto on myös monien mielestä liian pitkä. 1800 luvulla alkanut sähkötekniikan kehitys ja viime vuosikymmeninä tapahtunut tietotekniikan tulo työelämään ovat olleet seikkoja, joihin duaalimalli ei ole kyennyt vastaamaan tyydyttävästi, vaan koulutus on jouduttu järjestämään muuten.

On todettava, että vaikka työpaikoilla tapahtuva oppiminen soveltuu monille perinteisille aloille, toisille aloille sen soveltaminen on vaikeaa tai jopa mahdotonta. Kuinka kouluttaa vanhojen osaajien avulla, jos osaajia ei ole olemassakaan?

Saksalainen malli on itse keskellä muutospaineita, vaikka muutokset ehkä ovatkin hitaita ja kivuliaita. Koulutusmallin tulevaisuus ei ole ollenkaan varma eikä se sovellu kaikkeen koulutukseen. Vaikka sitä pidetään muualla vakaana, on se käynyt läpi useita mullistuksia. Miksi sitä edelleen käytetään laajasti, johtuu pitkistä perinteistä jotka eivät ole katkenneet kuten useimmissa muissa länsimaissa. Sillä on ollut kysyntää ja sitä kautta saavutettua tutkintoa ja ammattia on pidetty arvossa joten sen statusasema on ollut vahva. Tämä koulutus kuitenkin valmistaa lähinnä suorittaviin tehtäviin, joiden määrä on vähenemässä työn siirtyessä halvan työvoiman maihin sekä automaation korvatessa ruumiillisen työn tekijöitä. Korkeasti koulutettuja tämä malli ei palvele muuten kuin antamalla perusteet opiskella lisää, mutta pitkästä kestästä johtuen koulutusajat venyvät pitkiksi [1].

#### 4.5.2 Tanskalainen voileipämalli

Tanskalaisessa mallissa on runsaasti vaikutteita Manner-Euroopasta, varsinkin Saksasta. Siihen kuuluu myös ratkaisuja jotka ovat tuttuja pohjoismaissa. Oppisopimuskoulutus on vahva, noin puolet opiskelijoista on oppisopimuskoulutuksessa (ikäluokasta laskettuna) [1]. Oppisopimusopiskelijoita on sekä pienissä että suurissa yrityksissä. Lupa oppisopimukseen tulee hankkia työnantajien ja työntekijöiden yhteistyöelimeltä. Lupa myönnetään, mikäli yrityksellä



on riittävät resurssit koulutuksen antamiseksi ammattitaitoisen työntekijän tasolle. Vaatimustaso on korkea, joten noin vain 20 prosentilla yrityksiä on oppisopimusopiskelijoita.

Oppisopimusopiskelun kesto on 2-5 vuotta, yleensä 3-4 vuotta. Opinnoista 1/3 tapahtuu oppilaitoksessa ja loput 2/3 työpaikalla. Koulutus oppilaitoksessa tapahtuu muutaman viikon jaksoissa (kesto 5-20 viikkoa) joiden välissä on pidempiä työjaksoja. Ensimmäinen vuosi voi olla myös kokonaan koulupohjainen. Oppisopimuskoulutukseen pääsyn edellytyksenä on oppivelvollisuuden suorittaminen. Työstä maksetaan opiskelijalle palkkaa, palkkaa maksetaan myös oppilaitosjaksojen ajalta. Palkan suuruus on 30-50 % ammattilaisen palkasta. Opintojen tasoa valvotaan loppukokeilla [1].

Tanskalainen malli on lähtökohdiltaan Saksan mallin sovellus, johon on lisätty kouluopetus, ensin se oli iltaopiskelua, sitten päiväopiskelua periaatteella yksi päivä viikossa. Tästä on tultu nykyisiin pidempikestoisiin periodeihin. Näin syntynyt Tanskan malli ei ole siis saksalainen mestari-kisälli eikä suomalainen koulumalli vaan niiden välimuoto, muistuttaen jossain määrin suomalaista oppisopimusopiskelua. Oppilaitoksen asema on kuitenkin erittäin vahva, yrityksiä voidaan pitää eräässä mielessä oppilaitoksen sivutoimipisteinä [1]. Suurena ongelmana on sopivien yritysten löytyminen. Halukkuus oppisopimusoppilaiden ottamiseen on ollut vähäistä, eivätkä edes oppilaitoksen maksamat rahalliset korvaukset ole innostaneet yrityksiä. Mahdollisesti tässä on taustalla oppilaitoksen hyvä irtisanomissuoja (ei voida irtisanoa kuin poikkeustapauksissa) sekä tiukat kriteerit soveltuvien yritysten kohdalla. Myös yrityksessä annettavan opetuksen määrä ja laatu voivat karkottaa yrityksiä. Oppisopimusopiskelija, joka suorittaa opinnot loppuun kuitenkin työllistyy muita paremmin ja saa parempaa palkkaa. Tämä kertoo siitä, että tällaista opiskelua pidetään arvossa yrittäjien keskuudessa.

#### 4.5.3 Brittiläinen näkökanta

Vuonna 1563 annettu hallituksen määräys oppisopimuskoulutuksesta 30 käsityöalalla perustui kiltajärjestelmään, siis oppipoika-kisälli-mestari järjestelmään. Tämä vanha tapa alkoi muuttua vasta 1800-luvulla, jolloin julkisia varoja alettiin käyttää tekniseen koulutukseen. Saman aikaan alkoivat ammattijärjestöt rajoittaa alalle tulijoiden määrää sekä harjoittelun sisältöä. Tavoitteena oli että valmistuva oppilas työllistyisi heti. Kuten myös sitä, että hänellä ja

jo aikaisemmin valmistuneilla säilyisi riittävä tulotaso. Sisäisellä säätelyllä pyrittiin siis rajoittamaan tarjonta kysyntää vastaavaksi [1]. Teollisuuden kasvu kuitenkin tapahtui aloilla joilla vanhaa historiallista perinnettä ei ollut. Näin oppisopimus opetustapana vähitellen hiipui.

Britanniassa ongelmana on ollut alhainen koulutustaso. Ammattiin opetusta on pidetty lähinnä yritysten ongelmana eikä valtio ole siihen panostanut [1]. Panostus on tapahtunut lähinnä harvojen huippujen (elitististen oppilaitosten) ihailuun. Kokonaisuutena tämä on johtanut nuorisotyöttömyyteen, syrjäytymiseen (opintojen keskeyttäminen on yleistä, töihin haudutaan ilman koulutusta) sekä muihin sosiaalisiin ongelmiin varsinkin monissa taantuvissa teollisuuskaupungeissa. Englantia puhumattomat maahanmuuttajat ovat eräs hankalimmin työllistettävä ja koulutettava ihmisryhmä.

Työssäoppimista on pyritty kehittämään tuomalla se uusille aloille joilla sitä ei aikaisemmin ole ollut. Opiskelijoille ei maksettu palkkaa. Sitä vastoin valtio maksoi opiskelijoille työllistämistukea. Koska yritysten kulut ovat näin pienet, monet yritykset ovatkin ottaneet oppisopimusoppilaat lähinnä ilmaisena työvoimana. Tämä on pitänyt osaltaan sen arvostuksen alhaisena. Oppisopimusta on tarjottu 16–19-vuotiaille, jotka eivät kuulu työttömyysturvan piiriin. [6]. Tavoitteena on, että 10 % osuus ikäluokasta osallistuu oppisopimuskoulutukseen. Myöskään oppilaitosten antamaa koulutusta ei ole pidetty hyvänä ratkaisuna, siitä on sanottu: ”Teollisuuden tarvitsemien ammattitaitoisten työntekijöiden kouluttaminen jäi Englannissa usein sivuosaan. Laitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen kustannuksia on pidetty korkeina ja koulutuksen vaatimaa aikaa liian pitkänä, koska pätevää koulutusta uskotaan parhaiten tuottavan työpaikoilla.” [1].

Brittiläisen tutkintojärjestelmän ongelmana on kuitenkin se, että alimman tason tutkintoa NVQ1 ei Ranskassa ja Saksassa tunnusteta tutkinnoksi lainkaan. Toisenkin tason tunnustaminen on niiden mielestä alemmalla tasolla kuin näiden maiden vastaava tutkinto. Tutkintojen tasot pyrkivät kertomaan, miten kyseinen henkilö osaa käytännön töissä tarvittavia taitoja, ei sitä mitä hän on opiskellut. Tämä on merkittävä ero Suomeen verrattuna [1].

Toiminnan järjestelyistä on vastannut TEC (Training and Enterprise Council, joka on vuonna 2001 korvattu Learning and Skills Councililla LSC). Oppimisohjelman tavoitteena on, että opiskelija suorittaa tarvittavat koulutusohjelmaan kuuluvat osiot saavuttaakseen hyväksytyt tason. Aikaisempien taitojen täydentäminen on näin tehty mahdolliseksi ja valinnaisuutta se-

kä vaihtoehtoja on lisätty [1] ja [10]. Merkittävin rajoitus on vaatimus opiskelijan valmistumisesta ennen 25. ikävuotta. Tutkintotodistuksen myöntää kunkin alan kattojärjestö, ei oppilaitos.

Periaatteellisella tasolla tarkasteltuna opiskelija voi suorittaa NVQ4 tasoisen tutkinnon, joka vastaa suomalaista ammattikorkeakoulututkintoa. LSC opiskelijoiden määrä oli lukuvuonna 2006–2007 noin 275000 ja budjetti 10,7 MRD puntaa. Sekä opiskelijoiden että työnantajien tyytyväisyys tuloksiin on ollut hyvä, molemmista ryhmistä tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä oli Ernst ja Youngin tutkimuksen mukaan 1995 yli 90 % [1].

Aikaisemmin käytössä olleen YTS (Youth Training Scheme) otti opiskelijoiden tavoitteeksi tason NVQ2, kun uudemmassa tavoitteeksi on asetettu tasot NVQ3 (vastaa suurin piirtein teknikkotutkintoa) tai NVQ4 (insinööritaso). Samalla ovat myös tulokset parantuneet. YTS ohjelmassa suurin osa lopetti opinnot ennen kuin tavoite oli saavutettu [1], sitä vastoin LSC:n ohjelmissa 60 % saavuttaa asetetut tavoitteet ja määrä on nousussa opintojen karttuessa (LSC vuosiraportti elokuu 2007, [3]). Järjestelmää onkin pidettävä varsin onnistuneena.

#### 4.5.4 Suomalainen oppisopimuskoulutus

Suomessa 1800-luvulla tapahtunut teollistuminen muutti työmarkkinoita siten, että perinteisestä oppipoika-kisälli-mestarista luovuttiin. Näin oppipojat jäivät teollisuuden kouluttamattomaksi työvoimaksi, kisällit ammattilaisiksi ja mestarit ammatinharjoittajiksi ja yrittäjiksi. Käsiyöaloilla oppipoikia kuitenkin pidettiin ja kisällinkirjoja myönnettiin. Opiskelijat olivat kuitenkin palkkatyösuhteessa mestariin, joten oppisopimus oli vain tapa järjestää työsuhte. Eteneminen mestariksi kuitenkin estyi ja tavoitteeksi tulikin vanhemman ammattilaisen asema. Samalla opittavien taitojen laaja-alaisuus supistui [1].

Oppisopimusteitse annettavalla opetuksella olisi ollut kannatusta yrittäjien keskuudessa, mutta työtekijäpuoli vastusti sitä peläten opiskelijoiden olevan matalapalkkaisia ja kapea-alaisesti koulutettuja. 1900-luvun alkupuolella oltiinkin siinä tilanteessa, että yritykset halusivat osansa valtion maksamista korvauksista opetusta antaessaan. Oppilaille maksettavat palkat olivat suhteellisen korkeita verrattuna ammattilaisten palkkoihin sekä velvollisuudet oppilaita koh-

teen epäselvät, joten kiinnostus oppisopimusoppilaisiin loppui varsinkin pienyrityksissä. Samoihin ongelmiin on törmätty vielä 1990-luvullakin, 70 vuotta myöhemmin [1].

Sotien jälkeen havahduttiin Suomessa siihen, että vain noin 5 % teollisuuden työvoimasta oli saanut koulutusta ammattiinsa. Koulutustason korottamiseksi perustettiin keskusammattikouluja jo 1940-luvulla. Tasavertaisuusvaatimukset ja ammattitaitovaatimusten kasvu lisäsivät ammattikoulutuksen tarvetta ja kysyntää. Perustettiin valtion koulujen rinnalle kunnallisia ammattikouluja (ammattikoululaki vuodelta 1958 kiihdytti kehitystä). Ammattikouluissa annettu opetus ja työelämän tarpeet eivät kuitenkaan olleet samansuuntaisia ja koulutus etäännyti työelämästä. Oppisopimustoiminta ei kuitenkaan saanut kannatusta ja se näivettyi. Sitä pidettiin lähinnä täydentävänä vaihtoehtona [1]. Vuonna 1972 mestarintutkinto katosi ja kisällinäyttö muuttui ammattitutkinnoksi. Opetus voitiin järjestää kokonaan koulussa.

Kouluissa annettu opetus ei enää vastannut töissä tarvittavia tietoja ja taitoja. Oppisopimus-koulutuksesta oli tullut normaalin koulutusväylään soveltumattomien opiskelijoiden reitti työelämään tai sitä annettiin aloilla, joilla ei laitosmuotoista koulutusta ollut saatavilla. Nykyään oppisopimuksella koulutetaan ammatinvaihtajia ja lisäkoulutusta tarvitsevia. Suomessa oppisopimusopetuksen sisällöstä vastaa hyvin pitkälle opetushallitus (OPH), joka laatii opetussuunnitelmat, joita opetusta antavien yritysten ja oppilaitosten on noudatettava. Tämä eroaa täysin Saksan ja Englannin malleista, joissa sisällöt ovat paikallisesti päätettävissä paljon vapaammin.

Oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyö on myös vähäistä. Yrityksissä koetaan byrokratia turhan mutkikkaana ja päällekkäisyyksiä sisältävänä. Tämä on osaltaan karkottamassa yrityksiä oppisopimuksesta. Työpaikan löytäminen on useimmiten oppilaan itsensä tehtävä ja oman aktiivisuuden varassa. Usein hän lisäksi joutuu etsimään rahoituksen koulutukselle (työvoimatoimisto ja KELA). Tämä lisäksi hän joutuu usein hankkimaan sopivan oppilaitoksen antamaan soveltuvan teoreettisen opetuksen [1]. Rakenteen mutkikkouteen kaatuu suurin osa opiskelijoiden oppisopimushankkeista.

Yhteenvedona voidaan todeta, että Suomessa oppimista käytännön kautta ei ole pidetty arvossa 1900-luvulla. Vuoden 2001 ammatillisten opintojen uudistuksessa käyttöön otettu työssäoppiminen pyrki lähentämään kouluja ja työpaikkoja. Minimissään 20 viikon (1/6 120 opintoviikon opintojen kestosta) ei kuitenkaan ole verrattavissa oppisopimukseen työpaikalla

saadun käytännön osaamisen rinnalla. Suomalainen ammatillinen opetus on edelleenkin vahvasti laitostunutta ja kouluopetukseen pohjautuvaa. Valtion ohjaus on voimakasta. Paikallisuus estetään tehokkaasti tasavertaisuuteen ja vertailtavuuteen vetoamalla.

#### 4.6 Työssäoppiminen tuo tuloksia?

”Koulutusjärjestelmältämme vaaditaan nykyistä parempaa tuloksellisuutta – vaikuttavuutta, tehokkuutta ja taloudellisuutta. Vaatimukset pakottavat etsimään uusia koulutuksen toteutusmalleja” [5]. Ikäluokat pienenevät. Koulutetun työväestön tarve kasvaa eläköitymisen seurauksena ja ammatin vaihto on monella edessä. Näiden haasteiden edessä ammatillinen koulutus tulee tulevaisuudessa painiskelemaan jatkuvasti.

”Kokonaisuutena asiasta voitaneen hyvin perustein todeta, että valtakunnallisesti tulee antaa määrälliset ja taloudelliset raamit toimijoille, päättää keskeisistä koulutuspoliittisista ja/tai elinkeinopoliittisista tavoitteista, varmistua tulosten kansallisesta laadusta esimerkiksi näyttöjärjestelmien tai arviointien avulla, tuottaa valtakunnalliset opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet sekä pyrkiä antamaan ennakkotietoa ja -osaamista eri toimijoille” [5]. Tarvitaan siis useiden eri toimijoiden yhteistyötä ja yhteistyön kehittämistä, jotta kaikki edellä mainitut seikat saadaan toimimaan yhteen yhteiseksi hyväksi. Kun muistetaan nykyaikaisen työelämän kiireisyys, sopiikin toivoa että tässä kehitystyössä osataan ottaa myös työpaikat ja työn antajat huomioon, eikä säännätä valmiiden ohjeiden kanssa komentelemaan kuinka asiat tulisi hoitaa. Yrityksen tehtävä on tuottaa rahaa omistajalleen, ei olla sopiva työssäoppimispaikka määräyksen takia.

”Ammatillinen koulutus on kautta aikain ollut keskeinen koulutuspoliittinen toimija työelämän suuntaan” [5]. Perinteisessä ammattikoulussa on opittu ammatin perusteet, sekä teoria että käytäntö. Työtä on enemmän tai vähemmän käyty harjoittelemassa yrityksissä työharjoittelun muodossa. Toisina aikoina harjoittelun osuus on ollut suurempi, toisinaan pienempi. Tämä on riippunut paljolti poliittisista päätöksistä ja ”ajan hengestä” minkä tyyppinen koulutus on ollut suosiossa. Koulu on ollut kuitenkin aina tärkeä välivaihe nuorille ammattiin valmistuneille työpaikkojen löytymisessä, usein harjoittelupaikasta on muodostunut ensimmäinen palkkatyöpaikka.

”Aiheellinen kysymys onkin, missä ja millä tavoin yksilöiden ja elinkeino- ja työelämän vaatiman ammattitaidon ylläpitoon ja kehittämiseen liittyvä osaaminen on joustavimmin ja koko yhteiskunnan kehityksen kannalta parhaiten järjestettävissä. Toisin sanoen, onko nykyinen työnjako muuttumassa oppilaitoksissa ja elinkeinoelämässä, ns. työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa?” [5]. Eräs kysymys, jonka vastaus selviää vasta vuosien kuluttua, on se, kuinka paljon yritykset ovat valmiita panostamaan tähän tehtävään? Työpaikkaohjaajan oma työpanos työssäoppimisen aikana voi kärsiä opastuksen ja neuvontatehtävän takia. Toisaalta voidaan saada auttavia käsiä ja rekrytointikin pitäisi pitää mielessä. Mikä on panoksen ja tuotoksen suhde? Voidaanko sitä mitenkään mitata?

Ammatillisten oppilaitosten lukumäärä on laskenut vuoden 1996 463 kappaleesta [5] vuoden 2007 270 (OPH 2007, [4]). Oppilaitoksia on lakkautettu ja toimipisteitä yhdistetty. Oppilaitokset keskittyvät yhä enenevässä määrin suurempiin kaupunkeihin pienten kuntien jäädessä ilman toisen asteen opetusta antavia oppilaitoksia. Tähän on ollut syynä ikäluokkien pieneneminen sekä väestön keskittyminen kaupunkeihin. Koulutus loitontuu ja keskittyy yhä pienemmälle maantieteelliselle alueelle.

Ammatillisen opetuksen lainsäädännön muutokset 2000-luvulla ovat tähdänneet seuraaviin tavoitteisiin:

- Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön on oltava kokonaisuutena selkeä ja helposti hahmotettavissa.
- Omaehtoiseen koulutukseen hakeutuvien rahoitus tukee tutkintojen suorittamista.
- Oppisopimuskoulutuksen merkitys tunnustetaan työelämälähtöisenä koulutuksena.
- Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaan myös muuten kuin oppilaitoksissa hankittu osaaminen tunnustetaan.
- Yhteistyö työelämän kanssa korostuu sisältöjen suunnittelusta osaamisen tunnustamiseen.

Työelämän tarpeet on nyt otettu entistä enemmän huomioon. Nyt myös muuten kuin oppilaitoksissa opittu tieto ja taito on mahdollista tunnustaa oikeaksi osaamiseksi. Tämä lisää erilaisia tutkinnon korottamis- ja täydennysmahdollisuuksia. Erilaisissa laitoksissa istuminen on usein aikuisopiskelijoista turhauttavaa. Heillähän on jo nämä tiedot ja taidot hankittuna työ-

elämän kautta, usein syvällisemmin kuin opettajilla. ”Ammattitaito voidaan osoittaa sen hankkimistavasta riippumattomissa tutkinnoissa. Tutkinnot ovat ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja.” [5]. Ero on kuitenkin suuri verrattuna Ison-Britannian järjestelmään.

Suomessa onkin käytössä kaksi rinnakkaista järjestelmää, ammatilliset perustutkinnot, joihin osallistuvat lähinnä nuoret, sekä aikuiskoulutus, jossa oppilaat ovat jo työelämässä mukana olleita. Aikuiskoulutus on kestoaltaan yleensä huomattavasti lyhyempää ja keskittyy ammatissa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin, kun nuorisasteella koulutus on laaja-alaisempaa. Kolmantena, joskin harvinaisempana, väylänä voidaan pitää oppisopimuskoulutusta, jossa opintojen sisältö on yksilöllisempää kuin edellä mainituissa koulutusmuodoissa ja usein räätälöidään yrityksen ja opiskelijan mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan.

Ammatilliseen koulutukseen on Suomessa kuulunut työharjoittelua tai käytännön opiskelua sekä työpaikoilla että työpajaopetusta oppilaitoksissa [5]. Laissa 630/98 (kuten myös asetuksessa 811/98) määrätään, että opinnoissa on oltava oppimista tukevaa työssäoppimista. Tämä laki koskee ennen kaikkea ammatillisissa oppilaitoksissa annettavaa opetusta. Tämä vaatimus asettaa opettajan työelämäyhteydet entistä tärkeämpään asemaan. Myös hänen oma osaamisensa korostuu, kun tehdään päätöksiä ammatissa tarvittavien näyttöjen järjestämisestä. Mikä työpaikka ja yritys on soveltuva näyttöjen antamiseen? Onnistuuko osanäyttö vai onko yritys vain harjoitteluun soveltuva. (Erityinen ongelma on siinä, että vaikka yritys toimisi kannattavasti, se ei aina ole soveltuva näyttöjen järjestäjäksi näytöille asetettujen vaatimusten takia. Pienissä yrityksissä liika kapea-alaisuus voi olla este koko opintokokonaisuuden laajuisen näytön antamiseen.). Opettajien työelämään perehdyttämistä tulisi lisätä. 1990-luvulla tapahtunut pakollisen ja säännöllisen harjoittelun lopettaminen on ollut selvä virhe.

Työssäoppimisen onnistumisen lähtökohta on opiskelijan oma motivaatio. Ilman hyvää motivaatiota työssäoppimisjakso jää ajan kuluttamiseksi. Siitä voi olla jopa negatiivisia seurauksia. Kielteinen suhtautuminen työhön ja opiskeluun voi olla seurausta epäonnistuneesta työssäoppimisjaksosta.

Opetushallitus on asettanut työssäoppimiselle seuraavat tavoitteet (OPH 1999)

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta,
- helpottaa ammatitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin,

- tehdä tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja,
- syventää ammatillista osaamista,
- helpottaa nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisätä työmarkkinatietoutta,
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa ja
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta.

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on tehtävä työtä seuraavissa asioissa:

- työpaikkaohjaajien koulutus,
- yritysten informoiminen mistä on kysymys, sopimusten tekeminen,
- opettajien tutustuminen yritysten toimintaan ja mahdollisuuksiin, työssäoppimisen sisällössä ja näyttöjen antamismahdollisuudet,
- valtakunnallisella tasolla työmarkkinaosapuolten näkemykset sekä
- tehdä kaikille osapuolille selväksi mitä eroa on nuorten ammatiosaamisen näytöillä ja näyttötutkinnoilla.

”Mitä on hyvä ammattitaito? Tarkoittaako se sitä, että on taitava tekijä alallaan ja että saa syntymään näyttävän näköisiä tuotteita tai että osaa korjata koneen? Ennen näin arvioitiin ammatillista osaamista, mutta nykyisin hyvään osaamiseen vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin pelkkä työsuoritus. Esimerkiksi sorvaaja pystyy valmistamaan hyvälaatuisia ja tarkkमितaisia kappaleita omalla sorvillaan, mutta onko tilanne sama uudessa yrityksessä eri ohjelmoinnilla varustetulla sorvilla?” [5].

Taitokäsite voidaan käsittää myös ammatilliseksi toiminnaksi ja tekemiseksi, pysyväksi tekemisvalmiudeksi ja toiminnan tuloksiksi. Ammattitaito on siten dynaaminen ja muuttuu ajan kuluessa. Se joko kehittyy, pysyy ennallaan tai taantuu. Mihin suuntaan kehitys kulkee, riippuu siitä miten työntekijä taitojaan käyttää ja minne hän taitojaan laajentaa. Ammattitaitoa voidaankin pitää taitona yhdistää erilaisia tietoja ja taitoja tarkoituksenmukaisella tavalla tavoitteen saavuttamiseksi.

Ammatilliset taidot voidaan jakaa viiteen eri taitotyyppiin:

- ydintaidot, joita tarvitaan työn suorittamiseen rutiininomaisesti,
- reunataidot tukevat työn perusteita ja antavat näkemystä työlle,



- äänettömät taidot ovat työnteon hallintaa, joka opitaan kokemuksen kautta ja jota tarvitaan ongelmanratkaisutilanteissa,
- piilotettuja taitoja, joita ei paljasteta muille ja joilla saadaan kilpailuvaltti ja osaamisen statuksen kohotuskeino sekä
- avaintaidot, joilla hankitaan uusia taitoja ja joita tarvitaan uusissa ja poikkeavissa tilanteissa.

Ydintaidot voidaan oppia oppilaitoksessa tai työssä. Reunataidot, varsinkin käytäntöön liittyvät, ovat taitoja, joiden opettaminen (muu kuin työn taustalla oleva teoria) on hankalaa oppilaitoksissa, koska kyseisiä taitoja on useita erilaisia. Monessa tapauksessa ne ovat myös työpaikkakohtaisia. (Koneen, laitteen tai prosessin toiminnan ymmärtäminen syvällisesti, poikkeaa kuitenkin muiden työpaikkojen vastaavista jossakin määrin.)

#### 4.7 Ammattiosaamisen näyttö käytännössä

Ammattiosaamisen näyttö, jota kutsutaan myös nuorten näytöksi, on tehtävä tai tehtäväkokonaisuus, jolla opiskelija näyttää ja osoittaa oppimansa tiedot ja taidot. Tavoite on, että opiskelija on oppinut ja harjaantunut tähän tehtävään työssäoppimisen aikana, vaikka tietysti koulussa sekä muuten opittuja asioita voidaan käyttää hyödyksi näytön toteutuksessa.

Sähköalan opinnoissa näyttöjen ja näyttöpaikkojen erilaisuus asettaa haasteen. Yritykset toimivat hyvin monenlaisissa palvelutehtävissä. Asiakkaat ovat erilaisia. Tuotteet ovat erilaisia ja tehtävät työt poikkeavat toisistaan. Perinteiset sähköasennustyöt ovat vielä jotenkin samankaltaisia (kuten vaikkapa pistorasian, valaisinkytkimen tai valojen asentaminen) mutta heti, kun siirrytään vähänkin erikoistuneempaan työhön, työt ovat täysin erilaisia. Perinteinen RTV -huolto on kuoleva ala. Laitteita ei enää kannata korjata juuri koskaan. Takuuhuolto on lähinnä maahantuojien ongelma ja ne ovat järjestäneet huollot keskitetysti, joskus jopa ulkomailla (kuten tietokonelaitteiden osalta).

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt, opas työpaikoille, OPH 2007, määrittelee työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöt seuraavasti:

- ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelemlia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita,

- ovat osa opiskelijan arviointia,
- sijoittuvat koko koulutuksen ajalle,
- annetaan kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista ja
- järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla työssäoppimisen yhteydessä, mutta mahdollista toteuttaa myös oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.

Luettelossa on useita laaja-alaisia ja työläitä kohtia. Jos tarkastellaan näitä vaatimuksia lähemmin, havaitaan käytännön työhön vaikuttavia seikkoja, joita ei ensi silmäyksellä välttämättä huomata: Näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelemissa, toteuttamissa ja arvioimissa työtilanteissa. Näytöt siis annetaan työpaikalla, työnantajan tiloissa ja välillä, työpaikkaohjaajan, työtoverin tai esimiehen antamien ohjeiden ja määräysten perusteella.

Työtiloille on esimerkiksi annettu tietyt vaatimukset, elektroniikan asennustyö tai kokoonpano tulee tapahtua ESD -tilassa (staattisen sähkön muodostumisen estävä tila, jossa staattisen sähkönpurkauksen aiheuttama elektroniikkakomponenttien vioittumisen riski on minimoitu). Tämä vaatimus rajaa suurimman osan työtiloista ja työpaikoista pois, koska kyseisen tilan rakentaminen on varsin kallista ja käyttötarve vähäistä muualla kuin kyseiseen työhön erikoistuneissa yrityksissä.

Työpaikoilla tehtävät työt myös määräävät, millaisia työkaluja, koneita ja laitteita on käytettävissä. Koska näyttö ei saa olla, eikä se ole tarkoituksenmukaistakaan olla, 'tempurata' ei muuten tarpeettoman kaluston hankintaa voi mitenkään perustella. Näin käytettävissä oleva laitekanta rajaa osaltaan mahdolliset työtehtävät niihin, joita voidaan tehdä ja tehdään myös normaalissa yrityksen toiminnassa.

Tehtävien näyttöjen tulisi olla mahdollisimman luonnollisia, siis töitä joita yrityksessä tehdään muutenkin. Tämä osaltaan rajoittaa tehtävien näyttöjen mahdollisuuksia. Jos kyseinen työ ei kuulu yrityksen normaaliin toimintaan, siitä ei voi luonnollisestikaan antaa luontevaa näyttöä. Koska jokaisesta opintokokonaisuudesta tulee antaa näyttö, tämä mutkistaa tilannetta. Näyttöjen lukumäärä on tyypillisesti viisi kappaletta.

## 5 TUTKIMUS

OPH:n julkaisussa Ammattiosaamisen näytöt, -kokemuksia, asenteita ja ennakko-odotuksia, Jukka Vehviläinen esittää lukuisia kysymyksiä opettajille, oppilaille, yritysten edustajille sekä koulutuksen järjestäjille. Kysymyksissä kartoitetaan lähinnä kolmea pääseikkaa:

- Miten näytöt muuttavat koulutusta ja työssäoppimista?
- Mitä käytännön toimenpiteitä siitä aiheutuu?
- Millaisia ovat mielipiteet onnistumisesta ja kokemukset näyttöjen antamisesta.

Tässä tutkimuksessa on tarkastelu rajattu kysymysten asettelussa koskemaan ainoastaan työpaikkaohjaajia sekä oppilaita. Rajauksen syynä on se, että vastauksen antaminen opetuksen järjestäjältä ja opettajilta olisi jäänyt molemmissa tapauksissa yhteen, joten kyselyn tätä osaa ei voi pitää mitenkään hyödyllisenä.

Kysely järjestettiin työpaikkaohjaajille työssäoppimisen aikana ja opiskelijoille sen päätyttyä. Työssäoppiminen sijoittui aikavälille 7.1. – 1.2.2008 ja sen kesto oli 4 kalenteriviikkoa, 40 työtuntia viikossa opiskelijan työaikaa.

### 5.1 Työssäoppimispaikkoina toimineiden yritysten lyhyt esittely

Tutkimukseen osallistui yrityksiä tai niiden toimipaikkoja Suomussalmelta ja Hyrynsalmelta. Liitteessä 5 on lyhyt kuvaus työpaikoista joille kysely on lähetetty. Esittelyssä on kerrottu yrityksen päätoimiala ja yrityksen koko. Yritysten nimet on jätetty mainitsematta. Työpaikkoja oli sekä yksityisyrittäjistä että kunnalliselta alalta.

## 5.2 Kyselytutkimuksen suorittaminen

Tutkimuksessa haluttiin selvittää yläkainuulaisten sähköalan yritysten käsityksiä ja mielipiteitä työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksista opetukseen sekä työpaikoilla oppimiseen. Kyselyssä käytettiin samoja kysymyksiä kuin Jukka Vehviläinen [9] on tutkinut pilottiprojekteissa. Siten saatuja vastauksia on mahdollista verrata pilottien vastaaviin kysymyksiin. Kysymykset ovat liitteessä 3. Työpaikkaohjaajille lähetetyn kyselyn saatekirje on liitteessä 4.

## 5.3 Kysymysten jaottelu

Kysymykset voidaan jakaa kahteen pääryhmään, työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille. Ainoastaan näitä kysymysryhmiä käytettiin, opettajille ja opetuksen järjestäjille tarkoitetut kysymykset on jätetty pois, koska niihin ei olisi ollut mahdollista saada yhtä tai kahta vastausta enempää. Kysymykset annettiin työpaikkaohjaajille sekä oppilaille kirjallisesti.

Työpaikkaohjaajien kysymykset ryhmitellään seuraaviin pääryhmiin: (työelämän näkemys näyttöjen...)

- vaikutuksiin ammatilliseen koulutukseen,
- vaikutuksiin koulutuksen ja työelämän suhteissa,
- vaikutuksiin omalla toimipaikalla,
- toteuttamisen esteisiin,
- vaikutuksesta työpaikkaohjaajana toimimiseen sekä
- näytöissä arvioitaviin seikkoihin.

Vastaavasti oppilaiden kysymykset ryhmitellään: (näyttöjen vaikutus...)

- koulutus- ja työuraan,
- opintojen henkilökohtaistumiseen,
- oppimiseen ja
- oppimisympäristöön.

#### 5.4 Kyselyn suorittaminen ja kyselyn laajuuden rajaus

Kyselyyn osallistuivat Ylä-Kainuun alueelta ne yritykset, joissa kyselyn aikana tai aikaisemmin oli tai on ollut sähköalan opiskelijoita työssäoppimassa. Kysely rajattiin koskemaan Ylä-Kainuun aluetta (Puolanka, Suomussalmi, Hyrynsalmi), koska opiskelijat pääsääntöisesti ovat olleet työssäoppimassa kyseisellä alueella. Alueen ulkopuolisiin yrityksiin, joissa opiskelijoita on myös ollut, kyselyä ei lähetetty kyseisten työssäoppimisten kertaluonteisuuden takia.. Kyselyllä haluttiin kerätä tietoa yritysten mielipiteistä ja kokemuksista. Rajauksella haluttiin ottaa vain mukaan sen alueen yritykset, joista Kainuun ammattiopiston Suomussalmen yksikölle on hyötyä työssäoppimisen järjestämisestä. Täten lähialue Kajaani, Kuhmo ja Sotkamo jäivät rajauksen ulkopuolelle.

Kyselyn laajuus oli alkuvaiheessa 20 yritystä, näistä osa karsiutui pois seuraavista syistä:

- Toiminta on päättynyt.
- Ei ole sähköalan yritys, eikä näyttöjä ei voi antaa missään opintokokonaisuudessa.
- Toiminta on siirtynyt Ylä-Kainuun ulkopuolelle.

Kysely lähetettiin 13 yritykseen, joista vastasi 6. Vastausprosentti oli täten 46 %.

Kysely toteutettiin postittamalla kysymykset yritysten työpaikkaohjaajille palautuskuoren ke-ra. Saatujen vastausten määrässä olisi ollut toivomisen varaa, jotta vastauksista olisi voinut tehdä tarkempia johtopäätöksiä. Vastaavan vertailututkimuksen suorittaminen Kainuun alueella olisi kannattavaa, jolloin sekä yritysten että oppilaiden määrä olisi suurempi. Kysely postitettiin viikolla 5 ja vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastausajan päättymisen jälkeen ei vastauksia tullut. Vastausajan umpeuduttua osallistujille ei lähetetty pyyntöä palauttaa vastauksia.

## 5.5 Opiskelijoiden kysely

Opiskelijoille kysely tehtiin välittömästi työssäoppimisjakson päättymistä seuraavalla viikolla. Kyselyyn otti osaa 9 opiskelijaa ja palautusprosentti oli 100 %. Yksi kyselyyn osallistuneista opiskelijoista ei ollut työssäoppimassa kyseisen jakson aikana. Yksi vastaus hylättiin koska siinä oli vastattuna vain ensimmäinen sivu. Näin käsitellyn vastausaineiston määrä on 8.

## 5.6 Tulosten analysointi

Tulosten analysoinnissa on vastauslomakkeiden tiedot järjestetty samoin kuin Vehviläisen julkaisussa. Toisistaan poikkeavasta järjestyksestä johtuen pilotin tulosten ja pilotin kysymysten sekä samassa järjestyksessä olevien kerättyjen vastausten suora vertailu on työlästä. Yleisten tietojen, kuten sijaintipaikka ym., osalta tiedot on jätetty käsittelemättä koska vastaukset ovat kaikilla samat.

### 5.6.1 Yrityksistä saatujen vastausten vertailu pilottiprojektiin

Koska saatujen vastausten määrä oli pieni, vain 6 kappaletta, johtopäätösten teossa on syytä olla varovainen. Saadut vastaukset ovat vain murto-osa alueella toimivista sähköalan yrityksistä tai ylipäätään yrityksistä, joissa on sähköalan henkilöstöä töissä. Valistuneen arvauksen perusteella vastaukset tulivat pääsääntöisesti niistä yrityksistä, joissa kyselyn lähettämisen aikoihin oli ollut opiskelijoita työssäoppimassa. Vaikka vastaukset olivat nimettömiä, niistä pysyy paikallistuntemuksen perusteella tunnistamaan kyseisen yrityksen kohtuullisen varmasti. Mahdollisesti niiden yritysten edustajat, joissa työssäoppijoita ei ole viimeisen vuoden aikana ollut, eivät pitäneet kyselyyn vastaamista tärkeänä.

Kyselyyn vastanneiden työpaikkaohjaajien ikä vaihteli 47 ja 52 vuoden välillä, keskiarvoksi muodostui 49 vuotta. Työkokemusta heillä oli 26 – 35 vuotta, keskiarvo on 28 vuotta. Vastaaajia voidaan pitää erittäin kokeneina työssään ja he ovat parhaassa työiässä ikänsä puolesta.

Kysely muodostui noin sadasta kysymyksestä, jotka kyselyssä on ryhmitelty seuraavasti:

- taustatiedot yrityksestä,
- työssäoppijat ja näyttöjen antajat toimipaikassanne,
- näyttöjen organisointi,
- koulutuksen ja työelämän väliset suhteet,
- näyttöjen merkitys oman toimipaikkasi kannalta,
- mahdolliset esteet näyttöjen toteuttamiselle,
- näyttöjen vaikutus työpaikkaohjaajan toimenkuvaan,
- näyttöjen arviointi,
- näyttöjen vaikutus koulutuksen laatuun ja
- taustatiedot työpaikkaohjaajasta.

Pilottiprojektissa samoja kysymyksiä on analysoitu eri järjestyksessä, kuin mitä kysymykset olivat kyselyssä. Tässä on käytetty samaa järjestystä tulosten vertailun helpottamiseksi. Tulokset on esitetty graafisesti pylväsdiagrammina. Nämä vertailutiedot on esitetty liitteen 1 kuvissa 1 – 12.

## 5.7 Vertailut ja tulokset

Tulokset on järjestetty siten, että ensin on työpaikkaohjaajien vastausten analysointi ja sen jälkeen oppilaiden vastausten analysointi. Työpaikkaohjaajien tulokset on esitetty lajiteltuina liitteen 1 kuvissa 1 – 12. Opiskelijoiden kyselyn tulokset ovat liitteen 2 kuvat 1 – 6.

### 5.7.1 Työelämän käsitys näyttöjen vaikutuksesta ammatilliseen koulutukseen

Vehviläisen [9] mukaan työelämä ei näe näytöillä ja työssäoppimisella kielteisiä vaikutuksia. Työelämä suhtautuu pääsääntöisesti asiaan myönteisesti. Epäilyä oli kuitenkin opiskelijoiden tasa-arvon toteutumisessa ja opintojen keskeyttämisessä. (Liite 1 kuva 1).

Yläkainuulaisilla yrityksillä vastaukset olivat lähes kaikissa kysymyksissä myönteisempiä kuin pilottiprojektin vastaukset. Ainoastaan ammattitaidon työelämävastaavuudet ja näyttöjen vaikutus koulutuksen laatuun saivat heikomman tuloksen kuin pilottiprojektissa. Vastausten

keskiarvo on lähes 2, mikä vastaa tulosta ”melko myönteinen”. Ammattitaidon työelämävastavuudessa varmasti olisi yritysten kannalta toivomisen varaa, mutta hankalaksi tilanteen tekee sähköalan heterogeenisuus. Yrityksissä tehdään hyvin erilaisia töitä eri aloilla, joten kaikille soveltuvan koulutuksen kehittäminen pienessä yksikössä on mahdottomuus.

Työelämä suhtautui varsin pessimistisesti näyttöjen vaikutukseen opintojen keskeyttämiseen. Ilmeisesti heillä on tuntuma siitä, miten nuoret kokevat opinnot mielekkäiksi ja jatkamisen arvoiseksi. Yleensä opinnot keskeytyvät kahdessa vaiheessa, heti opintojen alussa tai myöhemmin esimerkiksi poissaolojen takia. Nämä oppilaat eivät yleensä ennätä kovinkaan usein edes työssäoppimisjaksoille ennen opintojen keskeytymistä.

Positiivisin suhtautuminen yläkainuulaisilla yrityksillä oli opiskelijoiden jatko-opintovalmiuksiin ja elinikäisen oppimisen toteutumiseen. Suomen hallitus on useissa yhteisissä ottanut elinikäisen oppimisen yhdeksi tärkeimmistä pitkän tähtäimen tavoitteista ja tämän tutkimuksen valossa on toiveita sen onnistumisesta.

Myönteisesti tai erittäin myönteisesti suhtautuneiden yritysten vastaukset eivät poikenneet kovin paljon pilottiprojektista. (Liite 1 kuva 2). Tähän oli muutama poikkeus. Työelämän vastuuseen opetuksen järjestämisestä ei suhtauduttu yhtä myönteisesti kuin vertailussa, myönteisten osuus oli vain puolet pilottiprojektista. Työelämä ei ilmeisestikään ole halukas ottamaan nykyistä suurempaa vastuuta koulutuksen järjestämisestä vaan mielellään pitäisi opetuksen antamisen pääsääntöisesti oppilaitoksissa yritysten osallistuessa vain työssäoppimiseen ja näyttöihin. Kaikissa kyselyyn osallistuneissa yrityksissä on ollut opiskelijoita useaan otteeseen, joten niiden halukkuus ottaa opiskelijoita on kuitenkin hyvä. Luottamus omaan opetustaitoon ei kuitenkaan ole kovin vahva.

Opiskelijoiden tasa-arvon toteutuminen koettiin myös ongelmalliseksi. Aikaisemmin todetun mukaisesti yritykset ovat hyvin erilaisia ja työtehtävät sen mukaisesti vaihtelevia laadultaan ja monipuolisuudeltaan. Työpaikkaohjaajien hyvän työkokemuksen perusteella heillä on selvä kuva siitä, millaista oppia työpaikoilta voi saada. Toiset työpaikat ovat monipuolisempia ja niissä voi oppia paljon erilaisia tietoja ja taitoja. Toiset ovat keskittyneet hyvin kapeille sektoreille tai yksinkertaisiin tehtäviin.



Opintojen keskeyttämiseen yrityksissä työssäoppimisella ja näytöillä ei uskottu olevan vaikutusta. Työssäoppiminen ei siis anna ”lisää potkua” niille oppilaille, joilla on vaikeuksia motivaation tai väärän ammatinvalinnan suhteen. Opinnoissa umpikujaan ajautuneille tulisikin löytää jokin muu keino opintojen keskeyttämisen estämiseksi kuin työssäoppiminen näyttöineen. Kenties ns. positiivinen keskeyttäminen eli opintolinjan vaihto voisi olla sellainen. Toinen vaihtoehto voisi olla työpajatoiminta, mahdollisesti täysin eri alalta.

### 5.7.2 Työelämän edustajien näkemys näyttöjen vaikutuksesta koulutuksen ja työelämän suhteisiin

Yläkainuulaisten työpaikkaohjaajien näkemykset yritysten ja oppilaitoksen suhteista olivat pääsääntöisesti myönteisemmät kuin pilottiprojekteissa (Liite 1 kuva 3). Ainoastaan opetussuunnitelmien perusteiden tuntemisessa oli suuri ero kielteiseen suuntaan. Perusteita ei siis tunneta. Työpaikkaohjaajat uskovat, että yhteistyö helpottaa rekrytointia. Tämä varmaan pitää paikkansa, koska erääseen kyselyyn osallistuneeseen yritykseen on oppilaitoksesta palkattu 5 oppilasta heidän valmistuttuaan. Kaikki olivat olleet kyseisessä yrityksessä työharjoittelussa tai työssäoppimassa. Yrityksellä oli jo etukäteen selvä kuva minkälaista henkilöä he olivat palkkaamassa ja käsitys heidän kyvyistään ja taidoistaan oli selvillä ilman mitään erillisiä testejä ja konsultteja.

Työelämän toiveet välittyvät opetussuunnitelmiin. Tästä oli hyvin myönteinen käsitys työpaikoilla. Näin varmaan onkin. Paikallista yrityskenttää varten opetusta voidaan muuttaa tarpeen mukaan vastaamaan paremmin yritysten tarpeita, mikäli ne ovat tiedossa. Liian yrityskohtaiseen räätälöintiin tietenkään ei ole mahdollisuutta resurssien rajallisuuden takia.

Julkisen sektorin hyötymistä epäilee moni. Onhan opetuksen ”ulkoistaminen” työpaikoille selvä vastuun siirto yhteiskunnalta yrityksille, varsinkin kun se ei ole niistä yhdenkään päätoimialaa tai edes sivua sitä. Koska yrityksille ei makseta työssäoppimisesta eikä näytöistä, on selvää että sitä pidetään valtion taholta tulevana kustannusten leikkauksena.

Toisaalta edellisen vastapainoksi yritykset myös katsoivat, että työnantajat hyötyivät opiskelijoiden työpanoksesta. Vastauksissa tulokset ovat lähes samat, joten hyötyä voidaan olettaa syntyvän tasapuolisesti. Voittavatko kaikki saman verran vai onko joku voittaja paremmassa

asemassa. Siihen kysymykseen tämä tutkimus ei voi vastata. Ei myöskään siihen, miten paljon valtio tai yritykset hyötyvät.

Kysyttäessä, ovatko näytöt ja työssäoppiminen hyvä investointi työnantajalle, vastaus on myönteinen, vastausten keskiarvo on 2,1. Tämä valottaa edellistä kysymystä vaikka mitään euromääriä ei voida näin ylimalkaisista vastauksista laskea. Tuskinpa missään yrityksessä on laskettu paljonko opiskelijoista tulee kuluja ja tuottoa.

Näyttöjen arveltiin lisäksi kehittävän työorganisaatiota. Tämä on mielenkiintoinen kysymys. Mitä uusia ajatuksia työssäoppijat ovat tuoneet mukanaan? Miten organisaatio on muuttunut heidän mukanaolonsa takia?

Eniten kehittämistä on opetussuunnitelmien perusteiden tutuksi tekemisellä. Ilmeisesti se on pysynyt liian tiiviisti oppilaitoksissa eikä sitä ole osattu tuoda esille riittävässä määrin. Totuus opetussuunnitelmien sisällöstä on kyllä joskus myös opettajilla hieman hukassa. Joissakin tapauksissa perustutkinnon osa-alueilla vaatimukset ovat kovemmat kuin ammattitutkinnoissa. Heillä, joilla pitäisi jo siis perustutkinnon tietojen ja taitojen lisäksi olla työkokemusta alaltaan.

Tarkasteltaessa myönteisten tai erittäin myönteisten vastausten määrää nousee esiin neljä kohtaa, joissa vastaajat ovat täysin tyytyväisiä (Liite 1 kuva 4):

- koulutuksen ja työelämän yhteistyö lisääntyy,
- rekrytointi helpottuu,
- työpaikkojen osaamista hyödynnetään ja
- työelämän toiveet välittyvät opetussuunnitelmiin.

Tulokset ovat siis hyvin samansuuntaisia kuin edellä tuli ilmi. Suurin ero oli organisaatioiden kehittämisessä, jos tuloksia verrataan pilottiin. Myönteisten vastausten osuus on kaksinkertainen pilottiin verrattuna. Tuloksiin on syytä suhtautua hieman varoen. Vastauksien lukumäärä oli pieni ja on pelättävissä, että työssäoppimiseen kielteisemmin suhtautuvat yritykset ovat jättäneet vastaamatta.

### 5.7.3 Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta omalla toimipaikalla

Vaikuttavatko ammattiosaamisen näyttöjen antaminen työpaikoilla tapahtuvaan toimintaan? Pilottiprojekteissa vastausten keskiarvot vaihteli 1,7 ja noin 2,5 välillä (Liite 1 kuva 5). Yläkainuulaisten yritysten mielipiteissä on vaihtelu myönteisempää, 1,2 ja 2,2 välillä. Tämä näkyy varsinkin kahdessa kohdassa:

- omaa osaamistani hyödynnetään oppilaitoksissa (työpaikkaohjaajan osaaminen) ja
- työorganisaatio kehittyy.

Nämä varsin rehelliset ja totuuden mukaiset vastaukset kuvastavat tilannetta: Työpaikkaohjaajan osaamisen hyödyntäminen eli tietotaidon siirtäminen työpaikalta oppilaitokseen ja opilaiden osaamiseksi on käytännössä hankalaa, muttei mahdotonta. Ainakin työssäoppimassa oleva opiskelija saa tietoja ja taitoja, joita muuten olisi vaikea saada.

Näyttöjen tai työssäoppimisen ei uskotaan vaikuttavan työorganisaatioon. Koska näytön kesto on lyhyt, sillä ei ole suurta merkitystä työpaikan rutineihin. Työssäoppiminen (kestoltaan 4..8 viikkoa) on lyhyt aika, jotta sillä olisi vaikutusta työn tekemiseen, suunnitteluun tai johtamiseen. Joitain pieniä muutoksia opiskelijan paikalla ollessa voi syntyä opastuksen, neuvomisen ja opettamisen suhteen.

Oppilaitoksen osaamista uskotaan olevan mahdollista hyödyntää työpaikalla. Tässä on suuri ero pilottiin, ero on noin 0,75 yksikköä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijoiden osaamisesta on oikeasti hyötyä työpaikan tehtävissä. Tämä kertoo sen, että opiskelijat oppivat oikeita ja käytännöllisiä töissään tarvitsemiaan asioita myös oppilaitoksessa. .

Liitteen 1 kuvassa 6 on myönteisten tai erittäin myönteisten osuus. 11 kysymyksestä kuuteen yritykset suhtautuvat lähes poikkeuksetta myönteisesti (5/6 myönteisesti, yksi negatiivisempi arvio). Suurin epäily kohdistuu työorganisaation kehittymiseen. Siihen uskoo vain 40 % vastaajista. Tämä on sikäli yllättävää että, vastausten keskiarvo tässä kysymyksessä on kuitenkin 1,6. Näyttöillä ja työssäoppimisella uskotaan olevan siis myönteisiä vaikutuksia yrityksen toimintaan, vaikka suoranaisia hyötyjä niistä ei heti odoteta saavutettavan. Luultavaa on, että yritykset, joista vastaukset on saatu, ovat niitä, jotka ovat olleet aktiivisimmin työssäoppimi-

nessä mukana ja joilla on eniten kokemusta asiasta. (Tämä väittämä perustuu kirjoittajan kohdeyritysten tuntemukseen ja vastauksista pääteltyihin vastanneisiin yrityksiin).

#### 5.7.4 Näyttöjen toteuttamisen esteet

Mitkä seikat estävät tai haittaavat näyttöjen antamista? Esiin nousee kaksi seikkaa tasaisen vahvana (Liite 1 kuva 7):

- opiskelijan arviointi ja
- että oppilaitos ei kuuntele työpaikkoja.

Opiskelijan arviointi on ongelma. Jotta tasapuoliseen arviointiin päästäisiin, tulisi sama työtehtävä antaa suoritettavaksi usealle opiskelijalle, jolloin erot tulisivat esiin. Käytännössä tällainen ns. karusellityössäoppiminen ei ole mahdollista, koska oppilaiden jatkuva vaihtuminen työpaikoilla työllistäisi liikaa työpaikkaohjaajia opiskelijoiden perehdyttämisen ja työjärjestelyiden muodossa. Näin ollen yksi opiskelija on töissä pidemmän ajan ja antaa näytön oppimastaan kokonaisuudesta tai tehtävästä mutta vertailukohta jää puuttumaan. Jos työpaikalla on kaksi opiskelijaa (mitä ei suosita, koska joskus käy niin että aika menee opiskelijoilla tarinoidessa eikä työnteossa), heidän keskinäinen vertailunsa antaa jotain pohjaa arvioinnille. Arviointia on pyritty yksinkertaistamaan siten, että arvosanoja voi antaa kolmen tasoista: kiitettävä (5), hyvä (3), tyydyttävä (1) ja jättää väliarvosanat 4 ja 2 pois, jos niiden määrittely on liian vaikeaa. Toki sellaisessa tilanteessa, jos toinen opiskelija on selvästi hyvä 3, ja toinen on hieman parempi, paremmalle on helpompi antaa 4 kuin ilman vertailukohdetta.

Oppilaitokset eivät kuuntele työpaikkoja, tarkoittaa ilmeisesti sitä, että näyttöjen suunnittelu ja toteutus jätetään liaksi työpaikkojen vastuulle. Näin työpaikkojen lievä epävarmuus mitä heidän tulisi tehdä, tulee esille ja he toivoisivat neuvoja ja opastusta sekä käytännön toimissa töiden suunnittelussa että näytön arvioinnissa. Tähän ei kuitenkaan oppilaitoksella ole juuri-kaan resursseja. Oppilasta kohden on jokaiselle viikolle varattu 1,5 tuntia. Tästä osa kuluu työpaikkojen hakemiseen ja töistä sopimiseen, osa työpaikoilla vierailuihin ja oppilaiden opastukseen. Esimerkiksi 4 viikon jakson käytettävissä olevista 6 tunnista jää vain murto-osa näyttöjen suunnitteluun, koska osa ajasta täytyy varata näyttöjen arviointiin opettajan taholta sekä arviointikeskusteluun opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Ero kansalliseen pilotti-hankkeeseen on yli 1 yksikkö, jota voidaan pitää merkittävän suurena erona.

Kuinka paljon näytöt vaativat resursseja? Tästä ei ole tutkittua tietoa, mutta sekä kansallisen että yläkainuulaisten mukaan tämä vaara on olemassa. Kiireisessä työrytmissä pienikin viivästyminen tai ylimääräinen työ saattaa tuntua liialliselta.

Eräs huolestuttava piirre on myös muiden työntekijöiden kielteinen suhtautuminen. Tämä ongelma on otettava vakavana uhkana työssäoppimiselle ja näytöille. Jos yrityksen sisäinen ilmapiiri on kovin kielteinen opiskelijoiden suhteen, voi koko näyttö- ja työssäoppimisprosessi vaarantua. Kuinka saada myönteisempi ilmapiiri myös niiden työntekijöiden suhteen, joita esimerkiksi opettaja ei kohtaa ollenkaan (opettajahan on yhteydessä lähinnä työpaikkaohjaajaan ja yrityksen johtoon). Tässä kysymyksessä olisi ollut kiinnostavaa saada myös niiden työpaikkojen mielipiteet, jotka jättivät vastaamatta. Jos kiinnostus on laimeaa asiaa kohti, mistä se johtuu ja onko tämä yksi syy?

Väitteeseen että yhteistyö hyödyttää vain oppilaitosta tai työssäoppiminen ja näytöt tulevat kalliiksi ei vastaajien keskuudessa uskota. Pilottiprojekteissa on selvitetty myös oppilaitosten kustannuksia näyttöjen antamisesta, mutta tässä tutkimuksessa sitä ei tehty.

Verrattaessa myönteisten tai erittäin myönteisten osuutta edelliseen kysymysryhmään (Liite 1 kuvat 5, 6 ja 7) havaitaan, että näyttöjen toteuttaminen nähdään ajallisesti haastavana mutta muuten helppona toteuttaa. Varsinkin kohta ”kilpailijoiden kouluttaminen on järjetöntä” saa vain yhden myönteisen vastauksen. Se onkin luonnollista, koska kaikki kyselyyn osallistuneet ja vastanneet yritykset toimivat tavalla tai toisella yksin alueella ja kilpailua ei juurikaan ole. (Valistuneen arvauksen mukaan sähköasennusliikkeet ja elektroniikkaa myyvät liikkeet eivät vastanneet vaikka heidän tapauksessaan tämä kysymys olisi ollut mielenkiintoinen ja merkityksellinen).

Koska kysymyksien asettelu oli käänteinen, pieni prosentuaalinen osuus myönteisissä vastauksissa tarkoittaa että vastaajat olivat kysymystä vastaan. Tämä kertoo että kysymykset oli luettu huolella ja niihin oli vastattu huolellisesti. Pieni myönteinen prosentti kertoo että vastaaja oli eri mieltä kysymyksestä. (Liite 1 kuva 8).

### 5.7.5 Miten näytöt vaikuttavat työpaikkaohjaajan toimiin?

Työpaikkaohjaajien vastauksista nousee esille selvästi kaksi seikkaa (Liite 1 kuva 9):

- valmiudet arvioida opiskelijaa ja
- opiskelijatuntemusta.

Aikaisemmin esille tulleen vastauksen mukaan myös tässä koettiin arviointi vaikeaksi tapahtumaksi. Näyttö, jonka perusteella arvosana tulisi antaa, on kuitenkin kestoaltaan lyhyt verrattuna koko työssäoppimisjaksoon. Useissa tapauksissa työpaikkaohjaajilla olisi halua painottaa arviointia koko työssäoppimisjakson perusteella. Näyttöjen arvioinnissa työpaikkaohjaaja saa kuitenkin kokemusta, jolloin tulevat arvioinnit ovat helpompia. Arviointia on aikaisemmin suoritettu koko työssäoppimisjaksosta, joten muutos on suuri.

Opiskelijatuntemus paranee, kun oppilas on samassa työpaikassa useita viikkoja. Näin oppilaan oppimiskyvyt ja taidot tulevat työpaikkaohjaajalle tutuksi ja aikaa myöten myös syntyy käsitys ammattiin opettavasta koulutuksesta ja oppilaiden valmiuksista koulutuksen jälkeen.

Valmius antaa rakentavaa palautetta opiskelijalle on suoraan sidoksissa arviointiin. Arviointikeskustelussa kerrotaan oppilaalle mikä meni hyvin ja missä on parantamisen varaa.

Vastausten keskiarvo oli kaikissa kysymyksissä alle kaksi, jokaisessa vastauksessa pienempi kuin pilottiprojektissa. Kysymyksen asettelussa vastaukset ovat ”lisää paljon”, ”melko paljon”, ”hieman” ”ei lisää” ”en osaa sanoa”. Vastausten perusteella työpaikkaohjaajat uskovat että heidän tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa tässä tehtävässä kehittyvät näyttöjen myötä. Yläkainuulaisilla on myönteisempi suhtautuminen tähän kuin pilottiprojektiin osallistuneilla. Syy on epäselvä, mutta kyseisillä työpaikoilla on kokemusta työssäoppimisesta 5 vuoden ajalta ja ensimmäisten ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä on mahdollisesti ollut pientä epävarmuutta toimintatavoista ja siitä mitä oikein pitäisi tehdä. Usko omaan kehittymiseen on kuitenkin vahva ja sen perusteella tulevaisuudessa menestys ja onnistuminen on hyvin todennäköistä.

Tarkasteltaessa myönteisten vastausten määrää, ohjaus- ja valmennustaidot jäävät heikoimmalle tulokselle, noin kolmasosa uskoo sen paranevan tulevaisuudessa (Liite 1 kuva 10). Työ-

paikkaohjaajat ilmeisestikään eivät osaa mieltää itseään opettajaksi tai tutoriksi, jonka neuvon avulla opiskelija voisi oppia.

Vuorovaikutustaidoissa, tietämyksessä oman alan koulutuksen tavoitteissa ja valmiuksissa koordinoita tuloksista puolet on myönteisiä. Tämä on kuitenkin 20-30 prosenttiyksikköä alhaisempi tulos kuin pilottiprojektissa. Ilmeisesti tässä olisi työpaikkaohjaajien koulutuksen tarvetta, mutta se vaatisi resursseja ja panostusta sekä oppilaitoksilta että yrityksiltä. Halukkuutta tähän ei kenties ole kovinkaan paljon. Muissa vastauksissa tulokset ovat lähellä pilottiprojektien tuloksia ottaen huomioon tässä tutkimuksessa mukana olleiden vastausten pienen määrän.

#### 5.7.6 Näyttöjen arvioinnin kohteet

Mitä näytöissä tulisi arvioida? Koska kysymykset on alunperin laadittu monelle täysin erilaiselle alalle, ei kysymyksissä kiinnitetä huomiota jonkin tietyn alan erityispiirteisiin. Kysymyksissä onkin keskitytty aiheisiin, jotka ovat yhteisiä kaikkien ammattien suorittajille. Tärkeimmiksi tässä tutkimuksessa nousivat (Liite 1 kuva 11):

- oma-aloitteisuus,
- yhteistyötaidot,
- ammatin perustaidot,
- motivaatio,
- aiemmin opitun soveltaminen,
- kyky selviytyä vaihtelevissa työtehtävissä ja
- uusien asioiden oppimistaitoja.

Nämä saivat vastausten keskiarvoksi 1,3..1,5. Kaikkein tärkeimpänä pidettiin kuitenkin tiedonkäsittelytaitoja. Kysymyksistä ei käy ilmi tarkoitettiinko tällä tietokoneen käyttötaitoja vai yleistä tiedon ymmärtämistä ja soveltamista sen eri muodoissa, kuten puhuttuna tai kirjoitettuna. Luettelon taidot voidaan karkeasti jakaa kahteen: Halu ja kyky menestyä työssä sekä sosiaaliset taidot. Työpaikkaohjaajien mielestä opiskelijan hyvin kehittynyt ammattitaito, halu ja kiinnostus kehittää itseään korvaavat monia puutteita, kuten vaikkapa työn nopean suorituksen tai työn rutiinien suorittaminen. He ymmärtävät, että opiskelija ei

ole vielä kokeneen ammattilaisen veroinen vaan vaatii vielä paljon harjaantumista ennen kuin hän on suorituksessaan huipulla.

Tarkasteltaessa myönteisesti tai erittäin myönteisesti suhtautuneita, kolme arvioitavaa seikkaa saa kaikkien hyväksynnän. 100 % on sitä mieltä että nämä ovat tärkeitä taitoja joita arvioida (Liite 1 kuva 12):

- motivaatio,
- kyky selviytyä vaihtelevista työtehtävistä ja
- uusien asioiden oppimistaidot.

Samat seikat nousivat jo aikaisemminkin esille. Vähemmän tärkeänä pidetään työn nopeaa suorittamista ja esiintymistaitoa 34 %, stressinsietokykyä ja rutiinitehtävien suorittamista, 50 %. Muiden vastausten osuudet olivat 66 % tai 84 %. Tässä on nähtävissä se, että työpaikkaohjaajat pitävät näyttöä ensisijaisesti työssäoppimisen osana, ei niinkään työnäytteenä, jolla punnittaisiin kuinka hyvä tai huono ammattilainen opiskelija on. Tämä on oppilaan kannalta kannustavaa, sillä hitautta ja pohtimista ei rangaista, vaan kannustetaan etsimään oikeita ja hyviä ratkaisuja työssä esiintyviin pulmiin ilman kiirettä ja turhia paineita.

Pilottiprojektiin verrattuna suhtautuminen Ylä-Kainuussa oli huomattavan paljon myönteisempää. Tämä on kiinnostavaa, koska vastausten keskiarvoissa ei kuitenkaan ollut kovin suurta eroa muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta pilotin ja Ylä-Kainuun välillä. (Liite 1 kuva 12).

## 5.8 Opiskelijoiden vastausten analysointi

Opiskelijoiden vastaukset on myös järjestelty samoin kuin Vehviläisen julkaisun tulokset [9]. Tulokset on esitetty graafisesti liitteessä 2 kuvat 1 – 5.



### 5.8.1 Opiskelijoiden taustatiedot

Opiskelijoiden vastauksista yksi on hylätty, koska siinä oli annettu vain taustatiedot ja täytettynä oli yksi kyselysivu. Varsinaisiin kysymyksiin tässä ei oltu vastattu. Kuten työpaikkaohjaajien kyselyssä, tässäkin osiossa taustatiedot ovat lähes merkityksettömiä koska kyseessä on yhden ryhmän oppilaat. Ikä vaihtelee 17 ja 26 vuoden välillä, (5 kpl 17 vuotta, yksi 18 vuotta, 21 vuotta, 23 vuotta ja 26 vuotta). Peruskoulun päättötodistusten keskiarvo oli välillä 6,3 ja 7,8. Keskiarvojen keskiarvo vastanneilla on 7,4.

Opiskelijoiden vastauksia tulkitessa tulee väistämättä mieleen kysymys, onko näitä kysymyksiä viitsitty lukea ollenkaan. Syy tähän on se, että vastauksia on annettu ympäröimällä kaikkien kysymysten 1 tai 0 sarake vaivautumatta erittelemään kysymyksiä. Tämä väistämättä heikentää vastausten uskottavuutta.

Vastausten pieni määrä on myös ongelma. Vastauksia on 9 kappaletta, joista yksi on hylätty. Normaalin ryhmän koolla 16 henkeä vastaukset olisivat luotettavampia.

Kysymykseen ”Oletko kiinnostunut opiskelemastasi alasta” yleisin vastaus on ”melko kiinnostunut” 5 kpl, yksi oli ”erittäin kiinnostunut” kuten myös yksi ”en kovin kiinnostunut”. Yli puolet vastanneista oli ajatellut opintojen keskeyttämistä toisinaan, yksikään ei ollut ajatellut usein keskeyttämistä tai päättänyt keskeyttää. Kaksi on keskeyttänyt aikaisemmat opinnot, toinen peräti kahdesti.

Työtä opintojen ohessa ei tee yksikään vastanneista opiskelijoista. Sivutyötä ei siis voi pitää opintoja haittaavana tekijänä. Sivutoita ei myöskään voida pitää välttämättömänä tulonhankkimiskeinona. Työkokemusta oppilailla on vähän, vain yhdellä enemmän kuin puoli vuotta, vastauksen mukaan 1-3 vuotta. Kahdella ei ole lainkaan työkokemusta.

Opiskelijoiden mielestä ammattiosaamisen näytöt tulisi antaa joko työssäoppimisjakson yhteydessä tai oppilaitoksessa. (Tämä on myös vallitseva käytäntö KAO:ssa). Suunnitelman mukaan ensimmäiset näytöt annetaan oppilaitoksessa ja myöhemmät 3 – 4 näyttöä annetaan työssäoppimispaikoilla.

### 5.8.2 Näyttöjen vaikutus koulutus- ja työuraan

Vastausten perusteella yläkainuulaiset opiskelijat suhtautuvat myönteisesti näyttöjen vaikutukseen koulutus- ja työuraan. (Liite 2 kuva 1). Pilottiprojektiin verrattuna yläkainuulaisten vastaukset näyttöjen vaikutuksesta opiskelujen pitkäjänteisyyden paranemisessa olivat 1,3 yksikköä myönteisemmät, vastausten keskiarvon ollessa 1,5. Myös opiskeluvälmiuksien paranemiseen uskoo moni, keskiarvon ollessa 1,9. Työllistymisen helpottumiseen tai monipuolisempien työmahdollisuuksien saantiin ei vastauksissa ole suurta eroa pilottiprojekteihin.

Vastauksia tarkemmin tarkasteltaessa tulee esiin seikka, että vastauksista viisi on sellaisia, joissa voidaan ajatella vastaajan miettineen vastauksensa sisältöä ja kolmessa on valittu pääsääntöisesti sarake 1, 2 tai 3 tai ”en tiedä”. Näiden vastausten takia tämän osion antama informaatio on parhaimmillaankin epämääräistä ja antanee virheellisen kuvan siitä mitä opiskelijat todellisuudessa ajattelevat. Harkituissa vastauksissa vastaukset ovat jakautuneet tyypillisesti vastauksien 2 ja 3 kesken.

### 5.8.3 Vaikutus opintojen henkilökohtaistumiseen

Arvostuksen kasvuun uskoi käytännössä lähes kaikki vastanneista, tulos 1,3 on huomattavasti myönteisempi kuin pilottiprojektin 2,5 (Liite 2 kuva 1). Syy tähän olisi kiinnostava lisätutkimuksen aihe. Mistä usko arvostuksen kasvuun tulee? Tuleeko se työpaikalta saadun myönteisen palautteen vai kaveripiirissä hankitun arvostuksen kautta? Myös usko vaikutusmahdollisuuksiin omassa opiskelussa oli vahva, keskiarvon ollessa 1,5. Mahdollisesti työssäoppimisyksikön ja sen mukana tullut ammattiosaamisen näyttö ovat antaneet itseluottamusta opiskelijoille.

Usko vapaa-aikana hankittujen taitojen hyödyntämisessä opiskelussa ei kuitenkaan ollut niin vahva verrattuna kahteen edelliseen kysymykseen. Eroa pilottiin oli kuitenkin havaittavissa vajaan puolen yksikön verran. Ilmeisestikin harrastukset ovat sen verran erilaisia opintoihin verrattuna, että niiden soveltamista ja soveltuvuutta opintoihin aiheellisesti epäiltiin. Onhan monen kainuulaisen nuoren harrastukset, metsästyks, kalastus ja moottoriurheilu varsin kaukana elektroniikasta. Kenties tietokoneen käyttö nähtiin sellaisena harrastuksen ja vapaa-ajan toimintana, jota voi hyödyntää myös ammatillisessa mielessä.

#### 5.8.4 Näyttöjen vaikutus oppimiseen

Yläkainuulaisilla opiskelijoilla on pilottiin verrattuna selkeästi myönteisempi suhtautuminen seuraaviin seikkoihin (Liite 2 kuva 2). Näytöt lisäävät muun muassa:

- yhteistyötaitoja,
- ongelmanratkaisutaitoja,
- tiedonkäsittelytaitoja ja
- suvaitsevaisuutta.

Näistä vastauksista on pääteltävissä, että opiskelijat arvelevat näyttöjen ja työssäoppimisen parantavan heidän sosiaalisia taitojaan, työelämän pelisääntöjen tuntemusta kuten työpaikkaohjaajien toiveissa oli. Vanhempien ja erilaisten työtovereiden kohtaaminen on varmasti vaikuttanut nuorten ajatusmaailmaan ja suhtautumiseen toisiin työntekijöihin samassa työpaikassa. Tulosten keskiarvot ovat kuitenkin vain noin 2, joten kovin suuresta muutoksesta ei kuitenkaan ole kyse. Vastaukset ovat kuitenkin 0,3..0,5 myönteisempiä kuin pilottiprojektissa.

Kaikkein epäilevimmin kyselyyn vastanneet yläkainuulaiset nuoret suhtautuivat oman osaamisen arviointiin, sen keskiarvo oli 2,5 ja 0,3 huonompi kuin pilotin vastaava tulos. Myös työpaikkaohjaajat pitivät arviointia vaikeana tehtävänä, joten tässä on selvästi kehittämisen varaa.

Lopuissa vastauksista ei suurta eroa ollut, yläkainuulaisten vastaukset olivat lähes poikkeuksetta myönteisempiä kuin pilottiprojektin vastaukset. Tämä myönteisyys herättää kysymyksen. Yleensä kainuulaisia on pidetty pessimisteinä, joten laajempi tutkimus esimerkiksi KAO:n Kajaanilaisten opiskelijoiden keskuudessa olisi hyvin mielenkiintoinen.

Tarkastellessa vastauksista erittäin myönteisesti tai myönteisesti vastanneiden osuutta, neljä kohtaa saa 75 % osuuden vastauksista (Liite 2 kuva 3):

- kykyä soveltaa aiemmin opittua,
- oma-aloitteisuutta,
- valmiuksia uusien asioiden oppimiseen ja
- ongelmanratkaisutaitoja.

Ilmeisesti opiskelijat tulevat ajatelleeksi asioita uudelta näkökantilta ja oppivat soveltamaan tietämiään asioita käytännössä ja eri tavalla kuin on opetettu koulussa. Tämä on erittäin hyvä ja kannustettava asia. Näin he saavat rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja ja ratkaisuja. Tämä on erittäin tärkeä asia nykyisessä nopeasti muuttuvassa maailmassa, jossa harvaa työtä tehtävää ja asiaa voi tehdä kovinkaan pitkään saman kaavan mukaan rutiininomaisesti.

Sitä vastoin ammattiylpeys ja stressinsietokyky saivat vain 25 % myönteisistä vastauksista. Ovatko nuoret ujoja vai mistä on kysymys? Ilmeisestikään annetut tehtävät eivät olleet stressaavia, koska stressinsietokyvyn ei katsottu kehittyneen. Tuttu ja turvallinen työympäristö ei siis anna tähän valmiuksia.

Viestintätaitojen suhteen ollaan myös pessimistisiä, myönteisten vastausten osuus on vajaat 40 % kun se pilotissa on tasan 50 %. Ehkä tämä on sidoksissa edellisiin kohtiin ja voidaan laittaa ujouden ja turhan vaatimattomuuden tilille. Hieman myönteisemmän, 50 %, tuloksen saavat:

- yhteistyötaidot,
- itseluottamus,
- oikea asenne,
- ammatin syvälinen ja teoreettinen ymmärrys,
- motivaatio,
- suvaitsevaisuus,
- esiintymistaidot,
- oman opiskelun suunnittelutaidot ja
- taitoa selviytyä työhön liittyvistä yllättävistä ja uusista tilanteista.

Näissä on havaittavissa että tulokset ovat joko samat tai lähes samat kuin pilotissa, kun taas jäljelle jääneissä kohdissa asenne on myönteisempi pilottiin verrattuna. Vastauksista 63 % on myönteisiä (Liite 2 kuva 2):

- taitoa tehdä työhön liittyviä rutiinitehtäviä,
- tietyn ammattialan erityisosaamista,
- tiedonkäsittelytaitoa ja
- kykyä selviytyä vaihtelevissa työtehtävissä.

Nuorilla on siis käsitys, että he osaavat rutiinitehtävät ja myös niihin liittyvät erityistaidot. Tämä on vähän rohkeasti arvioitu, mutta kuvastanee nykynuorison asennetta.

#### 5.8.5 Näyttöjen vaikutus oppimisympäristöön

Vastaus ”saa itsestään enemmän irti” antoi tulokseksi alle 1, mikä kertoo kysymyksen asettelun hankaluudesta, vastaukset ”0” tulisi jättää laskuista pois, nyt niitä on mukana muutama. (Liite 2 kuva 3). Suoraan aritmeettisesti laskettuna tämä antaa virheellisen tuloksen. Ilman nollavastauksia tulos on 1,5. Muutenkin kysymysryhmän 22 tulokset ovat arveluttavia. Niissä on vastaus nolla (valittu vaihtoehto ”0”) lähes puolessa. Näyttöjen aikaansaamat muutokset osoittautui ilmeisen vaikeaksi vastata. Työssäoppimisjakso oli päättynyt näyttöihin ja oppilaitokseen palaamisesta kyselyyn vastaamiseen ennätti kulua vain muutamia työpäiviä.

Nollatulosten poistamisen jälkeen tilanne muuttuu toiseksi:

- saa parempaa palautetta osaamisesta 2,3
- opiskelumotivaatio on parantunut 2,8
- saa parempaa ohjausta ja opetusta työpaikoilla 2,3
- saa itsestään enemmän irti 1,5
- suorituksia arvioidaan oikeudenmukaisemmin 1,5
- saa enemmän ohjausta ja tukea opintoihin 2,0
- saa parempaa opetusta oppilaitoksessa 2,5
- työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut paremmaksi 2,3 ja
- oppilaitoksen ilmapiiri on muuttunut paremmaksi 2,3.

Ryhdistäytyminen opinnoissa on hyvin myönteinen seikka, varsinkin jos se realisoituu myös myöhemmin opinnoissa. Muuten vastauksia (joista siis puolet on ”0” eli ”en osaa sanoa”) on vaikea tehdä mitään pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Tämä kyselyn osa olisi ollut hyödyllistä suorittaa esimerkiksi kolmannella vuosikurssilla olevien työssäoppimisten ja näyttöjen jälkeen. Näin oppilailla olisi ollut vertailupohjaa joihin kokemuksia verrata. Sama seikka pätee nyt myönteisesti suhtautuvien osuuteen. Parhaan tuloksen sai ”opiskelumotivaatio on parantunut” 75 % johon tuli 6 muuta kuin ”0” vastausta 8 vastaajalta. Muissa tulokseen vaikuttavien vastausten osuus on vain puolet (muuta vastauksia kuin ”0”).

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksinkertaistetusti voidaan todeta, että työssäoppimista ja sen tavoitteiden mukaisen toteuttamisen kontrollointiin tarkoitettuja näyttöjä tarvitaan. Toteutuksessa on kuitenkin monia pulmia, jotka vaativat kehitystyötä. Ongelmallisimmiksi kohdiksi kyselyn perusteella nousee tasapuolinen arviointi, jota sekä työpaikkaohjaajat että opiskelijat pitivät vaikeana. Kyselyssä ei tule esille käytännön järjestelyihin liittyviä ongelmia kuten työpaikkojen tasapuolisuutta oppilaiden suhteen. Toiset työpaikat ovat monipuolisempia ja parempia kuin toiset. Opettajalla on suuri vastuu, kun hän ohjaa oppilaita heille soveltuviksi katsomilleen työpaikoille. Usein oppilaat ovat kuitenkin aktiivisia ja hakevat työpaikkaa itse. Työpaikkojen niukkuus on ikävä realiteetti, johon on pakko sopeutua.

Tutkimus, jota suoritettiin vertailututkimuksena, on aineistoltaan suppea. Edellä mainittu työpaikkojen vähäisyys ja opiskelijaryhmän pieni koko rajoittivat tehokkaasti aineiston määrää. Lisäksi yritysten passiivisuus vastauksien antamisessa on osaltaan heikentämässä tutkimuksen luotettavuutta. Opiskelijoiden vastauksista olisi toivonut heiltä parempaa viitseliäisyyttä perehtyä kysymyksiin ja miettiä vastauksia. Ympyröimällä kokonainen sarake vastauksista antaa sen kuvan, että kiinnostus vastaamiseen on ollut heikko.

Koska tavoitteena oli kehitystehtävä, jossa etsitään ongelmakohdat näytöistä ja miten niitä voidaan kehittää, tämä tutkimus on antanut alustavia vastauksia. Ratkaisut ongelmiin täytyy etsiä tämän työn ulkopuolelta. Kun ongelmat ovat nyt selvillä, niihin osataan puuttua. Mahdollisuus tarkennukseen tutkimuksen vastausten osalta saataisiin, kun oppilailta kysyttäisiin seuraavan työssäoppimisen ja näytön jälkeen samat kysymykset uudelleen. Onko kehitystä tapahtunut ja mihin suuntaan. Seuraava mahdollisuus tähän on syksyllä 2008.

Työpaikkaohjaajien kolme keskeisintä ongelmaa ovat:

- arviointi,
- työpaikoilla ei tunneta opetussuunnitelman perusteita ja
- työpaikkojen mielipiteitä ei kuunnella oppilaitoksessa.

Nämä seikat vaativat korjautuakseen yhteistyötä koulun ja työpaikkojen kesken. Se, mistä tähän otetaan molemmilta osapuolilta riittävät resurssit, on jo vaikeampi kysymys ratkaistavaksi.

Näyttöjen nähdään kuitenkin parantavan:

- opiskelijoiden jatko-opintovalmiutta ja elinikäistä oppimista,
- opetuksen työelämävastaavuutta ja laatua ja
- yhteistyötä työelämän ja koulutuksen välillä.

Opiskelijoiden kielteiset kokemukset liittyvät

- arvioinnin hankaluuteen (toivotaan opettajan läsnäoloa arvioinnissa),
- stressinsietokyvyn kehittymiseen ja
- ammattiylpeyden puutteeseen.

Hankkimalla enemmän kokemusta oppilaiden ongelmat poistuvat. Kaikille on yhteistä näissä ongelmissa se, että heillä on suhteellisen vähän kokemusta työstä ja työpaikoista. Useimmat työssäoppimisjaksot ja varsinkin kesätyöt auttaisivat heitä saamaan paremman näkemyksen työelämään ja sen sisältöihin.

Positiivisina seikkoina näytöissä ja työssäoppimisessa opiskelijat pitävät:

- uskovat opintojen sujuvan jatkossa paremmin,
- nostaa arvostusta (vrt. ammattiylpeyden puute, tässä on ristiriita vastauksissa) ja
- parantaa ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä soveltaa aiemmin opittua.

Työpaikkojen kannalta oppilaitokset ovat erillinen saareke yhteiskunnassa, joiden toiminnasta ei ole kovin selkeätä kuvaa. Opetuksen taso ja se, mitä opetetaan, on epäselvää. Vastavuoroisesti myöskään oppilaitoksissa ei ole oikein selvyttä yritysten nykypäiväisestä toiminnasta. Yhteistyö on valitettavan vähäistä ja satunnaista. Yhteistyön määrä riippuu paljon opettajan aktiivisuudesta ja hänen henkilökohtaisista suhteista yrityksiin ja työpaikkaohjaajiin.

Työelämäyhteistyöhön aikaisemmin kuuluneet opettajien työpaikkajaksot/-harjoittelu on karistettu minimiin. Tässä on tosin nähtävissä heikkoja merkkejä siitä, että niitä ollaan lisäämässä. Tiukka taloudellinen tilanne kuitenkin rajoittaa niiden määrää, koska opettajalle maksetaan

palkkaa ja hänelle täytyy hankkia sijainen työelämäjakson ajaksi. Tästä johtuu, että ainoastaan kauan virassa olleille opettajille annetaan tähän mahdollisuus. Uudet tulokkaat ja määräaikaikaiset rajataan ulkopuolelle. Tämä on vahingollista sekä suhteiden syntymisen että nopeasti muuttuvien työmenetelmien ja tekniikan kehittymisen seuraamisen kannalta.

Opiskelijoiden positiivista asennetta opintoja kohtaa on pidettävä erittäin hyvänä merkinä. Tämä kertoo, että heillä on halua ja myös kykyjä käytännön töihin. Tämä on havainto, joka koulussa jää usein huomaamatta. Ulkomaisten opetustapojen hyviä puolia tulisi kehittää myös Suomessa, varsinkin ammattikoulujen käytännönläheisillä aloilla. Toisilla aloilla, kuten (esim. parturi-kampaaja) tämä on työpaikkojen suhteen helpompaa kuin heterogeenisillä aloilla (esim. sähköala), jossa saa etsimällä etsiä kahta edes jotenkuten samankaltaista yritystä tai työpaikkaa.

Tutkimuksen jatkokehittämistä voisi ajatella laajennettavaksi koskemaan koko Kainuun aluetta, sekä muita opintolinjoja kuin sähköalaa koskevaksi. Tutkimuksessa aineistot olisi kuitenkin kerättävä niin, että niistä olisi mahdollista johtaa myös alakohtaista informaatiota opettajien työn kehittämiseksi. Tämä tarkoittaa alakohtaisten kysymysten lisäämistä kysymysaineistoon. Ainakin aineiston määrän saisi suuremmaksi kuin pelkästään Ylä-Kainuuta koskevassa tutkimuksessa.



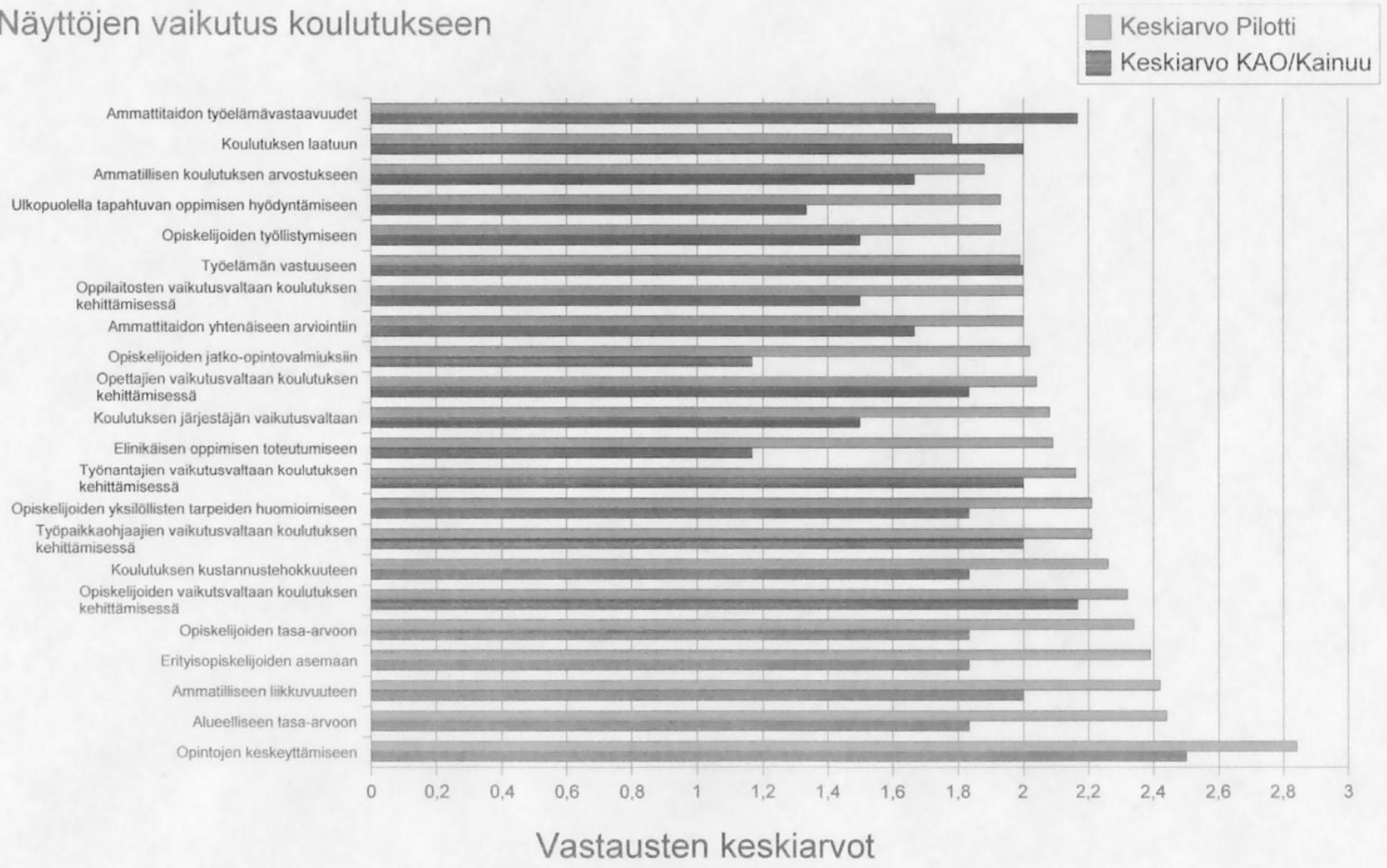
## 7 LÄHDELUETTELO

- [1] Kivinen Osmo, Tulkki Pasi, Metsä-Tokila Timo & Hyvönen Erno, Työperäiseen koulutukseen (neljän maan vertailu ja suomen malli), Painosalama 1998
- [2] Luopajarvi Timo, Ammattioppilaitosten opettajien ja opiskelijoiden motivaatioperusta, Tampereen yliopisto, 1995
- [3] LSC vuosiraportti elokuu 2007, [readin-groom.lsc.gov.uk/lsc/National/nat-annualreport07-betterskilljobsives-aug07.pdf](http://groom.lsc.gov.uk/lsc/National/nat-annualreport07-betterskilljobsives-aug07.pdf) luettu 14.2.2008
- [4] OPH tilasto 2007; Tiedote 08082007
- [5] Pohjonen Petri, Työssäoppiminen, PS-kustannus, 2005
- [6] Puustelli Pia, Koulus- ja työmarkkinauudistuksilla syrjäytymistä vastaan, Painosalama Oy, 1999
- [7] Toim. Tuominen Markku & Wihersaari Jari, Ammatti ja kasvatustutkimuksia, Ammattikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004, Tampereen yliopisto 2005
- [8] Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt, opas työpaikoille, OPH 2007
- [9] Vehviläinen Jukka, Ammattiosaamisen näytöt, kokemuksia, asenteita ja ennako-odotuksia, OPH 2004
- [10] [www.lsc.gov.uk](http://www.lsc.gov.uk) luettu 14.2.2008
- [11] Ziehe Thomas, Uusi Nuoriso, epätavanomaisen oppimisen puolustus, Vastapaino 1991

## 8 AIHEESEEN LIITTYVÄÄ MUUTA KIRJALLISUUTTA

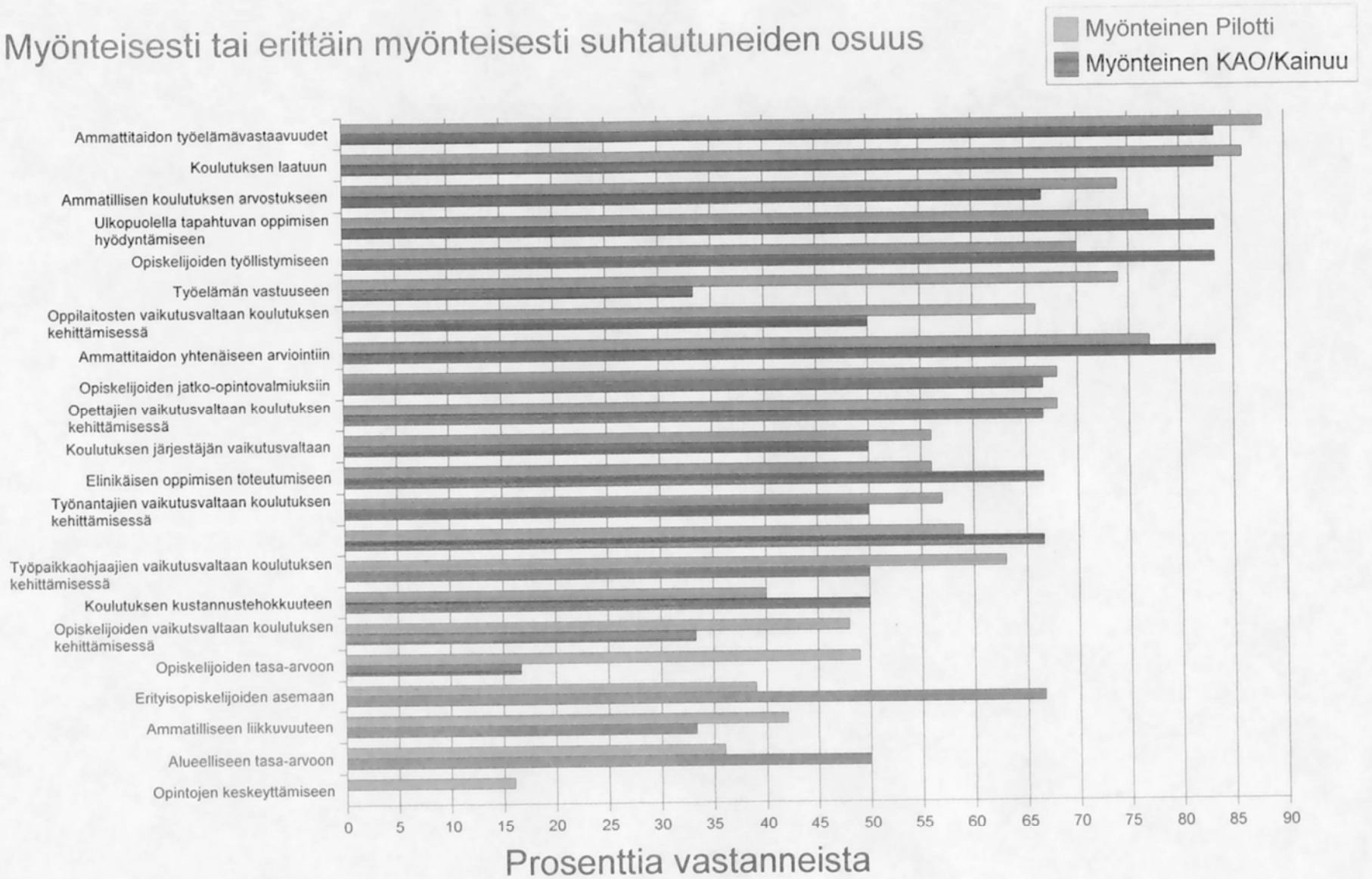
- Tarja Frisk, Koulutuksen arviointi, kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä, Educa-instituutti Oy, 2005
- Reijo Raivola, Tehoa vai laatua koulutukseen? WSOY, 2000
- Maijaliisa Rauste-von Wright, Johan von Wright, Oppiminen ja koulutus, WSOY 1995
- Jukka Vehviläinen, Ammattiosaamisen näytöt, OPH, 2004
- Raili Hakala, Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin – vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta OPH, 2006
- Pentti Suursalmi, Kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä, OPH 2003
- Niina Nyssölä, Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002, OPH 2003
- Ammattiosaamisen näytöt käyttöön, OPH 2006
- Sähköalan näyttöaineistot, Loppuraportti 2000-2003, Porin tekniikkaopisto, 2004
- Määräys D:no 32/011/2005 (Ammatillisen peruskoulutuksen opetus suunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet)
- Niina Nyssölä, Kokeilusta todelliseen kehittämiseen, OPH 2006
- Hannu Laurila, Näyttöjen kustannusvaikutus selvitys, OPH 2004
- Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjälle, OPH 2002
- Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, OPH 2004
- Jukka Vehviläinen, Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatilliseen koulutuksen laatuun, OPH 2004

# Näyttöjen vaikutus koulutukseen



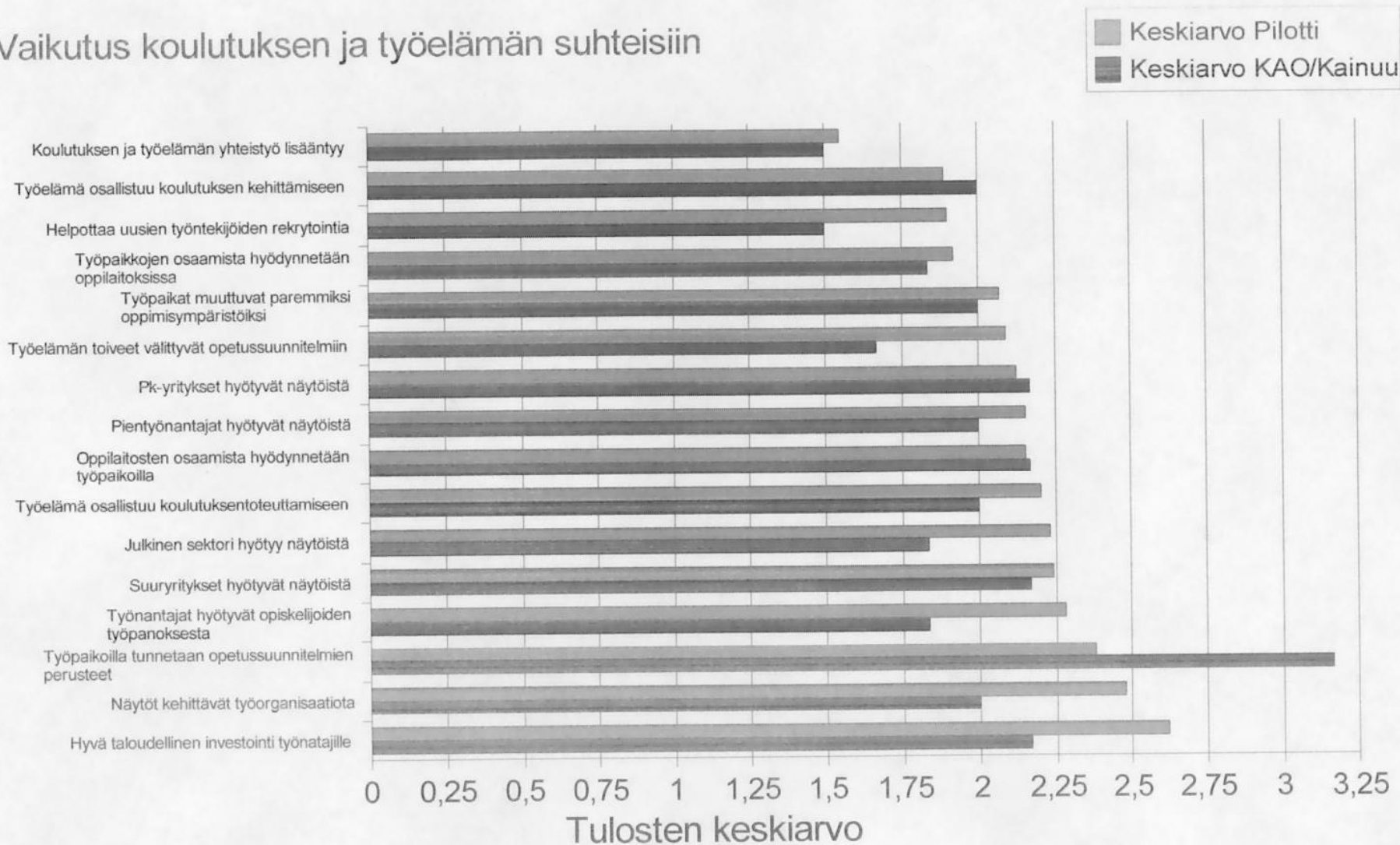
Kuva 1. Työelämän käsitys näyttöjen vaikutuksesta ammatilliseen koulutukseen.

## Myönteisesti tai erittäin myönteisesti suhtautuneiden osuus



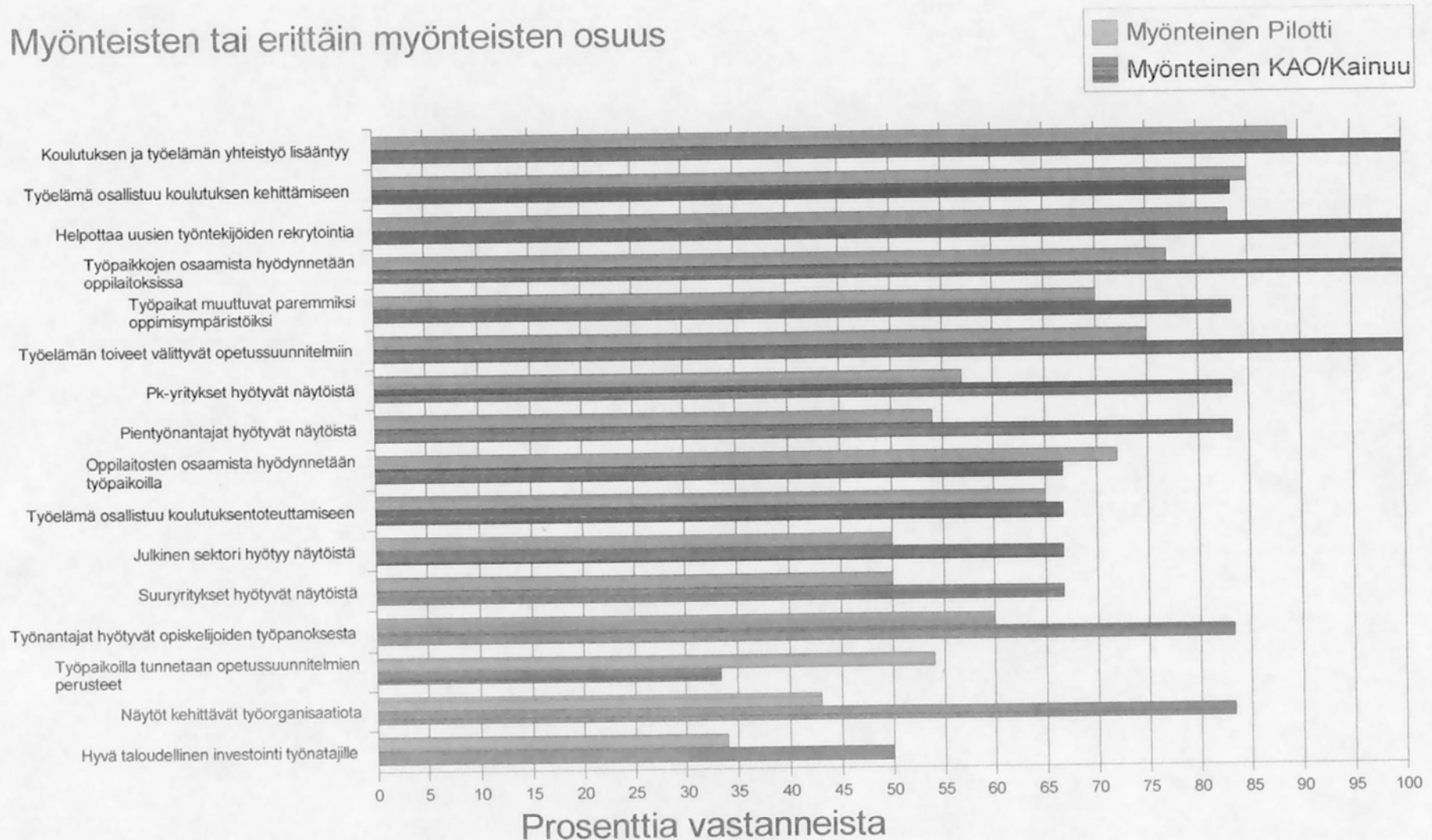
Kuva 2. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta koulutuksen ja työelämän suhteisiin.

## Vaikutus koulutuksen ja työelämän suhteisiin



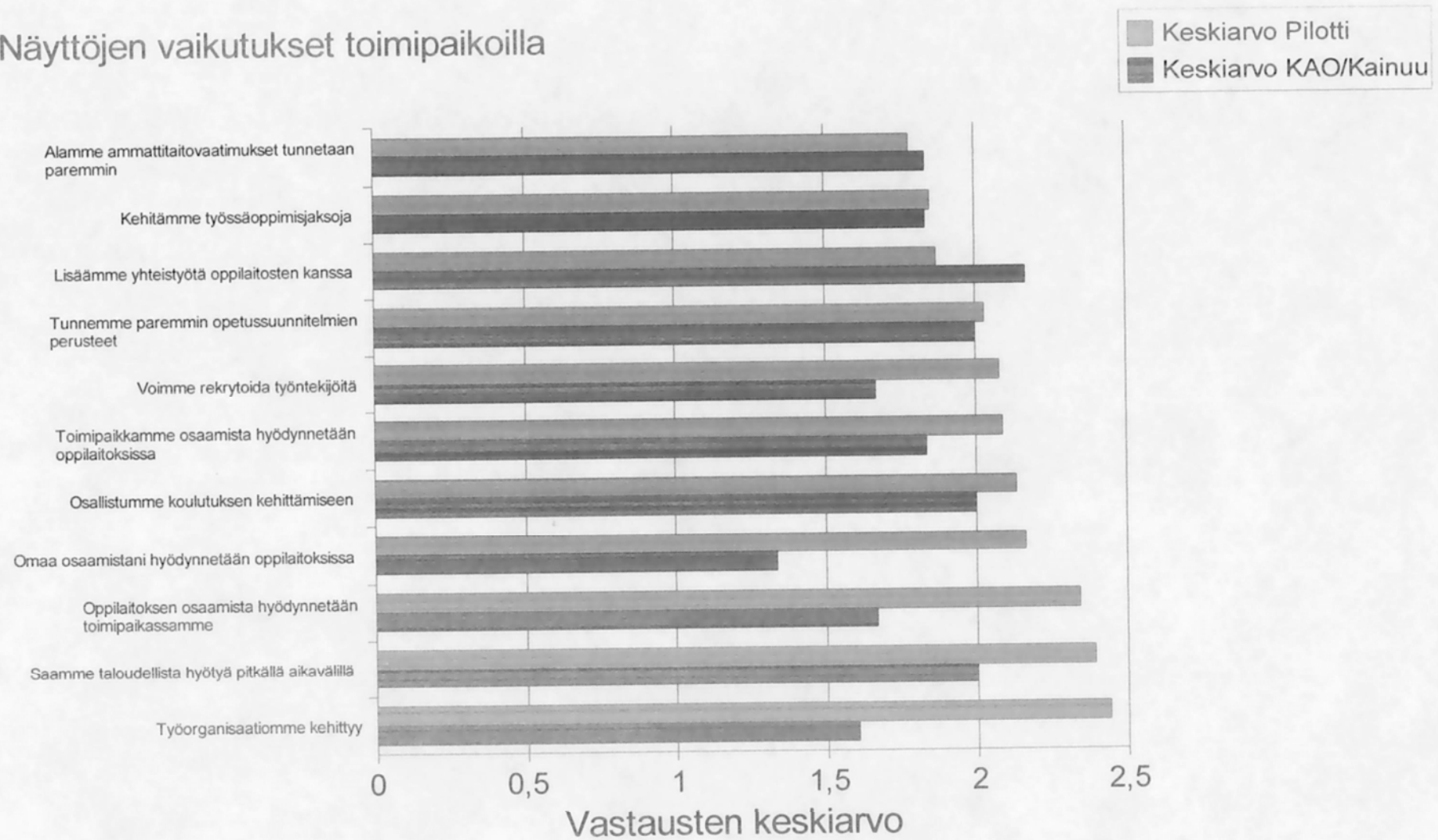
Kuva 3. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta koulutuksen ja työelämän suhteisiin.

## Myönteisten tai erittäin myönteisten osuus



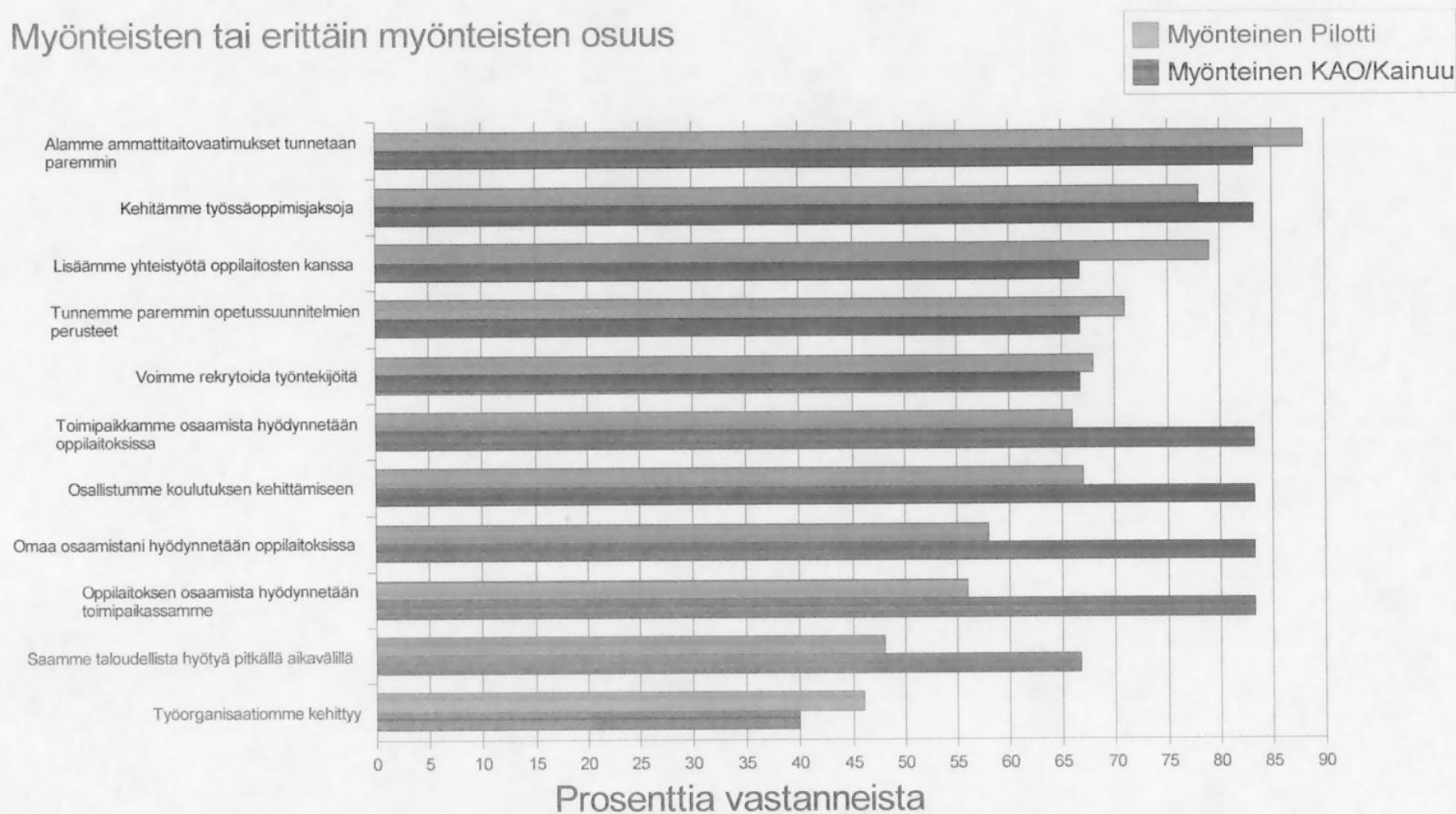
Kuva 4. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta koulutuksen ja työelämän suhteisiin.

## Näyttöjen vaikutukset toimipaikoilla



Kuva 5. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta omalla toimipaikalla.

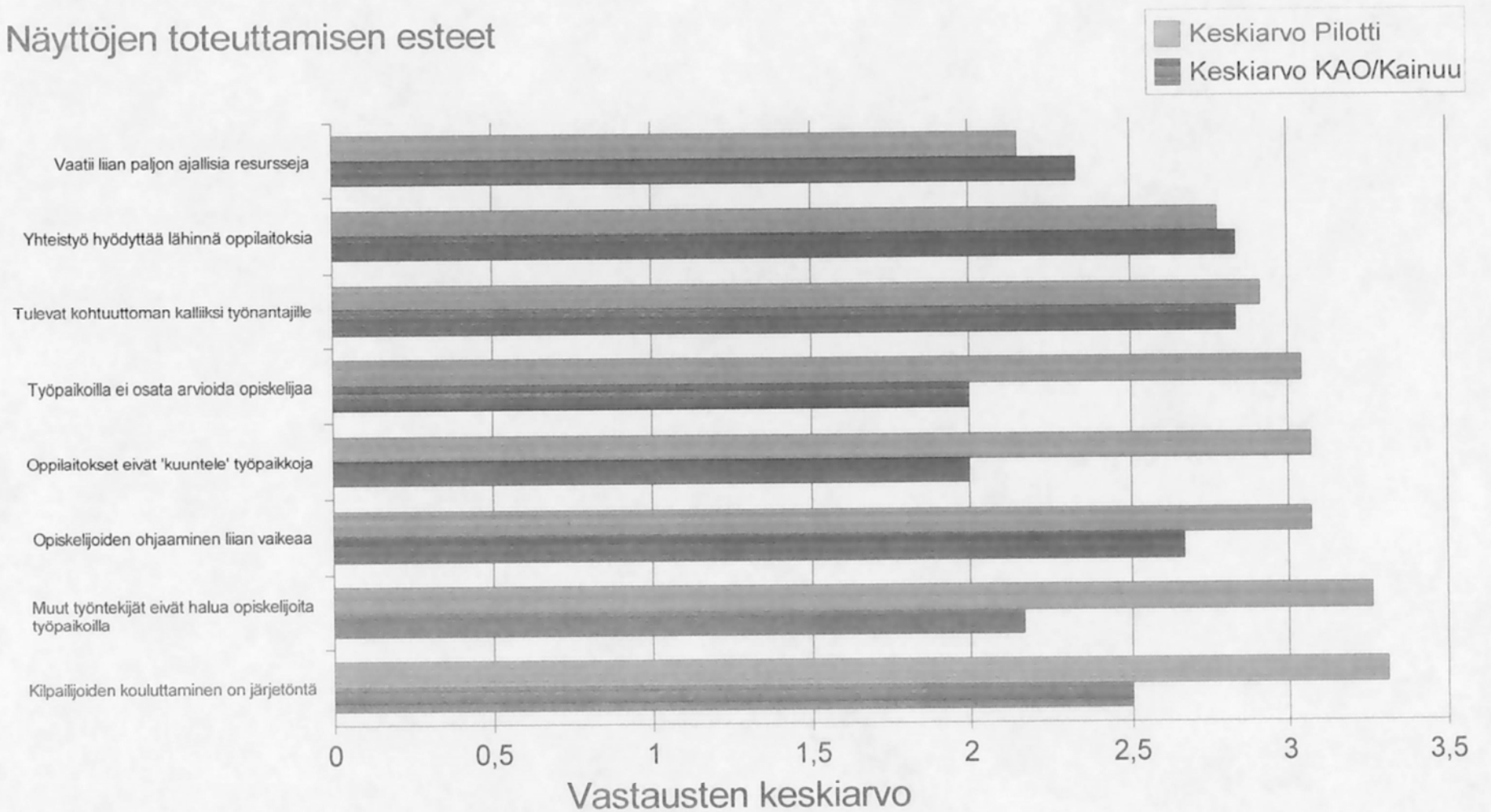
## Myönteisten tai erittäin myönteisten osuus



Kuva 6. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta omalla toimipaikalla.

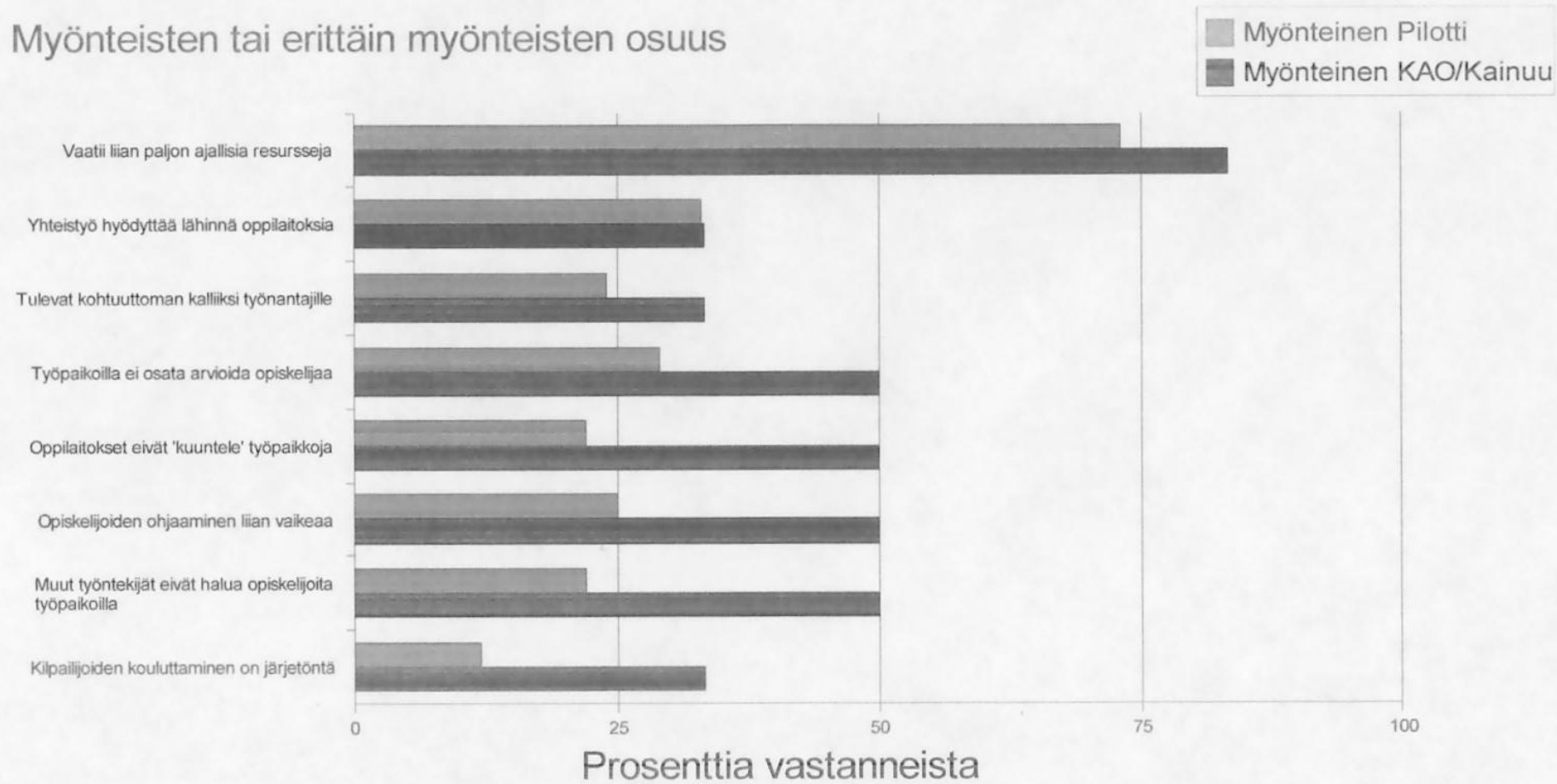


## Näyttöjen toteuttamisen esteet



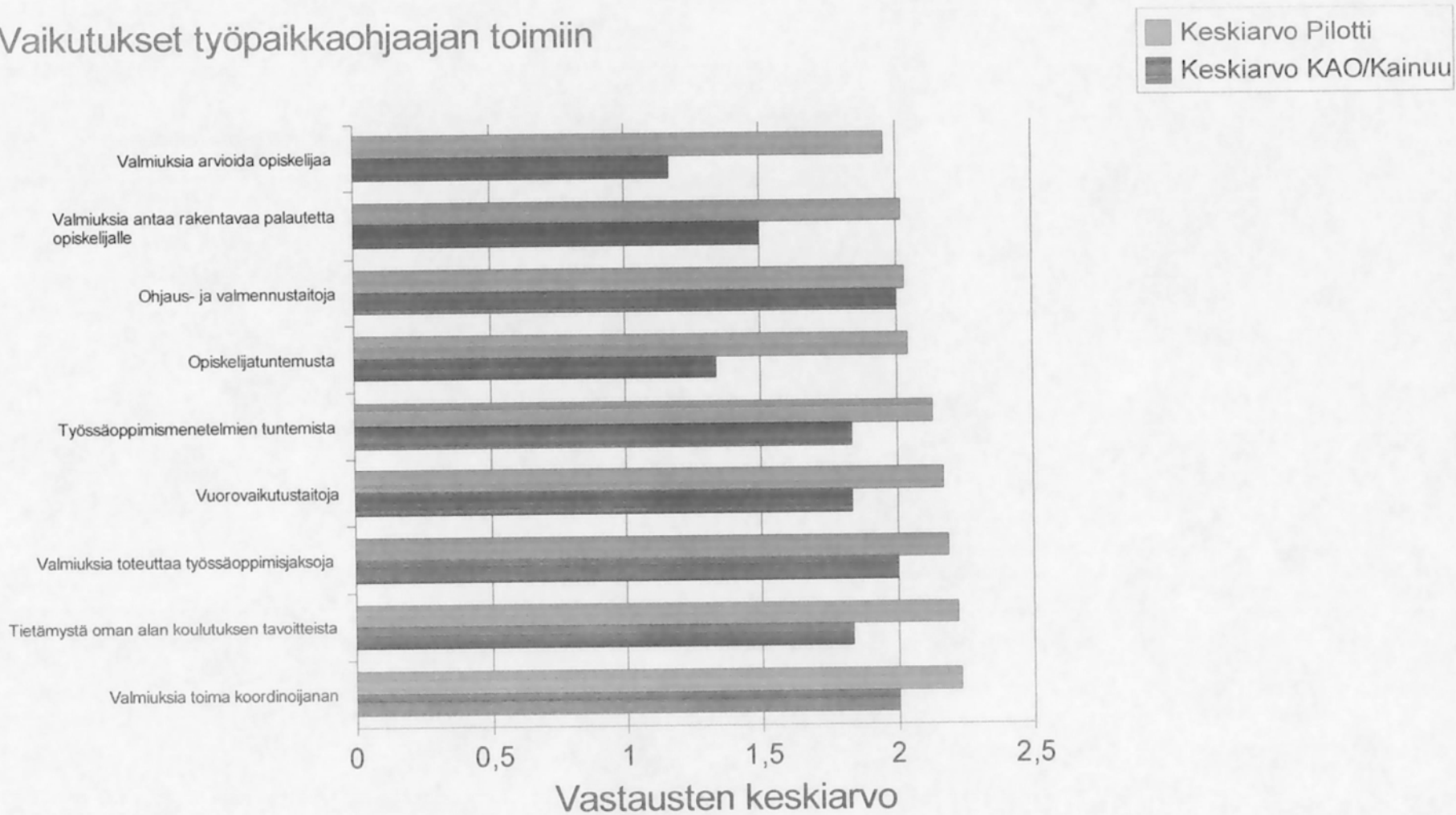
Kuva 7. Työelämän näkemys näyttöjen toteuttamisen esteistä.

## Myönteisten tai erittäin myönteisten osuus



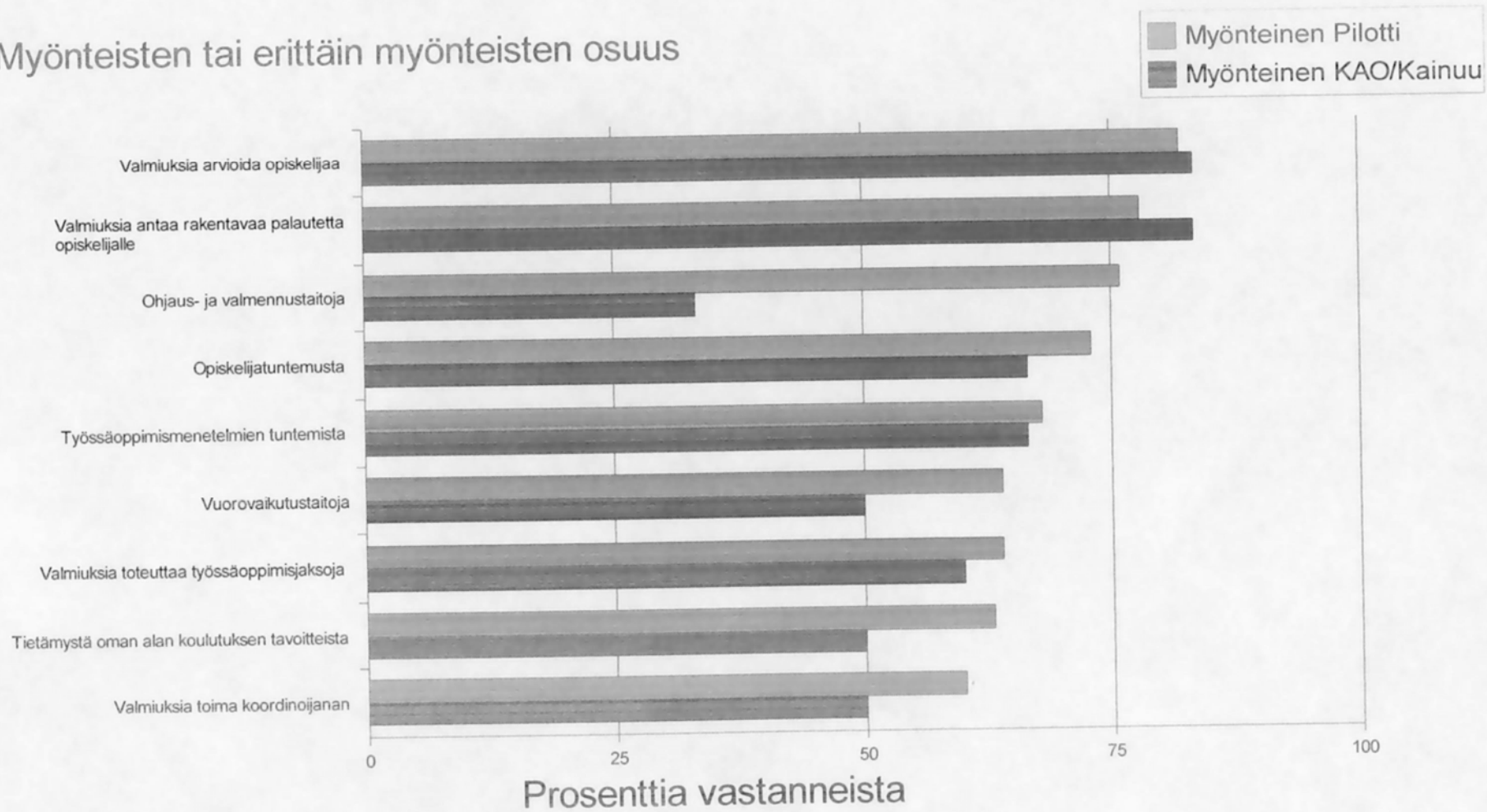
Kuva 8. Työelämän näkemys näyttöjen toteuttamisen esteistä.

## Vaikutukset työpaikkaohjaajan toimiin



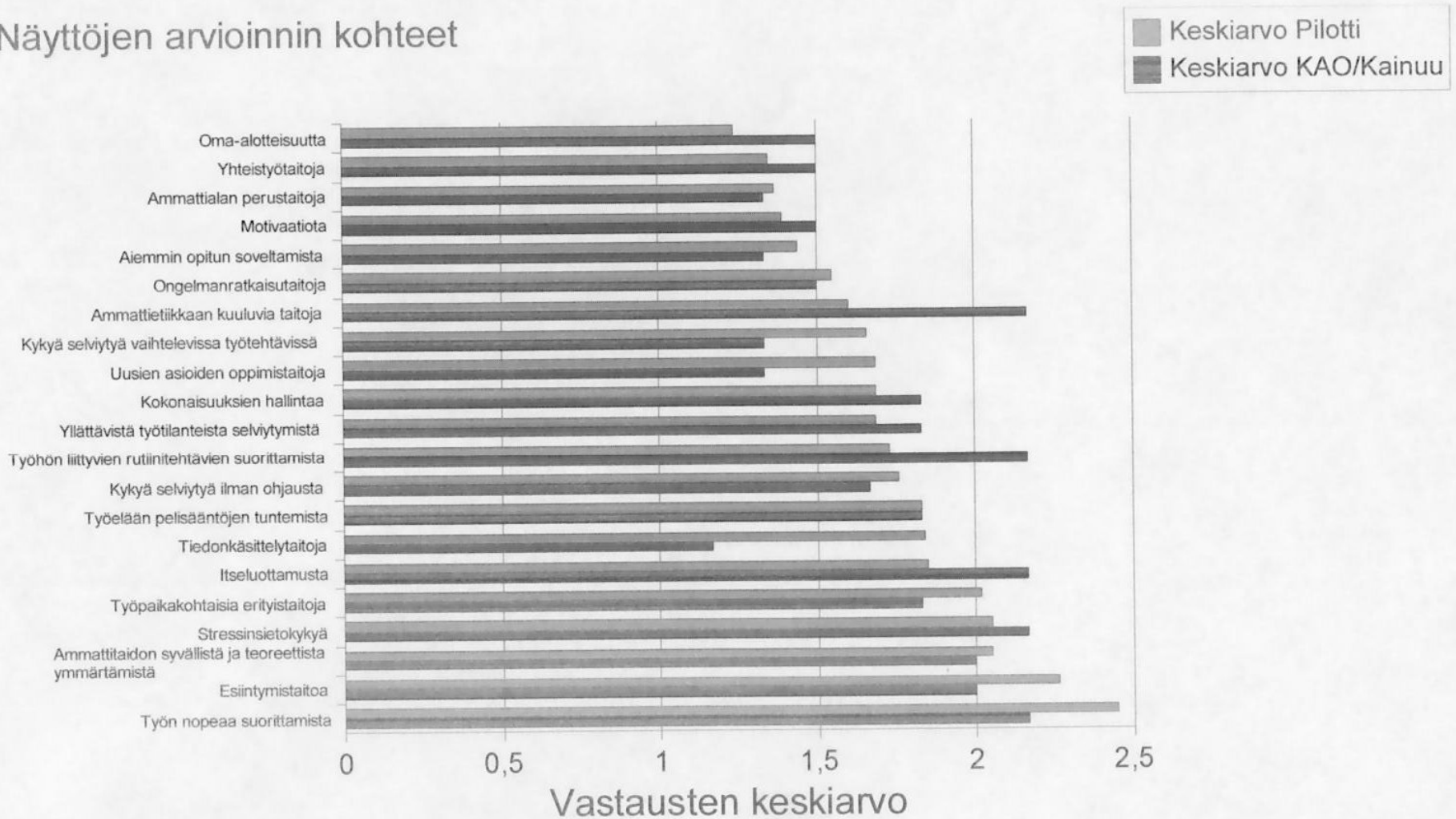
Kuva 9. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta työpaikkaohjaajana toimimiseen.

## Myönteisten tai erittäin myönteisten osuus



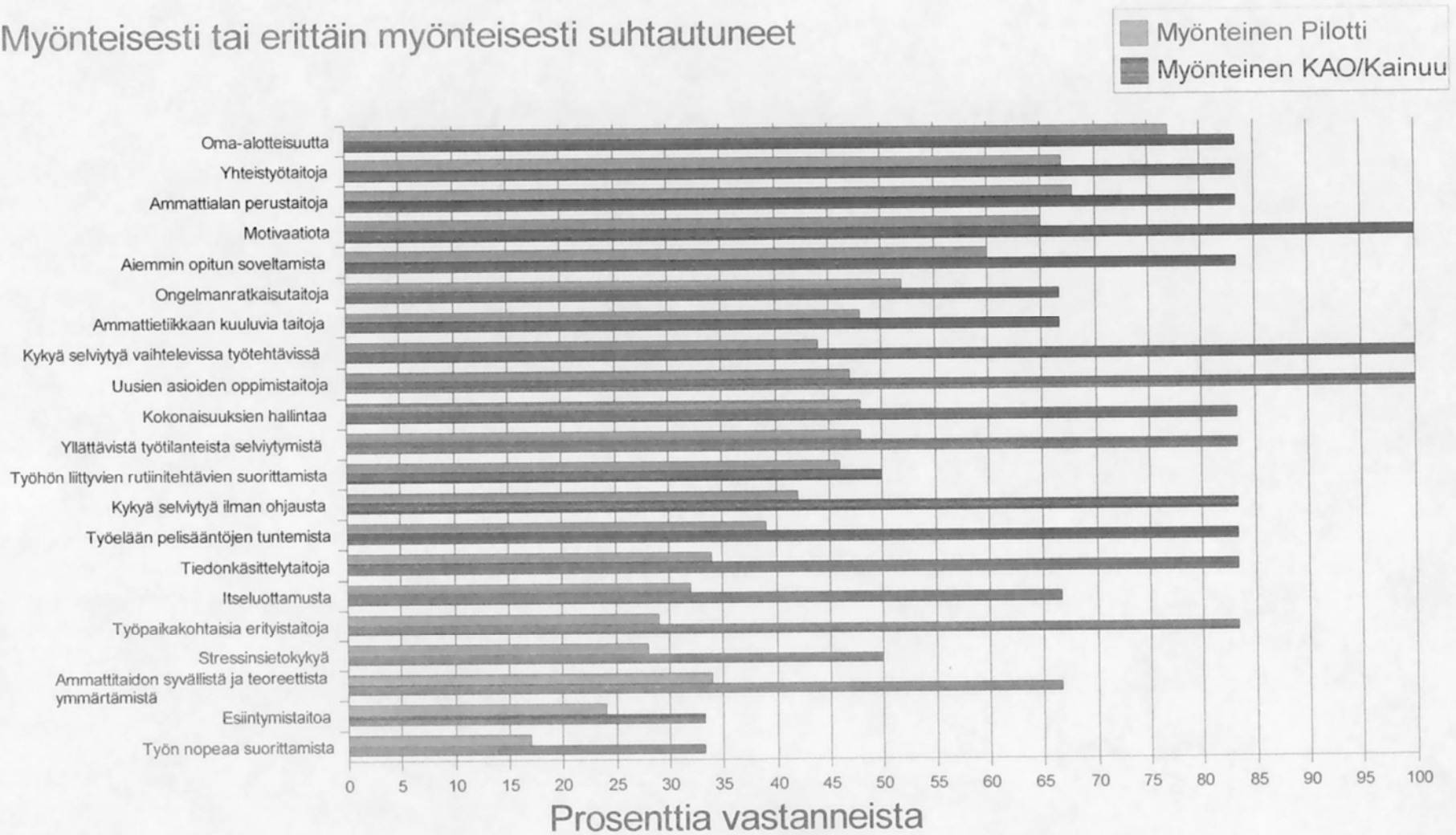
Kuva 10. Työelämän näkemys näyttöjen vaikutuksesta työpaikkaohjaajana toimimiseen.

## Näyttöjen arvioinnin kohteet



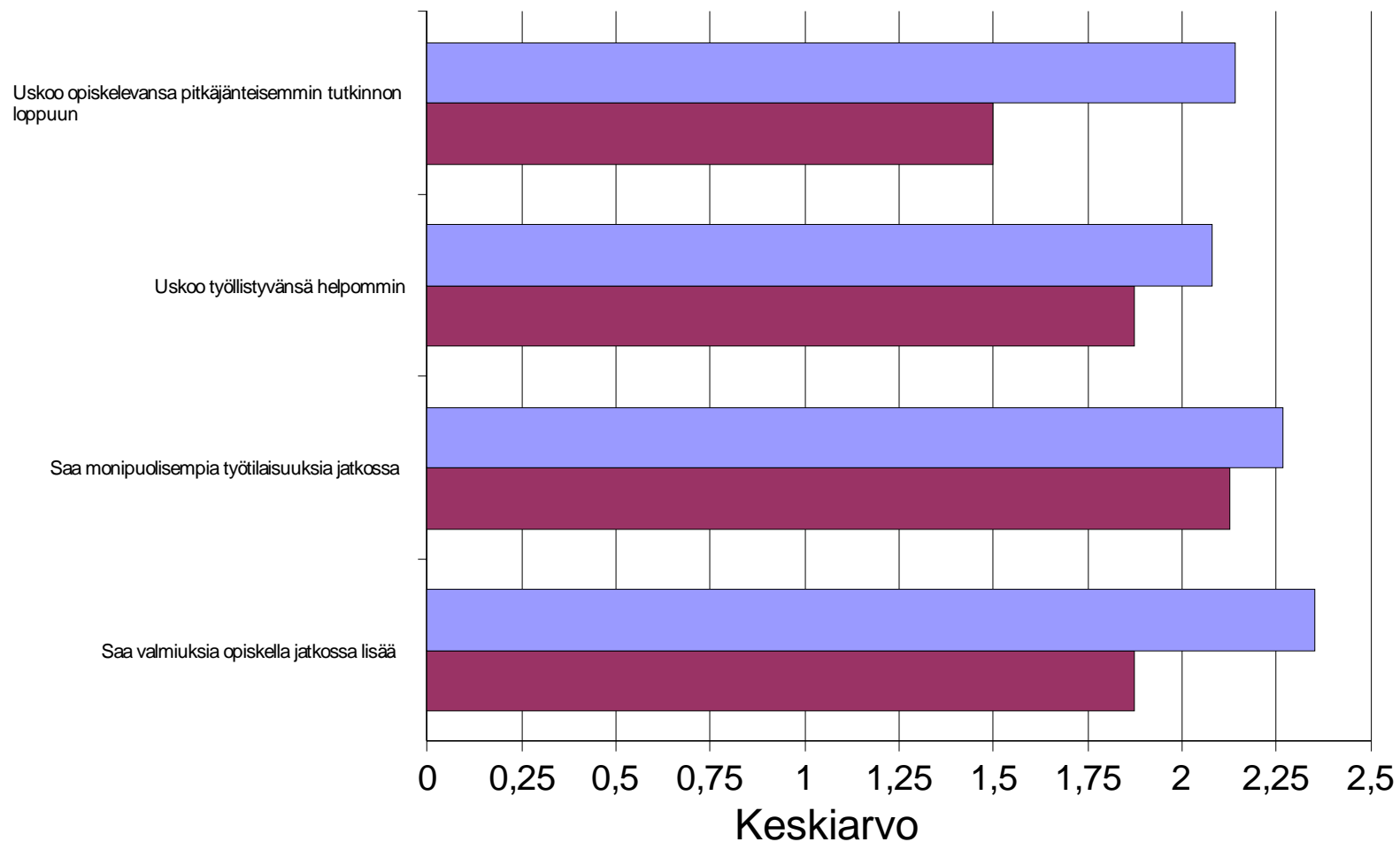
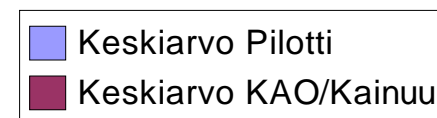
Kuva 11. Mitä näytöissä tulisi arvioida?

## Myönteisesti tai erittäin myönteisesti suhtautuneet



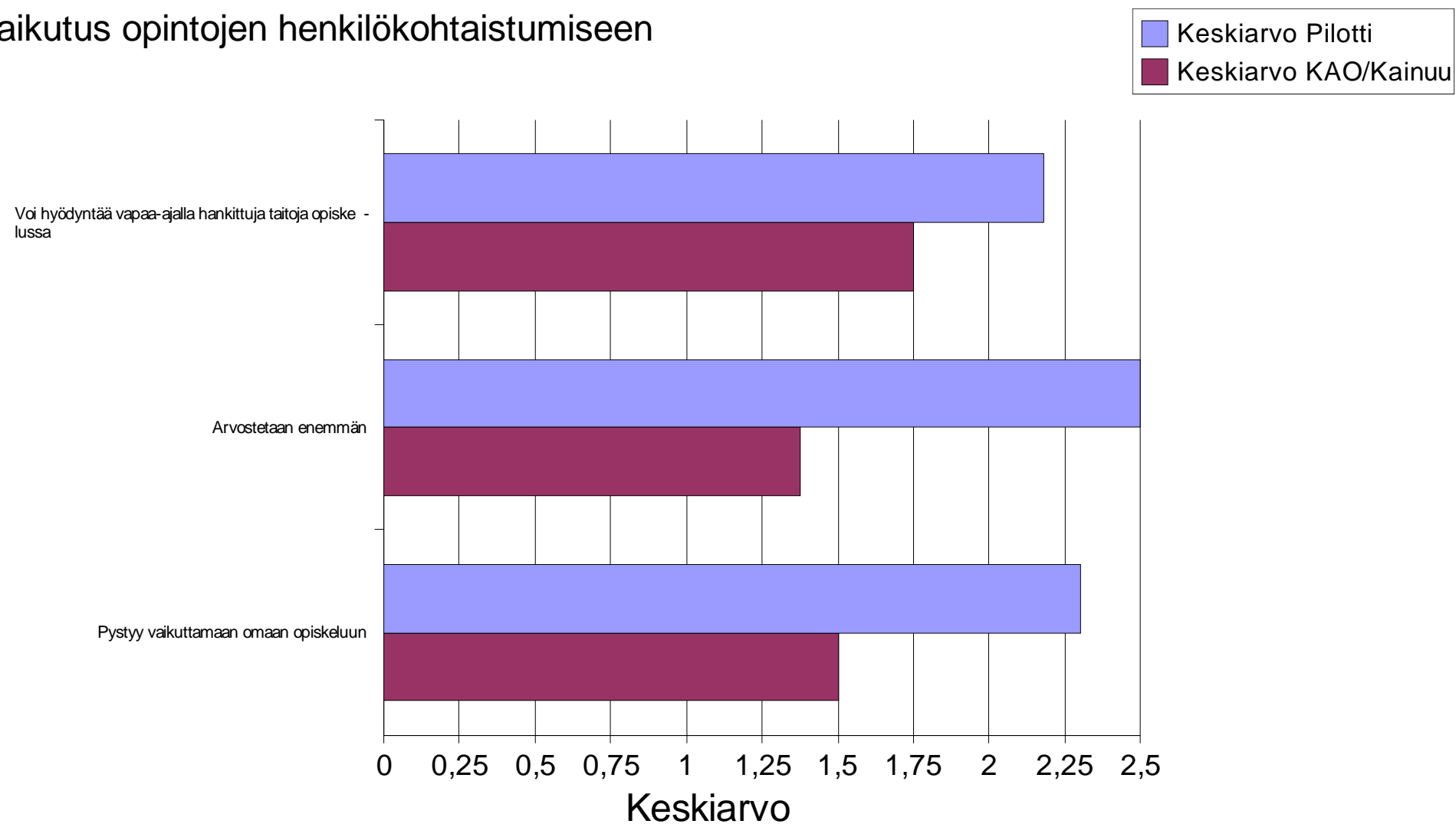
Kuva 12 Mitä näytöissä tulisi arvioida?

# Näyttöjen vaikutus koulutus- ja työuraan



Kuva 1. Opiskelijoiden käsitys näyttöjen vaikutuksesta koulutus- ja työuraan, tekniikan ja liikenteen koulutusohjelma, KAO sähköala.

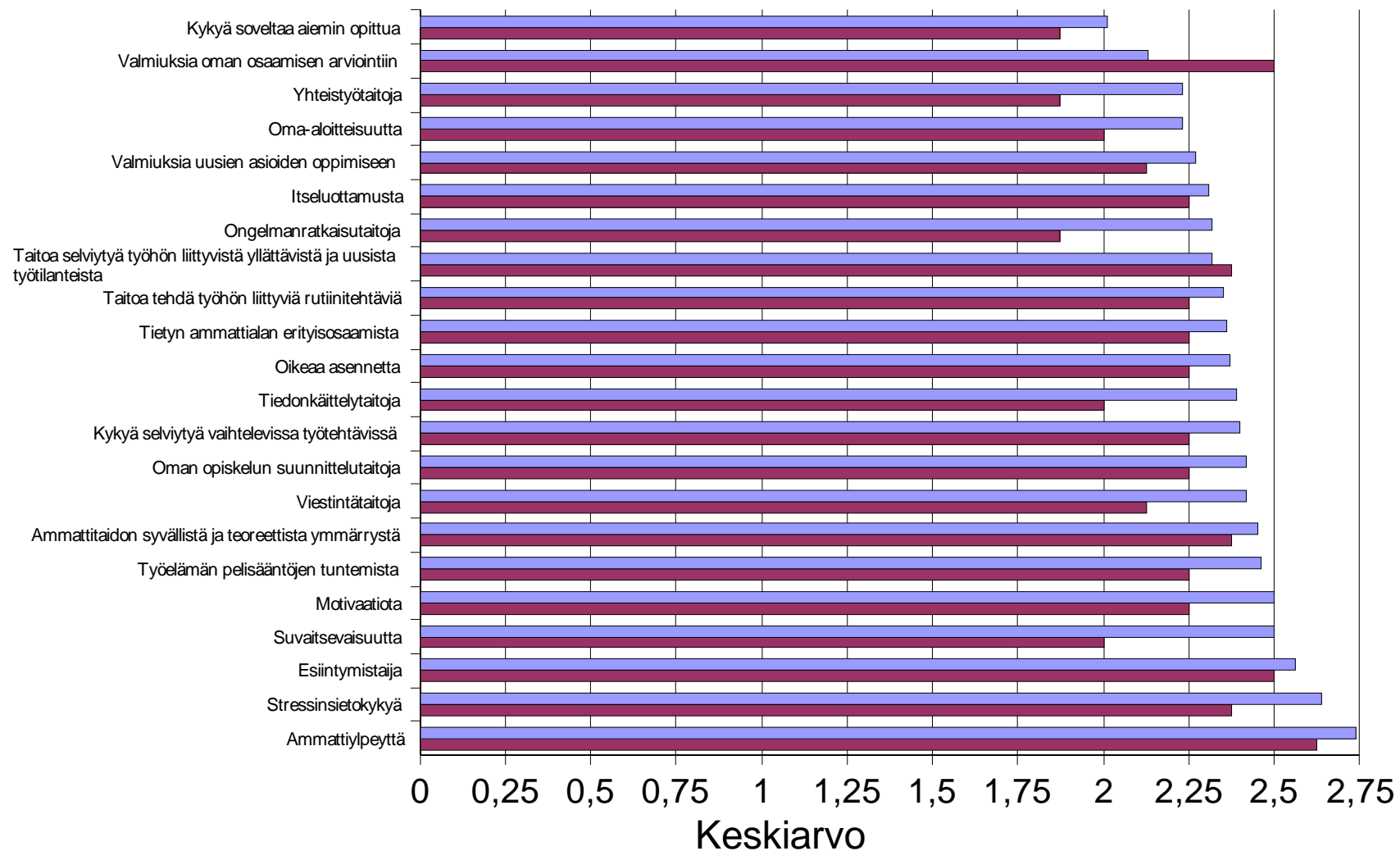
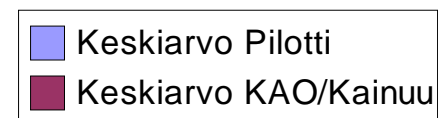
## Vaikutus opintojen henkilökohtaistumiseen



Kuva 2 Näyttöjen vaikutus opintojen henkilökohtaistumiseen koulutusalan mukaan, tekniikka ja liikenne, KAO sähköala.

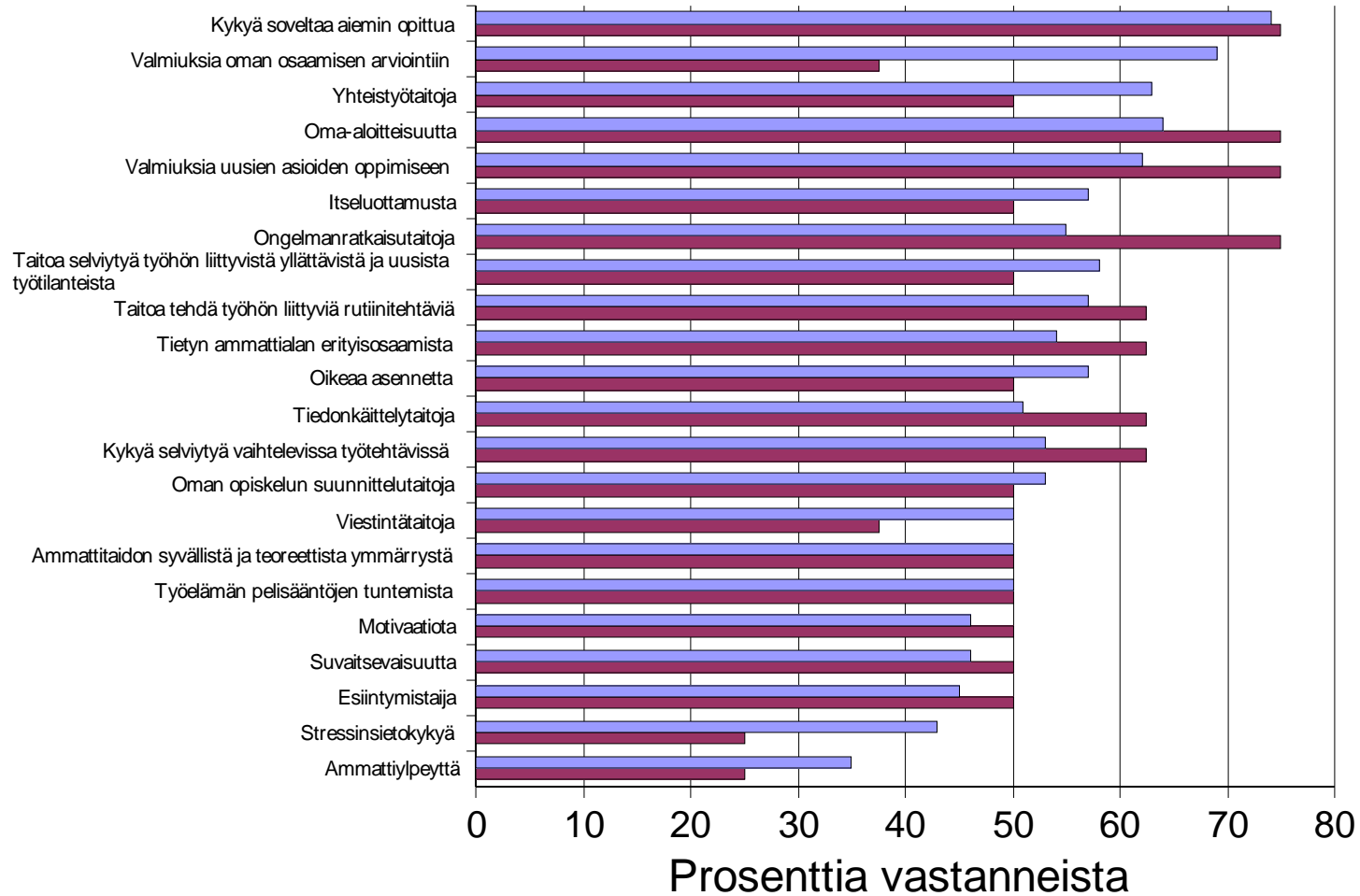
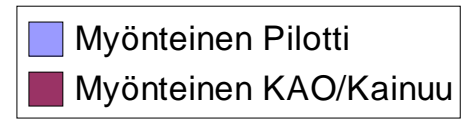


# Näyttöjen vaikutus oppimiseen



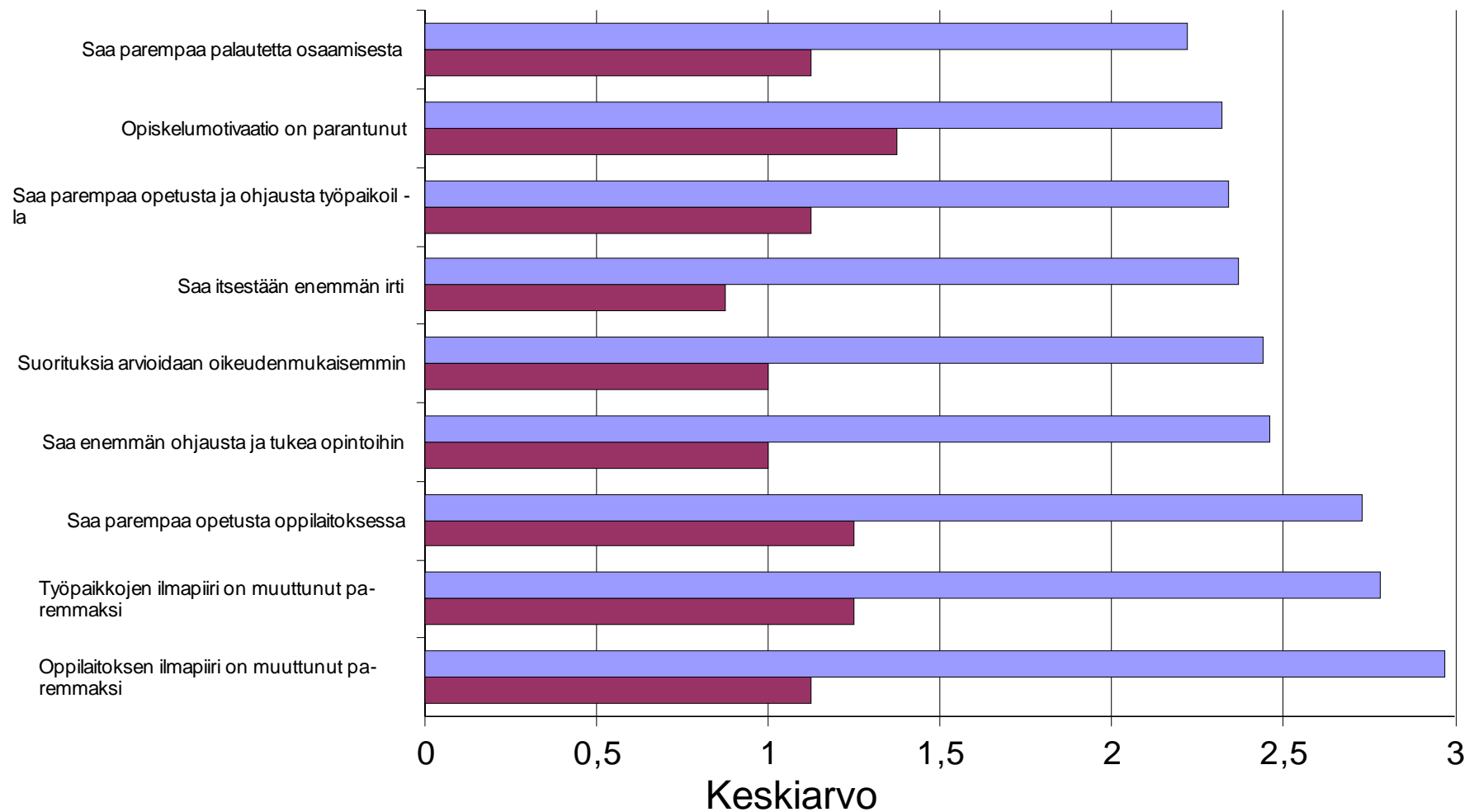
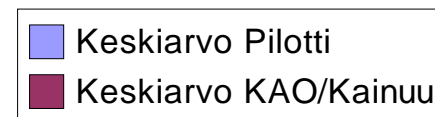
Kuva 13. Näyttöjen vaikutus oppimiseen (Näytöt lisäävät...).

# Myönteisesti suhtautuneet



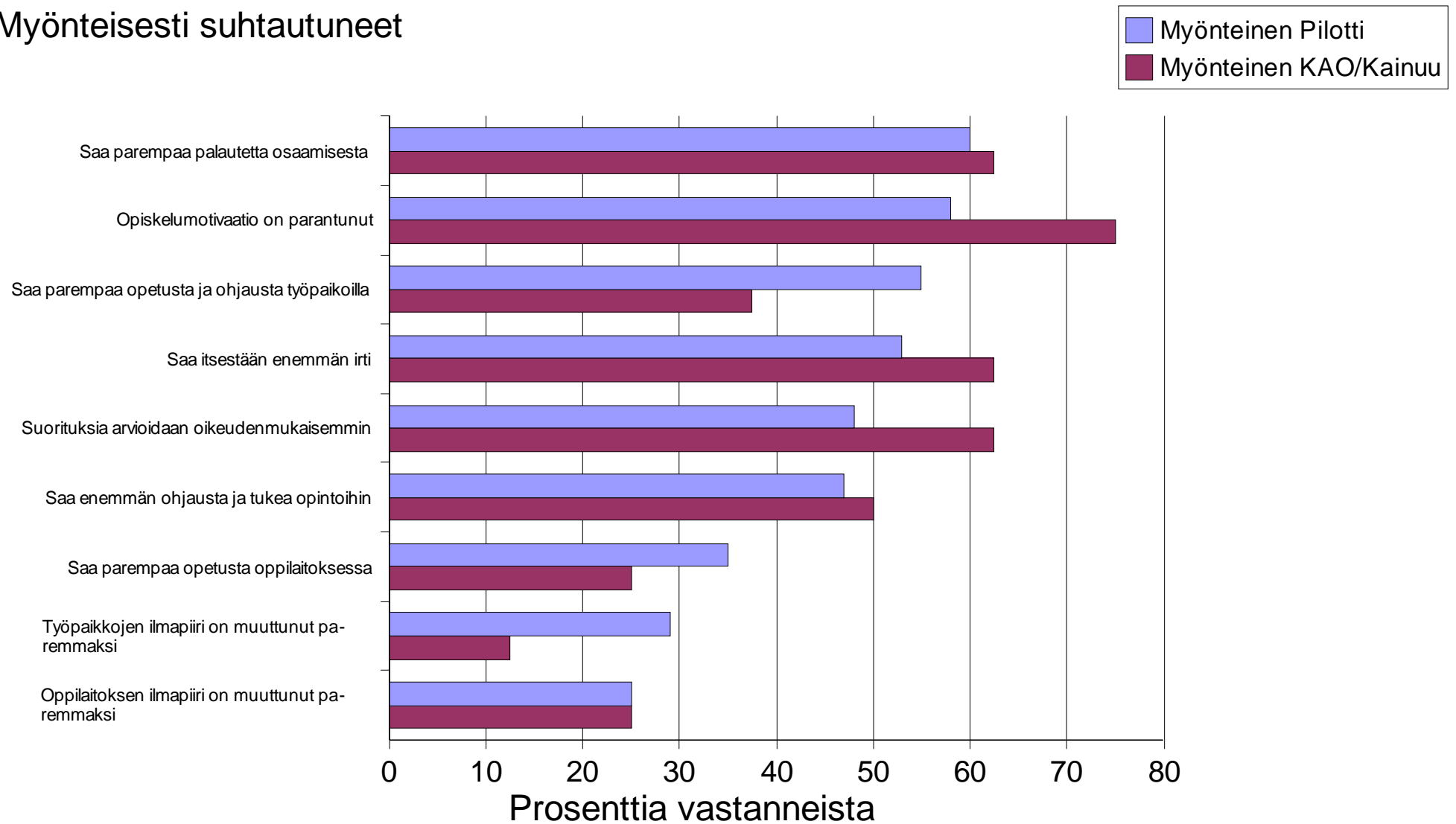
Kuva 4. Näyttöjen vaikutus oppimiseen, myönteisesti suhtautuneiden osuus (vastaus 1 tai 2)

# Näyttöjen vaikutus oppimisympäristöön



Kuva 5. Näyttöjen vaikutus oppimisympäristöön.

## Myönteisesti suhtautuneet



Kuva 6. Näyttöjen vaikutus oppimisympäristöön, myönteisesti suhtautuvien osuus (vastaus 1 tai 2).

## AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN NÄYTÖT - Työelämän edustajat

Vastausohje: Ympyröi oikean vastausvaihtoehdon numero tai kirjoita vastauksesi viivalle.

---

### OSA 1: TAUSTATIEDOT TOIMIPAIKASTANNE

**1. Toimipaikkamme sijaitsee...**

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| 1) Etelä-Suomen läänissä | 4) Oulun läänissä |
| 2) Länsi-Suomen läänissä | 5) Lapin läänissä |
| 3) Itä-Suomen läänissä   |                   |

**2. Millaisella paikkakunnalla toimipaikkanne sijaitsee?**

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1) Suur-Helsingin alue          | 4) Kaupunki (alle 50 000 as)                  |
| 2) Kaupunki (yli 100 000 as)    | 5) Maalaistaajama, kaupungin vaikutusalueella |
| 3) Kaupunki (50 000–100 000 as) | 6) Haja-asutusalue                            |

**3. Toimipaikassamme on (noin) \_\_\_\_\_ työntekijää**

**4. Mikä seuraavista vastaa lähinnä työpaikkasi toimialaa?**

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1) teollisuus                      | 5) kuljetus-, varastointi ja tietoliikenne |
| 2) rakentaminen                    | 6) rahoitustoiminta                        |
| 3) kauppa                          | 7) terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut    |
| 4) majoitus- ja ravitsemistoiminta | 8) jokin muu, mikä? _____                  |

**5. Mikä seuraavista tehtävistä vastaa lähinnä omaa toimenkuvaasi?**

- |                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| 1) yrittäjä (omistaja) | 5) hallinto               |
| 2) ylin johto          | 6) suorittava työ         |
| 3) keskijohto          | 7) jokin muu, mikä? _____ |
| 4) asiantuntija        |                           |

## OSA 2: TYÖSSÄOPPIJAT JA NÄYTTÖJEN ANTAJAT TOIMIPAIKASSANNE

- 6. a) Onko toimipaikassanne ollut työssäoppimisjaksolla olevia opiskelijoita?**
- 1) On ollut ja olen vastannut heidän ohjaamisestaan
  - 2) On ollut, mutta en ole vastannut heidän ohjaamisestaan
  - 3) Ei ole ollut (jos ei, voit siirtyä kysymykseen 7)
  - 4) En osaa sanoa (voit siirtyä kysymykseen 7)
- 6. b) Kuinka monta viimeisen 12 kk:n aikana? (noin) \_\_\_\_\_ työssäoppijaa**
- 7. Oletko osallistunut työpaikkaohjaajille tarkoitettuun koulutukseen?**
- 1) Olen osallistunut / olen tällä hetkellä koulutuksessa
  - 2) En ole osallistunut, mutta aion osallistua
  - 3) En ole osallistunut, enkä aio osallistua
  - 4) Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_
- 8. Kuinka hyvin tunnet ammatillisen perustutkinnon näytöt ja näyttöjä kehittävät pilottiprojektit? (voit ympyröidä yhden tai useampia vaihtoehtoja)**
- 1) Olen mukana näyttöjä kehittävässä työryhmässä (ns. kolmikantayhteistyö)
  - 2) Olen osallistunut näyttöjen arviointiin oppilaitoksessa
  - 3) Olen osallistunut näyttöjen arviointiin työpaikalla
  - 4) Olen osallistunut näyttöihin liittyviin koulutustilaisuuksiin
  - 5) Olen kuullut näytöistä, mutta en ole osallistunut mihinkään
  - 6) En tiedä näytöistä juuri mitään
  - 7) Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_
- 9. a) Onko toimipaikassanne ollut ammatillisen perustutkinnon näyttöjä antavia opiskelijoita?**
- 1) On ollut ja olen osallistunut näyttöjen toteuttamiseen
  - 2) On ollut, mutta en ole osallistunut näyttöjen toteuttamiseen
  - 3) Ei ole ollut (jos ei, voit siirtyä kysymykseen 10)
  - 4) En osaa sanoa (voit siirtyä kysymykseen 10)
- 9. b) Kuinka monta viimeisen 12 kk:n aikana? (noin) \_\_\_\_\_ näytön antajaa**
- 10. Onko toimipaikkaanne tulossa näyttöjä antavia opiskelijoita seuraavan 6 kk:n aikana?**
- 1) Kyllä
  - 2) Ei
  - 3) En osaa sanoa

### OSA 3: NÄYTTÖJEN ORGANISOINTITAPA

#### 11. Näytöt tulisi ensisijaisesti järjestää... (voit ympyröidä useampiakin)

- 1) ...oppilaitoksissa
- 2) ...työpaikoilla erillisinä näyttötilaisuuksina
- 3) ...työpaikoilla osana työssäoppimisjaksoa
- 4) Useampi näyttö, joista osa oppilaitoksissa ja osa työpaikoilla
- 5) Jotakin muuten, miten? \_\_\_\_\_
- 6) En osaa sanoa

#### 12. Montako näyttöä tulisi suorittaa yhden tutkinnon aikana? (noin) \_\_\_\_ kpl

#### 13. Tulisiko näyttöjen toteuttamisessa suosia... (valitse vain yksi)

- 1) ...ns. jatkuvaa näyttöä (eli varsinaista näyttökoetta ei ole)
- 2) ...ns. kerta näyttöä (näyttökoetilanne)
- 3) jotakin muuta, mitä? \_\_\_\_\_
- 4) en osaa sanoa

#### 14. Kauanko näytön tulisi keskimäärin kestää? \_\_\_\_\_ tuntia / päivää / viikkoa

#### 15. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten suhtautumistasi nuorten näyttöihin?

- 1) Suhtaudun myönteisesti ja uskon näytöistä olevan hyötyä
- 2) Olen hieman epäilevällä kannalla
- 3) Näyttöjen kehittäminen tuntuu tarpeettomalta
- 4) Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

### OSA 4: KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLISET SUHTEET

Arvioi omien näyttökokemustesi perusteella tai näytöistä saamasi tiedon avulla, miten **näyttöjen lisääminen ammatillisiin perustutkintoihin tulee muuttamaan koulutuksen ja työelämän välisiä suhteita** Suomessa. Oletko samaa vai eri mieltä väittämien kanssa?

#### 16. Näyttöjen myötä...

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) koulutuksen ja työelämän yhteistyö lisääntyy	1	2	3	4	0
b) työelämä osallistuu koulutuksen kehittämiseen	1	2	3	4	0
c) työelämän toiveet välittyvät opetussuunnitelmiin	1	2	3	4	0
d) työelämä osallistuu koulutuksen toteuttamiseen	1	2	3	4	0
e) työpaikkojen osaamista hyödynnetään oppilaitoksissa	1	2	3	4	0
f) oppilaitosten osaamista hyödynnetään työpaikoilla	1	2	3	4	0
g) työpaikat muuttuvat paremmiksi oppimisympäristöiksi	1	2	3	4	0
h) työpaikoilla tunnetaan opetussuunnitelmien tavoitteet	1	2	3	4	0
i) julkinen sektori hyötyy näytöistä	1	2	3	4	0
j) suuryritykset hyötyvät näytöistä	1	2	3	4	0
k) pk-yritykset hyötyvät näytöistä	1	2	3	4	0
l) pientyönantajat hyötyvät näytöistä	1	2	3	4	0
m) näyttöihin osallistuminen on hyvä taloudellinen investointi työnantajille	1	2	3	4	0
n) näytöt helpottavat uusien työntekijöiden rekrytointia	1	2	3	4	0
o) näytöt kehittävät työorganisaatiota	1	2	3	4	0
p) työnantajat hyötyvät opiskelijoiden 'työpanoksesta'	1	2	3	4	0

## OSA 5: NÄYTTÖJEN MERKITYS OMAN TOIMIPAIKKASI KANNALTA

Arvioi näyttöjen merkitystä **oman toimipaikkasi kannalta** seuraavien väittämien avulla.

### 17. Näyttöjen myötä...

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) lisäämme yhteistyötä oppilaitosten kanssa	1	2	3	4	0
b) oppilaitokset tuntevat paremmin oman alamme ammattitaitovaatimukset	1	2	3	4	0
c) osallistumme koulutuksen kehittämiseen	1	2	3	4	0
d) kehitämme työssäoppimisjaksoja aikaisempaa paremmiksi	1	2	3	4	0
e) tunnemme paremmin opetussuunnitelman perusteet	1	2	3	4	0
f) toimipaikkamme osaamista hyödynnetään oppilaitoksissa	1	2	3	4	0
g) omaa osaamistani hyödynnetään oppilaitoksissa	1	2	3	4	0
h) oppilaitosten osaamista hyödynnetään toimipaikassamme	1	2	3	4	0
i) voimme rekrytoida uusia työntekijöitä	1	2	3	4	0
j) saamme taloudellista hyötyä pitkällä aikavälillä	1	2	3	4	0
k) työorganisaatiomme kehittyy	1	2	3	4	0
l) saamme 'ilmaisia' työntekijöitä	1	2	3	4	0
m) jotain muuta, mitä? _____	1	2	3	4	0

## OSA 6: MAHDOLLISET ESTEET NÄYTTÖJEN TOTEUTTAMISELLE

Arvioi seuraavien väittämien avulla, mitkä asiat voisivat olla **esteenä näyttöjen toteuttamiselle**.

### 18. Näyttöjen toteuttamisen esteenä on se, että...

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) näyttöjen toteuttaminen vaatii työpaikoilta liian paljon ajallisia resursseja	1	2	3	4	0
b) näytöt tulevat kohtuuttoman kalliiksi työnantajille	1	2	3	4	0
c) kilpailijoiden kouluttaminen on järjetöntä	1	2	3	4	0
d) opiskelijoiden ohjaaminen työpaikoilla on liian vaikeasti toteuttavissa	1	2	3	4	0
e) oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyö hyödyttää lähinnä oppilaitoksia	1	2	3	4	0
f) oppilaitokset eivät 'kuuntele' työpaikkojen mielipiteitä	1	2	3	4	0
g) työpaikoilla ei osata arvioida opiskelijaa oikealla tavalla	1	2	3	4	0
h) muut työntekijät eivät halua opiskelijoita työpaikoille	1	2	3	4	0
i) muu este, mikä? _____	1	2	3	4	0



## OSA 7: NÄYTTÖJEN VAIKUTUS TYÖPAIKKAOHJAAJAN TOIMENKUVAAAN

Arvioi näyttöjen vaikutusta työpaikkaohjaajan toimenkuvaan. Missä määrin näyttöjen avulla voidaan lisätä seuraavia asioita? (huomaa erilainen asteikko)

19. Näyttöjen avulla lisätään työpaikkaohjaajien...	lisää paljon	melko paljon	hieman	ei lisää	en osaa sanoa
a) tietämystä oman alan koulutuksen tavoitteista	1	2	3	4	0
b) työssäoppimismenetelmien tuntemista	1	2	3	4	0
c) vuorovaikutustaitoja	1	2	3	4	0
d) valmiuksia toteuttaa työssäoppimisjaksoja	1	2	3	4	0
e) valmiuksia toimia koordinoijana työnantajien ja oppilaitosten välillä	1	2	3	4	0
f) opiskelijatuntemusta	1	2	3	4	0
g) valmiuksia arvioida opiskelijaa	1	2	3	4	0
h) ohjaus- ja valmennustaitoja	1	2	3	4	0
i) valmiuksia antaa rakentavaa palautetta opiskelijalle	1	2	3	4	0
j) jotain muuta, mitä? _____	1	2	3	4	0

## OSA 8: NÄYTTÖJEN ARVIOINTI

Mitä näytöissä tulisi osoittaa ja arvioida? Näyttöjen ohella oppilaitoksissa on yhä edelleen perinteisiä kokeita ja päättötoita. Kerro oma näkemyksesi siitä, **mikä osa ammattitaidosta ja osaamisesta soveltuu erityisen hyvin nimenomaan näytöissä arvioitavaksi** asiaksi.

20. Näytöissä tulisi arvioida erityisesti...	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) työelämässä yleisesti tarvittavia metataitoja (esim. sosiaalisuus, asenne, omatoimisuus jne.)	1	2	3	4	0
b) työpaikkakohtaisia erityistaitoja	1	2	3	4	0
c) ammattialan perustaitoja	1	2	3	4	0
d) uusien asioiden oppimistaitoja	1	2	3	4	0
e) aiemmin opitun soveltamista uusissa tilanteissa	1	2	3	4	0
f) tiedonkäsittelytaitoja	1	2	3	4	0
g) ongelmanratkaisutaitoja	1	2	3	4	0
h) yhteistyötaitoja	1	2	3	4	0
i) työhön liittyvien rutiinitehtävien suorittamista	1	2	3	4	0
j) yllättävistä työtilanteista selviytymistä	1	2	3	4	0
k) kykyä selviytyä vaihtelevissa työtehtävissä	1	2	3	4	0
l) kykyä selviytyä ilman ohjausta	1	2	3	4	0
m) kokonaisuuksien hallintaa	1	2	3	4	0
n) työn nopeaa suorittamista	1	2	3	4	0
o) ammattitaidon syvällistä ja teoreettista ymmärtämistä	1	2	3	4	0

21. Näytöissä tulisi arvioida erityisesti...	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) motivaatiota	1	2	3	4	0
b) itseluottamusta	1	2	3	4	0
c) oma-aloitteisuutta	1	2	3	4	0
d) stressinsietokykyä	1	2	3	4	0
e) esiintymistaitoa	1	2	3	4	0
f) työelämän pelisääntöjen tuntemista	1	2	3	4	0
g) ammattietikkaan kuuluvia taitoja	1	2	3	4	0

## OSA 9: NÄYTTÖJEN VAIKUTUS KOULUTUKSEN LAATUUN

Arvioi oman kokemuksesi perusteella, **minkälaisia vaikutuksia näyttöjen käyttöön otolla tulee olemaan** ammatilliseen koulutukseen, työelämän ja koulutuksen suhteeseen sekä opiskelijoiden asemaan.

22. Minkälainen on näyttöjen vaikutus...	erittäin myönteinen	melko myönteinen	ei vaikutusta	melko kielteinen	erittäin kielteinen	en osaa sanoa
a) koulutuksen laatuun	1	2	3	4	5	0
b) ammattitaidon työelämävastaavuuteen	1	2	3	4	5	0
c) työelämän vastuuseen koulutuksen ja yhteiskunnan kehittäjänä	1	2	3	4	5	0
d) alueelliseen tasa-arvoon	1	2	3	4	5	0
e) ammattitaidon yhtenäiseen arviointiin	1	2	3	4	5	0
f) ammatilliseen liikkuvuuteen	1	2	3	4	5	0
g) ammatillisen koulutuksen arvostukseen	1	2	3	4	5	0
h) koulutuksen kustannustehokkuuteen	1	2	3	4	5	0
i) opintojen keskeyttämiseen	1	2	3	4	5	0
j) opiskelijoiden työllistymiseen	1	2	3	4	5	0
k) opiskelijoiden jatko-opintovalmiuksiin	1	2	3	4	5	0
l) elinikäisen oppimisen toteutumiseen	1	2	3	4	5	0
m) opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden huomioimiseen	1	2	3	4	5	0
n) opiskelijoiden tasa-arvoon	1	2	3	4	5	0
o) erityisopiskelijoiden asemaan	1	2	3	4	5	0
p) koulun ulkopuolella tapahtuvan oppimisen hyödyntämiseen	1	2	3	4	5	0
q) <i>opiskelijoiden</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0
r) <i>työpaikkaohjaajien</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0
s) <i>työnantajien</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0
t) <i>opettajien</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0
u) <i>oppilaitosten</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0
v) <i>koulutuksen järjestäjien</i> vaikutusvaltaan koulutuksen kehittämisessä	1	2	3	4	5	0

23. Kerro lopuksi vielä omin sanoin näkemyksiäsi näytöistä (esimerkiksi näyttöjen hyödyistä, näyttöjen toteuttamiseen liittyvistä haasteista jne.)

---



---



---

## OSA 10: TAUSTATIEDOT

### 24. Sukupuoli:

- 1) nainen
- 2) mies

### 25. Ikä: \_\_\_\_\_ vuotta

### 26. Ammattikoulutuksesi:

- 1) ei ammatillista koulutusta
- 2) kurssimuotoinen
- 3) oppisopimuskoulutus
- 4) ammattikoulu
- 5) alempi opistoaste
- 6) ylempi opistoaste
- 7) ammattikorkeakoulu
- 8) yliopisto tai muu korkeakoulu

### 27. Työkokemuksesi pituus: (noin) \_\_\_\_\_ vuotta

### 28. Oletko työssä?

- 1) Julkisella sektorilla
- 2) Yksityisellä sektorilla
- 3) Jossain muualla, missä? \_\_\_\_\_

### 29. Olen työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa \_\_\_\_\_ vuotta

### 30. Työsuhteeni on

- 1) määräaikainen
- 2) pysyvä

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

## AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN NÄYTÖT - Opiskelijat

Vastausohje: Ympyröi oikean vastausvaihtoehdon numero tai kirjoita vastauksesi viivalle.

---

### OSA 1: TAUSTATIEDOT

**1. Sukupuoli:**

- 1) tyttö
- 2) poika

**2. Ikä: \_\_\_\_\_ vuotta**

**3. Millaisella paikkakunnalla oppilaitoksesi sijaitsee?**

- 1) Suur-Helsingin alue
- 2) Kaupunki (yli 100 000 as)
- 3) Kaupunki (50 000–100 000 as)
- 4) Kaupunki (alle 50 000 as)
- 5) Maalaistaajama, kaupungin vaikutusalueella
- 6) Haja-asutusalue

**4. Oppilaitoksesi sijainti**

- 1) Etelä-Suomen lääni
- 2) Länsi-Suomen lääni
- 3) Itä-Suomen lääni
- 4) Oulun lääni
- 5) Lapin lääni

**5. Pohjakoulutuksesi:**

- 1) peruskoulu
- 2) lukio
- 3) joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

**6. Paljonko oli peruskoulutodistuksesi keskiarvo? \_\_\_\_\_**

**7. Oletko suorittanut ammatillisen tutkinnon aiemmin?**

- 1) En ole
- 2) Olen

**8. Mitä tutkintoa opiskelet tällä hetkellä? Tutkinto on: \_\_\_\_\_**

**9. Monennenko vuoden opiskelija olet?**

- 1) ensimmäisen vuoden
- 2) toisen vuoden
- 3) kolmannen vuoden
- 4) joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

**10. Kuinka kiinnostunut olet opiskelemastasi alasta?**

- 1) Erittäin kiinnostunut
- 2) Melko kiinnostunut
- 3) En kovin kiinnostunut
- 4) En lainkaan kiinnostunut
- 5) En osaa sanoa

**11. Oletko ajatellut opintojen keskeyttämistä?**

- 1) En ollenkaan
- 2) Toisinaan
- 3) Melko usein
- 4) Todennäköisesti keskeytän
- 5) En osaa sanoa

**12. Oletko joskus aiemmin keskeyttänyt opiskelut? (ympyröi yksi tai useampi)**

- 1) En ole
- 2) Olen keskeyttänyt lukion
- 3) Olen keskeyttänyt ammatillisen opiskelun
- 4) Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

**13. Teetkö töitä opintojen ohella (lukukausien aikana)?**

- 1) En tee
- 2) Teen satunnaisesti
- 3) Teen säännöllisesti

**14. Paljonko sinulla on työkokemusta kaiken kaikkiaan?**

- 1) Ei ollenkaan
- 2) Enintään puoli vuotta
- 3) 6–12 kuukautta
- 4) Vuodesta kolmeen vuoteen
- 5) Yli kolme vuotta

**15. Oletko ollut opintoihisi kuuluvalla työssäoppimisjaksolla?**

- 1) En ole ollut
- 2) Olen ollut aiemmin
- 3) Olen tällä hetkellä
- 4) Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

**16. Oletko osallistunut ns. näyttöihin? Millaisen näytön olet antanut?***(ympyröi sopivat)*

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 1) en ole antanut näyttöä                        | 5) erilaisia kirjallisia tehtäviä  |
| 2) oppilaitosnäytön                              | 6) portfolion                      |
| 3) työpaikkanäytön työssäoppimisen yhteydessä    | 7) olen pitänyt oppimispäiväkirjaa |
| 4) työpaikkanäytön erillisenä näyttötilaisuutena | 8) jotain muuta, mitä? _____       |

**17. Mikä on mielestäsi paras tapa antaa näyttö?**

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| 1) oppilaitosnäyttö                              | 4) erilaiset kirjalliset tehtävät |
| 2) työpaikkanäyttö työssäoppimisen yhteydessä    | 5) portfolio                      |
| 3) työpaikkanäyttö erillisenä näyttötilaisuutena | 6) oppimispäiväkirja              |
|  | 7) jokin muu, mikä? _____         |

## OSA 2: NÄYTTÖJEN TUOMAT HYÖDYT

Arvioi oman kokemuksesi perusteella, **mitä hyötyä näytöistä on Sinulle.**

### 18. Näytöt lisäävät minun...

	lisää paljon	melko paljon	hieman	ei lisää	en osaa sanoa
a) valmiuksiani uusien asioiden oppimiseen	1	2	3	4	0
b) valmiuksiani oman osaamiseen arviointiin	1	2	3	4	0
c) oman opiskeluni suunnittelutaitoja	1	2	3	4	0
d) kykyäni soveltaa aiemmin opittuja asioita	1	2	3	4	0
e) tiedonkäsittelytaitojani	1	2	3	4	0
f) ongelmanratkaisutaitojani	1	2	3	4	0
g) viestintätaitojani	1	2	3	4	0
h) yhteistyötaitojani	1	2	3	4	0
i) suvaitsevaisuuttani	1	2	3	4	0

### 19. Entäpä lisäävätkö näytöt...

	lisää paljon	melko paljon	hieman	ei lisää	en osaa sanoa
a) taitoani tehdä työhön liittyviä rutiinitehtäviä	1	2	3	4	0
b) taitoani selviytyä yllättävistä ja uusista työtilanteista	1	2	3	4	0
c) kykyäni selviytyä vaihtelevissa työtehtävissä	1	2	3	4	0
d) ammattitaidon syvällistä ja teoreettista ymmärtämistä	1	2	3	4	0
e) tietyn ammattialan erityisosaamista	1	2	3	4	0
f) esiintymistaitojani	1	2	3	4	0
g) työelämän pelisääntöjen tuntemista	1	2	3	4	0
h) ammattiyhpeyttäni	1	2	3	4	0
i) motivaatioitani	1	2	3	4	0
j) itseluottamustani	1	2	3	4	0
k) oma-aloitteisuuttani	1	2	3	4	0
l) oikeaa asennetta	1	2	3	4	0
m) stressinsietokykyäni	1	2	3	4	0

## OSA 3: NÄYTTÖJEN ARVIOINTI

Seuraavaksi kysytään mielipidettäsi **näyttöjen arvioinnista**. Kerro oma mielipiteesi näyttöjen arvioinnin toteuttamisesta.

### 20. Kuinka näytöt tulisi arvostella?

- 1) Arvosanoilla (esim. 1–5)
- 2) Hyväksyty/hylätty -asteikolla
- 3) Ei arvosanaa
- 4) Muulla tavoin, miten? \_\_\_\_\_

### 21. Kenen mukanaolo on tärkeää näyttöjen arvioinnissa?

(laita seuraavat arvioijat tärkeysjärjestykseen, 1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein, jne...)

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| a) _____ oma opettajani    | e) _____ työnantaja            |
| b) _____ joku muu opettaja | f) _____ työpaikkaohjaaja      |
| c) _____ minä itse         | g) _____ joku muu, kuka? _____ |
| d) _____ toinen opiskelija |                                |

## OSA 4: NÄYTTÖJEN AIKAANSAAMAT MUUTOKSET

Oletko huomannut, että **näytöt olisivat muuttaneet** seuraavia asioita. Koeta verrata opiskeluaikaa 'ennen näyttöjä' opiskeluaikaan, jolloin näyttöjä on kokeiltu.

### 22. Näyttöjen myötä...

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) saan parempaa opetusta oppilaitoksessa	1	2	3	4	0
b) saan parempaa opetusta ja ohjausta työpaikoilla	1	2	3	4	0
c) saan enemmän ohjausta ja tukea opintoihini	1	2	3	4	0
d) opettajat ovat muuttuneet paremmiksi	1	2	3	4	0
e) oppilaitoksen ilmapiiri on muuttunut paremmaksi	1	2	3	4	0
f) työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut paremmaksi	1	2	3	4	0
g) oma opiskelumotivaationi on parantunut	1	2	3	4	0
h) saan parempaa palautetta osaamisestani	1	2	3	4	0
i) suorituksiani arvioidaan oikeudenmukaisemmin	1	2	3	4	0
j) saan itsestäni enemmän 'irti' kuin aikaisemmin	1	2	3	4	0
k) koejännitys aiheuttaa enemmän epäonnistumisia	1	2	3	4	0
l) minua kohdellaan aikaisempaa epäoikeudenmukaisemmin	1	2	3	4	0

## OSA 5: NÄYTTÖJEN LISÄÄMISEN TUOMAT MUUTOKSET

Arvioi seuraavassa kuinka **uskot näyttöjen vaikuttavan eli millä tavalla näyttöjen lisääminen opiskeluun muuttaa** seuraavia asioita.

### 23. Kuinka uskot näyttöjen vaikuttavan?

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) uskon opiskelevani pitkäjänteisemmin tutkinnon loppuun	1	2	3	4	0
b) uskon työllistyväni helpommin	1	2	3	4	0
c) saan monipuolisempia työtilaisuuksia jatkossa	1	2	3	4	0
d) saan valmiuksia opiskella jatkossa lisää	1	2	3	4	0
e) voin hyödyntää vapaa-ajalla hankkimiani taitoja opiskelussa	1	2	3	4	0
f) minua arvostetaan enemmän	1	2	3	4	0
g) pystyn vaikuttamaan enemmän omaan opiskeluuni	1	2	3	4	0

## OSA 6: OMIEN NÄKEMYKSIESI MUUTTUMINEN NÄYTTÖJEN MYÖTÄ

Arvioi seuraavassa, missä määrin näytöistä saadut kokemukset ovat muuttaneet aikaisempia käsityksiäsi?

24. Näytöt ovat muuttaneet käsityksiäni...	ei lainkaan	hieman	melko paljon	paljon	en osaa sanoa
a) oppimisesta	1	2	3	4	0
b) omasta itsestäni	1	2	3	4	0
c) muista opiskelijoista	1	2	3	4	0
d) työnantajista	1	2	3	4	0
e) työpaikkaohjaajista	1	2	3	4	0
f) opettajista	1	2	3	4	0
g) oppilaitoksista	1	2	3	4	0
h) työpaikoista	1	2	3	4	0

25. Jos haluat, voit vielä omin sanoin kertoa näkemyksiäsi näytöistä – mitä hyötyä näytöistä on perinteisiin kokeisiin verrattuna?

---



---



---

26. Entä millainen on "hyvä näyttö"?

---



---



---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

Laita nyt lomake palautuskirjekuoreen ja palauta se opettajalle tai postita itse (postimaksu on maksettu valmiiksi).



Kainuun ammattiopisto  
Juha Juntunen  
Siikarannantie 7

KYSELY

31.1.2008

Talvitervehdys

Osana Kajaanin ammattikorkeakoululle tekemääni työpaikan kehittämistehtävää tutkin sähköalan opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyviä kysymyksiä. Tutkimus toteutetaan vertailututkimuksena, jossa käytetään samoja kysymyksiä kuin syksyllä 2002 tehdyssä pilottiprojektissa, jolloin tutkimukseen ei osallistunut Kainuun ammattioppilaitoksia tai yrityksiä.

Kysely on lähetetty Ylä-Kainuussa toimiville yrityksille joissa on ollut työssäoppimassa opiskelijoita vuosina 2003-2008.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa yritysten mielipiteitä ja kokemuksia joiden perusteella työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä voidaan kehittää. Ammattiosaamisen näytöt tulivat mukaan vuonna 2006 alkaneiden opintojen mukana.

Tutkimukseen vastataan nimettömänä palautuskuorta käyttäen. Toivon saavani vastuksen kahden viikon kuluessa.

Yhteistyöterveisin Juha Juntunen

Kyselyyn osallistuneiden yritysten lyhyt esittely. Esittelyssä on tarkoituksellisesti jätetty yritysten nimet pois. Kysely on lähetty näille yrityksille.

- Kunnallinen varikko, jossa suoritetaan laitteiden huoltoa. Sähköasennustöitä suoritetaan tarvittavissa kohteissa kuten myös korjaustoimintaa. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Elektroniikan komponenttien valmistusta suorittava keskisuuri teollisuuslaitos. Alan töinä sähkölaitteiden korjaamista omana työnä kuten myös laitteiden kehitystä ja valmistusta omaan tarpeeseen. Pk-yritys, on osa suurta kansainvälistä konsernia.
- Puusepän-alalla toimiva pienyritys joka käyttää tietotekniikkaa tuotteiden suunnittelussa.
- Lämpölaitos, joka tuottaa lämpöenergiaa kiinteistöille. Laitoksella on oma huolto sekä asennustoimintaa. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Jäteveden puhdistamo, jossa on laitos- ja huoltohenkilökunta prosessin ohjauksessa ja kunnossapidossa. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Kodinkoneita myyvä liike, jolla on myös merkittävää sähköasennustoimintaa. Paikallinen toimipiste. Henkilöstön määrä on vähäinen. On sa suurempaa ketjua.
- Kodinkoneita myyvä liike, jolla on vähäistä asennustoimintaa, paikallinen toimipiste. Henkilöstön määrä on vähäinen. On osa suurempaa ketjua.
- Sähköasennusliike joka suorittaa sähköverkkojen asennuksia ja korjauksia. On osa suurta konsernia.
- Sähköasennusliike, suorittaa sähköverkkojen asennuksia ja korjauksia. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Matkapuhelimien myyntiin erikoistunut liike. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Valokuvaamo ja valokuvien valmistamo, joka käyttää tietotekniikkaa kuvien valmistuksessa ja käsittelyssä. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Kodinkoneita myyvä liike, joka on erikoistunut äänentoistolaitteisiin ja auto- hiin. Henkilöstön määrä on vähäinen.
- Kodinkonekorjaamo jossa kylmälaiteasennus sekä -huolto liike. Henkilöstön määrä on vähäinen.